



LAC DUY & ASSOCIATES

VỀ VIỆC CÔNG NHẬN HIỆU  
LỰC CỦA HỢP ĐỒNG VI  
PHẠM ĐIỀU KIỆN VỀ HÌNH  
THỨC – ĐÃ CÓ ÁN LỆ SỐ  
55/2022/AL ĐỂ CÁC TÒA ÁN  
NGHIÊN CỨU, ÁP DỤNG  
TRONG XÉT XỬ

HƯỚNG DẪN SỐ 33/HD-  
VKSTC: THỐNG NHẤT  
MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ  
BẢN TRONG VIỆC GIẢI  
QUYẾT CÁC VỤ ÁN  
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG  
CÁ NHÂN

# BẢN TIN PHÁP LUẬT 12/2022

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES  
LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

🌐 : <http://lacduy-associates.com>

✉ : [lacduy@lacduy-associates.com](mailto: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



Quý khách hàng thân mến,

**Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 11 năm 2022 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:**

- Hướng dẫn số 33/HD-VLSTC: Thông nhất một số nội dung cơ bản trong việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân
- Về việc công nhận hiệu lực của hợp đồng vi phạm điều kiện về hình thức – Đã có án lệ số 55/2022/AL để các Tòa án nghiên cứu, áp dụng trong xét xử
- Cập nhật Văn bản Pháp luật tháng 12/2022





### HƯỚNG DẪN SỐ 33/HD-VKSTC: THỐNG NHẤT MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT CÁC VỤ ÁN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

Vừa qua, xuất phát từ các vướng mắc thực tế chưa được thống nhất giải quyết, vào ngày 08 tháng 11 năm 2022, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao đã ban hành Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC về một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân (“**Hướng Dẫn Số 33**”). Cụ thể, Hướng Dẫn Số 33 đã thống nhất thực hiện các nội dung cơ bản sau, bao gồm:

#### 1. Về điều kiện khởi kiện

**1.1 Cơ sở pháp lý:** Khoản 1 Điều 188, Khoản 2 Điều 219 Bộ luật Lao động năm 2019 (“**BLLĐ 2019**”), Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (“**BLTTDS 2015**”).

#### 1.2 Những điểm cần lưu ý:

1.2.1 Đối với các tranh chấp lao động cá nhân quy định tại Điểm a, b, c, d, đ, e Khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019, các bên tranh chấp có quyền khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết mà không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải, bao gồm:

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

- Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

- Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

1.2.2 Đối với tranh chấp lao động cá nhân bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động, theo quy định tại Khoản 6, Khoản 7 Điều 188 BLLĐ 2019 thì Tòa án chỉ được thụ lý, giải quyết vụ án trong các trường hợp sau:

- Hết thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan



chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân gửi đến mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

- Các bên tranh chấp đã hòa giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận được ghi nhận trong biên bản hòa giải thành.
- Các bên tranh chấp đã hòa giải nhưng hòa giải không thành.

**1.3 Ví dụ:** Tại Bản án lao động phúc thẩm số 233/2018/LĐ-PT ngày 08/02/2018, TAND Thành phố HCM đã tuyên hủy án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án vì Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý, giải quyết vụ án khi chưa đủ điều kiện khởi kiện. Trong vụ án này, ông H khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy hai quyết định phát sinh trong thời gian ông H thực hiện hợp đồng lao động là Quyết định số 721/2014 và Quyết định số 18/2015, buộc Ngân hàng NP bồi thường thiệt hại và thanh toán tiền lương là “*tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương*”. Căn cứ Điều 201 BLLĐ năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019), khoản 1 Điều 32 BLTTDS 2015 thì tranh chấp nêu trên thuộc trường hợp phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Việc Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý, giải quyết vụ án khi chưa qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

## 2. Về thời hiệu khởi kiện

**2.1 Cơ sở pháp lý:** Khoản 3, Khoản 4 Điều 190 BLLĐ 2019



**2.2 Những điểm cần lưu ý:** Đối với trường hợp trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động, các bên đã yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải (bao gồm cả trường hợp tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải nhưng các bên tranh chấp thỏa thuận lựa chọn giải quyết tranh chấp theo thủ tục hòa giải) hoặc các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp lao động nhưng thuộc trường hợp quy định tại Khoản 4, Khoản 5 Điều 189 BLLĐ 2019 thì thời hiệu khởi kiện vẫn được tính kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm; không tính từ ngày có biên bản hòa giải không thành của hòa giải viên lao động, ngày hết hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc không tính từ ngày các bên không thi hành



thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trong tài lao động (Khoản 3 Điều 190 BLLĐ 2019).

### 3. Về xác định quan hệ tranh chấp lao động

**3.1 Cơ sở pháp lý:** Đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ kèm theo về nội dung sự kiện hoặc hành vi pháp lý mà người lao động (hoặc người sử dụng lao động) cho rằng sự kiện, hành vi đó xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình và họ khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết.

**3.2 Những điểm cần lưu ý:** Tại Bản án lao động phúc thẩm số 23/2017/LĐ-PT ngày 29/09/2017, TAND tỉnh ĐN nhận định: Công ty D có đơn phản tố yêu cầu ông L trả lại tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty D đã đóng trong thời gian ông L tham gia học tại Trường Đại học E từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013 theo Quyết định cử cán bộ công nhân viên đi đào tạo của Công ty D và Sở Nội vụ tỉnh ĐN nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp “*về bảo hiểm xã hội*” là không chính xác. Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ quy định tại Khoản 3 Điều 62 BLLĐ 2012 (nay là Khoản 3 Điều 62 BLLĐ 2019) sửa lại quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án là “*tranh chấp về chi phí đào tạo nghề*” và tuyên chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty D.

### 4. Về chứng minh và chứng cứ

**4.1 Cơ sở pháp lý:** Điểm b Khoản 1 Điều 91 BLTTDS 2015

**4.2 Những điểm cần lưu ý:** Người sử dụng lao động phải chứng minh đã thực hiện đúng nghĩa vụ về bảo đảm việc làm, điều kiện làm việc và các chế độ, quyền lợi người lao động được hưởng theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận; chứng minh tính hợp pháp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, áp dụng chế tài xử lý kỷ luật lao động với người lao động. Tuy nhiên, trong trường hợp người sử dụng lao động không thừa nhận việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà cho rằng người lao động tự ý bỏ việc hoặc người lao động bị sa thải vì lý do tự ý bỏ việc thì người lao động cũng có trách nhiệm chứng minh họ đã bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc họ có đến nơi làm việc theo quy định.



### 5. Về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

**5.1 Cơ sở pháp lý:** Điều 125 BLLĐ 2019

#### 5.2 Những điểm cần lưu ý:

5.2.1 Đối với trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải do tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc



mà không có lý do chính đáng thì phải căn cứ trên tài liệu, chứng cứ của cả hai bên tranh chấp cung cấp, lời trình bày của người làm chứng hoặc tài liệu, chứng cứ do Tòa án xác minh, thu thập được như băng chấm công; dữ liệu quẹt thẻ từ ra vào công ty; dữ liệu trích xuất từ camera trong công ty, nội quy lao động v.v... để xem xét, đánh giá người lao động tự ý bỏ việc hay người lao động có đến làm việc nhưng người sử dụng lao động không cho vào làm việc; lý do nghỉ việc (nếu người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng như thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác quy định trong nội quy lao động thì việc sa thải của người sử dụng lao động là không có căn cứ).

5.2.2 Trường hợp người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy..., đáng thì phải căn cứ trên các tài liệu, chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm và địa điểm xảy ra hành vi vi phạm phải thuộc phạm vi “*tại nơi làm việc*”. Trường hợp hành vi vi phạm không xảy ra tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với người lao động.

5.2.3 Đối với trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn giữa người lao động và người sử dụng lao động đã kết thúc trước khi Tòa án xét xử sơ thẩm mà hai bên không có thỏa thuận ký hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ nhận người lao động trở lại làm việc. Hoặc trường hợp người lao động đã

có công việc mới và đóng bảo hiểm xã hội trước khi khởi kiện hoặc trước khi Tòa án xét xử sơ thẩm thì “*những ngày người lao động không được làm việc*” quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019 được hiểu là tính đến ngày người lao động có công việc mới.

## 6. Về tranh chấp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

### 6.1 Cơ sở pháp lý: Mục 3 của BLLĐ 2019

### 6.2 Những điểm cần lưu ý:

6.2.1 Đầu tiên phải xác định có hay không có sự việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động.

6.2.2 Đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì cho rằng người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019) thì phải xác định có hay không có căn cứ người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc “*theo hợp đồng lao động*” trên cơ sở xem xét nội dung hợp đồng lao động hoặc phiếu giao việc, thông báo giao việc (phần mô tả công việc, yêu cầu về tiến độ, chất lượng thực hiện công việc); bảng chấm điểm, đánh giá xếp loại hoàn thành công việc; danh hiệu thi đua, khen thưởng; biên bản thống kê cụ thể các công việc chưa hoàn thành liên tục trong một thời gian nhất định; quy chế quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; lời trình bày của đương sự, người liên quan (nhất là những người trực tiếp được giao nhiệm vụ quản lý,



đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của người lao động).

6.2.3 Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì cho rằng người lao động thường tự ý bỏ việc mà không có lí do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019) thì phải căn cứ dựa trên tài liệu, chứng cứ về biên bản vi phạm; biên bản nhắc nhở vi phạm; sổ chấm công; ý kiến của công đoàn công ty; dữ liệu trích xuất từ camera (nếu có); lời trình bày của các nhân chứng để nhận định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đúng hay sai.

6.2.4 Đối với trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc và trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa ký kết hợp đồng mới, do không thỏa thuận được các nội dung để ký hợp đồng lao động mới nên người sử dụng lao động ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ban đầu vì lý do hết hạn hợp đồng thì phải xác định người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật. Vì khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, các bên phải ký kết hợp đồng mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết. Nếu hai bên không

thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

## 7. Về tranh chấp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động



**7.1 Cơ sở pháp lý:** Điều 35 BLLĐ 2019 và Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

**7.2 Những điểm cần lưu ý:** Đối với vụ án tranh chấp do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải căn cứ dựa trên tài liệu, chứng cứ về loại hình hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động; thời gian người lao động báo trước cho người sử dụng lao động (trong một số trường hợp nhất định quy định tại Khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019 thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho người sử dụng lao động), từ đó xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đúng hay không đúng quy định của pháp luật và trách nhiệm của mỗi bên đương sự sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.



### 8. Về tranh chấp bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động

8.1 Cơ sở pháp lý: Điểm b Khoản 1 Điều 32 BLTTDS 2015, Điều 129, Điều 130 BLLĐ 2019

#### 8.2 Những điểm cần lưu ý:

8.2.1 Trường hợp yêu cầu bồi thường thiệt hại về tài sản là máy móc, thiết bị làm việc, nhà xưởng hoặc tài sản vật chất khác thì phải căn cứ dựa trên tài liệu, chứng cứ về thiệt hại thực tế phát sinh; mối quan hệ giữa hành vi có lỗi của người sử dụng lao động hoặc người lao động và thiệt hại xảy ra; mức độ thiệt hại và trách nhiệm bồi thường thiệt hại, xem xét, thẩm định tại chỗ; trưng cầu giám định, định giá tài sản.

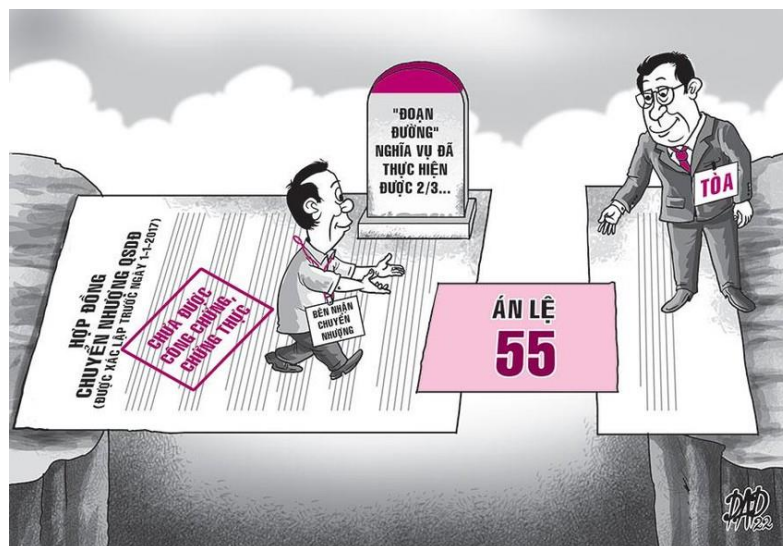
8.2.2 Trường hợp yêu cầu bồi thường thiệt hại về chi phí đào tạo nghề khi chấm dứt hợp đồng lao động thì phải xem xét hiệu lực của nội dung thỏa thuận về đào tạo nghề trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng đào tạo nghề hoặc văn bản thỏa thuận khác giữa người lao động và người sử dụng lao động; xác định có hay không có việc đào tạo trên thực tế để xem xét trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động. Nếu người lao động vi phạm cam kết về thời gian làm việc sau khi được đào tạo thì việc bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào thời gian đào tạo thực tế với thời gian đào tạo trong thỏa thuận; thời gian cam kết làm việc sau đào tạo và thời gian làm việc thực tế; chi phí đào tạo và các hạng mục chi, từ đó xác định đúng mức bồi thường thiệt hại.







### VỀ VIỆC CÔNG NHẬN HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG VI PHẠM ĐIỀU KIỆN VỀ HÌNH THỨC – ĐÃ CÓ ÁN LỆ SỐ 55/2022/AL ĐỂ CÁC TÒA ÁN NGHIÊN CỨU, ÁP DỤNG TRONG XÉT XỬ



Căn cứ theo Điều 117.2 Bộ luật Dân sự 2015 hình thức của giao dịch dân sự là một trong bốn điều kiện để một giao dịch dân sự có hiệu lực, cụ thể một số giao dịch dân sự thì hình thức của giao dịch dân sự phải thể hiện bằng văn bản có công chứng, chứng thực theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, trên thực tế phát sinh có nhiều giao dịch thường xuyên vi phạm về điều kiện hình thức của giao dịch nhất là trong lĩnh vực về đất đai và kinh doanh thương mại, từ đó dẫn đến nhiều giao dịch/hợp đồng không được công nhận là có hiệu lực hợp gây ra những hệ quả “dở khóc dở cười” cho các bên tham gia giao dịch. Giải quyết thực trạng nêu trên, mới đây Hội đồng thẩm phán nhân dân tối cao vừa mới thông qua Án lệ số 55/2022/AL để các tòa án nghiên cứu, áp dụng trong xét xử, giải quyết tình trạng không đồng bộ giữa các cơ quan tòa án trong việc công nhận hiệu lực của hợp đồng vi phạm điều kiện về hình thức.

**Nguồn án lệ:** Bản án dân sự sơ thẩm số 16/2019/DS-PT ngày 19/3/2019 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về vụ án “Tranh chấp hợp đồng chuyển nhượng quyền sử dụng đất” giữa nguyên đơn là ông Võ Sĩ M với bị đơn là ông Đoàn C; người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan gồm 05 người.

**Vị trí nội dung án lệ:** Đoạn 6 phần “Nhận định của Tòa án”.

#### Khái quát nội dung của án lệ:

- **Tình huống án lệ:** Hợp đồng chuyển nhượng quyền sử dụng đất được xác lập trước ngày 01/01/2017 chưa được công chứng/chứng thực nhưng bên nhận chuyển nhượng đã thực hiện 2/3



nghĩa vụ của mình. Cụ thể, theo quy định tại Điều 116, 129.2 Bộ luật Dân sự 2015 thì tuy giao dịch chuyển nhượng quyền sử dụng đất của các bên không tuân thủ về hình thức được quy định tại Điều 502.1 Bộ luật Dân sự 2015 nhưng bên nguyên đơn và bị đơn đã tiếp tục thực hiện giao dịch, theo đó nguyên đơn đã thực hiện giao cho phía bị đơn 110.000.000 đồng, phía bị đơn đã giao quyền sử dụng đất cho nguyên đơn là đã thực hiện 2/3 nghĩa vụ trong giao dịch nên giao dịch được công nhận hiệu lực.

- **Giải pháp pháp lý:** Trường hợp này, Tòa án công nhận hiệu lực của hợp đồng.

### **Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:**

- Điều 129, khoản 1 Điều 502 và điểm b khoản 1 Điều 688 Bộ luật Dân sự năm 2015;
- Điểm a khoản 3 Điều 167, khoản 1 Điều 188 Luật Đất đai năm 2013.



### VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 12/2022

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
<b>ĐẦU TƯ</b>		
1.	08/12/2022	Nghị định 101/2022/NĐ-CP quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh quân trang, quân dụng, vũ khí quân dụng, trang thiết bị kỹ thuật và công nghệ chuyên dùng phục vụ quốc phòng, an ninh
<b>THƯƠNG MẠI</b>		
1.	12/12/2022	Công văn 7938/BCT-TTTN năm 2022 về điều hành kinh doanh xăng dầu do Bộ Công thương ban hành
2.	10/12/2022	Kế hoạch 115/KH-BCĐ389 năm 2022 về cao điểm chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả dịp trước, trong và sau Tết Nguyên đán Quý Mão 2023 do Ban Chỉ đạo Quốc gia chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả ban hành
<b>XUẤT NHẬP KHẨU</b>		
1.	07/12/2022	Công văn 3405/HQTPHCM-GSQL năm 2022 hướng dẫn thủ tục hải quan do Cục Hải quan Thành phố Hồ Chí Minh ban hành
2.	01/12/2022	Công văn 5167/TCHQ-PC năm 2022 về xử phạt vi phạm hành chính do ảnh hưởng của dịch Covid-19 do Tổng cục Hải quan ban hành
<b>TIỀN TỆ NGÂN HÀNG</b>		
1.	12/12/2022	Nghị định 102/2022/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam
2.	08/12/2022	Công văn 5305/TCHQ-TXNK năm 2022 về ngân hàng phối hợp thu với Tổng cục Hải quan và triển khai nộp thuế điện tử 24/7 do Tổng cục Hải quan ban hành



### LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

- 09/12/2022

Quyết định 3612/QĐ-BHXH về Quy trình giải quyết hưởng bảo hiểm xã hội một lần áp dụng thí điểm xác thực qua chữ ký số được tích hợp trong ứng dụng trên thiết bị di động theo Quyết định 422/QĐ-TTg phê duyệt Danh mục dịch vụ công trực tuyến tích hợp, cung cấp trên Cổng Dịch vụ công quốc gia năm 2022 do Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành