

Số: 1450/KL-TTTP

Đà Nẵng, ngày 27 tháng 5 năm 2026

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam

Thực hiện Quyết định số 43/QĐ-TTTP ngày 08/01/2026 của Chánh Thanh tra thành phố Đà Nẵng về việc thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động, từ ngày 27/01/2026 đến ngày 27/3/2026, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam (viết tắt là Công ty).

Phạm vi thanh tra: Thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động.

Thời kỳ thanh tra: Từ ngày 01/01/2025 đến tại thời điểm thanh tra.

Xét Báo cáo kết quả thanh tra ngày 10/4/2026 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh Thanh tra thành phố kết luận như sau:

I. KHÁI QUÁT CHUNG

Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam được thành lập từ năm 2017 và được Sở Tài chính tỉnh Quảng Nam cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 4001101456, cấp thay đổi lần thứ 02 ngày 18/6/2025. Địa chỉ trụ sở: Đường Thanh niên ven biển, phường Điện Bàn Đông, thành phố Đà Nẵng. Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu là Dịch vụ lưu trú ngắn ngày. Đến ngày 27/3/2026, Công ty có 260 người lao động.

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

Căn cứ Báo cáo, hồ sơ, tài liệu do Công ty cung cấp và kết quả kiểm tra hồ sơ, kiểm tra thực tế hiện trường tại các khu vực làm việc, nơi lắp đặt máy, thiết bị và đối chiếu theo quy định của pháp luật có liên quan, ghi nhận như sau:

1. Thực hiện các báo cáo định kỳ

- Báo cáo định kỳ về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động: Trong thời kỳ thanh tra, Công ty có thực hiện Báo cáo 06 tháng đầu năm 2025 và năm 2025 theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

- Báo cáo định kỳ về tình hình tai nạn lao động: Trong thời kỳ thanh tra, Công ty có thực hiện Báo cáo 06 tháng đầu năm 2025 và năm 2025 theo đúng quy

định tại khoản 1 Điều 24 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2. Tuyển dụng, đào tạo và thử việc người lao động

- Số lao động tuyển mới trong kỳ thanh tra của Công ty là 84 lao động. Công ty không thu phí tuyển dụng người lao động, nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động, không giữ bản chính văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động sau khi tuyển dụng theo đúng quy định tại Điều 17 Bộ luật Lao động 2019;

- Có phát sinh các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng không thu phí (an toàn, phục vụ, AI...) và thực hiện ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo đúng quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019;

- Thời gian thử việc người lao động thực hiện theo đúng quy định tại Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019. Qua kiểm tra Hợp đồng lao động (HĐLĐ) đã ký kết và hồ sơ kèm theo thể hiện nội dung thử việc được kết hợp trong HĐLĐ, lương thử việc thỏa thuận được trả đảm bảo mức ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó theo quy định tại Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuy nhiên, cách ghi thời hạn trong hợp đồng thử việc chưa đảm bảo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 để tính thời điểm bắt đầu của thời hạn.

3. Thực hiện hợp đồng lao động

- Số người không thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động: 01 người (ông YONEMOTO TAKASHI, Giám đốc, người đại diện theo pháp luật của Công ty từ tháng 01-9/2025);

- Số người thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động đã ký trong thời kỳ thanh tra: 276 người, chia ra: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 147 người; Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên: 129 người;

- Số người đang học nghề, thử việc: 02 người (01 học nghề, 01 thử việc);

- Số người lao động thuê lại: 0 người;

- Số lao động bị mất việc làm trong thời kỳ thanh tra: 0 người;

- Số lao động thôi việc trong thời kỳ thanh tra: 39 người; số người đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc: 0 người;

- Nội dung Hợp đồng lao động đã ký kết theo đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động và Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

- Công ty lập Sổ quản lý lao động bằng bảng điện tử với các nội dung cơ bản về người lao động theo đúng quy định tại Điều 3 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

4. Đối thoại, thương lượng, ký thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT)

- Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

+ Thực hiện đối thoại: Công ty đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, với kết quả được ghi nhận tại Biên bản ngày 15/5/2025 theo đúng quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 và Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ;

+ Nội dung tổ chức đối thoại tại nơi làm việc được Công ty quy định trong Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc ban hành tại Quyết định số 201224/QĐ-BHQCDC ngày 20/12/2024. Việc ban hành các quy chế này tuân thủ theo đúng quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ;

+ Hội nghị người lao động: Công ty đã tổ chức Hội nghị người lao động năm 2025 vào ngày 13/5/2025 và có biên bản ghi nhận đầy đủ theo đúng quy định tại Điều 47 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

- Tổ chức thương lượng tập thể

Công ty đã tiến hành thương lượng tập thể vào ngày 02/5/2025, nội dung thương lượng được thể hiện qua Biên bản về việc tổ chức thương lượng tập thể theo đúng quy định tại Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT): Trong thời kỳ thanh tra không phát sinh yêu cầu thương lượng tập thể của đại diện người lao động và người sử dụng lao động.

5. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc bình thường thực hiện theo đúng quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019: 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần;

- Điều kiện lao động đặc biệt: Công ty không có lao động làm việc trong điều kiện đặc biệt nặng nhọc, độc hại hoặc nguy hiểm;

- Làm thêm giờ: Trong kỳ thanh tra, công ty không phát sinh việc huy động người lao động làm thêm giờ;

- Chế độ nghỉ lễ, Tết và nghỉ việc riêng: Công ty thực hiện đầy đủ các quy định về nghỉ ngày lễ, Tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương và không hưởng lương theo đúng quy định tại Điều 112 và Điều 115 Bộ luật Lao động 2019;

- Nghỉ phép hàng năm thực hiện theo đúng quy định tại Điều 113 và Điều 114 Bộ luật Lao động năm 2019: Người lao động làm công việc bình thường được hưởng 12 ngày nghỉ phép/năm. Số ngày nghỉ này được tăng thêm theo thâm niên, cứ mỗi 5 năm làm việc tại công ty thì người lao động được nghỉ thêm 01 ngày.

6. Tiền lương và trả công lao động

- Từ ngày 01/01/2025 đến ngày 31/12/2025, Công ty hoạt động trên địa bàn vùng III, áp dụng mức lương tối thiểu là 3.860.000 đồng là không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động và từ ngày 01/01/2026, Công ty hoạt động trên địa bàn vùng III áp dụng mức lương tối thiểu là 4.140.000 đồng không thấp hơn mức lương tối thiểu

vùng được quy định tại Nghị định số 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Thu nhập bình quân của người lao động 8.978.134 đồng/tháng, trong đó mức thu nhập thấp nhất là 7.161.955 đồng/tháng và cao nhất là 29.170.000 đồng/tháng;

- Công ty thực hiện trả lương theo thời gian và thông qua hình thức chuyển khoản qua tài khoản ngân hàng. Công ty không có thỏa thuận yêu cầu người lao động phải chịu phí duy trì tài khoản theo đúng quy định tại Điều 96, Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Công ty đã xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019;

- Công ty thực hiện theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc thanh toán bằng tiền cho những ngày chưa nghỉ hàng năm (hoặc chưa nghỉ hết) khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Qua kiểm tra xác minh, thời gian giải quyết các thủ tục và chi trả tiền lương, quyền lợi khi thôi việc được đảm bảo trong thời hạn 14 ngày theo quy định pháp luật;

- Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty không phát sinh việc phạt tiền, trừ lương người lao động;

- Ngoài tiền lương, tiền công thỏa thuận, Công ty còn có chính sách hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với số tiền 28.500 đồng/suất.

7. Lao động đặc thù

a) Đối với lao động nữ

Trong kỳ thanh tra, Công ty có tổng cộng 152 lao động nữ (hiện còn đang làm việc 136 người). Việc thực hiện các chế độ đối với lao động nữ theo đúng quy định từ Điều 135 đến Điều 142 Bộ luật Lao động, cụ thể:

- Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi: Thực hiện đúng quy định nghỉ hành kinh và nghỉ nuôi con dưới 12 tháng tuổi thông qua sắp xếp thời gian linh hoạt. Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 trở lên được đảm bảo đầy đủ quyền lợi theo quy định;

- Điều kiện cơ sở vật chất: Công ty đã bố trí đầy đủ phòng thay đồ, buồng tắm và buồng vệ sinh riêng cho lao động nữ;

- Hỗ trợ nuôi con nhỏ: Công ty tạo điều kiện sắp xếp ca làm việc linh hoạt theo nhu cầu để lao động nữ thuận tiện trong việc đưa đón con tại nhà trẻ, mẫu giáo;

- Chế độ thai sản và việc làm: Đảm bảo đầy đủ quyền lợi về nghỉ thai sản và đảm bảo vị trí việc làm cho lao động nữ sau khi quay lại làm việc. Không có trường hợp lao động nữ nào bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định trong kỳ thanh tra;

- Chăm sóc sức khỏe: Tổ chức khám sức khỏe định kỳ và khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ tại Bệnh viện Đại học y khoa Phan Châu Trinh.

b) Đối với lao động là người nước ngoài

- Trong kỳ thanh tra, Công ty sử dụng 04 lao động nước ngoài (hiện còn đang làm việc 03 người);

- Người lao động đã được cấp Giấy phép lao động và giao kết hợp đồng lao động đảm bảo vị trí và chức danh công việc đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp;

- Công ty chưa cung cấp văn bản thu hồi Giấy phép lao động để nộp lại cơ quan có thẩm quyền đã cấp giấy phép lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động với lao động người nước ngoài theo đúng quy định tại Điều 20, Điều 21 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Từ ngày 07/8/2025, nội dung này được quy định tại Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

c) Đối với các nhóm lao động đặc thù khác

- Lao động cao tuổi: Công ty có 01 lao động cao tuổi. Về cơ bản, Công ty đã thực hiện theo đúng quy định tại Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 khi sử dụng lao động là người cao tuổi;

- Lao động chưa thành niên: Công ty không sử dụng lao động chưa thành niên;

- Lao động là người khuyết tật: Công ty không sử dụng lao động là người khuyết tật.

8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Công ty đã ban hành Nội quy lao động số 10/2018 ngày 20/7/2018 có nội dung không còn phù hợp với Bộ luật Lao động hiện hành và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Hiện đang thực hiện xây dựng và đăng ký lại tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng;

- Số vụ xử lý kỷ luật lao động đã thực hiện trong kỳ thanh tra: Không phát sinh;

- Trình tự xử lý kỷ luật lao động Công ty thực hiện đảm bảo theo đúng quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động và Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

- Trách nhiệm bồi thường vật chất đã thực hiện trong kỳ thanh tra: Không phát sinh.

9. Quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động (ATVSLĐ)

- Căn cứ Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ), Công ty đã tiến hành phân loại và xác định số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động là 84 người;



- Căn cứ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Công ty đã thực hiện phân loại và xác định không có lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong thời kỳ thanh tra;

- Công ty đã xây dựng Kế hoạch ATVSLĐ hàng năm theo đúng quy định tại Điều 76 Luật ATVSLĐ. Tổ chức tự kiểm tra, thực hiện đánh giá rủi ro tại nơi làm việc theo hướng dẫn tại Điều 4, Điều 5 Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác ATVSLĐ đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh;

- Tại thời điểm thanh tra, Công ty có bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động chuyên trách (ông Đinh Phú Phúc, trình độ chuyên môn: Cao đẳng Hệ thống điện, đã được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện ATVSLĐ Nhóm 2) theo đúng quy định tại Điều 36 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP;

- Công ty đã thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên gồm 27 thành viên và ban hành kèm theo quy chế hoạt động đảm bảo theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 74 Luật ATVSLĐ;

- Về xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm ATVSLĐ đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc theo đúng quy định tại Điều 15 ATVSLĐ: Nội quy kho hoá chất; Nội quy vận hành máy nước nóng cục bộ; Nội quy vận hành máy bơm nước; Nội quy vận hành thang máy điện; Nội quy vận hành bình tích áp; Quy trình vận hành hệ thống cung cấp khí gas; Quy trình vận hành hệ thống máy phát điện;

- Tổ chức huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 14 Luật ATVSLĐ và Điều 21 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của ATVSLĐ về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động, cụ thể:

+ Năm 2025: Nhóm 1 (08 người); Nhóm 2 (02 người); Nhóm 3 (84 người); Nhóm 4 (108 người); Nhóm 5 (02 người); Nhóm 6 (27 người);

+ Năm 2026: Nhóm 1 (01 người); Nhóm 4 (236 người).

- Công ty đã thực hiện tốt việc sử dụng máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định tại Điều 30 Luật ATVSLĐ. Trong thời điểm thanh tra, Công ty đang sử dụng 08 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ. 08/08 máy, thiết bị đã được kiểm định và còn hạn kiểm định;

- Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty không phát sinh tai nạn lao động;

- Công ty ký Hợp đồng y tế với Bệnh viện Đại học Y khoa Phan Châu Trinh để thực hiện việc khám chữa bệnh, sơ cấp cứu và xử lý ban đầu các tình huống liên quan đến sức khỏe, tai nạn lao động cho người lao động tại Công ty. Tuy nhiên, trong thời kỳ thanh tra việc Công ty bố trí 03 nhân sự làm công tác y tế (Cử nhân điều dưỡng) những người này chưa có chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế

lao động là chưa đảm bảo theo đúng quy định tại khoản 4 Điều 73 Luật ATVSLĐ và điểm b khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP;

- Tổ chức quan trắc môi trường lao động hàng năm được Công ty thực hiện đúng theo quy định tại khoản 4 Điều 16, khoản 2 Điều 18 Luật ATVSLĐ và Nghị định số 44/2016/NĐ-CP. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động theo đúng quy định tại Điều 21 Luật ATVSLĐ. Đã lập Hồ sơ quản lý sức khỏe và bệnh tật người lao động theo quy định tại Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động. Kết quả quan trắc năm 2026 ghi nhận vẫn còn 03 mẫu không đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép;

- Đã thực hiện cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 16 Luật ATVSLĐ; thực hiện trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động và bố trí tủ thuốc sơ cấp cứu tại nơi làm việc để thuận tiện cho việc sơ cấp cứu tại chỗ theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 19 Luật ATVSLĐ;

- Lập Hồ sơ vệ sinh môi trường lao động theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 27 Luật ATVSLĐ và Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động.

10. Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) bảo hiểm y tế (BHYT)

- Tình hình đóng BHXH, BHTN, BHYT

TT	Tiêu chí	BHXH	BHTN	BHYT	Ghi chú
I	Đối tượng đóng bắt buộc	250	248	250	
1	Đã đăng ký đóng tại đơn vị				
a	Đang đóng	239	237	239	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, không lương	11	11	11	
2	Đã đăng ký đóng nơi khác	0	0	0	
a	Đang đóng	0	0	0	
b	Đang nghỉ ốm đau, thai sản, không lương	0	0	0	
3	Chưa đóng	0	0	0	
II	Không thuộc đối tượng đóng (*)	10	10	10	

(*)Trong đó: 04 lao động phát sinh ngày công không đủ, 06 lao động học việc.

- Về mức đóng

+ Công ty đang đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động gồm các khoản: tiền lương, phụ cấp phải đóng BHXH, BHTN, BHYT.

+ Tỷ lệ đóng đảm bảo theo quy định tại Điều 85 và Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (từ ngày 01/7/2025, được quy định tại Điều 33 và Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội 2024, được hướng dẫn bởi Điều 9 Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bằng 32% mức tiền lương tháng đóng BHXH, BHTN, BHYT, trong đó người lao động đóng 10,5% tiền lương, đơn vị đóng 21,5% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH.

+ Tỷ lệ đóng với người lao động nước ngoài đảm bảo theo quy định tại Điều 12 và Điều 13 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật bảo hiểm xã hội và Luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (từ ngày 01/7/2025, được quy định tại Điều 33 và Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội 2024, được hướng dẫn bởi Điều 9 Nghị định số 158/2025/NĐ-CP), bằng 30% mức tiền lương tháng đóng BHXH, BHTN, BHYT, trong đó người lao động đóng 9,5% tiền lương, Công ty đóng 20,5% trên quỹ tiền lương tháng đóng BHXH.

- Về phương thức đóng

TT	Tiêu chí	Số tiền (đồng)
1	Số chậm đóng tháng 12/2024 chuyển sang	0
2	Số phát sinh phải nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	6.158.760.500
3	Số đã nộp từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025	6.158.760.500
4	Số cuối kỳ chuyển kỳ sau	0

Công ty đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo phương thức đóng hàng tháng.

- Tình hình giải quyết chế độ BHXH ngắn hạn

Trong thời kỳ kiểm tra từ tháng 01/2025 đến tháng 12/2025, Công ty phát sinh hồ sơ giải quyết chế độ BHXH cụ thể như sau:

TT	Loại chế độ	Số lượt	Số tiền (đồng)
1	Ốm đau	66	64.267.000
2	Thai sản	29	552.417.600
3	Nghỉ dưỡng sức & phục hồi sức khỏe	5	23.166.000
	Tổng cộng	100	639.850.600

+ Công ty làm hồ sơ đề nghị cơ quan BHXH giải quyết chế độ BHXH cho người lao động kịp thời, đúng quy định tại Điều 21 và Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 (từ ngày 01/7/2025 được quy định tại Điều 48, Điều 62 và Điều 63 Luật Bảo hiểm xã hội 2024).

+ Tiền giải quyết chế độ BHXH đã được cơ quan BHXH chi trả trực tiếp vào tài khoản cá nhân của người lao động.

11. Việc thực hiện các kiến nghị thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội

Trong thời kỳ thanh tra, tại Công ty không phát sinh việc thực hiện các kiến nghị thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động.

III. KẾT LUẬN

1. Đối với những nội dung đã thanh tra

Nhìn chung, Công ty đã chấp hành tốt các quy định của pháp luật lao động về thực hiện các báo cáo định kỳ, tuyển dụng, đào tạo và thử việc người lao động, thực hiện hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng, TULĐTT, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương và trả công lao động, kỷ luật lao động, ATVSLĐ, BHXH, BHTN, BHYT; qua đó góp phần đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn thành phố. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, Công ty còn một số tồn tại sau:

a) Cách ghi thời hạn trong hợp đồng thử việc chưa đảm bảo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 để tính thời điểm bắt đầu của thời hạn.

b) Khi chấm dứt hợp đồng lao động với người nước ngoài, Công ty chưa cung cấp được văn bản thu hồi Giấy phép lao động để nộp lại cho cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 30 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

c) Nội quy ban hành từ năm 2018 có nội dung không còn phù hợp với Bộ luật Lao động hiện hành và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Tại thời điểm thanh tra, Công ty đang trong quá trình sửa đổi và đăng ký lại.

d) Công ty đã ký Hợp đồng Bảo lãnh y tế với Bệnh viện Đại học Y khoa Phan Châu Trinh để thực hiện khám chữa bệnh và xử lý các tình huống y tế, tuy nhiên với việc bố trí 03 nhân viên làm công tác y tế nhưng chưa có chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động là chưa đảm bảo theo quy định tại khoản 4 Điều 73 Luật An toàn, vệ sinh lao động và điểm b khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

đ) Kết quả quan trắc năm 2026 ghi nhận vẫn còn 03 mẫu không đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép.

2. Nguyên nhân và trách nhiệm đối với các tồn tại

a) Nguyên nhân

- Khách quan:

+ Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật có sự thay đổi lớn và liên tục, khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tiếp cận, chuẩn hóa quy trình phối hợp với cơ quan chức năng;

+ Quy định về tính thời hạn theo Bộ luật Dân sự mang tính kỹ thuật pháp lý cao, dễ dẫn đến các cách hiểu và áp dụng khác nhau trên thực tế;

+ Nhân sự ngành y tế lao động trên thị trường ít và số lượng các khóa đào tạo cấp chứng chỉ chuyên môn về y tế lao động còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc chuẩn hóa bằng cấp kịp thời cho nhân sự y tế của đơn vị.

+ Sự hao mòn tự nhiên theo thời gian của máy móc, hệ thống kỹ thuật nhà xưởng và biến động khó kiểm soát của các yếu tố môi trường thời tiết bên ngoài tác động trực tiếp đến kết quả của các mẫu quan trắc.

- Chủ quan:

+ Người sử dụng lao động và các bộ phận chuyên trách chưa chủ động, kịp thời cập nhật, nghiên cứu sâu các quy định pháp luật hiện hành. Dẫn đến việc áp dụng thói quen cũ khi ghi thời hạn hợp đồng thử việc và nhầm lẫn điều kiện giữa chuyên môn y tế thông thường với y tế lao động;

+ Công tác tự kiểm tra, rà soát hệ thống văn bản pháp lý nội bộ còn lỏng lẻo, chậm trễ. Dù đã nhận thức được Nội quy lao động ban hành từ năm 2018 không còn phù hợp, nhưng tiến độ sửa đổi, hoàn thiện và đăng ký lại còn kéo dài;

+ Thiếu sót trong việc xây dựng quy trình nội bộ về quản lý hồ sơ lao động nước ngoài; chưa có biện pháp ràng buộc, đôn đốc bàn giao và phối hợp thu hồi Giấy phép lao động ngay khi chấm dứt hợp đồng;

+ Công tác giám sát, bảo trì định kỳ hệ thống máy móc, hệ thống kỹ thuật nhà xưởng chưa được thực hiện triệt để; chưa tối ưu hóa các biện pháp kiểm soát nguồn phát thải tại các vị trí có mẫu quan trắc không đạt.

b) Xác định trách nhiệm

- Trách nhiệm tập thể: Ban Giám đốc Công ty chịu trách nhiệm toàn diện với tư cách là người sử dụng lao động trong việc đề xuất ra các thiếu sót nêu trên;

- Trách nhiệm cá nhân:

+ Trưởng phòng Nhân sự: Chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc soạn thảo biểu mẫu hợp đồng thử việc sai quy định dân sự; chậm trễ tham mưu dẫn đến nội quy lao động lỗi thời; quản lý hồ sơ lao động nước ngoài lỏng lẻo dẫn đến thiếu văn bản thu hồi Giấy phép lao động để nộp lại cho cơ quan thẩm quyền;

+ Cán bộ chuyên trách ATVSLĐ: Chịu trách nhiệm trực tiếp đối với các thiếu sót về mặt hồ sơ, điều kiện năng lực y tế lao động; cùng chịu trách nhiệm trong việc thiếu kiểm tra, giám sát hệ thống kỹ thuật dẫn đến 03 mẫu quan trắc năm 2026 không đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép;

+ Cán bộ phụ trách cơ điện, sản xuất: Chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc vận hành, chậm bảo trì, bảo dưỡng hệ thống lọc, thông gió tại khu vực phát sinh các mẫu quan trắc không đạt tiêu chuẩn;

+ Nhân viên làm công tác y tế: Chịu trách nhiệm trong việc chưa chủ động tham gia học tập, đào tạo bổ sung để hoàn thiện chứng chỉ chứng nhận chuyên môn về y tế lao động theo quy định.

IV. CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ THEO THẨM QUYỀN ĐÃ ÁP DỤNG

Không có.

V. KIẾN NGHỊ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ

1. Đối với Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam

Qua kiểm tra, nhận thấy về cơ bản Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam đã chấp hành tốt các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động; đề nghị Công ty tiếp tục phát huy các kết quả đã đạt được. Tuy nhiên, để thực hiện tốt hơn trong thời gian đến, đề nghị Công ty thực hiện các nội dung sau:

a) Rút kinh nghiệm, trong thời gian đến không để phát sinh thiếu sót đã nêu tại khoản 1 Mục III Kết luận thanh tra này. Đối với những phát sinh sau thời gian thanh tra (nếu có), Công ty căn cứ theo quy định tại Điều 148 Bộ luật Dân sự năm 2015 để tính thời điểm bắt đầu của thời hạn khi ghi thời hạn trong hợp đồng thử việc.

b) Rút kinh nghiệm trong thời gian đến, khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài, Công ty phải thực hiện thủ tục hoàn trả Giấy phép lao động cho cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 31 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

c) Khẩn trương hoàn thành việc đăng ký lại Nội quy lao động tại Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng theo đúng quy định của Bộ luật Lao động 2019. Trong thời gian chờ Nội quy lao động mới có hiệu lực, Công ty phải rà soát và ngừng ngay việc áp dụng các quy định cũ đã không còn phù hợp với Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP (ví dụ: các quy định về kỷ luật, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi không còn phù hợp). Đối với các nội dung phát sinh mà Nội quy lao động cũ chưa cập nhật, Công ty căn cứ trực tiếp vào các điều khoản của Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP để giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ cho người lao động.

d) Rút kinh nghiệm trong việc bố trí nhân sự làm công tác y tế. Việc bố trí nhân sự làm công tác y tế phải đảm bảo theo quy định tại khoản 4 Điều 73 Luật An toàn, vệ sinh lao động và điểm b khoản 3 Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP.

e) Tổ chức rà soát, xác định rõ nguyên nhân tại 03 vị trí có mẫu không đạt. Thực hiện ngay các biện pháp kỹ thuật như bảo dưỡng thiết bị, lắp đặt thêm hệ thống xử lý hoặc thay đổi công nghệ để giảm thiểu yếu tố có hại. Sau khi thực hiện các biện pháp khắc phục, Công ty phối hợp với đơn vị có chức năng để thực hiện quan trắc lại tại các vị trí này nhằm xác nhận môi trường làm việc đã đạt chuẩn an toàn theo quy định.

Yêu cầu Công ty báo cáo (bằng văn bản) kết quả thực hiện các kiến nghị nêu tại khoản 1 Mục V Kết luận thanh tra này (kèm theo các tài liệu chứng minh) đến Thanh tra thành phố Đà Nẵng (địa chỉ số 40 Ông Ích Đường, phường Cẩm Lệ, thành phố Đà Nẵng) trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận Kết luận thanh tra này.

2. Đối với Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng

Tăng cường công tác quản lý nhà nước, thường xuyên theo dõi, đôn đốc các đơn vị cập nhật kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật và chấp hành tốt các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương và an toàn, vệ sinh lao động.

3. Đối với Bảo hiểm xã hội thành phố Đà Nẵng

Tăng cường công tác quản lý nhà nước, thường xuyên theo dõi, đôn đốc các đơn vị cập nhật kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật và chấp hành tốt các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. Đối với Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng

Kiến nghị Chủ tịch UBND thành phố chỉ đạo các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện Kết luận thanh tra theo quy định tại Điều 53 Luật Thanh tra 2025.

Trên đây là Kết luận thanh tra việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam của Chánh Thanh tra thành phố Đà Nẵng./.

Nơi nhận:

- Công ty TNHH Resort Route Inn Việt Nam (thực hiện);
- UBND thành phố (báo cáo);
- Thanh tra Chính phủ (báo cáo);
- UBKT Thành ủy (để biết);
- Ban Nội chính Thành ủy (để biết);
- Sở Nội vụ (để phối hợp);
- BHXH thành phố (để phối hợp);
- Phòng XLSTT (để theo dõi thực hiện);
- Lưu: VT, TT4.

CHÁNH THANH TRA



Tô Văn Hùng