

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
SỞ NỘI VỤ

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

Số: 5125 /SNV-VLATLĐ *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 30 tháng 3 năm 2026*
V/v hoán đổi ngày
Giỗ Tổ Hùng Vương

Kính gửi: Công ty TNHH Đại Hoa

Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh tiếp nhận văn bản số 1903/CV-ĐH ngày 19 tháng 3 năm 2026 của Công ty TNHH Đại Hoa (sau đây viết tắt là Công ty) về việc đề nghị hướng dẫn hoán đổi ngày nghỉ bù ngày Giỗ Tổ Hùng Vương.

Sau khi nghiên cứu nội dung đề nghị của Công ty và căn cứ quy định pháp luật hiện hành, Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến như sau:

1. Về việc xác định ngày nghỉ bù ngày Giỗ Tổ Hùng Vương năm 2026

Theo quy định tại Điều 111 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14:

“Điều 111. Nghỉ hằng tuần

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

3. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.”

Như vậy, ngày Giỗ Tổ Hùng Vương vào Chủ Nhật ngày 26/4/2026 trùng với ngày nghỉ hằng tuần theo quy định tại Nội quy lao động của Công ty thì người lao động được nghỉ bù vào ngày làm việc kế tiếp là ngày thứ Hai 27 tháng 4 năm 2026 theo quy định tại khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14. Do đó, Công ty xác định ngày nghỉ bù vào Thứ Bảy ngày 25/4/2026 là chưa đúng quy định.

2. Về việc bố trí người lao động làm việc vào ngày nghỉ bù

Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 không quy định việc hoán đổi ngày nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần, do đó, Công ty hoán đổi ngày nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần

sang ngày 02/5/2026 là không đúng quy định, vì ngày nghỉ bù phải được bố trí vào ngày làm việc kế tiếp theo quy định của pháp luật lao động.

Trường hợp Công ty bố trí người lao động đi làm việc vào ngày nghỉ bù ngày nghỉ hàng tuần thì phải thực hiện trên cơ sở thỏa thuận với người lao động. Theo quy định tại khoản 3 Điều 55 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ 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 thì *“trường hợp làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần”*. Do vậy, trường hợp Công ty bố trí người lao động **làm thêm** vào ngày nghỉ bù của ngày nghỉ hằng tuần thì tiền lương thực hiện theo điểm b khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 (ít nhất bằng 200% tiền lương).

3. Về việc bố trí thời gian làm việc bảo đảm thời gian nghỉ ngơi

Theo quy định tại khoản 1 Điều 111 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 thì *“mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày”*.

Việc tổ chức làm thêm giờ phải bảo đảm đáp ứng đầy đủ các yêu cầu quy định tại khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.

Sở Nội vụ thông tin đến Công ty TNHH Đại Hoa được biết và thực hiện theo đúng quy định của pháp luật./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Giám đốc Sở (để báo cáo);
- Lưu: VT, P.VL-ATLĐ (Huy).

KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC



Lượng Thị Tới