

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 4/2025



LAC DUY & ASSOCIATES



**DOANH
NGHIỆP CẦN
LÀM GÌ KHI
MUỐN TÁI
CẤU TRÚC
CẮT GIẢM
NHÂN SỰ**

**TÓM TẮT NHỮNG ĐIỂM
CHÍNH TẠI NGHỊ ĐỊNH SỐ
82/2025/NĐ-CP NGÀY
02/04/2025 VỀ VIỆC GIA
HẠN THỜI HẠN NỘP THUẾ
GIÁ TRỊ GIA TĂNG, THUẾ THU
NHẬP DOANH NGHIỆP, THUẾ
THU NHẬP CÁ NHÂN VÀ TIỀN
THUẾ ĐẤT TRONG NĂM 2025**



**PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES
LIÊN HỆ CHÚNG TÔI**

 : <http://lacduy-associates.com>

 : lacduy@lacduy-associates.com

 : +84917275572/+842836221603

 : Phòng 603, Tầng 6, Tòa nhà Centec, số 72-74 Nguyễn Thị Minh Khai, Phường Võ Thị Sáu, Quận 3, TP.HCM

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 04/2025



LAC DUY & ASSOCIATES

Quý khách hàng thân mến,

Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 04 năm 2025 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:

- Doanh nghiệp cần làm gì khi muốn tái cấu trúc cắt giảm nhân sự
- Tóm tắt những điểm chính tại Nghị Định số 82/2025/NĐ-CP ngày 02/04/2025 về việc gia hạn thời hạn nộp thuế giá trị gia tăng, thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân và tiền thuê đất trong năm 2025
- Cập nhật Văn bản Pháp luật tháng 04/2025



DOANH NGHIỆP CẦN LÀM GÌ KHI MUỐN TÁI CẤU TRÚC CẮT GIẢM NHÂN SỰ



Trước bối cảnh kinh tế đầy biến động, nhiều doanh nghiệp đang phải đối mặt với những thách thức nghiêm trọng ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh. Trước tình hình này, không ít doanh nghiệp đã tiến hành "tái cấu trúc" bộ máy của mình để tinh giản quy trình làm việc và giảm thiểu số lượng nhân sự, từ đó tiết kiệm chi phí lương và cải thiện sự cân đối với doanh thu. Trong khuôn khổ bài viết này, Lac Duy & Associates sẽ cung cấp hướng dẫn cho các doanh nghiệp về việc cắt giảm nhân sự trong quá trình "tái cấu trúc", đồng thời đảm bảo tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật hiện hành.

1. Cơ sở pháp lý

Căn cứ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động 2019:

“Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:

a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;

[...]”

Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật hiện hành, chưa có một định nghĩa cụ thể về “thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” để từ đó có thể có căn cứ cụ thể để xác minh rằng một doanh nghiệp có đang thật sự thay đổi cơ cấu tổ chức,

tổ chức lại lao động hay không. Tuy nhiên, chúng ta có thể tiến hành tham khảo quy định tại khoản 3 Điều 11 về “**Những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ**” tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP “**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động Về Việc làm**” như sau:

“Điều 11. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ theo quy định tại khoản 1 Điều 17 của Bộ Luật Lao động:

[...]

3. Thay đổi cơ cấu tổ chức: sáp nhập, giải thể một số bộ phận của đơn vị”.

Theo đó, một doanh nghiệp đang thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động có thể được hiểu là doanh nghiệp đó trên thực tế có thật sự diễn ra hoạt động “tái cấu trúc”, ở đây là tiến hành sáp nhập, giải thể một hoặc một số bộ phận của doanh nghiệp đó.

2. Các Bước Thủ Tục Pháp Lý:

Trên thực tế, việc tái cấu trúc phần lớn diễn ra trong bối cảnh doanh nghiệp đang gặp những khó khăn nhất định về tài chính và tình hình kinh doanh. Vì vậy, một trong các phương án mà doanh nghiệp nhắm tới nhằm cắt giảm bớt chi phí vận hành doanh nghiệp đó chính là cắt giảm nhân sự.

Do đó, để tránh các rủi ro pháp lý, doanh nghiệp cần phải hiểu rõ về việc lý do doanh nghiệp sử

dụng để chấm dứt hợp đồng lao động (“**HĐLĐ**”) với người lao động (“**NLĐ**”) là do “tái cấu trúc” và việc “tái cấu trúc” phải thật sự diễn ra và quy trình “tái cấu trúc” cũng phải đáp ứng tất cả các điều kiện hay quy định của pháp luật hiện hành. Từ đó việc “tái cấu trúc” mới được tiến hành một cách hợp pháp và dẫn đến việc doanh nghiệp chấm dứt HĐLĐ với NLĐ cũng là hợp pháp.

BƯỚC 1:

Đây là bước đầu tiên và là bước bắt buộc phải có trong trường hợp doanh nghiệp muốn tiến hành hoạt động “tái cấu trúc”, đó là: Chủ sở hữu công ty phải **ban hành quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động** đối với doanh nghiệp của mình, theo đó, quyết định phải có thể hiện rõ lý do dẫn đến thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động (ví dụ như vì tình hình tài chính, hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp không đạt hiệu quả)

Sở dĩ coi đây là một bước quan trọng vì trong trường hợp có phát sinh tranh chấp với NLĐ, việc có tồn tại tài liệu pháp lý là “quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động” sẽ củng cố cho quan điểm của doanh nghiệp về việc “tái cấu trúc” phát sinh từ tình hình hoạt động thực tế của doanh nghiệp chứ không phải giả cách nhằm mục đích chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

BƯỚC 2:

Người đại diện pháp luật của doanh nghiệp (hoặc người được ủy quyền hợp pháp) tổ chức thực hiện quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động của chủ sở hữu.

BƯỚC 3:



Doanh nghiệp tiến hành soạn thảo và ban hành phương án sử dụng lao động (“PASDLĐ”) theo quy định tại khoản 3 Điều 42 và Điều 44 Bộ luật Lao động 2019:

“Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng”.

“Điều 44. Phương án sử dụng lao động

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
- b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;
- c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;
- đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua”.

Dựa trên những quy định nêu trên, rút ra những thông tin chính mà doanh nghiệp cần nắm và lưu ý trong quá trình cắt giảm nhân sự vì lý do tái cấu trúc nói chung và trong quá trình xây dựng và ban hành PASDLĐ nói riêng, cụ thể như sau:

Thứ nhất, khi việc “tái cấu trúc” làm ảnh hưởng từ 02 (hai) NLD trở lên, doanh nghiệp phải xây dựng và thực hiện PASDLĐ.



Thứ hai, những nội dung chủ yếu của PASDLĐ bao gồm:

- Số lượng và danh sách NLD tiếp tục được sử dụng, NLD được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, NLD được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
- Số lượng và danh sách NLD nghỉ hưu;
- Số lượng và danh sách NLD phải chấm dứt hợp đồng lao động;
- Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, NLD và các bên liên quan trong việc thực hiện PASDLĐ; và
- Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

Thứ ba, trong quá trình xây dựng PASDLĐ, doanh nghiệp phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLD tại cơ sở thông qua hình thức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019 và được hướng dẫn cụ thể tại Điều 41 Nghị định 145/2020, cụ thể như sau:

“Điều 41. Tổ chức đối thoại khi có vụ việc

1. Đối với vụ việc người sử dụng lao động phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại

điểm a khoản 1 Điều 36; cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 và nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động được thực hiện như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động;

b) Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động; trường hợp nội dung đối thoại liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ thì cần bảo đảm lấy ý kiến của họ;

c) Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra;

d) Số lượng, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại do hai bên xác định theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

đ) Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định này;



e) Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên”.

Thứ tư, sau khi được thông qua, PASDLĐ phải được thông báo công khai biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

BƯỚC 4:

Sau khi thông qua PASDLĐ, đối với việc chấm dứt HĐLĐ đối với những NLĐ bị ảnh hưởng, doanh nghiệp phải tiến hành thông báo trước 30 ngày đến (i) Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; và (ii) NLĐ bị ảnh hưởng.

BƯỚC 5:

Ra Quyết định chấm dứt HĐLĐ, thanh toán các khoản tiền phải trả cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 48 BLLĐ 2019

Trên đây là bài viết của Lac Duy & Associates hướng dẫn doanh nghiệp những điều cần phải làm khi tiến hành cắt giảm nhân sự vì lý do “tái cấu trúc” và rất mong sẽ hữu ích cho Quý doanh nghiệp trong việc tham khảo để tiến hành thực hiện trên thực tế. Trong trường hợp cần tư vấn thêm, Quý doanh nghiệp vui lòng liên hệ với chúng tôi thông qua hộp thư điện tử lacduy@lacduy-associates.com để được hỗ trợ kịp thời.

Trân trọng cảm ơn.

TÓM TẮT NHỮNG ĐIỂM CHÍNH TẠI NGHỊ ĐỊNH SỐ 82/2025/NĐ-CP NGÀY 02/04/2025 VỀ VIỆC GIA HẠN THỜI HẠN NỘP THUẾ GIÁ TRỊ GIA TĂNG, THUẾ THU NHẬP DOANH NGHIỆP, THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN VÀ TIỀN THUÊ ĐẤT TRONG NĂM 2025

Vào ngày 02/04/2024, Chính phủ ban hành Nghị định số 82/2025/NĐ-CP ngày 02/04/2025 về việc gia hạn thời hạn nộp thuế giá trị gia tăng, thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân và tiền thuê đất trong năm 2025 (Nghị Định 82) với các nội dung chính như sau:



1. Thuế giá trị gia tăng

Theo Điều 4 Nghị Định 82, thời hạn của việc gia hạn nộp thuế đối với số thuế giá trị gia tăng phát sinh phải nộp của kỳ tính thuế từ tháng 2 đến tháng 6 năm 2025 (đối với trường hợp kê khai thuế giá trị gia tăng theo tháng) và kỳ tính thuế quý I năm 2025, quý II năm 2025 (đối với trường hợp kê khai thuế giá trị gia tăng theo quý).

Thời gian gia hạn là **6 tháng** đối với số thuế giá trị gia tăng của tháng 2, tháng 3 năm 2025 và quý I năm 2025, thời gian gia hạn là **5 tháng** đối với thuế giá trị gia tăng của tháng 4, tháng 5, tháng 6 năm 2025 và quý II năm 2025.

Nếu các doanh nghiệp, tổ chức thuộc đối tượng được gia hạn nhưng chưa phải nộp số thuế giá trị gia tăng thì phải nộp phát sinh trên Tờ khai thuế giá trị gia tăng đã kê khai. Thời hạn gia hạn việc nộp thuế giá trị gia tăng như sau: (i) Đối với tháng 02, tháng 03, tháng 04, tháng 05 và tháng 06 năm 2025, thời gian của việc nộp thuế được gia hạn chậm nhất là vào ngày 20 của 7 tháng sau kể từ khi đến hạn nộp thuế; và (ii) Đối với quý I, quý II của năm 2025, việc gia hạn sẽ được kéo dài đến ngày 31 tháng 10 năm 2025 đối với kỳ tính thuế của Quý 1 và đến ngày 31 tháng 12 năm 2025 đối với kỳ tính thuế Quý II.

Đối với các doanh nghiệp, tổ chức nêu có các chi nhánh, đơn vị trực thuộc mà thực hiện việc khai

thuế giá trị gia tăng riêng với cơ quan thuế quản lý trực thì các chi nhánh, đơn vị trực thuộc cũng thuộc đối tượng được gia hạn nộp thuế giá trị gia tăng. Đối với trường hợp chi nhánh, đơn vị trực thuộc của doanh nghiệp, tổ chức không hoạt động sản xuất kinh doanh thuộc ngành kinh tế hoặc không thuộc lĩnh vực được gia hạn thì chi nhánh, đơn vị trực thuộc đó sẽ không thuộc đối tượng được gia hạn việc nộp thuế giá trị gia tăng.

2. Thuế thu nhập doanh nghiệp

Thời hạn gia hạn nộp thuế đối với thuế thu nhập doanh nghiệp tạm nộp của Quý I và quý II kỳ tính thuế năm 2025 cho các doanh nghiệp, tổ chức thuộc đối tượng được pháp luật quy định là **05 tháng** kể từ khi kết thúc thời hạn nộp thuế theo quy định về quản lý thuế.

Việc gia hạn thời hạn nộp thuế thu nhập doanh nghiệp của các chi nhánh, đơn vị trực thuộc doanh nghiệp, tổ chức sẽ giống như việc gia hạn thời hạn của thuế giá trị gia tăng như (i) nếu các chi nhánh, đơn vị trực thuộc mà thực hiện việc khai thuế thu nhập doanh nghiệp riêng với cơ quan thuế quản lý trực thì các chi nhánh, đơn vị trực thuộc cũng thuộc đối tượng được gia hạn nộp thuế thu nhập doanh nghiệp; và (ii) chi nhánh, đơn vị trực thuộc của doanh nghiệp, tổ chức không hoạt động sản xuất kinh doanh thuộc ngành kinh tế hoặc không thuộc lĩnh vực được gia hạn thì chi nhánh, đơn vị trực thuộc đó sẽ không thuộc đối tượng được gia hạn việc nộp thuế thu nhập doanh nghiệp.

3. Thuế thu nhập giá trị gia tăng, thuế thu nhập cá nhân của hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh



Các hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh những ngành nghề, lĩnh vực được quy định tại Khoản 1, Khoản 2, Khoản 3 Điều 3 của Nghị Định 82 sẽ thuộc đối tượng được gia hạn thời hạn nộp thuế đối với số tiền phải nộp phát sinh trong năm 2025. Thời hạn của việc nộp thuế đối với hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh sẽ **được gia hạn đến chậm nhất là vào ngày 31 tháng 12 năm 2025** (không phân biệt ngành nghề mà hộ kinh doanh hoặc cá nhân kinh doanh thực hiện mà quy định này dành cho các ngành nghề, lĩnh vực thuộc Khoản 1, Khoản 2, Khoản 3 Điều 3 của Nghị Định 82)

4. Tiền thuê đất

Thời gian gia hạn là **06 tháng** kể từ ngày 31 tháng 5 năm 2025 đối với việc gia hạn nộp tiền thuê đất đối với 50% số tiền thuê đất phát sinh phải nộp năm 2025 (số phải nộp kỳ thứ nhất năm 2025) của doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân thuộc đối tượng đang được Nhà nước cho thuê đất theo Hợp đồng của cơ quan có thẩm quyền trực tiếp dưới hình thức trả tiền thuê đất hàng năm.

Quy định này áp dụng chung cho cả trường hợp doanh nghiệp, tổ chức hoặc hộ gia đình, cá nhân có nhiều Hợp đồng thuê đất trực tiếp của nhà nước và có nhiều hoạt động sản xuất, kinh doanh khác nhau trong đó có ngành kinh tế, lĩnh vực quy định tại Khoản 1, Khoản 2 và Khoản 3 Điều 3 Nghị định 82.

Trường hợp doanh nghiệp, tổ chức, hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh đang hoạt động sản xuất, kinh doanh nhiều ngành kinh tế khác nhau mà trong đó có ngành kinh tế, lĩnh vực quy định tại Khoản 1, Khoản 2 và Khoản 3 Điều 3 Nghị định 82 thì: (i) Nếu là doanh nghiệp, tổ chức thì sẽ được gia hạn toàn bộ số thuế giá trị gia tăng, số thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp; và (ii) nếu là hộ kinh doanh, cá nhân kinh doanh sẽ được gia hạn toàn bộ thuế giá trị gia tăng, thuế thu nhập cá nhân phải nộp.





VĂN BẢN PHÁP LUẬT MỚI TRONG THÁNG 04/2025

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
DOANH NGHIỆP		
1.	15/04/2025	Nghị định 44/2025/NĐ-CP quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước
2	20/04/2025	Thông tư 09/2025/TT-BTC hướng dẫn cơ chế quản lý và sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước thực hiện "Chương trình hỗ trợ doanh nghiệp khu vực tư nhân kinh doanh bền vững giai đoạn 2022-2025" kèm theo Quyết định 167/QĐ-TTg do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành
ĐẦU TƯ		
1.	01/04/2025	Thông tư 03/2025/TT-BKHĐT quy định chế độ báo cáo thống kê ngành Kế hoạch và Đầu tư do Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành
THƯƠNG MẠI		
1.	01/04/2025	Thông tư 28/2024/TT-BCT quy định mức sử dụng năng lượng trong ngành công nghiệp sản xuất bia và đồ uống không cồn do Bộ trưởng Bộ Công thương ban hành
2.	01/04/2025	Quyết định 04/2025/QĐ-TTg về chế độ bồi dưỡng đối với thành viên Ủy ban Cạnh tranh Quốc gia, người tiến hành tố tụng cạnh tranh, người giám định, người phiên dịch, người làm chứng do Thủ tướng Chính phủ ban hành
3.	16/04/2025	Thông tư 19/2024/TT-BCT sửa đổi 1:2024 QCVN 05A:2020/BCT Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn trong sản xuất, kinh doanh, sử dụng, bảo quản và vận chuyển hóa chất nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Công thương ban hành
XUẤT NHẬP KHẨU		
1.	01/04/2025	Quyết định 03/2025/QĐ-TTg sửa đổi Quyết định 15/2019/QĐ-TTg thực hiện thủ tục biên phòng điện tử tại các cửa khẩu do Bộ Quốc phòng quản lý do Thủ tướng Chính phủ ban hành



2.	12/04/2025	Nghị định 31/2025/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 32/2012/NĐ-CP quản lý xuất khẩu, nhập khẩu văn hóa phẩm không nhằm mục đích kinh doanh
----	------------	--

TIỀN TỆ - NGÂN HÀNG

1.	01/04/2025	Thông tư 61/2024/TT-NHNN quy định về bảo lãnh ngân hàng do Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành
----	------------	---

THUẾ - PHÍ – LỆ PHÍ

1.	10/04/2025	Thông tư 13/2025/TT-BTC quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí dịch vụ duy trì hệ thống kiểm tra trạng thái chứng thư chữ ký số do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành
2.	10/04/2025	Nghị định 23/2025/NĐ-CP quy định về chữ ký điện tử và dịch vụ tin cậy

BẢO HIỂM

1.	01/04/2025	Quyết định 46/QĐ-BHXH năm 2025 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Bảo hiểm xã hội cấp huyện do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành
----	------------	---

TÀI CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.	01/04/2025	Nghị quyết 70/2025/UBTVQH15 quy định về nguyên tắc, tiêu chí và định mức phân bổ vốn đầu tư công nguồn ngân sách nhà nước giai đoạn 2026-2030 do Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành
2.	19/04/2025	Nghị định 63/2025/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 78/2021/NĐ-CP thành lập và quản lý Quỹ phòng, chống thiên tai
3	20/04/2025	Thông tư 09/2025/TT-BTC hướng dẫn cơ chế quản lý và sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước thực hiện "Chương trình hỗ trợ doanh nghiệp khu vực tư nhân kinh doanh bền vững giai đoạn 2022-2025" kèm theo Quyết định 167/QĐ-TTg do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 04/2025



LAC DUY & ASSOCIATES

QUYỀN DÂN SỰ

1.	08/04/2025	Thông tư 01/2025/TT-BTP sửa đổi Thông tư 21/2011/TT-BTP về quản lý Văn phòng con nuôi nước ngoài tại Việt Nam đã được sửa đổi theo Thông tư 11/2021/TT-BTP do Bộ trưởng Bộ Tư pháp ban hành
----	------------	---

LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

1.	01/04/2025	Thông tư 03/2025/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành
2.	15/04/2025	Nghị định 44/2025/NĐ-CP quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước