**Lịch nghỉ giỗ tổ Hùng Vương và nghỉ lễ 30/04 – 01/05**

**1. Lịch nghỉ giỗ tổ Hùng Vương 2020**

Như thường lệ, sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán, nhiều lao động sẽ quan tâm tới ngày nghỉ kế tiếp là ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/3 âm lịch).

Theo quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động 2012, người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết. Trong đó có ngày Giỗ tổ Hùng Vương.

Giỗ tổ Hùng Vương năm nay (**ngày 10/3 âm lịch, tức ngày 02/4/2020 dương lịch) rơi vào thứ Năm - giữa tuần**. Do vậy, người lao động chỉ được nghỉ 01 ngày duy nhất mà không được hoán đổi ngày nghỉ hay nghỉ kèm ngày cuối tuần như năm 2019 trước đó.

Đối với những người lao động phải đi làm vào ngày Giỗ tổ Hùng Vương thì người lao động sẽ được trả lương tối thiểu bằng 400% tiền lương của ngày làm việc bình thường nếu làm việc ban ngày. Trường hợp làm ban đêm trong ngày Giỗ tổ thì tổng tiền lương mà người lao động nhận được bằng 490% tiền lương của ngày làm việc bình thường.

### 2. Lịch nghỉ lễ 30/4 1/5 năm 2020

Dịp lễ 30/4- 1/5/2020, công chức, viên chức nghỉ từ thứ Năm ngày 30/4/2020 đến hết Chủ Nhật ngày 03/5/2019. **Như vậy, tính cả thứ Bảy, Chủ Nhật, dịp Lễ 30/4-1/5 được nghỉ 4 ngày**. Đây là dịp nghỉ lễ dài để người lao động có thời gian nghỉ ngơi, đi du lịch với bạn bè, gia đình.

Theo Bộ LĐ-TB&XH, các cơ quan thực hiện lịch nghỉ trên cần bố trí sắp xếp các bộ phận làm việc hợp lý để giải quyết công việc liên tục, đảm bảo tốt công tác phục vụ nhân dân. Trường hợp các cơ quan không thực hiện lịch nghỉ thứ Bảy, Chủ Nhật hàng tuần sẽ căn cứ vào chương trình, kế hoạch cụ thể của đơn vị để bố trí lịch nghỉ phù hợp. Các ngày nghỉ lễ, Tết khác trong năm sẽ thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

**1. Đối với cán bộ, công chức, viên chức** và người lao động trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, người lao động làm việc tại đơn vị có chế độ nghỉ hằng tuần 02 ngày (thứ Bảy, Chủ Nhật) thì lịch nghỉ dịp lễ Ngày Chiến thắng (30/4) và Ngày Quốc tế lao động (01/5) năm 2020 được thực hiện như sau:

- Nghỉ từ thứ Năm ngày 30/4 đến hết Chủ nhật ngày 03/5/2020 (04 ngày nghỉ liên tục);

- Trong đó, ngày 30/4 và 01/5 là ngày nghỉ lễ theo quy định điểm c, d Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2012; ngày 02 và 03/5/2020 là ngày nghỉ hằng tuần.

**2. Đối với người lao động khác** sẽ được nghỉ lễ dịp 30/4, 01/5/2020 theo quy định tại điểm c, d Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2012 (bắt đầu nghỉ từ thứ Năm ngày 30/4 đến hết thứ Sáu ngày 01/5/2020).

Nếu người lao động muốn có kỳ nghỉ lễ 30/4 và 01/5/2020 dài ngày thì có thể làm đơn xin người sử dụng lao động cho nghỉ phép năm theo Điều 111 Bộ luật Lao động 2012 vào ngày 02/5/2020 (trường hợp người lao động đã hết ngày nghỉ phép năm thì có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ làm không hưởng lương). Như vậy, sẽ có kỳ nghỉ lễ kéo dài 04 ngày liên tục như đối tượng tại mục 1 nêu trên.

**Lưu ý:**

Hiện nay, theo khoản 2 Điều 14 Nghị định 95/2013/NĐ-CP, nếu người sử dụng lao động có hành vi vi phạm quy định về nghỉ lễ có thể bị phạt tiền từ 500 nghìn đồng đến 15 triệu đồng đối với người sử dụng lao động là cá nhân và phạt tiền từ 01 triệu đồng đến 30 triệu đồng đối với người sử dụng lao động là tổ chức.

Tuy nhiên, mức phạt đối với hành vi vi phạm nêu trên sẽ tăng mạnh từ ngày 15/4/2020 theo quy định tại khoản 1, khoản 3 Điều 5, khoản 2 Điều 17 Nghị định 28/2020/NĐ-CP. Cụ thể, người sử dụng lao động là cá nhân sẽ bị phạt tiền từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng (người sử dụng lao động là tổ chức sẽ bị phạt tiền gấp đôi).

Đối với tổ chức vi phạm thì mức phạt sẽ là gấp đôi mức nêu trên.

Còn đối với Nghị định mới sẽ phạt người sử dụng lao động từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng nếu có hành vi vi phạm quy định về nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết mà không quan tâm đến việc vi phạm đối với bao nhiêu người (trường hợp tổ chức vi phạm thì mức phạt sẽ là gấp đôi).

Với quy định như trên sẽ tăng tính răn đe đối với người sử dụng lao động, dù vi phạm chỉ với 01 người lao động cũng bị phạt tiền từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng (đối với người sử dụng lao động là tổ chức thì mức phạt từ 20 triệu đồng đến 40 triệu đồng). Như vậy, quyền và lợi ích chính đáng của người lao động sẽ được đảm bảo tốt hơn khi Nghị định mới này bắt đầu có hiệu lực thi hành”.