

05 NHÀM LẦN PHỔ BIẾN THƯỜNG GẶP VỀ CÁC CHÍNH SÁCH TĂNG LƯƠNG TỪ 01/01/2026

1. Ai được tăng lương?

Từ 1/1/2026, người sử dụng lao động phải tăng lương cho người lao động nếu tiền lương của họ hiện tại thấp hơn mức lương tối thiểu mới từ 1/1/2026.

Người lao động đang có tiền lương bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu mới mà trước đó giữa hai bên đã thỏa thuận về việc tăng lương nếu đáp ứng đủ các điều kiện cụ thể và nay đáp ứng đủ thì người sử dụng lao động phải tăng lương.

Trường hợp người sử dụng lao động đã đưa ra thang lương, bảng lương, việc tăng lương áp dụng trong đơn vị mình. Nay người lao động đáp ứng các điều kiện để được tăng lương theo quy định của người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động buộc phải tăng lương.

2. Khu vực có mức lương tối thiểu từ 1/1/2026 thấp hơn hiện nay thì tiền lương được điều chỉnh thế nào?

Trường hợp do điều chỉnh địa bàn áp dụng mà mức lương tối thiểu gắn với địa bàn tại Phụ lục kèm theo Nghị định 293/2025/NĐ-CP thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định tại thời điểm ngày 31/12/2025 thì người sử dụng lao động phải tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu tại thời điểm ngày 31/12/2025 đối với những người lao động được tuyển dụng từ ngày 31/12/2025 trở về trước cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

Ví dụ: Người lao động được tuyển dụng từ ngày 31/12/2025 trở về trước làm việc tại xã Hoàng Văn Thụ, tỉnh Lạng Sơn, đang áp dụng mức lương tối thiểu là 3.860.000 đồng/tháng (Vùng III-theo Nghị định 74/2024/NĐ-CP và Nghị định 128/2025/NĐ-CP) thì từ ngày 1/1/2026 người sử dụng lao động phải tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu với những người lao động này là 3.860.000 đồng/tháng.

Quy định này nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động không bị ảnh hưởng do sự thay đổi của chính sách pháp luật (cụ thể là tiền lương không bị giảm). Tuy nhiên, nếu người lao động được tuyển dụng từ ngày 1/1/2026 làm việc tại xã Hoàng Văn Thụ thì người sử dụng lao động được quyền áp dụng mức lương tối thiểu là 3.700.000 đồng (Vùng IV-theo Nghị định 293/2025/NĐ-CP).

3. Người lao động có quyền đề xuất tăng lương cao hơn mức tối thiểu?

Mức lương tối thiểu tháng 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 tháng, bảo đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm việc đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng.

Như vậy, người lao động có quyền đề xuất công ty tăng lương cho mình cao hơn mức lương tối thiểu mới nếu thấy như vậy là tương xứng với công sức làm việc bỏ ra. Nếu công ty không đồng ý, và người lao động không muốn tiếp tục công việc này thì được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và

tuân thủ thời gian báo trước theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

4. Tiền lương của người lao động tốt nghiệp đại học có bắt buộc cao hơn 7% mức lương tối thiểu?

Nghị định 293/2025/NĐ-CP không có quy định bắt buộc tiền lương của người lao động tốt nghiệp đại học phải cao hơn 7% so với mức lương tối thiểu.

Tuy nhiên, đối với các nội dung đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các thỏa thuận hợp pháp khác có lợi hơn cho người lao động (như chế độ trả lương cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi qua học tập, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu...) so với quy định tại Nghị định 293/2025/NĐ-CP, thì tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

5. Trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu, có bị phạt?

Theo khoản 1 Điều 6 và khoản 3 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu theo các mức sau:

- Từ 20 triệu đồng đến 30 triệu đồng với vi phạm từ 1 người đến 10 người lao động.
- Từ 30 triệu đồng đến 50 triệu đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động.
- Từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

Mức phạt tiền nêu trên là áp dụng với người sử dụng lao động là cá nhân, nếu người sử dụng lao động là tổ chức thì mức phạt tiền sẽ gấp đôi.

Đồng thời, theo điểm a khoản 5 Điều 17 Nghị định 12/2022/NĐ-CP, người sử dụng lao động buộc phải trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi 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.

Nguồn: Luật sư Phạm Thanh Hữu- Đoàn Luật sư thành phố Hồ Chí Minh, Báo điện tử Vnexpress- Chuyên mục tư vấn Pháp luật. <https://vnexpress.net/5-nham-lan-thuong-gap-ve-tang-luong-tu-1-1-2026-4993991.html>