



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2023



**NHỮNG ĐIỂM MỚI NỔI BẬT
TRONG DỰ THẢO LUẬT BẢO
HIỂM XÃ HỘI (SỬA ĐỔI)
ĐƯỢC DỰ KIẾN THÔNG
QUA VÀO NĂM 2024**



**DOANH NGHIỆP ĐÓNG BẢO
HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC
HAY TRẢ KHOẢN TIỀN
TƯƠNG ĐƯƠNG TRONG
THỜI GIẠN THỬ VIỆC CHO
NGƯỜI LAO ĐỘNG?**



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 09/2023



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 09 năm 2023 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:

- Những điểm mới nổi bật trong dự thảo luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) được dự kiến thông qua vào năm 2024
- Doanh nghiệp đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc hay trả khoản tiền tương đương trong thời gian thử việc cho người lao động?
- Cập nhật Văn bản Pháp luật tháng 09/2023



<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

NHỮNG ĐIỂM MỚI NỔI BẬT TRONG DỰ THẢO LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI (SỬA ĐỔI) ĐƯỢC DỰ KIẾN THÔNG QUA VÀO NĂM 2024



Vào ngày 28 tháng 7 vừa qua Chính phủ vừa ban hành Nghị quyết số 114/NQ-CP, theo đó cơ bản thống nhất về Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi). Dự thảo Luật có 9 chương, 133 điều với những điểm mới như sau:

1. Bổ sung tầng trợ cấp hưu trí xã hội, hình thành hệ thống BHXH đa tầng

Hiện nay, hệ thống bảo hiểm xã hội (“BHXH”) hiện có BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện và Bảo hiểm hưu trí bổ sung được quy định tại Luật BHXH năm 2014. Tuy nhiên, vẫn có nhiều đối tượng khi về già không được hưởng các chế độ hưu trí do không thỏa mãn đủ điều kiện theo quy định. Do đó, Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) đã đề xuất bổ sung thêm hình thức trợ cấp hưu trí xã hội dành cho công dân Việt Nam từ đủ 80 tuổi trở lên nếu không có lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng khác thì sẽ được hưởng trợ cấp hưu trí xã hội do ngân sách nhà nước bảo đảm. Từ đó nhằm hình thành hệ thống BHXH đa tầng và mở rộng đối tượng thụ hưởng chế độ BHXH.

Với sự bổ sung trên, hệ thống BHXH sẽ có nhiều tầng, đảm bảo đa số người dân khi về già đều được hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp hàng tháng.

2. Bổ sung đối tượng tham gia và hưởng chế độ BHXH

Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) đã tiếp tục mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là: (i) chủ hộ kinh doanh, (ii) người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương và (iii) người lao động làm việc không trọn thời gian.

Việc bổ sung các đối tượng trên sẽ đảm bảo tính thống nhất với những quy định mới của Bộ luật Lao động, đồng thời đảm bảo gia tăng quyền lợi cho các nhóm đối tượng tham gia theo quy định.

Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) cũng bổ sung quyền lợi hưởng các chế độ ốm đau, thai sản đối với người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn. Theo luật hiện hành, nhóm đối tượng này mới chỉ được hưởng 02 chế độ là hưu trí và tử tuất. Nếu như Luật được thông qua sẽ có khoảng 100.000 người được hưởng lợi trực tiếp từ quy định này.

3. Bổ sung chế độ thai sản vào chính sách BHXH tự nguyện

Tại Luật BHXH hiện hành, khoản 2 Điều 4 chỉ quy định các chế độ được hưởng khi tham gia BHXH tự nguyện bao gồm chế độ hưu trí và chế độ tử tuất. Thế nhưng, Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) lần này đã bổ sung chế độ thai sản vào nhóm quyền lợi mà người tham gia BHXH tự nguyện được hưởng. Theo đó, họ sẽ được hưởng ba chế độ là lương hưu, thai sản và tử tuất.



Cụ thể, Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) quy định điều kiện hưởng chế độ thai sản là người lao động phải đóng BHXH tự nguyện từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Mức hưởng chế độ thai sản là 02 triệu đồng cho một con mới sinh, nguồn chi do ngân sách Nhà nước đảm bảo. Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH tự nguyện mà bị tử vong sau khi sinh con, cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng sẽ được hưởng trợ cấp thai sản. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH tự nguyện đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản thì chỉ cha hoặc mẹ được hưởng chế độ thai sản 02 triệu đồng.

4. Giảm điều kiện số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu từ 20 năm xuống 15 năm.

Theo đó, hiện nay để đáp ứng điều kiện hưởng lương hưu, người lao động phải tham gia đủ 20 năm BHXH và đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định mới được hưởng lương hưu. Tuy nhiên, nhiều cơ quan đã đề nghị bỏ quy định này để đảm bảo sự cân bằng cho các nhóm tham gia BHXH, tạo điều kiện cho người lao động cao tuổi, có số năm tham gia BHXH thấp được tiếp cận và thụ hưởng quyền lợi BHXH.



Tiếp thu ý kiến đó, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã loại bỏ điều kiện trên trong Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi), giảm điều kiện số năm đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu để được hưởng lương hưu từ 20 năm xuống 15 năm.

Quy định này nhằm tạo cơ hội cho những người tham gia muộn (45 - 47 tuổi mới bắt đầu tham gia) hoặc những người tham gia không liên tục dẫn đến khi đến tuổi nghỉ hưu vẫn không tích lũy đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội cũng được hưởng lương hưu hằng tháng. Như vậy, những trường hợp này trước đây không được hưởng lương hưu, nay sẽ được hưởng lương hưu hằng tháng, định kỳ mức lương hưu sẽ được Nhà nước điều chỉnh. Đồng thời, trong thời gian hưởng lương hưu, họ sẽ được Quỹ Bảo hiểm xã hội mua bảo hiểm y tế.

5. Bổ sung quy định về hưởng BHXH một lần.

Hiện nay, việc người lao động rút BHXH một lần có xu hướng gia tăng đáng lo ngại. Điều này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động mà còn ảnh hưởng tới tình hình kinh tế - xã hội.

Để giảm tình trạng hưởng BHXH 1 lần, giúp người lao động được thụ hưởng tối đa các quyền lợi dài hạn khi họ đến tuổi nghỉ hưu, Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) đã bổ sung thêm nhiều quy định nhằm khuyến khích người lao động lựa chọn tham gia hoặc bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm xã hội để đủ điều kiện hưởng lương hưu hằng tháng. Cụ thể:

- Người lao động khi đến tuổi nghỉ hưu mà chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu sẽ có thêm lựa chọn hưởng trợ cấp hằng tháng bằng mức trợ cấp xã hội.
- Người hưởng trợ cấp hằng tháng được hưởng bảo hiểm y tế, kinh phí do ngân sách nhà nước bảo đảm.

Ngoài ra, đối với quy định về bảo hiểm xã hội một lần, Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) đã đưa ra 02 phương án như sau:

- Phương án 01 là giữ nguyên quy định hiện hành của Luật và Nghị quyết 93/2015/QH13. Cụ thể, người lao động có thời gian tham gia BHXH trước thời điểm Luật này có hiệu lực và chưa đủ 20 năm thì vẫn tiếp tục được hưởng BHXH một lần; còn người lao động bắt đầu tham gia BHXH từ ngày Luật



này có hiệu lực mà có thời gian đóng dưới 15 năm thì chỉ được hưởng BHXH một lần khi đã đủ tuổi nghỉ hưu.

Theo nhận định chuyên môn, đối với phương án này, trong những năm đầu số người hưởng BHXH một lần không giảm nhiều, nhưng giảm càng nhiều những năm sau. Phương án 01 chỉ giải quyết hưởng BHXH một lần đối với trường hợp không đủ điều kiện/không có khả năng được hưởng lương hưu hàng tháng. Qua đó, giúp người lao động được thụ hưởng tối đa các quyền lợi dài hạn khi họ đến tuổi nghỉ hưu, góp phần ổn định cuộc sống khi về già. Trong dài hạn thì đây là phương án tối ưu hơn, không ảnh hưởng đến những người lao động đang tham gia BHXH. Tuy nhiên, phương án này có nhược điểm là chỉ áp dụng đối với người lao động bắt đầu tham gia BHXH từ ngày Luật có hiệu lực, do đó sẽ tạo sự so sánh giữa những người lao động tham gia trước và sau khi Luật có hiệu lực trong việc hưởng BHXH một lần.

- Phương án 02 là sau 12 tháng không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, không tham gia BHXH tự nguyện và có thời gian đóng BHXH chưa đủ 20 năm mà người lao động có yêu cầu thì được giải quyết một phần nhưng tối đa không quá 50% tổng thời gian đã đóng vào Quỹ Hưu trí và tử tuất. Thời gian đóng BHXH còn lại được bảo lưu để người lao động tiếp tục tham gia và hưởng các chế độ BHXH.

Ưu điểm của phương án này là hài hòa quyền lợi người lao động và chính sách an sinh xã hội lâu dài. Mặc dù, số lượt người hưởng BHXH một lần có thể không giảm nhiều so với hiện hành nhưng khi người lao động hưởng BHXH một lần thì họ cũng không hoàn toàn ra khỏi hệ thống, do vẫn bảo lưu một phần thời gian đóng còn lại. Người lao động khi tiếp tục tham gia sẽ được cộng nối thời gian đóng để hưởng chế độ BHXH với quyền lợi hưởng cao hơn; có động lực hơn để tiếp tục tham gia, tích lũy quá trình đóng để có nhiều cơ hội hơn đủ điều kiện hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu.

6. Áp dụng sổ bảo hiểm xã hội điện tử

Một điểm mới đáng lưu ý nữa tại Dự thảo Luật BHXH (sửa đổi) đó là sổ bảo hiểm xã hội được xây dựng trên môi trường điện tử và được cấp cho từng người lao động để theo dõi việc đóng, hưởng. BHXH Việt Nam đã xây dựng ứng dụng BHXH số - VssID với đầy đủ thông tin như sổ giấy nhằm khuyến khích người lao động sử dụng để theo dõi việc đóng/ hưởng qua hệ thống điện tử, giúp người lao động chủ động theo dõi và chủ động giải quyết các chế độ BHXH mà không phải đợi chờ thủ tục hành chính từ phía doanh nghiệp.

DOANH NGHIỆP ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC HAY TRẢ KHOẢN TIỀN TƯƠNG ĐƯƠNG TRONG THỜI GIAN THỬ VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG?

Trước khi chính thức ký kết hợp đồng lao động, đa phần người sử dụng lao động và người lao động đều thỏa thuận với nhau về việc thử việc. Thời gian thử việc sẽ là cơ hội cho người sử dụng lao động đánh giá năng lực làm việc của người lao động, đồng thời cho người lao động suy nghĩ về sự phù hợp và mong muốn gắn bó với người sử dụng lao động này trong tương lai hay không. Thỏa thuận về thử việc có thể được giao kết bằng hợp đồng thử việc riêng biệt hoặc được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, tùy theo ý chí



của các bên. Một câu hỏi được đặt ra là, trong thời gian thử việc người lao động có được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc được người sử dụng lao động trả khoản tương đương với khoản đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hay không? Dưới đây là 02 quan điểm có phần trái ngược nhau của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và một Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (“Sở Lao động - Thương binh và Xã hội”) khi trả lời về vấn đề này, cụ thể:

1. Quan điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc đóng bảo hiểm xã hội và các khoản tương đương đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc.

Câu hỏi mà Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhận được là: “*Trong thời gian làm việc theo hợp đồng thử việc, người sử dụng lao động có phải trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao*

động theo quy định tại khoản 3 Điều 168 Bộ luật lao động không?”

Theo Công văn số 308/CV-PC của Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội ban hành ngày 20 tháng 7 năm 2022, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã có câu trả lời như sau:

Nhằm đảm bảo sự công bằng và bình đẳng giữa 2 nhóm đối tượng là người thử việc giao kết hợp đồng thử việc và người thử việc có nội dung thử việc được ghi trong hợp đồng lao động nên phải áp dụng



quy định của Điều 168.3 Bộ luật lao động 2019. Theo đó, đối với người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động đó thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người sử dụng lao động và người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc. Còn đối với người lao động thử việc theo hợp đồng thử việc thì sẽ không được tham gia bảo hiểm xã hội vì họ không phải đối tượng được áp dụng theo Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội 2014. Cho nên để cân bằng quyền lợi giữa 2 nhóm người thử việc, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội nhận định, đối với người lao động giao kết hợp đồng thử việc riêng cần được trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

2. Quan điểm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội về việc đóng bảo hiểm xã hội và các khoản tương đương đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc.

Trái ngược với quan điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, khi được hỏi liệu người sử dụng lao động có phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian thử việc hay không thì Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã trả lời như sau :

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận ghi nhận nội dung thử việc bằng một trong hai cách thức sau:

(i) Thỏa thuận ghi nhận nội dung thử việc trong hợp đồng lao động. Khi đó, các nội dung của hợp đồng lao động mà hai bên giao kết phải bảo đảm theo quy định tại Khoản 1, Điều 21 Bộ luật lao động 2019, trong đó có nội dung quy định về "BHXH, BHYT và BHTN".

Đồng thời, Điều 24.3 Bộ luật lao động 2019 quy định: "Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 1 tháng". Do đó, trường hợp hai bên thỏa thuận ghi nhận nội dung thử việc trong hợp đồng lao động thì thời hạn hợp đồng lao động phải từ đủ 1 tháng trở lên, khi đó người lao động sẽ thuộc trường hợp tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Luật BHXH năm 2014 và tham gia BHYT, BHTN nếu đủ điều kiện theo quy định của Luật Việc làm năm 2013, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT năm 2014.

Trường hợp người lao động không đủ điều kiện (không thuộc diện/đối tượng) tham gia các khoản bảo hiểm bắt buộc theo các quy định nêu trên thì người sử dụng lao động phải trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo quy định tại Điều 168.3 Bộ luật lao động 2019.

(ii) Thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. Khi đó, các nội dung của hợp đồng thử việc mà hai bên giao kết phải bảo đảm theo quy định tại Điều 24.2 Bộ luật lao động 2019 trong đó không có nội dung quy định về "BHXH,

BHYT và BHTN".

Do vậy, trong trường hợp này người sử dụng lao động không phải trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo quy định tại Điều 168.3 Bộ luật lao động 2019.



3. Mâu thuẫn quan điểm giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

Có thể thấy liên quan đến câu hỏi này, cả Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đều chia theo 02 trường hợp và thống nhất quan điểm với trường hợp đầu tiên là người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động đó thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người sử dụng lao động và người lao động phải

đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc. Tuy nhiên đối với trường hợp thứ hai, hai bên đã có quan điểm hoàn toàn trái ngược dựa trên những cơ sở pháp lý khác nhau.

Tác giả bài viết xét thấy quan điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội là phù hợp hơn bởi lẽ quy định tại Điều 168.3 Bộ luật lao động 2019 áp dụng cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Theo đó, cần xem xét người lao động thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc có thuộc trường hợp người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hay không để xác định mà không liên quan đến việc hợp đồng thử việc có hay không nội dung về "BHXH, BHYT và BHTN". Bởi lẽ, khi người lao động thuộc trường hợp người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì hợp đồng thử việc không có nội dung quy định về "BHXH, BHYT và BHTN" là hoàn toàn phù hợp và hợp lý về mặt logic.



VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2023

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
----	------------------	-------------

GIAO THÔNG VẬN TẢI

1.	01/11/2023	Thông tư 25/2023/TT-BGTVT sửa đổi Thông tư 11/2021/TT-BGTVT hướng dẫn phương pháp định giá và quản lý giá dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực quản lý, bảo trì kết cấu hạ tầng đường sắt quốc gia thực hiện theo phương thức đặt hàng sử dụng ngân sách Nhà nước từ nguồn kinh phí chi thường xuyên do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải ban hành
----	------------	---

CHÍNH PHỦ

1.	25/08/2023	Quyết định 996/QĐ-TTg năm 2023 về Danh sách các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng do Thủ tướng Chính phủ ban hành
2.	31/08/2023	Quyết định 1012/QĐ-TTg năm 2023 về Kế hoạch triển khai thi hành Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng do Thủ tướng Chính phủ ban hành
3.	10/12/2023	Quyết định 23/2023/QĐ-TTg về thành lập, tổ chức và hoạt động của tổ chức phối hợp liên ngành do Thủ tướng Chính phủ ban hành
4.	18/09/2023	Nghị định 70/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam
5.	20/09/2023	Nghị quyết 148/NQ-CP năm 2023 tiếp tục triển khai thi hành Nghị quyết 42/2017/QH14 về thí điểm xử lý nợ xấu của các tổ chức tín dụng do Chính phủ ban hành
6.	20/09/2023	Nghị định 71/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức

TÀI CHÍNH

1.	16/10/2023	Thông tư 59/2023/TT-BTC quy định về mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí trong lĩnh vực y tế do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành
----	------------	---

BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 09/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

- | | | |
|----|------------|---|
| 2. | 15/09/2023 | Quyết định 1965/QĐ-BTC về điều chỉnh dự toán chi ngân sách Nhà nước năm 2023 do Bộ Tài chính ban hành |
|----|------------|---|

TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

- | | | |
|----|------------|--|
| 1. | 14/09/2023 | Thông tư 09/2023/TT-BTNMT sửa đổi Thông tư liên quan đến việc nộp, xuất trình Sổ hộ khẩu và giấy tờ liên quan khi thực hiện thủ tục hành chính, cung cấp dịch vụ công trong lĩnh vực tài nguyên nước do Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành |
| 2. | 19/09/2023 | Văn bản hợp nhất 08/VBHN-BTNMT năm 2023 hợp nhất Nghị định hướng dẫn Luật Đất đai do Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành |

NỘI VỤ

- | | | |
|----|------------|--|
| 1. | 15/10/2023 | Thông tư 13/2023/TT-BNV hướng dẫn lưu trữ hồ sơ thủ tục hành chính điện tử do Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành |
|----|------------|--|

LAO ĐỘNG

- | | | |
|----|------------|---|
| 1. | 25/08/2023 | Quyết định 7785/QĐ-TLĐ năm 2023 sửa đổi Quyết định 6696/QĐ-TLĐ quy định thực hiện chính sách hỗ trợ đoàn viên công đoàn, người lao động bị giảm thời gian làm việc, chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp bị cắt, giảm đơn hàng do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành |
|----|------------|---|

CÔNG THƯƠNG

- | | | |
|----|------------|--|
| 1. | 16/10/2023 | Thông tư 16/2023/TT-BCT hướng dẫn về hợp đồng mua bán điện phục vụ mục đích sinh hoạt do Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành |
|----|------------|--|