



**LAC DUY & ASSOCIATES**

# **BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 07/2021**

**CẬP NHẬT CÁC CHÍNH SÁCH  
MỚI NHẤT HỖ TRỢ NGƯỜI LAO  
ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG  
LAO ĐỘNG GẶP KHÓ KHĂN DO  
ĐẠI DỊCH COVID-19**

**CÁC PHƯƠNG ÁN CHI TRẢ TIỀN LƯƠNG KHI  
DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN CHỈ THỊ “VỪA  
CÁCH LY VỪA SẢN XUẤT” THỜI DỊCH COVID-19**

Quý khách hàng thân mến,

**Lac Duy & Associates trân trọng gửi tới quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 07 năm 2021 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:**

- Cập nhật các chính sách mới nhất hỗ trợ Người lao động và Người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19
- Các phương án chi trả tiền lương khi Doanh nghiệp thực hiện Chỉ thị “Vừa cách ly vừa sản xuất” thời dịch Covid-19



# Cảm ơn Việt Nam  
# stay safe # stay home

## CẬP NHẬT CÁC CHÍNH SÁCH MỚI NHẤT HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG GẶP KHÓ KHĂN DO ĐẠI DỊCH COVID-19

Đại dịch Covid-19 đang diễn biến phức tạp tại nhiều quốc gia trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng, ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế, hoạt động thương mại, lao động, việc làm và thu nhập của người lao động. Nhằm triển khai kịp thời các chính sách hỗ trợ cho các đối tượng bị ảnh hưởng do đại dịch Covid-19, ngày 01 tháng 07 năm 2021, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP (“**Nghị quyết 68**”) có hiệu lực cùng ngày về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19. Tiếp theo đó vào ngày 07 tháng 07 năm 2021, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg (“**Quyết định 23**”) có hiệu lực cùng ngày quy định việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, cụ thể như sau:

### I. Đối với Người sử dụng lao động

#### 1. Được giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Đối tượng hỗ trợ:
- Người sử dụng lao động đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (trừ cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng

vũ trang nhân dân, người lao động trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập được hưởng lương từ ngân sách nhà nước).

- Người sử dụng lao động hỗ trợ toàn bộ số tiền có được từ việc giảm đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động phòng, chống COVID-19.
- Mức đóng: Bằng 0% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.
- Thời gian áp dụng: 12 tháng, từ ngày 01 tháng 7 năm 2021 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2022.

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 68/NQ-CP

Hà Nội, ngày 01 tháng 7 năm 2021

#### NGHỊ QUYẾT

Về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 138/2016/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ ban hành Quy chế làm việc của Chính phủ;

#### 2. Được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất

- Đối tượng hỗ trợ: Người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định tại Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội.
- Điều kiện hỗ trợ: Người sử dụng lao động đã đóng đủ bảo hiểm xã hội hoặc đang tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất đến hết tháng 4 năm 2021 mà

bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 dẫn đến phải giảm từ 15% lao động tham gia bảo hiểm xã hội trở lên so với thời điểm tháng 4 năm 2021 (kể cả lao động ngừng việc, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thỏa thuận nghỉ không hưởng lương).

- Thời gian tạm dừng đóng: 06 tháng kể từ thời điểm nộp hồ sơ đề nghị.

### **3. Được hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động**

- Đối tượng hỗ trợ: Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 43 Luật Việc làm nộp hồ sơ đề nghị hỗ trợ trong thời gian từ ngày 01 tháng 7 năm 2021 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2022.
- Điều kiện hỗ trợ:
  - Đóng đủ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên tính đến thời điểm đề nghị hỗ trợ;
  - Phải thay đổi cơ cấu, công nghệ theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động;
  - Có doanh thu của quý liền kề trước thời điểm đề nghị hỗ trợ giảm từ 10% trở lên so với doanh thu cùng kỳ năm 2019 hoặc năm 2020;
  - Có phương án hoặc phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.
- Mức hỗ trợ: Tối đa là 1.500.000 đồng/người

lao động/tháng.

- Thời gian hỗ trợ: Tối đa 06 tháng.

### **4. Được hỗ trợ vay vốn để trả lương ngừng việc, trả lương phục hồi sản xuất**

- Điều kiện vay vốn để trả lương ngừng việc:
  - Có người lao động làm việc theo hợp đồng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đến tháng liền kề trước thời điểm người lao động ngừng việc, phải ngừng việc từ 15 ngày liên tục trở lên theo quy định khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 3 năm 2022;
  - Không có nợ xấu tại tổ chức tín dụng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại thời điểm đề nghị vay vốn.
- Điều kiện vay vốn để trả lương cho người lao động khi phục hồi sản xuất, kinh doanh:
  - (i) Đối với người sử dụng lao động phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 3 năm 2022
    - Người sử dụng lao động phải tạm dừng hoạt động do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 3 năm 2022;
    - Có người lao động làm việc theo hợp đồng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đến thời điểm đề nghị vay vốn;
    - Có phương án hoặc kế hoạch phục hồi sản xuất, kinh doanh;
    - Không có nợ xấu tại các tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài tại thời điểm đề nghị vay vốn.

(ii) Đối với người sử dụng lao động hoạt động trong lĩnh vực vận tải, hàng không, du lịch, dịch vụ lưu trú và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để phục hồi sản xuất, kinh doanh



- Có người lao động làm việc theo hợp đồng đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đến thời điểm đề nghị vay vốn;
  - Có phương án hoặc kế hoạch phục hồi sản xuất, kinh doanh;
  - Không có nợ xấu tại tổ chức tín dụng và chi nhánh ngân hàng nước ngoài, đã hoàn thành quyết toán thuế năm 2020 tại thời điểm đề nghị vay vốn.
- Mức cho vay, thời hạn cho vay:
- Vay vốn trả lương ngừng việc: Mức cho vay tối đa bằng mức lương tối thiểu vùng đối với số người lao động theo thời gian trả lương ngừng việc thực tế

tối đa 03 tháng; thời hạn vay vốn dưới 12 tháng.

- Vay vốn trả lương cho người lao động khi phục hồi sản xuất: Mức cho vay tối đa bằng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động đang làm việc theo hợp đồng lao động. Thời gian hưởng chính sách hỗ trợ tối đa 03 tháng; thời hạn vay vốn dưới 12 tháng.

## II. Đối với Người lao động

### 1. Được hỗ trợ khi phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương

- Đối tượng hỗ trợ: Người lao động làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên hoặc chi đầu tư và chi thường xuyên, cơ sở giáo dục dân lập, tự thực ở cấp giáo dục mầm non, mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, giáo dục nghề nghiệp (sau đây gọi là doanh nghiệp, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập, cơ sở giáo dục) phải tạm dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19.
- Điều kiện hỗ trợ:
- Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương trong thời hạn của hợp đồng lao động từ 15 ngày liên tục trở lên, tính từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021 và thời điểm bắt đầu tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021;
- Đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương.



- Mức hỗ trợ: Từ 15 ngày liên tục trở lên đến dưới 01 tháng mức 1.855.000 đồng/người; từ 01 tháng trở lên mức 3.710.000 đồng/người.

## 2. Được hỗ trợ khi bị ngừng việc theo quy định

- Điều kiện hỗ trợ:
  - Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động bị ngừng việc theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động và thuộc đối tượng phải cách ly y tế hoặc trong các khu vực bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ 14 ngày trở lên trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021;
  - Đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tính đến thời điểm ngay trước khi ngừng.
- Mức hỗ trợ: 1.000.000 đồng/người.
- Người lao động đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người;
- Người lao động đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 06 tuổi và chỉ hỗ trợ cho 01 người là mẹ hoặc cha hoặc người chăm sóc thay thế trẻ em



## 3. Được hỗ trợ khi bị chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp

- Đối tượng hỗ trợ: Người lao động làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên hoặc chi đầu tư và chi thường xuyên, cơ sở giáo dục dân lập, tự thực ở cấp giáo dục mầm non, mẫu giáo, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, giáo dục nghề nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động do phải dừng hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phòng, chống dịch COVID-19 trong thời gian từ ngày 1/5/2021 đến hết ngày 31/12/2021;
- Điều kiện hỗ trợ:
  - Đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm người lao động chấm dứt hợp đồng lao động;
  - Chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021 nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp (trừ Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng).
- Mức hỗ trợ: 3.710.000 đồng/người.
- Người lao động đang mang thai được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/người;
- Người lao động đang nuôi con đẻ hoặc con nuôi hoặc chăm sóc thay thế trẻ em chưa đủ 06 tuổi được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng/trẻ em chưa đủ 06 tuổi và chỉ hỗ trợ cho 01 người là mẹ hoặc cha hoặc người chăm sóc thay thế trẻ em.

## CÁC PHƯƠNG ÁN CHI TRẢ TIỀN LƯƠNG KHI DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN CHỈ THỊ “VỪA CÁCH LY VỪA SẢN XUẤT” THỜI DỊCH COVID-19

Vào ngày 13 tháng 7 năm 2021, để thực hiện tốt nhất “mục tiêu kép” – vừa phòng, chống dịch bệnh, vừa thúc đẩy, phát triển kinh tế và mục tiêu đảm bảo sức khỏe của nhân dân là trên hết, trước hết, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đưa ra chỉ đạo như sau: Cho phép tiếp tục hoạt động sản xuất đối với các doanh nghiệp đảm bảo một trong hai trường hợp: (i) Doanh nghiệp đảm bảo thực hiện vừa sản xuất, vừa cách ly người lao động tại chỗ với phương châm “3 tại chỗ”: sản xuất tại chỗ - ăn tại chỗ - nghỉ ngơi tại chỗ; hoặc (ii) Doanh nghiệp đảm bảo thực hiện được phương châm “1 cung đường – 2 địa điểm”: chỉ duy nhất 1 cung đường vận chuyển tập trung công nhân từ nơi sản xuất đến nơi ở của công nhân (có thể chọn ký túc xá, khách sạn, chỗ ở tập trung cho công nhân). Trường hợp doanh nghiệp không đảm bảo theo yêu cầu nêu trên thì dừng hoạt động đến khi có chỉ đạo mới. Sau đó, Ủy ban nhân dân các tỉnh miền Nam cũng lần lượt yêu cầu doanh nghiệp tại địa phương muốn tiếp tục hoạt động phải thực hiện kế hoạch “vừa cách ly vừa sản xuất” theo phương châm “3 tại chỗ” hoặc phương châm “1 cung đường – 2 địa điểm”. Tỉnh Long An yêu cầu áp dụng từ ngày 13 tháng 07 năm 2021, Tỉnh Đồng Tháp yêu cầu áp dụng từ ngày 14 tháng 07 năm 2021, Tỉnh Tiền Giang yêu cầu áp dụng từ ngày 15 tháng 07 năm 2021.

### 1. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, người lao động đối với chỉ thị “Vừa cách ly vừa sản xuất”

Chỉ thị “Vừa cách ly vừa sản xuất” là một chỉ thị được áp dụng tạm thời nhằm nâng cao việc thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch Covid-19 tại các doanh nghiệp. Khi tình hình dịch được kiểm soát và ổn định thì không thực hiện phương án này. Về nguyên tắc, cả doanh nghiệp, với tư cách là người sử dụng lao động và người lao động đều có nghĩa vụ tuân thủ chỉ đạo của Chính phủ để thực hiện kế hoạch “vừa cách ly vừa sản xuất”. Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo điều kiện về nơi ăn, nơi ở, nơi vệ sinh cho người lao động trong thời gian chỉ thị có hiệu lực còn người lao động phải tạm xa nhà, xa gia đình để làm

việc, sinh hoạt tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế cũng xảy ra trường hợp, người sử dụng lao động đáp ứng đầy các điều kiện để thực hiện kế hoạch “vừa cách ly vừa sản xuất” nhưng vì một số lý do người lao động không thể đáp ứng điều kiện thực hiện và xin nghỉ việc không lương. Vì vậy, việc cần thiết đối với các doanh nghiệp tại thời điểm này là đưa ra các phương án chi trả tiền lương phù hợp cho cả 02 nhóm đối tượng người lao động, một là nhóm những người lao động đồng ý tiếp tục làm việc theo phương châm “3 tại chỗ” của chỉ thị và một là nhóm những người lao động vì một số lý do (cả khách quan lẫn chủ quan) mà không thể đáp ứng điều kiện thực hiện và xin nghỉ việc không lương.



*(ii) Đối với nhóm người lao động vì một số lý do (cả khách quan lẫn chủ quan) mà không thể đáp ứng điều kiện thực hiện và xin nghỉ việc không lương*

Hiện tại, Chính phủ chưa có quy định cụ thể và cũng chưa có hướng dẫn cụ thể về cách xử lý trường hợp trên. Vì vậy, trong trường hợp một số người lao động không thể tuân thủ chỉ đạo trên và tự nguyện xin nghỉ việc không lương, người sử dụng lao động sẽ không phải trả lương hay trợ cấp cho người lao động.

## **2. Các phương án chi trả tiền lương cho người lao động khi doanh nghiệp thực hiện chỉ thị “Vừa cách ly vừa sản xuất” thời dịch Covid-19**

*(i) Đối với nhóm người lao động đồng ý tiếp tục làm việc theo phương châm “3 tại chỗ” của chỉ thị*

Trong trường hợp này, vì người lao động vẫn tiếp tục làm việc sau khi được doanh nghiệp cung cấp nơi ăn, nơi ở, nơi vệ sinh, người lao động vẫn được nhận tiền lương, các khoản tiền phụ cấp khác như theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã ký kết. Mặt khác, để khích lệ tinh thần và sự cống hiến của người lao động trong thời dịch Covid-19, các doanh nghiệp cũng nên cân nhắc có thêm một khoản tiền thưởng hoặc tiền trợ cấp cho nhóm người lao động này. Điều này trên thực tế đã được một số doanh nghiệp áp dụng và nhận được nhiều sự ủng hộ tích cực từ phía người lao động.

Tuy nhiên, trong tình hình dịch bệnh đầy khó khăn, người sử dụng lao động có thể xem xét hỗ trợ người lao động bằng cách xem xét lý do của người lao động có phải là lý do chính đáng hay không và có biện pháp hỗ trợ phù hợp. Chẳng hạn như trường hợp gia đình người lao động có con nhỏ, người chồng phải đi cách ly tập trung, nếu người vợ ở lại công ty làm việc trong vòng 14 (mười bốn) ngày làm việc hoặc có thể hơn thì sẽ không có ai chăm sóc con cái. Trong trường hợp này, trước hết, người sử dụng lao động có thể tạo điều kiện cho người lao động này được nghỉ phép năm. Nếu người lao động đã sử dụng hết số ngày nghỉ phép năm của mình thì sẽ nghỉ phép không lương. Đây là phương án đang được thực hiện khá phổ biến hiện nay.

Hoặc một phương án khác mà người sử dụng lao động có thể sử dụng đó là tham khảo quy định tại Điều 99.3 Bộ luật Lao động 2019 về việc trả lương ngừng việc để áp dụng trong trường hợp trên:



## “Điều 99. Tiền lương ngừng việc

Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, **địch bệnh nguy hiểm**, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.”

Theo đó, đối với trường hợp người lao động nghỉ việc không lương từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương do hai bên thỏa thuận và mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Nếu thời gian người lao động nghỉ việc không lương nhiều hơn 14 ngày làm việc thì tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng vẫn phải đảm bảo tiền lương trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

\*Lưu ý về các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động khi người lao động xin nghỉ không lương từ 14 ngày làm việc trở lên



Ngoài ra, người sử dụng lao động cũng cần lưu ý về việc đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động. Theo Điều 42.4 Quyết định số 595/QĐ-BHXH: “Người lao động không làm việc hoặc hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không phải đóng bảo hiểm xã hội trong tháng này. Thời gian này không được tính vào thời gian đóng bảo hiểm xã hội”. Do đó, nếu người lao động xin nghỉ không hưởng lương ít nhất 14 ngày làm việc trong tháng thì người sử dụng lao động sẽ báo cáo việc giảm lao động trong tháng cho cơ quan bảo hiểm xã hội và không phải đóng bảo hiểm xã hội trong tháng đó. Đối với bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế, mặc dù chưa có quy định cụ thể về vấn đề này, theo kinh nghiệm thực tế của các doanh nghiệp khi làm việc với các cơ quan bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động và người lao động cũng sẽ không phải đóng bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế đối với tháng đó, tuy nhiên cần lưu ý là đối với bảo hiểm y tế thì phải báo giảm kịp thời trước khi bước sang tháng đó thì doanh nghiệp và người lao động mới không phải đóng theo quy định.

## VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 07/2021

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
<b>DOANH NGHIỆP – TÀI CHÍNH NHÀ NƯỚC</b>		
1.	28/07/2021	Công văn 2512/UBND-VX năm 2021 triển khai một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 theo Nghị quyết 68/NQ-CP và Quyết định 23/2021/QĐ-TTg do Thành phố Hồ Chí Minh ban hành
2.	28/07/2021	Công văn 2432/LĐTBXH-QHLĐTL năm 2021 về báo cáo tình hình tiền lương, tiền thưởng đối với Quỹ hỗ trợ phát triển hợp tác xã do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành
<b>CÔNG NGHỆ THÔNG TIN</b>		
3.	29/07/2021	Quyết định 245/QĐ-VKSTC năm 2021 về Quy chế bảo đảm an toàn, an ninh thông tin mạng của Viện kiểm sát nhân dân do Viện kiểm sát nhân dân tối cao ban hành
<b>GIAO THÔNG – VẬN TẢI</b>		
4.	10/09/2021	<u>Nghị định 76/2021/NĐ-CP quy định về tiêu chí phân loại cảng biển</u>
<b>THƯƠNG MẠI</b>		
5.	27/07/2021	Công văn 4482/BCT-TTTN năm 2021 về lưu thông hàng hóa khi thực hiện giãn cách theo Chỉ thị 16/CT-TTg do Bộ Công thương ban hành
<b>TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ, VĂN HÓA – XÃ HỘI</b>		
6.	16/07/2021	Hướng dẫn 253/TANDTC-V1 sửa đổi Hướng dẫn 248/TANDTC-V1 thực hiện Quyết định 1161/2021/QĐ-CTN về đặc xá năm 2021 đối với trường hợp người đang được tạm đình chỉ chấp hành án phạt tù do Tòa án nhân dân tối cao ban hành

## TÀI NGUYÊN – MÔI TRƯỜNG

- |    |            |  |
|----|------------|--|
| 7. | 27/07/2021 | Chỉ thị 43/CT-BTTTT về công tác phòng, chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn năm 2021 do Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành |
|----|------------|--|

## THỂ THAO – Y TẾ

- |    |            |   |
|----|------------|---|
| 8. | 30/07/2021 | Công văn 4580/BCT-CN năm 2021 về đề nghị ưu tiên tiêm vắc-xin cho một số đối tượng do Bộ Công thương ban hành |
|----|------------|---|

- |    |            |  |
|----|------------|--|
| 9. | 30/07/2021 | Công văn 6158/BYT-DP năm 2021 hướng dẫn điều kiện của cơ sở tiêm chủng do Bộ Y tế ban hành |
|----|------------|--|

## THỦ TỤC TỐ TỤNG

- |     |            |   |
|-----|------------|---|
| 10. | 14/07/2021 | Công văn 92/TANDTC-TH năm 2021 thực hiện Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giám định tư pháp do Tòa án nhân dân tối cao ban hành |
|-----|------------|---|