

Văn bản Tóm tắt tổng quan

## Các quy định về thời giờ nghỉ ngơi trong thời giờ làm việc

### Hướng dẫn trong các Công ước về định nghĩa thời giờ làm việc (hours of work)

#### Quy định về 'thời giờ làm việc' và thời giờ nghỉ ngơi trong các Công ước và Khuyến nghị

1. Công ước về Thời giờ Làm việc (trong Công nghiệp), 1919 (Số 1) và Công ước Thời giờ Làm việc (trong Thương mại và Văn phòng), 1930 (Số 30) mô tả:
  - Điều 2, Công ước số 30 quy định rằng: 'Đối với mục đích của Công ước này, thuật ngữ 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.'
  - Thời gian làm việc tối đa không được vượt quá 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần (không áp dụng đối với quản lý)
  - Điều 2, Công ước số 1 (và Điều 3, Công ước số 30) cho phép đưa ra số giờ làm việc trung bình đối với một số tuần, với điều kiện thời gian làm việc một ngày không quá 9 giờ (Công ước số 1) hoặc 10 giờ (Công ước số 30). Số giờ làm việc trung bình cũng được chấp nhận đối với công việc làm theo ca, với điều kiện số giờ trung bình từng tuần trong thời gian ba tuần không vượt quá 48 giờ một tuần (và trong một số trường hợp được quy định cụ thể).<sup>1</sup>
2. Khuyến nghị số 116 về Giảm Thời giờ Làm việc đưa ra khái niệm về 'thời giờ làm việc bình thường' (normal hour of work), trong đó được định nghĩa là, 'số giờ làm việc cố định ở mỗi quốc gia hoặc căn cứ theo pháp luật quy định, thoả ước lao động tập thể hoặc phán quyết trọng tài'. Ở những nơi mà khái niệm này không được định nghĩa tương tự theo Khuyến nghị, thì thời giờ làm việc bình thường có nghĩa là 'số giờ làm việc mà vượt quá phạm vi này, thì thời gian làm việc được trả thù lao ở mức làm thêm giờ hoặc bất cứ hình thức ngoại lệ trọng quy định hoặc tập quán của cơ sở doanh nghiệp hoặc của một quá trình có liên quan.'
3. Đoạn 1 trong Công ước về Tuần làm việc Bốn mươi Giờ, 1935 (Số 47) thúc đẩy:
  - Nguyên tắc tuần làm việc bốn mươi giờ, mà không cắt giảm tiêu chuẩn sống
  - Thực hiện các biện pháp phù hợp để đạt được mục tiêu kể trên.
4. Thời gian nghỉ ngơi là khoảng thời gian mà người lao động được phép sử dụng để nghỉ, ăn, uống, cầu nguyện và thoả mãn các nhu cầu quan trọng khác trong ngày làm việc. Vấn đề thời giờ nghỉ ngơi không được bao hàm trong Công ước số 1, 30 và 47. Tuy nhiên, các văn bản mang tính ngành nghề như Công ước về Thời giờ Làm việc và Thời gian Nghỉ ngơi (cho ngành Vận tải đường

<sup>1</sup> Đoạn 12(2) trong Khuyến nghị về Thời giờ Làm việc Số 116 quy định mức tham chiếu tối đa làm cơ sở đối với việc tính thời gian làm việc trung bình để cho phép cách tiếp cận linh hoạt hơn trong việc điều chỉnh giới hạn thời giờ làm việc bình thường trong một tuần.

bộ), 1979 (Số 153) và Khuyến nghị về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 157) đã quy định thời giờ nghỉ bắt buộc.

## **Giới hạn về thời giờ làm việc được quy định trong pháp luật quốc gia<sup>2</sup>**

5. Năm 2018, Ủy ban CEACR đã lưu ý rằng ‘... Ủy ban mong muốn nhấn mạnh tầm quan trọng của ngày làm việc 8 giờ và tuần làm việc 48 giờ như một tiêu chuẩn pháp lý về thời giờ làm việc để quy định biện pháp bảo vệ chống mệt mỏi quá mức và để đảm bảo nghỉ ngơi hợp lý và cơ hội giải trí và tham gia đời sống xã hội cho người lao động. Ủy ban kêu gọi rằng khi xác lập giới hạn thời giờ làm việc, chính phủ cần xem xét vấn đề sức khỏe và an toàn của người lao động cũng như tầm quan trọng của việc cân bằng giữa công việc và đời sống’.
6. Trong mối liên hệ với giới hạn **thời giờ làm việc hàng tuần** được quy định trong luật, luật pháp quốc gia của hầu hết các nước đều xây dựng giới hạn về thời giờ làm việc bình thường. Ở châu Á, Trung Quốc và Nhật Bản đưa ra giới hạn làm việc 40 giờ một tuần, ở Campuchia, Philippines, Thái Lan và Bangladesh đặt ra mức 48 giờ một tuần, và Singapore, Sri Lanka đưa ra mức giới hạn nằm giữa hai mức kể trên.
7. 87 trên tổng số 119 quốc gia báo cáo cho ILO năm 2017 đã đặt ra giới hạn thời giờ làm việc bình thường theo ngày và theo tuần. Trong nhiều trường hợp, giới hạn theo ngày được đặt ở mức 8 giờ một ngày, trong khi chỉ có một số ít trường hợp pháp luật quy định thời gian làm việc theo ngày dài hơn 8 tiếng.
8. Pháp luật của hầu hết các quốc gia đều bao gồm định nghĩa về thời giờ làm việc, phản ánh **định nghĩa được nêu trong Điều 2, Công ước số 30<sup>3</sup>**, bao gồm các nước như Antigua và Barbuda, Brazil, Burkina Faso, Ecuador (mục 61 của Bộ luật Lao động), El Salvador, Islamic, Cộng hòa Iran, Oman, Serbia, Bangladesh, Bỉ, Bolivia, Burundi, Luxembourg.
9. Các Công ước đưa ra giới hạn kép – theo ngày và theo tuần – về thời giờ làm việc và giới hạn này mang tính cộng dồn, chứ không mang tính thay thế.<sup>4</sup>

## **Nghỉ trong ngày làm việc có được bao gồm trong định nghĩa về thời giờ làm việc?**

### **Định nghĩa về nghỉ trong giờ làm việc**

10. Thời gian nghỉ ngơi là khoảng thời gian mà người lao động được phép sử dụng để nghỉ, ăn, uống, cầu nguyện và thỏa mãn các nhu cầu quan trọng khác trong ngày làm việc. Vấn đề thời giờ nghỉ ngơi được xử lý trong các văn bản mang tính ngành nghề như Công ước về Thời giờ Làm việc và

<sup>2</sup> Văn bản tóm lược các phần mục có liên quan trong Khảo sát Chung về các công cụ thông tin và báo cáo về thời gian làm việc theo Báo cáo áp dụng Công ước và Khuyến nghị của Ủy ban Chuyên gia CEACR, 2018, Báo cáo III (Phần B), Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, Geneva

<sup>3</sup> ‘thời gian mà người được thuê nằm dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động; không bao gồm thời giờ nghỉ ngơi mà người được thuê không nằm dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động.’

<sup>4</sup> Xem Yêu cầu Trực tiếp, Ủy ban CEACR về Công ước Số 1 đối với Syria, công bố năm 2016.

Thời gian Nghỉ ngơi (cho ngành Vận tải đường bộ), 1979 (Số 153) và Khuyến nghị về Nhân viên Điều dưỡng, 1977 (Số 157) đã quy định thời giờ nghỉ bắt buộc.

11. Thời gian nghỉ bình thường trong ngày làm việc là rất cần thiết để giảm thiểu tối đa sự mệt mỏi trong làm việc, và đã được ghi nhận rằng, thời gian nghỉ ngắn thường xuyên có thể giúp giảm căng thẳng công việc. Pháp luật của nhiều quốc gia đã công nhận tầm quan trọng của nghỉ trong ngày làm việc và bao hàm nhiều quy định cụ thể yêu cầu bố trí ít nhất một lần nghỉ trong ngày làm việc. Ở một số quốc gia, luật pháp quy định khả năng bố trí nhiều hơn một lần nghỉ trong ngày. Ví dụ, ở Syria, thời giờ làm việc cần có một hoặc nhiều lần ăn giữa ca hoặc nghỉ giữa giờ, mà tổng thời gian nghỉ không ít hơn một giờ đồng hồ. Đối với trường hợp khác, pháp luật quốc gia quy định tổng số thời giờ nghỉ, số giờ này có thể được chia làm một hoặc nhiều lần nghỉ. Ví dụ, ở Đức, Đạo luật Thời giờ Làm việc quy định rằng thời giờ làm việc có thể có nhiều lần nghỉ giữa giờ. Trong đó quy định chốt rằng nếu tổng thời giờ làm việc kéo dài từ sáu đến chín tiếng, thì cần ít nhất 30 phút nghỉ ngơi, và nếu tổng thời giờ làm việc nhiều hơn chín tiếng, thì cần ít nhất 45 phút nghỉ. Thời giờ nghỉ ngơi có thể được chia thành nhiều lần nghỉ, mỗi lần 15 phút.
12. Pháp luật của một số nước dự tính cả nghỉ giữa giờ bổ sung do tính chất đặc thù của công việc hoặc điều kiện làm việc cụ thể, ví dụ như thời tiết quá nóng hoặc quá lạnh. Ví dụ, ở Liên bang Nga, người lao động làm việc vào mùa lạnh ở ngoài trời hoặc trong nhà không có sưởi, cũng như những người phu khuân vác và tháo dỡ hàng hoá, được hưởng ca nghỉ giữa giờ đặc biệt để làm ấm và nghỉ ngơi, mà thời gian này được tính vào giờ làm việc.
13. Quy định của pháp luật và thực tiễn của các quốc gia về độ dài của thời giờ nghỉ ngơi rất khác biệt. Biên độ thời giờ nghỉ ngơi là từ mười phút tới ba giờ đồng hồ. Tuy nhiên, ở hầu hết các quốc gia, nghỉ giữa giờ thường từ 15 phút tới một giờ đồng hồ. Ví dụ, ở Ấn Độ, không người lao động nào làm việc nhiều hơn 5 giờ mà không được nghỉ ít nhất nửa giờ.
14. Pháp luật và thực tiễn của một số quốc gia quy định nghỉ giữa giờ bổ sung vào đầu và trong khi làm thêm giờ. Ví dụ, ở Indonesia, doanh nghiệp có thể kêu gọi người lao động làm thêm giờ, các doanh nghiệp này được yêu cầu cung cấp cơ hội nghỉ ngơi đầy đủ.
15. Ủy ban CEACR 2018 lưu ý thấy trong chỉ dẫn của Phòng Lao động Liên Bang của Áo có hai điều kiện đã được hình thành trong thực tiễn về giải lao giữa giờ sẽ được công nhận như nghỉ giữa giờ theo pháp luật: (1) giải lao diễn ra vào thời gian dành cho người lao động; hoặc do họ tự do lựa chọn trong khung thời gian cụ thể; và (2) thời gian nghỉ giữa giờ cần diễn ra thực chất là thời gian tự do, nghĩa là người lao động có thể sử dụng khoảng thời gian này theo nguyện vọng của họ.

#### **Thời gian nghỉ giữa giờ tính vào giờ làm việc**

16. Công ước số 30 quy định: ‘Đối với mục đích của Công ước này, thuật ngữ 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.’
17. Pháp luật của đa số các quốc gia bao gồm định nghĩa về thời giờ làm việc, mà, trong nhiều trường hợp, phản ánh định nghĩa trong Công ước số 30.
18. Mặc dù hầu hết các nước đều chỉ dẫn rằng thời giờ làm việc không bao gồm thời gian nghỉ ngơi, nhưng một số nước có tính thời gian nghỉ ngơi vào thời giờ làm việc và thời giờ làm việc bao gồm

một số lần nghỉ giữa ca và không bao gồm một số thời gian nghỉ khác. Ví dụ, ở Ba Lan, người lao động làm việc từ sáu tiếng trở lên một ngày được hưởng một lần nghỉ được tính vào thời giờ làm việc; bằng công cụ thương lượng tập thể, quy định về lao động hoặc hợp đồng lao động, người lao động cũng có thể được hưởng các lần nghỉ giữa giờ bổ sung không được tính vào thời gian làm việc của họ. Ở Ethiopia, mặc dù nghỉ ngắn giữa giờ làm việc được tính vào thời gian làm việc bình thường, thời gian nghỉ ăn trưa không được tính vào thời gian làm việc.

#### **Yêu cầu theo sự sắp đặt của người sử dụng lao động**

19. Ở hầu hết các quốc gia, yêu cầu người lao động thực hiện công việc theo sự sắp đặt của người sử dụng lao động được bổ sung hoặc thay thế bằng nhu cầu thực hiện công việc thực tế. Ví dụ, ở Ethiopia, Tuyên bố Lao động định nghĩa thời giờ làm việc bình thường là thời gian mà trong đó người lao động thực sự thực hiện công việc hoặc sẵn sàng làm việc theo quy định của pháp luật, thoả ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động. Ở Đan Mạch, thời gian làm việc là thời gian mà trong đó người lao động làm việc và nằm dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động và thực hiện hoạt động hoặc nghĩa vụ của mình.
20. Ở Mỹ, thời gian được dùng để mặc và thay đổi quần áo bảo hộ và/hoặc các thiết bị vệ sinh và an toàn, được coi là trong giờ làm việc. Tương tự, năm 2012, Tòa án Lao động Liên bang Đức xác lập rằng thời gian sử dụng để mặc và cởi quần áo làm việc được coi là thời gian làm việc. Ở Pháp, Bộ luật Lao động quy định khi mặc quần áo lao động được yêu cầu theo luật hoặc quy định, thoả ước lao động tập thể, quy định về quy trình hoặc thể theo hợp đồng làm việc, và khi mặc và cởi quần áo lao động phải được thực hiện tại nơi làm việc, thì thời gian dùng để làm những công việc này sẽ được đền bù, bằng tài chính hoặc bằng thời gian nghỉ bù. Ở Brazil, pháp luật xác lập rằng thay đồ hoặc đồng phục không được coi là thời gian làm việc, trừ khi việc thay đồ hoặc đồng phục tại doanh nghiệp là bắt buộc.
21. Pháp luật quốc gia nhìn chung cần xem xét thời giờ nghỉ ngơi giữa giờ làm việc được tính vào thời giờ làm việc nếu người lao động vẫn nằm dưới sự sắp đặt của người sử dụng lao động, hoặc khi lần nghỉ giữa giờ được tiến hành tại các cơ sở làm việc. Ví dụ ở doanh nghiệp mà việc sản xuất được thực hiện liên tục và người lao động không thể rời nơi làm việc do tính chất công việc (phải trong tình trạng sẵn sàng nhận việc).

NIRF, 28 tháng 07 năm 2018

*Tài liệu này do Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới (NIRF) hỗ trợ với sự tài trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ. Bất kỳ tuyên bố nào trong tài liệu không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và các tên thương mại, sản phẩm thương mại hoặc tổ chức được đề cập không có nghĩa bao hàm sự chứng thực của Bộ Lao động Hoa Kỳ.*