

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN THỊ THUỶ TIÊN

**PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ
NGƠI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI NGÂN HÀNG
THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM
– CHI NHÁNH BÌNH THUẬN**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP
THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ**

Lâm Đồng – 2026

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



NGUYỄN THỊ THUỶ TIÊN

**PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ
NGOÀI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI NGÂN HÀNG
THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM
– CHI NHÁNH BÌNH THUẬN**

**NGÀNH LUẬT KINH TẾ
MÃ SỐ: 8380107**

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. TS. PHẠM THỊ HỒNG TÂM**
- 2. TS. NGUYỄN THUỶ DUNG**

Lâm Đồng – 2026

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ với đề tài: “***Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận***”, bên cạnh sự nỗ lực của bản thân, tôi đã nhận được sự quan tâm, hướng dẫn và hỗ trợ tận tình từ quý Thầy/Cô, Ban lãnh đạo đơn vị thực tập, gia đình và đồng nghiệp.

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Ban Giám hiệu cùng toàn thể quý Thầy/Cô Khoa Luật Kinh tế – Trường Đại học Phan Thiết. Những kiến thức chuyên sâu về Luật Kinh tế, đặc biệt là pháp luật về doanh nghiệp và quản trị CTCP mà quý Thầy/Cô đã truyền đạt trong suốt quá trình học tập, là nền tảng lý luận quan trọng giúp tôi thực hiện và hoàn thiện đề án này.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời tri ân chân thành và sâu sắc đến ***TS. Phạm Thị Hồng Tâm***. Sự tận tâm, tinh thần trách nhiệm, những định hướng khoa học sắc bén cùng những góp ý thiết thực của Cô đã giúp tôi phát triển tư duy pháp lý, đảm bảo tính logic, chặt chẽ và phù hợp với tính chất chuyên môn của đề tài.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Lãnh đạo và các phòng chuyên môn của Vietcombank - CN Bình Thuận. Xin chân thành cảm ơn Quý Ngân hàng đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình thực tập, cho phép tôi tiếp cận các hồ sơ pháp lý, Nội quy Ngân hàng, các quy chế quản trị nội bộ. Những tư liệu quý báu này là cơ sở quan trọng để tôi kiểm chứng, đối chiếu giữa quy định của BLLĐ năm 2019 với thực tiễn thực hiện tại đơn vị.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, bạn bè và các anh/chị học viên cùng khóa – những người đã luôn đồng hành, động viên và hỗ trợ tôi trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu và thực hiện đề án.

Mặc dù đã nỗ lực hoàn thiện đề án ở mức tốt nhất, song do hạn chế về thời gian và kinh nghiệm thực tiễn, nội dung không tránh khỏi những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự góp ý, phê bình của quý Thầy/Cô và các chuyên gia để đề án được hoàn thiện hơn, đồng thời giúp tôi tích lũy thêm kinh nghiệm phục vụ cho công việc chuyên môn sau này.

Xin trân trọng cảm ơn!

Lâm Đồng, ngày 15 tháng 06 năm 2026

TÁC GIẢ

LỜI CAM ĐOAN

Tôi đã thực hiện Đề án thạc sĩ với đề tài: “***Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận***”.

Tôi xin cam đoan đây là đề tài nghiên cứu của riêng tôi và được sự hướng dẫn của TS. Phạm Thị Hồng Tâm và TS. Nguyễn Thuỳ Dung.

Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa được các tác giả khác công bố dưới bất kỳ hình thức nào. Nếu phát hiện có bất kỳ hình thức gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Lâm Đồng, ngày 15 tháng 6 năm 2026

HỌC VIÊN

Nguyễn Thị Thủy Tiên

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nội dung từ viết tắt
BLLĐ	Bộ luật lao động
CTCP	Công ty cổ phần
CN	Chi nhánh
CP	Chính phủ
CQNN	Cơ quan nhà nước
CVĐB	Công việc đặc biệt
CVĐT	Công việc đặc thù
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NQLĐ	Nội quy lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
PLLĐ	Pháp luật lao động
QĐPL	Quy định pháp luật
QHLĐ	Quan hệ lao động
TCTD	Tổ chức tín dụng
TGLV	Thời giờ làm việc
TGNN	Thời giờ nghỉ ngơi
TMCP	Thương mại cổ phần
TU'LĐTT	Thỏa ước lao động tập thể

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.2.1. Bảng tổng số nhân viên theo loại hợp đồng từ năm 2025 đến nay.....	60
Bảng 3.2. Bảng quy định của pháp luật các nước về TGLV bình thường và thời giờ làm thêm trong năm	79

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.2.1. Cơ cấu tổ chức của Vietcombank - Chi nhánh Qh Bình Thuận.....	60
---	----

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	i
LỜI CAM ĐOAN.....	ii
DANH MỤC BẢNG.....	iv
DANH MỤC HÌNH.....	iv
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề án.....	8
7. Kết cấu của đề án	9
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....	10
1.1. Một số vấn đề lý luận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	10
1.1.1. Khái niệm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	10
1.1.2. Đặc điểm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	12
1.1.3. Ý nghĩa thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	14
1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	16
1.2.1. Khái niệm pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	16
1.2.2. Nội dung pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	18
1.3. Pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và bài học kinh nghiệm.....	25
1.3.1. Nhật Bản	26
1.3.2. Indonesia	27
1.3.3. Pháp.....	29

1.3.4. Bài học kinh nghiệm	30
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	33
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM - CHI NHÁNH BÌNH THUẬN	34
2.1. Thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	34
2.1.1. Thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc	34
2.1.2. Thực trạng pháp luật về thời giờ nghỉ ngơi	40
2.1.3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc đặc biệt và đối với một số công việc đặc biệt	46
2.1.4. Đánh giá thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	48
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank - CN Bình Thuận	59
2.2.1. Những kết quả đạt được trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank - CN Bình Thuận	59
2.2.2. Một số tồn tại trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận và nguyên nhân của tồn tại	70
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	76
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM - CHI NHÁNH BÌNH THUẬN	77
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận	77
3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.....	79

3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Ngân hàng thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận	83
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	86
KẾT LUẬN.....	87
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	89
PHỤ LỤC.....	92

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển của xã hội, lao động được xem là một trong những hoạt động cơ bản và không thể thiếu của con người. Không chỉ tạo ra của cải vật chất nhằm đáp ứng các nhu cầu thiết yếu trong đời sống, lao động còn góp phần hình thành và phát triển những giá trị tinh thần đa dạng, phong phú cho mỗi cá nhân và cộng đồng. Tuy nhiên, để đạt được năng suất lao động cao cũng như tạo ra những sản phẩm có chất lượng không phải là điều dễ dàng, bởi sức lao động của con người luôn có giới hạn nhất định. Nếu không được nghỉ ngơi và phục hồi kịp thời, khả năng lao động sẽ dần suy giảm, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc và chất lượng sản phẩm. Xuất phát từ yêu cầu đó, việc pháp luật quy định về thời giờ làm việc (TGLV) và thời giờ nghỉ ngơi (TGNN) có vai trò trọng yếu trong việc bảo đảm sức khỏe, tái tạo sức lao động cho người lao động, đồng thời góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình sản xuất và kinh doanh. Trên phương diện quốc tế, Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền năm 1948 của Liên Hợp Quốc đã khẳng định rõ quyền làm việc và quyền được nghỉ ngơi là những quyền cơ bản của mỗi cá nhân. Tại Việt Nam, kể từ khi giành được độc lập, vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động đã nhận được sự quan tâm sâu sắc từ Đảng và Nhà nước. Sự quan tâm đó được thể hiện nhất quán thông qua các quy định của Hiến pháp, Bộ luật Lao động cùng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành qua các thời kỳ.

Tại Việt Nam, PLLĐ là nền tảng định hướng cho việc tổ chức TGLV, TGNN tại tất cả các tổ chức sử dụng lao động. BLLĐ năm 2019 điều chỉnh khá chi tiết về TGLV bình thường, làm việc ban đêm, làm thêm giờ cũng như các quyền lợi liên quan đến nghỉ giữa giờ, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, nghỉ hàng tuần và nghỉ việc riêng có hưởng lương. Bên cạnh đó, hạn chế chung trong bối cảnh ngành ngân hàng có đặc thù lao động chất lượng cao, làm việc theo quy trình nghiêm ngặt, khối lượng công việc lớn và biến động theo chu kỳ thị trường tài chính, nhiều quy định pháp lý hiện hành vẫn còn mang tính chung chung, thiếu tính linh hoạt để điều chỉnh hiệu quả với môi trường làm việc ngân hàng hiện đại. Điều này có thể dẫn đến khó khăn khi thực

hiện quy định về bố trí nghỉ giữa ca, thời gian làm thêm trong những thời điểm cao điểm hoạt động như cuối năm, cuối quý hay trong giai đoạn triển khai sản phẩm mới.

Đồng thời, với sự phát triển mạnh mẽ và hội nhập sâu rộng của hệ thống ngân hàng Việt Nam, đặc biệt là các ngân hàng thương mại lớn như Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank), cũng đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với việc tổ chức nhân sự, trong đó bao gồm cả việc sắp xếp TGLV, TGNN nơi hợp lý. Trong bối cảnh số hóa ngân hàng, nâng cao chất lượng dịch vụ ngân hàng số 24/7, và mở rộng dịch vụ ra các nước trên thế giới, NLĐ trong ngành ngân hàng ngày càng đối mặt với áp lực làm việc cao hơn, thời gian làm việc linh hoạt hơn, và yêu cầu trực liên tục, kể cả ngoài giờ hành chính. Điều này khiến cho ranh giới giữa giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi trở nên khó phân định rõ ràng, nhất là với các vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc nhân sự phụ trách vận hành kỹ thuật hệ thống số¹. Điều đó đã đặt ra yêu cầu pháp luật phải tiếp tục có cơ chế để quyền lợi của các bên vừa được đảm bảo, vừa giải quyết được mối quan hệ giữa bảo vệ sức khỏe lâu dài của NLĐ và doanh thu của đơn vị.

Trước bối cảnh ngân hàng ngày càng chịu áp lực cạnh tranh, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, việc nghiên cứu pháp luật về TGLV, TGNN từ thực tiễn thực hiện về TGLV, TGNN tại Vietcombank mang tính cấp thiết. Việc phân tích, đánh giá vấn đề này không chỉ góp phần xác định mức độ tuân thủ pháp luật trong tổ chức, điều hành của một ngân hàng thương mại, mà còn là cơ sở để đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách lao động phù hợp với đặc thù ngành và xu hướng phát triển bền vững. Với tầm quan trọng đó, tác giả chọn đề tài “***Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận***” làm đề án thực sở có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2. Tình hình nghiên cứu

Tính đến thời điểm hiện tại, đã có nhiều nguồn tài liệu nghiên cứu pháp luật về TGLV, TGNN điển hình như sau:

(i) Sách, giáo trình:

¹ Nguyễn Thị Huyền Trang, “Áp lực làm việc trong ngành ngân hàng thời kỳ số hóa”, Tạp chí Ngân hàng, số 3 (2023), tr. 24-28.

Có nhiều sách tham khảo, chuyên khảo nghiên cứu về nội dung của BLLĐ, trong đó có nội dung về TGLV, TGNN HĐLĐ như: Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), “*Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019*”, Nxb Tư pháp, Hà Nội; Trần Thị Thủy Lâm, Đỗ Thị Dung (2020), “*Bình luận những điểm mới của BLLĐ năm 2019*”, Nxb Lao động, Hà Nội; Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thủy Lâm (2020), “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*”, Trường Đại học Luật Hà Nội, NXB Công an nhân dân... Các sách bình luận này không nghiên cứu riêng về TGLV, TGNN, tuy nhiên trong đó có nội dung về TGLV, TGNN. Theo đó, các tác giả đưa ra quan điểm, đánh giá về các quy định về TGLV, TGNN trong BLLĐ năm 2019, đồng thời chỉ ra những điểm mới trong quy định của pháp luật hành so với quy định trước đó.

(ii) Luận văn, luận án:

Nguyễn Vũ Thảo Linh (2025), “*Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Học viện Phụ nữ Việt Nam*”, Đề án tốt nghiệp thạc sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội. Đề án đã đạt được mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu với những kết quả chủ yếu như sau: hệ thống hoá một số vấn đề lý luận về TGLV, TGNN phân tích, đánh giá thực trạng thực tiễn thực hiện quy định về TGLV, TGNN tại Học viện Phụ nữ Việt Nam. Đề án cũng đã phân tích những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của hạn chế trong thực hiện quy định về TGLV, TGNN tại Học viện Phụ nữ Việt Nam. Trên cơ sở phân tích thực tiễn, đưa đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện QĐPL về TGLV, TGNN; Đồng thời kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi tại Học viện Phụ nữ Việt Nam.

Trần Hải Nam (2023), “*Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở Việt Nam*”, Luận văn Thạc sĩ, trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn trình bày về một số vấn đề lý luận và pháp luật về TGLV, TGNN; phân tích pháp luật hiện hành của Việt Nam về TGLV, TGNN và thực tiễn thực hiện; từ đó đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và đẩy mạnh hiệu quả thi hành pháp luật trong lĩnh vực này.

Đặng Quốc Thắng (2022), “*Pháp luật về TGLV, TGNN và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần Đại Hoàng Sơn, tỉnh Bắc Giang*”, Luận văn thạc sĩ, Đại học Luật Hà Nội. Luận văn được viết trong giai đoạn BLLĐ năm 2019 đã được đưa vào thực tiễn thi hành. Ngoài việc đánh giá chi tiết các QĐPL của Việt Nam, cũng như các quy định từ ILO và nhiều quốc gia khác trên thế giới, tác giả còn đi sâu vào thực trạng áp dụng các quy định pháp lý về vấn đề này tại đơn vị nghiên cứu. Phân tích được thực

hiện trong một giai đoạn đặc biệt, khi đại dịch Covid-19 bùng phát. Chính vì vậy, công trình đã có những phân tích rất thực tế trong việc thực thi pháp luật dựa trên tình hình kinh tế trước và sau đại dịch.

Nguyễn Đình Kiên (2022), “*Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thi hành tại Công ty TNHH Minh Dũng*”, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Luật Hà Nội. Nghiên cứu tập trung vào việc phân tích các QĐPL hiện hành về TGLV, TGNN theo BLLĐ Việt Nam, và cách thức các quy định này được triển khai tại Công ty Minh Dũng. Luận văn đã đánh giá thực tiễn thi hành các QĐPL tại Công ty TNHH Minh Dũng, tập trung vào các vấn đề như mức độ tuân thủ của đơn vị, chế độ đối với NLĐ, và những khó khăn, thách thức trong việc thực hiện đúng pháp luật. Từ đó đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện việc thực thi các quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi tại doanh nghiệp này, bao gồm việc nâng cao nhận thức của NLĐ và doanh nghiệp, tăng cường kiểm tra, giám sát từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

(iii) Đề tài nghiên cứu khoa học, hội thảo, tạp chí:

Đỗ Thị Dung (2020), “*TGLV, TGNN theo quy định của BLLĐ năm 2019 và việc triển khai thực thi*”, Đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Luật Hà Nội, khoa Pháp luật kinh tế.

Lê Đình Quảng (2020), “*Một số điểm mới về TGLV, TGNN trong BLLĐ 2019*”, Tạp chí Nghề luật số 3/2020. Bài viết này đã chỉ rõ những quy định còn hạn chế của BLLĐ năm 2012 về TGLV, TGNN và bình luận quy định mới của BLLĐ năm 2019 về TGLV, TGNN.

Các công trình trên đã được nhiều nhà khoa học nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, có những công trình nghiên cứu đã nghiên cứu tương đối về một số quy định chung về QĐPL về TGLV, TGNN cơ bản của pháp luật Việt Nam. Từ đó, chỉ ra một số bất cập, hạn chế và kiến nghị hoàn thiện pháp luật trong việc thực hiện các quy định trên. Tuy nhiên, các đề tài kể trên mới chỉ nghiên cứu một khía cạnh của pháp luật về TGLV, TGNN đặc biệt tại Vietcombank - CN Bình Thuận chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện. Chính bởi vậy, đề tài “***Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận***” mang tính ứng dụng tại Ngân hàng.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Hướng đến việc nghiên cứu một cách toàn diện các vấn đề liên quan đến TGLV, TGNN và các quy định pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này, đề án tập trung làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về TGLV, TGNN và pháp luật về TGLV, TGNN. Đồng thời, đề án tiến hành khảo sát, đánh giá các quy định của pháp luật lao động hiện hành cũng như thực tiễn áp dụng các quy định về TGLV, TGNN tại Vietcombank – CN Bình Thuận. Trên cơ sở nhận diện những hạn chế, vướng mắc còn tồn tại cả trong hệ thống pháp luật và quá trình tổ chức thực hiện tại đơn vị nghiên cứu, đề án đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, đồng thời nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về TGLV, TGNN tại Vietcombank – CN Bình Thuận.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để hiện thực hóa mục đích nghiên cứu đã đặt ra, đề án tập trung triển khai các nhiệm vụ nghiên cứu chủ yếu sau đây:

Một là, nghiên cứu và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về TGLV và TGNN, bao gồm việc phân tích khái niệm, đặc trưng pháp lý, vai trò và ý nghĩa của các quy định pháp luật trong việc bảo đảm sự hài hòa giữa quyền, lợi ích của NLĐ với nhu cầu tổ chức, quản lý và sử dụng lao động của NSDLĐ trong phát triển kinh tế.

Hai là, phân tích và đánh giá hệ thống quy định về TGLV và TGNN, trọng tâm là các quy định của BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành có liên quan. Qua đó, làm rõ mức độ đầy đủ, tính hợp lý và khả năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn của các quy định này trong quá trình quản trị và sử dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

Ba là, khảo sát và đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về TGLV và TGNN tại Vietcombank – CN Bình Thuận, đơn vị thuộc một tổ chức tín dụng có quy mô lớn, mạng lưới hoạt động rộng và đặc thù công việc gắn với việc xử lý thường xuyên các nghiệp vụ tài chính – ngân hàng có tính chất phức tạp. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tập trung làm rõ cách thức tổ chức thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, việc bố trí lao động, quản lý thời gian làm việc cũng như mức độ tuân thủ các quy định pháp luật liên quan tại đơn vị nghiên cứu.

Nghiên cứu sẽ làm rõ cách Vietcombank – CN Bình Thuận tổ chức thời gian làm việc theo giờ hành chính, cơ chế làm thêm giờ (đặc biệt trong các thời điểm cao điểm như cuối quý, cuối năm, kiểm toán nội bộ...), cũng như chính sách nghỉ phép năm, nghỉ bù và chế độ nghỉ theo đặc thù ngành tài chính – ngân hàng. Qua đó, đề tài nhận diện những bất cập cụ thể như: áp lực làm việc kéo dài, thời gian nghỉ chưa được đảm bảo đầy đủ, hoặc việc làm thêm nhưng không được ghi nhận chính thức dưới dạng giờ làm thêm.

Bốn là, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank – CN Bình Thuận, bao gồm kiến nghị hoàn thiện pháp luật cho lao động, tăng cường cơ chế kiểm tra giám sát nội bộ tại các ngân hàng thương mại, nâng cao nhận thức pháp luật cho cán bộ nhân viên, và thiết lập chính sách phân bổ thời giờ lao động hợp lý, đảm bảo bảo vệ sức khỏe và quyền lợi NLĐ đi đôi với hiệu quả công việc.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề án tập trung nghiên cứu QĐPL về TGLV, TGNN, với trọng tâm phân tích các quy định trong BLLĐ 2019 và các văn bản có liên quan. Ngoài ra, đối tượng nghiên cứu còn là thực tiễn thực hiện các quy định này tại Vietcombank - CN Bình Thuận, đặc biệt là một số quy định liên quan đến tổ chức TGLV, TGNN, chế độ làm thêm giờ và các quyền lợi khác của NLĐ trong môi trường ngân hàng.

4.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung: đề án nghiên cứu các QĐPL và thực tiễn thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN. Đề án không nghiên cứu nội dung và cách thức giải quyết tranh chấp về TGLV, TGNN .

Phạm vi không gian: Đề án đánh giá pháp luật Việt Nam hiện hành về TGLV, TGNN từ thực tiễn tại Vietcombank - CN Bình Thuận.

Phạm vi thời gian: Những số liệu, vụ việc về thực tiễn thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank – CN Bình Thuận được nghiên cứu trong giai đoạn từ năm 2019 là thời điểm BLLĐ có hiệu lực thi hành được đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Khi tiếp cận dưới lăng kính khoa học, đề tài này sẽ vận dụng một hệ thống phương pháp nghiên cứu khoa học đa dạng, nhằm không chỉ làm rõ các vấn đề lý

luận về TGLV, TGNN, mà còn phản ánh sinh động thực tiễn thực hiện các QĐPL này tại Vietcombank – CN Bình Thuận. Các phương pháp nghiên cứu này nhằm tiếp cận, phân tích và đánh giá cả khía cạnh lý thuyết và thực tiễn một cách chặt chẽ và có hệ thống, bao gồm:

Phương pháp luận: dựa trên nền tảng phép biện chứng của chủ nghĩa duy vật lịch sử Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cùng với các quan điểm và chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong đó, nội dung tập trung đặc biệt vào các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, TGLV, TGNN, cũng như các quan điểm về xây dựng và hoàn thiện PLLĐ trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Phương pháp lịch sử: Để đi tìm nguồn gốc ra đời pháp luật về TGLV, TGNN, tìm ra bản chất của việc phân định rõ thời TGLV, TGNN được thể hiện tại phần khái niệm TGLV, TGNN để nhận định đúng đắn về những ưu điểm, hạn chế trong các QĐPL liên quan cũng như việc thực hiện pháp luật trong thực tế.

Phương pháp phân tích, bình luận: đề án làm rõ một cách sâu sắc các vấn đề nghiên cứu TGLV, TGNN thành từng bộ phận để khái quát một cách đầy đủ các vấn đề lý luận, thực tiễn thực hiện quy định về TGLV, TGNN.

Phương pháp tổng hợp: Đây là phương pháp chính được áp dụng trong nghiên cứu lý luận về các QĐPL về TGLV và TGNN. Từ việc phân tích sâu sắc các vấn đề nghiên cứu TGLV, TGNN đề tài tổng hợp lại những bộ phận dữ liệu đã được phân tích để đưa ra đánh giá, kết luận. Phương pháp này sẽ giúp hệ thống hóa các quy định pháp lý liên quan trong BLLĐ Việt Nam, các nghị định, thông tư hướng dẫn, các văn bản pháp lý khác và các điều ước quốc tế có liên quan như các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Ngoài ra, phương pháp này cũng được áp dụng để tổng hợp các tài liệu nghiên cứu, báo cáo từ các cơ quan chức năng và các công trình nghiên cứu trước đó.

Phương pháp so sánh: với mục tiêu so sánh các QĐPL về TGLV và TGNN với các quy định tương ứng của một số quốc gia như Nhật Bản, cũng như các điều ước quốc tế có liên quan, đặc biệt là các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Điều này giúp đánh giá mức độ phù hợp và khả năng hội nhập của pháp luật Việt Nam trong vấn đề này trong phân phân tích lý luận.

Phương pháp thống kê: Phương pháp thống kê sẽ được sử dụng để phân tích các số liệu liên quan đến tình hình thực hiện các quy định về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận, từ đó làm rõ sự tuân thủ hay vi phạm các QĐPL và chỉ ra xu hướng phát sinh các vấn đề trong công tác tổ chức lao động tại ngân hàng.

Phương pháp thu thập và xử lý thông tin: đề tài thu thập và xử lý số liệu, hồ sơ lưu thực tế tại nơi thực hiện nghiên cứu thành từng bộ phận, đề tài tổng hợp, đưa ra đánh giá, kết luận từ những dữ liệu thu thập được.

Ngoài ra, các phương pháp hệ thống hóa lý thuyết, giả thuyết nghiên cứu, nghiên cứu tình huống cũng được học viên sử dụng làm sáng tỏ, triển khai đề án (nhưng không đề cập).

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề án

6.1. Ý nghĩa khoa học

Đề án có giá trị đóng góp vào việc làm sáng tỏ và hoàn thiện một số vấn đề lý luận về thời TGLV, TGNN. Thông qua việc phân tích khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa TGLV, TGNN cũng như khái niệm pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này, đề án đã hệ thống hóa và bổ sung các luận điểm về nguyên tắc, nội dung và cơ sở pháp lý điều chỉnh vấn đề thời giờ trong quan hệ lao động. Đồng thời, đề án cũng đưa ra các phân tích đánh giá mang tính hệ thống về QĐPL hiện hành và thực tiễn thực hiện tại Việt Nam, từ đó chỉ ra những điểm còn bất cập, hạn chế.

Trên nền tảng các phân tích lý luận và thực tiễn, tác giả đã đề xuất một số kiến nghị mang tính khoa học, có giá trị tham khảo đối với việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật hiện hành nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh và thực thi pháp luật về TGLV, TGNN. Qua đó, đề án góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận pháp luật lao động, đặc biệt trong bối cảnh yêu cầu bảo vệ NLD và nâng cao chất lượng quản trị nhân sự ngày càng gia tăng.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu của đề án có thể trở thành tài liệu tham khảo hữu ích cho các CQNN có thẩm quyền trong quá trình xây dựng, rà soát và hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động nói chung, cũng như pháp luật về TGLV, TGNN nói riêng. Ngoài ra, đề án còn cung cấp cơ sở thực tiễn và phương pháp tiếp cận cho các đơn vị sử dụng lao động – đặc biệt là các doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực – trong việc vận dụng linh hoạt và hiệu quả các QĐPL phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh cụ thể của mình.

Điều này góp phần nâng cao năng suất lao động, cải thiện môi trường làm việc, đồng thời bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cả NLĐ và NSDLĐ. Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc cụ thể hóa và vận dụng hiệu quả QĐPL về TGLV, TGNN càng trở nên cần thiết để hướng tới mô hình lao động bền vững và hài hòa.

Đồng thời, các giải pháp của đề án cũng sẽ góp phần nâng cao nhận thức của các bên liên quan (bao gồm NLĐ, NSDLĐ và các cơ quan quản lý) về quyền lợi của NLĐ và nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc thực thi quy định về TGLV, TGNN, từ đó xây dựng một thị trường lao động công bằng và phát triển bền vững hơn.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục từ viết tắt, nội dung chính của đề án được cấu trúc thành ba chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận và pháp luật về TGLV, TGNN.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về TGLV, TGNN và thực tiễn thực hiện tại Vietcombank - CN Bình Thuận.

Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật TGLV, TGNN từ thực tiễn Vietcombank - CN Bình Thuận.

CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1.1. Một số vấn đề lý luận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1.1.1. Khái niệm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

TGLV, TGNN là vấn đề quan trọng, được NLD và NSDLĐ quan tâm khi xác lập quan hệ lao động. Mục đích là nhằm bảo vệ sức khỏe NLD đồng thời bảo đảm doanh thu, lợi nhuận của NSDLĐ nhất là các doanh nghiệp. Ngay từ năm 1919, ILO đã thông qua Công ước số 1 về độ dài TGLV trong công nghiệp, hướng tới việc thông qua tiêu chuẩn “*ngày làm việc 8 giờ mỗi ngày hay 48 giờ mỗi tuần*”. Tổ chức này nhấn mạnh đây là vấn đề có tính quan trọng đặc biệt và cấp thiết, tạo nền móng cho các Công ước tiếp theo của Tổ chức cũng như các quốc gia xác định cụ thể TGLV, TGNN phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của mình. Tuy nhiên, trong Công ước này không có quy định cụ thể về khái niệm TGLV, TGNN mà phải đến Công ước số 30 năm 1930 mới có định nghĩa cụ thể.

Theo Điều 2 Công ước số 30 năm 1930 của ILO thì: “*Thời giờ làm việc có nghĩa là thời gian trong đó người lao động làm thuê được đặt dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động, trong đó không bao gồm thời giờ nghỉ ngơi mà người lao động không nằm dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động*”². Quy định này được ban hành nhằm bảo vệ quyền lợi và sức khỏe của NLD, đồng thời thiết lập một tiêu chuẩn quốc tế thống nhất về khái niệm “*thời giờ làm việc*” để các quốc gia thành viên áp dụng. Quy định này đóng vai trò định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong việc quản lý và chi trả lương, ngăn chặn tình trạng lạm dụng lao động hoặc việc gộp TGNN vào TGLV. Điều luật này có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo cho NLD có quyền được nghỉ ngơi một cách độc lập, không bị can thiệp bởi NSDLĐ. Đồng thời, nó cũng tạo nền tảng pháp lý vững chắc để NLD có thể yêu cầu nhận lương đúng với thời gian thực tế NLD đã làm việc. Về phía NSDLĐ, quy định đã tạo ra một hành lang pháp lý cụ thể để quản lý hiệu quả các hoạt động sản xuất, tổ chức nguồn nhân lực và tính toán

² Điều 2 Công ước số 30 năm 1930 của ILO về TGLV trong thương mại và văn phòng.

chi phí lao động, hỗ trợ xây dựng QHLD ổn định và hài hòa, phù hợp với chuẩn mực quốc tế.

Vấn đề TGLV, TGNN bắt nguồn từ các cuộc đấu tranh của NLD tại nhiều quốc gia tại châu Âu vào đầu thế kỷ XIX, xuất phát từ thực tế - NLD không có ngày nghỉ, trong khi đó, mỗi ngày phải làm việc suốt 15 giờ. Năm 1814, Pháp là quốc gia đầu tiên tại châu Âu quy định ngày nghỉ bao gồm những ngày lễ Công giáo và ngày Chủ nhật; tới năm 1848, những người biểu tình đòi quyền bầu cử phổ thông đồng thời yêu cầu giảm giờ làm việc là 10 giờ/ngày tại Paris và 11 giờ/ngày tại các tỉnh. Tại Hoa Kỳ, vào năm 1868, chính quyền Hoa Kỳ đã thông qua đạo luật quy định trong các cơ quan Chính phủ thì số giờ làm việc là 08 giờ/ngày. Tới năm 1886, tại thành phố Chicago, Đại hội Liên đoàn lao động tại Hoa Kỳ đã thông qua Nghị quyết quyết định thời gian lao động của NLD là 08 giờ/ngày bắt đầu từ ngày 01/05/1886.

Xét dưới góc độ ngôn ngữ pháp lý, TGLV, TGNN được các quốc gia ghi nhận bằng nhiều thuật ngữ khác nhau tùy thuộc vào hệ thống pháp luật lao động của từng nước. Chẳng hạn như: Đạo luật Việc làm của Singapore³, BLLĐ Philippines⁴ quy định “*hours of work*”/“*rest day*”, BLLĐ Thái Lan là “*work day*”/“*holiday*”⁵, hay “*working time*”/“*time of rest*” theo BLLĐ Nga⁶. Đối với Việt Nam, các nội dung liên quan đến TGLV và TGNN hiện được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa đưa ra khái niệm pháp lý chính thức đối với hai thuật ngữ này.

Dưới góc độ khoa học lao động, khái niệm này có thể hiểu là: “*TGLV là khoảng thời gian cần và đủ để NLD hoàn thành định mức lao động hoặc khối lượng công việc đã được giao*”⁷. Theo cách tiếp cận này, yếu tố “cần và đủ” mang tính tương đối, phụ thuộc vào tính chất, yêu cầu và đặc điểm của từng công việc cụ thể. Do đó, thời gian thực hiện công việc có thể kéo dài hoặc rút ngắn khác nhau, thậm chí được bố trí vào ban ngày hoặc ban đêm. TGNN là “*thời gian NLD không phải thực hiện nghĩa*

³ Who is covered under Part IV, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/who-is-covered#who-is-covered-under-part-iv>, truy cập ngày 16/04/2026

⁴ Chương I, II Quyền III (Điều kiện làm việc) của Bộ luật lao động Philippines, <https://blr.dole.gov.ph/2014/12/11/labor-code-of-the-philippines/>, truy cập ngày 16/04/2026

⁵ Điều 5 Luật Bảo vệ lao động năm 1998 của Thái Lan, <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3isn-49727>, truy cập ngày 16/04/2026

⁶ Mục IV, Mục V Phần 3 Bộ luật Lao động Liên bang Nga, <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3isn-60535>, truy cập ngày 16/04/2026

⁷ Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Tập 1, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr. 284.

vụ lao động và có quyền sử dụng thời gian này theo ý mình”⁸. Cách hiểu này cho thấy, trong thời gian nghỉ ngơi, người lao động không phải chịu sự quản lý, điều hành hay giám sát trực tiếp từ phía người sử dụng lao động và có toàn quyền quyết định việc sử dụng quỹ thời gian đó cho các nhu cầu cá nhân.

Từ định nghĩa về TGLV, TGNN ở nhiều nguồn khác nhau, ta có thể hiểu:

“TGLV là khoảng thời gian do pháp luật quy định hoặc do sự thỏa thuận của các bên trong QHLD, trong khoảng thời gian đó, NLD thực hiện các công việc được NSDLĐ giao theo thỏa thuận của các bên theo HĐLĐ dựa trên cơ sở quy định của pháp luật.

TGNN là khoảng thời gian NLD không có nghĩa vụ thực hiện các công việc được NSDLĐ phân công và có toàn quyền sử dụng thời gian này theo nhu cầu cá nhân.”

1.1.2. Đặc điểm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

TGLV và TGNN là hai khái niệm độc lập, trái ngược nhau nhưng lại vừa thống nhất, lại vừa đối lập, tạo nên mối quan hệ biện chứng, từ đó tạo lập nên quyền và nghĩa vụ của chủ thể trong QHLD.

- *Đặc điểm của TGLV:*

Thứ nhất, TGLV thể hiện nghĩa vụ lao động bắt buộc của NLD trong QHLD. NLD phải thực hiện công việc trong khoảng thời gian, theo đúng nội dung đã cam kết trong HĐLĐ hoặc theo sự phân công, điều hành của NSDLĐ. Trong thời gian này, NLD chịu trách nhiệm thực thi công việc đúng với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm tuân thủ kỷ luật, nội quy lao động và các quy chế về chuyên môn nghiệp vụ. Do đó, TGLV gắn liền với trách nhiệm pháp lý của NLD trong việc duy trì sự vận hành ổn định của tổ chức sử dụng lao động.

Thứ hai, TGLV diễn ra dưới sự quản lý, giám sát trực tiếp của NSDLĐ. Trong khoảng thời gian này, NLD không được tự ý rời bỏ vị trí làm việc hay thực hiện các hoạt động ngoài phạm vi công việc được giao mà không có sự cho phép hợp pháp. NSDLĐ có quyền giám sát nội dung, địa điểm, tiến độ và phương thức tiến hành công việc của NLD. Đây là dấu hiệu quan trọng để phân biệt TGLV với TGNN, vốn mang tính tự chủ và không đặt NLD dưới sự kiểm soát trực tiếp của NSDLĐ.

⁸ Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Tập 1, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr. 284.

Thứ ba, giới hạn về TGLV được pháp luật quy định rõ ràng nhằm bảo vệ sức khỏe và quyền lợi của NLĐ. Trong bối cảnh lao động hiện đại, việc giới hạn TGLV là một biện pháp nhân văn và cần thiết nhằm phòng ngừa tình trạng lạm dụng sức lao động, kiệt sức nghề nghiệp và mất cân bằng cuộc sống. Theo quy định tại BLLĐ năm 2019, TGLV bình thường không vượt quá 08 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần, đồng thời có các quy định về làm việc ban đêm, làm thêm giờ, làm việc theo ca, nhằm đảm bảo môi trường lao động an toàn và bền vững.

Thứ tư, TGLV có thể được sắp xếp linh hoạt nhưng phải trong khuôn khổ pháp luật. NSDLĐ và NLĐ được phép thỏa thuận về hình thức phân bổ thời gian làm việc như làm việc theo giờ, theo ngày, theo tuần hoặc theo ca kíp, tuy nhiên, những thỏa thuận này phải tuân thủ giới hạn về thời gian nghỉ ngơi bắt buộc, tổng thời gian làm việc tối đa, cũng như các quy định về thời gian làm thêm. Sự linh hoạt này vừa đáp ứng yêu cầu vận hành của doanh nghiệp, vừa phù hợp với xu hướng thị trường lao động hiện đại và nhu cầu cá nhân hóa của NLĐ.

- *Đặc điểm của TGNN:*

Thứ nhất, TGNN là quyền nhân thân được pháp luật công nhận và bảo vệ đối với NLĐ. Trong khoảng thời gian này, NLĐ không có nghĩa vụ thực hiện công việc và không chịu sự quản lý trực tiếp từ NSDLĐ. Việc bảo đảm quyền nghỉ ngơi là một trong những nguyên tắc cốt lõi của pháp luật lao động hiện đại, thể hiện sự tôn trọng đối với sức khỏe thể chất và tinh thần của NLĐ, đồng thời góp phần xây dựng môi trường làm việc nhân văn, bền vững.

Thứ hai, mục đích chính yếu của TGNN là nhằm tái tạo sức lao động và duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Sau một khoảng thời gian làm việc nhất định, NLĐ cần được phục hồi năng lượng cả về thể chất lẫn tinh thần để tiếp tục lao động hiệu quả. TGNN cũng tạo điều kiện để NLĐ tham gia vào các hoạt động cá nhân, gia đình và xã hội, từ đó không chỉ nâng cao chất lượng cuộc sống mà còn thúc đẩy sự phát triển toàn diện của con người trong mối quan hệ hài hòa giữa công việc và đời sống.

Thứ ba, TGNN được phân chia thành nhiều hình thức và loại hình khác nhau theo quy định của pháp luật. Các hình thức nghỉ ngơi bao gồm nghỉ giữa giờ làm việc (nghỉ giữa ca), nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hàng năm (nghỉ phép), nghỉ không lương và các thời gian nghỉ đặc thù theo ngành nghề. Mỗi loại hình nghỉ ngơi

có mục đích, thời lượng và điều kiện áp dụng khác nhau nhưng đều nhằm bảo vệ sức khỏe NLĐ và bảo đảm quyền lợi công bằng trong các môi trường lao động đa dạng.

Thứ tư, TGNN trong nhiều trường hợp mang tính chất bắt buộc và không thể thay thế bằng tiền lương hoặc thỏa thuận làm việc liên tục. Việc buộc NLĐ làm việc liên tục mà không có thời gian nghỉ ngơi hợp lý không chỉ vi phạm pháp luật mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe, tinh thần và hiệu suất lao động. Những quy định này phản ánh cam kết của pháp luật Việt Nam trong việc bảo đảm quyền nghỉ ngơi như một thành phần thiết yếu của quyền lao động, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế như Công ước số 14, số 132 và các khuyến nghị của ILO.

1.1.3. Ý nghĩa thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

TGLV và TGNN có vai trò quan trọng không chỉ đối với NLĐ mà còn đối với NSDLĐ và toàn bộ nền cũng như sự phát triển chung của nền kinh tế – xã hội. Việc xây dựng và thực hiện các quy định về thời giờ lao động một cách hợp lý không chỉ bảo đảm sự hài hòa giữa quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động mà còn góp phần hình thành môi trường làm việc ổn định, an toàn và hiệu quả.

Đối với NLĐ, việc nhận thức đầy đủ và tuân thủ các quy định về TGLV, TGNN có ý nghĩa quan trọng trong việc chủ động quản lý, sắp xếp và sử dụng quỹ thời gian của bản thân một cách khoa học. Trên cơ sở đó, NLĐ không những nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động mà còn bảo đảm việc thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng lao động, qua đó làm căn cứ để được hưởng các quyền lợi về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ khác theo quy định của pháp luật. Thực tế cho thấy, việc bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi phù hợp giúp duy trì sức khỏe thể chất, ổn định tinh thần và nâng cao hiệu suất lao động. Trong điều kiện cạnh tranh của nền kinh tế thị trường, khi mục tiêu lợi nhuận luôn được các doanh nghiệp chú trọng, nguy cơ NLĐ bị kéo dài thời gian làm việc hoặc khai thác quá mức sức lao động hoàn toàn có thể xảy ra nếu thiếu cơ chế kiểm soát từ pháp luật. Vì vậy, các quy định về TGLV, TGNN được xem là công cụ pháp lý quan trọng nhằm giới hạn việc sử dụng sức lao động quá mức, bảo đảm các điều kiện về an toàn, vệ sinh lao động và bảo vệ quyền lợi nghề nghiệp của NLĐ. Bên cạnh đó, khoảng thời gian nghỉ ngơi hợp lý còn tạo điều kiện để NLĐ thực hiện các chức năng xã hội, chăm lo đời sống gia đình, tham gia các hoạt động cộng đồng và phát triển bản thân, từ đó góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống trên cả phương diện vật chất và tinh thần.

Đối với NSDLĐ, việc xác định và bố trí TGLV, TGNN một cách phù hợp có ý nghĩa thiết thực trong hoạt động quản trị lao động và tổ chức sản xuất. Dựa trên đặc điểm công việc, khối lượng nhiệm vụ và yêu cầu về tiến độ thực hiện, NSDLĐ có thể xây dựng định mức lao động, dự toán chi phí nhân công và phân bổ nguồn nhân lực một cách hợp lý nhằm khai thác hiệu quả các nguồn lực sẵn có. Trên thực tế, không phải mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh đều đòi hỏi kéo dài tối đa thời gian làm việc; ngược lại, việc phân bổ thời giờ lao động phù hợp với tính chất từng vị trí việc làm và từng giai đoạn hoạt động mới là yêu cầu cần thiết của quản trị nhân sự hiện đại. Đồng thời, TGLV và TGNN còn là căn cứ pháp lý quan trọng để NSDLĐ thực hiện quyền quản lý, điều hành và kiểm soát quá trình lao động trong doanh nghiệp. Thông qua đó, NSDLĐ có cơ sở để yêu cầu NLĐ chấp hành thời gian làm việc, đánh giá kết quả thực hiện công việc, áp dụng các chế độ tiền lương, tiền thưởng cũng như xử lý trách nhiệm kỷ luật lao động khi phát sinh hành vi vi phạm.

Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, vai trò của TGLV và TGNN được thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau, từ việc nâng cao năng suất lao động, cải thiện chất lượng nguồn nhân lực đến việc duy trì sự ổn định của các quan hệ xã hội. Một cơ chế tổ chức thời giờ lao động hợp lý không chỉ giúp cân bằng giữa yêu cầu sản xuất và nhu cầu nghỉ ngơi của NLĐ mà còn góp phần bảo tồn các giá trị văn hóa, truyền thống dân tộc thông qua việc bảo đảm thời gian nghỉ trong các ngày lễ, tết và sự kiện có ý nghĩa đặc biệt của quốc gia. Mặt khác, chế độ TGNN còn được xem là một trong những tiêu chí phản ánh mức độ phát triển kinh tế, xã hội và trình độ hoàn thiện của hệ thống pháp luật lao động. Thực tiễn cho thấy, tại các quốc gia có trình độ phát triển cao, thời giờ làm việc thường có xu hướng được rút ngắn hơn so với các nước đang phát triển do tác động của tiến bộ khoa học – công nghệ, cơ cấu lao động và đặc điểm văn hóa làm việc. Việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật, tự động hóa và chuyển đổi số đã giúp giảm đáng kể sự phụ thuộc vào lao động thủ công, từ đó làm giảm nhu cầu sử dụng thời gian lao động trực tiếp. Dưới góc độ quản lý nhà nước, TGLV và TGNN còn là căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động, định hướng tổ chức lao động hợp lý, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, duy trì sự ổn định của quan hệ lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1.2.1. Khái niệm pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Pháp luật là một hệ thống các quy tắc ứng xử được nhà nước ban hành hoặc công nhận, nhằm mục đích điều chỉnh và quản lý các mối quan hệ trong xã hội. Xuất phát từ yêu cầu bảo đảm sự điều chỉnh thống nhất các quan hệ lao động, Nhà nước Việt Nam đã xây dựng và ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này. Trong đó, Bộ luật Lao động năm 2019 là văn bản pháp lý có ý nghĩa trung tâm, hiện đang giữ vai trò nền tảng trong việc điều chỉnh các quan hệ lao động và đã chính thức có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021, thay thế Bộ luật Lao động năm 2012. Bên cạnh đó, các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành cũng góp phần cụ thể hóa và bảo đảm khả năng áp dụng các quy định về TGLV, TGNN trong thực tiễn.

Về phương diện pháp lý, TGLV và TGNN là hai phạm trù riêng biệt, có nội hàm và chức năng điều chỉnh khác nhau, đồng thời tồn tại trong mối quan hệ bổ trợ và gắn kết chặt chẽ với nhau. Mặc dù mang tính đối lập về mặt thời gian, song sự kết hợp giữa hai chế định này tạo nên cơ sở để xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Nếu TGLV là khoảng thời gian người lao động có trách nhiệm thực hiện công việc theo thỏa thuận hoặc theo sự phân công của người sử dụng lao động thì TGNN là khoảng thời gian người lao động được tạm thời giải phóng khỏi nghĩa vụ lao động nhằm phục hồi sức khỏe và đáp ứng các nhu cầu cá nhân. Trong thời gian làm việc, người lao động có nghĩa vụ thực hiện công việc dưới sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động theo các quy định của pháp luật lao động cũng như nội dung đã được các bên xác lập trong quan hệ lao động. Ngày nay, NSDLĐ thường sử dụng các công cụ hỗ trợ để thực hiện quyền giám sát, quản lý của mình như: camera, máy chấm công bằng vân tay... Bên cạnh đó, NSDLĐ phải có nghĩa vụ đảm bảo sức khỏe cho NLĐ bằng cách bố trí, tổ chức lao động hợp lý, khoa học. Khi cảm thấy sức lao động không còn tiếp tục được duy trì hoặc những vấn đề cá nhân khác, NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ cho phép bản thân được nghỉ ngơi. Mối quan hệ mật thiết giữa TGLV và TGNN còn thể hiện ở chỗ, sức lao động của con người là hữu hạn, con người không thể làm việc liên tục.

Việc cân bằng giữa TGLV và TGNN là vô cùng quan trọng. Từ đó, vòng lặp giữa làm việc và nghỉ ngơi mới bền vững. Ví dụ: trong trường hợp làm việc quá nhiều

mà cơ thể không thể nghỉ ngơi, sức khỏe thể chất và tinh thần sẽ bị ảnh hưởng, cơ thể sinh ra căng thẳng, trầm cảm và các bệnh lý khác. Việc này dẫn đến sự gia tăng tỷ lệ xảy ra tai nạn lao động. Trong trường hợp ngược lại, việc bản thân nghỉ ngơi quá nhiều mà không lao động, cơ thể sẽ sinh ra cảm giác lười nhát, hài lòng, thiếu hứng thú và sáng tạo. Cơ thể cũng sẽ cần thêm thời giờ để bắt nhịp lại với cuộc sống lao động. Đối với lao động trí óc, TGNN phải được bố trí ngắn và dày; đối với các lao động thể chất, TGNN phải được bố trí dày và thưa mới đảm bảo được năng suất, hiệu quả làm việc. Điều đó không chỉ phụ thuộc vào ý chí các bên mà còn phụ thuộc vào đặc điểm công việc, ngành nghề, yêu cầu thực tế của mỗi đơn vị sử dụng lao động.

Ở các quốc gia trên thế giới, pháp luật về TGLV, TGNN thường bao gồm ba tầng lớp quy phạm có tính hệ thống:

Thứ nhất, là các quy định khung của Nhà nước, “bao gồm các giới hạn tối thiểu và tối đa về TGLV, cũng như các chế độ nghỉ ngơi bắt buộc”⁹. Những quy định này thường được ghi nhận trong BLLĐ và các văn bản pháp luật liên quan, có tính chất bắt buộc chung nhằm đảm bảo chuẩn mực tối thiểu cho việc bảo vệ NLĐ.

Thứ hai, doanh nghiệp ban hành quy chế nội bộ. Đây là các điều khoản được xây dựng trong phạm vi khung pháp lý chung của Nhà nước nhưng có sự điều chỉnh tương thích với mô hình tổ chức, ngành nghề, quy trình sản xuất và điều kiện lao động của từng đơn vị cụ thể. Những nội dung này thường được cụ thể hóa trong quy chế, NQLĐ, làm việc hoặc TULĐTT.

Thứ ba, là các thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ, thường được thể hiện trong HĐLĐ hoặc các văn bản khác. Những thỏa thuận này được phép linh hoạt, căn cứ theo mục đích giao kết của các bên, nhưng không được trái với các QĐPL hoặc thỏa ước có hiệu lực cao hơn.

Theo nguyên tắc phân cấp hiệu lực, thứ tự ưu tiên hiệu lực của các văn bản quy phạm và thỏa thuận được sắp xếp ưu tiên từ văn bản có giá trị pháp lý cao đến văn bản có giá trị pháp lý thấp hơn. Theo đó, pháp luật lao động giữ vị trí cao nhất, tiếp đến là TULĐTT, NQLĐ, và cuối cùng là HĐLĐ. Nguyên tắc này đòi hỏi mọi cam kết, sự đồng thuận hoặc quy định được xác lập giữa các bên trong quan hệ lao

⁹ Bùi Thị Bình (2025), Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH Tea Paris Việt Nam, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội, tr.14

động phải bảo đảm tính hợp pháp, không mâu thuẫn hoặc làm giảm các quyền lợi đã được ghi nhận trong văn bản hoặc thỏa thuận có hiệu lực pháp lý cao hơn.

Từ cách tiếp cận nêu trên, cho thấy rằng: “*Pháp luật về TGLV, TGNN là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ phát sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động liên quan đến việc xác lập, tổ chức và thực hiện chế độ thời giờ lao động*”. Theo đó, TGLV là một khoảng thời gian xác định mà trong đó NLD phải có mặt tại địa điểm làm việc, thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với NQLĐ, quy chế hoạt động của đơn vị và HDLĐ. Ngược lại, TGNN là khoảng thời gian mà người lao động được tạm thời miễn trừ khỏi nghĩa vụ lao động, đồng thời có toàn quyền quyết định việc sử dụng quỹ thời gian đó nhằm phục vụ nhu cầu cá nhân, nghỉ ngơi hoặc tái tạo sức lao động. Trên cơ sở các quy định chung của pháp luật, thông qua hợp đồng lao động và các cơ chế đối thoại phù hợp với điều kiện hoạt động, đặc điểm sản xuất, kinh doanh và yêu cầu quản lý của từng đơn vị, NSDLĐ có thể cụ thể hóa chế độ TGLV, TGNN trong phạm vi pháp luật cho phép hoặc thỏa thuận với NLD.

1.2.2. Nội dung pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1.2.2.1. TGLV

+ TGLV bình thường

TGLV bình thường được “xác định dựa trên quá trình tiêu chuẩn hóa, thể hiện thông qua quy định về số giờ làm việc trong một ngày, một tuần, hoặc số ngày làm việc trong một tháng, một năm. Trong đó, việc tiêu chuẩn hóa ngày làm việc và tuần làm việc đóng vai trò quan trọng nhất, trở thành nền tảng để trả lương lao động cũng như đánh giá tính hợp pháp của các thỏa thuận liên quan đến TGLV”¹⁰. TGLV bình thường cũng thường được gọi là TGLV tiêu chuẩn. Thông thường, thời gian này được thiết lập dựa trên các điều kiện về cơ sở hạ tầng, môi trường lao động, yếu tố thời tiết và mức độ tiêu hao sức lao động của NLD ở mức trung bình. Nó có thể được tính theo khoảng thời gian một ngày đêm (24 giờ) hoặc một tuần (7 ngày đêm)¹¹.

Tại Nhật Bản, chế định thời gian lao động cho phép áp dụng một cách linh hoạt. Chế độ này được thiết kế với ba hình thức chính: theo đơn vị 1 tháng, theo đơn vị 1

¹⁰ Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), Giáo trình luật lao động Việt Nam, Tập 1, Nxb Công an nhân dân, trang 291.

¹¹ Đỗ Thị Dung (2020), Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và việc triển khai thực thi, Hội thảo Bộ luật Lao động 2019 và vấn đề triển khai thực thi, Khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội, trang 71.

năm và theo đơn vị 1 tuần¹². Hình thức được tranh luận nhiều nhất là thời giờ lao động theo đơn vị 1 tháng, vốn được áp dụng từ khi Luật tiêu chuẩn lao động có hiệu lực và được ghi rõ trong NQLĐ hoặc văn bản tương đương tại nơi làm việc. Riêng đối với hai hình thức còn lại - 1 năm và 1 tuần - điều kiện áp dụng là cần có sự thỏa thuận với tổ chức công đoàn đại diện cho đa số NLĐ, hoặc với người đại diện được hơn nửa số lao động tín nhiệm, cùng với văn bản đồng ý của NLĐ. Để mở rộng phạm vi áp dụng, Luật tiêu chuẩn lao động sửa đổi năm 1998 đã cho phép TGLV linh hoạt theo đơn vị 1 tháng được áp dụng nếu có thống nhất giữa NSDLĐ và NLĐ, kèm theo NLĐ cần có đơn đề xuất, mà không bắt buộc phải có sự đồng thuận của từng cá nhân lao động, miễn là quy định đó được thể hiện trong các văn bản thống nhất giữa NSDLĐ với tập thể NLĐ.

+ Thời giờ làm thêm

Được hiểu là khoảng thời gian làm việc vượt ra ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định, thời giờ làm thêm phát sinh khi NLĐ tiếp tục thực hiện công việc ngoài khung thời gian đã được xác lập trong pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động. Khi tham gia làm thêm giờ, người lao động được bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, chế độ đãi ngộ và các điều kiện lao động theo thỏa thuận với NSDLĐ, tuy nhiên việc tổ chức làm thêm vẫn phải tuân thủ các giới hạn mà pháp luật quy định nhằm bảo vệ sức khỏe và quyền lợi của người lao động.

Trong thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh, đặc biệt, trong những trường hợp doanh nghiệp cần giải quyết khối lượng công việc đột xuất, bảo đảm tiến độ sản xuất hoặc đáp ứng nhu cầu lao động mang tính thời vụ, việc huy động người lao động làm thêm giờ thường trở thành giải pháp phù hợp và hiệu quả hơn so với việc tuyển dụng bổ sung lao động trong thời gian ngắn. Bởi lẽ, không chỉ gặp khó khăn về nguồn nhân lực, quá trình tuyển dụng và đào tạo lao động mới còn đòi hỏi chi phí và thời gian đáng kể. Từ góc độ kinh tế, làm thêm giờ không những giúp doanh nghiệp duy trì hoạt động ổn định, bảo đảm tiến độ công việc mà còn tạo điều kiện để người lao động nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống. Đồng thời, việc sử dụng lao động linh hoạt thông qua cơ chế làm thêm còn góp phần gia tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và thị trường lao động.

¹² Khoản 2, Khoản 4 Điều 32 của Luật tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản

Tuy nhiên, tiềm ẩn nhiều nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất, tinh thần và khả năng tái tạo sức lao động của người lao động lại chính là hoạt động làm thêm giờ nếu bị lạm dụng hoặc kéo dài quá mức. Vậy nên, trong hệ thống pháp luật lao động của hầu hết các quốc gia, việc giới hạn thời gian làm thêm và kiểm soát điều kiện tổ chức làm thêm luôn được đặc biệt chú trọng. Thông qua các quy định mang tính bắt buộc về giới hạn số giờ làm thêm, điều kiện huy động lao động và chế độ đãi ngộ tương ứng, pháp luật hướng đến mục tiêu ngăn ngừa tình trạng khai thác sức lao động quá mức, đồng thời bảo đảm an toàn, sức khỏe và các quyền lợi chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

+ *TGLV ban đêm.*

TGLV ban đêm là khoảng thời gian làm việc được xác định căn cứ vào yếu tố khí hậu từng vùng, bởi thời gian ban đêm có thể khác nhau tùy vào vị trí địa lý. Theo xu hướng lập pháp của nhiều quốc gia, thời giờ làm việc ban đêm thường được quy định theo hướng linh hoạt, phụ thuộc vào điều kiện kinh tế – xã hội, đặc điểm vùng miền, tính chất công việc, thậm chí độ tuổi và giới tính của người lao động. Chẳng hạn, pháp luật lao động Nhật Bản xác định thời gian làm việc ban đêm trong khoảng từ 22 giờ đến 5 giờ sáng ngày hôm sau. Tuy nhiên, tùy thuộc điều kiện cụ thể của từng địa phương hoặc lĩnh vực lao động, khoảng thời gian này có thể được điều chỉnh thành từ 23 giờ đến 6 giờ sáng hoặc từ 22 giờ 30 phút đến 5 giờ 30 phút nhằm bảo đảm phù hợp với thực tiễn sử dụng lao động.

Trên bình diện quốc tế, phần lớn các quốc gia đều xác định thời giờ làm việc ban đêm theo một khung thời gian tương đối thống nhất, phổ biến là khoảng “từ 22 giờ đêm đến 5 giờ hoặc 6 giờ sáng hôm sau”¹³. Chẳng hạn, tại Liên bang Nga (Điều 96) và Philippines (Điều 86), đều ghi nhận khoảng thời gian làm việc ban đêm tối thiểu là “07 giờ liên tục trong khoảng từ 10 giờ tối đến 7 giờ sáng”. Trong khi đó, theo hướng mở và linh hoạt hơn, pháp luật Brunei cho phép điều chỉnh thời giờ làm việc ban đêm tùy thuộc vào khu vực làm việc hoặc đối tượng lao động cụ thể, trong đó có lao động nữ. Pháp luật nước này còn quy định thời gian ban đêm kéo dài tối thiểu 12 giờ liên tục đối với lao động chưa thành niên¹⁴. Tương tự, Luật Campuchia xác định thời gian làm việc ban đêm là “khoảng thời gian ít nhất 11 giờ liên tục, bao

¹³ Điều 96 Luật lao động Liên Bang Nga năm 2001 (sửa đổi, bổ sung), Điều 86 Luật lao động Philippine năm 1974 (sửa đổi, bổ sung)

¹⁴ Điều 74, Điều 75 Luật lao động Brunei năm 2009 (sửa đổi, bổ sung)

gồm cả thời gian nghỉ giữa giờ và nằm trong khung từ 22 giờ tối đến 5 giờ sáng hôm sau”.¹⁵

Về phương diện sinh học và sức khỏe nghề nghiệp, ban ngày thường được xem là khoảng thời gian phù hợp với hoạt động lao động, trong khi ban đêm là thời điểm cơ thể nghỉ ngơi nhằm phục hồi năng lượng và tái tạo sức lao động. Vì vậy, khi NLĐ phải làm việc vào ban đêm, nhịp sinh học tự nhiên của cơ thể có thể bị xáo trộn, kéo theo những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe thể chất cũng như trạng thái tinh thần. Chính bởi đặc thù này, bù đắp hao phí sức lao động và nhu cầu bảo vệ người làm việc ban đêm luôn cao hơn so với lao động làm việc trong điều kiện thông thường vào ban ngày. Xuất phát từ đó, pháp luật lao động của nhiều quốc gia đều thiết lập các chế độ ưu đãi và phúc lợi cao hơn đối với người lao động làm việc vào ban đêm nhằm bảo đảm công bằng và bảo vệ sức khỏe cho họ trong quá trình lao động.

+ *TGLV linh hoạt.*

TGLV linh hoạt được hiểu là khoảng thời gian làm việc được điều chỉnh theo độ dài và thời điểm mà NLĐ thực hiện, khác với khung thời gian làm việc thông thường vốn đã được quy định theo ngày, tuần, tháng hoặc năm. Điểm nổi bật nhất của TGLV linh hoạt nằm ở khả năng điều chỉnh mềm dẻo cả về độ dài lẫn mốc thời gian bắt đầu và kết thúc công việc của NLĐ. Trong QHLD, các bên có thể thỏa thuận về khung giờ cũng như thời gian làm việc, giúp NLĐ tự cân đối sao cho phù hợp với nhu cầu cá nhân và đáp ứng yêu cầu của đơn vị.

Đây là mô hình phổ biến trong nhiều quốc gia nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của NLĐ và NSDLĐ, đồng thời thúc đẩy cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân của NLĐ. Ví dụ như Điều 23, Luật Tiêu chuẩn lao động Nhật Bản, trong đó NLĐ nuôi con chưa đủ 3 tuổi hoặc NLĐ chăm sóc đối tượng người nhà trong trạng thái cần chăm sóc có thể thực hiện chế độ TGLV linh hoạt (flex-time), tức là có thể tự chọn giờ làm việc trong khung thời gian nhất định nhưng phải đảm bảo tổng số giờ làm việc theo tuần. Mô hình này cũng khá phổ biến ở Hoa Kỳ, nhiều công ty cho phép nhân viên tự đặt lịch làm việc nơi TGLV linh hoạt nhân viên tự đặt lịch làm việc nơi TGLV linh hoạt được thiết lập dựa trên đồng thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động để phù hợp với hoàn cảnh cá nhân với mục tiêu tối ưu hóa năng suất lao

¹⁵ Xem thêm: Điều 114 Luật Lao động Campuchia

động¹⁶. Đặc điểm nổi bật nhất của TGLV linh hoạt là tính mềm dẻo về kéo dài thời gian và thời điểm làm việc của NLĐ. NLĐ và NSDLĐ có thể thỏa thuận về khoảng thời gian, khung giờ làm việc, đồng thời tự điều chỉnh lịch làm sao cho phù hợp với mong muốn cá nhân cũng như yêu cầu công việc do đơn vị đề ra. Qua đó, cơ chế thời giờ làm việc linh hoạt góp phần tạo điều kiện thiết yếu cho những nhóm NLFF có đặc điểm hoặc hoàn cảnh riêng biệt, đó là những người đảm nhận công việc đặc thù như lao động nữ, người dưới 18 tuổi, người cao tuổi, người khuyết tật hoặc các đối tượng cần được bảo vệ đặc biệt trong quan hệ lao động. Việc đa dạng hóa phương thức tổ chức thời giờ làm việc không chỉ giúp các đối tượng này có thêm cơ hội tiếp cận việc làm phù hợp với điều kiện sức khỏe, hoàn cảnh gia đình và khả năng lao động của bản thân mà còn nâng cao quyền làm việc của họ trên thực tế. Với những ưu điểm đó, chế độ thời giờ làm việc đặc thù ngày càng thể hiện vai trò quan trọng thiết yếu việc giải quyết vấn đề việc làm, thúc đẩy bình đẳng giới, hỗ trợ các nhóm lao động yếu thế và tạo điều kiện cho sự phát triển hài hòa của thị trường lao động.

1.2.2.2 Thời giờ nghỉ ngơi

TGNN là khoảng thời gian NLĐ được quyền tạm ngừng công việc để phục hồi sức khỏe, tái tạo sức lao động nhằm tiếp tục thực hiện nhiệm vụ sản xuất hoặc công tác. Dưới góc độ pháp lý, đây là khoảng thời gian không phát sinh hoạt động lao động nhưng vẫn được pháp luật lao động ghi nhận, bảo đảm và điều chỉnh như một quyền cơ bản của người lao động. TGNN được thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như nghỉ giữa giờ trong ca làm việc, nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, tết và nghỉ hằng năm có hưởng lương. Mỗi chế độ nghỉ ngơi đều mang ý nghĩa riêng trong việc bảo đảm sự cân bằng giữa lao động và phục hồi sức lao động, qua đó góp phần duy trì sức khỏe, nâng cao năng suất làm việc cũng như cải thiện chất lượng lao động trong thực tiễn.

+ Nghỉ giữa ca làm việc

Nghỉ giữa ca làm việc là “khoảng thời gian tạm dừng được sử dụng để nghỉ ngơi, ăn uống hoặc đáp ứng các nhu cầu sinh lý tự nhiên trong quá trình làm việc, và thời gian này thường đã được tính vào định mức lao động”¹⁷. Đây là một quyền lợi bắt buộc được PLLĐ bảo vệ. Thực tiễn quốc tế cũng như quy định tại Việt Nam, NLĐ

¹⁶ US Direct IMM (2002), “Giờ làm việc, tiền lương và luật lao động”, <https://www.usdirectl.com/gio-lam-viec-tien-luong-va-luat-lao-dong-o-my>

¹⁷ Lê Đình Quảng (2020), “Một số điểm mới về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong Bộ luật Lao động 2019”, Tạp chí Nghề luật, Số 3/2020, trang 42.

làm việc liên tục từ 6 giờ trở lên mỗi ngày sẽ được nghỉ ít nhất 30 phút trong ca làm việc ban ngày hoặc ít nhất 45 phút nếu làm việc vào ca đêm. Khoảng thời gian nghỉ này được tính là TGLV và NLĐ sẽ vẫn được hưởng lương. Ngoài ra, NLĐ còn có thể được nghỉ thêm nếu có sự thỏa thuận với NSDLĐ, tùy thuộc vào đặc điểm công việc và điều kiện lao động cụ thể.

+ *Nghỉ hằng tuần*

Nghỉ hằng tuần là chế độ nghỉ định kỳ dành cho NLĐ sau một chu kỳ làm việc liên tục trong tuần, nhằm giúp họ phục hồi sức khỏe, tái tạo sức lao động. Luật pháp tại nhiều quốc gia quy định rằng: “NLĐ phải được nghỉ tối thiểu 24 giờ liên tục trong mỗi tuần làm việc”. Tại Việt Nam, theo quy định của BLLĐ, “NLĐ làm việc theo chế độ tuần với 6 ngày làm việc sẽ được nghỉ ít nhất 1 ngày (tương đương 24 giờ liên tục) trong tuần. Trong trường hợp đặc biệt, nếu do tính chất công việc không thể nghỉ đúng vào ngày cố định trong tuần, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian nghỉ bù cho NLĐ vào một thời điểm khác trong tuần đó hoặc trong chu kỳ lao động nhất định. Nghỉ hằng tuần là một yếu tố quan trọng trong đảm bảo an toàn lao động và cân bằng cuộc sống cá nhân - công việc của NLĐ”.

+ *Nghỉ lễ, Tết.*

Nghỉ lễ, Tết là thời gian NLĐ được nghỉ việc để hưởng các ngày kỷ niệm quan trọng, các dịp lễ truyền thống hoặc các sự kiện chính trị – xã hội có ý nghĩa của quốc gia¹⁸. Các quốc gia trên thế giới đa phần đều có quy định về ngày nghỉ lễ, Tết dành cho NLĐ. Mặc dù vậy, lại có sự khác biệt giữa các quốc gia, điều này chịu ảnh hưởng vào những yếu tố như phong tục, lịch sử, tôn giáo và điều kiện kinh tế - xã hội riêng biệt của từng nơi,... Thông thường ngày nghỉ lễ, tết là những ngày kỷ niệm trọng đại của đất nước, ngày kỷ niệm trọng đại của quốc tế, ngày cổ truyền của dân tộc, ngày lễ tôn giáo truyền thống. Trong khu vực Đông Nam Á. Brunei quy định “nghỉ lễ, tết 8 ngày mỗi năm, Indonesia 14 ngày, philippines 13 ngày, Malaysia 10 ngày”¹⁹.

Tại Việt Nam, theo quy định hiện tại, NLĐ được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương trong các ngày lễ lớn gồm: “Tết Dương lịch (1 ngày), Tết Nguyên đán (5 ngày), Giỗ Tổ Hùng Vương (1 ngày), Ngày Chiến thắng 30/4 (1 ngày), Ngày Quốc tế Lao

¹⁸ Bùi Thị Bình (2025), “Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH Tea Paris Việt Nam”, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội, trang 20

¹⁹ Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), “Giáo trình luật lao động Việt Nam. Tập 1”, Nxb Công an nhân dân. Trang 290-300.

động 1/5 (1 ngày) và Quốc khánh 2/9 (2 ngày). Trong trường hợp các ngày nghỉ này trùng với ngày nghỉ hằng tuần, NLĐ sẽ được nghỉ bù vào ngày làm việc tiếp theo”. Các ngày nghỉ lễ, Tết không chỉ tạo điều kiện để NLĐ nghỉ ngơi mà còn là dịp để họ sum họp gia đình, tham gia các hoạt động văn hóa, tinh thần, từ đó nâng cao đời sống tinh thần và tăng cường sự gắn bó với cộng đồng.

+ *Nghỉ hàng năm.*

Nghỉ hàng năm (còn gọi là nghỉ phép năm) là chế độ nghỉ ngơi có tính chu kỳ, được áp dụng với NLĐ làm việc đủ thời gian theo quy định, nhằm bảo đảm cho họ có khoảng thời gian nghỉ dưỡng dài ngày để hồi phục thể lực và tinh thần sau một năm lao động. Cũng có quan điểm cho rằng, “nghỉ hàng năm là một phần thưởng, ghi nhận sự đóng góp của NLĐ trong một năm vừa qua cho NSDLĐ”²⁰. Tại các quốc gia phát triển, số ngày nghỉ phép hàng năm thường được quy định nhiều hơn so với các quốc gia đang phát triển. Chẳng hạn, ở Thụy Điển, NLĐ được nghỉ phép tối thiểu 5 tuần mỗi năm, còn tại Na Uy và Phần Lan, con số này lần lượt là 24 và 25 ngày. Trong khi đó, ở Indonesia, số ngày nghỉ phép năm tối thiểu chỉ là 12 ngày. Tại Singapore, NLĐ có 7 ngày nghỉ phép trong năm đầu tiên làm việc, sau đó tăng thêm một ngày mỗi năm, nhưng không vượt quá tổng cộng 14 ngày²¹.

Tại Việt Nam, BLLĐ quy định: “NLĐ có thời gian làm việc đủ 12 tháng cho một NSDLĐ thì được nghỉ phép hàng năm với thời lượng tối thiểu là 12 ngày (không kể ngày nghỉ lễ, Tết, nghỉ hằng tuần)”. NLĐ làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại hoặc ở vùng có điều kiện khó khăn có thể được nghỉ nhiều hơn. Số ngày nghỉ phép này được tăng thêm theo thâm niên làm việc: cứ 5 năm làm việc cho một NSDLĐ thì NLĐ được tăng thêm 01 ngày nghỉ phép. Ngoài ra, trong thực tiễn, để đảm bảo sức khỏe và hiệu quả làm việc nhiều doanh nghiệp còn khuyến khích NLĐ sử dụng hết số ngày nghỉ hàng năm. Trường hợp NLĐ không sử dụng hết số ngày nghỉ phép, họ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để chuyển sang nghỉ vào năm tiếp theo hoặc được thanh toán bằng tiền.

1.2.2.3 Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với một số nghề, công việc và đối với lao động đặc thù

²⁰ Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (2022), “Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019 (Tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung)”, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

²¹ Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), “Giáo trình luật lao động Việt Nam, Tập 1”, Nxb Công an nhân dân, tr.302

“*Lao động đặc thù*” thường được hiểu là những công việc có yếu tố khác biệt rõ rệt so với lao động thông thường – về điều kiện làm việc, tính nguy hiểm, mức độ căng thẳng tâm lý, hoặc yêu cầu phục vụ liên tục (ví dụ: y tế, cứu hộ, giao thông vận tải, quân đội, truyền thông...)²². Pháp luật về TGLV và nghỉ ngơi nhằm cân bằng giữa hai yếu tố: 1) Bảo vệ sức khỏe, đời sống cá nhân của NLĐ – thông qua việc hạn chế TGLV liên tục, quy định nghỉ giữa ca, nghỉ ngày cuối tuần hoặc nghỉ phép; 2) Bảo đảm tính linh hoạt cho nền sản xuất và dịch vụ – nhất là trong các lĩnh vực không thể ngừng hoạt động hoặc có chu kỳ làm việc không ổn định. Khi áp dụng cho các nghề có tính chất đặc biệt, QĐPL phải đạt đến sự “*linh hoạt trong khuôn khổ bảo vệ*”. Điểm nổi bật là pháp luật đưa ra khung, còn cơ chế thực thi thường thông qua các hiệp hội ngành nghề hoặc tổ chức công đoàn.

Ở các quốc gia theo hệ thống pháp luật commonlaw, quy định về TGLV mang tính nguyên tắc tối thiểu, phần lớn dựa trên thỏa thuận hợp đồng hoặc thương lượng tập thể. Tuy nhiên, vẫn có các ngành được điều chỉnh riêng như: Giao thông vận tải (vận tải đường dài) yêu cầu người lái xe nghỉ ngơi sau số giờ nhất định, nhân viên y tế nội trú: bị giới hạn số giờ trực liên tục trong tuần. Các quốc gia châu Á thường chấp nhận khối lượng công việc lớn, nhưng đang dần chuyển sang điều chỉnh các ngành đặc biệt như: Nhật Bản quy định giới hạn thời gian làm thêm trong ngành IT và kỹ thuật cao, nhằm giảm “*karoshi*” (chết vì làm việc quá sức), Hàn Quốc giới hạn thời gian làm việc tối đa trong tuần, nhưng tạo ra ngoại lệ cho doanh nghiệp nhỏ và các ngành đặc thù, với điều kiện phải có chính sách bù đắp tương xứng (lương, nghỉ phép, hỗ trợ tâm lý...).

1.3. Pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và bài học kinh nghiệm

Trên cơ sở tham gia các Điều ước quốc tế, mỗi quốc gia sẽ tự ban hành các quy định điều chỉnh TGLV, TGNN để áp dụng trong phạm vi quốc gia. Đây sẽ là nguồn luật trực tiếp để CQNN quản lý nhà nước về TGLV, TGNN, đồng thời cũng là cơ sở trực tiếp nhất để các bên trong quan hệ lao động xây dựng thỏa thuận phù hợp với quy định của pháp luật quốc gia. Ở các nước, TGLV, TGNN được xác định khác

²² Nguyễn Thị Ngọc Ánh (2025), Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi thực - Thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần Lilama 10, Khóa luận tốt nghiệp, trường Đại học Luật Hà Nội, tr.23

nhau. Nhật Bản là một đất nước có kinh tế phát triển và hiện đại, nơi đòi hỏi năng suất lao động xã hội ở mức rất cao. Tuy nhiên, các QĐPL về đảm bảo cho NLĐ khi làm thêm giờ cũng được quản lý hết sức chặt chẽ. Còn Pháp nổi tiếng là một trong những quốc gia có thị trường lao động được quản lý chặt chẽ nhất trong thế giới phát triển, chủ yếu là do QĐPL về tuần làm việc 35 giờ, và cũng là quốc gia có “*quyền được ngắt kết nối*” khỏi email công việc ngoài giờ làm việc²³. Và việc lựa chọn quốc gia Indonesia để tìm hiểu pháp luật TGLV, TGNN là do có những điểm tương đồng về kinh tế - xã hội với Việt Nam nhưng lại có sự khác biệt thú vị trong cách tiếp cận quản lý lao động.

1.3.1. Nhật Bản

Nhật Bản đã thiết lập quy định về TGLV tiêu chuẩn là 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần kể từ năm 1987. NLĐ được hưởng lương ngoài giờ khi làm việc vượt quá khung thời gian trên. Trước năm 2018, quốc gia này không đặt ra bất kỳ hạn mức nào về số giờ làm thêm, chỉ quy định mức lương làm thêm giờ không được thấp hơn 25% so với lương giờ làm việc thông thường. Đến năm 2010, Nhật Bản bổ sung quy định tăng mức lương làm thêm giờ lên 50% cho các giờ làm thêm vượt quá 60 giờ/tuần.

CP Nhật Bản đã duy trì và khuyến khích một nền văn hóa làm việc đặc trưng, nơi NLĐ cống hiến hết mình và NSDLĐ cam kết tuyển dụng suốt đời. Xã hội Nhật coi “*làm thêm giờ là biểu hiện tích cực, trong khi về nhà đúng giờ lại bị xem là tiêu cực*” và “*ngủ gật tại nơi làm việc được coi là biểu hiện của lòng trung thành*” như Hiroshi Ono (2018) đã chỉ ra²⁴. Sự kết hợp giữa văn hóa làm việc này và chính sách không giới hạn giờ làm thêm đã dẫn đến hiện tượng “*karōshi*”²⁵ (tử vong do làm việc quá sức) - một vấn nạn đặc trưng tại Nhật Bản.

Trước thực trạng đáng lo ngại, vào ngày 28/3/2017, CP Nhật Bản đã triển khai kế hoạch hành động nhằm cải thiện phong cách làm việc của người dân. Bên cạnh các chiến lược tuyên truyền và định hướng thay đổi nhằm tạo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, cũng như việc lắng nghe ý kiến từ các bên liên quan, vào ngày 29/6/2018, CP đã thông qua một điều luật mới quy định giới hạn giờ làm thêm. Kết

²³<https://www.cnn.com/2024/08/27/these-countries-grant-workers-the-right-to-ignore-bosses-after-work.html>, truy cập ngày 1 tháng 05 năm 2026

²⁴ Nguyễn Thị Hồng, Hà Duy Hào, “Kinh nghiệm các nước trong xác định số giờ làm thêm và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, số 06 - tháng 05/2022

²⁵ Yusuke Kobayashi, Yukako Wagatsuma Attorney-at-Law (2018), Pháp luật Cải cách phong cách làm việc tại Nhật Bản, Tin tức luật pháp Nhật Bản, tháng 6.

quả này dựa trên nghiên cứu của Yusuke Kobayashi và cộng sự (2018)²⁶. Theo quy định mới, đối với công việc thông thường, giờ làm thêm không được vượt quá 45 giờ mỗi tháng và 360 giờ mỗi năm. Trong trường hợp các CVĐT, vào mùa cao điểm, khi có sự đồng thuận giữa các bên, giờ làm thêm được phép tăng nhưng không vượt quá 720 giờ mỗi năm, 100 giờ mỗi tháng và trung bình 80 giờ mỗi tháng trong khoảng thời gian liên tiếp từ 2 đến 6 tháng²⁷. Tuy nhiên, luật này miễn trừ giới hạn giờ làm thêm đối với các chuyên gia cao cấp và những người hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu phát triển công nghệ hoặc sản phẩm mới. Đồng thời, các quy định liên quan đến thời gian nghỉ ngơi và kiểm tra sức khỏe cho NLD tăng ca cũng được siết chặt hơn.

Nhờ những cải cách trong chính sách về TGLV này, CP Nhật Bản đặt mục tiêu xây dựng một xã hội nơi NLD có thể lựa chọn phong cách làm việc phù hợp với hoàn cảnh cá nhân, đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Qua đó, quốc gia này cũng tiếp tục nỗ lực xóa bỏ tình trạng “*karōshi*” - hiện tượng tử vong do làm việc quá sức.

1.3.2. Indonesia

Hệ thống pháp luật lao động hiện hành của Indonesia về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi đang được điều chỉnh một cách đồng bộ bởi Luật Nhân lực (Luật số 13/2003), các nội dung sửa đổi mang tính bước ngoặt trong Luật Tạo việc làm (Omnibus Law - Luật số 6/2023), cùng hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 35/2021/ND-CP (PP 35/2021). Nhìn một cách tổng thể, các quy định này được thiết kế nhằm tối ưu hóa năng suất lao động cho doanh nghiệp nhưng vẫn duy trì các tiêu chuẩn bảo vệ sức khỏe cơ bản cho người lao động.

Xét về TGLV bình thường, Điều 77 Luật Nhân lực và Điều 21 Nghị định PP 35/2021 thiết lập một cơ chế linh hoạt khi cho phép doanh nghiệp lựa chọn giữa hai mô hình: hoặc làm việc 6 ngày/tuần với 7 giờ/ngày, hoặc làm việc 5 ngày/tuần với 8 giờ/ngày, nhưng cả hai mô hình đều bị khống chế nghiêm ngặt ở mức tối đa 40 giờ/tuần. Sự phân chia này giúp các ngành sản xuất thâm dụng lao động (như dệt may, giày dép) dễ dàng tối ưu hóa dây chuyền 6 ngày, trong khi khối văn phòng hoặc dịch vụ có thể áp dụng mô hình 5 ngày.

²⁶ Nguyễn Thị Hồng, Hà Duy Hào, “Kinh nghiệm các nước trong xác định số giờ làm thêm và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, số 06 - tháng 05/2022

²⁷ Hiroshi Ono. (2018), Tại sao người Nhật Bản lại làm việc quá nhiều giờ, Tạp chí Lao động Nhật Bản. tập 2, số 5, tháng 3-4.

Tuy nhiên, điểm thay đổi lớn nhất và gây nhiều tranh luận từ khi có Omnibus Law nằm ở quy định về làm thêm giờ tại Điều 78 Luật Nhân lực và Điều 26 Nghị định PP 35/2021. Nhà làm luật Indonesia đã nói rộng tăng ca từ 3 giờ lên tối đa 4 giờ/ngày và từ 14 giờ lên tối đa 18 giờ/tuần (không tính thời gian tăng ca vào ngày nghỉ, ngày lễ). Sự điều chỉnh tăng này một mặt giúp doanh nghiệp chủ động ứng phó với các đơn hàng gấp, mặt khác lại đặt ra thách thức về an toàn lao động. Để cân bằng, điều luật bắt buộc phải có sự đồng ý (bằng văn bản hoặc qua hệ thống số) của người lao động trước khi tăng ca. Đồng thời, Điều 22 Nghị định PP 35/2021 cũng ràng buộc trách nhiệm phúc lợi rất cụ thể: nếu người lao động tăng ca từ 4 tiếng trở lên trong ngày, doanh nghiệp bắt buộc phải cung cấp bữa ăn phụ đảm bảo tối thiểu 1.400 calo nhằm tái tạo sức lao động trực tiếp, một điểm rất đặc thù trong luật của quốc gia vạn đảo này. Có thể thấy các yêu cầu này của pháp luật hướng tới đảm bảo tối đa quyền lợi của NLD, tuy nhiên lại gây tranh cãi đối với NSDLĐ vì họ cho rằng đây là hạn chế, rào cản lớn đối với sự phát triển doanh nghiệp.

Song song với việc quản lý thời gian công hiến, khung pháp lý lao động hiện hành cũng phân định rõ ràng các quyền lợi nghỉ ngơi nhằm tái tạo thể chất cho NLD, được quy định cụ thể tại Điều 79 Luật Nhân lực. Ở quy mô hàng ngày, NLD được bảo đảm quyền nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút sau 4 giờ làm việc liên tục, và khoảng thời gian này không bị tính gộp vào số giờ làm việc thực tế, giúp rạch ròi trong việc tính lương. Ở quy mô hàng tuần, quyền nghỉ ngơi được đối ứng trực tiếp với mô hình làm việc: người làm chế độ 6 ngày được nghỉ 1 ngày, còn người làm chế độ 5 ngày được nghỉ 2 ngày cuối tuần.

Đối với các quyền lợi nghỉ phép dài hạn hơn, luật pháp Indonesia vẫn giữ nguyên tiêu chuẩn quốc tế tại Điều 79 khi quy định NLD có quyền nghỉ phép năm ít nhất 12 ngày làm việc hưởng nguyên lương sau khi công hiến đủ 12 tháng liên tục. Mặc dù vậy, một điểm phân tích quan trọng cần lưu ý là Omnibus Law đã bãi bỏ tính bắt buộc của “chế độ nghỉ phép dài ngày” (long-term leave - quyền lợi trước đây cho phép người lao động làm việc đủ 6 năm được nghỉ hẳn 2 tháng hưởng lương). Hiện tại, quyền lợi này đã được chuyển giao thành nghĩa vụ tự nguyện của doanh nghiệp, tùy thuộc vào sự thương lượng trong hợp đồng lao động cá nhân hoặc Thỏa ước lao động tập thể (CLA). Sự thay đổi này làm giảm đáng kể gánh nặng chi phí vận hành cho các tập đoàn lớn, nhưng cũng đòi hỏi các công đoàn tại Indonesia phải có năng

lực thương lượng mạnh mẽ hơn để giữ chân và bảo vệ quyền lợi dài hạn cho công nhân.

1.3.3. Pháp

Hệ thống pháp luật lao động hiện hành của Pháp về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi được quy định chủ yếu trong BLLĐ Pháp (Code du travail), là một trong những khung pháp lý bảo vệ NLD nghiêm ngặt và toàn diện nhất trên thế giới. Nhìn một cách tổng thể, triết lý lập pháp của Pháp tập trung vào việc cân bằng giữa cuộc sống và công việc (work-life balance), kiểm soát chặt chẽ thời gian cống hiến để bảo vệ sức khỏe thể chất và tinh thần của NLD, đồng thời vẫn để lại những “khoảng thở” linh hoạt cho doanh nghiệp thông qua các thỏa ước tập thể.

Xét về TGLV tiêu chuẩn, Điều L3121-27 BLLĐ Pháp duy trì quy định mang tính biểu tượng: thời gian làm việc hợp pháp là 35 giờ một tuần. Cần phân tích rõ rằng, 35 giờ không phải là mức trần tối đa NLD được phép làm, mà là “cột mốc” để bắt đầu tính giờ làm thêm (overtime). Mặc dù có mức trần chuẩn khá ngấn, luật pháp Pháp lại thiết lập các giới hạn trần tuyệt đối cực kỳ khắt khe tại các Điều L3121-20 và L3121-22 để ngăn ngừa tình trạng vắt kiệt sức lao động: trong mọi trường hợp, thời giờ làm việc không được vượt quá 10 giờ một ngày và 48 giờ một tuần. Thậm chí, tính trung bình trong vòng 12 tuần liên tục, thời gian làm việc cũng không được vượt quá 44 giờ một tuần.

Khi doanh nghiệp có nhu cầu tăng ca, Điều L3121-30 đưa ra khái niệm “hạn ngạch giờ làm thêm hàng năm” (contingent annuel d'heures supplémentaires), mặc định là 220 giờ/năm/người lao động (trừ khi có thỏa ước ngành quy định khác). Bất kỳ giờ làm thêm nào vượt quá hạn ngạch này không chỉ đòi hỏi doanh nghiệp phải trả tiền lương phụ trội ở mức rất cao (thường từ 25% đến 50% theo Điều L3121-36), mà còn bắt buộc phải đền bù bằng TGNN tương đương (contrepartie obligatoire dưới dạng ngày nghỉ RTT - Réduction du temps de travail). Cơ chế này vô hình trung buộc các chủ doanh nghiệp tại Pháp phải cân nhắc rất kỹ trước khi yêu cầu nhân viên tăng ca, ưu tiên việc tuyển dụng thêm nhân sự thay vì lạm dụng NLD hiện tại.

Đối ứng với các quy định bảo vệ về giờ làm, khung pháp lý về TGNN của Pháp cũng khắc nghiệt không kém đối với NSDLĐ. Theo quy định tại Điều L3131-1, mỗi NLD phải được bảo đảm TGNN tối thiểu là 11 giờ liên tục giữa hai ngày làm việc. Ở quy mô hàng tuần, Điều L3132-2 khẳng định quyền nghỉ ngơi tối thiểu là 35 giờ liên

tục (bao gồm 24 giờ nghỉ hàng tuần cộng thêm 11 giờ nghỉ giữa hai ngày làm việc), và Điều L3132-3 luật hóa nguyên tắc tối thượng: ngày nghỉ hàng tuần bắt buộc phải rơi vào Chủ nhật (nguyên tắc “Repos dominical”). Dù có một số ngoại lệ cho ngành dịch vụ, bán lẻ hoặc du lịch, doanh nghiệp muốn mở cửa ngày Chủ nhật phải trải qua quy trình xin phép và đền bù lương rất phức tạp. Ngoài ra, trong một ngày làm việc, Điều L3121-16 quy định NLĐ phải được nghỉ ít nhất 20 phút sau mỗi 6 giờ làm việc liên tục.

Về chế độ nghỉ phép dài hạn, nước Pháp nổi tiếng với chính sách đãi ngộ hào phóng được cụ thể hóa tại Điều L3141-3. Người lao động Pháp có quyền hưởng 2,5 ngày làm việc nghỉ phép cho mỗi tháng làm việc thực tế, tương đương với 5 tuần nghỉ phép năm hưởng nguyên lương (30 ngày làm việc/năm) cho một năm làm việc trọn vẹn.

Điểm đặc thù mang tính thời đại: Một điểm phân tích không thể bỏ qua trong luật hiện hành của Pháp chính là “Quyền được ngắt kết nối” (Droit à la déconnexion) quy định tại Điều L2242-17. Luật pháp Pháp thừa nhận rằng trong kỷ nguyên số, việc sắp gửi email hay gọi điện giao việc ngoài giờ làm việc, vào cuối tuần hoặc ngày nghỉ lễ cũng là một hình thức xâm phạm thời giờ nghỉ ngơi. Do đó, các công ty có trên 50 nhân sự bắt buộc phải thương lượng với công đoàn để đưa ra quy trình đảm bảo nhân viên không bị quấy rầy và có quyền lơ đi các liên lạc công việc sau giờ làm mà không sợ bị kỷ luật.

Các quốc gia phát triển thường ít áp dụng giới hạn về số giờ làm thêm, nếu có thì mức giới hạn cũng rất thấp. Ngược lại, ở các nước đang phát triển và các nền kinh tế mới nổi, quy định về giờ làm thêm xuất hiện phổ biến hơn và mức giới hạn thường cao hơn. Sự khác biệt này có thể bắt nguồn từ nhiều yếu tố như chênh lệch về thu nhập bình quân theo giờ, mức sống, đặc trưng văn hóa hoặc mục tiêu chính sách lao động của từng quốc gia. Việc kiểm soát số giờ làm thêm chủ yếu nhằm bảo vệ sức khỏe NLĐ, đồng thời khuyến khích NSLĐ tổ chức công việc một cách hợp lý hơn hoặc tuyển dụng thêm nhân sự để đáp ứng nhu cầu công việc.

1.3.4. Bài học kinh nghiệm

Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của các nước, đặc biệt là xây dựng trình bày giảm giờ làm như Nhật Bản, thay đổi cách tính tiền lương làm thêm theo công thức lũy tiến như Indonesia để vừa tăng thu nhập cho NLĐ, vừa đảm bảo NSDLĐ

hạn chế vi phạm về thời giờ làm thêm... Thông qua các quy định về TGLV và TGNN, pháp luật của nhiều quốc gia đều chú trọng và ưu tiên việc bảo đảm quyền làm việc của NLĐ. Đây được xem là tiền đề quan trọng cho việc nghiên cứu PLLĐ theo BLLĐ năm 2019, từ đó đánh giá thực tiễn thực hiện, đặc biệt trong chế định TGLV và TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận, nội dung sẽ được cụ thể hóa trong Chương 2.

Việc kiểm soát và giới hạn số giờ làm thêm tại các quốc gia như Nhật Bản, Indonesia và Pháp chủ yếu nhằm mục tiêu bảo vệ sức khỏe NLĐ. Đồng thời, chính sách này cũng tạo áp lực cho NSDLĐ, buộc họ tổ chức công việc một cách hợp lý hơn hoặc cân nhắc tuyển dụng thêm lao động để đáp ứng nhu cầu công việc. Từ kinh nghiệm thực tiễn của các quốc gia này, Việt Nam có thể có một số kinh nghiệm để áp dụng phù hợp với bối cảnh trong nước như sau:

Về xác định tính cấp thiết và chu kỳ rà soát: việc đặt ra giới hạn về giờ làm thêm được coi là cần thiết nhằm vừa tạo điều kiện cải thiện thu nhập cho NLĐ, tăng cường sự linh hoạt và tính cạnh tranh cho doanh nghiệp, vừa bảo đảm an toàn cũng như sức lao động của NLĐ sau các chu kỳ làm việc. Đồng thời, các quy định liên quan cần được thường xuyên xem xét, điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn, đồng thời đảm bảo các điều kiện của luật pháp quốc tế và định hướng phát triển bền vững.

Về lựa chọn cơ sở xác định giờ làm thêm: Việc xác định giờ làm thêm cần xác định trên việc nghiên cứu các báo cáo thống kê và phân tích dữ liệu thực tế, toàn diện về giờ làm thêm và tác động của chúng. Cần thiết triển khai hệ thống tổng điều tra để theo dõi giờ làm thêm trong cả các lĩnh vực và quy mô quốc gia, với sự tham gia của các cơ quan như Bộ Y tế, Bộ Nội vụ, và Tổng cục Thống kê. Khi xác định giờ làm thêm, cần cân nhắc nguyên tắc chia sẻ công việc và nguy cơ thất nghiệp, bên cạnh việc xem xét các yếu tố tác động đến tính linh hoạt và khả năng cạnh tranh của từng đơn vị và nền kinh tế. Giờ làm thêm nếu không được giới hạn, đặc biệt khi kết hợp với văn hóa làm việc tích cực, có thể dẫn đến nguy cơ kiệt sức và suy giảm chất lượng lực lượng lao động.

Về quy trình triển khai: Việc xác định giờ làm thêm cần được triển khai dựa trên việc nghiên cứu và tổng hợp các thông lệ quốc tế, đồng thời so sánh chính sách và điều kiện làm việc giữa các quốc gia như Nhật Bản và Pháp. Quá trình này cần dựa trên những nghiên cứu dài hạn từ các bên liên quan, tăng cường các bằng chứng có

giá trị thống kê, cũng như thực hiện các phân tích tác động dài hạn. Bên cạnh đó, việc tham vấn ý kiến từ nhiều phía, bao gồm NLĐ, NSDLĐ và cộng đồng là vô cùng cần thiết. Việc giới hạn giờ làm thêm cần được kết hợp chặt chẽ với các chính sách về TGNN và những chính sách khác nhằm bảo vệ và phục hồi sức khỏe cho NLĐ.

Về vấn đề xem xét trường hợp đặc thù: Giờ làm thêm cần được quy định khác biệt phù hợp với tính chất và đặc thù của từng loại công việc. Đối với các công việc mang tính thời vụ hoặc yêu cầu xử lý khẩn cấp, giới hạn về giờ làm thêm nên được linh hoạt điều chỉnh. Bên cạnh đó, một số CVĐT khác cũng cần được xem xét để miễn trừ khỏi giới hạn giờ làm thêm, với điều kiện các bên tham gia đủ khả năng quản lý, kiểm soát TGLV, bảo đảm sức lao động cho NLĐ và đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Từ việc nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản cũng như các nội dung pháp luật liên quan đến TGLV, TGNN của NLĐ, có thể rút ra một số kết luận quan trọng sau:

Thứ nhất, TGLV, TGNN là những phạm trù cơ bản trong QHLD, phản ánh mối mối quan hệ biện chứng giữa thời gian NLĐ phải thực hiện nghĩa vụ lao động và thời gian họ được tự động sử dụng. Việc điều chỉnh các vấn đề này bằng luật pháp thể hiện sự cần thiết của nhà nước nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên trong QHLD.

Thứ hai, giữ vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động, các quy định về TGLV và TGNN không chỉ góp phần bảo vệ sức khỏe, bảo đảm an toàn lao động cho người lao động mà còn tạo điều kiện tăng cường năng suất, hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đồng thời, đây còn là công cụ pháp lý quan trọng để Nhà nước điều tiết và quản lý thị trường lao động, hỗ trợ giải quyết việc làm cũng.

Thứ ba, pháp luật về TGLV và TGNN bao gồm nhiều nhóm quy định cụ thể liên quan đến thời giờ làm việc bình thường, thời gian làm thêm giờ, chế độ nghỉ trong ngày... Để bảo đảm hiệu quả áp dụng trong thực tiễn, các quy định này cần được xây dựng trên cơ sở khoa học, đồng thời phù hợp với đặc điểm lao động của từng đơn vị.

Thứ tư, việc nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm lập pháp và các điểm tiến bộ trong pháp luật lao động của một số quốc gia như Nhật Bản, Indonesia và Pháp là cần thiết nhằm góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về TGLV và TGNN, bảo đảm phù hợp hơn với yêu cầu hội nhập quốc tế và thực tiễn sử dụng lao động hiện nay.

Những vấn đề lý luận thảo luận cơ bản nêu trên là nền tảng quan trọng để tiếp tục nghiên cứu, đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện luật về TGLV, TGNN trong điều kiện hiện nay.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM - CHI NHÁNH BÌNH THUẬN

2.1. Thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

2.1.1. Thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc

2.1.1.1. Thời giờ làm việc bình thường

TGLV bình thường được xác lập trên cơ sở chuẩn hóa số giờ lao động theo ngày, tuần, tháng và năm nhằm tạo căn cứ pháp lý thống nhất trong việc tổ chức lao động. Việc quy định tiêu chuẩn về ngày làm việc và tuần làm việc có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong việc xác định căn cứ trả lương, tính công lao động mà còn bảo đảm tính hợp pháp đối với các thỏa thuận liên quan đến thời giờ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Nhằm bảo vệ sức khỏe, duy trì khả năng tái tạo sức lao động cũng như nâng cao hiệu quả làm việc của NLĐ trong quá trình lao động, BLLĐ năm 2019 đã thiết lập những quy định cụ thể điều chỉnh vấn đề này.

Theo quy định tại Điều 105 BLLĐ năm 2019 thì: “Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và không quá 48 giờ trong một tuần”. Trường hợp người sử dụng lao động lựa chọn phương thức xác định TGLV theo tuần thì người lao động có thể làm việc tối đa 10 giờ trong một ngày, tuy nhiên tổng thời gian làm việc vẫn không được vượt quá giới hạn 48 giờ trong tuần theo quy định của pháp luật. Từ quy định này có thể thấy rằng, pháp luật cho phép người sử dụng lao động chủ động và linh hoạt trong việc bố trí TGLV theo ngày hoặc theo tuần tùy thuộc vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh và nhu cầu tổ chức lao động của doanh nghiệp, với điều kiện phải bảo đảm tuân thủ giới hạn thời gian làm việc do pháp luật quy định. Đồng thời, việc xác định và thay đổi phương thức tổ chức thời giờ làm việc cần được thông báo trước cho người lao động biết.

TGLV bình thường phải được ghi nhận rõ ràng trong hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các quy chế làm việc của doanh nghiệp. Quy định này được đặt ra nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn của một số ngành nghề, lĩnh vực hoặc công đoạn sản xuất có tính chất đặc thù, chu kỳ lao động kéo dài, trong đó thời gian làm việc thực tế có thể vượt quá 08 giờ trong ngày, điển hình như lĩnh

vực vận tải đường dài hoặc chế biến thực phẩm. Đối với những trường hợp tổ chức lao động theo ca, kíp hoặc cần điều chỉnh thời gian làm việc theo ngày, tuần hoặc tháng để phù hợp với điều kiện sản xuất, người sử dụng lao động phải phối hợp, trao đổi và đạt được sự thống nhất với tập thể người lao động. Sự đồng thuận này có thể được thể hiện thông qua việc ký kết thỏa ước lao động tập thể nhằm bảo đảm việc xác định TGLV bình thường được thực hiện công khai, minh bạch và phù hợp với quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, quy định về TGLV bình thường còn có kẽ hở trong một số trường hợp NLĐ giao kết nhiều HĐLĐ hoặc với nhiều NSDLĐ. Pháp luật quy định NLĐ không được làm quá 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần đối với các công việc bình thường nhưng lại cho phép “NLĐ được giao kết một hoặc nhiều HĐLĐ, với một hoặc nhiều NSDLĐ”²⁸. Trong trường hợp đó, luật quy định vẫn “phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết” tức là “*phải đảm bảo thực hiện đầy đủ quy định về TGLV, TGNN*”. Tuy nhiên, có trường hợp NLĐ tự giác thực hiện không và NSDLĐ sẽ quản lý như thế nào? Khi NLĐ giao kết từ hai HĐLĐ trở lên thì TGLV được xác định ra sao?²⁹ Giới hạn không quá 8 giờ/ngày áp dụng cho một hay tất cả các HĐLĐ? Như vậy trên thực tế, NLĐ vẫn có thể lợi dụng quy định này để làm việc với thời gian cao hơn mức quy định.

Việc kéo dài thời gian làm việc vượt quá 8 giờ mỗi ngày là hiện trạng phổ biến trên thực tiễn thực hiện tại nhiều đơn vị, phổ biến nhất là các đơn vị có đông lao động nữ trong các ngành như gia công, dệt may, xuất khẩu hay sản xuất thời vụ. Nhiều NSDLĐ có hành vi vi phạm quy định về giờ làm thêm nhằm tránh chi phí tuyển dụng thêm nhân lực, đồng thời tối ưu hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Theo kết quả điều tra từ khảo sát về vấn đề TGLV, TGNN của NLĐ tại Việt Nam, TGLV đúng theo luật định chiếm 61,5% số người khảo sát và 13,5% là làm quá giờ quy định. Những vi phạm chủ yếu ở việc doanh nghiệp bắt NLĐ phải làm thêm giờ mà không có sự thỏa thuận nào. Nếu NLĐ không tuân thủ, họ sẽ bị trừ các khoản thu nhập như tiền chuyên cần hoặc tiền thưởng. Đây được xem như một hình thức gây áp lực, buộc NLĐ phải đi làm. Bên cạnh đó, có trường hợp NLĐ làm thêm giờ nhưng không được tính lương làm thêm, thay vào đó chỉ được trả công dựa trên số lượng

²⁸ Khoản 1, Điều 19 BLLĐ năm 2019

²⁹ Trần Hải Nam (2023), Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.31.

sản phẩm hoàn thành. Nguyên nhân khách quan dẫn đến việc vi phạm QĐPL lao động về TGLV là do phần lớn NLĐ tập trung trong ngành xuất khẩu, nơi công việc phụ thuộc lớn vào các hợp đồng. Thời hạn cam kết trong hợp đồng đòi hỏi doanh nghiệp phải hoàn thành đơn đặt hàng đúng thời gian. Nếu không đáp ứng được các điều khoản này, doanh nghiệp Việt Nam có nguy cơ đánh mất cơ hội cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Do đó, nếu yêu cầu trong hợp đồng về thời gian hoàn thành ngắn thì doanh nghiệp buộc phải vi phạm quy định của PLLĐ³⁰.

Có thể thấy những quy định của BLLĐ năm 2019 về TGLV tiêu chuẩn rất khoa học, đầy đủ phù hợp với pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Hầu như toàn bộ các doanh nghiệp thực hiện kinh doanh trên lãnh thổ Việt Nam, các cơ quan đoàn thể đều thực hiện những quy định TGLV tiêu chuẩn như trên. Đây vừa là sự tiếp nhận những tiến bộ của khoa học lao động vừa là nền tảng pháp lý để Việt Nam có thể thu hút nguồn lao động nước ngoài và các nhà đầu tư nước ngoài đặt thêm trụ sở tại Việt Nam.

2.1.1.2. Thời giờ làm việc linh hoạt

TGLV linh hoạt được hiểu là cơ chế tổ chức lao động cho phép NLĐ chủ động lựa chọn thời lượng làm việc theo ngày, theo tuần hoặc thực hiện công việc ngoài địa điểm làm việc truyền thống như tại nhà. Đặc điểm nổi bật của hình thức này chính là tính linh động trong việc bố trí thời gian, địa điểm cũng như thời điểm thực hiện công việc. Thông qua cơ chế đó, các bên trong quan hệ lao động có thể thỏa thuận để sắp xếp thời giờ làm việc theo hướng vừa đáp ứng nhu cầu cá nhân của người lao động, vừa bảo đảm yêu cầu quản lý, điều hành và hiệu quả sử dụng lao động của người sử dụng lao động. Tại Việt Nam, TGLV linh hoạt hiện nay chủ yếu được áp dụng dưới hình thức làm việc không trọn thời gian, còn được gọi là làm việc bán thời gian. NLĐ làm việc không trọn thời gian là người có thời giờ làm việc ngắn hơn so với thời giờ làm việc bình thường được xác định theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động³¹. Chẳng hạn, trong trường hợp doanh nghiệp quy định thời giờ làm việc bình thường là 08 giờ mỗi ngày nhưng người lao động chỉ giao kết hợp đồng lao động với thời gian làm việc 04 giờ/ngày thì trường hợp này được xác định là làm việc không trọn thời gian.

³⁰ Lại Thị Tố Uyên, Đánh giá thực trạng quy định về điều kiện làm việc trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam, Tạp chí công thương số 13 - tháng 7/2019, tr.16.

³¹ Khoản 1 Điều 32 BLLĐ năm 2019

Không chỉ được thể hiện ở sự linh hoạt về số giờ làm việc, tính chất “linh hoạt” của chế độ này còn được phản ánh thông qua khả năng điều chỉnh thời điểm và địa điểm thực hiện công việc. Trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên, NLĐ và NSDLĐ có thể xây dựng phương án làm việc phù hợp với tính chất công việc, điều kiện lao động và hoàn cảnh thực tế của NLĐ, đồng thời vẫn bảo đảm hiệu quả công việc cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Trong các hình thức tổ chức thời giờ làm việc hiện nay, TGLV linh hoạt là cơ chế thể hiện rõ nét nhất nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Dưới góc độ pháp lý, mục tiêu ban đầu của việc xây dựng cơ chế TGLV linh hoạt là nhằm tạo điều kiện cho các nhóm lao động có hoàn cảnh đặc biệt hoặc đảm nhận công việc đặc thù có thêm cơ hội tiếp cận việc làm phù hợp với điều kiện cá nhân, đồng thời chủ động cân đối thời gian lao động và nâng cao thu nhập. Quan điểm khuyến khích áp dụng chế độ TGLV linh hoạt đã được Nhà nước Việt Nam ghi nhận từ Bộ luật Lao động năm 1994 và tiếp tục được kế thừa trong các Bộ luật Lao động ban hành sau đó, bao gồm cả BLLĐ năm 2019 hiện hành.

2.1.1.3. Thời giờ làm thêm

Theo quy định tại khoản 2, Điều 107 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ chỉ được quyền huy động NLĐ làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các điều kiện do pháp luật quy định:

Thứ nhất, có sự đồng ý của NLĐ và phải được xác lập bằng văn bản³². Quy định này được đặt ra nhằm bảo đảm quyền tự do lao động, bảo vệ sức lao động và phòng ngừa hành vi cưỡng bức lao động trong quan hệ lao động. Trên thực tế, sau khi hoàn thành thời giờ làm việc bình thường, người lao động thường rơi vào trạng thái mệt mỏi hoặc không còn nhu cầu tiếp tục làm việc để gia tăng thu nhập. Trong nhiều trường hợp, do điều kiện sức khỏe, nhu cầu cá nhân hoặc mong muốn dành thời gian cho các công việc khác, người lao động không có nguyện vọng làm thêm giờ. Điều này cũng có thể ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả và mục tiêu của quá trình lao động. Tuy nhiên, mặc dù pháp luật đã ghi nhận yêu cầu phải có sự đồng ý của người lao động, quy định hiện hành vẫn chưa thể hiện đầy đủ bản chất thỏa thuận bình đẳng giữa các bên trong thực tiễn áp dụng. Không ít trường hợp người sử dụng lao động chưa thực hiện việc thông báo trước một cách hợp lý, khiến người lao động rơi vào tình trạng bị động và buộc phải chấp nhận làm thêm giờ.

³² Theo Điều 59, 60, 61, 62 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/02/2021

Thứ hai, việc tổ chức làm thêm giờ phải bảo đảm trong giới hạn thời gian mà pháp luật cho phép. Cụ thể, số giờ làm thêm trong ngày không được vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường, tương đương tối đa 04 giờ trong một ngày. Đối với trường hợp áp dụng chế độ làm việc theo tuần, tổng thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm không được vượt quá 12 giờ trong một ngày. Đồng thời, tổng số giờ làm thêm trong tháng không được vượt quá 40 giờ. Đối với một số ngành nghề, lĩnh vực hoặc công việc đặc thù theo quy định của pháp luật, người lao động có thể được huy động làm thêm tối đa 300 giờ trong một năm. Việc đặt ra các giới hạn này không chỉ nhằm bảo vệ sức lao động, an toàn lao động và ngăn ngừa tình trạng lạm dụng sức lao động từ đơn vị sử dụng lao động mà còn góp phần giải quyết vấn đề việc làm trong xã hội. Bởi lẽ, khi nhu cầu sản xuất, kinh doanh tăng cao vượt quá khả năng sử dụng lao động hiện có, NSDLĐ buộc phải tuyển dụng thêm nhân lực thay vì kéo dài thời gian làm việc quá mức đối với người lao động hiện hữu. Điều này tạo thêm cơ hội việc làm, đặc biệt trong bối cảnh nguồn cung lao động có xu hướng vượt quá nhu cầu tuyển dụng trên thị trường lao động.

Thứ ba, phải đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Khi làm thêm giờ, NLĐ sẽ nhận được mức lương cao hơn so với tiền lương trong TGLV bình thường. Tuy nhiên, điều này tùy thuộc vào từng đơn vị, đối tượng cụ thể. Đối với NLĐ làm việc theo thời gian, họ sẽ được trả lương làm thêm giờ. Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian, tiền lương làm thêm giờ được tính trực tiếp trên cơ sở thời gian làm việc thực tế vượt quá thời giờ làm việc bình thường. Trong khi đó, đối với NLĐ hưởng lương theo sản phẩm hoặc theo khoán, tiền lương làm thêm chỉ được thanh toán khi họ hoàn thành số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc vượt ngoài định mức đã giao. Theo đó, mức lương cho thời giờ làm thêm được quy định cụ thể tại khoản 1 Điều 98 BLLĐ năm 2019: “1) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; 2) Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%; 3) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với NLĐ hưởng lương ngày”. Có thể thấy BLLĐ năm 2019 đã “mở rộng giới hạn làm thêm giờ trong tháng từ 30 giờ, như quy định của BLLĐ năm 2012, lên 40 giờ, tạo điều kiện linh hoạt và chủ động hơn cho NSDLĐ”³³. Đồng thời, pháp luật hiện hành vẫn duy trì giới

³³ Lê Đình Quảng (2020), “Một số điểm mới về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong Bộ luật Lao động năm 2019”, Học viện Tư pháp, Nghề luật số 03, tr. 41(40-43).

hạn làm thêm tối đa trong năm nhưng đã bổ sung cụ thể các trường hợp được phép tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm nhằm bảo đảm tính minh bạch và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động.

Một số doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ lợi dụng lỗ hổng trong công tác kiểm tra, trên giấy tờ vẫn thực hiện kê khai số giờ làm thêm của NLĐ đúng mức QĐPL lao động đề ra. Tuy nhiên thực tế số giờ làm thêm được tách ra tính ở hai bảng lương khác nhau, một bản để trình cho thanh tra, một bản được tính riêng cho NLĐ, vẫn đảm bảo chi trả đủ số tiền làm thêm giờ cho NLĐ. Điều này là thỏa thuận ngầm giữa NLĐ và NSDLĐ, do vậy công tác kiểm tra rất khó để phát hiện ra tình trạng vi phạm.

2.1.1.4. Thời giờ làm việc ban đêm

Dựa trên việc đánh giá tác động của khí hậu ở các vùng miền đến độ dài ngày và đêm tại Việt Nam, cùng với tính khả thi trong việc áp dụng các quy định, BLLĐ năm 2019 đã tiếp tục kế thừa quy định về thời gian làm việc ban đêm từ BLLĐ năm 2012. Theo đó, Điều 109 BLLĐ năm 2029 quy định “*TGLV ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng hôm sau*”, được thực hiện thống nhất trên phạm vi cả nước. Do vậy, nếu NLĐ làm việc trong thời gian này thì nhịp sinh học cơ thể sẽ bị thay đổi, dần lâu về sau cơ thể có thể bị thay đổi, ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần. Do vậy các doanh nghiệp thường cố gắng sắp xếp lịch làm việc luân phiên giữa các nhóm NLĐ để tránh tác động xấu của chế độ làm việc này.

Nhằm bảo đảm sức lao động của các nhóm NLĐ đặc biệt, đồng thời để tăng cường tính hợp lý, khoa học và tiến bộ trong quản lý việc sử dụng NLĐ, pháp luật hiện hành đã hạn chế việc sử dụng lao động làm ban đêm của NSDLĐ đối với một số nhóm NLĐ bao gồm: “*NLĐ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, NLĐ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi (trừ trường hợp được NLĐ đồng ý), NLĐ là người chưa đủ 15 tuổi, NLĐ là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng (trừ trường hợp NLĐ là người khuyết tật đồng ý)*”³⁴. Bên cạnh đó, NLĐ trong độ tuổi từ đủ 15 đến dưới 18 chỉ được phép làm việc ban đêm đối với một số ngành nghề, công việc thuộc danh mục do Bộ nội vụ quy định. Có thể đánh giá, đây là nhóm quy định tiến bộ và phù hợp của pháp luật Việt Nam,

³⁴ Điều 137, 146, 160 BLLĐ năm 2019.

xuất phát từ đặc thù của TGLV ban đêm có thể gây ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ, Nhà nước đã thể hiện ý chỉ trong việc bảo vệ nhóm NLĐ dễ bị tổn thương có khiếm khuyết hoặc chưa hoàn thiện về mặt thể chất thông qua việc hạn chế NSDLĐ.

2.1.2. Thực trạng pháp luật về thời giờ nghỉ ngơi

2.1.2.1. *Nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca*

Nghỉ trong giờ làm việc:

Ngoài TGNN trong ca làm việc thông thường (ít nhất 30 phút liên tục trong khi nghỉ giữa giờ, và 45 phút khi làm việc vào ban đêm), NLĐ làm việc trên 10 giờ, kể cả thời gian tăng ca, sẽ được nghỉ thêm tối thiểu 30 phút tính vào thời gian làm việc. So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự bổ sung và điều chỉnh đáng kể liên quan đến điều kiện xác định thời gian nghỉ giữa giờ. Theo đó, pháp luật hiện hành yêu cầu người lao động phải làm việc theo thời giờ làm việc bình thường và có tổng thời gian làm việc từ đủ 06 giờ trở lên trong một ngày mới thuộc trường hợp được nghỉ giữa giờ theo quy định. Đồng thời, BLLĐ năm 2019 cũng bổ sung quy định “trường hợp người lao động làm việc từ đủ 06 giờ trở lên trong khoảng thời gian từ 06 giờ đến 22 giờ thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục. Đối với trường hợp làm việc từ đủ 06 giờ trở lên trong một ngày và có ít nhất 03 giờ làm việc trong khoảng thời gian từ 22 giờ đến 06 giờ sáng hôm sau thì thời gian nghỉ giữa giờ tối thiểu là 45 phút liên tục”³⁵. Theo đó, nếu làm việc từ 06 giờ trở lên trong khung thời gian từ 6 giờ đến 22 giờ, thì được nghỉ ít nhất 30 phút. Nếu làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày, trong đó có ít nhất 03 giờ làm việc trong khung giờ từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. NSDLĐ được quyết định thời điểm nghỉ trong giờ làm việc, tuy nhiên không được bố trí thời gian đó vào thời điểm bắt đầu hoặc kết thúc ca làm việc³⁶ để đảm bảo NLĐ được nghỉ ngơi, đảm bảo sức khỏe trong suốt ca làm việc.

Ngoài chế độ nghỉ giữa giờ theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động còn có thể quy định thêm các khoảng nghỉ ngắn khác trong nội quy lao động hoặc quy chế làm việc của doanh nghiệp. Việc cho phép người sử dụng lao động chủ động xác định thời điểm nghỉ cụ thể giúp tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý, điều

³⁵ Nguyễn Hữu Chí - Nguyễn Văn Bình (2021), “Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019”, NXB Tư pháp, tr.168.

³⁶ Khoản 3 Điều 64 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

hành hoạt động sản xuất, kinh doanh theo hướng linh hoạt và phù hợp với đặc điểm của từng đơn vị. Trên thực tế, phần lớn doanh nghiệp hiện nay đều thực hiện tương đối tốt các quy định liên quan đến thời giờ nghỉ giữa ca. Mặc dù pháp luật chỉ quy định mức tối thiểu là 30 phút, song nhiều doanh nghiệp thường bố trí thời gian nghỉ kéo dài từ 01 giờ đến 01 giờ 30 phút nhằm tạo điều kiện để người lao động có đủ thời gian ăn uống, di chuyển và nghỉ ngơi trước khi tiếp tục làm việc. Vì hầu hết các doanh nghiệp đều chọn thời gian nghỉ trùng vào thời gian ăn trưa để NLĐ kết hợp ăn uống, nghỉ ngơi trong khoảng thời gian này. Đối với các doanh nghiệp lớn NLĐ sẽ tập trung ăn trưa tại nhà ăn, thời gian di chuyển giữa các nhà xưởng có thể mất thời gian, do vậy TGNN thực tế của NLĐ sẽ bị ngắn đi. Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp sẽ áp dụng mức thời gian nghỉ tối thiểu mà luật định, thậm chí ít hơn làm ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ. Do đó, nên điều chỉnh mức nghỉ tối thiểu tăng lên.

Nghỉ chuyển ca:

Điều 110 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác. Trên thực tế, đa số nhân viên văn phòng làm việc theo giờ hành chính (8h - 17h) nên ít gặp vấn đề về nghỉ chuyển ca. Trường hợp làm việc theo ca chủ yếu gặp ở các công ty có dịch vụ hỗ trợ 24/7, trung tâm chăm sóc khách hàng, công ty công nghệ làm việc với đối tác quốc tế. Đối với khối công nhân sản xuất làm việc theo ca phổ biến, đặc biệt tại các nhà máy sản xuất liên tục. Nhiều doanh nghiệp bố trí công nhân làm tăng ca liên tục, không đảm bảo thời gian nghỉ 12 giờ. Tình trạng “*ca chồng ca*” vẫn diễn ra ở một số nhà máy. Do vậy các cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường thanh tra, kiểm tra và có biện pháp xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm.

2.1.2.2. Nghỉ lễ, tết

Theo quy định tại BLLĐ năm 2019, NLĐ có quyền nghỉ lễ, Tết với các ngày nghỉ được pháp luật quy định. Theo đó, Điều 112 BLLĐ năm 2019 quy định “*NLĐ được nghỉ 11 ngày lễ, Tết trong năm, bao gồm các ngày như Tết Nguyên Đán, Ngày Quốc tế Lao động (1/5), Ngày Quốc khánh (2/9), và các ngày lễ khác theo quy định của nhà nước. Thời gian nghỉ này được tính theo ngày làm việc, và trong những ngày nghỉ lễ, Tết, NLĐ được hưởng nguyên lương. Nếu NLĐ phải làm việc trong những ngày này, họ sẽ được hưởng thêm ít nhất một lần lương theo quy định của pháp luật lao động*”. Trong trường hợp đặc biệt, nếu NLĐ làm việc vào ngày nghỉ lễ, Tết,

NSDLĐ có trách nhiệm trả lương cao hơn so với ngày làm việc bình thường, và NLĐ có thể yêu cầu bù lại thời gian nghỉ sau đó. Mặc dù pháp luật đã có quy định rõ ràng về thời gian nghỉ lễ, Tết, nhưng thực tế, vẫn có những trường hợp doanh nghiệp không tuân thủ quy định này, yêu cầu NLĐ làm việc vào những ngày lễ mà không trả đủ mức lương theo quy định. Tình trạng này đặc biệt xảy ra trong các ngành sản xuất, gia công, hoặc trong các cơ sở dịch vụ yêu cầu hoạt động liên tục, bất chấp ngày lễ, Tết³⁷.

Số ngày nghỉ Lễ, Tết trong một năm của NLĐ “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, Thái Lan là 16 ngày,...)”³⁸. Do vậy so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã tăng từ 10 lên 11 ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương. Tuy nhiên Điều 112 BLLĐ năm 2019 quy định về thời gian nghỉ Lễ, Tết là 11 ngày là vẫn chưa phù hợp, chưa bắt kịp với xu thế chung của một số nước trong khu vực và trên thế giới. Số ngày nghỉ này ít hơn đáng kể so với nhiều quốc gia khác, nơi NLĐ được nghỉ từ 15 đến hơn 20 ngày lễ mỗi năm³⁹.

Thực tế thì các cơ hội việc làm hiện nay chỉ tập trung nhiều ở các thành phố lớn, các trung tâm kinh tế như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Bình Dương. Vậy nên các dịp lễ là dịp mà NLĐ có thể cân nhắc trở về quê đoàn tụ cùng gia đình hoặc lên kế hoạch đi chơi, du lịch. Nhưng việc quy định các ngày nghỉ lễ, tết hàng năm ngắn như vậy khiến cho nhiều NLĐ cân nhắc. Dù giao thông đã phát triển hơn trước, tuy nhiên không phải ai cũng có điều kiện để đi máy bay. Có thể lấy ví dụ, NLĐ làm việc và sinh sống ở miền Nam vào ngày lễ giỗ tổ Hùng Vương 10/03 (âm lịch) muốn ra viếng thăm Đền Hùng thì họ không thể di chuyển hai chiều trong một ngày được. Hay ngày nghỉ lễ Quốc khánh 02/09 khá gần ngày 05/09 là ngày khai giảng. Đối với những NLĐ xa nhà sẽ rất khó khăn để trở về chuẩn bị cho con, em một năm học mới hoặc có thể tham dự lễ khai giảng. Điều này hạn chế đi sự động viên, chuẩn bị của các bậc phụ huynh cho con cái của mình. Trong khi đây là đối tượng luôn cần sự

³⁷ Vi phạm quy định về nghỉ lễ, Tết và quyền lợi của người lao động, Báo Lao động, đăng ngày 25/03/2025, truy cập tại: <https://laodong.vn/vi-pham-quy-dinh-nghi-le-tet>.

³⁸ Tờ trình Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) số 170/TT-CP ngày 06/05/2019 của Chính Phủ.

³⁹ Dương Lan (2024), Ngày nghỉ lễ trong năm ở các nước Đông Nam Á: Việt Nam nhiều hay ít?, Báo Thanh niên, <https://mochai668.com/ngay-nghi-le-trong-nam-o-cac-nuoc-dong-nam-a-viet-nam-nhieu-hay-it-18524082810224408.amp>.

động viên, quan tâm, chỉ bảo từ phụ huynh. Bên cạnh đó, thời gian nghỉ lễ ngắn cũng không khuyến khích phát triển các hoạt động du lịch, văn hóa và tiêu dùng nội địa, vốn là những động lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế. Đây cũng là một hạn chế khiến Việt Nam trở nên kém hấp dẫn hơn trong việc giữ chân lao động tài năng, nhất là khi so sánh với các quốc gia có chính sách nghỉ ngơi nhiều hơn như Thái Lan (24 ngày), Nhật Bản (15 ngày).

Khi pháp luật công nhận và cho phép NLD nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền và ngày Quốc khánh của họ thì lại bỏ qua ngày lễ cổ truyền của các dân tộc khác. Việt Nam có 54 dân tộc anh em, với nền văn hóa đa dạng và đặc sắc, tuy nhiên hiện nay pháp luật chưa có quy định để họ được hưởng quyền lợi chính đáng để tham gia các hoạt động văn hóa truyền thống của dân tộc mình. Mặc dù họ có thể dùng ngày nghỉ phép năm để thực hiện các nghi cho ngày đó, nhưng hơn hết việc ấn định 01 đến 02 ngày nghỉ lễ tết của họ vẫn có ý nghĩa và cũng là một cách thức giúp NLD dân tộc thiểu số ghi nhớ sâu sắc hơn đến nguồn gốc của mình, bên cạnh đó nó cũng giúp gợi nhớ về quảng bá văn hóa cho các dân tộc lẫn nhau.

Tất cả những bất cập về ngày nghỉ lễ, tết kể trên NLD hoàn toàn có thể bù đắp bằng việc kết hợp ngày nghỉ hằng năm của họ. Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật thì lịch hàng năm của NLD vẫn phải phụ thuộc vào NSDLĐ. Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp, công việc, ngành nghề hiện nay lại phụ thuộc vào tiến độ làm việc của cả một tập thể. Thế nên trong trường hợp này NLD cá biệt lại đứng trước những sự lựa chọn về mong muốn cá nhân hay lợi ích tập thể.

2.1.2.3. Nghỉ hàng năm

Điều 113 BLLĐ năm 2019, “*NLD làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động được hưởng chế độ nghỉ hằng năm với thời gian tối thiểu là 12 ngày làm việc. Đối với những người lao động có thời gian làm việc lâu dài, đặc biệt từ đủ 05 năm trở lên, số ngày nghỉ hằng năm còn được tăng thêm theo quy định của pháp luật và có thể lên đến tối đa 20 ngày*”. Việc ghi nhận chế độ nghỉ hằng năm có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo điều kiện để NLD được nghỉ ngơi, phục hồi sức khỏe, tái tạo sức lao động cũng như nâng cao đời sống vật chất và tinh thần. Bên cạnh đó, quy định này còn đề cao tính gắn bó lâu dài giữa NLD và doanh nghiệp, vừa khuyến khích lòng trung thành vừa đề cao tính nhân văn trong QHLD. Trong thời gian nghỉ phép

năm, NLĐ vẫn được hưởng nguyên tiền lương theo hợp đồng lao động và không bị cắt giảm thu nhập do việc nghỉ phép.

So với BLLĐ năm 2012, các quy định về nghỉ hằng năm trong BLLĐ năm 2019 đã được tinh giản về mặt kỹ thuật lập pháp khi giảm bớt 02 điều luật nhưng vẫn bảo đảm nội dung điều chỉnh cơ bản. Nhìn chung, các quy định hiện hành của pháp luật lao động Việt Nam về nghỉ hằng năm đã có sự tương thích tương đối với Công ước số 132 năm 1970 của ILO về nghỉ hằng năm có hưởng lương. Tuy nhiên, xét trên phương diện số ngày nghỉ hằng năm tối thiểu, quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn thấp hơn so với mức khởi điểm mà Công ước này đặt ra⁴⁰. Tình trạng nghỉ phép không đúng theo nhu cầu của NLĐ còn phổ biến. Nhiều doanh nghiệp thực hiện “*nghỉ tập trung*” theo lịch của công ty thay vì theo nguyện vọng cá nhân. Bên cạnh đó, còn tùy thuộc vào đặc thù ngành nghề. Ví dụ như: ngành dịch vụ (du lịch, nhà hàng, khách sạn) sẽ khó sắp xếp nghỉ vào mùa cao điểm, đối với ngành sản xuất thường được áp dụng nghỉ tập trung theo lịch bảo dưỡng máy móc, còn đối với ngành xây dựng thì khi nghỉ phép thường gắn với tiến độ dự án, thời tiết.

2.1.2.4. Nghỉ hằng tuần

Theo quy định tại Điều 111 BLLĐ năm 2019, NLĐ được bảo đảm quyền nghỉ hằng tuần với thời gian tối thiểu là 01 ngày, tương đương 24 giờ liên tục trong mỗi tuần làm việc. Đây là một trong những chế độ nghỉ ngơi cơ bản được pháp luật lao động ghi nhận nhằm bảo vệ sức khỏe, bảo đảm điều kiện tái tạo sức lao động và duy trì sự cân bằng giữa lao động với đời sống cá nhân của người lao động. Trong những trường hợp đặc thù mà tính chất của chu kỳ lao động không cho phép bố trí nghỉ hằng tuần theo thông lệ thông thường, người sử dụng lao động vẫn có trách nhiệm bảo đảm để người lao động được nghỉ bình quân ít nhất 04 ngày trong một tháng⁴¹.

NSDLĐ có quyền sắp xếp ngày nghỉ cho NLĐ trong tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày nhất định nào đó trong tuần, tùy thuộc vào tình hình cụ thể của từng doanh nghiệp. Thông thường, các đơn vị sử dụng lao động thường chọn ngày nghỉ của tuần là ngày Chủ nhật để phù hợp với thói quen sinh hoạt, học tập và làm việc của mọi người trong gia đình và xã hội. Dù là nghỉ vào chủ nhật hay một ngày

⁴⁰ Điều 3 Công ước 132 quy định: mọi người được áp dụng Công ước này đều có quyền được nghỉ hằng năm có hưởng lương trong một thời gian tối thiểu nhất định. Trong bất kỳ trường hợp nào thời gian nghỉ cũng không dưới 3 tuần làm việc cho một năm làm việc.

⁴¹ Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 111, Quy định về thời giờ nghỉ ngơi hàng tuần, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>.

cổ định khác trong tuần thì NSDLĐ cần ghi rõ trong NQLĐ để NLĐ được thông báo. Do đó, không phải cứ ngày nghỉ hàng tuần là phải vào ngày cuối tuần (thứ bảy hoặc chủ nhật). Ngày nay, theo xu hướng toàn cầu, TGLV trong tuần đã được giảm đi, vì vậy TGNN hàng tuần cũng được kéo dài. Trên thực tế, các quy định về ngày nghỉ hàng tuần được các công ty khá chú trọng thực hiện. Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày lễ, tết, NLĐ sẽ được nghỉ bù vào ngày làm việc khác. Trong thời gian nghỉ hàng tuần, NLĐ sẽ không nhận lương. Nếu NLĐ làm việc thêm giờ trong ngày nghỉ đó, họ sẽ được trả 200% mức lương so với ngày bình thường.

2.1.2.5. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

Điều 115 BLLĐ năm 2019 quy định các trường hợp được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương như sau: *“kết hôn (nghỉ 03 ngày); con đẻ, con nuôi kết hôn (nghỉ 01 ngày); cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết (nghỉ 03 ngày)”*. Các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 115 BLLĐ năm 2019 được coi là việc riêng của NLĐ mà NLĐ có quyền nghỉ ngơi để giải quyết, đó là các việc liên quan đến bản thân và nhân thân NLĐ. So với BLLĐ năm 2012, trường hợp nghỉ được hưởng lương đã được bổ sung thêm một số quy định: *“cha nuôi, mẹ nuôi chết; quy định rõ trường hợp con kết hôn nghỉ một ngày sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi; quy định rõ trường hợp bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết sẽ bao gồm cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng,...”*. Đây là những quy định hết sức nhân văn. Tuy nhiên, trên thực tế nhiều NSDLĐ thường khấu trừ những ngày nghỉ này vào những ngày nghỉ hàng năm của NLĐ trong trường hợp NLĐ trong năm không có kế hoạch dùng ngày nghỉ phép năm. Do tận dụng kẽ hở của pháp luật, chưa quy định rạch ròi về những ngày nghỉ như thế này có tách biệt hay khấu trừ cho các ngày nghỉ hàng năm hay không.

NLĐ được nghỉ nhưng không hưởng lương 01 ngày và cần thông báo cho NSDLĐ khi có các sự kiện như ông bà nội, ông bà ngoại, hoặc anh chị em ruột qua đời, cha mẹ kết hôn, hoặc anh chị em ruột kết hôn, . . . Bên cạnh số ngày nghỉ cá nhân được quy định, Khoản 3 Điều 115 BLLĐ năm 2019 cũng nêu rõ rằng nếu cần thiết, NLĐ có thể thương lượng với NSDLĐ để có thêm ngày nghỉ. Tuy nhiên, trong những ngày nghỉ này, NLĐ sẽ không nhận lương. Nếu NLĐ xin nghỉ việc cá nhân nhưng

vẫn chưa hoàn tất công việc trong thời gian nghỉ phép thì có thể thương lượng với NSDLĐ để được nghỉ thêm mà không nhận lương.

Tuy nhiên Khoản 2, Điều 115 BLLĐ năm 2019 quy định: “NLĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với NSDLĐ khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết, cha hoặc mẹ kết hôn, anh, chị, em ruột kết hôn”. Có thể thấy quy định này có phần chưa hợp lý. Những mối quan hệ kể trên đều là mối quan hệ gần gũi, mật thiết với NLĐ. Việc quy định NLĐ không được hưởng lương vào những ngày này làm mất đi tính nhân văn, thiếu tính chia sẻ với NLĐ. Thông thường những việc trên đều ít nhiều cần sự đóng góp kinh tế của NLĐ, vì vậy không được hưởng lương vào những ngày này có phần thiệt thòi cho NLĐ.

2.1.3. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc đặc biệt và đối với một số công việc đặc biệt

2.1.3.1. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động đặc thù

BLLĐ Việt Nam hiện hành quy định khá cụ thể về TGLV và TGNN đối với các nhóm lao động đặc thù, bao gồm lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ, cũng như lao động làm việc trong một số ngành nghề, lĩnh vực yêu cầu tính chất lao động đặc biệt như hàng không, dầu khí, cứu hộ hoặc y tế⁴². Những quy định này được thiết kế nhằm đảm bảo quyền lợi, sức khỏe và sự an toàn cho NLĐ trong điều kiện làm việc không thông thường, đồng thời góp phần tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về bảo vệ nhóm lao động yếu thế.

Đối với NLĐ chưa thành niên (dưới 18 tuổi), BLLĐ năm 2019 giới hạn thời gian làm việc không quá 8 giờ mỗi ngày và 40 giờ mỗi tuần⁴³. Các em không được sử dụng vào ban đêm, làm thêm giờ hoặc làm việc trong điều kiện nguy hiểm, độc hại. Tuy nhiên, trên thực tế, việc giám sát và thực thi những quy định này còn nhiều bất cập, đặc biệt tại các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ hoặc khu vực phi chính thức, nơi mà lao động trẻ em vẫn bị sử dụng dưới dạng lao động thời vụ, thời gian dài hoặc làm việc ban đêm mà không có sự kiểm soát của cơ quan chức năng.

Đối với lao động là người khuyết tật, pháp luật quy định không được sử dụng họ vào công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và có chính sách giảm giờ làm, tăng

⁴² Bộ luật Lao động năm 2019, các điều từ 137 đến điều 161, Quy định về lao động chưa thành niên, lao động nữ, người khuyết tật và các trường hợp đặc biệt khác. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>.

⁴³ Lao động trẻ em vẫn bị bóc lột dưới nhiều hình thức, Báo Tuổi Trẻ, đăng ngày 01/06/2024, truy cập tại: <https://tuoitre.vn/lao-dong-tre-em-bi-boc-lot>.

thời gian nghỉ ngơi tùy theo mức độ khuyết tật⁴⁴. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các ưu đãi và quy định đặc thù đối với NLĐ thuộc nhóm này vẫn còn hạn chế. Thực tế cho thấy một bộ phận doanh nghiệp hoặc không tuyển dụng người khuyết tật, hoặc nếu có thì cũng chưa bố trí thời gian làm việc và nghỉ ngơi phù hợp, dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử hoặc khai thác lao động không tương xứng với khả năng của họ.

Đối với lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, pháp luật nghiêm cấm việc sử dụng họ làm thêm giờ, làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa. Các quy định cũng cho phép họ nghỉ thêm thời gian trong ngày để cho con bú, nghỉ khi khám thai và được chuyển sang công việc nhẹ hơn nếu có yêu cầu. Tuy nhiên, trong một số doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân, các quyền lợi này chưa được bảo đảm đầy đủ; nhiều trường hợp lao động nữ không dám yêu cầu nghỉ ngơi vì lo sợ ảnh hưởng đến thu nhập hoặc cơ hội việc làm, cho thấy khoảng cách đáng kể giữa QĐPL và thực tế áp dụng⁴⁵.

Tóm lại, mặc dù khung pháp lý của Việt Nam đã có bước tiến nhất định trong việc bảo vệ nhóm lao động đặc thù thông qua các quy định về TGLV và TGNN, nhưng việc thực thi các quy định này vẫn còn thiếu đồng bộ, chủ yếu do hạn chế trong năng lực giám sát, ý thức tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp và sự hiểu biết của NLĐ về quyền lợi của mình.

2.1.3.2. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với một số công việc đặc biệt

Ngoài các lĩnh vực như hàng không, dầu khí, y tế và cứu hộ đã được quy định cụ thể, pháp luật Việt Nam hiện hành còn cho phép áp dụng chế độ TGLV và nghỉ ngơi linh hoạt đối với các công việc mang tính đặc thù khác như: báo chí truyền hình trực tiếp, nghệ thuật biểu diễn, thể thao chuyên nghiệp, dịch vụ giải trí ban đêm, công nghiệp quốc phòng, hay các hoạt động trong khu vực biên giới, hải đảo, nơi có điều kiện sinh hoạt và làm việc đặc biệt khó khăn. Các ngành nghề này thường yêu cầu NLĐ hoạt động ngoài giờ hành chính, vào ban đêm, ngày nghỉ hoặc phải tuân thủ

⁴⁴ Thực trạng thực thi chính sách đối với người lao động khuyết tật, Báo Lao động, đăng ngày 03/12/2024, truy cập tại: <https://laodong.vn/thuc-trang-lao-dong-khuyet-tat>.

⁴⁵ Lao động nữ và quyền nghỉ ngơi hợp pháp: khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn, Báo Pháp lý, đăng ngày 20/04/2025, truy cập tại: <https://phaply.vn/lao-dong-nu-va-nghi-ngoi-hop-phap>.

lịch trình đột xuất, phụ thuộc vào diễn biến sự kiện hoặc yêu cầu nhiệm vụ chính trị - xã hội⁴⁶.

Diễn hình, đối với ngành báo chí và truyền hình trực tiếp, TGLV có thể bị kéo dài hoặc điều chỉnh linh hoạt do đặc thù phải đưa tin sự kiện theo thời gian thực. Mặc dù BLLĐ không quy định riêng cho nhóm này, nhưng tại các đơn vị báo chí, đài truyền hình nhà nước, lịch làm việc thường được xây dựng theo ca kíp hoặc theo nhiệm vụ đột xuất. Nhiều phóng viên, kỹ thuật viên phải làm việc ban đêm hoặc trực kéo dài nhiều giờ, đặc biệt trong các sự kiện chính trị, thể thao lớn. Việc nghỉ bù sau đó được bố trí nội bộ nhưng chưa có cơ chế giám sát thống nhất, dễ dẫn tới tình trạng lạm dụng hoặc ép buộc làm thêm giờ⁴⁷.

Trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật và thể thao, NLĐ thường không có lịch làm việc cố định. Họ tham gia tập luyện, biểu diễn theo chương trình, lịch thi đấu hoặc hợp đồng biểu diễn mang tính thời vụ⁴⁸. Pháp luật cho phép chủ sử dụng lao động xây dựng TGLV riêng cho từng loại hình công việc, nhưng phải đảm bảo tổng số giờ làm việc không vượt quá giới hạn trung bình theo quy định. Tuy nhiên, do tính chất tự do, linh hoạt và khó kiểm soát của ngành nghề, nhiều nghệ sĩ, vận động viên chuyên nghiệp vẫn phải làm việc liên tục không nghỉ hoặc nghỉ ngơi không có chế độ rõ ràng, đặc biệt khi làm việc cho các đơn vị ngoài nhà nước.

Tóm lại, đối với các công việc mang tính đặc biệt, pháp luật Việt Nam đã có những bước điều chỉnh linh hoạt về TGLV và nghỉ ngơi, phản ánh tính đa dạng và phức tạp của các ngành nghề này. Tuy nhiên, thách thức lớn nhất vẫn là việc thiếu hệ thống giám sát hiệu quả để đảm bảo NLĐ không bị khai thác quá mức và được nghỉ ngơi đúng quyền lợi. Đồng thời, cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống pháp lý chuyên ngành, để các nhóm lao động đặc biệt này được tiếp cận với quyền lao động cơ bản tương đương với các nhóm lao động phổ thông khác.

2.1.4. Đánh giá thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

2.1.4.1. Ưu điểm của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

⁴⁶ Bộ luật Lao động 2019, Điều 107 và Điều 108; các hướng dẫn thi hành liên quan đến thời giờ làm việc linh hoạt. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/bo-luat-lao-dong-2019>.

⁴⁷ Phóng viên truyền hình làm việc xuyên đêm: cường độ cao, chế độ ra sao?, Báo Nhân Dân, đăng ngày 07/04/2025, truy cập tại: <https://nhandan.vn/phong-vien-truyen-hinh-lam-dem>.

⁴⁸ Lao động trong ngành nghệ thuật và thể thao: làm nhiều nhưng nghỉ ít, Báo Văn hóa, đăng ngày 22/03/2025, truy cập tại: <https://baovanhoa.vn/nghe-thuat-lao-dong-khong-nghi>.

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam quy định TGLV, TGNN tại BLLĐ năm 2019. Theo đó, quy định về TGLV, TGNN đã tương đối hoàn thiện so với trước. Việc khuyến khích áp dụng TGLV linh hoạt, sửa đổi quy định nghỉ trong giờ làm việc để thống nhất cách hiểu, bổ sung thêm một ngày nghỉ Lễ, Tết,... tất cả đều được đánh giá có tính thiết thực. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, TGLV bình thường đảm bảo phù hợp và tuân thủ các tiêu chuẩn pháp luật lao động quốc tế.

Trên thực tế, các giới hạn về TGLV bình thường được ghi nhận là nội dung cơ bản từ những BLLĐ đầu tiên và không thay đổi xuyên suốt quá trình sửa đổi, bổ sung thay thế các BLLĐ. Ngoài ra, các BLLĐ cũng đồng thời ghi nhận NSDLĐ có quyền trong việc xác định TGLV theo ngày hoặc theo tuần, tuy nhiên phải gắn với nghĩa vụ thông báo cho NLĐ.

Trong Công ước 1, ILO đã đặt ra tiêu chuẩn đầu tiên cho TGLV bình thường là “*ngày làm việc 8 giờ hay 48 giờ một tuần*”, đồng thời coi đây là vấn đề đặc biệt quan trọng và cấp thiết. Pháp luật Việt Nam đã sớm tiếp thu và có sự phù hợp với pháp luật quốc tế và các tiêu chuẩn được đặt ra trong các Công ước của ILO về TGLV bình thường. Quy định của Công ước là động lực đầu tiên, làm cho chính sách giới hạn TGLV này được áp dụng rộng rãi và ngày nay 8 giờ làm việc một ngày đã trở thành quy chuẩn phổ biến ở các quốc gia trên toàn thế giới, trong đó có Việt Nam. So với quy định trước đây, BLLĐ hiện hành đã đảm bảo phù hợp và tuân thủ các tiêu chuẩn pháp luật lao động quốc tế.

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có thay đổi nhằm đảm quyền lợi cho NLĐ về TGLV bình thường trong một số CVĐT. Cụ thể, thay cho quy định TGLV rút ngắn đối với những người làm các CVĐB nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại ở một mức cụ thể (trong một ngày không vượt quá 6 giờ) thì tại BLLĐ năm 2019, nội dung nay được điều chỉnh mang tính chất nguyên tắc như sau: “*NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đang theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan*”. Điều này giúp cho NSDLĐ có thể linh hoạt, tự chủ trong bố trí lao động và sắp xếp thời gian làm việc.

Thứ hai, TGLV linh hoạt bảo đảm bình đẳng, không bị phân biệt đối xử, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

Hiện nay, có nhiều NLĐ làm việc không toàn thời gian như người ghi số điện, thu tiền điện cho công ty điện lực, người thu tiền điện thoại, đưa bảo (người làm cho công ty bưu chính viễn thông), người phục vụ bàn, rửa bát đĩa tại các nhà hàng trong giờ cao điểm (chủ yếu là các học sinh, sinh viên). Khi giao kết HĐLĐ, hai bên phải thỏa thuận với nhau về vấn đề làm việc không trọn thời gian. Theo nguyên tắc chung NLĐ làm việc không trọn thời gian vẫn được hưởng các chế độ đầy đủ, bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ so với NLĐ làm việc trọn thời gian cũng như bình đẳng về cơ hội mà không bị phân biệt đối xử, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

Với những ưu điểm về sự linh hoạt và tối đa hóa TGLV trong ngày, có thể áp dụng cho mọi lao động về làm việc không toàn thời gian. BLLĐ năm 2019 đã có những quy định khuyến khích NSDLĐ phát triển môi trường thuận lợi cho cả nam và nữ lao động có được công việc ổn định, phổ biến áp dụng các hình thức làm việc linh hoạt về thời gian, làm việc bán thời gian, cũng như giao việc để làm tại nhà. Đồng thời, cũng trao quyền cho NLĐ cao tuổi trong việc thỏa thuận rút ngắn TGLV hằng ngày, làm việc không toàn thời gian phù hợp với điều kiện của họ.

Thứ ba, thời giờ làm thêm bảo vệ sức khỏe NLĐ nhưng vẫn cho phép doanh nghiệp linh hoạt trong tổ chức sản xuất khi cần thiết.

Các quy định về thời giờ làm thêm về cơ bản đã có sự phù hợp và cho thấy ý chí của Nhà nước trong việc bảo vệ NLĐ trong vấn đề làm thêm giờ. Yếu tố tiên quyết mà pháp luật yêu cầu NSDLĐ phải đạt được khi có nhu cầu sử dụng NLĐ làm thêm giờ là được NLĐ đồng ý. Đây là nguyên tắc phù hợp để đảm bảo NLĐ không bị ép buộc làm thêm giờ khi không có nhu cầu tăng thêm thu nhập hoặc các lợi ích khác từ việc làm thêm giờ, đồng thời vẫn đảm bảo quyền thỏa thuận của các bên về việc làm thêm giờ. Tuy nhiên, việc xác định sự đồng ý của NLĐ trên thực tế cũng còn nhiều vấn đề cần xem xét thêm, bởi lẽ hiện nay nhiều doanh nghiệp có tình trạng không thông báo cho NLĐ về việc yêu cầu NLĐ làm thêm, khiến NLĐ buộc phải làm thêm giờ và vô hình chung khiến NLĐ đồng ý với việc làm thêm giờ kể cả khi không có nhu cầu.

Pháp luật Việt Nam và tinh thần của ILO, thể hiện tại Khuyến nghị số 116 về giảm TGLV, cũng cho thấy các điểm tương đồng về việc: (i) NLĐ được hưởng một số lợi ích tăng thêm và được nghỉ bù khi làm thêm giờ và, (ii) hạn chế việc làm thêm giờ đối với một số nhóm NLĐ đặc thù Khuyến nghị 116 đề cập đến NLĐ dưới 18

tuổi, phụ nữ có thai, cho con bú, người khuyết tật, trong khi BLLĐ năm 2019 của Việt Nam đặt ra các hạn chế với các nhóm đối tượng tương tự như đối với thời giờ làm ban đêm.

Trường hợp NSDLĐ tăng thời giờ làm thêm theo tháng được quy định khung giới hạn nhằm kiểm soát tình trạng lạm dụng sức lao động, đồng thời đảm bảo thời gian nghỉ ngơi và phục hồi cho NLĐ. Thực tế cho thấy, tại một số ngành như dệt may, da giày, chế biến nông sản - những ngành thường xuyên chịu áp lực đơn hàng cao - NSDLĐ thường tổ chức làm thêm giờ vào các thời điểm cao điểm trong năm. Trong năm 2025, nhiều doanh nghiệp xuất khẩu tại Đồng Nai và Tây Ninh đã buộc phải huy động lao động làm thêm để hoàn thành đơn hàng phục vụ thị trường EU khi các hiệp định thương mại có hiệu lực. Tại các khu công nghiệp phụ trợ ở Hải Phòng, nhiều doanh nghiệp Nhật Bản chuyên cung ứng linh kiện cho nhà máy lắp ráp ô tô điện đã phải gia tăng ca làm để đẩy nhanh tiến độ giao hàng cho các đối tác lớn tại Châu Âu⁴⁹. Tuy nhiên, phần lớn các doanh nghiệp đều chú trọng việc thực hiện đúng quy trình lấy ý kiến, ký kết thỏa thuận làm thêm giờ bằng văn bản, đồng thời tăng cường các khoản phụ cấp, bữa ăn dinh dưỡng cho NLĐ làm thêm nhằm tuân thủ pháp luật và bảo đảm môi trường lao động bền vững. Quy định chặt chẽ của pháp luật về làm thêm giờ thể hiện rõ nguyên tắc bảo vệ sức khỏe NLĐ nhưng vẫn cho phép doanh nghiệp linh hoạt trong tổ chức sản xuất khi cần thiết.

Thứ tư, nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca được quy định linh hoạt hơn.

Chế độ nghỉ trong giờ làm việc và nghỉ chuyển ca theo BLLĐ năm 2019 được quy định theo hướng linh hoạt và cụ thể hơn so với các quy định trước đây. Sự điều chỉnh này thể hiện rõ xu hướng tăng cường bảo vệ quyền lợi của NLĐ, đặc biệt đối với những trường hợp phải làm việc theo ca, làm việc ban đêm hoặc thường xuyên thay đổi ca làm việc. Thông qua việc hoàn thiện các quy định liên quan đến thời gian nghỉ giữa giờ và nghỉ chuyển ca, pháp luật lao động đã tạo điều kiện để người lao động có đủ thời gian phục hồi sức khỏe, giảm áp lực về thể chất và tinh thần cũng như hạn chế tình trạng mệt mỏi phát sinh trong quá trình lao động liên tục.

⁴⁹ Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Hải Phòng nhằm tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu. Phát triển công nghiệp hỗ trợ trên địa bàn thành phố Hải Phòng nhằm tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, <https://lienhiephoi.haiphong.gov.vn/Tin-tuc-su-kien/Phat-trien-cong-nghiep-ho-tro-tren-dia-ban-thanh-pho-Hai-Phong-nham-tham-gia-chuoi-cung-ung-toan-cau-132434.html>.

Ngoài ra Điều 4 BLLĐ năm 2019 bổ sung quy định về việc “*bố trí nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong 7 ngày liên tục bất kỳ, bảo đảm thời gian nghỉ ngơi cho NLĐ trong giờ làm việc, chuyển ca làm việc*”. Quy định này góp phần khắc phục những hạn chế của pháp luật trước đây khi chưa có cơ chế cụ thể bảo đảm quyền nghỉ bù của người lao động, trong khi việc bố trí nghỉ hay không phần lớn phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ. Việc bổ sung nghĩa vụ bố trí thời gian nghỉ liên tục tối thiểu không chỉ tạo cơ sở pháp lý rõ ràng hơn trong việc bảo vệ quyền nghỉ ngơi của người lao động mà còn giúp bảo đảm tốt hơn các quyền về sức khỏe, an toàn lao động và quyền tự do của họ trong quan hệ lao động. Nhìn chung, sự điều chỉnh trên đã có sự tiếp cận gần hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt trong việc bảo vệ sức khỏe và điều kiện lao động của người lao động. Việc hoàn thiện các chế định này không chỉ đáp ứng yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động hiện đại mà còn góp phần nâng cao chất lượng môi trường làm việc, bảo đảm sự phát triển hài hòa và bền vững của quan hệ lao động.

Thứ năm, nghỉ lễ, tết đã được bổ sung đầy đủ hơn.

So với BLLĐ năm 2012, quy định về ngày nghỉ lễ trong BLLĐ năm 2019 đã có một thay đổi quan trọng khi bổ sung thêm một ngày nghỉ vào dịp Quốc khánh (ngày 2 tháng 9 dương lịch). NLĐ có thể nghỉ thêm một ngày liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh, tùy theo sự sắp xếp. Việc điều chỉnh quy định về ngày nghỉ lễ, tết trong BLLĐ năm 2019 không chỉ đáp ứng nhu cầu nghỉ ngơi của NLĐ mà còn có tác động tích cực đến nền kinh tế. Việc bổ sung và gia tăng số ngày nghỉ lễ theo quy định của pháp luật lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm quyền nghỉ ngơi và nâng cao chất lượng đời sống của người lao động. Khi có thêm thời gian nghỉ ngơi hợp lý, người lao động có điều kiện phục hồi sức khỏe, tái tạo sức lao động cũng như cân bằng tốt hơn giữa công việc và đời sống cá nhân, từ đó góp phần nâng cao năng suất và hiệu quả lao động trong thực tiễn. Đồng thời, việc trao quyền cho Chính phủ quyết định cụ thể thời gian nghỉ Tết Nguyên đán hằng năm còn tạo điều kiện để các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp chủ động xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, qua đó góp phần ổn định hoạt động kinh tế và thị trường lao động. Đáng chú ý, pháp luật hiện hành cũng quy định trường hợp ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì người lao động được nghỉ bù vào ngày làm việc kế tiếp. Ngoài ra, nếu người lao động làm thêm giờ vào các ngày nghỉ lễ, tết thì sẽ được hưởng

mức tiền lương ít nhất bằng 300% so với tiền lương của ngày làm việc bình thường theo quy định của pháp luật lao động.

Thứ sáu, chế độ nghỉ hằng tuần và nghỉ việc riêng đã góp phần tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động trong việc bảo đảm đời sống cá nhân và thực hiện các nhu cầu thiết yếu ngoài quan hệ lao động.

Ở Việt Nam, chế độ nghỉ hằng tuần được quy định tại Điều 111 BLLĐ năm 2019. Theo đó, NSDLĐ có quyền chủ động sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần cho người lao động và trên thực tế, thời gian nghỉ thường được bố trí vào ngày thứ bảy hoặc chủ nhật. Tuy nhiên, trong trường hợp xuất phát từ yêu cầu sản xuất, kinh doanh hoặc đặc điểm tổ chức lao động của doanh nghiệp, NSDLĐ có thể bố trí ngày nghỉ hằng tuần vào một ngày cố định khác trong tuần với điều kiện phải được ghi nhận rõ trong nội quy lao động. Quy định này vừa giúp người lao động có thời gian nghỉ ngơi, cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân, vừa góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định và xã hội phát triển bền vững. Đồng thời, việc cho phép NSDLĐ linh hoạt trong việc xác định ngày nghỉ hằng tuần, trừ trường hợp các bên có cam kết khác trong thỏa ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động, cũng tạo điều kiện tối ưu cho hoạt động quản lý và tổ chức sản xuất, kinh doanh của đơn vị.

2.1.4.2. Hạn chế của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Pháp luật hiện hành xây dựng hệ thống quy định tương đối cụ thể về TGLV, TGNN qua đó tạo cơ sở pháp lý quan trọng để các cơ quan, tổ chức và đơn vị sử dụng lao động, đặc biệt là doanh nghiệp, chủ động áp dụng phù hợp với điều kiện hoạt động thực tế của mình. So với trước, quy định hiện nay có nhiều điểm tiên bộ, thể hiện rõ hơn định hướng bảo vệ người lao động cũng như đáp ứng yêu cầu phát triển của thị trường lao động trong bối cảnh mới. Tuy nhiên, cùng với sự vận động không ngừng của quan hệ lao động và sự thay đổi ngày càng đa dạng trong nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp, một số quy định pháp luật về TGLV và TGNN đã dần bộc lộ những hạn chế, bất cập nhất định trong quá trình áp dụng thực tiễn. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, việc QĐPL về TGLV bình thường chưa thực sự chặt chẽ.

Quy định về TGLV bình thường còn có kẽ hở trong trường hợp một NLĐ giao kết nhiều HĐLĐ hoặc với nhiều NSDLĐ. Khoản 1, Điều 19 BLLĐ năm 2019 quy định: “NLĐ không được làm quá 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần đối với các công việc bình

thường trong điều kiện bình thường nhưng lại cho phép NLĐ được quyền giao kết một hoặc nhiều hợp đồng HĐLĐ, với một hoặc nhiều NSDLĐ”. Trong trường hợp đó, NLĐ vẫn “*phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết*” tức “*phải đảm bảo TGLV, TGNN theo QĐPL*”. Tuy nhiên NLĐ có tự nguyện chấp hành hay không và NSDLĐ sẽ đứng ra quản lý vấn đề này như thế nào? Khi NLĐ ký kết nhiều HĐLĐ thì TGLV của NLĐ được tính như thế nào? Giới hạn không quá 8 giờ/ngày làm việc được áp dụng với một hợp đồng lao động hay đối với tất cả các HĐLĐ mà NLĐ ký kết? Như vậy, quy định như trên là chưa thực sự chặt chẽ. Trên thực tế, NLĐ sẽ có thể làm việc với thời gian cao hơn mức QĐPL và NSDLĐ hoàn toàn có thể lợi dụng các quy định này để ký nhiều HĐLĐ với NLĐ nhằm tranh thủ tối đa sức lao động của họ.

Thứ hai, quy định thời giờ làm thêm chưa phù hợp với nhu cầu của NLĐ và NSDLĐ.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, việc giới hạn thời giờ làm thêm rất chặt chẽ với mục đích bảo vệ sức khỏe NLĐ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, quy định này chưa phù hợp với nhu cầu của NSDLĐ và cả NLĐ. Tại Công ty và các doanh nghiệp bảo hiểm, hầu hết các đơn vị sử dụng lao động đều tận dụng tối đa thời giờ làm thêm cho phép (200 giờ hoặc 300 giờ mỗi năm), thậm chí còn có doanh nghiệp tổ chức làm thêm vượt quá gấp hai hoặc ba lần thời giờ pháp luật cho phép. Ở một khía cạnh nào đó, việc quy định thời giờ làm thêm như vậy gây khó khăn cho doanh nghiệp trong những thời điểm “*cao độ*”. Đó là thời điểm doanh nghiệp cần đáp ứng những đơn hàng mới, cần tập trung nâng cao cường độ, hiệu quả sản xuất kinh doanh⁵⁰. Việc tuyển thêm lao động mới trong thời gian ngắn hạn sẽ mất nhiều thời gian, tốn kém chi phí về thủ tục tuyển dụng, đào tạo nghề, phổ biến nội quy, yêu cầu công việc,... So với mục đích cần đạt được thì hiệu quả mang lại không cao. Trong khi đó, nhiều NLĐ cũng mong muốn làm thêm giờ để kiếm thêm thu nhập.

Thứ ba, thực hiện các quy định về TGNN trong giờ làm việc và nghỉ chuyển ca còn gặp nhiều khó khăn.

Một số công ty, nhất là trong lĩnh vực sản xuất và gia công xuất khẩu, thường xuyên yêu cầu NLĐ làm việc liên tục mà không sắp xếp TGNN hợp lý. Hậu quả là

⁵⁰ Đoàn Xuân Trường (2018), “Bàn về sửa đổi các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong Bộ luật Lao động năm 2012”, Tạp chí Nghề luật số Chuyên đề xây dựng Bộ luật Lao động sửa đổi 2018, trang 28- 29.

NLĐ cảm thấy kiệt sức, năng suất làm việc giảm và sức khỏe bị ảnh hưởng. Ngoài ra, việc giám sát và kiểm tra việc thực hiện các quy định này còn hạn chế, dẫn đến tình trạng vi phạm pháp luật về lao động vẫn còn xảy ra phổ biến⁵¹. Từ kết quả khảo sát⁵², vẫn tồn tại 15,4% số NLĐ bị vi phạm quy định về thời gian nghỉ trong TGLV. Việc quy định nghỉ ít nhất 30 phút, 45 phút liên tục là đã phù hợp tuy nhiên trong đó lại không quy định bao gồm cả thời gian di chuyển cho NLĐ. Vì hầu hết các doanh nghiệp đều chọn thời gian nghỉ trùng vào thời gian ăn trưa để NLĐ kết hợp ăn uống, nghỉ ngơi trong khoảng thời gian này. Đối với các doanh nghiệp lớn NLĐ sẽ tập trung ăn trưa tại nhà ăn, thời gian di chuyển giữa các nhà xưởng có thể mất thời gian, do vậy TGNN thực tế của NLĐ sẽ bị ngắn đi. Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp sẽ áp dụng mức thời gian nghỉ tối thiểu mà luật định, thậm chí ít hơn làm ảnh hưởng đến sức khỏe NLĐ. Do đó, nên điều chỉnh mức nghỉ tối thiểu tăng lên.

Thứ tư, việc quy định nghỉ chuyển ca vẫn còn nhiều bất cập khi áp dụng.

Trên thực tế, đa số nhân viên văn phòng làm việc theo giờ hành chính (8h-17h) nên ít gặp vấn đề về nghỉ chuyển ca. Trường hợp làm việc theo ca chủ yếu gặp ở các công ty có dịch vụ hỗ trợ 24/7, trung tâm chăm sóc khách hàng, công ty công nghệ làm việc với đối tác quốc tế. Đối với khối công nhân sản xuất làm việc theo ca phổ biến, đặc biệt tại các nhà máy sản xuất liên tục. Nhiều doanh nghiệp bố trí công nhân làm tăng ca liên tục, không đảm bảo thời gian nghỉ 12 giờ. Tình trạng “ca chồng ca” vẫn diễn ra ở một số nhà máy. Do vậy các cơ quan quản lý nhà nước cần cần đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát và có các giải pháp xử lý nghiêm ngặt với những trường hợp vi phạm. Để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ, cần thiết phải thực hiện các biện pháp gia tăng công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm những hành vi vi phạm quy định về TGNN trong giờ làm việc và nghỉ giữa ca. Điều này không chỉ giúp cải thiện sức khỏe cho NLĐ mà còn nâng cao hiệu suất công việc cho các doanh nghiệp..

Thứ năm, pháp luật về thời gian nghỉ lễ tết vẫn còn một số bất cập.

Một là, số ngày nghỉ lễ, tết còn ít. Thực tế hiện nay cho thấy, số lượng ngày nghỉ lễ, Tết hàng năm của NLĐ Việt Nam đang ở mức thấp trung bình so với các nước khác trên toàn cầu và cũng thấp hơn so với các nước trong khu vực (Campuchia

⁵¹ Thực trạng pháp luật lao động về thời giờ nghỉ ngơi, Tạp chí Pháp lý, đăng ngày 10/04/2025, <https://tapchiphaply.vn/thuc-trang-phap-luat-lao-dong-ve-thoi-gio-nghi-ngoi>

⁵² Khảo sát về vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động tại Việt Nam.

có 28 ngày; Indonesia có 16 ngày; Thái Lan có 16 ngày, trong khi tổng số ngày nghỉ lễ và Tết ở Việt Nam hiện tại chỉ có 10 ngày)⁵³.

Hai là, chưa có ngày nghỉ lễ để tưởng nhớ đến những người có công với đất nước. Trên thế giới, Canada, Pháp chọn ngày 11/11 hằng năm để tưởng niệm tất cả những người hy sinh vì tổ quốc, với phương châm tưởng nhớ, đoàn kết và khoan dung; nước Mỹ chọn ngày thứ hai cuối cùng của tháng 5 là ngày tưởng niệm liệt sỹ; Nga chọn ngày 9/5 là ngày nghỉ lễ mừng Chiến thắng phát xít Đức, trong lễ mừng có tưởng nhớ đến những người hy sinh; Hàn Quốc, từ năm 1956 chọn ngày 6/6 là ngày tưởng niệm những người lính Hàn Quốc đã hy sinh; Indonesia chọn ngày 10/11 là Ngày anh hùng...⁵⁴. Tuy nhiên, ngày Thương binh, liệt sỹ 27/7 của Việt Nam chưa phải là ngày nghỉ lễ để biểu thị lòng tri ân, bày tỏ nghĩa tình sâu nặng của con cháu đối với những Người có công với đất nước và thể hiện truyền thống cao đẹp của dân tộc Việt Nam: “Uống nước nhớ nguồn”.

Thứ sáu, số ngày nghỉ hàng năm còn ít.

Ở các quốc gia phát triển, số ngày nghỉ hàng năm được quy định cao hơn so với các quốc gia chậm phát triển. Ví dụ, Thụy Điển quy định số ngày nghỉ hàng năm là 5 tuần, Na Uy và Phần Lan là 24, 25 ngày trong khi Campuchia là 28 ngày; Brunei là 15 ngày; Indonesia là 16 ngày; Malaysia là 12 ngày; Myanmar là 14 ngày; Philippines là 12 ngày; Singapore là 11 ngày; Thái Lan là 16 ngày⁵⁵. Như vậy, ở Việt Nam, thời gian làm việc bình thường trong tuần cao hơn nhiều nước trên thế giới, trong khi đó số ngày nghỉ trong năm lại thấp hơn nhiều nước trên thế giới. Việc có ít thời gian nghỉ ngơi hơn gây ra căng thẳng và một môi, ảnh hưởng xấu đến sức khỏe thể chất và tinh thần. Thiếu thời gian để thư giãn và phục hồi năng lượng cũng có thể làm giảm hiệu suất làm việc và sự sáng tạo của NLĐ, từ đó tác động tiêu cực đến hiệu quả công việc và sự phát triển kinh tế.

Thứ bảy, thực tế cho thấy việc tuân thủ quy định về nghỉ hàng tuần còn gặp nhiều khó khăn.

⁵³ Chan, Ling F. (2022), Holiczy intention after COVID-19 pandemic in Malaysia and Singapore, Department of Economics & Finance, School of Business Surway Univerviky, Malaysia

⁵⁴ TS.Đoàn Xuân Trường (2024), Tổng hợp từ internet, và Ngày nghỉ lễ tết theo quy định của Tổ chức lao động quốc tế và tại một số quốc gia trên thế giới, <https://luatlaodocig.com.vn/ngay-nghi-le-tet-theo-quy-dinh-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-va-tai-mot-so-quoc-gia-tren-the-gioi>

⁵⁵ Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), Giáo trình luật lao động Việt Nam, Tập 1, Nxb. Công an nhân dân, tr.299

Trong một số lĩnh vực sản xuất, đặc biệt là ngành công nghiệp, dệt may hoặc gia công xuất khẩu, tình trạng người lao động phải làm việc vượt quá giới hạn về thời gian nghỉ hàng tuần vẫn diễn ra tương đối phổ biến. Không ít doanh nghiệp, do áp lực tiến độ sản xuất hoặc yêu cầu hoàn thành đơn hàng trong thời gian ngắn, đã tổ chức cho người lao động làm việc liên tục nhưng chưa bố trí thời gian nghỉ phù hợp theo quy định của pháp luật.⁵⁶ Tình trạng này thường xảy ra nhiều hơn vào các giai đoạn cao điểm sản xuất khi nhu cầu về năng suất và tốc độ hoàn thành công việc gia tăng. Việc không bảo đảm đầy đủ chế độ nghỉ hàng tuần không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, đời sống và khả năng tái tạo sức lao động của người lao động mà còn làm gia tăng nguy cơ xảy ra tai nạn lao động và các bệnh nghề nghiệp kéo dài. Về lâu dài, điều này còn có thể tác động tiêu cực đến năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực và sự ổn định của quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, công tác giám sát việc thực hiện các quy định này vẫn còn nhiều bất cập. Cơ quan thanh tra lao động đôi khi không đủ nguồn lực để kiểm tra và xử lý kịp thời các vi phạm. Hơn nữa, một số NLĐ do thiếu hiểu biết về quyền lợi của mình hoặc sợ mất việc làm, đã không dám khiếu nại về những vi phạm này. Chính vì vậy, mặc dù pháp luật có những quy định bảo vệ quyền lợi của NLĐ về thời gian nghỉ ngơi hàng tuần, nhưng việc thực thi và giám sát hiệu quả quy định này vẫn là một thách thức lớn⁵⁷. Do đó, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ, cần có các biện pháp mạnh mẽ hơn từ phía cơ quan chức năng, bao gồm việc tăng cường thanh tra, giám sát, đồng thời nâng cao nhận thức cho NLĐ về các quyền lợi của họ.

Thông thường, trong thực tế, các công ty thường tổ chức ngày nghỉ định kỳ vào chủ nhật nhằm phù hợp với thói quen sinh hoạt, học tập và làm việc của cộng đồng và gia đình. Dù cho ngày nghỉ hàng tuần rơi vào chủ nhật hay nào đó trong tuần, NSDLĐ cần ghi rõ trong NQLĐ để NLĐ được biết. Do đó, không nhất thiết phải tính ngày nghỉ hàng tuần là vào cuối tuần (thứ bảy hoặc chủ nhật). Tuy nhiên, hiện nay, theo xu hướng phát triển của nhiều quốc gia trên thế giới, TGLV trong tuần ngày càng được giảm bớt, điều này đồng nghĩa với việc thời gian nghỉ hàng tuần sẽ gia tăng. Trên thực tế, các quy định về nghỉ hàng tuần đang được các doanh nghiệp thực

⁵⁶ Tình trạng vi phạm quy định về thời gian nghỉ ngơi của người lao động trong ngành sản xuất, Báo Lao động, đăng ngày 15/03/2025, truy cập tại: <https://laodong.vn/thoi-gian-nghi-ngoi/vi-pham-quy-dinh-nghi-hang-tuan>.

⁵⁷ Các biện pháp bảo vệ quyền lợi người lao động trong việc thực hiện nghỉ ngơi hàng tuần, Báo Pháp lý, đăng ngày 05/04/2025, truy cập tại: <https://phaply.vn/cac-bien-phap-bao-ve-quyen-loi-nguoi-lao-dong>.

hiện khá hiệu quả. Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày lễ hoặc Tết, NLĐ sẽ được nghỉ bù vào ngày làm việc khác. Khi nghỉ hàng tuần, NLĐ sẽ không nhận được tiền lương. Nếu NLĐ làm thêm giờ vào ngày nghỉ này, họ sẽ nhận được 200% mức lương so với ngày làm việc thông thường.

Thứ tám, nghỉ việc riêng đôi khi không được quy định rõ ràng hoặc không được bảo vệ đầy đủ trong HĐLĐ.

Một số NLĐ khi gặp sự cố về gia đình hoặc có vấn đề cá nhân cần nghỉ việc tạm thời lại không được phép nghỉ hoặc bị yêu cầu làm việc trong khi không thể tiếp tục công việc. Đặc biệt, trong một số ngành nghề yêu cầu lao động liên tục như sản xuất, gia công hoặc dịch vụ, NLĐ khó có thể xin nghỉ phép dù có lý do chính đáng⁵⁸. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ mà còn có thể dẫn đến sự căng thẳng, mệt mỏi và ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

Ngoài ra, đối với nghỉ không lương, BLLĐ cũng có quy định rằng NLĐ có thể yêu cầu nghỉ không lương trong trường hợp cần giải quyết các vấn đề cá nhân nhưng không thuộc diện nghỉ có lương. Việc nghỉ không lương này phải được sự đồng ý của NSDLĐ và thường được thỏa thuận cụ thể trong HĐLĐ. Tuy nhiên, thực tế có nhiều trường hợp NLĐ phải nghỉ không lương do không thể sắp xếp công việc hoặc không được sự đồng ý của NSDLĐ⁵⁹. Trong các trường hợp này, NLĐ sẽ không được trả lương và cũng không được hưởng các quyền lợi khác trong thời gian nghỉ, như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... Điều này có thể tạo ra những khó khăn tài chính cho NLĐ trong trường hợp họ không có thu nhập ổn định.

Cũng cần lưu ý rằng, mặc dù pháp luật đã có quy định về việc nghỉ không lương và nghỉ việc riêng, nhưng thực tế, việc thực thi những quy định này vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Các doanh nghiệp không phải lúc nào cũng thực hiện đúng và đầy đủ các quy định liên quan đến nghỉ việc riêng và nghỉ không lương, đặc biệt trong những trường hợp NLĐ cần nghỉ gấp hoặc không thể tiếp tục công việc vì lý do cá nhân. Điều này đòi hỏi một hệ thống giám sát và kiểm tra chặt chẽ hơn từ các cơ quan chức năng để bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

⁵⁸ Vấn đề nghỉ việc riêng và nghỉ không lương trong các doanh nghiệp, Báo Lao động, đăng ngày 10/03/2025, <https://laodong.vn/vi-pham-quy-dinh-nghi-viec-rieng>.

⁵⁹ Pháp lý về nghỉ không lương và quyền lợi của người lao động, Báo Pháp lý, đăng ngày 20/04/2025, truy cập tại: <https://phaply.vn/phap-ly-nghi-khong-luong-va-quyen-loi-nguoi-lao-dong>.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank - CN Bình Thuận

2.2.1. Những kết quả đạt được trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank - CN Bình Thuận

2.2.1.1. Khái quát về Vietcombank - CN Bình Thuận và tình hình sử dụng lao động

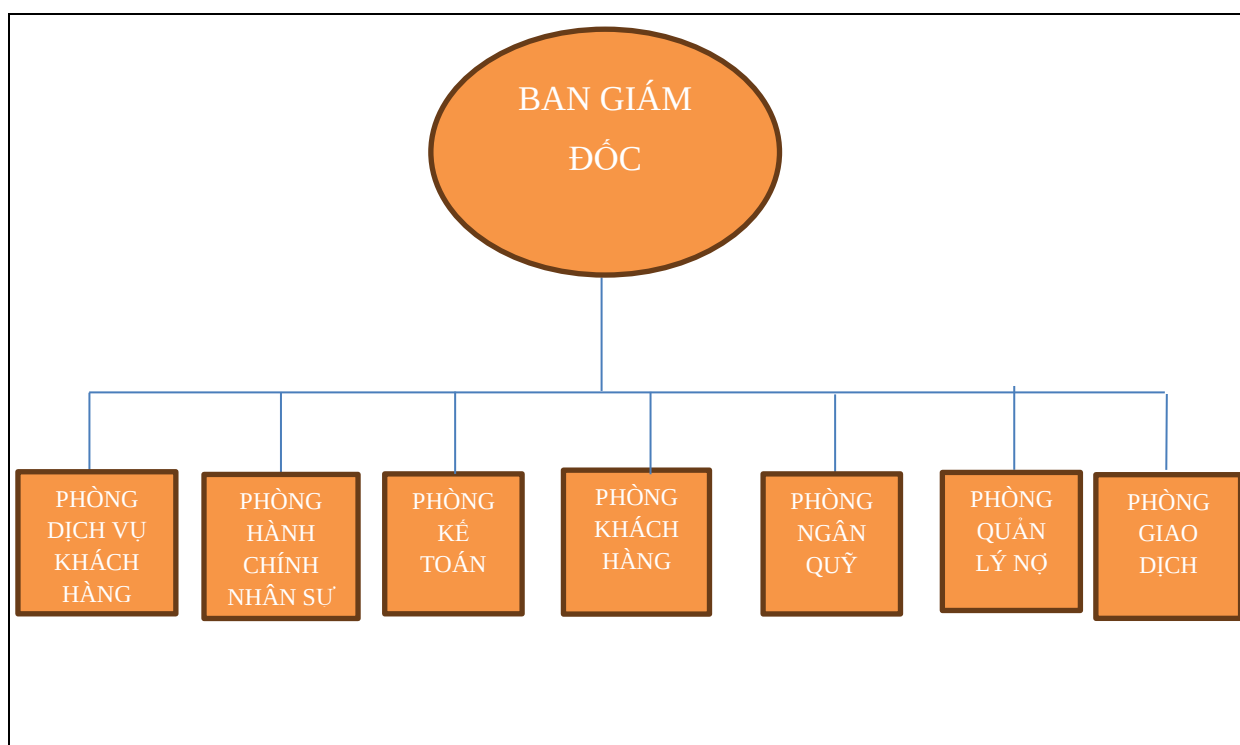
Vietcombank – CN Bình Thuận được thành lập theo “*Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động Chi nhánh số 0100112437-046 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Thuận - Phòng đăng ký kinh doanh cấp vào ngày 12/12/2006*”. Chi nhánh hoạt động trên cơ sở ủy quyền của Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank), có trụ sở chính đặt tại thành phố Hà Nội. Trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao, Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận thực hiện nhiều hoạt động ngân hàng và tài chính như huy động vốn, nhận tiền gửi của tổ chức và cá nhân; cấp tín dụng, cho vay đối với khách hàng cá nhân và tổ chức; thực hiện giao dịch ngoại hối; cung ứng các dịch vụ tài trợ thương mại quốc tế; đầu tư chứng khoán, trái phiếu; cung cấp dịch vụ thanh toán, ví điện tử; đầu tư hợp đồng tương lai trái phiếu Chính phủ; dịch vụ quản lý tài sản; tái chiết khấu công cụ chuyển nhượng, giấy tờ có giá và thực hiện các dịch vụ ngân hàng khác theo quy định của pháp luật.

Về cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý, Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận hoạt động theo nguyên tắc hạch toán gắn với mục tiêu lợi nhuận trên cơ sở các chỉ tiêu kinh doanh do Vietcombank định hướng và phù hợp với quy định của pháp luật cũng như Điều lệ của Ngân hàng. Đồng thời, hoạt động của chi nhánh còn chịu sự quản lý, điều hành theo cơ chế phân cấp và ủy quyền từ Vietcombank đối với Ban Giám đốc chi nhánh trong từng thời kỳ. Giám đốc chi nhánh là người trực tiếp tổ chức, quản lý và điều hành hoạt động của toàn bộ hệ thống chi nhánh trên cơ sở đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Điều lệ Vietcombank. Bên cạnh đó, Giám đốc chi nhánh còn có trách nhiệm cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Vietcombank thành kế hoạch tuyển dụng, bố trí nhân sự, xác định vị trí việc làm cũng như tiêu chuẩn và chức danh công việc phù hợp với yêu cầu hoạt động thực tiễn của đơn vị.

Về cơ cấu tổ chức, phía Ban lãnh đạo có ông **Trương Quốc Trung** là Giám đốc kiêm người đại diện theo pháp luật. Ban Giám đốc có 03 thành viên, trong đó có Giám đốc và 02 Phó Giám đốc Ngân hàng.

Cơ cấu tổ chức của Vietcombank - CN Bình Thuận có thể khái quát theo sơ đồ dưới đây:

Hình 2.2.1. Cơ cấu tổ chức của Vietcombank - CN Bình Thuận



(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính thuộc Vietcombank – CN Bình Thuận)

Hiện nay, Vietcombank - CN Bình Thuận sử dụng tổng số 126 NLĐ, trong đó, có 15 NLĐ tập trung ở phòng Dịch vụ Khách hàng, 15 NLĐ ở phòng Hành chính Nhân sự, 7 NLĐ ở phòng Kế toán, 21 NLĐ ở phòng Khách hàng, 06 NLĐ phòng Ngân quỹ, 11 NLĐ ở phòng Quản lý nợ và 48 NLĐ ở các phòng giao dịch. Ngoài ra, tổng số nhân viên theo loại hợp đồng từ năm 2025 đến nay như sau:

Bảng 2.2.1. Bảng tổng số nhân viên theo loại hợp đồng từ năm 2025 đến nay

Hợp đồng lao động xác định thời hạn	Hợp đồng lao động không xác định thời hạn
35	89

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính thuộc Vietcombank – CN Bình Thuận)

Trong đó, số NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn gồm 35 người chiếm tỷ lệ 28,2% và số NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn là 89 người chiếm tỷ lệ 71,8%, cao gần gấp ba lần so với hợp đồng lao động xác định thời hạn. Những lao động này chủ yếu làm công việc trong điều kiện lao

động bình thường⁶⁰. Đối với lao động chính thức, ngân hàng ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, tạo điều kiện ổn định công việc và phát triển nghề nghiệp lâu dài cho NLD. Đối với lao động thử việc hoặc lao động thời vụ, ngân hàng ký hợp đồng lao động có thời hạn phù hợp với nhu cầu công việc. Tuy nhiên, TGLV, TGNN của NLD theo hai loại hợp đồng nêu trên của NLD tại Ngân hàng đều thực hiện công việc và nghỉ ngơi là như nhau.

Các văn bản nội bộ của Vietcombank - CN Bình Thuận như: Điều lệ Công ty, NQLĐ, quy chế lương, thưởng.... và quy định cụ thể về TGLV, TGNN hay nội dung thỏa thuận với NLD trong đều dựa trên việc thực hiện quy định của BLLĐ năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành về TGLV, TGNN.

2.2.1.2. Kết quả đạt được trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – CN Bình Thuận

** Về chủ thể ban hành quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – CN Bình Thuận*

Tính đến ngày 01/02/2026, tổng số người lao động đang làm việc tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận là 124 người. Với số lượng lao động như trên, Vietcombank thuộc trường hợp bắt buộc phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 118 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ sẽ là chủ thể ban hành NQLĐ. Tuy nhiên, đối với trường hợp tại ngân hàng thương mại cổ phần như Vietcombank (pháp nhân), việc xác định chủ thể có thẩm quyền ban hành nội quy lao động cần được xem xét trên cơ sở Điều lệ tổ chức và hoạt động của Ngân hàng. Theo quy định trong Điều lệ của Vietcombank, Hội đồng quản trị là cơ quan có thẩm quyền ban hành các quy định nội bộ của Ngân hàng, ngoại trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Ban kiểm soát hoặc Đại hội đồng cổ đông. Do đó, các quy định liên quan đến thời giờ làm việc (TGLV), thời giờ nghỉ ngơi (TGNN) trong nội quy lao động được xem là những nội dung thuộc phạm vi quản lý nội bộ của Vietcombank nói chung và Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận nói riêng. Trên cơ sở quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 kết hợp với Điều lệ của Vietcombank, có thể xác định Hội đồng quản trị là chủ thể có thẩm

⁶⁰ Thống kê số liệu của phòng hành chính nhân sự Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank)- Chi nhánh Bình Thuận năm 2025.

quyền ban hành các quy định liên quan đến TGLV và TGNN trong nội quy lao động của Ngân hàng.

Có thể nhận thấy rằng, việc xác định chủ thể ban hành các quy định về TGLV và TGNN tại Vietcombank nói chung và Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận nói riêng đã bảo đảm phù hợp với quy định của pháp luật lao động, pháp luật doanh nghiệp cũng như pháp luật về các tổ chức tín dụng. Đồng thời, việc giao thẩm quyền này cho Hội đồng quản trị cũng được xem là phù hợp với mô hình tổ chức và quản trị của công ty cổ phần, bởi đây là cơ quan quản lý được bầu ra từ Đại hội đồng cổ đông – chủ thể có thẩm quyền cao nhất trong cơ cấu quản trị doanh nghiệp. Cơ chế phân quyền như vậy góp phần tạo điều kiện để việc ban hành và áp dụng các quy định liên quan đến TGLV, TGNN được thực hiện thống nhất, kịp thời và đồng bộ trong toàn hệ thống Vietcombank, bao gồm cả Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận.

** Về thực hiện TGLV:*

Trong bối cảnh yêu cầu tuân thủ pháp luật lao động ngày càng được siết chặt, đơn vị đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc tổ chức và thực hiện chế độ thời giờ làm việc theo đúng quy định hiện hành. Những kết quả đạt được không chỉ thể hiện sự quan tâm và cam kết của Ngân hàng trong việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động mà còn phản ánh xu hướng đổi mới và hiện đại hóa công tác quản trị nguồn nhân lực theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả và phù hợp với các tiêu chuẩn quản trị lao động hiện đại.

- Về TGLV bình thường

Trước hết, Vietcombank – CN Bình Thuận đã triển khai hệ thống quản lý thời gian làm việc minh bạch, khoa học, phù hợp tuân theo BLLĐ năm 2019. TGLV bình thường được thiết kế theo chế độ 1 ngày với 8 giờ làm việc và một tuần 40 giờ làm việc, chia đều trong 5 ngày làm việc từ thứ hai đến thứ sáu⁶¹. Trong các trường hợp làm việc thêm giờ, ngân hàng áp dụng cơ chế ghi nhận và chi trả tiền làm thêm theo đúng tỷ lệ lương làm thêm giờ theo QĐPL, đồng thời khuyến khích các bộ phận bố trí luân phiên nhân sự nhằm hạn chế quá tải công việc kéo dài.

Bên cạnh đó, Tổng Giám đốc có thẩm quyền quyết định điều chỉnh biểu thời gian làm việc thông thường; Căn cứ quy định tại NQLĐ này và các QĐPL liên quan, Thành viên Ban hội đồng quyết định biểu thời gian làm việc theo ca áp dụng tại

⁶¹ Khoản 1 Điều 5 NQLĐ Vietcombank- Chi nhánh Bình Thuận

Phòng/Ban/Trung tâm được phân công phụ trách phù hợp với tính chất công việc và đặc thù hoạt động của Đơn vị. Và Giám đốc CN có quyền quyết định biểu thời gian làm việc theo ca và biểu thời gian làm việc thông thường tại CN phù hợp với tính chất công việc, đặc điểm địa bàn/khu vực, đảm bảo tuân thủ quy định liên quan của pháp luật và quy định nội bộ của Vietcombank⁶². NLD của Vietcombank - CN Bình Thuận nói riêng và Vietcombank nói chung có trách nhiệm nghiêm túc thực hiện quy định về TGLV tại đơn vị mình.

Tùy theo đặc điểm hoạt động của từng Đơn vị hoặc đặc thù công việc hoặc đề ứng phó với các tình trạng nguy hiểm (dịch bệnh, khủng bố...), trên cơ sở phê duyệt của người có thẩm quyền theo quy định tại khoản 6 Điều này, Đơn vị có thể quy định giờ bắt đầu, giờ kết thúc ngày làm việc và số ngày làm việc trong tuần; bố trí, phân công làm việc từ xa/theo ca/ngỉ bù tăng ca, làm việc luân phiên, lệch giờ đảm bảo giờ làm việc của NLD phù hợp với quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu công việc của đơn vị và của Vietcombank. Quy định này được lập thành văn bản đồng thời niêm yết/công bố công khai TGLV của Đơn vị tại nơi làm việc⁶³. Trên cơ sở quy định này, Vietcombank - CN Bình Thuận xây dựng TGLV theo đúng QĐPL tại Điều 105 BLLĐ năm 2019. Việc này giúp cho NLD có lượng thời gian làm việc hiệu quả, phân bổ đều các ngày làm việc trong tuần.

- *Về thời giờ làm thêm*

Theo Điều 6 về làm thêm giờ trong NQLĐ của Vietcombank - CN Bình Thuận quy định NLD có trách nhiệm chủ động sắp xếp thời gian để hoàn thành nhiệm vụ theo sự phân công của NSDLĐ/Người quản lý lao động trực tiếp. Tùy thuộc vào nhu cầu công việc và sự đồng ý giữa Người quản lý lao động trực tiếp/ Người quản lý lao động và NLD, NLD có thể được giao nhiệm vụ làm thêm giờ. Tuy nhiên, số giờ làm thêm vào các ngày làm việc thông thường không được vượt quá 50% TGLV bình thường trong một ngày. Đối với các ngày nghỉ lễ, tết và cuối tuần, số giờ làm thêm không được quá 12 giờ trong một ngày. Nếu áp dụng quy định về TGLV bình thường theo tuần, tổng số giờ làm việc và số giờ làm thêm không được vượt quá 12 giờ trong một ngày. Trong một tháng, tổng thời gian làm thêm của NLD không được vượt quá

⁶² Khoản 6 Điều 5 NQLĐ Vietcombank - CN Bình Thuận

⁶³ Khoản 5 Điều 5 NQLĐ Vietcombank - CN Bình Thuận

40 giờ và không quá 200 giờ trong một năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 của điều này.

Ngoài ra, Trường đơn vị được phép huy động NLD làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và NLD không được từ chối khi trong các trường hợp như: *“thực hiện lệnh động viên, huy động đảm bảo nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật, thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của ngân hàng, của tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa trừ các trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của NLD theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, Ngân hàng thực hiện việc chi trả tiền lương làm thêm giờ đối với NLD theo quy định của pháp luật và của Ngân hàng”*⁶⁴. Có thể thấy trên đây là những trường hợp cấp thiết có ảnh hưởng đến sức khỏe tính mạng con người hoặc tài sản của Ngân hàng do đó ưu tiên hàng đầu là cần cần có biện pháp khắc phục nhanh chóng. Vậy nên NLD tại Ngân hàng sẽ không được từ chối làm thêm giờ trong trường hợp này. Ví dụ khu vực tỉnh Bình Thuận bị lũ lụt nghiêm trọng, nước lũ lan ngập đến khu vực kinh doanh, bao gồm một CN Vietcombank có lưu trữ 03 tỷ đồng tiền mặt. Giám đốc Vietcombank - CN Bình Thuận cấp báo cáo đến cơ quan quản lý quốc phòng địa phương để được hỗ trợ chuyển dư lượng tiền mặt đến cơ sở an ninh an toàn xa khu vực. Theo đó nhân viên Ngân hàng có nhiệm vụ hỗ trợ làm thêm giờ để đếm số tiền và niêm phong để lực lượng an ninh hỗ trợ chuyển số tiền mặt tới nơi an toàn tránh lũ.

Về vấn đề làm thêm giờ, Vietcombank - CN Bình Thuận cũng sẽ thông báo và thỏa thuận với NLD về việc làm thêm giờ, làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ tết. Như vậy, quyền lợi của NLD được hưởng các quyền lợi về chế độ tiền lương cũng được đảm bảo. Cụ thể, việc thanh toán tiền lương làm thêm giờ cho NLD phụ thuộc vào hình thức trả lương, hoặc theo thời gian. Vietcombank - CN Bình Thuận dựa trên quy định tại Điều 55 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP để chi trả quyền lợi cho NLD.

Bên cạnh đó, ngân hàng đã xây dựng và áp dụng các phần mềm quản lý TGLV, TGNN nội bộ, cho phép cán bộ nhân viên chủ động đăng ký ca làm việc, nghỉ phép, cũng như theo dõi lịch làm việc được điều phối minh bạch giữa các phòng/ban. Điều

⁶⁴ Khoản 5 Điều 6 NQLĐ Vietcombank- Chi nhánh Bình Thuận

này giúp đảm bảo kiểm soát thời gian làm việc hiệu quả, đồng thời giảm tình trạng vi phạm giờ làm hoặc làm thêm vượt quá giới hạn cho phép⁶⁵. Ngoài ra, ngân hàng còn tiến hành kiểm tra định kỳ việc thực hiện QĐPL lao động tại các chi nhánh, góp phần nâng cao tính tuân thủ trong toàn hệ thống.

Chế độ thông tin - truyền thông nội bộ về quyền và nghĩa vụ lao động cũng được Vietcombank - CN Bình Thuận quan tâm, với việc tổ chức các buổi tập huấn, phổ biến pháp luật về lao động, trong đó có nội dung về TGLV, nghỉ ngơi, nghỉ phép và làm thêm giờ. Công đoàn cơ sở tại Vietcombank - CN Bình Thuận đóng vai trò phối hợp trong việc giám sát thực hiện, đồng thời tiếp nhận phản ánh từ NLĐ liên quan đến vấn đề này. Chính điều này đã góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp lấy con người làm trung tâm, giảm thiểu mâu thuẫn lao động và nâng cao mức độ hài lòng của NLĐ.

Về nội quy, các văn bản nội bộ, chính sách, TULĐTT, xoay quanh vấn đề TGLV, TGNN, Vietcombank - CN Bình Thuận đã và đang từng bước hoàn thiện theo hướng kiện toàn và tuân thủ nghiêm túc các quy định của pháp luật. Có thể nói, tất cả các quy định của Vietcombank - CN Bình Thuận đều hướng tới việc bảo toàn trọn vẹn nội dung của QĐPL lao động để ứng dụng vào thực tiễn doanh nghiệp.

Nhờ các nỗ lực đó, Vietcombank - CN Bình Thuận đã được ghi nhận là một trong những chi nhánh có môi trường làm việc tốt nhất tại Việt Nam, với tỷ lệ nhân viên gắn bó lâu dài cao, và ít xảy ra khiếu nại liên quan đến TGLV.

** Về thực hiện TGNN*

Trong những năm gần đây, Vietcombank - CN Bình Thuận đã thể hiện cam kết rõ ràng trong việc tuân thủ và thực hiện hiệu quả các QĐPL về TGNN, bao gồm nghỉ giữa giờ, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, Tết và nghỉ hàng năm. Những nỗ lực này đã tạo nên môi trường làm việc nhân văn, thúc đẩy năng suất lao động và sự gắn bó lâu dài của NLĐ với ngân hàng.

- Về TGNN trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca

Ngân hàng quy định rằng trong một ngày làm việc, NLĐ làm theo thời gian được nêu tại khoản 1 Điều 5 của quy định này sẽ có thời gian nghỉ trưa kéo dài 1 giờ đồng hồ liên tục.⁶⁶ Những NLĐ làm ca đêm sẽ được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút liên

⁶⁵ Vietcombank, “Tự động hóa trong quản lý nhân sự giúp nâng cao hiệu quả hoạt động, Cổng thông tin điện tử Vietcombank, đăng ngày 15/02/2024, <https://www.vietcombank.com.vn>.

⁶⁶ Điều a Khoản 1 Điều 7 Nội quy lao động Vietcombank

tục, và nếu làm việc liên tục từ 6 giờ trở lên, thời gian nghỉ giữa ca sẽ được tính vào TGLV. “Những nhân viên làm theo ca cũng phải có ít nhất 12 giờ nghỉ ngơi trước khi chuyển sang ca làm việc kế tiếp. Lao động nữ trong thời gian kinh nguyệt có thể nghỉ 30 phút mỗi ngày, và trong giai đoạn nuôi con dưới 12 tháng tuổi, họ được quyền nghỉ 60 phút mỗi ngày trong giờ làm. Các quy định khác liên quan đến TGNN sẽ được thực hiện theo các quy định của PLLĐ cũng như chính sách nội bộ của Vietcombank”⁶⁷.

- Về nghỉ hàng tuần

Theo khoản 2 Điều 7 của NQLĐ Vietcombank - CN Bình Thuận, đối với NLĐ làm việc theo biểu thời gian làm việc thông thường theo quy định tại khoản 1 Điều 5 NQLĐ này thì ngày nghỉ hàng tuần là thứ Bảy và Chủ nhật. Còn đối với NLĐ làm việc theo ca hoặc làm việc tại các vị trí có yêu cầu đặc thù về thời gian thực hiện công việc, đơn vị có thể bố trí thứ bảy, chủ nhật là ngày làm việc bình thường của NLĐ, đồng thời sắp xếp cán bộ nghỉ luân phiên để đảm bảo mỗi người được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong 01 tuần. Trường hợp cần thiết phải huy động nhân sự phục vụ cho hoạt động của đơn vị, nhân viên lái xe, bảo vệ và các vị trí có yêu cầu đặc thù về thời gian thực hiện công việc sẽ được tính như làm việc thêm giờ. Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 8 NQLĐ này thì NLĐ được nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

Về cơ bản, quy định về TGNN hàng tuần của Ngân hàng giống với QĐPL hiện hành. Theo đó, trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần (bảo vệ, lái xe) thì Ngân hàng bảo đảm cho NLĐ được nghỉ tính bình quân một tháng là 04 ngày. Nếu được bố trí yêu cầu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần thì NLĐ sẽ được bố trí nghỉ bù hoặc thanh toán làm thêm giờ theo quy định của pháp luật hiện hành.

Qua đó có thể thấy chế độ nghỉ giữa giờ và nghỉ hàng tuần được Vietcombank - CN Bình Thuận tổ chức tương đối hợp lý và đồng bộ trên toàn hệ thống. Vietcombank - CN Bình Thuận đã thiết lập hệ thống sắp xếp lịch làm việc luân phiên tại các chi nhánh và phòng giao dịch, bảo đảm NLĐ có thời gian nghỉ giữa ca hợp lý, đồng thời không ảnh hưởng đến hoạt động phục vụ khách hàng.

⁶⁷ Điểm a khoản 1 Điều 7 của NQLĐ Vietcombank- Chi nhánh Bình Thuận

- Về thời gian nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ việc riêng, nghỉ phép hàng năm, nghỉ giữa ca, nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe.

NLĐ tại Ngân hàng theo NQLĐ được nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ việc riêng, nghỉ phép hàng năm, nghỉ giữa ca, nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe và các hình thức nghỉ khác theo quy định của BLLĐ và hướng dẫn của Ngân hàng.

Nghỉ lễ, tết: NLĐ được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết hằng năm, ngày nghỉ bù (nếu những ngày nghỉ lễ, nghỉ tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần) theo quy định của pháp luật, của CQNN có thẩm quyền và theo thông báo của Vietcombank. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết theo quy định nêu trên, NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Vietcombank còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc, 01 ngày Quốc khánh của nước NLĐ mang quốc tịch và được hưởng nguyên lương. Trường hợp có số ngày nghỉ nhiều hơn thì thực hiện theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động giữa Vietcombank và NLĐ⁶⁸.

Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương: NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với NSDLĐ trong những trường hợp sau: “Bản thân kết hôn: được nghỉ 03 ngày làm việc; Con đẻ, con nuôi của NLĐ kết hôn: được nghỉ 01 ngày làm việc; Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi của NLĐ chết: được nghỉ 03 ngày làm việc”⁶⁹. Về thủ tục đăng ký, đề nghị và phê duyệt nghỉ phép, nghỉ không lương, nghỉ việc riêng của cán bộ tại Vietcombank - CN Bình Thuận được thực hiện trên hệ thống phần mềm hoặc bằng văn bản theo hướng dẫn của Ngân hàng trong từng thời kỳ.

Chế độ nghỉ lễ, Tết và nghỉ hàng năm tại Vietcombank - CN Bình Thuận được thực hiện đầy đủ, đúng quy định, đồng thời ngân hàng còn có chính sách khuyến khích NSDLĐ hết số ngày nghỉ hàng năm để đảm bảo cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân. Đối với các vị trí quản lý hoặc bộ phận thường xuyên phải trực dịp lễ, Tết, ngân hàng tổ chức phân công luân phiên, kèm theo chính sách nghỉ bù hoặc thưởng lễ phù hợp, tạo động lực tích cực và tránh gây quá tải lao động⁷⁰.

⁶⁸ Khoản 1 Điều 8 NQLĐ Vietcombank- Chi nhánh Bình Thuận

⁶⁹ Khoản 2 Điều 8 NQLĐ Vietcombank- Chi nhánh Bình Thuận

⁷⁰ Báo Đầu tư, “Vietcombank chăm lo tốt đời sống người lao động”, đăng ngày 03/01/2024, tại: <https://baodautu.vn/vietcombank-cham-lo-nguoi-lao-dong>

Một điểm đáng chú ý là Vietcombank - CN Bình Thuận đã triển khai nền tảng quản lý nghỉ phép điện tử thông qua hệ thống nhân sự nội bộ, cho phép nhân viên đăng ký, theo dõi và tra cứu số ngày nghỉ còn lại một cách minh bạch. Điều này không chỉ nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ chủ động sắp xếp nghỉ ngơi theo nhu cầu cá nhân mà không làm gián đoạn công việc chung⁷¹. Ngoài ra, công đoàn tại Vietcombank - CN Bình Thuận đóng vai trò tích cực trong việc giám sát thực hiện các quyền nghỉ ngơi của NLĐ, thông qua đối thoại định kỳ với ban lãnh đạo và tham gia vào việc xử lý các kiến nghị phát sinh liên quan đến việc bố trí lịch nghỉ, thời gian nghỉ bù hoặc tranh chấp về làm việc vào ngày nghỉ. Việc đảm bảo thực hiện các chế độ nghỉ ngơi theo luật định đã góp phần giảm thiểu xung đột lao động, tăng cường sự hài lòng và ổn định nhân sự trong toàn hệ thống ngân hàng.

Những kết quả trên cho thấy, Vietcombank - CN Bình Thuận không chỉ đảm bảo tuân thủ QĐPL về TGNN mà còn từng bước xây dựng mô hình quản trị nhân lực hiện đại, lấy con người làm trung tâm – yếu tố then chốt giúp ngân hàng duy trì vị thế hàng đầu trong hệ thống tài chính ngân hàng Việt Nam.

2.2.2.4. Về thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động đặc thù và đối với một số công việc đặc biệt

Trong hệ thống tổ chức và vận hành của Vietcombank - CN Bình Thuận một số vị trí lao động mang tính đặc thù về thời gian làm việc, tính chất công việc hoặc yêu cầu bảo mật, liên tục bao gồm các vị trí như: nhân viên công nghệ thông tin vận hành hệ thống, chuyên viên trực tổng đài, cán bộ tại bộ phận ngân quỹ và đội ngũ bảo mật nội bộ. Việc tuân thủ pháp luật về TGLV và nghỉ ngơi đối với các nhóm lao động này đòi hỏi sự thích ứng linh hoạt giữa yêu cầu pháp lý và thực tiễn hoạt động ngành ngân hàng.

Trên thực tế, Vietcombank - CN Bình Thuận đã đạt được một số kết quả tích cực trong việc tổ chức TGLV, TGNN cho các vị trí lao động đặc thù, thông qua xây dựng các cơ chế làm việc theo ca, phân công trực luân phiên và bố trí nghỉ bù đầy đủ cho các bộ phận có yêu cầu làm việc liên tục. Cụ thể, đối với nhân viên công nghệ thông tin đảm bảo hệ thống giao dịch hoạt động 24/7, ngân hàng áp dụng chế độ ca

⁷¹ Vietcombank, “Tăng cường chuyển đổi số trong quản trị nhân sự”, Cổng thông tin điện tử Vietcombank, đăng ngày 18/12/2023, <https://www.vietcombank.com.vn>.

kíp linh hoạt, có kèm theo chính sách nghỉ bù và phụ cấp ca đêm theo quy định tại Điều 109 BLLĐ năm 2019.

Bên cạnh đó, đối với cán bộ ngân quỹ - một nhóm lao động đặc thù thường xuyên làm việc trong môi trường áp lực cao và chịu sự giám sát nghiêm ngặt về bảo mật và an toàn tài chính, Vietcombank - CN Bình Thuận đã áp dụng quy trình luân chuyển định kỳ, kết hợp thời gian nghỉ luân phiên để giảm thiểu căng thẳng nghề nghiệp, đồng thời bảo đảm TGNN theo quy định. Trong các dịp cao điểm như trước và sau Tết Nguyên đán, ngân hàng tổ chức trực theo ca, nhưng vẫn tuân thủ quy định về thời gian làm thêm không vượt quá giới hạn theo pháp luật, đồng thời chỉ trả đầy đủ lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ, ngày lễ.

Với những chính sách linh hoạt nhưng vẫn đảm bảo tuân thủ QĐPL, Vietcombank - CN Bình Thuận đã giữ vững sự ổn định nguồn nhân lực trong các vị trí đặc thù, giảm thiểu tình trạng nghỉ việc đột ngột hoặc phản ánh tiêu cực về chế độ lao động. Sự điều chỉnh hợp lý trong quản trị TGLV, TGNN không chỉ đảm bảo quyền lợi NLĐ mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động toàn hệ thống trong bối cảnh cạnh tranh và chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay.

2.2.2.5. Về xử lý vi phạm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Tại Vietcombank - CN Bình Thuận việc xử lý vi phạm về TGLV, TGNN được thực hiện đồng bộ theo ba cơ chế: NQLĐ nội bộ, hợp đồng lao động cá nhân và quy định của pháp luật lao động. Việc phối hợp chặt chẽ giữa ba cơ chế này giúp ngân hàng duy trì kỷ cương lao động, bảo đảm quyền lợi cho NLĐ và hạn chế rủi ro pháp lý cho tổ chức.

Thứ nhất, theo NQLĐ, Vietcombank - CN Bình Thuận quy định rõ các hành vi vi phạm liên quan đến TGLV, TGNN như: đi muộn, về sớm không lý do chính đáng; nghỉ giữa giờ vượt thời hạn quy định; không đăng ký nghỉ phép theo đúng quy trình; hoặc làm việc ngoài giờ mà không được phê duyệt. Các hành vi này tùy mức độ có thể bị xử lý kỷ luật lao động bằng các hình thức như khiển trách, cảnh cáo, kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển vị trí công tác hoặc trong trường hợp nghiêm trọng, có thể dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động⁷². Đáng chú ý, hệ thống giám sát giờ làm

⁷² Vietcombank, Nội quy lao động hiện hành của Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam, ban hành theo Quyết định số 1159/QĐ-VCB-HCNS ngày 01/04/2023.

việc điện tử và phần mềm nhân sự nội bộ (HRMS) giúp ngân hàng ghi nhận chính xác dữ liệu, tránh việc xử lý dựa trên cảm tính hoặc thiếu minh chứng.

Thứ hai, theo hợp đồng lao động, các thỏa thuận về TGLV, TGNN là một phần bắt buộc, được cá nhân hóa theo vị trí công việc. Nếu NLĐ không tuân thủ nội dung đã ký kết, như từ chối làm việc đúng khung giờ đã phân công, cố tình kéo dài thời gian nghỉ giữa giờ gây ảnh hưởng đến hoạt động đơn vị, hoặc không tuân thủ chế độ ca trực, thì có thể bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không tái ký hợp đồng sau khi hết hạn. Ở chiều ngược lại, nếu NSDLĐ - cụ thể là Vietcombank - CN Bình Thuận vi phạm cam kết về TGLV hoặc bố trí thời gian nghỉ không đúng quy định (như không cho nghỉ bù sau ca đêm, ép buộc làm thêm mà không trả lương theo quy định), NLĐ có quyền yêu cầu điều chỉnh hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng theo Điều 35 BLLĐ năm 2019 mà không cần báo trước.

Thứ ba, việc xử lý vi phạm pháp luật về TGLV, TGNN được áp dụng trong các trường hợp vượt ra ngoài phạm vi nội bộ, đặc biệt là khi có khiếu nại của NLĐ hoặc thanh tra lao động kiểm tra phát hiện vi phạm. Theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, hành vi tổ chức làm thêm quá thời gian giới hạn, không bố trí ngày nghỉ hằng tuần, không trả lương làm thêm hoặc ép buộc NLĐ không nghỉ phép năm có thể bị xử phạt hành chính từ 10 đến 75 triệu đồng tùy theo số lượng người bị ảnh hưởng. Tại Vietcombank - CN Bình Thuận, các tình huống vi phạm thường được xử lý sớm thông qua kiểm tra nội bộ định kỳ và đối thoại công đoàn, giúp giảm thiểu nguy cơ bị xử phạt hành chính ở cấp hệ thống.

Nhìn chung, Vietcombank nói chung và Vietcombank - CN Bình Thuận đã thiết lập một cơ chế xử lý vi phạm khá đầy đủ và bài bản, kết hợp giữa QĐPL và thực tiễn quản trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong bối cảnh làm việc linh hoạt và chuyển đổi số đang ngày càng phát triển, việc cập nhật nội quy, mẫu hợp đồng và nhận thức pháp lý cho cả NLĐ và NSDLĐ là cần thiết để bảo đảm sự phù hợp và hiệu quả trong thực thi pháp luật về TGLV và nghỉ ngơi.

2.2.2. Một số tồn tại trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận và nguyên nhân của tồn tại

2.2.2.1. Một số tồn tại trong thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận

Một trong những hạn chế còn tồn tại trong quá trình thực hiện quy định về thời giờ làm việc tại đơn vị là tình trạng bố trí thời giờ làm việc linh hoạt hoặc tổ chức làm thêm giờ tại một số bộ phận có thời điểm vượt quá giới hạn mà pháp luật lao động cho phép. Thực trạng này thường xuất hiện rõ hơn vào các giai đoạn cao điểm như cuối quý, cuối năm tài chính hoặc các dịp lễ, tết khi khối lượng công việc tăng mạnh và yêu cầu xử lý nghiệp vụ diễn ra liên tục. Đặc biệt, tại các bộ phận như tín dụng, dịch vụ khách hàng hoặc công nghệ thông tin, người lao động thường xuyên phải làm việc ngoài giờ hành chính hoặc thực hiện ca trực ban đêm để bảo đảm tiến độ và chất lượng công việc. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, thời gian làm thêm chưa được xác định đầy đủ hoặc việc chi trả tiền lương làm thêm giờ chưa được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Việc này không chỉ ảnh hưởng đến NLĐ mà còn tạo ra sự chênh lệch về chế độ giữa các nhóm lao động trong cùng đơn vị, từ đó tiềm ẩn nguy cơ phát sinh khiếu nại hoặc tranh chấp tại đơn vị.

Thứ nhất, quy định của BLLĐ năm 2019 về thời giờ làm thêm trên thực tế vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định trong quá trình áp dụng.

Theo quy định hiện hành, NLĐ chỉ được làm thêm “không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày; tổng số giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm không vượt quá 12 giờ trong một ngày; đồng thời số giờ làm thêm không quá 40 giờ trong một tháng và 200 giờ trong một năm, trừ một số ngành, nghề đặc thù được phép tổ chức làm thêm đến 300 giờ trong một năm”. Có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành đặt ra giới hạn khá chặt chẽ đối với thời giờ làm thêm nhằm bảo đảm sức khỏe và quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên, trong thực tiễn hoạt động của ngành ngân hàng, đặc biệt vào các thời điểm cao điểm như cuối tháng, cuối quý, cuối năm hoặc khi triển khai các chương trình tín dụng, thanh toán, quyết toán, nhu cầu xử lý hồ sơ và giao dịch thường tăng cao, dẫn đến việc NLĐ phải làm thêm giờ để bảo đảm tiến độ công việc. Trong khi đó, giới hạn thời giờ làm thêm theo quy định hiện hành phần nào gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc bố trí và sử dụng lao động một cách linh hoạt. Ngoài ra, khi cơ quan thanh tra, kiểm tra tiến hành rà soát việc chấp hành pháp luật lao động, nhiều doanh nghiệp dễ rơi vào tình trạng vi phạm quy định về thời giờ làm thêm mặc dù nhu cầu làm thêm phát sinh từ yêu cầu thực tế của hoạt động kinh doanh và có sự đồng thuận của NLĐ. Do đó, pháp luật cần được nghiên cứu theo hướng điều chỉnh phù hợp hơn đối với thời giờ làm thêm trong một số lĩnh vực đặc

thù nhằm hài hòa lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ. Bởi lẽ, nếu quy định quá cứng nhắc không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà còn hạn chế cơ hội gia tăng thu nhập hợp pháp của NLĐ thông qua tiền lương làm thêm giờ.

Thứ hai, ý chí của NLĐ chưa được thể hiện rõ ràng khi làm thêm giờ.

Theo quy định tại Điều 59 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, khi tổ chức làm thêm giờ, phải được sự đồng ý của NLĐ tham gia làm thêm về các nội dung như thời gian làm thêm, địa điểm làm thêm, công việc làm thêm. Tuy nhiên, thực tế tại Vietcombank - CN Bình Thuận, sự đồng ý của NLĐ lại không được thể hiện một cách rõ ràng, cụ thể NLĐ không có lựa chọn nào khác và buộc phải làm thêm giờ. Về lý thuyết, NLĐ tại Ngân hàng có thể từ chối làm việc ngoài giờ, nhưng có một số trường hợp NLĐ phải miễn cưỡng đồng ý làm thêm giờ. Nguyên nhân của tình trạng này là do khối lượng công việc nhiều, buộc NLĐ phải chủ động ở lại xử lý cho kịp trong ngày. Đây là tình trạng chung của không chỉ riêng 1 NLĐ mà còn nhiều NLĐ khác cùng làm thêm giờ tới 8 giờ tối, tập trung chủ yếu ở Phòng Dịch vụ Khách hàng.

Thứ ba, hạn chế về các nội dung được quy định trong NQLĐ Vietcombank - CN Bình Thuận.

(i) NQLĐ Vietcombank - CN Bình Thuận còn tồn tại một số điều khoản mang tính rập khuôn theo QĐPL, chưa linh hoạt. Đặc biệt là chưa nâng cao phúc lợi cho NLĐ so với mức tối thiểu theo QĐPL về TGLV, TGNN, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

(ii) Một số quy định trong NQLĐ yêu cầu NLĐ thực hiện theo hệ thống văn bản nội bộ về nghiệp vụ của Vietcombank - CN Bình Thuận như: Bộ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, Quy tắc ứng xử của cán bộ ngân hàng, Cẩm nang văn hóa Vietcombank.

Thứ tư, chế độ nghỉ ngơi, đặc biệt là nghỉ phép năm hoặc nghỉ bù sau làm thêm giờ, đôi khi không được thực hiện triệt để. Một số NLĐ, do áp lực hoàn thành công việc hoặc văn hóa “*làm nhiều là tốt*”, tự nguyện không nghỉ phép năm hoặc không yêu cầu nghỉ bù khi đã làm thêm giờ. Điều này không chỉ vi phạm quy định của pháp luật mà còn ảnh hưởng đến sức khỏe và hiệu suất làm việc lâu dài của NLĐ. Trong một số trường hợp, người quản lý trực tiếp cũng chưa thực sự khuyến khích hoặc hỗ trợ việc sử dụng nghỉ phép đúng thời điểm.

Mặc dù Vietcombank - CN Bình Thuận là luôn định hướng xây dựng môi trường làm việc lấy yếu tố nhân văn làm trọng tâm trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực, song qua kết quả khảo sát định kỳ đối với người lao động do đơn vị độc lập thực hiện vẫn cho thấy một số hạn chế nhất định trong tính khách quan của hoạt động đánh giá nội bộ. Trên thực tế, phần lớn NLĐ vẫn có tâm lý dè dặt khi đưa ra nhận xét liên quan đến nội quy lao động và điều kiện làm việc tại đơn vị, dẫn đến xu hướng lựa chọn các mức đánh giá tích cực ở mức cao nhất. Đối với câu hỏi khảo sát liên quan đến việc “môi trường làm việc tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận có bảo đảm sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống hay không”, khảo sát thu được hầu như đều nghiêng về phương án trả lời “Có”. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có hệ thống số liệu hoặc cơ chế đánh giá mang tính định lượng và khách quan để kiểm chứng đầy đủ mức độ chính xác của các kết quả khảo sát này.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh chuyển đổi số và hiện đại hóa hoạt động quản trị doanh nghiệp đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay, việc ứng dụng công nghệ vào công tác quản trị nguồn nhân lực tại Vietcombank nói chung và Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận nói riêng vẫn chưa được triển khai đồng bộ, phần lớn còn đang trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện. Thực tế cho thấy, việc quản lý và thực hiện các quy định liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hiện vẫn chủ yếu dựa trên các phương thức truyền thống và thủ công. Điều này phần nào chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, sáng tạo và xu hướng quản trị hiện đại trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, đơn vị cần tiếp tục tăng cường quá trình chuyển đổi số trong quản trị nhân sự nhằm nâng cao hiệu quả quản lý lao động, bảo đảm tính minh bạch và tối ưu hóa việc thực hiện các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi trong thực tiễn.

2.2.2.2. Nguyên nhân của những tồn tại

Thứ nhất, các QĐPL hiện hành. Hiện nay hệ thống QĐPL về NQLĐ đã được xây dựng thống nhất tại BLLĐ năm 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP và một số văn bản hướng dẫn khác. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề chưa được quy định rõ ràng dẫn đến quá trình xây dựng và thực hiện NQLĐ của Ngân hàng còn nhiều khó khăn như về vấn đề về tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ trong xây dựng NQLĐ còn mang tính hình thức, một số quy định trong NQLĐ còn rập khuôn chưa linh hoạt, hệ thống văn bản nội bộ quá lớn.

Thứ hai, nguyên nhân từ phía nhận thức của NLĐ.

Ngoài các yếu tố khách quan nêu trên, việc thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận cũng chịu tác động bởi nhiều lý do chủ quan khác nhau. Với số lượng lao động làm việc là 124 người tại Vietcombank - CN Bình Thuận, việc quản lý lao động, duy trì khối lượng lao động sẽ khá phức tạp so với những doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ tại địa bàn tỉnh Bình Thuận. Đồng thời, trình độ dân trí, ý thức pháp luật của những NLD cũng có sự chưa đồng đều, vì vậy việc tuyên truyền, thi hành pháp luật về TGLV, TGNN cũng gặp phải nhiều khó khăn. Vì vậy, việc tuyên truyền, thi hành pháp luật về NQLĐ cũng gặp phải nhiều khó khăn. Mặt khác, hoạt động tuyên truyền nội bộ Vietcombank - CN Bình Thuận về pháp luật về TGLV, TGNN rất quan trọng, nếu. Việc tiếp nhận thông tin này cũng chịu ảnh hưởng phần nào từ trình độ, dân trí của NLD, đa phần NLD hiện nay ở Ngân hàng còn khá thờ ơ với việc trau dồi kiến thức pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng, điều này phần nào ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận.

Thứ ba, nguyên nhân từ phía nhận thức của NSDLĐ.

Việc thực hiện pháp luật liên quan đến TGLV và TGNN tại ngân hàng bị ảnh hưởng lớn bởi nhận thức pháp lý của NSDLĐ. Trong thực tế, có nhiều tình huống xảy ra do không nắm bắt hoặc không hiểu rõ các quy định của pháp luật về TGLV và TGNN, dẫn đến việc NSDLĐ vi phạm pháp luật. Đồng thời, cũng có không ít trường hợp mà NSDLĐ biết và hiểu rõ các quy định pháp lý liên quan nhưng vẫn có những vi phạm pháp lý ở nhiều mức độ khác nhau, thể hiện qua các hình thức khác nhau nhằm đạt được các mục tiêu mà họ đã đề ra.

Hệ thống văn bản nội bộ Ngân hàng quá nhiều, chưa xây dựng hệ thống tra cứu văn bản khoa học, thống nhất khiến cho NLD khó khăn trong việc tìm kiếm, quan ngại những thủ tục nghiệp vụ rườm rà, mất thời gian. Đồng thời, nội dung của NQLĐ quá dài, những khóa học về tuân thủ NQLĐ chưa truyền tải được hết nội dung NQLĐ và còn khô khan dẫn đến việc NLD học đối phó, khiến cho hiểu biết của NLD về NQLĐ chưa sâu sắc.

Nguyên nhân cốt lõi và trực tiếp nhất dẫn đến việc vi phạm hoặc thực hiện chưa nghiêm túc quy định về giờ giấc làm việc tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận xuất phát từ áp lực chỉ tiêu kinh doanh (KPIs) ngày càng đè nặng lên các phòng ban. Là một chi nhánh chủ lực tại địa phương, Vietcombank - Chi nhánh Bình Thuận phải

đối mặt với sự cạnh tranh khốc liệt từ các ngân hàng thương mại khác, buộc cán bộ nhân viên, đặc biệt là bộ phận quan hệ khách hàng (tín dụng) và giao dịch viên phải kéo dài thời gian làm việc để hoàn thành hồ sơ, chỉ tiêu huy động, cho vay và xử lý nợ. Thêm vào đó, “văn hóa” làm việc ngoài giờ dường như đã trở thành một luật bất thành văn trong ngành ngân hàng. Việc giao dịch viên phải ở lại sau 5 giờ chiều để cân đối sổ sách, đối chiếu kho quỹ, hay cán bộ tín dụng phải tranh thủ buổi tối, ngày nghỉ để gặp gỡ khách hàng, thẩm định tài sản là điều diễn ra thường xuyên. Sự tự nguyện mang tính áp lực này vô hình trung làm mờ đi ranh giới của TGLV tiêu chuẩn 8 giờ/ngày theo quy định của BLLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 hướng tới mục tiêu nghiên cứu các QĐPL lao động Việt Nam liên quan đến vấn đề TGLV, TGNN. Việc phân tích và đánh giá cả trên phương diện lý luận lẫn thực tiễn áp dụng có ý nghĩa trọng yếu nhằm làm rõ mức độ phù hợp, hiệu quả cũng như những vấn đề còn tồn tại trong quá trình thực thi.

Thứ nhất, tương tự nhiều quốc gia trên thế giới, tại Việt Nam, vấn đề TGLV và TGNN luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt từ Đảng và Nhà nước. Điều này được thể hiện thông qua việc Bộ luật Lao động năm 2019 đã xây dựng tương đối đầy đủ và toàn diện các quy định điều chỉnh chế độ TGLV, TGNN trong quan hệ lao động. Với vai trò là một trong những chế định quan trọng của pháp luật lao động, các quy định này không chỉ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động mà còn tạo cơ sở pháp lý cho việc tổ chức, quản lý và sử dụng lao động một cách hiệu quả trong nền kinh tế thị trường.

Thứ hai, qua thực tiễn thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại đơn vị nghiên cứu cho thấy sự tuân thủ nghiêm túc và có hệ thống đối với các chuẩn mực pháp lý do Nhà nước ban hành, đặc biệt là các quy định tại BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Vietcombank - CN Bình Thuận đã chủ động xây dựng TGLV, TGNN, quy chế làm việc cụ thể, đồng thời chú trọng đến việc bố trí TGNN hợp lý, nhất là trong các thời điểm cao điểm của hoạt động tín dụng, thanh toán, hoặc trong các đợt chuyển đổi số và tái cơ cấu nội bộ. Tuy vậy, trong bối cảnh áp lực công việc ngày càng tăng cùng với yêu cầu bảo mật, liên tục trong vận hành hệ thống công nghệ Vietcombank - CN Bình Thuận, vẫn còn một số thời điểm phát sinh tình trạng làm thêm giờ ngoài ý muốn, đặc biệt ở các khối khách hàng, khối vận hành, khối công nghệ, khối kinh doanh. Điều này đặt ra yêu cầu cần hoàn thiện hơn nữa các cơ chế giám sát nội bộ, bảo đảm NLĐ được nghỉ ngơi đúng quy định, đồng thời cải tiến công tác phân bổ nhân sự và ứng dụng công nghệ thông tin nhằm giảm tải áp lực lao động kéo dài.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM - CHI NHÁNH BÌNH THUẬN

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận

Trong bối cảnh đổi mới phương thức quản trị nhân sự và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận không chỉ là yêu cầu tất yếu từ phía quản trị nguồn nhân lực mà còn là vấn đề có ý nghĩa pháp lý và xã hội sâu sắc.

Một là, thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước.

Đảm bảo việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật dưới sự lãnh đạo rõ ràng của Đảng, nhằm hướng tới những mục tiêu vì con người, vì lợi ích của nhân dân, mang tính nhân đạo và nhân văn, tôn trọng và bảo vệ quyền con người, quyền công dân, cũng như những giá trị dân chủ, công bằng và trật tự, kỷ cương trong xã hội. Một số định hướng, chính sách của Đảng về việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật trong thời gian hiện tại có thể nhắc đến như: Nghị quyết của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII vào ngày 01/02/2021 đề cập đến một trong những hướng phát triển đất nước cho giai đoạn 2021 - 2030, đó là thực hiện tốt chính sách về lao động, việc làm, thu nhập và đảm bảo phúc lợi xã hội, an sinh xã hội. Hay Nghị quyết 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới cũng đã đề ra năm nhóm quan điểm chỉ đạo trong việc xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về TGLV và TGNN cần phải gắn liền với các quan điểm, chính sách của Đảng để thực hiện.

Việc thể chế hoá chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về lao động, việc làm và quyền lợi của NLĐ là một nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững của nền kinh tế và xã hội. Điều này không chỉ

phản ánh cam kết của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn tạo ra một môi trường làm việc công bằng, an toàn và hiệu quả. Dựa trên kết quả đánh giá, các cơ quan chức năng cần tiến hành sửa đổi, bổ sung các QĐPL để phù hợp hơn với nhu cầu thực tế của NLĐ và yêu cầu của thị trường lao động. Cụ thể, cần xây dựng các quy định rõ ràng về TGLV, TGNN; quy trình làm thêm giờ và nghỉ phép. Các quy định này cần phải đảm bảo tính khả thi, dễ thực hiện và phù hợp với thực tế của từng ngành nghề, lĩnh vực. Ngoài ra, để đảm bảo sức khỏe và tinh thần làm việc của NLĐ, cần có các chính sách khuyến khích NLĐ sử dụng quyền nghỉ phép của mình. Đồng thời, cần tăng cường tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật đến NLĐ và NSDLĐ thông qua các chương trình tuyên truyền và tài liệu hướng dẫn cụ thể.

Hai là, bảo đảm hài hoà lợi ích của NSDLĐ với bảo vệ sức khỏe của NLĐ.

Thực tế hiện nay vẫn còn một bộ phận không nhỏ NLĐ chưa nắm rõ các quy định của pháp luật về TGLV, TGNN. Hoặc xa hơn nữa, khi nhận thấy bản thân bị bóc lột sức lao động, NLĐ không biết cơ chế để bảo vệ bản thân mình. Vì vậy, chúng ta cần có những biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của NLĐ. Một mặt NLĐ sẽ nghiêm chỉnh thực hiện các quy định của pháp luật; mặt khác, NLĐ có đủ kiến thức để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong QHLD. Bên cạnh đó, do NLĐ chưa hiểu biết các tác hại vô cùng to lớn của việc lạm dụng quá mức TGLV hoặc khi biết, họ còn thậm chí ngó lơ. Do đó, Nhà nước hay tổ chức có liên quan cần thông tin sâu rộng hơn nữa về tác hại do làm việc quá mức, sức khỏe NLĐ ng có ý nghĩa như thế nào đối với sự phát triển của gia đình và xã hội.

Trong QHLD, NSDLĐ là người hiểu rõ các quy định của pháp luật lao động, quy định về TGLV, TGNN. Tuy nhiên, vì các lí do khác như: lợi nhuận, tiến độ công việc,... mà NSDLĐ chấp nhận vi phạm pháp luật để huy động NLĐ làm quá thời giờ cho phép. Do vậy, pháp luật cần có những biện pháp nâng cao ý thức tuân thủ các quy định của pháp luật về TGLV, TGNN; tăng tính tự chủ trong kinh doanh; tạo điều kiện cho các bên trong QHLD được thỏa thuận về chế độ làm việc của mình NSDLĐ cần ban hành quy chế hợp lý dựa trên cơ sở tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ một cách thực. NSDLĐ cần cụ thể hóa pháp luật đối với từng đối tượng lao động của công ty hoặc thậm chí là từng HĐLĐ. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng cần tạo môi trường làm việc thỏa mái, vệ sinh cho NLĐ (đặc biệt trong trường hợp hoàn cảnh khách quan thay đổi mà NLĐ phải ở lại nơi làm việc) nhằm tăng năng suất và hiệu

quả của công việc. Không những thế, NSDLĐ phải không ngừng đổi mới cơ sở vật chất, nâng cao kỹ thuật, tự động hóa trong máy móc sẽ làm giảm được TGLV của NLĐ.

Ba là, cần bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và pháp luật các quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay tại Vietcombank - CN Bình Thuận.

Khi mục tiêu niêm yết cổ phiếu trên thị trường chứng khoán nước ngoài được đặt ra, các tiêu chí về môi trường làm việc, thời giờ lao động và đảm bảo phúc lợi cho NLĐ sẽ trở thành tiêu chuẩn đánh giá về năng lực quản trị và uy tín doanh nghiệp. Đặc biệt các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và thông lệ của các quốc gia phát triển là yếu tố quan trọng trong bối cảnh Vietcombank đang từng bước vươn ra thị trường tài chính quốc tế. Do đó, hệ thống pháp luật cần tạo nền tảng cho các tổ chức tài chính lớn như Vietcombank nói chung và Vietcombank - CN Bình Thuận nói riêng không chỉ tuân thủ pháp luật trong nước mà còn đáp ứng được các chuẩn mực toàn cầu, qua đó củng cố hình ảnh doanh nghiệp phát triển bền vững, nhân văn và có trách nhiệm trong thời đại hội nhập.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Thứ nhất, tăng giờ làm thêm trong năm. Pháp luật nhiều quốc gia quy định về thời giờ làm thêm như sau:

Bảng 3.2. Bảng quy định của pháp luật các nước về TGLV bình thường và thời giờ làm thêm trong năm⁷³

STT	Quốc gia	Giới hạn thời giờ làm thêm theo quy định của pháp luật của mỗi quốc gia				Thời giờ làm thêm tối đa trong năm		Thời gian làm việc bình thường
1	Việt Nam	4	X	40	300	300		2312
2	Indonesia	3	14	X	X	728		1880

⁷³ Bùi Đình Nhưỡng, Một số giải pháp hoàn thiện quy định về làm thêm giờ và thời giờ nghỉ ngơi trong ngày làm việc, Tạp chí an toàn vệ sinh lao động, số 4/2018

3	Thái Lan	X	36	X	X	1872		2344
4	Singapore	X	X	72	X	864		2144
5	Hàn Quốc	X	12	X	X	624		1824
6	Malaysia	X	X	104	X	1248		2352
7	Trung Quốc	3	X	36	X	432		1952
8	Lào	3	X	45	X	540		2280
9	Campuchia	2	X	X	X	720		2136
10	Philippines					X		2360
11	Mông Cổ					X		1896
12	Ấn Độ, Myanmar					X		X

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, việc giới hạn thời giờ làm thêm rất chặt chẽ với mục đích hạn chế tai nạn lao động. Nhu cầu gia tăng thời gian làm việc thêm là điều không thể tránh khỏi đối với cả NLĐ và nhà sử dụng lao động. Cụ thể, đại dịch Covid-19 xảy ra kéo dài trong năm 2019 và năm 2020, chính thức kết thúc vào năm 2023 đã làm cho các hoạt động sản xuất và kinh doanh của các công ty bị ảnh hưởng, NLĐ không có công ăn việc làm. Sự di chuyển lớn của lao động đã dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực có kỹ năng ở nhiều khu vực. Bên cạnh đó, nhiều công ty cũng đang phải đối mặt với vấn đề về nguồn nhân lực, họ muốn thương lượng để làm thêm giờ nhằm khôi phục hoạt động sản xuất, bù đắp cho thời gian phải dừng hoạt động⁷⁴. Về góc độ NLĐ hầu hết cũng muốn làm thêm giờ để gia tăng thu nhập. Chính vì vậy, nhiều NLĐ cũng không còn lưu tâm đến khung pháp luật về việc hạn chế số giờ làm thêm. Nếu giữ nguyên quy định hiện tại dễ dẫn đến tình trạng vi phạm về thời giờ làm thêm mặc nhiên xảy ra do NLĐ và NSDLĐ bất chấp thực hiện để đạt được nhu cầu của mình.

⁷⁴ TS. Cấn Văn Lực (2020), Đại dịch Covid-19 tác động mạnh đến ngành kinh tế nào của Việt Nam?, <https://trungtamwto.vn/chuyen-de/15243-dai-dich-covid-19-tac-dong-manh-den-nganh-kinh-te-nao-cua-viet-nam>, truy cập ngày 28 tháng 4 năm 2026

Theo bảng thống kê trên, ta thấy thời giờ làm thêm của nước ta được ghi nhận ở mức thấp nhất. Điều này gây nên không ít khó khăn cho cả NLĐ và NSDLĐ. Tất nhiên, không loại trừ trường hợp các nước trên cũng không sử dụng hết thời giờ làm thêm cho phép. Mặt khác, theo như khuyến nghị của ILO, số giờ làm thêm ở mức không quá 300 giờ mỗi năm đã tạo điều kiện thúc đẩy hoạt động kinh doanh và tăng thêm cơ hội thu nhập cho NLĐ. Vì vậy, tác giả kiến nghị sửa đổi quy định về làm thêm giờ theo năm tại Điểm c Khoản 2 Điều 107 BLLĐ năm 2019 như sau: “*Bảo đảm số giờ làm thêm của NLĐ không quá 300 giờ trong một năm. Đối với một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp thì NSDLĐ được sử dụng NLĐ làm thêm không quá 360 giờ*”.

Thứ hai, bổ sung khái niệm về TGLV linh hoạt và các quy định về các mô hình TGLV linh hoạt.

Văn bản pháp luật hiện hành vẫn chưa đưa ra một khái niệm pháp lý thống nhất về TGLV linh hoạt, mặc dù trên thực tế nhiều doanh nghiệp đã chủ động áp dụng hình thức tổ chức lao động này từ khá sớm nhằm đáp ứng nhu cầu quản trị và sử dụng lao động trong bối cảnh mới. Về cơ bản, định nghĩa về TGLV linh hoạt có thể xây dựng như sau: “*TGLV linh hoạt là hình thức tổ chức lao động trong đó TGLV có thể khác nhau về độ dài, thời điểm làm việc và sự phân chia TGLV so với TGLV bình thường*”⁷⁵. Có thể thấy rằng, định nghĩa này được xây dựng dựa trên yếu tố cốt lõi của TGLV linh hoạt là có biến đổi của số lượng TGLV, nơi làm việc và một số phương thức tổ chức thời giờ lao động hiện nay.

Bên cạnh việc xây dựng định nghĩa, việc mô tả các phương thức, mô hình làm việc linh hoạt trong các văn bản hướng dẫn BLLĐ năm 2019 là điều cần thiết để có cơ sở đánh giá mô hình tại Ngân hàng đang áp dụng có phải là TGLV linh hoạt hay không, từ đó áp dụng các quy định điều chỉnh phù hợp. Một số mô hình Việt Nam có thể xem xét áp dụng bao gồm: NLĐ được phép xê dịch thời gian làm việc trong ngày, khung giờ làm việc là không cố định, miễn NLĐ làm việc đủ số giờ và nằm trong giới hạn số giờ luật định; NLĐ được phép chủ động quyết định TGLV trong tuần để cân đối công việc theo ngày, miễn NLĐ làm việc đủ số giờ trong tuần và theo giới hạn số giờ làm việc trong tuần luật định, NLĐ kết hợp thời gian làm việc tại nơi làm

⁷⁵ Nguyễn Minh Quân (2025), “Thực trạng pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần Minh Tâm”, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội, trang 60.

việc và thời gian làm việc từ xa... Cơ quan lập pháp, các bộ, các cơ quan chuyên môn cần nghiên cứu, xem xét để quy định các mô hình phù hợp trên cơ sở đánh giá tình hình kinh tế xã hội và mức độ phát triển của thị trường lao động Việt Nam.

Thứ ba, cần tăng thêm ngày nghỉ trong năm.

Qua kết quả phân tích tại mục 2.1.2.3 của Chương 2, hiện nay số ngày nghỉ ở Việt Nam trong năm thấp hơn nhiều nước trên thế giới. Áp lực công việc kéo dài và liên tục có thể dẫn đến căng thẳng tâm lý và sức khỏe kém, ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động. Với số ngày nghỉ hiện tại, so với các quốc gia khác trên thế giới, đặc biệt là những nước có nền kinh tế phát triển, số ngày nghỉ phép của Việt Nam còn khá thấp, NLĐ ít có thời gian để phục hồi sức khỏe và tinh thần sau những ngày làm việc căng thẳng. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của NLĐ mà còn làm giảm khả năng cạnh tranh về môi trường làm việc của Việt Nam trên trường quốc tế. Làm suy yếu các mối quan hệ xã hội và gia đình, khi NLĐ có ít thời gian để dành cho những người thân yêu và cho chính bản thân họ. Do đó, cần có sự thay đổi trong chính sách lao động quốc gia, thực hiện điều chỉnh BLLĐ và các quy định liên quan để tăng số ngày nghỉ trong năm. Khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng chính sách nghỉ phép linh hoạt, cho phép NLĐ tự lựa chọn thời gian nghỉ phù hợp với nhu cầu cá nhân và công việc.

Việc tăng số ngày nghỉ trong năm sẽ giúp NLĐ sẽ có thêm thời gian để nghỉ ngơi và thư giãn, giúp cải thiện sức khỏe thể chất và tinh thần, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc. Điều này cũng giúp giảm tỷ lệ bệnh tật và nghỉ ốm, góp phần tiết kiệm chi phí y tế cho doanh nghiệp và xã hội. Bên cạnh đó, NLĐ sẽ có nhiều thời gian hơn để dành cho gia đình và bạn bè, tạo điều kiện thúc đẩy các mối quan hệ xã hội và gia đình vững chắc hơn. Hơn nữa, việc tăng số ngày nghỉ cũng tạo ra một môi trường làm việc hấp dẫn hơn, giúp thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời nâng cao uy tín của Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế. Điều này không chỉ mang lại lợi ích cho cá nhân NLĐ mà còn đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế và xã hội của đất nước.

3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Ngân hàng thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Bình Thuận

Để bảo đảm việc thực hiện đầy đủ và hiệu quả các quy định của pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận, đồng thời đáp ứng yêu cầu quản trị của một ngân hàng thương mại hoạt động trong môi trường cạnh tranh và hội nhập sâu rộng, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp trên các phương diện khác nhau..

Thứ nhất, đối với công tác tổ chức thực hiện, Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận cần tiếp tục rà soát, sửa đổi NQLĐ cũng như các quy chế quản lý nội bộ liên quan đến TGLV và TGNN. Trong đó, cần quy định cụ thể, minh bạch về thời giờ làm việc tiêu chuẩn, chế độ làm thêm giờ, nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, nghỉ giữa ca và nghỉ chuyển ca. Các nội dung này không chỉ phải bám sát với quy định pháp luật, mà còn cần được xây dựng theo hướng linh hoạt, tương thích với tính chất đặc thù của hoạt động ngân hàng. Chẳng hạn, đối với các bộ phận thường xuyên phải trực ngoài giờ hành chính như công nghệ thông tin, xử lý sự cố hệ thống hoặc hỗ trợ giao dịch vào cuối tuần, cần có cơ chế bố trí thời giờ làm việc và nghỉ ngơi phù hợp nhằm vừa bảo đảm hiệu quả công việc vừa bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Thứ hai, về phương diện quản lý TGLV và TGNN bằng công nghệ, Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận cần tăng cường triển khai các giải pháp quản trị nhân sự hiện đại, đặc biệt là hệ thống phần mềm quản lý nhân sự tích hợp (HRMS). Hệ thống này cần được thiết kế với các chức năng như chấm công điện tử, ghi nhận thời gian làm thêm giờ, quản lý lịch làm việc theo ca, tự động tính toán số ngày nghỉ phép còn lại và theo dõi quá trình sử dụng thời giờ lao động của người lao động. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động không chỉ giúp nâng cao tính chính xác, minh bạch và hiệu quả trong công tác quản trị nhân sự mà còn tạo lập cơ sở dữ liệu đầy đủ phục vụ hoạt động thanh tra lao động, kiểm tra nội bộ hoặc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp phát sinh.

Thứ ba, cần tiếp tục tuyên truyền quy định của BLLĐ năm 2019, trong đó chú trọng các quy định về TGLV, TGNN đối với NSDLĐ, NLĐ trong Vietcombank - CN Bình Thuận. Về đào tạo và nâng cao nhận thức, Vietcombank - CN Bình Thuận cần tổ chức các chương trình bồi dưỡng kiến thức pháp luật lao động cho cán bộ quản lý trực tiếp, đặc biệt là các trưởng phòng, Giám đốc tại CN Bình Thuận, để bảo đảm các

cấp lãnh đạo đều có nhận thức đúng và nhất quán trong việc phân công, giám sát TGLV của nhân viên. Đồng thời, cần tăng cường truyền thông nội bộ và phổ biến pháp luật cho NLĐ thông qua các hình thức linh hoạt như email, video nội bộ, tài liệu e-learning, nhằm giúp NLĐ hiểu rõ quyền nghỉ ngơi, cơ chế làm thêm hợp pháp và phương thức yêu cầu bảo vệ quyền lợi khi bị xâm phạm.

Thứ tư, tăng cường công tác kiểm tra nội bộ việc chấp hành NQLĐ về TGLV, TGNN trong nội bộ Vietcombank - CN Bình Thuận. Tăng cường cơ chế giám sát nội bộ thông qua hình thức nhận phản hồi từ NLĐ sau khi xây dựng hệ thống tiếp nhận phản ánh, khiếu nại nội bộ một cách hiệu quả, minh bạch và thân thiện, trong đó NLĐ có thể báo cáo các hành vi vi phạm TGLV, TGNN mà không sợ bị trừ dập hay mất vị trí việc làm. Đồng thời, tổ chức công đoàn tại Vietcombank - CN Bình Thuận cần phát huy vai trò đại diện và giám sát, nhất là trong đối thoại định kỳ, để phản ánh nhu cầu điều chỉnh TGLV linh hoạt hơn theo từng bộ phận và từng giai đoạn cao điểm.

Thứ năm, cần nâng cao vai trò và hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn cơ sở. Trong thời gian vừa qua, tổ chức công đoàn cơ sở của Vietcombank - CN Bình Thuận đã làm tốt vai trò đại diện cho NLĐ trong việc xây dựng và giám sát thực hiện quy định về TGLV, TGNN trong Ngân hàng. Tuy nhiên, việc đóng góp ý kiến về TGLV, TGNN trong quá trình xây dựng NQLĐ, quy chế của công đoàn của Vietcombank - CN Bình Thuận chưa thực hiện quyết liệt. Để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở trong thời gian tới cần đổi mới phương thức hoạt động cho phù hợp, cán bộ làm công tác công đoàn cần chủ động, độc lập để có thể đứng ra bảo vệ lợi ích của NLĐ. Ngoài ra, công đoàn cần thường xuyên tổ chức sinh hoạt định kỳ, phổ biến các vấn đề liên quan đến QHLĐ nói chung, TGLV, TGNN nói riêng để NLĐ có thể hiểu và nắm được và thực hiện. Như vậy, việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về TGLV, TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận không chỉ đòi hỏi sự tuân thủ từ NLĐ mà còn là trách nhiệm chủ động của NSDLĐ trong việc thiết lập quy chế nội bộ, đào tạo, giám sát và điều chỉnh chính sách theo hướng tiến bộ và nhân văn.

Thứ sáu, cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về TGLV, TGNN .

Thực hiện hiệu quả công tác quản lý lao động và tiến hành thanh tra, kiểm tra cùng giám sát việc tuân thủ các quy định của pháp luật về TGLV và TGNN tại các

cơ sở là một trong những biện pháp quan trọng để nâng cao hiệu quả áp dụng những QĐPL này. Thông qua các buổi làm việc định kỳ và kiểm tra liên ngành, CQNN có khả năng đưa ra hướng dẫn và tổ chức các hoạt động một cách khoa học cho các đơn vị, nhà sử dụng lao động, hỗ trợ trong việc thực hiện tốt các điều luật về TGLV và TGNN mà các đơn vị còn gặp khó khăn, đồng thời phát hiện kịp thời những mặt tích cực và tiêu cực trong hoạt động quản lý lao động, từ đó giúp tổ chức công việc một cách khoa học hơn. Do đó, việc củng cố công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý ngay lập tức các hành vi vi phạm về PLLĐ nói chung, TGLV và TGNN tại Vietcombank - CN Bình Thuận là điều rất cấp thiết.

Thứ bảy, để giải quyết dứt điểm tình trạng vi phạm thời giờ làm việc bắt nguồn từ áp lực chỉ tiêu kinh doanh (KPIs) và “văn hóa” làm việc ngoài giờ tại Vietcombank - Chi nhánh Bình Thuận, giải pháp tiên quyết là phải tái cấu trúc lại cơ chế giao chỉ tiêu và đánh giá hiệu quả công việc theo hướng bền vững. Ban Giám đốc Chi nhánh cần chủ động phối hợp với Hội sở để xây dựng hệ thống KPIs thông minh (SMART KPIs) dựa trên năng lực thực tế của thị trường địa phương, thay vì áp đặt các mục tiêu tăng trưởng cơ học bằng mọi giá.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Pháp luật về TGLV, TGNN giữ vai trò là nền tảng pháp lý quan trọng trong việc thiết lập trật tự, kỷ cương và bảo đảm tính ổn định trong quan hệ lao động tại các đơn vị sử dụng lao động. Sự ra đời của các văn bản pháp luật hiện hành về TGLV, TGNN, đã tạo ra nhiều điểm đổi mới, khắc phục được nhiều hạn chế trước đây. Tuy nhiên, sau một thời gian được triển khai áp dụng, một số quy định pháp luật hiện hành về vấn đề này đã bộc lộ những bất cập nhất định, ảnh hưởng đến quá trình tổ chức và thực hiện các chế độ về TGLV, TGNN tại doanh nghiệp. Vì vậy, yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này cần được đặt ra theo hướng khắc phục những khoảng trống và hạn chế còn tồn tại, đồng thời bảo đảm sự hài hòa giữa quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia lao động

Xuất phát từ thực trạng được phân tích trong đề án, việc hoàn thiện pháp luật về TGLV, TGNN là yêu cầu mang tính cần thiết và cấp bách. Theo đó, hệ thống pháp luật lao động cần tiếp tục được sửa đổi theo hướng phù hợp với tiến trình hội nhập quốc tế, tiệm cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế và kinh nghiệm lập pháp của các quốc gia, nhưng vẫn bảo đảm sự cân bằng lợi ích giữa các bên lao động. Bên cạnh đó, Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận cũng cần tiếp tục rà soát và hoàn thiện hệ thống quy định nội bộ liên quan đến TGLV, TGNN; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý thời giờ làm việc; đẩy mạnh công tác phổ biến, đào tạo kiến thức pháp luật lao động cho người lao động và đội ngũ quản lý; đồng thời phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong việc giám sát và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong quá trình thực hiện pháp luật lao động tại đơn vị.

Mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực trong việc triển khai và thực hiện các quy định pháp luật về TGLV, TGNN, song Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận vẫn sẽ phải tiếp tục đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình điều chỉnh chính sách lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế số, xu hướng hội nhập quốc tế và mô hình làm việc linh hoạt đang ngày càng phổ biến hiện nay. Do đó, việc tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện và điều chỉnh các quy định liên quan đến TGLV, TGNN theo hướng phù hợp với yêu cầu thực tiễn và tiêu chuẩn quốc tế là hết sức cần thiết. Đây không chỉ là cơ sở để bảo đảm sự hài hòa về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động mà còn góp phần duy trì sự phát triển ổn định, bền vững của Vietcombank – Chi nhánh Bình Thuận trong giai đoạn tới.

KẾT LUẬN

TGLV, TGNN là những khoảng thời gian quan trọng không chỉ xác NLĐ phải làm việc như thế nào cũng như được nghỉ ngơi, dưỡng sức trong thời gian bao lâu. Việc pháp luật lao động quy định về TGLV, TGNN đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc, làm tiền đề để bảo vệ quyền lợi của NLĐ cũng như nâng cao trách nhiệm quản lý, giám sát của NSDLĐ, phòng ngừa những hành vi lạm dụng, bóc lột sức lao động từ phía NSDLĐ. Ngoài ra, việc quy định này cũng thể hiện sự quan tâm, chăm lo sức lao động của NLĐ từ phía Nhà nước, ổn định thị trường lao động, khi đó mới có thể phát triển nền kinh tế của quốc gia.

Đề án khi nghiên cứu về TGLV, TGNN đã đưa ra những khái quát lý luận chung về TGLV, TGNN, ngoài ra còn đưa ra lý luận pháp luật về TGLV, TGNN không chỉ trong pháp luật Việt Nam mà mở rộng ra các quy định liên quan của các quốc gia khác, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Từ đó cho thấy đây là một trong những vấn đề trọng tâm, vô cùng quan trọng và phải được xác định trong hệ thống pháp luật lao động của từng quốc gia. Tùy vào từng điều kiện, hoàn cảnh của mình mà mỗi quốc gia sẽ quy định khác nhau về TGLV, TGNN nhưng nhìn chung đều sẽ có sự giới hạn nhất định về hai loại thời gian này để phù hợp với tính chất đặc thù của QHLD.

Thông qua các quy định về TGLV, TGNN được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019 cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành, có thể thấy các quy định này đã có sự kế thừa, tiếp thu hoàn thiện, chỉnh sửa để có thể đáp ứng điều kiện thực tiễn, khắc phục được những bất cập, hạn chế của những quy định này. TGLV đã được chỉnh sửa theo hướng vừa đảm bảo quyền quản lý, giám sát của NSDLĐ vừa giúp cho NLĐ có khoảng thời gian làm việc phù hợp. Ngoài ra, pháp luật cũng có sự khuyến khích NSDLĐ áp dụng TGLV không trọn thời gian, thể hiện tính linh hoạt trong việc xác định giờ làm việc cũng thể hiện sự đồng bộ trong cách hiểu và áp dụng tốt hơn trong thực tế. TGNN cũng đã được sửa đổi để phù hợp với thực tiễn, đặc biệt với những NLĐ làm việc xa quê hương được tạo điều kiện tốt nhất để vừa có thể tái tạo lại sức lao động, tham gia các hoạt động xã hội, dành thời gian nhiều hơn bên gia đình và người thân, từ đó có thể nâng cao năng suất lao động, phát triển kinh tế. Dù vậy, trong thời gian áp dụng các quy định về TGLV, TGNN của BLLĐ năm 2019 đã phát sinh ra những bất cập, hạn chế nhất định cần thiết phải có sự sửa đổi, bổ sung các quy định

hiện hành để kịp thời điều chỉnh, giúp cho QHLD được hài hòa, ổn định. Pháp luật lao động Việt Nam quy định TGLV, TGNN tại BLLĐ năm 2019 đã tương đối hoàn thiện so với trước. Cụ thể, việc khuyến khích áp dụng TGLV linh hoạt, sửa đổi quy định nghỉ trong giờ làm việc để thống nhất cách hiểu, bổ sung thêm một ngày nghỉ Lễ, Tết,... tất cả đều được đánh giá có tính thiết thực.

Bên cạnh mặt tích cực, thực tiễn thực hiện quy định TGLV, TGNN tại của Vietcombank - CN Bình Thuận cho thấy các quy định này đã dần bộc lộ một số bất cập. Đó là NSDLĐ huy động NLĐ làm thêm giờ vượt quá giới hạn cho phép, chưa thực sự chú trọng TGLV, TGNN đối với lao động đặc thù, việc khuyết thiếu trong kiến thức pháp luật lao động không thể không kể đến. Điều đó đặt ra thách thức đối với các nhà nghiên cứu, các nhà lập pháp và đòi hỏi BLLĐ năm 2019 phải tiếp tục được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp hơn với nhu cầu các bên quan hệ và xu thế của thời đại mới. Sự bất cập từ pháp luật dẫn đến sự bất cập trên thực tế triển khai tại bất kỳ tổ chức, doanh nghiệp trong bất kỳ ngành nghề, lĩnh vực nào và của Vietcombank - CN Bình Thuận không phải là ngoại lệ.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Danh mục văn bản pháp luật

1. Bộ luật Dân sự năm 2015
2. Bộ luật Lao động năm 2019
3. Công ước về Thời giờ làm việc (trong Thương mại và Văn phòng) năm 1930 (Công ước số 30).
4. Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025)
5. Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/02/2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
6. Thông tư số 18/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với NLĐ làm công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng.
7. Thông tư số 04/2021/TT-BCT ngày 16 tháng 7 năm 2021 của Bộ Công thương quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc trong hầm lò.
8. Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về lao động chưa thành niên.

B. Sách, tạp chí

9. Đỗ Thị Dung (2020), *Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và việc triển khai thực thi, Tài liệu Hội thảo Bộ luật Lao động năm 2019 và vấn đề triển khai thực thi*, Khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội.
10. Bùi Đình Nhưỡng (2018), *Một số giải pháp hoàn thiện quy định về làm thêm giờ và thời giờ nghỉ ngơi trong ngày làm việc*, Tạp chí an toàn vệ sinh lao động, số 4.
11. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2020), *Bình luận khoa học Bộ luật lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
12. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nhà Công an nhân dân, Hà Nội.
13. Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, tập 1*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
14. Trần Thị Thúy Lâm và Đỗ Thị Dung (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Lao động, Hà Nội.

C. Luận văn, luận án

15. Đặng Quốc Thắng (2022), *Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần Đại Hoàng Sơn*, tỉnh Bắc Giang, Luận văn thạc sĩ Luật học Trường Đại học Luật Hà Nội.
16. Đỗ Thị Dung (2020), *Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và việc triển khai thực thi*, Tài liệu hội thảo Bộ luật Lao động 2019 và vấn đề triển khai thực thi, Khoa pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội.
17. Nguyễn Diệu Linh (2019), *Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thi hành tại Công ty cổ phần Đầu tư và Phát triển xây dựng Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
18. Luận văn thạc sĩ Luật học của tác giả Đặng Quốc Thắng “*Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần Đại Hoàng Sơn, tỉnh Bắc Giang*”, trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2022.
19. Luận văn Thạc sĩ của tác giả Nguyễn Đình Kiên: “*Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thi hành tại Công ty TNHH Minh Dũng*” trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2022.
20. Luận văn thạc sĩ Luật học của tác giả Trần Quỳnh Trang: “*Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần Y dược Phacogen*”, trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2023.
21. Luận văn Thạc sĩ của tác giả Trần Hải Nam: “*Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở Việt Nam*”, trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2023.
22. Đề án tốt nghiệp thạc sĩ luật học của tác giả Nguyễn Vũ Thảo Linh: “*Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thực hiện tại Học viện Phụ nữ Việt Nam*”, trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2025.

D. Website

23. Bộ luật Lao động năm 2019, các điều từ 137 đến điều 161, Quy định về lao động chưa thành niên, lao động nữ, người khuyết tật và các trường hợp đặc biệt khác. Truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>.
24. Lao động trẻ em vẫn bị bóc lột dưới nhiều hình thức, Báo Tuổi Trẻ, đăng ngày 01/06/2024, truy cập tại: <https://tuoitre.vn/lao-dong-tre-em-bi-boc-lot>.
25. Lao động nữ và quyền nghỉ ngơi hợp pháp: khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn, Báo Pháp lý, đăng ngày 20/04/2025, truy cập tại: <https://phaply.vn/lao-dong-nu-va-nghi-ngoi-hop-phap>.

26. Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi năm 2025, Thư Viện Pháp Luật, đăng ngày 27/02/2025, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/60120/quy-dinh-ve-thoi-gio-lam-viec-thoi-gio-nghi-ngoi-nam-2024>.
27. Vi phạm quy định về nghỉ lễ, Tết và quyền lợi của người lao động, Báo Lao động, đăng ngày 25/03/2025, truy cập tại: <https://laodong.vn/vi-pham-quy-dinh-nghi-le-tet>.
28. Thực trạng thực thi chính sách đối với người lao động khuyết tật, Báo Lao động, đăng ngày 03/12/2024, truy cập tại: <https://laodong.vn/thuc-trang-lao-dong-khuyet-tat>.
29. Phóng viên truyền hình làm việc xuyên đêm: cường độ cao, chế độ ra sao?, Báo Nhân Dân, đăng ngày 07/04/2025, truy cập tại: <https://nhandan.vn/phong-vien-truyen-hinh-lam-dem>.
30. Lao động trong ngành nghệ thuật và thể thao: làm nhiều nhưng nghỉ ít, Báo Văn hóa, đăng ngày 22/03/2025, truy cập tại: <https://baovanhoa.vn/nghe-thuat-lao-dong-khong-nghi>.
31. Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi năm 2025, Thư Viện Pháp Luật, đăng ngày 27/02/2025, <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/60120/quy-dinh-ve-thoi-gio-lam-viec-thoi-gio-nghi-ngoi-nam-2024>.

PHỤ LỤC

1. Nội quy lao động Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam – CN Bình Thuận.