



PHÂN TÍCH NGHỊ ĐỊNH 38/2022/NĐ-CP QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG





PHÂN TÍCH NGHỊ ĐỊNH 38/2022/NĐ-CP QUY ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Ngày 12/6/2022, Chính phủ đã ban hành Nghị định 38/2022/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

Nghị định này có hiệu lực từ ngày 01/7/2022 với một số lưu ý quan trọng đối với các doanh nghiệp như sau:

1. TĂNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG TỪ 01/7/2022

1.1. Mức lương tối thiểu tháng

Khoản 1 Điều 3 Nghị định 38/2022/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu tháng theo 04 vùng, cụ thể:

VÙNG	MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU THÁNG		MỨC TĂNG
	THEO NGHỊ ĐỊNH 90/2019/NĐ-CP (áp dụng hết 30/6/2022)	THEO NGHỊ ĐỊNH 38/2022/NĐ-CP (áp dụng từ 01/7/2022)	
Vùng I	4.420.000	4.680.000	260.000
Vùng II	3.920.000	4.160.000	240.000
Vùng III	3.430.000	3.640.000	210.000
Vùng IV	3.070.000	3.250.000	180.000

Mức lương tối thiểu tháng theo Nghị định 38/2022 tăng bình quân 6%, tương ứng tăng từ 180.000 - 260.000 đồng so với mức lương tối thiểu hiện hành.

1.2. Mức lương tối thiểu giờ

Đây là quy định mới triển khai quy định của Bộ luật Lao động 2019 về lương tối thiểu giờ.

Các mức lương tối thiểu giờ được xác định dựa trên phương pháp quy đổi tương đương từ mức lương tối thiểu tháng và thời gian làm việc tiêu chuẩn theo Bộ luật Lao động.

Theo đó, mức lương tối thiểu giờ là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức trả lương theo giờ, bảo đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao

động làm việc trong một giờ và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu giờ.

Mức lương tối thiểu giờ áp dụng từ ngày 01/7/2022 như sau:

VÙNG	MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU GIỜ
Vùng I	22.500 đồng/giờ
Vùng II	20.000 đồng/giờ
Vùng III	17.500 đồng/giờ
Vùng IV	15.600 đồng/giờ

LƯU Ý:

- Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng nào thì áp dụng mức lương tối thiểu đối với địa bàn đó. Nếu có đơn vị, chi nhánh hoạt động tại các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào sẽ áp dụng mức lương tối thiểu đối với địa bàn đó.
- Doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng theo địa bàn có mức lương tối thiểu cao nhất.
- Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn có sự thay đổi tên/chia tách thì tạm thời áp dụng mức lương tối thiểu áp dụng đối với địa bàn trước khi thay đổi tên/chia tách.
- Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn được thành lập mới từ một/nhiều địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng mức lương tối thiểu theo địa bàn có mức lương tối thiểu cao nhất.
- Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn là thành phố trực thuộc tỉnh được thành lập mới từ một/nhiều địa bàn thuộc vùng IV thì áp dụng mức lương tối thiểu theo vùng III.

2. KHÔNG QUY ĐỊNH LƯƠNG TỐI THIỂU CAO HƠN 7% ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG QUA ĐÀO TẠO

Hiện nay, điểm b khoản 1 Điều 5 Nghị định 90/2019/NĐ-CP quy định đối với người lao động làm công việc đòi hỏi đã qua học nghề, đào tạo nghề thì mức lương tối thiểu phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng.

Song, Nghị định 90/2019/NĐ-CP sẽ hết hiệu lực từ ngày 01/7/2022 khi Nghị định 38/2022/NĐ-CP có hiệu lực. Theo đó, Nghị định 38/2022/NĐ-CP chỉ còn quy định lương tối thiểu là mức thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận, trả lương cho người lao động và không có quy định về việc phải trả lương cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với công việc đòi hỏi người lao động đã qua đào tạo.

Tuy nhiên, tại thời điểm này, doanh nghiệp cần thận trọng trong vấn đề này bởi lẽ:

Nghị định 38/2022/NĐ-CP không quy định vấn đề trên nhưng vẫn còn một số văn bản đang có hiệu lực nêu rõ phải trả lương cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi đã qua đào tạo (đơn cử như tại mục 2.6 Điều 6 Quyết định 595/QĐ-BHXH).

[LuậtVietnam khuyến nghị]

Cho đến khi các quy định pháp luật được điều chỉnh thống nhất thì doanh nghiệp **vẫn nên trả lương ít nhất bằng 107% mức lương tối thiểu vùng** đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua đào tạo để tránh rủi ro pháp lý không đáng có.

3. THAY ĐỔI ĐỊA BÀN ÁP DỤNG LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG

Bên cạnh việc tăng lương tối thiểu vùng, Nghị định 38/2022/NĐ-CP còn thay đổi một số địa bàn áp dụng lương tối thiểu vùng từ ngày 01/7/2022.

Do đó, doanh nghiệp cần chú ý để áp dụng đúng mức lương tối thiểu vùng mới:

- **Tại vùng I:** Bổ sung thành phố Thủ Đức do gộp từ Quận 2, Quận 9 và Quận Thủ Đức thuộc Thành phố Hồ Chí Minh trước đây.
- **Địa bàn chuyển từ vùng II lên vùng I:**
 - Thành phố Hạ Long (tỉnh Quảng Ninh);
 - Huyện Xuân Lộc (tỉnh Đồng Nai).
- **Địa bàn chuyển từ vùng III lên vùng II:**
 - Thị xã Quảng Yên, Đông Triều (tỉnh Quảng Ninh);
 - Thành phố Hoà Bình và huyện Lương Sơn (tỉnh Hòa Bình);
 - Thành phố Vinh, thị xã Cửa Lò và các huyện Nghi Lộc, Hưng Nguyên (tỉnh Nghệ An);
 - Thị xã Hòa Thành (tỉnh Tây Ninh);
 - Thành phố Vĩnh Long và thị xã Bình Minh (tỉnh Vĩnh Long);
 - Thành phố Bạc Liêu (tỉnh Bạc Liêu).
- **Địa bàn chuyển từ vùng IV lên vùng III:**
 - Huyện Vân Đồn, Hải Hà, Đàm Hà, Tiên Yên (tỉnh Quảng Ninh);
 - Huyện Quỳnh Lưu, Yên Thành, Diễn Châu, Đô Lương, Nam Đàn, Nghĩa Đàn và các thị xã Thái Hòa, Hoàng Mai (tỉnh Nghệ An);
 - Huyện Mang Thít (tỉnh Vĩnh Long);
 - Huyện Hòa Bình (tỉnh Bạc Liêu).

3. THAY ĐỔI ĐỊA BÀN ÁP DỤNG LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG

Mức lương tối thiểu vùng tăng, doanh nghiệp sẽ phải có một số điều chỉnh nhất định, cụ thể:

4.1. Tăng lương cho người lao động đang nhận lương tối thiểu vùng

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. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu (Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019).

Theo đó, từ ngày 01/7/2022, khi lương tối thiểu vùng tăng, doanh nghiệp phải tăng lương cho những người lao động đang nhận lương theo lương tối thiểu vùng. Mức lương sau khi tăng không được thấp hơn mức lương quy định nêu tại mục 1.

Nếu trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu, doanh nghiệp sẽ bị phạt theo quy định tại khoản 3, điểm a khoản 5 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP như sau:

- Từ 20.000.000 - 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 1 - 10 người lao động;
- Từ 30.000.000 - 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 - 50 người lao động;
- Từ 50.000.000 - 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

Đồng thời, doanh nghiệp còn buộc phải trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền trả thiếu cho người lao động. Mức lãi suất sẽ được tính theo mức lãi tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại Nhà nước công bố tại thời điểm doanh nghiệp bị xử phạt.

4.2. Có thể tăng mức đóng BHXH, BHYT, BHTN hằng tháng

Theo Quyết định 595/QĐ-BHXH, hằng tháng người sử dụng lao động sẽ phải đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo các tỷ lệ nhất định phụ thuộc vào quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động.

Và thực tế nhiều doanh nghiệp đang các khoản này theo mức lương tối thiểu vùng, do đó, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng từ ngày 01/7/2022 sẽ dẫn đến việc tăng mức đóng BHXH, BHYT, BHTN.

Nếu doanh nghiệp đang đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo mức lương tối thiểu vùng thì từ ngày 1/7/2022, số tiền hằng tháng mà doanh nghiệp phải bỏ ra để đóng các loại bảo hiểm nói trên sẽ tăng thêm so với trước.

Trường hợp đã đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo mức lương cao hơn lương tối thiểu vùng thì doanh nghiệp không cần điều chỉnh tăng mức đóng.

4.3. Có thể tăng mức đóng kinh phí công đoàn

Theo Điều 5 Nghị định 191/2013/NĐ-CP, mức đóng kinh phí công đoàn của doanh nghiệp được xác định theo công thức sau:

Mức đóng = 2% x Quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động

Trong đó, quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động là tổng mức tiền lương của những người lao động thuộc đối tượng phải đóng BHXH.

Do vậy, khi mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động của doanh nghiệp tăng sẽ kéo theo tiền nộp kinh phí công đoàn của doanh nghiệp cũng sẽ tăng.

Theo đó, việc tăng lương tối thiểu vùng có thể làm tăng số tiền đóng kinh phí công đoàn của doanh nghiệp.

4.4. Tăng tiền lương ngừng việc cho người lao động

Theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động 2019, nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;
- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Như vậy, khi người lao động ngừng việc tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Tức là từ ngày 01/7/2022 mức lương tối thiểu vùng tăng thì tiền lương ngừng việc tối thiểu cũng phải tăng lên.

Theo đó, để thực hiện đúng quy định mới của Nghị định này, doanh nghiệp cần tổ chức rà soát lại các thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và các quy chế, quy định của người sử dụng lao động để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

Đặc biệt, với các nội dung đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động hoặc các thỏa thuận hợp pháp khác có lợi hơn cho người lao động so với quy định tại Nghị định 38/2022/NĐ-CP thì phải tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

NỘI DUNG CHI TIẾT VUI LÒNG XEM TOÀN VĂN CỦA VĂN BẢN

