

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 21-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và mức xử phạt trong trường hợp doanh nghiệp vi phạm quy định về tiền lương trong hợp đồng lao động.

Công ty TNHH Dệt May HL là doanh nghiệp có gần 1.500 lao động, chuyên sản xuất hàng may mặc xuất khẩu sang thị trường Hàn Quốc. Tháng 1/2025, Công ty ký hợp đồng lao động thời hạn 36 tháng với chị M làm công nhân may, làm việc tại Xí nghiệp May 2. Theo hợp đồng, mức lương trả cho chị M là 7.200.000 đồng/tháng, cộng phụ cấp chuyên cần và xăng xe. Đến tháng 8/2025, Công ty tổ chức tái cơ cấu sản xuất, sáp nhập nhiều chuyên may và điều chỉnh định mức lao động. Đầu tháng 11/2025, Công ty thông báo bằng lời với toàn bộ lao động của Xí nghiệp May 2 sẽ giảm còn 6.700.000 đồng/tháng và định mức lao động sẽ tăng thêm 20%. Công ty yêu cầu tất cả công nhân ký lại phụ lục hợp đồng lao động theo mẫu do phòng nhân sự chuẩn bị, nhưng chị M không ký. Tuy vậy, kỳ nhận lương tháng 11, chị M thấy số tiền lương đã bị giảm 500 ngàn đồng. Chị M lên gặp phòng nhân sự thắc mắc thì được trả lời: Công ty đã có thông báo và việc điều chỉnh này mang tính tạm thời nên không cần sự đồng ý của người lao động. Vậy giải thích của phòng nhân sự trong trường hợp này là đúng hay sai? Nếu doanh nghiệp sai sẽ bị xử lý như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019;
- Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Nghị định 12/2022);

Giải quyết tình huống:

Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, tiền lương là một trong những nội dung bắt buộc phải được thỏa thuận rõ ràng trong hợp đồng lao động (HDLĐ). Nguyên tắc cơ bản là người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải trả lương đầy đủ, đúng hạn theo thỏa thuận. Người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thực hiện đúng hợp đồng lao động (mục a, khoản 2, Điều 6) mà không được tự ý giảm tiền lương của

người lao động hoặc sửa đổi phụ lục hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của người lao động.

Căn cứ vào Điều 33 Bộ luật Lao động 2019, trong một số điều kiện cụ thể, các bên có thể sửa đổi, bổ sung về các nội dung của hợp đồng lao động (công việc phải làm, tiền lương...), nhưng việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng bắt buộc phải được thực hiện thông qua thỏa thuận giữa các bên và phải được lập thành văn bản (phụ lục hợp đồng hoặc hợp đồng lao động mới).

Trong tình huống trên, Công ty HL đã vi phạm quy định tại Điều 33 Bộ luật Lao động 2019, cụ thể: Tự ý giảm mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của chị M và tập thể người lao động; áp đặt định mức lao động mới, làm thay đổi bản chất công việc mà không thực hiện việc thương lượng tập thể, vi phạm các nguyên tắc trong giao kết và thực hiện hợp đồng lao động.

Do đó, giải thích của phòng nhân sự trong trường hợp này là không đúng quy định của pháp luật.

Theo quy định tại Nghị định 12/2022, các hành vi vi phạm quy định về tiền lương của doanh nghiệp bị phạt tiền, cụ thể Điều 17 Nghị định này quy định mức phạt từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Mức phạt tăng dần tùy theo số người lao động bị vi phạm, cụ thể:

- Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;
- Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;
- Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;
- Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;
- Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Ngoài bị phạt tiền, doanh nghiệp còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm; đồng thời phải tiến hành các bước thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật về áp dụng định mức mới và đạt được sự đồng thuận

với từng người lao động về tiền lương, ghi nhận trong hợp đồng lao động mới hoặc phụ lục hợp đồng.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xác định mốc thời gian để tính điều kiện hưởng chế độ thai sản cho lao động nữ

Chị N là công nhân may làm việc tại Công ty D từ tháng 10/2014 và được đóng BHXH sau 01 tháng thử việc tại Công ty. Do hoàn cảnh gia đình, chị N đã nghỉ việc không hưởng lương từ 01/8/2024 đến 31/12/2024; chị phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của bác sỹ từ 01/3/2025 đến khi sinh và chị sinh con ngày 11/9/2025. Sau sinh, chị N đã gửi giấy tờ để Công ty làm hồ sơ đề nghị hưởng chế độ thai sản và nhận được thông báo chị không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản. Hỏi: Công ty D trả lời chị N như vậy đúng hay sai? Chị N cần làm gì để đảm bảo quyền lợi cho mình?

Căn cứ pháp lý

- Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (Luật BHXH 2024);
- Thông tư số 12/2025/TT-BNV ngày 30/6/2025 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc (Thông tư 12/2025/TT-BNV).

Giải quyết tình huống

Khoản 3 Điều 50 Luật BHXH 2024 quy định: Lao động nữ sinh con, mang thai hộ đã đóng BHXH bắt buộc từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh thuộc cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì phải đóng BHXH bắt buộc từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng liền kề trước khi sinh con.

Khoản 2 Điều 8 Thông tư 12/2025/TT-BNV quy định thời gian 12 tháng liền kề trước khi sinh con được xác định như sau: (a) Trường hợp sinh con trước ngày 15 của tháng thì tháng sinh con không tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con; (b) Trường hợp sinh con từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng BHXH bắt buộc thì tháng sinh con được tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con, trường hợp tháng đó không đóng BHXH bắt buộc thì không tính vào thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

Theo dữ liệu tình huống, chị N sinh con ngày 11/9/2025, trong khoảng thời gian trước khi sinh, chị nghỉ việc không hưởng lương từ **01/8/2024 đến 31/12/2024**, nên **không đóng BHXH** trong 05 tháng này; nghỉ dưỡng thai theo chỉ định bác sỹ từ 01/3/2025 đến hết tháng 8/2025 là 06 tháng cũng không được tính thời gian đóng

BHXXH. Như vậy, trong khoảng thời gian 12 tháng trước khi sinh (từ tháng 9/2024 đến 8/2025), chị N có 02 tháng đi làm và có đóng BHXXH.

Căn cứ quy định của pháp luật nêu trên, chị N có đủ 10 năm đóng BHXXH bắt buộc nhưng chỉ có 02 tháng đóng BHXXH bắt buộc trong thời gian 12 tháng liền kề trước khi sinh con. Do vậy, Công ty D trả lời chị N "không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản" là đúng theo quy định pháp luật.

Chị N không thể hưởng chế độ thai sản theo BHXXH vì không đủ điều kiện, tuy nhiên chị vẫn có một số quyền lợi khác:

- Được bảo đảm quyền nghỉ việc khi sinh con theo quy định của Bộ luật Lao động và được bảo vệ việc làm khi quay trở lại làm việc.

- Chị cần đề nghị với Lãnh đạo Công ty và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở để được hưởng chế độ nội bộ (nếu có) từ nguồn quỹ phúc lợi hoặc chế độ riêng đối với lao động nữ quy định trong thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động, nội quy của Công ty./.

HOÀNG THỊ HẢI