



Tổ chức  
Lao động  
Quốc tế



## Bộ Luật Lao Động 2019

# Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

*Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.*

*Tài liệu này sẽ giới thiệu quy định của BLLĐ 2019 về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.*

## Thời giờ làm việc bình thường

BLLĐ quy định 'thời giờ làm việc bình thường' đối với người lao động không quá 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần. Đây là mức thời gian tối đa mà người lao động phải làm việc trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương trả cho những giờ làm việc này sẽ không cao hơn mức bình thường trừ trường hợp người lao động làm việc vào ban đêm (thời gian làm việc ban đêm được tính từ 10 giờ tối ngày hôm trước đến 06 giờ sáng ngày hôm sau).

Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần nhưng phải báo trước cho người lao động. Nếu người sử dụng lao động lựa chọn áp dụng giờ làm việc tối đa theo tuần, thì thời gian làm việc bình thường không được quá 10 giờ một ngày và 48 giờ một tuần.

Nhìn chung, người sử dụng lao động được tự do quy định thời giờ làm việc dưới mức tối đa theo luật và không được vượt quá mức này. BLLĐ tuyên bố rõ ràng 'Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động'.

## Thời giờ làm việc bình thường với công việc có tính chất đặc biệt

Các quy định riêng được áp dụng với công việc có tính chất đặc biệt, theo đó thời giờ làm việc tối đa và thời giờ nghỉ ngơi khác với bình thường. Những quy định riêng này được ban hành bởi các bộ ngành liên quan sau khi thống nhất với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Những loại công việc có tính chất đặc biệt được liệt kê một phần trong BLLĐ như: công việc liên quan đến ngành vận tải, làm việc lắp đặt trên biển, kỹ thuật hạt nhân, công nghệ thông tin và công việc đòi hỏi phải thường trực 24 giờ và các công việc khác theo quy định của Chính phủ.

Ngoài ra, thời giờ làm việc tối đa đối với lao động chưa thành niên cũng được quy định thấp hơn mức bình thường. (Xem thêm Tài liệu: Lao động chưa thành niên).

## Thời giờ làm thêm

Thời giờ làm thêm là khoảng thời gian làm việc ngoài giờ làm việc bình thường của người lao động được theo quy định của pháp luật, hoặc thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, hoặc hợp đồng lao động của người lao động.

Trong trường hợp thoả ước lao động tập thể có hiệu lực và xác lập thời giờ làm việc bình thường thấp hơn mức quy định trong hợp đồng lao động hay nội quy lao động, thì hợp đồng và nội quy phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể.

Nhìn chung, người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động làm thêm giờ không vượt quá mức tối đa theo luật, và người lao động được quyền đồng ý hoặc từ chối. Tuy nhiên, trong một số trường hợp nhất định, người lao động không được quyền từ chối và/hoặc giới hạn làm thêm giờ tối đa không áp dụng. Những trường hợp này được giải thích trong phần dưới đây.

Quy định về làm thêm giờ trong trường hợp thông thường: Người sử dụng lao động được quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ không vượt quá mức tối đa theo bảng dưới đây, và người lao động có thể đồng ý hoặc từ chối yêu cầu đó. Mức làm thêm tối đa thông thường là 200 giờ một năm.

Giới hạn thời giờ làm thêm cao hơn trong một số ngành nghề, công việc nhất định: BLLĐ quy định danh sách các công việc, ngành nghề mà mức làm thêm tối đa là 300 giờ một năm thay vì 200 giờ. Người lao động vẫn được lựa chọn đồng ý hoặc từ chối yêu cầu làm thêm giờ trong trường hợp này (xem Hộp 1).

Khoảng thời gian	Giờ làm thêm tối đa
Một ngày	50% số giờ làm việc bình thường
Một tuần (nếu giờ làm việc được tính theo tuần)	Tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; tổng số giờ làm thêm không quá 40 giờ trong 01 tháng
Một năm	200 giờ, trừ trường hợp các công việc nhất định áp dụng mức tối đa 300 giờ

Làm thêm giờ trong 'trường hợp cấp bách': Người sử dụng lao động được quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị bất kỳ giới hạn giờ làm thêm nào nếu:

- Việc thực hiện công việc vì mục đích quốc phòng, an ninh trong trường hợp khẩn cấp. Người lao động không được từ chối làm thêm giờ với trường hợp này.
- Việc thực hiện các nhiệm vụ cần thiết và khẩn cấp nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa. Người lao động chỉ được từ chối làm thêm trong trường hợp này nếu công việc có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Hạn chế làm thêm giờ với một số nhóm lao động đặc thù: Những hạn chế đặc biệt về thời giờ làm thêm áp dụng với một số nhóm lao động nhất định.

- Không được yêu cầu lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 (từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo) làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm.
- Không được yêu cầu lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm trừ trường hợp được người lao động đồng ý.
- Lao động lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có thể làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm với những ngành nghề thuộc danh mục do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định.
- Lao động dưới 15 tuổi không được làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm.
- Nghiêm cấm sử dụng lao động khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động khuyết tật đồng ý.

## Hộp 1: Những ngành nghề, công việc áp dụng mức làm thêm tối đa 300 giờ một năm

1. Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
2. Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
3. 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 đủ, kịp thời;
4. Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách 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 được như: thời tiết, thiên tai, dịch họa, hỏa hoạn, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;
5. Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

Lưu ý: Trong trường hợp người sử dụng lao động đề xuất áp dụng mức làm tối đa 300 giờ, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội.



## Mức lương làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm

Người lao động được hưởng mức lương cao hơn nếu làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm:

Loại công việc	Mức lương thấp nhất phải trả
Làm thêm giờ vào ngày làm việc bình thường	150%
Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần	200%
Làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương	300%
Làm việc vào ban đêm	130%
Làm thêm giờ vào ban đêm	Mức lương làm thêm giờ trong các trường hợp nêu trên cộng thêm 20% đơn giá tiền lương ban ngày

## Thời giờ nghỉ ngơi

Thời giờ nghỉ ngơi bao gồm nghỉ trong ngày làm việc, chẳng hạn như nghỉ giữa giờ và nghỉ ăn trưa; và thời gian nghỉ giữa các ngày làm việc, chẳng hạn như nghỉ hàng tuần. Nội dung nghỉ hàng năm, nghỉ lễ tết, nghỉ việc riêng sẽ được đề cập đến trong phần sau.

Nghỉ giữa ca: Thời lượng và số lần nghỉ giữa ca được tính trên cơ sở thời giờ làm việc của người lao động và/hoặc ca làm việc:

Thời giờ làm việc hoặc ca làm việc	Thời giờ nghỉ ngơi tối thiểu	Tính hay không tính vào giờ làm việc
Thời giờ làm việc thông thường tối thiểu từ 06 tiếng trở lên	30 phút	Do người sử dụng lao động quyết định
Làm việc vào ban đêm	45 phút	Do người sử dụng lao động quyết định
Làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên	30 phút (nếu làm việc vào ban ngày) hoặc 45 phút (nếu làm việc vào ban đêm)	Do người sử dụng lao động quyết định
<b>Quy định thêm về thời giờ nghỉ ngơi</b>		
Lao động nữ trong thời kỳ kinh nguyệt được nghỉ thêm mỗi ngày	30 phút	Được tính vào giờ làm việc (hưởng lương)
Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi	60 phút	Được tính vào giờ làm việc (hưởng lương)

Thời giờ nghỉ ngơi hàng tuần: Người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) mỗi tuần. Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ khi chuyển sang ca làm việc khác

Trong trường hợp người lao động làm việc theo chu kỳ lao động đặc biệt (mà không thể nghỉ hàng tuần vì tính chất công việc), thì người đó được nghỉ trung bình 04 ngày một tháng. Người sử dụng lao động được quyền quyết định ngày nghỉ hàng tuần. Ngày nghỉ hàng tuần có thể là bất kỳ ngày nào trong tuần, nhưng phải được quy định rõ trong Nội quy lao động. Trường hợp ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ tết, người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

## Ngày nghỉ lễ tết, nghỉ hàng năm, nghỉ thai sản, nghỉ việc riêng

BLLĐ cũng quy định thêm một số ngày nghỉ của người lao động như: ngày nghỉ lễ tết theo quy định của pháp luật, ngày nghỉ hàng năm, nghỉ thai sản và nghỉ vì lý do cá nhân khác. Một số thời gian nghỉ khác mà người lao động có thể được hưởng, như nghỉ ốm đau sẽ không được đề cập đến trong Tài liệu này.

Nghỉ lễ tết: Người lao động được nghỉ trong những ngày lễ tết sau đây và được hưởng lương đầy đủ:

- 1 ngày tết Dương lịch (01/01)
- 5 ngày tết Âm lịch
- 1 ngày Chiến thắng (30/04)
- 1 ngày Quốc tế lao động (01/05)
- 2 ngày Quốc khánh (02/09 và một ngày liền kề trước hoặc sau)
- 1 ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/03 Âm lịch)

Hàng năm, Thủ tướng Chính phủ quy định chi tiết ngày nghỉ tết Âm lịch và nghỉ Quốc khánh. Ngoài ngày nghỉ lễ tết nêu trên, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày quốc khánh của nước họ.

Nghỉ hàng năm: Người lao động được nghỉ hàng năm và hưởng nguyên lương như bảng dưới đây. Người lao động làm việc dưới 12 tháng được quyền nghỉ hàng năm tương ứng với số tháng làm việc. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi trao đổi với người lao động, và phải báo trước cho người lao động

## Nghỉ hàng năm

Nghỉ hàng năm cho người lao động trong điều kiện làm việc bình thường	12 ngày
---	---------

Lao động chưa thành niên Lao động khuyết tật Lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm (theo quy định của Chính phủ)	14 ngày
--	---------

Lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm (theo quy định của Chính phủ)	16 ngày
--	---------

Người lao động có thâm niên làm việc từ đủ 05 năm cho một chủ sử dụng lao động	Thêm 1 ngày nghỉ hàng năm cho mỗi 05 năm làm việc
--	---

Người lao động khi nghỉ hàng năm di chuyển bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy (Chính phủ hướng dẫn chi tiết nội)	Nếu số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày, thì từ ngày thứ 03 trở đi không tính là ngày nghỉ hàng năm mà được tính là ngày đi đường. Ngày đi đường chỉ được tính một lần mỗi năm.
--	---

Khi chấm dứt quan hệ lao động mà người lao động chưa dùng hết ngày nghỉ hàng năm	Được trả lương cho những ngày chưa nghỉ
--	---

Nghỉ sinh con: Lao động nữ được nghỉ 06 tháng trước và sau khi sinh. Trong trường hợp sinh nhiều con thì cứ sinh thêm 01 con, người lao động được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa là 02 tháng. Ngoài ra, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

Lao động nữ có thể quay trở lại làm việc sau khi nghỉ thai sản ít nhất 4 tháng, nhưng phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương, người lao động được tiếp tục hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Lao động nam khi vợ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi hoặc lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Lưu ý: Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đang mang thai, nghỉ thai sản, hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, hoặc đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, hoặc bất kỳ trường hợp nghỉ nào khác đã được người sử dụng lao động đồng ý.

Nghỉ việc riêng và nghỉ vì lý do gia đình: Người lao động được quyền nghỉ có hưởng lương hoặc không hưởng lương trong một số trường hợp đặc biệt sau đây:

Lý do	Nghỉ hưởng lương	Nghỉ không hưởng lương
Kết hôn	3 ngày	
Con kết hôn, kể cả con nuôi	1 ngày	
Cha mẹ đẻ hoặc cha mẹ nuôi, cha mẹ đẻ hoặc cha mẹ nuôi của vợ hoặc chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ hoặc con nuôi chết	3 ngày	
Ông bà hoặc anh chị em ruột chết		1 ngày
Cha mẹ hoặc anh chị em ruột kết hôn		1 ngày

Người lao động phải báo trước cho người lao động trong trường hợp nghỉ không hưởng lương. Ngoài các trường hợp nêu trên, người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương

#### Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Thông tin chi tiết về các vấn đề nêu trên được quy định tại các chương sau của BLLĐ: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương VI: Tiền lương; Chương VII: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới.



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

#### Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam  
 Điện thoại: +84 24 38 500 100  
 Fax: +84 24 37 265 520

Website: [www.ilo.org/hanoi](http://www.ilo.org/hanoi)  
 Facebook: Vietnam.ILO  
 Email : [HANOI@ilo.org](mailto:HANOI@ilo.org)