TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Gia công thương mại là gì? Có được trả lương bằng sản phẩm cho người lao động gia công hay không?

18:22 08/11/2024

Gia công thương mại là gì? Có được trả lương bằng sản phẩm cho người lao động gia công hay không? Trả lương cho người lao động gia công theo kỳ hạn như thế nào?

1. Gia công thương mại là gì?

(i) Căn cứ Điều 178 Luật Thương mại 2005 thì gia công trong thương mại là hoạt động thương mại, theo đó bên nhận gia công sử dụng một phần hoặc toàn bộ nguyên liệu, vật liệu của bên đặt gia công để thực hiện một hoặc nhiều công đoạn trong quá trình sản xuất theo yêu cầu của bên đặt gia công để hưởng thù lao.

(ii) Ví dụ về gia công:

- *Gia công cơ khí:*

+ Mài, tiện, phay, bào: Trong ngành chế tạo máy, gia công cơ khí giúp tạo ra các chi tiết máy có độ chính xác cao, chẳng hạn như trục, bánh răng, hay các bộ phận của động cơ.

+ Gia công hàn: Sử dụng hàn để kết nối các chi tiết kim loại lại với nhau, ví dụ như gia công các kết cấu thép, khung máy móc, vỏ thiết bị.

- *Gia công kim loại tấm:*

+ Cắt, chấn, uốn, dập: Gia công kim loại tấm thường áp dụng trong việc chế tạo các sản phẩm như tủ điện, vỏ máy tính, ống, hoặc các chi tiết có hình dạng phức tạp.

+ Đục lỗ và cắt bằng laser: Các tấm kim loại được cắt, tạo lỗ, hoặc khắc bằng máy cắt laser để tạo ra các chi tiết chính xác.

- Gia công da, vải:

+ Cắt, may, khâu: Đây là quy trình gia công trong ngành thời trang và đồ da. Các chi tiết như quần áo, giày, túi xách, áo khoác... được gia công từ nguyên liệu da hoặc vải theo yêu cầu thiết kế.

+ Gia công sản phẩm gỗ (Cắt, chạm khắc, đánh bóng): Cắt gỗ theo hình dạng mong muốn, chạm khắc họa tiết, hoặc đánh bóng sản phẩm gỗ để tạo ra các sản phẩm nội thất như bàn, ghế, tủ, cửa sổ.

Lưu ý, các ví dụ nêu trên mang tính chất tham khảo.

Toàn văn File word Luật Thương mại và các văn bản hướng dẫn (cập nhật ngày 20/12/2022)



Giải đáp câu hỏi: Gia công thương mại là gì, có được trả lương bằng sản phẩm cho người lao động gia công (Ảnh minh họa – Nguồn từ Internet)

2. Có được trả lương bằng sản phẩm cho người lao động gia công hay không?

Căn cứ Điều 95 Bộ luật Lao động 2019, việc trả lương cho người lao động được quy định như sau:

(i) Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

(ii) Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

(iii) Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).

Ngoài ra, tại Điều 96 Bộ luật Lao động 2019, có quy định về hình thức trả lương như sau:

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

(ii) 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.

Như vậy, tiền lương trả cho người lao động là số tiền người sử dụng lao động trả cho người lao động theo mức đã thỏa thuận hoặc ghi trong hợp đồng và phải là bằng tiền.

Do đó, người sử dụng lao động không được phép dùng sản phẩm để trả lương cho người lao động thay cho tiền lương.

3. Người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động gia công theo kỳ hạn như thế nào?

Căn cứ Điều 97 Bộ luật Lao động 2019, kỳ hạn trả lương cho người lao động được quy định như sau:

(i) Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì 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.

(ii) 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.

(iii) Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, 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.

(iv) Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động 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 người sử dụng lao động 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 người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Như vậy, người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động gia công một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và ấn định theo chu kỳ.

H. Thủy *(Nguồn: https://thuvienphapluat.vn/)*