

MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU MỚI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

LÊ HẢI LINH

Ngày 02/11/2026, Chính phủ đã ban hành Nghị định 399/2026/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (**Nghị định 399**), thay thế cho Nghị định 293/2025/NĐ-CP. Mức lương tối thiểu tháng/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 tháng/giờ, 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/giờ và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng/giờ.

Nghị định 399 tăng mức lương tối thiểu theo tháng và theo giờ, áp dụng từ ngày 01/1/2027, cụ thể như sau:

Đối với mức lương tối thiểu tháng:

Vùng	Nghị định 293 (Đơn vị: đồng/tháng)	Nghị định 399 (Đơn vị: đồng/tháng)
Vùng I	5.310.000	5.700.000
Vùng II	4.730.000	5.080.000
Vùng III	4.140.000	4.450.000
Vùng IV	3.700.000	4.040.000

Đối với mức lương tối thiểu giờ:

Vùng	Nghị định 293 (Đơn vị: đồng/tháng)	Nghị định 399 (Đơn vị: đồng/tháng)
Vùng I	25.500	27.400
Vùng II	22.700	24.400
Vùng III	20.000	21.400
Vùng IV	17.800	19.400

Việc tăng mức lương tối thiểu theo tháng/giờ nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động, đồng thời tăng tiền lương phù hợp với năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức rà soát lại các thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và các quy chế, quy định của doanh nghiệp để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp; không được xoá bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động. 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 và chế độ trả lương cho người lao động làm công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường) so với quy định tại Nghị định 399, thì tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp các bên có thoả thuận khác.

Trường hợp Quý Khách hàng và bạn đọc có nhu cầu tìm hiểu thêm về các vấn đề liên quan đến lao động, Văn phòng luật sư NHQuang&Cộng sự sẵn sàng trao đổi và cung cấp ý kiến pháp lý liên quan.

Lưu ý:

Bài viết này chỉ nhằm mục đích cung cấp các thông tin chung và không nhằm cung cấp bất kỳ ý kiến tư vấn pháp lý cho bất kỳ trường hợp cụ thể nào.

Các quy định pháp luật được dẫn chiếu trong nội dung bài viết có hiệu lực vào thời điểm đăng tải bài viết nhưng có thể đã hết hiệu lực tại thời điểm Quý Khách hàng tiếp cận bài viết này.

Tìm hiểu thêm về NHQuang tại:

