



LAC DUY & ASSOCIATES

BẢN TIN PHÁP LÝ THÁNG 01/2021

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES LLC

NHỮNG ĐIỂM MỚI NỔI BẬT CỦA NGHỊ ĐỊNH 145/2020/NĐ-CP

- 1 Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động
- 2 Những thay đổi trong nội dung của nội quy lao động
- 3 Sổ quản lý lao động và báo cáo sử dụng lao động của doanh nghiệp
- 4 Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
- 5 Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm
- 6 Tiền lương, thưởng, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm
- 7 Sự đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ
- 8 Cách tính số ngày nghỉ hàng năm (phép năm)

Liên Hệ Chúng Tôi


<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

Ngày 14/12/2020, Chính phủ Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đã ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP (“**Nghị Định 145**”) quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 (“**BLLĐ 2019**”) mà sẽ chính thức có hiệu lực vào ngày 01/01/2021. Nghị Định 145 bao trùm nhiều nội dung quan trọng. Nghị Định 145 sẽ chính thức có hiệu lực vào ngày 01/02/2021; thay thế cho 13 (mười ba) văn bản quy phạm pháp luật về lao động được liệt kê tại Điều 114 của nghị định này; đồng thời, bao gồm một số điểm mới nổi bật mà doanh nghiệp cần lưu ý, cụ thể như sau:

Phạm Vi Điều Chỉnh Và Đối Tượng Áp Dụng Của Nghị Định 145

Theo quy định tại Điều 1 của Nghị Định 145, nghị định này sẽ hướng dẫn chi tiết cách thi hành một số nội dung về điều kiện lao động và quan hệ lao động được quy định tại BLLĐ 2019 bao gồm: (1) Quản lý lao động theo Điều 12.3; (2) Hợp đồng lao động theo Điều 21.4, Điều 35.1(d), Điều 36.2(d), Điều 46.4, Điều 47.4, Điều 51.3; (3) Cho thuê lại lao động theo Điều 54.2; (4) Tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo Điều 63.4; (5) Tiền lương theo Điều 92.3, Điều 96.3, Điều 98.4; (6) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo Điều 107.5, Điều 113.7, Điều 116; (7) Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo Điều 118.5, Điều 122.6, Điều 130.2, Điều 131; (8) Lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới theo Điều 135.6; (9) Lao động là người giúp việc gia đình theo Điều 161.2; (10) Giải quyết tranh chấp lao động theo Điều 184.2, Điều 185.6, Điều 209.2, Điều 210.2.

Nghị Định 145 sẽ được áp dụng cho các đối tượng: Người lao động (“**NLĐ**”), người học nghề, tập nghề, người sử dụng lao động (“**NSDLĐ**”) được quy định tại Điều 2 của BLLĐ 2019 và các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện quy định tại Nghị định này.

Một Số Điểm Mới Nổi Bật Của Nghị Định 145

1 Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động

Điểm giống nhau về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động giữa BLLĐ 2019 và BLLĐ 2012

Thứ nhất, hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ có thể được phát hiện trực tiếp hoặc phát hiện gián tiếp. Khi phát hiện NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm (phát hiện trực tiếp), NSDLĐ cần tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp NSDLĐ phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra (phát hiện gián tiếp) thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động. Cần lưu ý, những việc này cần phải được thực hiện khi vẫn còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 BLLĐ 2019.

Thứ hai, NSDLĐ cần thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự họp. Các thành phần tham dự họp được đề cập đến trong Điều 122.1 của BLLĐ 2019 bao gồm: (1) NSDLĐ; (2) đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; (3) NLD; (4) luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa (nếu có) và (5) người đại diện theo pháp luật (trường hợp người lao động là người chưa đủ 15 tuổi).

Thứ ba, NSDLĐ cần phải lập biên bản cuộc họp. Nếu có một người không ký vào biên bản thì người ghi biên bản phải ghi rõ họ và tên, lý do không ký (nếu có) vào nội dung biên bản.

Điểm khác nhau về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động giữa BLLĐ 2019 và BLLĐ 2012

Điểm khác biệt nổi bật nhất về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động giữa BLLĐ 2019 và BLLĐ 2012 đó chính là thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. Cụ thể, theo quy định tại Điều 30.4 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì “*Người giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định này là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách*”. Điều này sau đó đã được sửa đổi bởi Điều 1.12 của Nghị định 148/2018/NĐ-CP thành “*Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động*” tuy nhiên vẫn không quy định rõ liệu người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động hay không. Vì vậy, kế thừa và hoàn thiện quy định của Nghị định 148/2018/NĐ-CP, Nghị Định 145 quy định rõ và chi tiết hơn về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, cụ thể theo Điều 69.2(i) thì người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

- (1) Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 18.3 của BLLĐ 2019 là: (i) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (ii) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iii) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iv) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động; và
- (2) Người được quy định cụ thể trong nội quy lao động.

2 Những thay đổi chủ yếu trong nội dung của nội quy lao động

Khi so sánh với BLLĐ 2012, Điều 118.2 của BLLĐ 2019 quy định thêm 03 (ba) nội dung cần phải đưa thêm vào nội quy lao động là: (i) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (ii) Những trường hợp được tạm thời chuyển NLD sang làm việc khác so với HĐLĐ: quy định cụ thể các trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định; (iii) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Nghị Định 145 đã hướng dẫn cụ thể 03 (ba) nội dung trên tại Điều 69. Tuy rằng Nghị Định 145 đến ngày 01/02/2021 mới có hiệu lực nhưng để đón đầu việc tuân thủ các quy định mới, những doanh nghiệp nào hiện chưa quy định những nội dung này trong nội quy lao động cần tiến hành sửa đổi và bổ sung cho đúng với quy định của pháp luật lao động. Ngoài ra, còn có những vấn đề khác cần thay đổi trong nội quy lao động mà BLLĐ 2019 đã nói rõ nên Nghị Định 145 không hướng dẫn thêm.

3 Sổ quản lý lao động và báo cáo sử dụng lao động của doanh nghiệp

Theo quy định tại Điều 12.1 và Điều 12.2 của BLLĐ 2019, NSDLĐ có trách nhiệm lập sổ quản lý lao động và báo cáo tình hình sử dụng lao động. Các hướng dẫn về vấn đề này được quy định tại Điều 3 và Điều 4 của Nghị Định 145 không có gì thay đổi nhiều so với hướng dẫn tại Nghị định 03/2014/NĐ-CP và Thông tư 23/2014/TT-BLĐTBXH. NSDLĐ chỉ cần lưu ý, về mặt thời gian, báo cáo sử dụng lao động phải được báo cáo định kỳ 06 tháng vào trước ngày 05 tháng 06 và hằng năm trước ngày 05 tháng 12. Trước kia, việc báo cáo sử dụng lao động định kỳ 06 tháng phải được thực hiện trước ngày 25 tháng 05 và hằng năm phải được thực hiện trước ngày 25 tháng 11. Như vậy, giờ đây doanh nghiệp có thêm nhiều thời gian hơn để chuẩn bị và gửi báo cáo. Hình thức của báo cáo sử dụng lao động Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị Định 145.

4 Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ngành, nghề, công việc đặc thù

BLLĐ 2019 đã đưa ra thêm một quy định mới về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ngành, nghề, công việc đặc thù tại Điều 35.1(d) và Điều 36.2(d). Câu hỏi đặt ra cần giải đáp là như thế nào được gọi là ngành, nghề, công việc đặc thù. Điều 7 của Nghị Định 145 đã giải đáp câu hỏi này. Theo đó, có một số ngành, nghề đã được phân loại thành công việc đặc thù bao gồm: (a) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; (b) Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp (đối với hướng dẫn này, khi áp dụng cần có sự dẫn chiếu đến Điều 4.24 của Luật Doanh nghiệp 2020 và Điều 3.7 Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp); (c) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài; (d) Trường hợp khác do pháp luật quy định.

Theo quy định tại Điều 7.2 của Nghị Định 145, NSDLĐ hoặc NLĐ làm việc trong ngành, nghề, công việc đặc thù thuộc các trường hợp nêu trên mà đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải báo trước: (a) ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; hoặc (b) ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.

5 Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm

Vấn đề về trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm là một vấn đề được nhiều người quan tâm, đặc biệt là trong hoàn cảnh Việt Nam đang bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 nên số lượng người lao động mất việc làm ngày càng nhiều. Về mặt bản chất, Điều 8 của Nghị Định 145 hướng dẫn Điều 46 và Điều 47 BLLĐ 2019 không có nhiều thay đổi so với hướng dẫn về vấn đề này trước kia tại Điều 14 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Chúng ta chỉ cần lưu ý một điểm về thời gian để tính trả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm như sau: Từ ngày 01/02/2021, thời gian để tính trả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm sẽ được tính từ ngày thử việc. Hướng dẫn mới này quay lại với các quy định gốc của Nghị định 05/2015/NĐ-CP tại thời điểm chưa được sửa đổi bằng Nghị định 148/2018/NĐ-CP (Theo đó, thời gian để tính trả trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm sẽ được tính từ ngày giao kết hợp đồng lao động). Vì vậy, nếu trong thời gian thử việc mà NSDLĐ chưa đóng bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ hoặc chưa chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của NLĐ một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm thất nghiệp thì NSDLĐ sẽ có nghĩa vụ phải chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm tương ứng với thời gian thử việc nếu NLĐ thôi việc hoặc mất việc làm.

6 Các vấn đề về tiền lương, thưởng, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm

So với các quy định trước kia, vấn đề này không có gì thay đổi nhiều. Công thức tính tiền lương, thưởng, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được hướng dẫn trong Nghị Định 145 không có khác biệt so với công thức tính các khoản tiền này được hướng dẫn cụ thể tại Điều 6, Điều 7, Điều 8 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH.

Tuy nhiên, chúng ta cần phải lưu ý thêm các nội dung liên quan đến thời gian được tính vào thời gian làm việc để hưởng lương quy định tại Điều 58 Nghị Định 145 có thể kể đến như (i) Thời giờ nghỉ giữa giờ theo quy định, nghỉ giải lao theo tính chất công việc; (ii) Thời giờ nghỉ cần thiết trong quá trình lao động đã được tính trong định mức lao động cho nhu cầu sinh lý tự nhiên của con người; (iii) Thời giờ nghỉ đối với lao động nữ khi mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trong thời gian hành kinh theo quy định; (iv) Thời giờ phải ngừng việc không do lỗi của người lao động; (v) Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc được người sử dụng lao động đồng ý; (vi) Thời giờ người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động theo quy định...

7 Sự đồng ý của NLĐ khi làm thêm giờ

Theo quy định tại Điều 107 và Điều 108 của BLLĐ 2019, NSDLĐ chỉ có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm trong một số trường hợp đặc biệt được BLLĐ 2019 quy định. Trong những trường hợp khác, giữa NSDLĐ và NLĐ phải có thỏa thuận với nhau và phải có sự đồng ý của NLĐ. Nghị Định 145 hướng dẫn cụ thể vấn đề này tại Điều 59 đã đưa ra mẫu văn bản số 01/PLIV thuộc Phụ lục IV sẽ được áp dụng trong trường hợp sự đồng ý của NLĐ được lập thành văn bản riêng. Như vậy, hiện nay đã có mẫu văn bản cụ thể góp phần điều chỉnh và làm giảm thiểu các tranh chấp trong quan hệ lao động về vấn đề làm thêm giờ của NLĐ.

Ngoài ra, một vấn đề mà bộ phận nhân sự trong các doanh nghiệp cần phải chú ý để tính toán số giờ tăng ca cho hợp lý đó là theo Điều 60.5 Nghị Định 145 thì thời gian nghỉ được tính vào thời gian làm việc sẽ được giảm trừ khi tính tổng số giờ làm thêm trong tháng, trong năm để xác định việc tuân thủ quy định của pháp luật về số giờ làm thêm giờ của doanh nghiệp, cụ thể là không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng.

8 Cách tính số ngày nghỉ hàng năm (phép năm)

Cách tính số ngày nghỉ hàng năm được quy định tại Điều 113 và Điều 114 của BLLĐ 2019 được Nghị Định 145 hướng dẫn chi tiết hơn cho một số trường hợp đặc biệt tại Điều 66 và Điều 67. Về cơ bản, công thức tính số ngày nghỉ hàng năm theo Nghị Định 145 tương tự như công thức tính từng được quy định trong Nghị định 45/2013/NĐ-CP nhưng đã có sự cụ thể hơn. Theo Điều 66 của Nghị Định 145, có một vấn đề quan trọng cần phải chú ý nhất là trường hợp tính số ngày nghỉ hàng năm trong trường hợp NLĐ làm việc không đủ tháng. Khi đó, nếu tổng số ngày làm việc và ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động chiếm tỷ lệ từ 50% số ngày làm việc bình thường trong tháng trở lên thì được tính là 01 tháng làm việc. Ngoài ra, đối với NLĐ làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước, **toàn bộ thời gian làm việc được tính ngày nghỉ hàng năm tăng thêm** nếu người lao động tiếp tục làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước.

Theo hướng dẫn tại Điều 67 Nghị Định 145, tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người lao động nghỉ lễ, tết, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương. Mặt khác, tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc làm. Đây là một điểm cần phân biệt rõ để tránh nhầm lẫn trong quá trình áp dụng.

Cũng cần nói thêm, thời điểm có hiệu lực của Nghị Định 145 là ngày 01/02/2021 trong khi BLLĐ 2019 sẽ có hiệu lực vào ngày 01/01/2021, như vậy, để bắt kịp các quy định mới của BLLĐ 2019, các doanh nghiệp sẽ phải bắt tay chuẩn bị ngay từ thời điểm này, việc “vênh” nhau về thời gian có hiệu lực giữa các quy định và các hướng dẫn như vậy sẽ gây bối rối cho các doanh nghiệp.

Trong phạm vi của bài viết này, Lac Duy & Associates chỉ có thể đưa ra một số vấn đề chung nhất, đáng lưu tâm nhất để bạn đọc có cái nhìn toàn cảnh về những thay đổi trong pháp luật điều chỉnh mối quan hệ lao động ở Việt Nam trước thềm năm mới. Kính mời bạn đọc quan tâm truy cập vào trang web <http://lacduy-associates.com> và theo dõi các số bản tin pháp lý tiếp theo để được cung cấp nhiều thông tin hơn về từng vấn đề cụ thể đã được đề cập hoặc chưa được đề cập đến trong bài viết này. Ngoài ra, trong trường hợp còn thắc mắc hay cần hỗ trợ liên quan đến pháp luật lao động, bạn đọc có thể liên lạc qua số điện thoại + 84 (28) 3622 1603 hoặc email info@lacduy-associates.com hay lacduy@lacduy-associates.com để được hỗ trợ kịp thời.

CẬP NHẬT VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 01 NĂM 2021

STT	NGÀY CÓ HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
DOANH NGHIỆP		
1.	20/01/2021	Quyết định 52/QĐ-BNV về Kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết 02/NQ-CP về tiếp tục thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia năm 2021 do Bộ Nội vụ ban hành
KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN		
2.	28/01/2021	Quyết định 04/2020/QĐ-KTNN quy định về danh mục hồ sơ kiểm toán; chế độ nộp lưu, bảo quản, khai thác và hủy hồ sơ kiểm toán do Kiểm toán nhà nước ban hành
GIAO THÔNG – VẬN TẢI, TÀI NGUYÊN – MÔI TRƯỜNG		
3.	29/01/2021	Thông tư 32/2020/TT-BGTVT sửa đổi Thông tư 29/2018/TT-BGTVT quy định về kiểm tra chất lượng, an toàn kỹ thuật và bảo vệ môi trường phương tiện giao thông đường sắt và Thông tư 31/2018/TT-BGTVT quy định về thực hiện đánh giá, chứng nhận an toàn hệ thống đối với đường sắt đô thị do Bộ Giao thông vận tải ban hành
BẢO HIỂM		
4.	21/01/2021	Thông tư 143/2020/TT-BQP hướng dẫn Nghị định 146/2018/NĐ-CP hướng dẫn Luật bảo hiểm y tế đối với đối tượng thuộc phạm vi quản lý của Bộ Quốc phòng
THUẾ - PHÍ - LỆ PHÍ		
5.	22/01/2021	Thông tư 106/2020/TT-BTC quy định về mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí thẩm định cấp giấy phép hoạt động điện lực do Bộ Tài chính ban hành
GIÁO DỤC		
6.	23/01/2021	Nghị định 141/2020/NĐ-CP quy định về chế độ cử tuyển đối với học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số
HÀNH CHÍNH		
7.	20/01/2021	Quyết định 51/QĐ-BNV năm 2021 về Kế hoạch xây dựng ngân hàng câu hỏi và đáp ứng sử dụng trong kỳ thi nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức do Bộ Nội vụ ban hành
8.	20/01/2021	Hướng dẫn 169-HD/BTGTW năm 2021 về tuyên truyền cuộc bầu cử Đại biểu Quốc hội khóa XV và Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026 do Ban Tuyên giáo Trung ương ban hành
9.	20/01/2021	Hướng dẫn 36-HD/BTCTW năm 2021 về công tác nhân sự đại biểu Quốc hội khóa XV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026 do Ban Tổ chức Trung ương ban hành
THỂ THAO – Y TẾ		
10.	20/01/2021	Quyết định 403/QĐ-BYT năm 2021 về Kế hoạch hành động thực hiện Chương trình Chăm sóc sức khỏe người cao tuổi đến năm 2030 do Bộ Y tế ban hành
11.	22/01/2021	Thông tư 44/2020/TT-BCT quy định về tạm ngừng kinh doanh tạm nhập, tái xuất mặt hàng khẩu trang y tế, găng tay y tế và bộ trang phục phòng, chống dịch do Bộ trưởng Bộ Công thương ban hành