



## MỘT SỐ ĐIỂM MỚI VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Lê Đình Quảng<sup>1</sup>

**Tóm tắt:** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi là một trong các chế định quan trọng của pháp luật lao động. Kế thừa quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận nhiều điểm mới, tiến bộ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Việc xây dựng và ban hành các quy định này tạo hành lang pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Trong bài viết này, tác giả tập trung phân tích một số điểm mới về vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của Bộ luật Lao động năm 2019 trong mối tương quan so sánh với Bộ luật Lao động năm 2012.

**Từ khóa:** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Nhận bài: 02/3/2020; Hoàn thành biên tập: 06/3/2020; Duyệt đăng: 27/03/2020.

**Abstract:** work time, rest time are the most important institutions of the labour law. Inheriting regulations of the Labour Code in 2012, the Labour Code in 2019 has recognized many new and advanced points on work time, rest time. Developing and issuing these regulations create important legal corridor in protecting legitimate rights and interests for employees and employers contributing to development of harmonious, stable and advanced labour relation. Therefore, via this article, the author analyzes some new points on work time, rest time of the Labour Code in 2019 in comparison with the Labour Code in 2012.

**Keywords:** Work time, rest time

Date of receipt: 02/3/2020, Date of revision: 06/3/2020, Date of Approval: 27/03/2020.

Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của Bộ luật Lao động năm 2019 được quy định tại Chương VII gồm 12 điều, từ Điều 105 đến Điều 116, giảm 2 điều so với Bộ luật Lao động năm 2012. Ngoài ra, vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của một số lao động đặc thù như lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi... còn được quy định rải rác ở một số chương, điều của Bộ luật Lao động năm 2019.

Nội dung của Chương VII (Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi) quy định về: thời giờ làm việc bình thường; làm thêm giờ; thời giờ nghỉ ngơi trong ngày làm việc, trong ca làm việc; nghỉ hằng tuần; nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng và nghỉ không hưởng lương. Những thay đổi của chương này so với Bộ luật Lao động năm 2012

tập trung vào vấn đề làm thêm giờ, tăng thêm 01 ngày nghỉ lễ, tết và sửa đổi về kỹ thuật tại 9 điều nhằm khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động.

### 1. Về thời giờ làm việc bình thường

Thời giờ làm việc được hiểu là khoảng thời gian mà người lao động phải có mặt tại địa điểm làm việc để thực hiện các công việc được giao trên cơ sở quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động.

Pháp luật lao động từ trước đến nay, bên cạnh quy định về thời giờ làm việc bình thường chung còn có quy định thời giờ làm việc bình thường của một số lao động đặc thù như lao động chưa thành niên<sup>2</sup>, lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại...

<sup>1</sup> Thạc sỹ, Phó trưởng Ban Quan hệ lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

<sup>2</sup> Thời giờ làm việc của người chưa thành niên theo Bộ luật Lao động năm 2019 được quy định tại Điều 146 và cơ bản giữ nguyên như quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 (1) Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần. (2) Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần

Thời giờ làm việc bình thường được quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019 cơ bản vẫn giữ nguyên như quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó, “*Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần*” (Khoản 1 Điều 105), và “*Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần*” (Khoản 1 Điều 105).

Thời giờ làm việc bình thường “không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần” đã được pháp luật lao động nước ta quy định xuyên suốt kể từ khi nước ta giành được độc lập<sup>1</sup>. Trong quá trình xây dựng và thông qua Bộ luật Lao động năm 2019, trên cơ sở đề xuất của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, lần đầu tiên vấn đề giảm thời giờ làm việc bình thường xuống dưới 48 giờ trong 01 tuần được đưa ra thảo luận sôi nổi tại Quốc hội.

Mặc dù đề xuất giảm thời giờ làm việc bình thường chưa được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, nhưng Quốc hội đã tiếp thu và đưa vào Nghị quyết của kỳ họp “*giao Chính phủ căn cứ tình hình phát triển kinh tế - xã hội, đề xuất giảm thời giờ làm việc bình thường thấp hơn 48 giờ/tuần*”; đồng thời, Bộ luật Lao động năm 2019 tiếp tục giữ quy định “*Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động*”.

Về thời giờ làm việc của những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành), theo Bộ luật Lao động năm 2012 là “*không quá 06 giờ trong 01 ngày*”. Ở Bộ luật Lao động năm 2019, vấn đề này được thay đổi bằng quy định mang tính nguyên tắc “*Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo*

*quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan*” (Khoản 3 Điều 105).

## 2. Về làm thêm giờ

Làm thêm giờ là nhu cầu khách quan, tất yếu của quá trình sản xuất kinh doanh, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng của nước ta. Tuy nhiên, do làm thêm giờ sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động nên pháp luật lao động của hầu hết các nước trên thế giới đều quy định chặt chẽ các điều kiện khi huy động người lao động làm thêm giờ. Tương đồng với pháp luật lao động các nước, Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định cụ thể về điều kiện làm thêm giờ. Theo đó, người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu:

- (1) Phải được sự đồng ý của người lao động;
- (2) Bao đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;
- (3) Bao đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm;
- (4) Một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp được làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm:
  - (a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
  - (b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu, cấp, thoát nước;
  - (c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;
  - (d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc đề giải quyết công việc phát sinh do yêu cầu khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu

<sup>1</sup> Ngoài trừ quy định thời giờ làm việc bình thường 40 giờ trong 01 tuần cho cán bộ, công chức và người lao động trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội theo Quyết định số 188/1999/QĐ-TTg ngày 17/9/1999 của Thủ tướng Chính phủ

điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

(đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

Như vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã *nới rộng giới hạn làm thêm giờ trong tháng* từ 30 giờ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 lên 40 giờ, đảm bảo sự linh hoạt và chủ động cho người sử dụng lao động. Đồng thời Bộ luật Lao động năm 2019 cũng đã giữ nguyên khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa trong năm như quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 (không quá 300 giờ/năm) nhưng *bổ sung quy định cụ thể về các trường hợp được tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm*, nhằm bảo đảm quyền lợi lâu dài cho người lao động.

### 3. Về ngày lễ, tết

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định<sup>4</sup> "người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương" tổng cộng 10 ngày lễ, tết trong 01 năm. Với quy định như vậy thì "*Số ngày nghỉ lễ tết trong một năm của người lao động Việt Nam hiện nay là ở mức trung bình thấp so với các quốc gia trên thế giới và ở mức thấp so với các quốc gia trong khu vực (Campuchia là 28 ngày; Brunei là 15 ngày; Indonesia là 16 ngày; Malaysia là 12 ngày; Philippin là 12 ngày; Singapore là 11 ngày; Thái Lan là 16 ngày...)*".

Vì vậy, Quốc hội đã thảo luận và thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 với việc *tăng thêm 01 ngày nghỉ lễ cho người lao động*, vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày 02 tháng 9 dương lịch (Hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định), nâng tổng số

ngày nghỉ lễ, tết trong năm lên 11 ngày. Theo đó<sup>5</sup>, người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết như sau: Tết Dương lịch 1 ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch); Tết Âm lịch 5 ngày; Ngày Chiến thắng 1 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch); Ngày Quốc tế lao động 1 ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch); Quốc khánh 2 ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch và 1 ngày liền kề trước hoặc sau); Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 1 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

### 4. Nghỉ trong giờ làm việc

Nghỉ trong giờ làm việc là nghỉ trong quá trình làm việc hằng ngày (để phân biệt với nghỉ giữa 2 ngày làm việc và nghỉ vào ngày nghỉ lễ, tết, hằng tuần). Đó là khoảng thời gian tạm dừng công việc để nghỉ ngơi, ăn uống hoặc thời gian nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người. Bởi tính chất quan trọng trên, nên hầu hết các nước đều quy định thời gian nghỉ này.

Điều 108 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: (1) Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc; (2) Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc. Khoản 1 Điều 5 Nghị định 45/2013/NĐ-CP hướng dẫn: "*Thời gian nghỉ giữa giờ làm việc quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 108 của Bộ luật Lao động được coi là thời giờ làm việc áp dụng trong ca hên tục 08 giờ trong điều kiện bình thường hoặc 06 giờ trong trường hợp được rút ngắn. Thời điểm nghỉ cụ thể do người*

<sup>4</sup> Điều 115. Nghỉ lễ, tết

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây

a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch),

b) Tết Âm lịch 05 ngày,

c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch),

e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch)

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ

3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

<sup>5</sup> Tờ trình Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) số 170/Tr-CP ngày 06/5/2019 của Chính phủ.

<sup>6</sup> Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2019

ứng dụng lao động quyết định”.

Thực tiễn thi hành pháp luật đã xuất hiện những tranh cãi, tranh chấp liên quan đến hiệu lực thực thi “làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ” để thời gian nghỉ được “tính vào thời giờ làm việc”. Không ít người sử dụng lao động đã tìm cách tổ chức lao động theo các phương án để biện minh không phải “ca liên tục”, không phải “làm liên tục 8 giờ”...

Vì vậy, điểm mới về vấn đề nghỉ trong giờ làm việc của Bộ luật Lao động năm 2019 chú trọng khắc phục sự bất cập nêu trên. Theo đó khoản 1 Điều 109 quy định: “Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 10 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục” (bộ cụm từ tính vào thời giờ làm việc). Và chi “Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 6 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc”.

Điều 3 Công ước 132 quy định, mọi người được áp dụng Công ước này đều có quyền được nghỉ hằng năm có lương trong một thời gian tối thiểu nhất định. Trong bất kỳ trường hợp nào thời gian nghỉ cũng không được tuấn làm việc cho một năm làm việc theo số liệu của ILO, trong số 155 nước, trừ 6 quốc gia không có quy định thì Việt Nam nằm trong nhóm có số ngày nghỉ phép năm khởi điểm thấp của thế giới, ngang bằng với 8 nước; nhiều hơn 31 nước, và ít hơn 110 nước. 7 nước có số ngày nghỉ phép khởi điểm năm từ 15-26 ngày làm việc.

## ĐIỂM MỚI CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

(Tiếp theo trang 39)

Ba là, sửa đổi quy định về sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể. Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ cho phép các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể sau khi thỏa ước lao động tập thể đã thực hiện được một thời gian nhất định, 6 tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 3 năm và 3 tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm, thì Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ quy định này. Theo đó, bất cứ lúc nào các bên thấy cần thiết, thì có thể nguyện thỏa thuận thông qua thương lượng tập thể tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc là việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động

## 5. Về nghỉ hằng năm

Vấn đề nghỉ hằng năm của người lao động được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khá cụ thể tại các Điều 113 và Điều 114 (giảm 2 điều so với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012). Về cơ bản các quy định đó là tương thích với Công ước số 132 về nghỉ hằng năm có hưởng lương (năm 1970) của ILO, ngoại trừ số ngày nghỉ (khởi điểm) hằng năm của Việt Nam còn thấp hơn so với quy định của Công ước.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ quy định tại Khoản 2, Điều 113 của BLLĐ năm 2012 về thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường khi nghỉ hằng năm. Như vậy từ 01/01/2021 người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi sẽ không được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường khi nghỉ hằng năm./

tập thể được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Quy định này phù hợp với thực tế sản xuất, kinh doanh tại các doanh nghiệp hiện nay, là liên tục có sự thay đổi về tình hình sử dụng lao động, thiết bị công nghệ, cơ cấu sản phẩm, doanh thu,... mà nhiều khi trong quá trình thương lượng tập thể, các bên chưa thể dự liệu hết được. Hơn nữa, bản chất của thỏa ước lao động tập thể là sự thỏa thuận và thống nhất ý chí của hai bên, nếu các bên đã đồng thuận thì pháp luật nên thừa nhận, không cần quá cụ thể để tránh sự can thiệp không cần thiết của nhà nước vào quan hệ lao động./