



Tổ chức  
Lao động  
Quốc tế



# Bộ Luật Lao Động 2019 Tiền lương

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tháng 5 năm 2020

Tài liệu này sẽ giới thiệu tóm tắt quy định của pháp luật về vấn đề tiền lương.

## Tiền lương là gì?

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

Mức lương cơ bản mà người sử dụng lao động trả cho người lao động (không bao gồm phụ cấp lương hay các khoản bổ sung khác hay tiền thưởng) không được thấp hơn lương tối thiểu. Trong trường hợp thoả ước lao động tập thể tại nơi làm việc hoặc thoả ước ngành quy định một mức lương cao hơn lương tối thiểu, thì người sử dụng lao động phải trả theo mức cao hơn đó.

BLLĐ cũng quy định rõ ràng người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới được trả lương bình đẳng nếu họ thực hiện công việc có giá trị ngang nhau.

## Lương tối thiểu là gì?

Chính phủ định kỳ xác lập mức lương tối thiểu cho tất cả người lao động, trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Mức lương này được xác định theo vùng và theo tháng hoặc theo giờ. BLLĐ 2019 đặt ra những tiêu chí phải tính đến khi điều chỉnh lương tối thiểu. Những tiêu chí này bao gồm (i) mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; (ii) tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương phổ biến của người lao động trên thị trường; (iii) chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; (iv) quan hệ cung cầu lao động; (v) việc làm và tỷ lệ thất nghiệp; (vi) năng suất lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp.

## Xây dựng thang, bảng lương và tiền thưởng

Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương và bảng lương làm cơ sở để tuyển dụng lao động và thoả thuận mức lương. Tổ chức đại diện của người lao động phải được tham vấn trong quá trình này, và thang, bảng lương phải được công bố trong doanh nghiệp trước khi thực hiện. Tiền thưởng do người sử dụng lao động quy định, nhưng tương tự như thang bảng lương, quy chế tiền thưởng phải được tham vấn với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và niêm yết công khai trong doanh nghiệp.

## Tiền lương trong hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải quy định rõ mức lương theo công việc hoặc chức danh, thời hạn và phương thức trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Hợp đồng lao động cũng cần quy định chi tiết về việc nâng lương.

## Tiền lương được trả khi nào?

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận trả lương theo thời gian, hoặc theo sản phẩm, hoặc khoán, nhưng phương thức và thời điểm trả lương phải phù hợp với quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động chỉ được trả chậm lương trong một số trường hợp nhất định, chẳng hạn như thiên tai, hoả hoạn. Người sử dụng lao động không được trả chậm lương quá 30 ngày, nếu trả chậm lương quá 15 ngày thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền lãi tính theo lãi suất huy động tiền gửi ngân hàng trên số tiền lương trả chậm.

Phương thức trả lương	Thời điểm trả lương
Nếu người lao động được trả lương theo giờ, theo ngày, hoặc theo tuần	Trả sau giờ, ngày, tuần đó. Hoặc các bên có thể thoả thuận với nhau về việc trả gộp lương nhưng tối đa không quá 15 ngày phải trả một lần.
Nếu người lao động được trả lương theo tháng	Hàng tháng hoặc nửa tháng một lần. Ngày trả lương được hai bên thoả thuận nhưng phải là ngày cố định trong tháng.
Nếu người lao động được trả lương theo sản phẩm hoặc khoán	Theo thoả thuận giữa hai bên. Nếu công việc được thực hiện trong nhiều tháng, thì người lao động được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

## Tiền lương được trả như thế nào?

Tiền lương phải được trả trực tiếp, đầy đủ cho người lao động vào thời gian thỏa thuận trong hợp đồng. Tiền lương có thể được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân của người lao động (tiền Việt Nam Đồng, trừ trường hợp trả lương cho người nước ngoài, hoặc người không cư trú tại Việt Nam). Nếu tiền lương được trả vào tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động phải thanh toán các chi phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản cũng như chi phí cho việc chuyển tiền lương. Nếu người sử dụng lao động không trả lương cho người lao động đầy đủ và/hoặc đúng hạn (trừ một số trường hợp đặc biệt nêu trên), người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Khi trả lương, người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động bảng kê tiền lương trong đó ghi rõ:

- Các nội dung cụ thể của tiền lương;
- Tiền lương làm thêm giờ và/hoặc tiền lương làm việc vào ban đêm;
- Nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

## Mức lương phải trả cho người lao động làm thêm giờ hoặc làm ca đêm?

Người lao động được nhận mức lương cao hơn khi làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm như trong bảng dưới đây:

Loại công việc	Mức lương thấp nhất	Ví dụ: một người lao động có mức lương thông thường là 120,000 VND/giờ sẽ được trả mỗi giờ:
Làm thêm giờ vào ngày làm việc bình thường	150%	VND180,000
Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần	200%	VND240,000
Làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương	300%	VND360,000
Làm việc vào ban đêm	130%	VND156,000
Làm thêm giờ vào ban đêm	Mức lương làm thêm giờ trong các trường hợp nêu trên cộng thêm 20% đơn giá tiền lương ban ngày	

## Trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau

Pháp luật quy định người sử dụng lao động phải trả lương bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ nếu họ làm công việc có giá trị như nhau. Trong một số trường hợp, điều này rất rõ ràng, ví dụ như hai người lao động có vị trí việc làm và có mức độ hoàn thành công việc tương đương nhau. Khi lao động nam và lao động nữ làm công việc khác nhau, việc đánh giá họ có được trả lương bình đẳng đối với công việc có giá trị ngang nhau sẽ khó khăn hơn. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải đánh giá vị trí công việc một cách khách quan, bằng cách chấm điểm vị trí làm việc trên cơ sở các đặc điểm cơ bản như: kiến thức, kỹ năng, trách nhiệm, nỗ lực và điều kiện làm việc. Nếu số điểm của vị trí công việc là như nhau, thì người sử dụng lao động nên trả mức lương bằng nhau.

## Người sử dụng lao động có thể khấu trừ lương hay tạm ứng lương cho người lao động không?

**Khấu trừ lương:** Người sử dụng lao động được phép khấu trừ lương của người lao động nếu người lao động gây ra thiệt hại đối với dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động. Việc khấu trừ này phải tuân theo quy định của BLLĐ, bao gồm:

- Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động, đồng thời giải thích rõ việc trừ lương; và
- Tổng mức khấu trừ lương hàng tháng không được vượt quá 30% mức lương tháng thực nhận của người lao động.

Người sử dụng lao động không được áp dụng phạt tiền hoặc trừ lương như một hình thức xử lý kỷ luật lao động.

*Bộ luật lao động mới nghiêm cấm người sử dụng lao động can thiệp vào việc sử dụng tiền lương của người lao động, hoặc gây sức ép để người lao động phải dùng tiền lương để mua sản phẩm hay sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị do người sử dụng lao động chỉ định.*

*Tạm ứng lương:* Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương cho người lao động nếu người đó thực hiện nghĩa vụ công dân từ một tuần trở lên (tối đa là một tháng) và trước khi người lao động nghỉ hàng năm.

### Những quy định quan trọng khác về tiền lương

Bộ luật lao động mới còn bao gồm thêm một số quy định chặng hạn như:

- Nâng lương, nâng bậc, chế độ phụ cấp và trợ cấp
- Tiền thường
- Tiền lương trong thời gian nghỉ hàng năm
- Trả lương thông qua người cai thầu
- Tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc
- Tiền lương khi chấm dứt quan hệ lao động

### Người lao động thử việc, người học nghề, tập nghề và lao động thuê lại

*Người lao động trong thời gian thử việc:* Người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về mức lương trong thời gian thử việc, nhưng ít nhất phải bằng 85% của mức lương thông thường của công việc đó.

*Người học nghề, tập nghề:* Khi người học nghề hoặc người tập nghề tham gia làm việc thì người sử dụng lao động và người học nghề/người tập nghề thỏa thuận một mức lương phù hợp (Xem thêm tài liệu: Đào tạo, học nghề, và tập nghề).

*Lao động thuê lại:* Lao động thuê lại là người lao động được tuyển bởi một người sử dụng lao động (bên cho thuê lao động) nhưng thực hiện công việc cho một người sử dụng lao động khác (bên thuê lại lao động). Những người lao động này được quyền nhận mức lương ít nhất bình đẳng với mức lương của người lao động có cùng trình độ và thực hiện công việc giống nhau hoặc công việc có giá trị tương đương tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

### Thông tin chi tiết

*Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Để biết thêm quy định cụ thể về các vấn đề nêu trên, vui lòng xem trong BLLĐ 2019: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương VI: Tiền lương.*



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

### Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: [www.ilo.org/hanoi](http://www.ilo.org/hanoi)  
Facebook: [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)  
Email : [HANOI@ilo.org](mailto:HANOI@ilo.org)