

Lương tạm giữ(Salary Withholding)

Lương tạm giữ(Salary Withholding) là việc **tạm giữ một phần hoặc toàn bộ lương của nhân viên** do một số lý do cụ thể, thay vì trả ngay trong kỳ lương hiện tại.

Trong **VHTHr**, Lương tạm giữ(Salary Withholding) có thể được áp dụng khi nhân viên chưa hoàn thành một số nghĩa vụ hoặc khi có yêu cầu pháp lý liên quan đến lương.

1. Khi nào cần dùng Salary Withholding?

- ☐ **Thử việc (Probation Period)** – Công ty giữ lại một phần lương cho đến khi nhân viên hoàn thành thời gian thử việc.
- ☐ **Chấm dứt hợp đồng (Resignation/Termination)** – Công ty tạm giữ lương để kiểm tra xem nhân viên có vi phạm hợp đồng hay cần trừ vào các khoản nợ.
- ☐ **Nghỉ việc không báo trước (Absconding/Notice Period Violation)** – Nếu nhân viên không tuân thủ thời gian báo trước khi nghỉ việc, công ty có thể giữ lại lương.
- ☐ **Hoàn thành nghĩa vụ tài chính (Loan Repayment/Debts)** – Nếu nhân viên có khoản vay từ công ty, một phần lương có thể bị giữ lại để thanh toán.
- ☐ **Yêu cầu pháp lý (Legal Requirements)** – Lương có thể bị giữ lại do yêu cầu từ chính quyền hoặc theo lệnh tòa án (ví dụ: nợ thuế, cấp dưỡng).

2. Cách sử dụng Lương tạm giữ(Salary Withholding)

A. Tạo Lương tạm giữ(Salary Withholding)

1☐ Vào HR > Payroll > Salary Withholding

2☐ Tạo mới (New) và nhập thông tin:

- Nhân viên (Employee)
 - Số tiền bị giữ lại (Withholding Amount)
 - Lý do giữ lương (Reason)
 - Thời gian giữ lương (Effective From - To)
- 3☐ Lưu và xác nhận (Save & Submit)

B. Tích hợp với Salary Slip

- Khi tính lương (**Salary Slip**), hệ thống sẽ tự động **trừ số tiền bị giữ lại**.
 - Nếu công ty quyết định **trả lại phần lương đã giữ**, có thể tạo **Salary Adjustment** hoặc **Release Salary Withholding**.
-

3. Ví dụ thực tế

Ví dụ 1: Giữ lương nhân viên trong thời gian thử việc

- Nhân viên A đang trong thời gian thử việc 2 tháng. Công ty quyết định giữ lại **20% lương** mỗi tháng.
- Trong hệ thống, HR tạo **Lương tạm giữ (Salary Withholding)** với số tiền tương ứng.
- Khi nhân viên hoàn thành thử việc, công ty có thể **giải phóng số tiền bị giữ** và trả lại trong kỳ lương tiếp theo.

Ví dụ 2: Giữ lương do nhân viên nghỉ việc không báo trước

- Nhân viên B ký hợp đồng yêu cầu báo trước 30 ngày khi nghỉ việc.
 - Nhân viên này rời công ty mà không báo trước, công ty quyết định giữ lại **50% lương tháng cuối cùng**.
 - Hệ thống tự động cập nhật khoản lương bị giữ trong **Phiếu lương**.
-

4. Lợi ích của Lương tạm giữ(Salary Withholding)

- ☐ **Giảm rủi ro tài chính** – Đảm bảo nhân viên tuân thủ hợp đồng trước khi công ty thanh toán đầy đủ lương.
 - ☐ **Tích hợp tự động** – Không cần tính toán thủ công, giảm sai sót khi khấu trừ lương.
 - ☐ **Tuân thủ pháp luật** – Giúp doanh nghiệp xử lý các yêu cầu giữ lương theo quy định pháp lý.
 - ☐ **Dễ dàng quản lý và báo cáo** – Hệ thống HRMS lưu trữ toàn bộ lịch sử giữ lương, giúp kiểm toán dễ dàng.
-

5. Kết luận

Lương tạm giữ(Salary Withholding) trong VHThr giúp doanh nghiệp kiểm soát lương nhân viên một cách hiệu quả, đặc biệt trong các trường hợp thử việc, nghỉ việc không báo trước hoặc yêu cầu pháp lý.

Phiên bản #1

Được tạo 13 tháng 3 2025 03:23:57 bởi Đỗ Ngọc Tú

Được cập nhật 13 tháng 3 2025 03:27:28 bởi Đỗ Ngọc Tú