

FAST

PHẦN MỀM KẾ TOÁN & ERP



BẢNG LƯƠNG

CẨM NANG PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG & XỬ LÝ TÌNH HUỐNG THỰC TIỄN TRONG DOANH NGHIỆP

LỜI GIỚI THIỆU	2
PHẦN I: TÌNH HUỐNG KHỞI ĐỘNG THỰC CHIẾN (CASE STUDY 1)	3
1. Tóm tắt diễn biến tình huống (Giả định xảy ra vào năm 2026)	3
2. Giải quyết tình huống dưới góc độ Pháp lý.....	3
PHẦN II: CÁC VẤN ĐỀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG	7
1. Các quy định về tiền lương có tính ứng dụng cao trong quản trị nhân sự (Điều 96 BLLĐ 2019 & Điều 54 NĐ 145/2020/NĐ-CP).....	7
1.2. Hình thức trả lương	7
1.3. Thang bảng lương	9
1.4. Quy chế trả lương.....	9
1.5. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc.....	10
1.6. Quy chế thưởng.....	10
1.7. Tiền lương theo HĐLĐ	10
1.8. Tiền lương theo HĐ thử việc	11
2. Xây dựng thang lương, bảng lương và xử lý các vấn đề thực tiễn phát sinh theo NĐ 293/2025/NĐ-CP	11
3. Kỹ năng hoàn thiện hồ sơ pháp lý về tiền lương phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp	12
4. Giải quyết các chế độ có liên quan về tiền lương trong doanh nghiệp và hoàn thiện hồ sơ pháp lý.....	12
Phép năm và tiền lương cho ngày nghỉ phép năm	12
Lương ngừng việc (Điều 99 BLLĐ 2019).....	14
Lương điều chuyển (Điều 29 BLLĐ 2019)	14
Lương tạm đình chỉ công việc (Điều 128 BLLĐ 2019)	15
Lương khi tạm hoãn hợp đồng lao động (Điều 30 BLLĐ 2019)	15
Tiền thưởng (Điều 104 BLLĐ 2019)	15
Khấu trừ lương (Điều 102 BLLĐ 2019).....	16
Tạm ứng lương (Điều 101 BLLĐ 2019)	16
Lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm	16
Tỷ lệ phần trăm lương làm thêm giờ.....	17
PHẦN III: TÌNH HUỐNG THỰC CHIẾN CHUYÊN SÂU (CASE STUDY 2)	18
1. Tóm tắt diễn biến tình huống (Giả định xảy ra vào năm 2026)	18
2. Phân tích pháp lý & Giải quyết tranh chấp.....	18

LỜI GIỚI THIỆU

Quản trị tiền lương và bảo hiểm xã hội (BHXH) luôn là một trong những trụ cột cốt lõi nhưng cũng đầy thách thức trong quản trị nhân sự tại Việt Nam. Bước sang năm 2026, với các quy định mới nhất về mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 293/2025/NĐ-CP và các quy định nghiêm ngặt của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, việc xây dựng một hệ thống chính sách tiền lương vừa tuân thủ pháp luật, tối ưu chi phí, vừa tạo động lực cho người lao động là bài toán sống còn của mọi doanh nghiệp.

Cuốn Cẩm nang này được biên soạn dựa trên nội dung chuyên đề của **TS. LS. Đỗ Ngân Bình** (Giảng viên chính Đại học Luật Hà Nội, Chuyên gia soạn thảo BLLĐ 2012, 2019 và Luật BHXH), nhằm cung cấp cho doanh nghiệp cái nhìn toàn diện từ lý thuyết đến thực chiến xử lý các tranh chấp lao động phát sinh trong thực tế.

*Tài liệu được phát hành độc quyền bởi **FAST** nhằm hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp xây dựng hệ thống quản trị nhân sự vững mạnh và tuân thủ pháp luật.*

PHẦN I: TÌNH HUỐNG KHỞI ĐỘNG THỰC CHIẾN (CASE STUDY 1)

VỤ ÁN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA ÔNG Đ. (GIÁM ĐỐC NHÂN SỰ)

1. Tóm tắt diễn biến tình huống (Giả định xảy ra vào năm 2026)

- **01-10-2020:** Ông Đ. được bổ nhiệm làm Giám đốc Nhân sự Công ty M (Quyết định bổ nhiệm số 03/QĐ-TGD). Đồng thời ký HĐLĐ xác định thời hạn 36 tháng (đến 30-09-2023).
 - *Mức lương ghi trên HĐLĐ: 6.365.000 VNĐ/tháng.*
 - *Mức lương thực tế nhận hàng tháng: 35.900.000 VNĐ/tháng* (theo Quyết định xếp hệ số lương số 07-2020 với hệ số lương là 44.9).
- **01-03-2021:** Công ty M ban hành Phương án sử dụng lao động do "hợp nhất, sáp nhập doanh nghiệp" (liên quan đến Công ty M và 06 công ty độc lập khác bao gồm: i) Công ty TS; ii) Công ty VB; iii) Công ty VG; iv) Công ty VQ Yên Bái; v) Công ty BH; vi) Công ty TT). Trong phương án, ông Đ. thuộc diện lao động dôi dư phải chấm dứt HĐLĐ với lý do giữ vị trí "Trưởng phòng Hành chính" (trong khi chức danh của ông là Giám đốc Nhân sự).
- **02-03-2021:** Công ty ban hành Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 04/2021 với ông Đ., hiệu lực từ ngày 03-04-2021.
- **05-03-2021:** Ông Đ. viết email đề nghị Công ty nhận lại làm việc, nếu không sẽ khiếu nại lên cơ quan có thẩm quyền.
- **06-03-2021:** Tổng Giám đốc phản hồi qua email: Nếu không đồng ý, Công ty sẽ bố trí công việc khác phù hợp. Tuy nhiên thực tế sau đó Công ty không gọi ông Đ. trở lại làm việc.
- **15-03-2021:** Ông Đ. thực hiện bàn giao tài sản và công việc theo yêu cầu.

2. Giải quyết tình huống dưới góc độ Pháp lý

CÂU HỎI 1: Việc Công ty M chấm dứt HĐLĐ với ông Đ. có hợp pháp không? Hậu quả pháp lý nếu chấm dứt sai?

Phân tích tính hợp pháp: Việc chấm dứt HĐLĐ của Công ty M đối với ông Đ. có dấu hiệu **trái pháp luật** nghiêm trọng vì các lý do sau:

1. **Sai lệch thông tin chức danh trong Phương án sử dụng lao động:** Phương án sử dụng lao động ghi lý do dôi dư đối với vị trí "Trưởng phòng Hành chính", nhưng chức danh pháp lý trên HĐLĐ và Quyết định bổ nhiệm của ông Đ. là "Giám đốc Nhân sự". Do đó, không có cơ sở thực tế và pháp lý để áp dụng phương án dôi dư này cho ông Đ.
2. **Sai quy trình cơ cấu lại doanh nghiệp:** Việc hợp nhất, sáp nhập giữa Công ty M và 6 công ty độc lập khác cần được chứng minh bằng các hồ sơ pháp lý về mặt đăng ký doanh nghiệp. Nếu chỉ là sáp nhập hoạt động vận hành thông thường mà không thay đổi cấu trúc pháp nhân theo Luật Doanh nghiệp thì không được tự ý áp dụng quy định chấm dứt do tổ chức lại doanh nghiệp (Điều 42, 43 BLLĐ 2019).
3. Sau khi ban hành quyết định chấm dứt, người sử dụng lao động (NSDLĐ) đã xác nhận qua email sẽ bố trí công việc khác nhưng thực tế không thực hiện, thể hiện sự mâu thuẫn và thiếu thiện chí.

Hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (Điều 41 BLLĐ 2019):

- **Nghĩa vụ nhận lại làm việc:** Công ty M phải nhận ông Đ. trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết.
- **Nghĩa vụ tài chính bắt buộc:**
 - Trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trong những ngày người lao động (NLĐ) không được làm việc.
 - Trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng **2 tháng tiền lương** theo HĐLĐ.
 - Trường hợp không muốn nhận lại và NLĐ đồng ý: Ngoài các khoản trên, phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ 2019 và hai bên thỏa thuận khoản bồi thường thêm (ít nhất bằng 2 tháng tiền lương) để chấm dứt HĐLĐ.

- o *Lưu ý về mức lương làm căn cứ bồi thường:* Sẽ căn cứ vào mức lương thực tế hoặc mức lương HĐLĐ tùy thuộc vào phán quyết của Tòa án dựa trên chứng cứ chứng minh thu nhập thực tế ổn định mang tính chất tiền lương của ông Đ. (35,9 triệu đồng).

CÂU HỎI 2: Việc Công ty M đóng BHXH cho ông Đ. trên mức lương 6.365.000 VNĐ có đúng không? Hậu quả pháp lý của việc đóng thiếu?

Phân tích tính đúng đắn: Việc đóng BHXH dựa trên mức lương HĐLĐ 6.365.000 VNĐ trong khi thu nhập thực nhận hàng tháng là 35.900.000 VNĐ là **SAI QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT.**

- Theo Luật Bảo hiểm xã hội và hướng dẫn tại Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH, tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác được xác định mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.
- Việc Công ty M ban hành Quyết định xếp hệ số lương 44.9 (tương đương 35.900.000 VNĐ) ngay tại ngày bắt đầu làm việc (01-10-2020) và chi trả đều đặn hàng tháng chứng minh đây là khoản thu nhập mang tính chất lương cố định, bắt buộc phải làm cơ sở đóng BHXH.

Hậu quả pháp lý của việc đóng thiếu BHXH:

1. **Xử phạt vi phạm hành chính:** Theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, hành vi đóng BHXH không đủ số người thuộc diện tham gia hoặc đóng không đúng mức quy định sẽ bị phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng tại thời điểm lập biên bản vi phạm (tối đa không quá 75.000.000 VNĐ đối với cá nhân, 150.000.000 VNĐ đối với tổ chức).
2. **Biện pháp khắc phục hậu quả:** Buộc truy thu số tiền BHXH đóng thiếu và nộp số tiền lãi chậm đóng tính trên số tiền đóng thiếu theo mức lãi suất quy định của Cơ quan BHXH.
3. **Rủi ro hình sự:** Nếu doanh nghiệp cố tình trốn đóng hoặc đóng thiếu BHXH cho NLĐ bằng các thủ đoạn gian dối với số tiền từ 50.000.000 VNĐ trở lên hoặc từ 10 người trở lên, có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về **Tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động** theo **Điều 216 Bộ luật Hình sự.**

CÂU HỎI 3: Hồ sơ pháp lý cần chuẩn bị nếu doanh nghiệp muốn tối ưu hóa chi phí đóng BHXH (đóng mức thấp hơn thu nhập thực tế chi trả) một cách hợp pháp?

Để tối ưu hóa nền tiền lương đóng BHXH một cách hợp pháp, doanh nghiệp cần cơ cấu lại thu nhập của NLĐ thành 3 phần rõ rệt và hoàn thiện hồ sơ pháp lý tương ứng:

1. Cơ cấu thu nhập hợp lệ:

- **Mức lương cơ bản (Đóng BHXH):** Ghi rõ trong HĐLĐ, không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng hoặc mức lương trong thang bảng lương của doanh nghiệp.
- **Phụ cấp lương (Đóng BHXH):** Các khoản phụ cấp bù đắp về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt (phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, độc hại...).
- **Các khoản bổ sung không đóng BHXH (Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH được sửa đổi bởi Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH):** Tiền thưởng theo Điều 104 BLLĐ; tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi NLĐ có thân nhân qua đời, kết hôn, sinh nhật...

2. Hệ thống hồ sơ pháp lý cần chuẩn bị:

- **Hợp đồng lao động & Phụ lục HĐLĐ:** Quy định rõ cơ cấu tiền lương, tách bạch rõ ràng khoản lương cứng (đóng BHXH) và các khoản hỗ trợ, phụ cấp biến đổi không đóng BHXH.
- **Quy chế trả lương & Quy chế thưởng của doanh nghiệp:** Quy định cụ thể điều kiện hưởng, mức hưởng của các khoản hỗ trợ, phụ cấp biến đổi (ví dụ: hỗ trợ điện thoại, xăng xe chỉ chi trả dựa trên ngày công làm việc thực tế; tiền thưởng dựa trên hiệu suất công việc KPI hàng tháng).
- **Thang lương, bảng lương:** Được xây dựng đúng quy định, công bố công khai tại nơi làm việc và có ý kiến tham khảo của Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Công đoàn).

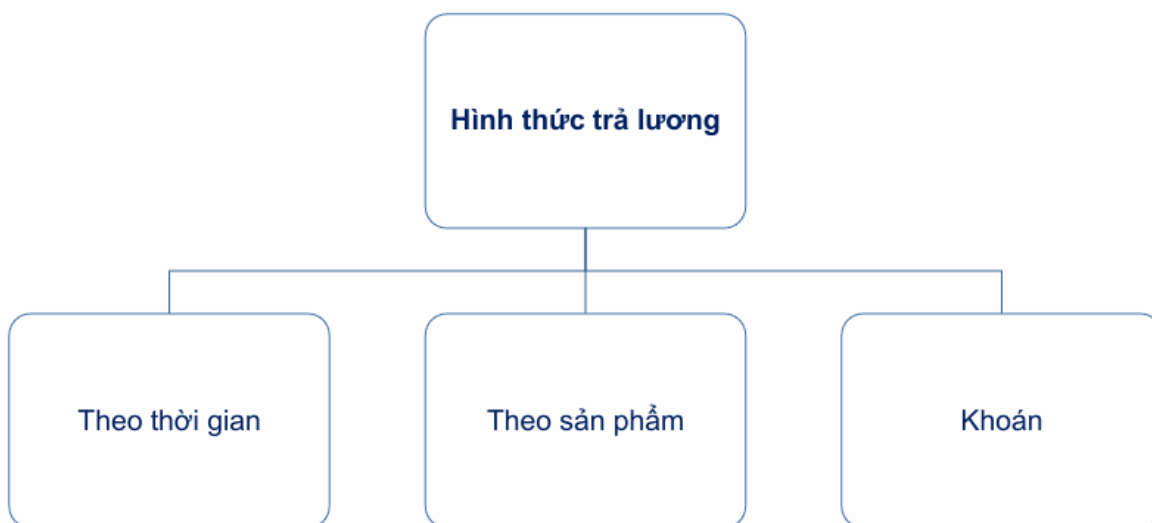
- **Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc:** Làm căn cứ chi trả lương theo hiệu suất (KPI) hoặc tiền thưởng không mang tính chất cố định.

PHẦN II: CÁC VẤN ĐỀ PHÁP LUẬT VỀ TIỀN LƯƠNG

1. Các quy định về tiền lương có tính ứng dụng cao trong quản trị nhân sự (Điều 96 BLLĐ 2019 & Điều 54 NĐ 145/2020/NĐ-CP)

1.2. Hình thức trả lương

Doanh nghiệp và NLĐ có thể thỏa thuận một trong ba hình thức trả lương sau:



Bộ luật Lao động 2019

Điều 96. Hình thức trả lương

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Điều 54. Hình thức trả lương Hình thức trả lương theo Điều 96 của Bộ luật Lao động được quy định cụ thể như sau:

1. Căn cứ vào tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trong hợp đồng lao động hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và trả lương khoán như sau: a) Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc theo tháng, tuần, ngày, giờ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, cụ thể:

a1) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc;

a2) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương tuần được xác định bằng tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

a3) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tuần thì tiền lương ngày được xác định bằng tiền lương tuần chia cho số ngày làm việc trong tuần theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

a4) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc. Trường hợp hợp đồng lao động thỏa thuận tiền lương theo tháng hoặc theo tuần hoặc theo ngày thì tiền lương giờ được xác định bằng tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 105 của Bộ luật Lao động. [...]

[...] b) Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

c) Tiền lương khoán được trả cho người lao động hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

2. Tiền lương của người lao động theo các hình thức trả lương quy định tại khoản 1 Điều này được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương khi chọn trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động.

1.3. Thang bảng lương

Bộ luật Lao động 2019

Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động

1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.

3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động. Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

1.4. Quy chế trả lương

Bộ luật Lao động 2019

Điều 178. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động

...

3. Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao

động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.

...

1.5. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc

Bộ luật Lao động 2019

Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; ...

1.6. Quy chế thưởng

Bộ luật Lao động 2019

Điều 104. Thưởng

...

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

1.7. Tiền lương theo HĐLĐ

Bộ luật Lao động 2019

Điều 90. Tiền lương

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

1.8. Tiền lương theo HĐ thử việc

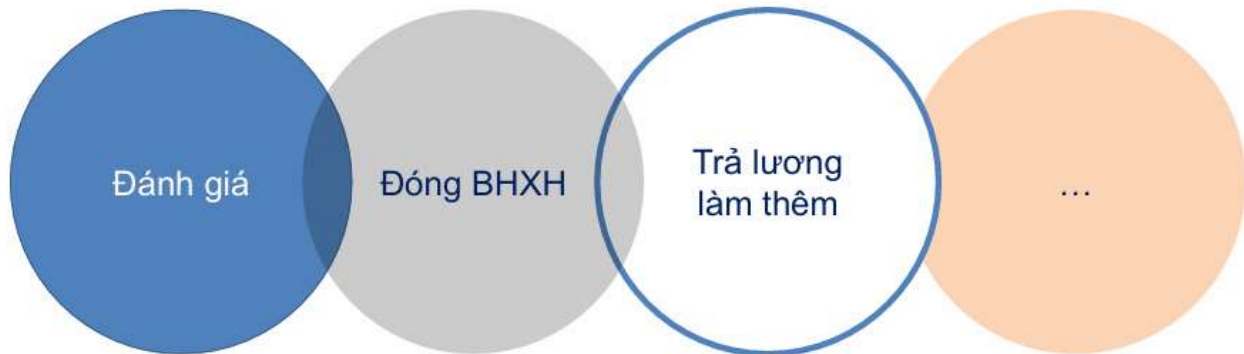
Bộ luật Lao động 2019

Điều 26. Tiền lương thử việc Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

2. Xây dựng thang lương, bảng lương và xử lý các vấn đề thực tiễn phát sinh theo ND 293/2025/ND-CP

Vùng	Mức lương tối thiểu tháng (Đơn vị: đồng/tháng)	Mức lương tối thiểu giờ (Đơn vị: đồng/giờ)
Vùng I	5.310.000	25.500
Vùng II	4.730.000	22.700
Vùng III	4.140.000	20.000
Vùng IV	3.700.000	17.800

3. Kỹ năng hoàn thiện hồ sơ pháp lý về tiền lương phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp



4. Giải quyết các chế độ có liên quan về tiền lương trong doanh nghiệp và hoàn thiện hồ sơ pháp lý

Phép năm và tiền lương cho ngày nghỉ phép năm

A. Quy định của Bộ luật Lao động 2019

Điều 113. Nghỉ hằng năm

1. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:
 - o **a)** 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
 - o **b)** 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
 - o **c)** 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.
4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa \$03\$ năm một lần.
5. Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.
6. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên \$02\$ ngày thì từ ngày thứ \$03\$ trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho \$01\$ lần nghỉ trong năm.
7. Chính phủ quy định chi tiết điều này.

Điều 114. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

Cứ đủ 5 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 1 ngày.

B. Quy định chi tiết tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Điều 67. Tiền tàu xe, tiền lương trong thời gian đi đường, tiền lương ngày nghỉ hằng năm và các ngày nghỉ có hưởng lương khác

1. Tiền tàu xe, tiền lương những ngày đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm theo khoản 6 Điều 113 của Bộ luật Lao động do hai bên thỏa thuận.
2. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Điều 112, khoản 1 và khoản 2 Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115 của Bộ luật Lao động là **tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người lao động nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương.**
3. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm theo khoản 3 Điều 113 của

Bộ luật Lao động là **tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc làm.**

Lương ngừng việc (Điều 99 BLLĐ 2019)

Do lỗi của NLD	<ul style="list-style-type: none">• NLD không được trả lương;• NLD khác cùng đơn vị phải ngừng việc => tiền lương thỏa thuận, không thấp hơn mức lương tối thiểu
Do lỗi của NSDLĐ	<ul style="list-style-type: none">• NLD được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động
Do lý do bất khả kháng	<ul style="list-style-type: none">• Ngừng việc < 14 ngày: tiền lương thỏa thuận, không thấp hơn mức lương tối thiểu;• Ngừng việc từ ngày 15 trở đi : tiền lương do hai bên thỏa thuận

Lương điều chuyển (Điều 29 BLLĐ 2019)

Khi doanh nghiệp tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ do gặp khó khăn đột xuất hoặc nhu cầu sản xuất kinh doanh:

Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được **giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc**. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% **tiền lương của công việc cũ** nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.
4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá \$60\$ ngày làm việc cộng dồn trong \$01\$ năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.

Lương tạm đình chỉ công việc (Điều 128 BLLĐ 2019)

Trong trường hợp cần xác minh vụ việc vi phạm kỷ luật lao động mang tính chất phức tạp:

Điều 128. Tạm đình chỉ công việc

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được **tạm ứng 50% tiền lương** trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.
3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động **cũng không phải trả lại** số tiền lương đã tạm ứng.
4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động **trả đủ tiền lương** cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc (trừ đi phần 50% đã tạm ứng).

Lương khi tạm hoãn hợp đồng lao động (Điều 30 BLLĐ 2019)

Áp dụng khi NLD thực hiện nghĩa vụ quân sự, bị tạm giữ, tạm giam, đi học tập hoặc theo thỏa thuận:

Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động **không được hưởng lương** và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Tiền thưởng (Điều 104 BLLĐ 2019)

Hình thức khuyến khích vật chất và tinh thần trong doanh nghiệp:

Điều 104. Thưởng

1. Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Khấu trừ lương (Điều 102 BLLĐ 2019)

Bảo vệ thu nhập của người lao động trước các khoản cắt giảm đơn phương:

Điều 102. Khấu trừ tiền lương

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.
2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.
3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng **không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng** của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

Tạm ứng lương (Điều 101 BLLĐ 2019)

Giải quyết quyền lợi tài chính linh hoạt trước kỳ trả lương:

Điều 101. Tạm ứng tiền lương

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và **không bị tính lãi**.
2. Người sử dụng lao động phải cho người lao động tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 1 tuần trở lên nhưng tối đa không quá \$01\$ tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng. Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.
3. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

Lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

A. Cơ sở pháp lý căn bản (Điều 98 BLLĐ 2019)

Điều 98. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:
 - o **a)** Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
 - o **b)** Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%;
 - o **c)** Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.
2. Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.
3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hàng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Tỷ lệ phần trăm lương làm thêm giờ

		Trường hợp làm thêm	Mức tiền lương làm thêm giờ tối thiểu (Gọi "tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường" là A "Số giờ làm thêm" là t)
1.		Ban ngày ngày thường	$L_{OT} = 150\%At$
	Ban đêm ngày thường	1.1. NLD có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm ban đêm)	$L_{OT} = [150\%A + 30\%A + 20\% \times (150\%A)]t = 210\%At$
		1.2. NLD không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm ban đêm)	$L_{OT} = [150\%A + 30\%A + 20\% \times (100\%A)]t = 200\%At$
2.		Ban ngày ngày nghỉ hàng tuần	$L_{OT} = 200\%At$
		Ban đêm ngày nghỉ hàng tuần	$L_{OT} = [200\%A + 30\%A + 20\% \times (200\%A)]t = 270\%At$
3.		Ban ngày ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương	$L_{OT} = 300\%At$
		Ban đêm ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương	$L_{OT} = [300\%A + 30\%A + 20\% \times (300\%A)]t = 390\%At$

PHẦN III: TÌNH HUỐNG THỰC CHIẾN CHUYÊN SÂU (CASE STUDY 2)

VỤ ÁN TRANH CHẤP TIỀN LƯƠNG CỦA ÔNG Q. (GIÁM ĐỐC CHI NHÁNH)

1. Tóm tắt diễn biến tình huống (Giả định xảy ra vào năm 2026)

- **01-03-2006:** Công ty ký HĐLĐ với ông Q. Chức danh: "Giám đốc Chi nhánh H tại thành phố S"; Công việc phải làm: "Theo sự phân công của Giám đốc Công ty".
 - *Mức lương: 27.000.000 VNĐ/tháng* (gồm 13 triệu lương cơ bản + 14 triệu lương KPI).
- **29-10-2008:** Ông Q. hủy 1 hợp đồng nhập khẩu khiến Công ty bị phạt 350.000 USD.
- **12-12-2008:** Công ty ban hành Quyết định số 12/QĐ-H.HC-CT cho ông Q. "thôi điều hành công việc kể từ ngày 12-12-2008", điều chuyển sang làm "nhân viên phòng hành chính tổng hợp".
- **Kể từ 13-12-2008:** Công ty chi trả lương cho ông Q. theo công việc mới (khoảng 10.000.000 VNĐ/tháng lương cơ bản, không có lương KPI). Ông Q. chấp nhận làm việc ở vị trí mới này trong suốt **7 năm** rồi về hưu.
- **Sau 3 tháng nghỉ hưu:** Ông Q. nộp đơn khởi kiện yêu cầu Công ty trả số tiền lương chênh lệch thiếu so với HĐLĐ ban đầu (27 triệu - 10 triệu = 17 triệu/tháng x 7 năm) cộng với lãi suất ngân hàng do chậm trả.

2. Phân tích pháp lý & Giải quyết tranh chấp

CÂU HỎI 1: Vụ việc này còn thời hiệu khởi kiện hay không?

Theo quy định tại **Điều 190 Bộ luật Lao động 2019:**

- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là **1 năm** kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Mặc dù đối với các tranh chấp liên quan đến việc đòi tiền lương, BHXH thì luật pháp có những góc nhìn bảo vệ NLĐ, tuy nhiên quyết định chuyển vị trí công việc và giảm lương của ông Q. đã diễn ra từ ngày 12-12-2008 và ông Q. đã liên tục làm việc, nhận mức lương mới trong suốt 7 năm mà không hề có khiếu nại hay tranh chấp bằng văn bản.
- Do đó, **thời hiệu khởi kiện để hủy bỏ Quyết định điều chuyển số 12/QĐ-H.HC-CT đã hết**. Tòa án có khả năng cao sẽ bác đơn khởi kiện của ông Q. do đã quá thời hiệu pháp luật cho phép đối với việc tranh chấp quyết định chuyển đổi công việc và cắt giảm lương từ năm 2008.

CÂU HỎI 2: Công ty trả lương cho ông Q. với mức 10 triệu đồng là đúng hay sai? Xác định cơ sở pháp lý?

Về mặt nguyên tắc điều chuyển:

- Theo Điều 29 BLLĐ 2019 (và các quy định tương đương trước đây tại BLLĐ 1994 sửa đổi), việc điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác so với HĐLĐ chỉ mang tính chất **tạm thời** (không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 1 năm).
- Việc Công ty ra quyết định "thôi giữ chức vụ" và chuyển ông Q. sang làm nhân viên hành chính **vĩnh viễn** (thực tế kéo dài 7 năm) mà không ký kết Phụ lục HĐLĐ hoặc ký HĐLĐ mới là **sai quy trình pháp lý**.

Về mức lương chi trả:

- Khi điều chuyển tạm thời, lương công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức lương cũ (Điều 29). Ở đây, 85% của 27 triệu đồng phải là **22.950.000 VNĐ**. Việc công ty đột ngột giảm xuống còn 10 triệu đồng là sai quy định về tỷ lệ giảm lương tối đa khi điều chuyển tạm thời.
- Nếu đây là hình thức kỷ luật lao động "hạ bậc lương" hoặc "cách chức": Công ty phải tuân thủ nghiêm ngặt quy trình xử lý kỷ luật lao động (Điều 122 BLLĐ 2019) bao gồm: lập biên bản, có sự tham gia của Công đoàn, họp xử lý kỷ luật và ban hành quyết định kỷ luật trong thời hiệu quy định (tối đa 6 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm). Quyết định số 12 của Công ty chỉ ghi "thôi điều hành" mà không nêu rõ quy trình kỷ luật cách chức/hạ bậc lương đúng luật, dẫn đến việc cắt giảm lương này là thiếu cơ sở pháp lý vững chắc.

CÂU HỎI 3: Công ty có phải trả cho ông Q. số tiền lương thiếu kèm lãi suất ngân hàng hay không?

- **Nếu Tòa án chấp nhận thụ lý và xem xét lại toàn bộ hồ sơ (trong trường hợp chứng minh được thời hiệu tính từ thời điểm chấm dứt HĐLĐ nghỉ hưu):** Công ty có rủi ro lớn phải bồi thường phần chênh lệch tiền lương do việc điều chuyển và giảm lương trái pháp luật không thông qua thỏa thuận bằng văn bản (Phụ lục HĐLĐ).
- **Về khoản tiền lãi chậm trả:** Theo quy định của pháp luật lao động, nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi kỳ hạn 1 tháng của ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm trả lương. Tuy nhiên, do ông Q. đã đồng ý nhận mức lương 10 triệu đồng đều đặn hàng tháng trong 7 năm không có ý kiến, đây có thể được xem là sự "thỏa thuận ngầm định" bằng hành vi thực tế. Tòa án sẽ xem xét kỹ yếu tố này để quyết định có chấp nhận yêu cầu đòi tiền lãi hay không.

PHẦN IV: KHUYẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP CHO DOANH NGHIỆP

Để tránh các rủi ro pháp lý đắt giá như các tình huống thực tế của ông Đ. và ông Q., doanh nghiệp cần thực hiện ngay các hành động sau:

1. **Chuẩn hóa quy trình điều chuyển nhân sự:** Tuyệt đối không điều chuyển công việc và cắt giảm lương bằng mệnh lệnh hành chính đơn phương kéo dài. Mọi sự thay đổi về chức danh và tiền lương phải được cụ thể hóa bằng **Phụ lục HĐLĐ** hoặc **HĐLĐ mới** có chữ ký đồng ý của hai bên.
2. **Xây dựng Quy chế đánh giá hiệu suất hoàn thành công việc chặt chẽ:** Đảm bảo tiêu chí đánh giá định lượng rõ ràng, được truyền thông rộng rãi và có sự xác nhận kết quả định kỳ từ NLĐ. Đây là "lá chắn" bảo vệ doanh nghiệp khi cần đơn phương chấm dứt hợp đồng với nhân sự yếu kém.
3. **Thiết kế cơ cấu tiền lương phù hợp quy định:** Tách bạch rõ ràng phần lương đóng BHXH và các khoản phúc lợi, thưởng hiệu suất KPI biến đổi không đóng BHXH để tối ưu hóa chi phí cho doanh nghiệp mà vẫn đảm bảo tính tuân thủ pháp luật tuyệt đối.

4. Ứng dụng phần mềm quản trị nhân sự để giảm thiểu rủi ro pháp lý:

Trong thực tế, nhiều tranh chấp lao động phát sinh do doanh nghiệp quản lý hồ sơ nhân sự, hợp đồng lao động, quyết định điều chuyển, đánh giá KPI hoặc lịch sử thay đổi lương bằng phương pháp thủ công. Việc thiếu dữ liệu hoặc không lưu trữ đầy đủ hồ sơ có thể khiến doanh nghiệp gặp bất lợi khi xảy ra tranh chấp.



Giải pháp quản trị nhân sự như [Fast HRM Online](https://fast.com.vn/) giúp doanh nghiệp số hóa toàn bộ vòng đời nhân sự, từ quản lý hồ sơ lao động, hợp đồng, phụ lục hợp đồng, chấm công, tính lương đến các quy trình phê duyệt trực tuyến. Nhờ đó, doanh nghiệp dễ dàng lưu vết lịch sử thay đổi, minh bạch hóa quy trình quản trị và cung cấp đầy đủ hồ sơ khi cần đối chiếu hoặc giải trình với cơ quan quản lý nhà nước.

ĐĂNG KÝ TƯ VẤN MIỄN PHÍ FAST HRM ONLINE

Công ty CP Phần mềm Quản lý Doanh nghiệp FAST

- Website: <https://fast.com.vn/>
- Fanpage: Công ty Phần mềm FAST
- Email: info@fast.com.vn