

**CHÍNH PHỦ**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: / 2020/NĐ-CP

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

(DỰ THẢO)

## **NGHỊ ĐỊNH**

**Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc,  
thời giờ nghỉ ngơi**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;*

*Căn cứ Bộ luật lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.*

### **Chương I**

## **PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

### **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

### **Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Nghị định này được áp dụng đối với các đối tượng quy định tại Điều 2 của Bộ luật lao động.

2. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Nghị định này được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến từng đối tượng này có quy định khác.

## **Chương II**

### **THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

#### **Điều 3. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương**

1. Nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc khi làm việc theo ca liên tục quy định tại Khoản 2 Điều 9 của Nghị định này.
2. Nghỉ giải lao theo tính chất của công việc.
3. 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.
4. Thời giờ nghỉ mỗi ngày 60 phút đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
5. Nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh.
6. Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động.
7. Thời giờ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.
8. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý.
9. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định của pháp luật về công đoàn.
10. Thời gian người lao động được người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 4. Điều kiện khi tổ chức làm thêm đến 200 giờ trong một năm**

Khi tổ chức làm thêm đến 200 giờ trong một năm, người sử dụng lao động phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện sau đây:

1. Nếu được sự đồng ý của người lao động theo quy định tại Điểm a, Khoản 2 Điều 107 Bộ luật lao động, người sử dụng lao động phải ký văn bản thỏa thuận với người lao động theo mẫu tại Phụ lục 1 ban hành kèm theo Nghị định này;
2. Ngoài giới hạn số giờ làm thêm trong ngày được quy định tại Điểm b, Khoản 2 Điều 107 Bộ luật lao động, chỉ được huy động người lao động làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần;

3. Đối với trường hợp làm việc không trọn ngày quy định tại Điều 32 của Bộ luật lao động thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày;

4. Bảo đảm thời gian nghỉ ngơi cho người lao động trong giờ làm việc, chuyển ca làm việc đúng theo Điều 109, Điều 110 của Bộ luật lao động và Điều 9, Điều 10 của Nghị định này.

5. Trong trường hợp có sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi, chỉ được huy động họ làm việc và làm thêm giờ trong khoảng thời gian từ 6 giờ đến 24 giờ hằng ngày.

6. Thực hiện trả lương làm thêm giờ theo đúng quy định của pháp luật.

**Điều 5. Các trường hợp tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm**

Ngoài các trường hợp quy định tại các điểm a, điểm b, điểm c, điểm d Khoản 3 Điều 107 của Bộ luật lao động, các trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất đặc thù riêng của ngành, lĩnh vực trong cơ quan, đơn vị nhà nước được tổ chức làm thêm giờ trong năm từ trên 200 giờ đến 300 giờ.

**Điều 6. Điều kiện khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm**

Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, người sử dụng lao động phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện sau đây:

1. Thực hiện đầy đủ các điều kiện quy định tại Điều 4 của Nghị định này.

2. Thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương nơi đặt trụ sở chính như sau:

a) Đối với các trường hợp quy định tại điểm a, b và c khoản 3 Điều 107 của Bộ luật lao động, phải thông báo trước khi thực hiện ít nhất 15 ngày;

b) Đối với trường hợp quy định tại điểm d Điều 107 Bộ luật lao động và Điều 5 của Nghị định này thì phải thông báo chậm nhất sau 15 ngày kể từ ngày thực hiện;

c) Thông báo theo mẫu tại Phụ lục 2 ban hành kèm Nghị định này.

**Điều 7. Tính vào số giờ làm thêm trong một số trường hợp đặc biệt**

Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải tuân thủ đúng theo quy định tại Điều 4,5,6 của Nghị định này, đồng thời thực hiện cách tính vào

tổng số giờ làm thêm khi tuân thủ giới hạn số giờ làm thêm quy định tại Điểm b, Điểm c Khoản 2 Điều 107 Bộ luật lao động và Khoản 2, Khoản 3 Điều 4 của Nghị định này như sau:

1. Trường hợp áp dụng quy định làm việc không trọn ngày, trọn tuần hoặc ngày làm việc dưới 8 giờ, tuần làm việc dưới 48 giờ theo quy định tại Điều 32, Khoản 1 Điều 105 của Bộ luật lao động, khi làm thêm giờ được tính thời gian làm thêm như sau:

a) Nếu tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 8 giờ trong ngày, thì số giờ làm thêm vẫn phải trả lương làm thêm nhưng không tính cộng vào tổng số giờ làm thêm trong ngày, trong tháng và trong năm;

b) Nếu tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm từ trên 8 giờ đến 12 giờ trong ngày, thì số giờ vượt quá 8 giờ này phải trả lương làm thêm và cộng vào số giờ làm thêm trong ngày;

c) Nếu tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 48 giờ trong một tuần thì số giờ làm thêm trong ngày vẫn phải trả lương làm thêm nhưng không cộng vào tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm;

d) Nếu tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm quá 48 giờ trong một tuần thì số giờ làm thêm vượt quá tổng số 48 giờ này phải trả lương làm thêm và cộng vào tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm.

2. Trường hợp xây dựng thời giờ làm việc bình thường theo tuần quy định tại Khoản 2 Điều 105 của Bộ luật lao động, thì làm thêm trong ngày vẫn phải trả lương làm thêm giờ nhưng không cộng vào tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm, nếu tổng số giờ làm việc trong tuần không quá 48 giờ.

3. Thời gian quy định tại Khoản 1, 9 và 10 Điều 3 của Nghị định này được tính vào giờ làm việc nhưng được giảm trừ vào tổng số giờ làm thêm trong ngày, trong tháng, trong năm.

**Điều 8. Tổ chức “làm việc theo ca” để xác định thời gian nghỉ trong giờ làm việc và nghỉ chuyên ca**

1. “Làm việc theo ca” quy định tại Khoản 1 Điều 109 của Bộ luật lao động là việc tổ chức làm việc theo một trong 02 trường hợp sau:

a) Có ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc trong 01 ngày (24 giờ liên tục);

b) Có ít nhất 01 người hoặc 01 nhóm người làm việc vào bất kỳ giờ nào trong khung giờ làm việc ban đêm được quy định tại Điều 106 của Bộ luật lao động.

2. “Ca làm việc” quy định tại Điều 110 của Bộ luật lao động là khoảng thời gian làm việc của mỗi người hoặc một nhóm người riêng biệt khi làm việc theo ca nêu tại Khoản 1 Điều này.

### **Điều 9. Nghỉ trong giờ làm việc**

1. Thời gian nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục theo quy định tại Khoản 1 Điều 109 của Bộ luật lao động được áp dụng đối với người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày, trong đó có ít nhất 04 giờ làm việc trong khung giờ làm việc ban đêm quy định tại Điều 106 của Bộ luật lao động.

2. “Ca liên tục” để được tính thời gian nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 109 của Bộ luật lao động là ca làm việc có đủ các điều kiện sau:

a) Người lao động làm việc trong ca từ 06 giờ trở lên, không bao gồm thời gian nghỉ giữa giờ;

b) Thời gian nghỉ giữa giờ dưới 60 phút liên tục.

3. Ngoài thời gian nghỉ ngơi quy định tại Điều 109 của Bộ luật lao động, nếu người lao động làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên thì được nghỉ thêm trong giờ làm việc ít nhất 30 phút.

4. Nếu các khoảng thời gian nghỉ giải lao tại Khoản 2 Điều 109 của Bộ luật lao động là thời gian quy định tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 3 Nghị định này thì phải ghi rõ trong nội quy lao động là tính vào thời gian làm việc.

5. Tùy thuộc vào tổ chức lao động, người sử dụng lao động quyết định thời điểm nghỉ trong giờ làm việc, nhưng không được bố trí thời gian nghỉ này vào thời điểm bắt đầu hoặc kết thúc ca làm việc.

### **Điều 10. Nghỉ chuyển ca**

Thời gian nghỉ chuyển ca quy định tại Điều 110 của Bộ luật lao động được áp dụng cho từng người lao động làm việc theo ca.

**Điều 11. Thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm**

1. Thời gian học nghề, tập nghề, nếu người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động sau khi kết thúc thời gian học nghề, tập nghề.

2. Thời gian thử việc, nếu người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc.

3. Thời gian nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Khoản 1 Điều 115 của Bộ luật lao động.

4. Thời gian nghỉ việc không hưởng lương, nếu được người sử dụng lao động đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng.

5. Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng.

6. Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng.

7. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

8. Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn mà được tính là thời gian làm việc theo quy định của pháp luật về công đoàn.

9. Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động.

10. Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc mà sau đó không bị xử lý kỷ luật lao động.

11. Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội.

**Điều 12. Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm**

Cách tính ngày nghỉ hằng năm quy định tại Khoản 2 Điều 113 của Bộ luật lao động như sau:

1. Đối với tháng mà người lao động có từ 12 ngày làm việc trở lên thì được tính là 01 tháng làm việc thực tế để tính ngày nghỉ hằng năm.

2. Số ngày nghỉ hằng năm của người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng được tính như sau: Lấy số ngày nghỉ hằng năm cộng với số ngày được nghỉ tăng thêm theo thâm niên (nếu có), chia cho 12 tháng, nhân với số tháng làm việc thực tế trong năm để tính thành số ngày được nghỉ hằng năm; kết quả phép tính lấy tròn số hàng đơn vị, nếu phần thập phân lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn lên 01 đơn vị.

**Điều 13. Các công việc có tính chất đặc biệt về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

Ngoài các trường hợp quy định tại Điều 116 Bộ luật lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi các công việc khác có tính chất đặc biệt như sau:

1. Người làm các nghề, công việc phòng chống thiên tai được áp dụng chế độ thường trực 24/24 giờ trong thời điểm phòng ngừa, ứng phó và khắc phục hậu quả thiên tai.

2. Người làm các nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được rút ngắn ít nhất 02 giờ làm việc hằng ngày.

3. Người làm các công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao có thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi biến động theo thời gian, địa điểm luyện tập, tập huấn, thi đấu, biểu diễn và các điều kiện khách quan như thời tiết, khán giả.

### **Chương III**

## **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 14. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021

2. Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

#### **Điều 15. Tổ chức thực hiện**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực phòng chống thiên tai, sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính chất đặc biệt về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao, sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

4. Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính chất đặc biệt về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong lĩnh vực hàng hải, hàng không, sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**Nơi nhận:**

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Quốc hội;
- Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KGVX (3b).

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

**Nguyễn Xuân Phúc**

## Phụ lục 1

### MẪU VĂN BẢN THỎA THUẬN LÀM THÊM GIỜ

(Ban hành kèm theo Nghị định số.../2020/NĐ- CP ngày ....tháng .....năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi)

TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN  
TÊN DOANH NGHIỆP, CƠ SỞ  
SẢN XUẤT, KINH DOANH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

....., ngày.....tháng.....năm.....

### VĂN BẢN THỎA THUẬN LÀM THÊM GIỜ<sup>1</sup>

- Thời gian làm thêm: Kể từ ngày ..... đến ngày .... tháng .... năm ...

- Địa điểm làm thêm:.....

- Lý do làm thêm: .....

Số TT	Họ và tên	Nghề, công việc đang làm <sup>(2)</sup>	Số giờ làm việc trong ngày <sup>(2)</sup>	Số giờ làm thêm trong ngày, tuần, tháng <sup>3</sup>	Chữ ký của người lao động
1	2	3	4	5	6

Văn bản được lập thành 02 bản, tổ chức đại diện tập thể người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.

....., ngày... tháng... năm .....

TM. TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN  
TẬP THỂ LAO ĐỘNG TẠI  
CƠ SỞ  
(ký tên, đóng dấu – nếu có)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
hoặc người được uỷ quyền  
(Ký tên, đóng dấu)

<sup>1</sup> Nếu ký riêng từng bản theo từng người lao động thì không phải lập bảng này

<sup>2</sup> Trường hợp đã sử dụng bảng chấm công và công việc, giờ làm không thay đổi trong nhiều ngày, nhiều tháng đã ghi trong bảng chấm công thì không cần thiết kê các cột này trong bản thỏa thuận.

<sup>3</sup> Trường hợp số giờ làm thêm của các ngày không giống nhau thì phải kê chi tiết số giờ làm thêm của từng ngày cụ thể với từng lao động vào văn bản thỏa thuận.

**Phụ lục 2**  
**MẪU CÔNG VĂN THÔNG BÁO LÀM THÊM TỪ TRÊN 200 GIỜ ĐẾN 300 GIỜ**  
**TRONG MỘT NĂM**

*(Ban hành kèm theo Nghị định số.../2020/NĐ- CP ngày ...tháng .....năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi)*

**TÊN CƠ QUAN CHỦ QUẢN**  
**TÊN DOANH NGHIỆP, CƠ SỞ**  
**SẢN XUẤT, KINH DOANH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Số: .....

....., ngày.....tháng.....năm.....

V/v Tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ  
đến 300 giờ trong năm

Kính gửi: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội ...

Thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh năm ..., doanh nghiệp (đơn vị)..... có một số nghề, công việc làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm, cụ thể như sau:

**1. Nghề, công việc phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm:**

STT	Các chức danh nghề, công việc phải làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong năm	Lý do phải làm thêm giờ <sup>4</sup>
1.		
...		

**2. Cam kết khi tổ chức thực hiện làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm**

.....  
.....<sup>5</sup>

**Nơi nhận:**

- Như trên;

.....

....., ngày..... tháng..... năm.....

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

*(Ký tên, đóng dấu)*

<sup>4</sup> Lý do này phải phù hợp với các trường hợp được quy định

<sup>5</sup> Khuyến khích mở rộng các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động khi tham gia làm thêm giờ như tăng cường bồi dưỡng hiện vật, thực hiện ăn ca, tăng cường kiểm tra sức khoẻ.

Số: /TT-CP

Hà Nội, ngày tháng năm 2020.

## **DỰ THẢO 0**

### **TỜ TRÌNH**

**Về việc ban hành Nghị định quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Bộ Luật lao động (sửa đổi) và Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 01/01/2020 của Chính phủ về một số nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2020, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các bộ, ngành và địa phương có liên quan xây dựng và hoàn thiện Đề án Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ về Đề án Nghị định này, như sau:

#### **I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH**

Triển khai Bộ luật lao động 2012, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Nghị định 45/2013/NĐ-CP đã góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, việc triển khai Nghị định 45/2013/NĐ-CP đã có một số khó khăn và vướng mắc như: Chưa rõ cụm từ làm việc theo ca, ca liên tục; cách tính thời điểm và thời gian giảm giờ làm việc đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu; còn có cách hiểu khác nhau trong việc áp dụng quy định về việc nghỉ sau nhiều ngày làm thêm, tính số ngày phép nếu ngày làm việc không đủ tháng... Một số tồn tại trên xuất phát từ các quy định trong Bộ luật lao động 2012 (như quy định về giảm thời gian làm việc năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, nghỉ sau nhiều ngày làm thêm liên tục,...).

Bộ luật lao động (sửa đổi) được Quốc hội khóa XIV thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 tại Kỳ họp thứ 8 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Bộ luật lao động (sửa đổi) được xây dựng trên cơ sở kế thừa các quy định

tiền bộ của quy định hiện hành, khắc phục những hạn chế, bất cập phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện, đặc biệt tiếp tục cụ thể hóa các quan điểm, định hướng về xây dựng, phát triển mối quan hệ lao động hài hoà, tiến bộ được thể hiện trong Hiến pháp, các văn kiện, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước. Trong đó có Chương VII – Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, với nhiều nội dung giao Chính phủ quy định (như Khoản 5 Điều 107; Khoản 7 Điều 113; Điều 116).

Như vậy, việc nghiên cứu xây dựng, ban hành Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động 2019 về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi là cần thiết.

## **II. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH**

Dự thảo Nghị định đã được nghiên cứu, xây dựng đảm bảo đúng trình tự, thủ tục quy định tại Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, cụ thể:

1. Xây dựng dự thảo Nghị định, tổ chức các cuộc hội thảo để lấy ý kiến góp ý của các chuyên gia từ các Bộ, ngành, doanh nghiệp, các tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức xã hội-ngề nghiệp, các viện nghiên cứu.

2. Gửi lấy ý kiến tất các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; các hội, đoàn thể và một số các Tập đoàn, doanh nghiệp lớn. Cho đến nay đã nhận được ..... văn bản tham gia ý kiến của các Bộ, ngành; ..... tỉnh, thành phố và ..... cơ quan, đơn vị khác (Viện nghiên cứu, Hội, Hiệp hội, Tập đoàn, Tổng công ty,..).

3. Đăng tải dự thảo Nghị định trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để lấy ý kiến rộng rãi các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và nhân dân.

4. Tổ chức các cuộc họp chuyên gia để nghiên cứu, tiếp thu ý kiến tham gia của các Bộ, ngành, địa phương hoàn thiện dự thảo Nghị định gửi lấy ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp.

5. Tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp và hoàn thiện dự thảo Nghị định.

## **III. NỘI DUNG CỦA DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động 2019 về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được kết cấu gồm 3 Chương 15 Điều với nội dung cụ thể như sau:

### **1. Chương I - Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng**

Chương này gồm 2 Điều, trong đó thống nhất đối tượng điều chỉnh và phạm vi áp dụng theo Bộ luật lao động. Nghị định này được áp dụng cả đối với cán bộ,

công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến từng đối tượng này có quy định khác.

## **2. Chương II – Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

Chương này gồm 11 Điều, từ Điều 3 đến Điều 13 quy định một số nội dung về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Chương này kế thừa các nội dung đã được hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, có điều chỉnh theo các nội dung phù hợp với quy định mới của Bộ luật lao động 2019 và các điều kiện thực tế phát sinh khi triển khai thực hiện trong thời gian qua, với một số nội dung chính như sau:

- Điều 3 (Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương) được kế thừa từ Điều 3 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP, đồng thời có tiếp thu, chỉnh sửa các nội dung sau:

+ Bổ quy định “Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu” để phù hợp quy định mới tại Khoản 2 Điều 148 của Bộ luật lao động (được quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian).

+ Chỉnh sửa câu chữ quy định tại Khoản 1 và Khoản 7 để phù hợp quy định tại Nghị định

+ Bổ sung Khoản 10, quy định “Thời gian người lao động được người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.”

- Điều 4 (Điều kiện khi tổ chức làm thêm đến 200 giờ trong một năm), là nội dung được thiết kế trên cơ sở kế thừa quy định tại Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP, với các nội dung sửa đổi, bổ sung như sau:

+ Bổ sung mẫu văn bản thỏa thuận với người lao động vào Khoản 1

+ Bổ sung thêm Khoản 3 quy định “Đối với trường hợp làm việc không trọn ngày quy định tại Điều 32 của Bộ luật lao động thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày”.

Quy định này xuất phát từ thực tế có người lao động chỉ làm 2 đến 3 giờ một ngày (như phục vụ bàn trong các quán ăn...); nếu áp dụng quy định hiện hành chỉ được làm thêm 1 đến 1,5 giờ; gây khó khăn cho tổ chức công việc khi cần làm thêm vào lúc cao điểm.

+ Bổ sung quy định về việc “bổ trí nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong 7 ngày liên tục bất kỳ” vào Khoản 4, để phù hợp quy định tại Nghị định

+ Bổ sung thêm Khoản 5 “Trong trường hợp có sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi, chỉ được huy động họ làm việc và làm thêm giờ trong khoảng thời gian từ 6 giờ sáng đến 24 giờ hằng ngày”

Quy định này nhằm góp phần bảo vệ sự phát triển thể lực, trí lực của người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi họ làm đêm, làm thêm giờ theo quy định tại Khoản 2 Điều 146 Bộ luật lao động.

- Điều 6 (Các trường hợp tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm) bổ sung thêm “các trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất đặc thù riêng của ngành, lĩnh vực trong cơ quan, đơn vị nhà nước”, ngoài các trường hợp quy định tại các điểm a, điểm b, điểm c, điểm d Khoản 3 Điều 107 của Bộ luật lao động

- Điều 7 (Điều kiện khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm), là nội dung được thiết kế trên cơ sở kế thừa quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 4 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP, với một số nội dung sửa đổi, bổ sung như sau:

+ Quy định cụ thể thời hạn và mẫu văn bản thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm;

+ Bổ sung thêm quy định “3. Phải khám sức khỏe ít nhất 01 lần cho người lao động trong vòng 6 tháng”.

- Điều 7 (Tính vào số giờ làm thêm trong một số trường hợp đặc biệt) là nội dung mới được bổ sung xuất phát từ những bất cập khi tính toán số giờ làm thêm trong thời gian vừa qua, cụ thể:

+ Khoản 1 quy định cách tính cho các “Trường hợp áp dụng quy định làm việc không trọn ngày, trọn tuần hoặc ngày làm việc dưới 8 giờ, tuần làm việc dưới 48 giờ”;

+ Khoản 2 áp dụng cho trường hợp xây dựng thời giờ làm việc bình thường theo tuần quy định tại Khoản 2 Điều 105 của Bộ luật lao động (thì số giờ làm thêm trong ngày phải trả lương làm thêm giờ nhưng không cộng vào tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm, nếu tổng số giờ làm việc trong tuần không quá 48 giờ.

Quy định này xuất phát từ thực tế trong thời gian qua, một số doanh nghiệp kế thừa thực hiện từ quy định tại Bộ luật lao động 1994, tổ chức làm việc theo tuần là

48 giờ, chẳng hạn như: Tập đoàn Intel Việt Nam bố trí thời gian làm việc của người lao động là 4 ngày/tuần mỗi ngày 12 giờ; nếu áp dụng theo quy định tại Khoản 2 Điều 105 Bộ luật lao động mà không có hướng dẫn thêm thì mỗi ngày sẽ có 02 giờ làm thêm, một năm trên 160 giờ làm thêm, trong khi thực tế mỗi tuần chỉ làm 48 giờ làm việc.

+ Khoản 3, quy định một số khoản thời gian nghỉ ngơi, không trực tiếp làm việc quy định tại Khoản 1, 9 và 10 Điều 3 của Nghị định này được tính vào giờ làm việc nhưng không cộng vào tổng số giờ làm thêm trong ngày, trong tháng, trong năm.

- Điều 8 (Tổ chức “làm việc theo ca” để xác định thời gian nghỉ trong giờ làm việc và nghỉ chuyển ca) là quy định mới nhằm hướng dẫn rõ cụm từ “làm việc theo ca”, “ca làm việc” tại Khoản 1 Điều 109, Điều 110 của Bộ luật lao động, cụ thể:

+ “Làm việc theo ca” quy định tại Khoản 1 Điều 109 của Bộ luật lao động là việc tổ chức làm việc theo một trong 02 trường hợp sau: (1) Có ít nhất 02 người hoặc 02 nhóm người thay phiên nhau làm việc trên cùng một vị trí làm việc trong 01 ngày (24 giờ liên tục); (2) có ít nhất 01 người hoặc 01 nhóm người làm việc vào bất kỳ giờ nào trong khung giờ làm việc ban đêm được quy định tại Điều 106 của Bộ luật lao động.

+ “Ca làm việc” quy định tại Điều 110 của Bộ luật lao động là khoảng thời gian làm việc của mỗi người hoặc một nhóm người riêng biệt khi làm việc theo ca.

- Điều 9 (Nghỉ trong giờ làm việc) gồm 5 khoản là quy định mới nhằm cụ thể quy định tại Điều 109 của Bộ luật lao động. Trong đó “Ca liên tục” để được tính thời gian nghỉ giữa giờ vào giờ làm việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 109 của Bộ luật lao động là ca làm việc có đủ các điều kiện sau:

+ Người lao động làm việc trong ca từ 6 giờ trở lên;

+ Thời gian nghỉ giữa giờ dưới 60 phút liên tục.

- Điều 10, hướng dẫn cụ thể về “Thời gian nghỉ chuyển ca quy định tại Điều 110 của Bộ luật lao động được áp dụng cho từng người lao động làm việc theo ca”

- Điều 11 quy định 11 trường hợp được tính là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm, được xây dựng trên cơ sở kế thừa quy định tại Điều 6 của Nghị định 45/2013/NĐ-CP, đồng thời có bổ sung sửa đổi một số khoản để phù hợp quy định mới của Bộ luật lao động (Khoản 1,3,8,10 Điều 11 của dự thảo Nghị định). Riêng đối với “Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội” cũng có ý kiến các doanh nghiệp đề nghị bỏ vì đây không phải lỗi của doanh nghiệp.

- Điều 12 (Cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm) được xây dựng trên cơ sở kế thừa quy định tại Điều 7 của Nghị định 45/2013/NĐ-CP.

- Điều 13 (Các công việc có tính chất đặc biệt về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi) là quy định mới bổ sung thêm 03 trường hợp ngoài các trường hợp quy định tại Điều 116 Bộ luật lao động.

Trọng đó việc quy định người làm các công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao có thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi biến động theo thời gian, địa điểm luyện tập, tập huấn, thi đấu, biểu diễn và các điều kiện khách quan như thời tiết, khán giả.

### **3. Chương III- Điều khoản thi hành**

Chương này gồm 02 Điều quy định về hiệu lực thi hành và trách nhiệm tổ chức thực hiện. Khoản 1 Điều 15 quy định trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc hướng dẫn thi hành Nghị định này.

Khoản 3 và 4 Điều 15 quy định trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải trong việc quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm các công việc có tính chất đặc biệt về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trên cơ sở tuân thủ quy định tại Điều 116, Điều 166 của Bộ luật lao động và Điều 13 của Nghị định này.

### **IV. Ý KIẾN THẨM ĐỊNH CỦA BỘ TƯ PHÁP**

.....  
.....  
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Thủ tướng, các Phó thủ tướng;
- Bộ Tư pháp, Bộ Y tế; Bộ Tài chính;
- Văn phòng Chính phủ;
- Lưu: VT, ATLĐ.

**BỘ TRƯỞNG**

**Đào Ngọc Dung**