**TIN BÀI PHỔ BIẾN GIÁO DỤC PHÁP LUẬT TUẦN 17/2024**

**CHẾ ĐỘ NGHỈ LỄ, TẾT CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HIỆN NAY**

**I. CÁC NGÀY NGHỈ LỄ, TẾT HƯỞNG NGUYÊN LƯƠNG**

Căn cứ Điều 112 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_112) thì người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

- Tết Âm lịch: 05 ngày;

- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

- Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);

- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

- Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ trên còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

Ngoài ra, tùy vào quy định của công ty mà người lao động có thể được nghỉ những ngày lễ, tết khác ngoài những ngày nêu trên.

Tuy nhiên, để nghỉ hưởng nguyên lương vào các ngày lễ khác thì người lao động có thể dùng số ngày nghỉ phép năm của mình để nghỉ.

Trường hợp các ngày lễ khác trùng vào các ngày nghỉ hưởng nguyên lương quy định tại khoản 1 Điều 115 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=khoan_1_115) thì người lao động vẫn sẽ được nghỉ hưởng nguyên lương trong trường hợp này.

**II. NGÀY NGHỈ LỄ, TẾT ĐƯỢC CHÍNH PHỦ QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

Căn cứ khoản 3 Điều 112 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_112) thì hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ lễ, tết sau đây:

- Tết Âm lịch.

- Lễ Quốc khánh.

**III. NGHỈ BÙ LỄ, TẾT**

Căn cứ khoản 3 Điều 111 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=khoan_3_111), nếu ngày lễ, tết trùng với ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày làm việc kế tiếp.

**IV. KÉO DÀI THỜI GIAN NGHỈ LỄ, TẾT**

Căn cứ khoản 4 Điều 113 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=khoan_4_113) quy định về nghỉ hằng năm như sau:

***Nghỉ hằng năm***

*...*

*4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.*

Theo đó lịch nghỉ phép do người sử dụng lao động ban hành nhưng vẫn cho phép người lao động được thỏa thuận với phía công ty để nghỉ phép hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Nếu trước đó người lao động còn ngày phép chưa nghỉ thì có thể xin nghỉ thêm trước hoặc sau ngày lễ, tết để kéo dài kì nghỉ lễ, tết mà vẫn được hưởng nguyên lương (căn cứ khoản 1 Điều 113 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_113)).

Ngoài ra căn cứ Điều 115 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_115) quy định người lao động còn có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Tuy nhiên nếu nội quy công ty quy định về việc không được xin nghỉ vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày lễ, tết thì người lao động không được phép xin nghỉ vào ngày này.

Việc xin nghỉ phép của người lao động đều thông qua hình thức thỏa thuận với công ty nên nội quy lao động quy định không cho phép nhân viên nghỉ vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày lễ, tết không trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan.

Do nó nếu nội quy lao động của công ty không có quy định không cho phép người lao động xin nghỉ phép vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày lễ, tết thì người lao động được kéo dài kỳ nghỉ lễ bằng việc sử dụng ngày nghỉ phép năm để vẫn được hưởng lương hoặc xin nghỉ phép không hưởng lương.

## ****V. DOANH NGHIỆP VI PHẠM CHẾ ĐỘ NGHỈ LỄ, TẾT THÌ BỊ XỬ PHẠT NHƯ THẾ NÀO?****

Căn cứ khoản 2 Điều 18 [Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=khoan_18_2) quy định người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định của pháp luật về nghỉ lễ, tết sẽ bị phạt tiền từ 10-20 triệu.

**Lưu ý**: Theo khoản 1 Điều 6 [Nghị định 12/2022/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-12-2022-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-nguoi-lam-viec-nuoc-ngoai-479312.aspx?anchor=dieu_6), mức phạt quy định trên đây là mức phạt đối với cá nhân. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Như vậy, doanh nghiệp vi phạm chế độ nghỉ lễ, tết thì bị phạt tiền từ 20-40 triệu.

## ****VI. DOANH NGHIỆP CÓ BẮT BUỘC PHẢI THƯỞNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀO DỊP LỄ, TẾT KHÔNG?****

Căn cứ Điều 104 [Bộ luật Lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_104) thì tiền thưởng trong luật lao động là một trong các khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc trong công ty. Được ghi trong hợp đồng hoặc trong quy chế của công ty, căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh và mức độ hoàn thành công việc của người lao động hàng năm.

Như vậy, doanh nghiệp không bắt buộc phải thưởng cho người lao động vào dịp nghỉ lễ, tết. Việc người lao động có được thưởng vào dịp lễ, tết hay không phải căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

Doanh nghiệp phải ban hành quy chế thưởng hợp pháp, công bố công khai quy chế thưởng tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Nếu có quy định trong quy chế thưởng ngày lễ, tết thì người lao động sẽ không được thưởng vào ngày này. Ngược lại nếu có quy định thì doanh nghiệp sẽ thưởng tiền hoặc bằng hình thức khác cho người lao động.