

Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

16:45 15/11/2024

Hình thức trả lương trong doanh nghiệp - là cách thức tổ chức chi trả thu nhập cho người lao động, đảm bảo công bằng, khuyến khích hiệu quả làm việc và tuân thủ quy định pháp luật...

1. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Căn cứ khoản 1, khoản 2 Điều 96 Bộ luật Lao động 2019, quy định hình thức trả lương như sau:

- Doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc trả lương theo khoán.
- 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 doanh nghiệp phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

>>Xem thêm: **Năm 2024, công ty có được trả lương cho người lao động bằng sản phẩm?**



Tải về

File Word Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn mới nhất [cập nhật ngày 21/10/2024]



Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp (Ảnh minh họa – Nguồn Internet)

2. Quy định về nguyên tắc trả lương

Căn cứ Điều 94 Bộ luật Lao động 2019 quy định nguyên tắc trả lương như sau:

- Công ty có trách nhiệm trả lương đúng hạn, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Trong trường hợp người lao động không thể trực tiếp nhận lương, họ có thể ủy quyền hợp pháp cho người khác nhận thay.
- Công ty không được can thiệp hay giới hạn quyền tự do sử dụng tiền lương của người lao động, đồng thời không được ép buộc họ phải dùng tiền lương để mua hàng hóa hay sử dụng dịch vụ của chính doanh nghiệp hoặc của các đơn vị được chỉ định.

3. Kỳ hạn trả lương theo Bộ luật Lao động

Căn cứ khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019 quy định kỳ hạn trả lương như sau:

- Đối với người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần: được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần.
- Đối với người lao động hưởng lương theo tháng: được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải

được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ.

- Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, hưởng lương theo khoán: được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

Lưu ý: Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá **30 ngày**; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì công ty phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi công ty mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương (*theo khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019*).

4. Trả lương trong trường hợp ngừng việc

Căn cứ Điều 99 Bộ luật Lao động 2019, trong trường hợp phải ngừng việc người lao động được trả lương như sau:

(i) Nếu do lỗi của công ty thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

(ii) Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

(iii) Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của công ty 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: tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm 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.

H. Thủy (Nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/>)