

DỰ THẢO

Hà Nội, ngày tháng 7 năm 2026

BẢN SO SÁNH, THUYẾT MINH DỰ THẢO
THÔNG TƯ QUY ĐỊNH THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÁC
CÔNG VIỆC PHẢI THƯỜNG TRỰC 24/24 GIỜ TRONG LĨNH VỰC
SẢN XUẤT, TRUYỀN TẢI, PHÂN PHỐI ĐIỆN

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
	Căn cứ:	
- Điều 116, Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019; - Khoản 3 Điều 68 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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;	Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14; Căn cứ 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; Căn cứ Nghị định số 40/2025/NĐ-CP của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương;	- Cập nhật căn cứ theo văn bản pháp luật hiện hành của Chính phủ và của Bộ ngành về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với các công việc có tính chất đặc biệt; - Khoản 3 Điều 68 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định: các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với các công việc có tính chất đặc biệt quy định tại Điều 116 của Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều này sau khi thống nhất với Bộ Lao động -Thương binh và Xã

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
- Nghị định số 40/2025/NĐ-CP ngày 26 tháng 02 năm 2025 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương	- Trên cơ sở thống nhất của Bộ Nội vụ	hội (nay là Bộ Nội vụ)
	Điều 1. Phạm vi điều chỉnh Thông tư này quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện.	Quy định phạm vi điều chỉnh của Thông tư, bao gồm: quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện đảm bảo tính bao quát và phù hợp với quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ
	Điều 2. Đối tượng áp dụng 1. Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động thực hiện các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện.	Quy định đối tượng áp dụng đối với người sử dụng lao động, người lao động làm các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện. Phù hợp tính chất công việc và

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
	2. Người lao động trực tiếp sản xuất làm các công việc phải thường trực 24/24 giờ trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện, cụ thể như sau: a) Điều độ viên các cấp, trực ban vận hành các cấp; b) Trưởng ca, Trưởng kíp, Trưởng khối, công nhân viên vận hành thiết bị trong nhà máy điện; c) Công nhân viên quản lý, vận hành lưới điện (đường dây và trạm biến áp) cao, trung, hạ thế; d) Công nhân viên sửa chữa, thí nghiệm thiết bị điện, đo lường, điều khiển, tự động; đ) Kỹ sư vận hành hệ thống SCADA, Kỹ sư vận hành viễn thông dùng riêng, Kỹ sư giám sát an ninh bảo mật, Kỹ sư kỹ thuật SOC, Kỹ sư trực ca Năng lượng tái tạo, Kỹ sư Điều hành giao dịch thị trường điện; e) Nhân viên y tế; g) Điện thoại viên; h) Nhân viên bảo vệ; i) Nhân viên phòng cháy, chữa cháy.	thực tế bố trí hiện tại nhân sự tại các đơn vị, thực tế được thống kê
Căn cứ Điều 63. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy	Điều 3. Giải thích từ ngữ	- Các từ ngữ được dùng nhiều trong Thông tư, lặp lại được giải thích cụ thể

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
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	Trong Thông tư này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau: 1. Ca làm việc: là khoảng thời gian làm việc của người lao động từ khi bắt đầu nhận nhiệm vụ cho đến khi kết thúc và bàn giao nhiệm vụ cho người khác, bao gồm cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ giữa giờ. 2. Phiên làm việc: là khoảng thời gian người lao động làm việc và nghỉ ngơi liên tục tại địa điểm làm việc, được tính từ khi người lao động có mặt tại địa điểm làm việc đến khi kết thúc nhiệm vụ và rời khỏi địa điểm làm việc, không bao gồm thời gian đi đường.	- Từ ngữ lặp lại đã được quy định trong Nghị định 145/2020/NĐ-CP
Căn cứ Điều 58, Điều 59 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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	Điều 4. Thời giờ làm việc Người lao động được bố trí làm việc theo phiên và ca làm việc, cụ thể như sau: 1. Ca làm việc không quá 12 giờ trong 01 ngày; 2. Phiên làm việc tối đa không quá 7 ngày liên tục.	Thực tế tổ chức hoạt động tại các đơn vị trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, phân phối điện đang gặp rất nhiều khó khăn, bất cập khi bố trí lao động, thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định về thời giờ làm việc bình thường tại Bộ luật Lao động năm 2019, do tính chất đặc thù của ngành, cụ thể như sau: - Đặc thù thường trực 24/24 giờ và tính gắn kết với vị trí làm việc: Công việc vận hành Hệ thống điện quốc gia (tại các trung tâm điều độ, nhà

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
		máy điện, trạm biến áp...) là một chu trình khép kín, liên tục 24/24 giờ trong tất cả các ngày trong năm. Lực lượng lao động trực tiếp phải tổ chức làm việc theo ca, kíp và có rất nhiều vị trí trọng yếu mà người lao động tuyệt đối không được phép rời khỏi vị trí làm việc trong suốt thời gian thực hiện nhiệm vụ để đảm bảo giám sát hệ thống không gián đoạn. - Đặc thù về tính chất công việc và sự phức tạp của hệ thống điện hiện đại: Lưới điện quốc gia ngày càng phát triển phức tạp, đặc biệt với sự gia nhập của các nguồn năng lượng tái tạo, lưới điện thông minh. Điều này đòi hỏi người vận hành không chỉ thao tác máy móc mà phải có tư duy phân tích hệ thống xuyên suốt. Việc duy trì ca làm việc quá ngắn (8 giờ/ca) làm cắt vụn quá trình theo dõi, phân tích các hiện tượng kỹ thuật. Đồng thời, đặc thù ngành điện yêu cầu người lao động phải luôn tập trung cao độ, xử lý tức thời, chính xác mọi tình huống đột xuất; mỗi lần bàn giao ca là một lần gián đoạn luồng thông tin, tiềm ẩn rủi

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
		ro sai sót trong việc truyền đạt lệnh điều độ, đe dọa trực tiếp đến an ninh năng lượng quốc gia. - Đặc thù về rào cản địa lý và an toàn giao thông: Các công trình điện lực trọng điểm, nhà máy điện, trạm biến áp truyền tải cấp điện phần lớn được xây dựng tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa, đồi núi hiểm trở, biên giới, hải đảo hoặc cách rất xa khu dân cư tập trung. Việc người lao động phải đi lại hằng ngày từ nơi ở đến địa điểm làm việc tốn rất nhiều thời gian, công sức và tiềm ẩn nguy cơ cao về tai nạn giao thông (nhất là trong các ca đêm, thời tiết mưa bão). Việc tổ chức thay ca, đảo ca liên tục hằng ngày theo mô hình 8 giờ/ca tại các địa hình này là vô cùng phức tạp, làm phát sinh chi phí hậu cần và gây ảnh hưởng thể lực người lao động ngay cả khi chưa bước vào ca trực. - Ảnh hưởng tiêu cực đến nhịp sinh học và sức khỏe dài hạn: Theo nghiên cứu về y học lao động, việc áp dụng vòng xoay ca ngắn (sáng - chiều

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
		- đêm đổi liên tục trong thời gian ngắn) khiến đồng hồ sinh học của người lao động không kịp thích nghi, gây ra tình trạng rối loạn giấc ngủ, mệt mỏi mãn tính. Người lao động không có đủ quỹ thời gian liền mạch để nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động, dẫn đến suy giảm năng suất và sự tỉnh táo trong ca làm việc tiếp theo. - Nhu cầu thực tiễn và bài toán thu hút, giữ chân người lao động: Qua khảo sát thực tiễn cơ sở, đa số người lao động có nguyện vọng thiết tha được áp dụng các mô hình thời giờ làm việc đặc thù, linh hoạt (như bố trí ca 12 giờ/ngày). Mô hình này giúp họ rút ngắn số ngày đi làm, giảm thiểu số lượt di chuyển trên đường, đồng thời gia tăng chuỗi ngày nghỉ dài trọn vẹn (có thể từ 6 đến 9 ngày liên tục) để phục hồi sức khỏe và chăm lo cho gia đình. Nếu tiếp tục duy trì cơ chế cũ, ngành điện sẽ đối mặt với thách thức lớn trong việc giữ chân lao động lành nghề và thu hút thế hệ lao động trẻ -

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
		những người luôn đặt yếu tố cân bằng công việc và cuộc sống lên hàng đầu. - Sự bất hợp lý giữa tính chất liên tục và quy định làm thêm giờ cơ học: Công việc phải thường trực 24/24 giờ, nhưng nếu áp dụng cứng nhắc cơ chế ca 8 giờ sẽ dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân sự cục bộ lúc giao ca hoặc các giai đoạn cao điểm. Để khép kín lịch trực, các đơn vị buộc phải huy động làm thêm giờ luân phiên một cách cơ học và thụ động. Việc duy trì ca 8 giờ cộng với làm thêm giờ liên tục là giải pháp chưa khoa học, vừa không đảm bảo sức khỏe người lao động, vừa dễ đẩy doanh nghiệp vào tình thế vi phạm pháp luật do tổng giờ làm thêm vượt quá mức trần quy định.

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
Căn cứ Điều 59, 60, 61 và 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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	Điều 5. Làm thêm giờ 1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài ca làm việc quy định tại Điều 4 Thông tư này. 2. Tổng số giờ làm việc của ca làm việc và số giờ làm thêm của người lao động không quá 14 giờ trong 01 ngày; số giờ làm thêm của người lao động không quá 300 giờ trong 01 năm. 3. Việc tổ chức làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động và tuân thủ quy định của pháp luật hiện hành. 4. Việc tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt tuân thủ quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động.	Việc tổ chức làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động và tuân thủ quy định tại Điều 59 và Điều 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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 và tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt tuân thủ quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
Căn cứ Điều 64 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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	Điều 6. Thời giờ nghỉ ngơi 1. Sau mỗi ca làm việc, người lao động được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu 10 giờ trước khi bắt đầu ca làm việc mới. 2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian nghỉ giải lao giữa giờ làm việc, tính vào thời giờ làm việc, trong đó tổng thời gian nghỉ giữa giờ làm việc tối thiểu 60 phút và phải đảm bảo được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. 3. Ngoài thời gian nghỉ giữa ca làm việc, sau mỗi phiên làm việc, người lao động làm việc theo phiên được bố trí nghỉ liên tục tối thiểu với số ngày bằng với số ngày làm việc trong phiên làm việc trước đó.	Các đối tượng đã và đang bố trí thời giờ làm việc này để phù hợp công việc, và quy định của nhà nước, đã thỏa thuận với người lao động trước khi vào làm việc, tùy địa điểm áp dụng
Căn cứ Điều 65 và Điều 66 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 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	Điều 7. Nghỉ hằng năm; nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương 1. Ngoài thời gian nghỉ sau phiên làm việc quy định tại khoản 3 Điều 6 Thông tư này, người lao động được nghỉ hằng năm theo quy định tại Điều 113 và Điều 114 Bộ luật Lao động.	Việc nghỉ hằng năm vẫn đảm bảo cho người lao động theo quy định

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
Căn cứ Điều 112 và Điều 115 Bộ luật Lao động	2. Người lao động được bố trí nghỉ lễ, tết; nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định tại Điều 112 và Điều 115 Bộ luật Lao động. 3. Trong trường hợp ngày nghỉ lễ, tết trùng với phiên làm việc, người lao động được thanh toán tiền làm thêm giờ phù hợp với quy định của pháp luật.	Việc nghỉ Lễ, Tết, nghỉ việc riêng; Nghỉ không hưởng lương vẫn đảm bảo cho người lao động theo quy định

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
	Điều 8. Trách nhiệm của người sử dụng lao động 1. Người sử dụng lao động quyết định áp dụng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi bình thường hoặc thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Thông tư này hoặc kết hợp cả thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi bình thường và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Thông tư này. Khi áp dụng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Thông tư này thì người sử dụng lao động phải thống nhất với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo với Sở Công Thương và Sở Nội vụ địa phương. 2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định cụ thể ca làm việc, phiên làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động trong Nội quy lao động và thông báo cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.	- Quy định rõ trách nhiệm người sử dụng lao động, người lao động và của Bộ Công Thương trong tổ chức thực hiện Quy định về chế độ báo cáo theo quy định
	Điều 9. Hiệu lực thi hành 1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tháng năm 2026. 2. Vụ Tổ chức cán bộ có trách nhiệm giám sát, kiểm tra quá trình thực hiện các quy định tại Thông tư này.	Quy định về ngày hiệu lực thi hành và trách nhiệm, giám sát kiểm tra, sửa đổi, bổ sung nội dung (nếu có)

QUY PHẠM PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH	DỰ THẢO VĂN BẢN	THUYẾT MINH
	3. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các tổ chức, cá nhân phản ánh về Bộ Công Thương để xem xét, giải quyết theo thẩm quyền./.	