

DIỄN GIẢI CHI TIẾT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI



III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Thời giờ làm việc bình thường

1.1 Bộ luật Lao động 2012

- Thời giờ làm việc bình thường không quá 48 giờ trong 01 tuần (*Khoản 1 Điều 104*).

1.2 Bộ luật Lao động 2019

- Giống với Bộ luật Lao động 2012 (*Khoản 1, 2 Điều 105*).



Chú ý

- Kể cả ở Bộ luật Lao động 2012 và ở Bộ luật Lao động 2019, thời giờ làm việc có thể lên đến 10 giờ trong 01 ngày, tuy nhiên thời giờ làm việc vẫn không được quá 48 giờ trong 01 tuần. Ví dụ, làm việc 05 ngày và mỗi ngày làm 9,5 giờ, 01 tuần có thể làm 47,5 giờ và không phát sinh làm thêm giờ.

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

2. Thời giờ làm việc đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

2.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với 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 (*Khoản 3 Điều 104*).

2.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ 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*).



Chú ý

- ❑ Ở Bộ luật Lao động 2019, các hạn chế về thời giờ làm việc cụ thể đã bị bãi bỏ, tuy nhiên sau này các hướng dẫn chi tiết luật sẽ được ban hành.

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

3. Thời gian làm thêm giờ mỗi tháng

3.1 Bộ luật Lao động 2012

Không quá 30 giờ (*Điểm b Khoản 2 Điều 106*).

3.2 Bộ luật Lao động 2019

Không quá **40 giờ** (*Điểm b Khoản 2 Điều 107*).

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

4. Làm thêm giờ đối với trường hợp đặc biệt

4.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm, không quá 30 giờ trong 01 tháng (*Điểm b Khoản 2 Điều 106*).
- ❑ Các ngành nghề cụ thể được quy định trong *điểm a Khoản 2 Điều 4 Nghị định 45/2013/NĐ-CP* như sau:
 1. Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, chế biến nông, lâm, thủy sản;
 2. Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
 3. Các trường hợp khác phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn.

4.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Số giờ làm thêm tối đa trong 01 năm giống như Bộ luật Lao động 2012. Không quá 40 giờ trong 01 tháng (*Điểm b Khoản 2 Điều 107*). Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 cũng bổ sung thêm ví dụ cụ thể (*Khoản 3 Điều 107*).
- ❑ Cụ thể, đã thêm "điện, điện tử" vào điểm 1 ở trên. Ở điểm 3, đã thêm 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 để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất.
- ❑ Ngoài ra, còn bổ sung thêm trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời.



Chú ý

- ❑ Có nhiều trường hợp đặc biệt được bổ sung nên khả năng sẽ dễ xin được chấp thuận làm thêm hơn bây giờ.

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

5. Nghỉ trong giờ làm việc

5.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc (*Khoản 1 Điều 108*).
- ❑ 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 2*).

5.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục (*Khoản 1 Điều 109*).
- ❑ Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc (*như trên*).



Chú ý

- ❑ Trong Bộ luật Lao động 2012, trường hợp làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ mà không có quy định rõ ràng về thời giờ nghỉ ngơi ở nơi làm việc là nội dung không thực tế. Ngoài ra, còn gây hiểu lầm nên nội dung đã được sửa đổi cho hợp lý.
- ❑ Về thời giờ nghỉ ngơi được coi là thời giờ làm việc áp dụng trong ca từ 06 giờ trở lên, khả năng cụ thể sẽ được quy định trong các nghị định sau này của Chính phủ.

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

6. Nghỉ lễ, tết

6.1 Bộ luật Lao động 2012

- Số ngày nghỉ lễ, tết trong năm là 10 ngày, tính cả 05 ngày nghỉ Tết Âm lịch (*Khoản 1 Điều 115*).

6.2 Bộ luật Lao động 2019

- Bổ sung thêm Quốc khánh được nghỉ 01 ngày liền kề trước hoặc sau ngày 02 tháng 09 (*Khoản 1 Điều 112*).



Chú ý

- Số ngày nghỉ lễ, tết đã thành 11 ngày. Ngày nghỉ liền kề trước hoặc sau ngày 02 tháng 09 sẽ do Chính phủ quyết định hằng năm.

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

7. Nghỉ việc riêng (hiếu)

7.1 Bộ luật Lao động 2012

- Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày (*Điểm c Khoản 1 Điều 116*).

7.2 Bộ luật Lao động 2019

- Ngoài nội dung ở trên còn bổ sung thêm cha nuôi, mẹ nuôi, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày (*Điểm c Khoản 1 Điều 115*).



Chú ý

- Giấy tờ thể hiện mối quan hệ giữa cha mẹ nuôi, con nuôi với người lao động là Giấy chứng nhận nuôi con nuôi do Ủy ban nhân dân cấp xã cấp (*Điều 22 Luật con nuôi số 52/2010/QH12*).

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

8. Thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ

8.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ (*Khoản 1 Điều 114*).

8.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ (*Khoản 3 Điều 113*).



Chú ý

- ❑ Trong Bộ luật Lao động 2012, đối với ngày nghỉ hằng năm được cộng dồn sang năm tiếp theo, người sử dụng lao động có thể thiết lập quy định và thanh toán hằng năm. Tuy nhiên, với quy định mới này, được hiểu là khi thôi việc và mất việc làm mới được thanh toán. Khả năng nghị định được ban hành sau này của Chính phủ sẽ hướng dẫn cụ thể nội dung này.