

4.2020

BẢN TIN PHÁP LUẬT



VĂN PHÒNG LUẬT SƯ TÔ ĐÌNH HUY

Điện thoại: 02838991104 – 0978845617

Tổng đài: 1900 6279

Email: info@luatsuhcm.com

Website: luatsuhcm.com

NỘI DUNG CHÍNH

PHẦN 1: Một số điều doanh nghiệp cần lưu ý trong mùa dịch Covid-19

PHẦN 2: Tóm tắt điểm mới nổi bật của một số văn bản có hiệu lực trong tháng 4/2020

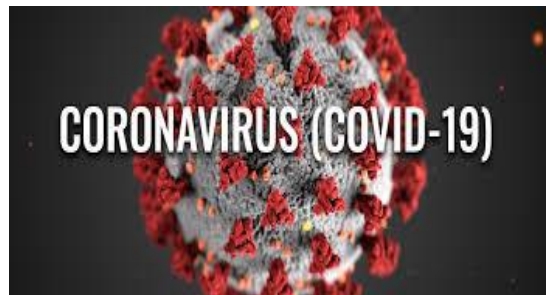
- I. Một số điểm mới về chứng thực chữ ký, chứng thực hợp đồng và giao dịch dân sự
- II. Quy định về gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất
- III. Một số quy định chi tiết về Luật Đầu tư công 2019
- IV. Chính sách hỗ trợ cho một số đối tượng khó khăn do tác động của dịch Covid-19
- V. Các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19

PHẦN 3: Một số văn bản có hiệu lực trong tháng

PHẦN 1. MỘT SỐ ĐIỀU DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý TRONG MÙA DỊCH COVID-19

Dẫn nhập

Ở nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam, các tổ chức, cá nhân và chính phủ đang nỗ lực thực hiện các biện pháp lập kế hoạch kinh doanh và quản lý lao động trước sự bùng phát và lây lan chóng mặt của dịch bệnh COVID-19. Để ngăn chặn tình trạng lây nhiễm, Nhà nước ta đã thực hiện chính sách cách ly, giãn cách toàn xã hội từ đầu tháng 4 đến nay. Và hệ lụy không mong muốn của những biện pháp này là nền kinh tế quốc dân bị đình trệ và tổn thất đáng kể.



Theo thống kê từ Cổng thông tin đăng ký quốc gia về đăng ký doanh nghiệp, trong 02 tháng đầu năm 2020, có 28.344 doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường. Với những con số đáng báo động này, mỗi doanh nghiệp cần thiết phải vạch ra kế hoạch quản trị nhân sự và kinh doanh để cầm cự qua thời kỳ khó khăn toàn cầu.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi xin tập trung nêu ra các quy định pháp lý mà doanh nghiệp cần nắm rõ về *lao động*, *hợp đồng* và *các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp* nhằm giúp doanh nghiệp có những phương án vận hành hiệu quả nhưng vẫn đảm bảo tuân thủ pháp luật.

I. Về lao động

Trong thời gian qua, do tác động của dịch bệnh và chính sách cách ly xã hội, phần lớn các doanh nghiệp phải lên phương án tạm ngừng hoạt động, thu hẹp sản xuất kinh doanh dẫn tới trường hợp người lao động phải ngừng việc, chuyển sang làm công việc khác, tạm hoãn thực hiện hợp đồng. Dưới đây là một số quy định về các phương án doanh nghiệp có thể cân nhắc:

1. Cho người lao động ngừng việc:

Vừa qua, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội đã có công văn số 1064/LĐTBXH-QHLĐTL gửi các doanh nghiệp và đơn vị trực thuộc đề hướng dẫn trả lương ngừng việc và giải quyết chế độ cho người lao động trong thời gian ngừng việc liên quan đến dịch bệnh Covid-19.

Theo đó, việc trả lương ngừng việc căn cứ vào quy định tại Điều 98 của Bộ luật Lao

động để xem xét các trường hợp gây ra ngừng việc (do lỗi của người sử dụng lao động hay người lao động hay do nguyên nhân khách quan) để xác định.

Đối với trường hợp người lao động phải ngừng việc do tác động trực tiếp của dịch COVID-19 như: (i) lao động là người nước ngoài trong thời gian chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (ii) người lao động phải ngừng việc trong thời gian thực hiện cách ly theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền; (iii) người lao động phải ngừng việc do doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp không hoạt động được vì chủ sử dụng lao động hoặc những người lao động khác cùng doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp đó đang trong thời gian phải cách ly hoặc chưa được quay trở lại doanh nghiệp làm việc thì tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc thực hiện theo khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động (tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định).

Điều 98 Bộ luật Lao động quy định về **Tiền lương ngừng việc** như sau:

“Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;

2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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 tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng

không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định”.

Thực tế, nhiều người lao động ngừng việc quá nửa tháng nên quyết định không nhận tiền lương từ doanh nghiệp nhằm san sẻ khó khăn với doanh nghiệp với mục tiêu chung là giúp doanh nghiệp sớm thoát khỏi khó khăn, nhanh chóng phục hồi hoạt động sản xuất, kinh doanh, tạo công ăn việc làm cho người lao động. Quan hệ giao dịch dân sự nói chung và quan hệ lao động nói riêng đều tôn trọng nguyên tắc tự thỏa thuận của các bên trên tinh thần tự nguyện. Trường hợp người lao động có thiện chí chia sẻ, tự nguyện giảm lương để san sẻ gánh nặng với người sử dụng lao động trong lúc khó khăn là việc làm thể hiện tính nhân văn, đồng thời là cơ hội để duy trì việc làm khi dịch bệnh được ngăn chặn, đẩy lùi.

Tuy nhiên, dù doanh nghiệp đang gặp khó khăn về tài chính, người lao động tự nguyện đồng ý không nhận lương trong trường hợp này, song về mặt pháp lý vẫn bị coi là vi phạm pháp luật lao động. Bởi lẽ, theo khoản 3 Điều 98 nêu trên, quy định tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Rõ ràng, với quy định này sẽ gây ra nhiều khó khăn hơn cho doanh nghiệp trong thời điểm dịch bệnh Covid-19, doanh nghiệp tuân thủ pháp luật sẽ chịu thiệt hại to lớn về tài chính.

Chúng tôi xin thông tin thêm rằng, để giải quyết khúc mắc này, Bộ luật lao động 2019 (bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021) đã có sự điều chỉnh nhằm tháo gỡ khó khăn cho người sử dụng lao động và người lao động.

Cụ thể, theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật lao động 2019, nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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:

- 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;
- 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.

Điều này có nghĩa trong trường hợp khó khăn do dịch bệnh, thiên tai, hỏa hoạn... mà người lao động phải ngừng việc quá 14 ngày thì từ ngày ngừng việc thứ 15 trở đi có quyền thỏa thuận không nhận lương để san sẻ khó khăn với doanh nghiệp. Đây là quy định rất thiết thực và góp phần hỗ trợ phần nào khó khăn cho doanh nghiệp trong tương lai vì còn hơn 9 tháng nữa quy định mới này mới có hiệu lực thi hành.

Do đó ở hiện tại, để đảm bảo tính hợp pháp trong giao kết hợp đồng lao động và đảm bảo nguyên tắc trong quan hệ lao động, giữa người sử dụng lao động và người lao động phải thỏa thuận lại hoặc nên ký với nhau phụ lục hợp đồng, trong đó nêu rõ mức tiền lương mà người lao động được hưởng và mức này không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

2. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động:

Đối với trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn nguyên vật liệu, thị trường dẫn tới không bố trí đủ việc làm, người sử dụng lao động có thể tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 31 Bộ luật Lao động. Theo đó, khi gặp khó khăn đột xuất do dịch bệnh hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động. Khi tạm thời chuyển

người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Doanh nghiệp phải đảm bảo trả lương cho người lao động theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Và doanh nghiệp cần lưu ý là tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

3. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với người lao động:

Trong trường hợp nếu thời gian ngừng việc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng chi trả của doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 32 Bộ luật Lao động.

Trong vòng 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động theo thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và doanh nghiệp phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác, ví dụ như tiếp tục kéo dài thời hạn tạm hoãn vì tình hình dịch bệnh chưa được khắc phục.

4. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Nếu sau khi đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng doanh nghiệp vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, dẫn tới giảm chỗ làm việc thì có thể thực hiện sắp xếp lao động bằng cách đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm c khoản 1 Điều 38. Bởi vì, dịch bệnh COVID-19 được xem là lý do bất khả kháng theo điểm a khoản 2 Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, doanh nghiệp phải thực hiện báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Tuy nhiên, doanh nghiệp cần lưu ý đối với các trường hợp sau sẽ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.
- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
- Lao động nữ theo quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật lao động.
- Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5. Cho người lao động thôi việc vì thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế:

Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động hoặc phải thôi việc thì doanh nghiệp phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

Khi cho thôi việc nhiều người lao động, Doanh nghiệp cần cân nhắc vì phương án này thường mất nhiều thời gian và công sức vì ngoài việc lên phương án sử dụng lao động,

doanh nghiệp còn phải tiến hành trao đổi với tổ chức công đoàn cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Một vấn đề khác cũng được khá nhiều doanh nghiệp quan tâm là khi doanh nghiệp cho người lao động làm việc tại nhà thì có thể giảm tiền lương hay không?

Theo Bộ luật lao động, người sử dụng lao động được thay đổi tiền lương của người lao động trong 2 trường hợp sau:

Thứ nhất, chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (như đã phân tích ở trên). Việc doanh nghiệp cho người lao động làm việc ở nhà chỉ là thay đổi về địa điểm làm việc, còn về tính chất công việc vẫn giữ nguyên. Do đó, đây không phải là trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng, nên doanh nghiệp không thể giảm lương của người lao động theo cơ sở này.

Thứ hai, các bên thỏa thuận sửa đổi hợp đồng lao động theo Điều 35 Bộ luật lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trường hợp hai bên thỏa thuận được về việc giảm tiền lương thì việc sửa đổi hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Với quy định này thì doanh nghiệp chỉ có thể giảm lương của người lao động khi được người lao động đồng ý. Trường hợp người lao động không đồng ý, doanh nghiệp vẫn phải trả đủ lương theo hợp đồng ban đầu.

II. Về hợp đồng

Do tình hình dịch bệnh, hai yếu tố quan trọng trong doanh nghiệp là nhân sự và tài

chính đều chịu ảnh hưởng lớn làm cho hoạt động kinh doanh của cả doanh nghiệp bị trì trệ. Từ đó kéo theo việc giao kết, thực hiện các hợp đồng giữa doanh nghiệp với các đối tác, khách hàng cũng gặp không ít vướng mắc, tranh chấp. Điều mà các doanh nghiệp quan tâm hiện nay là dịch COVID-19 có được xem là sự kiện bất khả kháng hay không; cơ sở để doanh nghiệp được loại trừ trách nhiệm dân sự vì không thể thực hiện hợp đồng do ảnh hưởng của dịch bệnh; doanh nghiệp phải làm gì nếu không thể thực hiện hợp đồng... Dưới đây, chúng tôi xin nêu ra những quy định nhằm giải đáp và thông tin đến các doanh nghiệp về các vấn đề liên quan.

Dịch COVID-19 có được xem là sự kiện bất khả kháng đối với các bên trong hợp đồng?

Khoản 1 Điều 156 Bộ luật Dân sự (BLDS) 2015 quy định: “*Sự kiện bất khả kháng là sự kiện xảy ra một cách khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép*”. Tuy nhiên, BLDS 2015 không liệt kê cụ thể các sự kiện bất khả kháng. Thông thường, các sự kiện bất khả kháng được các bên định nghĩa và liệt kê tại hợp đồng. Tùy tính chất từng loại hợp đồng mà phạm vi sự kiện bất khả kháng có thể được liệt kê rộng, hẹp khác nhau. Trong điều khoản về bất khả kháng tại hầu hết các hợp đồng hiện nay, cụm từ “dịch bệnh” thường được liệt kê là một trong các sự kiện bất khả kháng. Vậy tình trạng dịch bệnh COVID-19 hiện nay có được coi là sự kiện bất khả kháng hay không?

Dựa vào quy định tại khoản 1 Điều 156 BLDS 2015 thì dịch COVID-19 đã có đủ các yếu tố để được xem xét là một sự kiện bất khả kháng:

(i) Sự kiện xảy ra một cách khách quan

BLDS 2015 không quy định cụ thể thế nào là xảy ra một cách khách quan. Tuy nhiên, có thể hiểu sự kiện xảy ra một cách khách quan

khi sự kiện đó xảy ra không theo ý chí của các bên. Hay nói cách khác, sự kiện đó không do các bên tạo ra hoặc phát sinh do lỗi chủ quan của các bên. Có thể thấy, để xác định yếu tố khách quan thì điều quan trọng là xác định bên vi phạm có lỗi chủ quan hay chủ ý để xảy ra sự kiện bất khả kháng hay không.

(ii) Các bên không thể lường trước được

BLDS 2015 cũng không quy định cụ thể sự kiện xảy ra không thể lường trước được là gì. Hiểu đơn giản thì một sự kiện xảy ra không thể lường trước được khi sự kiện đó nằm ngoài dự liệu của các bên tại thời điểm giao kết hợp đồng.

(iii) Các bên không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép

Bên cạnh các điều kiện yêu cầu sự kiện bất khả kháng phải là sự kiện xảy ra khách quan và không thể lường trước được, đồng thời, BLDS 2015 quy định sự kiện bất khả kháng phải là sự kiện không thể khắc phục được mặc dù bên có nghĩa vụ đã nỗ lực áp dụng mọi biện pháp cần thiết và trong khả năng cho phép để khắc phục tác động của sự kiện đến việc thực hiện hợp đồng. Điều kiện này cũng phù hợp với nguyên tắc thiện chí và hướng đến việc đảm bảo thực hiện hợp đồng của các bên.

(iv) Sự kiện dẫn đến hậu quả là bên bị ảnh hưởng không thực hiện được đúng nghĩa vụ hợp đồng

BLDS 2015 không quy định cụ thể về mối quan hệ nhân quả giữa sự kiện bất khả kháng và việc thực hiện hợp đồng. Nhưng có thể hiểu một cách ngầm định rằng sự kiện bất khả kháng là nguyên nhân trực tiếp làm bên bị ảnh hưởng không thể thực hiện đúng nghĩa vụ hợp đồng. Từ cách tiếp cận này, việc không thực hiện được đúng nghĩa vụ hợp đồng căn cứ vào sự kiện bất khả kháng chỉ có thể được chấp nhận nếu sự kiện bất khả kháng đó trên thực tế là nguyên nhân trực tiếp ngăn cản bên có nghĩa vụ thực hiện đúng nghĩa vụ (ví dụ như

doanh nghiệp phải dừng hoạt động theo Chỉ thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ). Còn khó khăn về tài chính phát sinh từ sự đình trệ hay suy thoái hoạt động kinh doanh, doanh nghiệp cung cấp nguyên liệu ngừng hoạt động dẫn đến không có nguyên liệu để sản xuất, hoặc do các đơn vị vận tải không hoạt động,... dẫn đến một bên không có khả năng thực hiện được nghĩa vụ hợp đồng là nguyên nhân gián tiếp và không nên được coi là lý do cho việc không thể thực hiện nghĩa vụ. Nếu tính đến cả sự kiện là nguyên nhân gián tiếp làm bên bị ảnh hưởng không thể thực hiện nghĩa vụ thì sự kiện bất khả kháng có thể giải thích rất rộng dẫn đến việc bên bị ảnh hưởng dễ dàng sử dụng để miễn trừ trách nhiệm.

Như vậy, dựa vào các phân tích nêu trên, chúng ta hoàn toàn có đủ căn cứ để khẳng định rằng dịch COVID-19 là một sự kiện bất khả kháng đối với các bên trong quan hệ hợp đồng.

Doanh nghiệp có được miễn thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng do ảnh hưởng của dịch COVID-19?

Để giúp cho các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về nghĩa vụ, trách nhiệm của mình trong hợp đồng khi gặp phải sự kiện bất khả kháng, chúng tôi xin nêu ra các quy định pháp luật có liên quan dưới đây:

Tại khoản 2 Điều 351 BLDS 2015 quy định: “*Trường hợp bên có nghĩa vụ không thực hiện đúng nghĩa vụ do sự kiện bất khả kháng thì không phải chịu trách nhiệm dân sự, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác*”. Theo quy định này, trách nhiệm dân sự được hiểu là trách nhiệm phát sinh do bên có nghĩa vụ vi phạm nghĩa vụ đối với bên có quyền. Vi phạm nghĩa vụ là việc bên có nghĩa vụ không thực hiện nghĩa vụ đúng thời hạn, thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ hoặc thực hiện không đúng nội dung của nghĩa vụ.

Trách nhiệm dân sự chỉ phát sinh khi có hành vi vi phạm hợp đồng, bao gồm phạt vi phạm, bồi thường thiệt hại và các trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật và thỏa thuận của các bên. Trách nhiệm dân sự có thể được miễn trong một số trường hợp, như gặp phải sự kiện bất khả kháng.

Như đã đề cập rằng dịch COVID-19 là một sự kiện bất khả kháng, trường hợp doanh nghiệp vi phạm hợp đồng do bị ảnh hưởng bởi dịch thì doanh nghiệp không phải chịu *trách nhiệm do vi phạm hợp đồng* với bên bị vi phạm (trừ trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc các bên có thỏa thuận khác), nhưng doanh nghiệp sẽ không được miễn thực hiện *nghĩa vụ hợp đồng* với bên còn lại, trừ trường hợp bên có quyền chủ động miễn, giảm một phần hoặc toàn bộ các nghĩa vụ đó.

Ngoài ra, mặc dù BLDS 2015 không có quy định về trách nhiệm bắt buộc phải chia sẻ thiệt hại do gặp phải sự kiện bất khả kháng, nhưng bên bị thiệt hại hoàn toàn có quyền đề nghị bên kia xem xét miễn/giảm các nghĩa vụ tài chính liên quan để chia sẻ thiệt hại với mình, vì bản chất của bất khả kháng là sự kiện khách quan ngoài khả năng tiên liệu của cả hai bên, chứ không phải do lỗi của bên không thực hiện đúng nghĩa vụ đó.

Doanh nghiệp phải làm gì khi không thể thực hiện được hợp đồng?

Sự bùng phát nghiêm trọng của COVID-19 là sự kiện chưa từng có trước nay ở Việt Nam. Do đó, các doanh nghiệp chưa có sự chuẩn bị kịp thời để có các động thái cần thiết khi không thể thực hiện được nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng.

Khi hợp đồng không quy định rõ về nghĩa vụ và hành vi của mỗi bên khi gặp phải sự kiện bất khả kháng, thì việc đầu tiên cần làm là bên vi phạm hợp đồng phải gửi thông báo cho bên còn lại về sự kiện bất khả kháng do dịch COVID-19. Trong thông báo cần ghi rõ thời điểm bắt đầu xác định dịch COVID-19 là sự kiện bất khả kháng, ảnh hưởng của dịch

COVID-19 đối với việc thực hiện hợp đồng của bên vi phạm, các biện pháp mà bên đó đã hoặc sẽ thực hiện để hạn chế ảnh hưởng của dịch COVID-19, dự liệu các thiệt hại có thể phát sinh do ảnh hưởng của COVID-19 và đề nghị bên còn lại cùng xem xét, đàm phán và tìm phương án xử lý để hạn chế tối đa thiệt hại. Sự thỏa thuận, đàm phán này cần được lập thành văn bản hoặc phụ lục của Hợp đồng.

Trường hợp dịch có thể tiếp tục kéo dài vô thời hạn thì bên có nguy cơ chịu thiệt hại cần chủ động gửi các văn bản, thông báo tiếp về việc hoãn, tạm dừng hoặc chấm dứt hợp đồng như một biện pháp để giảm thiểu thiệt hại do sự kiện bất khả kháng.

III. Chính sách hỗ trợ đối với doanh nghiệp bị ảnh hưởng COVID-19

Trong bối cảnh hoạt động kinh doanh, sản xuất chịu nhiều tác động do dịch COVID-19, Nhà nước đã và đang có nhiều chính sách nhằm hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua khó khăn. Chúng tôi xin điểm qua một số chính sách dành cho doanh nghiệp như sau:

1. Giảm 10% giá bán lẻ điện cho các ngành sản xuất và kinh doanh

Đây là chính sách mới nhằm hỗ trợ doanh nghiệp gặp khó khăn do COVID-19 theo Công văn 2698/BCT-ĐTĐL ngày 16/4/2020. Cụ thể, đối với giá bán lẻ điện cho các ngành sản xuất và kinh doanh, doanh nghiệp sẽ được giảm 10% giá bán lẻ điện quy định tại Quyết định 648/QĐ-BCT ngày 20/3/2019 ở các khung giá giờ cao điểm, giờ bình thường và giờ thấp điểm.

Khách hàng là các cơ sở lưu trú du lịch (theo quy định tại Luật Du lịch 2017 và các văn bản pháp luật có liên quan) sẽ được giảm giá điện từ mức giá bán lẻ điện áp dụng cho kinh doanh xuống bằng mức giá bán lẻ điện áp dụng cho các ngành sản xuất sau khi giảm giá.

Đối với giá bán buôn điện nông thôn, giá bán buôn điện khu tập thể, cụm dân cư, giá

bán buôn điện cho tổ hợp thương mại - dịch vụ - sinh hoạt, giảm 10% giá bán buôn điện đối với bậc 1 đến bậc 4 của giá sinh hoạt; giảm 10% bán buôn điện cho mục đích khác tại Quyết định 648/QĐ-BCT.

Đối với giá bán buôn điện cho các khu công nghiệp, giá bán buôn điện cho chợ, giảm 10% giá bán buôn điện so với biểu giá bán buôn điện tại Quyết định 648/QĐ-BCT.

2. Hỗ trợ về vốn

Ngay từ giai đoạn dịch bệnh chưa ảnh hưởng nặng nề như hiện nay, Thủ tướng đã có Chỉ thị 11/CT-TTg ngày 04/3/2020 về nhiệm vụ, giải pháp cấp bách tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, bảo đảm an sinh xã hội ứng phó với dịch Covid-19.

Theo đó, Chính phủ giao cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chỉ đạo các tổ chức tín dụng cân đối, đáp ứng đầy đủ, kịp thời nhu cầu vốn phục vụ sản xuất kinh doanh, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, rút ngắn thời gian xét duyệt hồ sơ vay vốn, nâng cao khả năng tiếp cận vốn vay của khách hàng; kịp thời áp dụng các biện pháp hỗ trợ như cơ cấu lại thời hạn trả nợ, xem xét miễn giảm lãi vay, giữ nguyên nhóm nợ, giảm phí... đối với khách hàng gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch COVID-19 (trước hết là gói hỗ trợ tín dụng khoảng 250 nghìn tỷ đồng).

3. Hỗ trợ về thuế

Do ảnh hưởng của dịch bệnh, nhiều doanh nghiệp bị thiệt hại lớn, gặp khó khăn trong sản xuất và tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ, không có khả năng nộp thuế đúng hạn.

Để kịp thời tháo gỡ khó khăn cho người nộp thuế bị thiệt hại bởi dịch bệnh Covid-19 gây ra, góp phần giúp cho người nộp thuế ổn định sản xuất kinh doanh, vượt qua khó khăn, Tổng cục Thuế đã có Công văn 897/TCT-QLN ngày 03/3/2020 về gia hạn nộp thuế, miễn tiền chậm nộp do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19.

Theo đó, Công văn 897/TCT-QLN hướng dẫn trường hợp được gia hạn nộp thuế sau: "Bị thiệt hại vật chất gây ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất, kinh doanh do gặp thiên tai, hỏa hoạn, tai nạn bất ngờ". Hồ sơ, thủ tục đề nghị gia hạn nộp thuế được thực hiện theo khoản 3 Điều 31 Thông tư 156/2013/TT-BTC.

Vừa qua, Chính phủ ban hành Nghị định 41/2020/NĐ-CP về gia hạn thời gian nộp thuế và tiền thuê đất. Quy định về gia hạn thời gian nộp thuế và tiền thuê đất chúng tôi được chúng tôi đề cập ở mục II Phần 2 dưới đây.

4. Tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất

BHXH Việt Nam đã ban hành Công văn 860/BHXH-BT ngày 17/3/2020 hướng dẫn thực hiện tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất đối với đối tượng bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 đến hết tháng 6/2020 hoặc tháng 12/2020 và không tính lãi phạt chậm nộp.

Theo đó, các doanh nghiệp thuộc các ngành nghề dịch vụ vận tải hành khách, du lịch, lưu trú, nhà hàng và các ngành nghề đặc biệt khác gặp khó khăn do dịch bệnh gây ra, dẫn đến không bố trí được việc làm cho người lao động, trong đó số lao động thuộc diện tham gia BHXH phải tạm thời nghỉ việc từ 50% tổng số lao động có mặt trước khi tạm dừng sản xuất, kinh doanh trở lên, hoặc bị thiệt hại trên 50% tổng giá trị tài sản do dịch bệnh gây ra (không kể giá trị tài sản là đất) theo quy định tại khoản 1 Điều 88 Luật BHXH 2014; các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 16 Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 và Điều 28 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015.

Bên cạnh đó, BHXH không thực hiện thanh tra chuyên ngành đóng, hoặc kiểm tra việc chấp hành pháp luật về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19 gây ra nếu doanh nghiệp không có dấu hiệu vi

phạm trong thời gian tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

5. Lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam ban hành Công văn 245/TLĐ ngày 18/3/2020 về việc lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn đối với các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19. Theo đó, đồng ý cho các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19 được lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn 6 tháng đầu năm 2020 đến ngày 30/6/2020.

Doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19 là những doanh nghiệp có số lao động đang tham gia BHXH phải tạm thời nghỉ việc từ 50% trong tổng số lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trở lên. Nếu sau thời điểm này, dịch COVID-19 chưa thuyên giảm và doanh nghiệp còn tiếp tục khó khăn thì thời gian được lùi đến ngày 31/12/2020.

6. Miễn, giảm lãi, phí theo quy định nội bộ của tổ chức tín dụng

Ngân hàng Nhà nước ban hành Thông tư 01/2020/TT-NHNN quy định về việc tổ chức tín dụng (TCTD), chi nhánh Ngân hàng nước ngoài cơ cấu lại thời hạn trả nợ, miễn, giảm lãi, phí, giữ nguyên nhóm nợ do ảnh hưởng của dịch COVID-19.

Theo đó, TCTD, chi nhánh Ngân hàng nước ngoài quyết định việc miễn, giảm lãi, phí theo quy định nội bộ đối với số dư nợ phát sinh từ hoạt động cấp tín dụng (trừ hoạt động mua, đầu tư trái phiếu DN) đối với khách hàng mà:

- Nghĩa vụ trả nợ gốc và/hoặc lãi đến hạn thanh toán trong khoảng thời gian từ ngày 23/01/2020 đến ngày liền kề sau 03 tháng kể từ ngày Thủ tướng Chính phủ công bố hết dịch COVID-19; và
- Khách hàng không có khả năng trả nợ đúng hạn nợ gốc và/hoặc lãi theo hợp đồng, thỏa thuận đã ký do doanh thu, thu

nhập sụt giảm bởi ảnh hưởng của dịch COVID-19.

7. Được vay tiền để trả lương ngừng việc cho người lao động

Vừa qua, Chính phủ ban hành Nghị quyết 42/NQ-CP về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.

Theo đó, người sử dụng lao động có khó khăn về tài chính và đã trả trước tối thiểu 50% lương ngừng việc cho người lao động theo

khoản 3 Điều 98 Bộ luật Lao động 2012 trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020 thì được vay không có tài sản bảo đảm tối đa 50% tiền lương tối thiểu vùng đối với từng người lao động theo thời gian trả lương thực tế nhưng không quá 3 tháng với lãi suất 0%, thời hạn vay tối đa 12 tháng tại Ngân hàng Chính sách xã hội để trả phần lương còn lại và giải ngân trực tiếp hàng tháng đến người bị ngừng việc.

Kết luận: Trên đây là một số quy định mà các doanh nghiệp cần lưu ý trong mùa dịch bệnh COVID-19 về lao động, hợp đồng và các chính sách hỗ trợ. Các doanh nghiệp cần nắm rõ các quy định này nhằm mục đích thực hiện đúng quy định pháp luật, hạn chế rủi ro pháp lý khi hoạt động kinh doanh.

PHẦN 2. TÓM TẮT ĐIỂM MỚI NỔI BẬT CỦA MỘT SỐ VĂN BẢN CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG

I. Một số điểm mới về chứng thực chữ ký, chứng thực hợp đồng và giao dịch dân sự

Thông tư 01/2020/TT-BTP hướng dẫn Nghị định 23/2015/NĐ-CP về cấp bản sao từ sổ gốc, chứng thực bản sao từ bản chính, chứng thực chữ ký và chứng thực hợp đồng, giao dịch có hiệu lực thi hành từ ngày 20/4/2020.

Theo đó, Thông tư quy định một số điểm mới về chứng thực, cụ thể như sau:

1. Các trường hợp được chứng thực chữ ký trên Giấy ủy quyền:

Theo Điều 14, việc chứng thực chữ ký trên Giấy ủy quyền được thực hiện trong các trường hợp sau đây:

- Ủy quyền về việc nộp hồ, nhận hồ sơ, giấy tờ, trừ trường hợp pháp luật quy định không được ủy quyền;
- Ủy quyền nhận hồ lương hưu, bưu phẩm, trợ cấp, phụ cấp;
- Ủy quyền nhờ trông nom nhà cửa;

- Ủy quyền của thành viên hộ gia đình để vay vốn tại Ngân hàng chính sách xã hội.

Đối với việc ủy quyền không thuộc một trong các trường hợp trên thì không được yêu cầu chứng thực chữ ký trên giấy ủy quyền; người yêu cầu chứng thực phải thực hiện các thủ tục theo quy định về chứng thực hợp đồng, giao dịch.

2. Không ghi bất kỳ nhận xét gì vào tờ khai lý lịch cá nhân.

Theo Điều 15, việc chứng thực chữ ký trong tờ khai lý lịch cá nhân được quy định như sau:

- Người thực hiện chứng thực không ghi bất kỳ nhận xét gì vào tờ khai lý lịch cá nhân, chỉ ghi lời chứng chứng thực theo mẫu quy định tại Nghị định 23/2015/NĐ-CP.
- Trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác về việc ghi nhận xét trên tờ khai lý lịch cá nhân thì tuân theo pháp luật chuyên ngành.

- Người yêu cầu chứng thực phải chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung trong tờ khai lý lịch cá nhân của mình.
- Đối với những mục không có nội dung trong tờ khai lý lịch cá nhân thì phải gạch chéo trước khi yêu cầu chứng thực.

3. Bổ sung quy định về cách ghi số chứng thực chữ ký và số chứng thực hợp đồng.

Điều 4 quy định về cách ghi số chứng thực như sau:

- Số chứng thực chữ ký trên giấy tờ, văn bản và chứng thực chữ ký người dịch là số chứng thực được ghi theo từng loại giấy tờ, văn bản cần chứng thực chữ ký; không lấy số chứng thực theo lượt người yêu cầu chứng thực;
- Số chứng thực hợp đồng được ghi theo từng việc; không lấy số theo lượt người yêu cầu hoặc theo số bản hợp đồng.

4. Phụ lục ban hành kèm theo có quy định các mẫu lời chứng chứng thực trong một số trường hợp, cụ thể:

- Lời chứng chứng thực chữ ký tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông.
- Lời chứng chứng thực trong trường hợp có từ hai người trở lên cùng khai nhận di sản thừa kế hoặc từ chối nhận di sản thừa kế.
- Lời chứng chứng thực hợp đồng, giao dịch tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông, gồm:
 - Lời chứng chứng thực hợp đồng;
 - Lời chứng chứng thực văn bản thỏa thuận phân chia di sản;
 - Lời chứng chứng thực văn bản khai nhận di sản (trong trường hợp một người khai nhận di sản và trường hợp

có từ hai người trở lên cùng khai nhận di sản);

- Lời chứng chứng thực di chúc;
- Lời chứng chứng thực văn bản từ chối nhận di sản (trong trường hợp một người từ chối nhận di sản và trường hợp có từ hai người trở lên cùng từ chối nhận di sản).

II. Quy định về gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất

Ngày 08/4/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định 41/2020/NĐ-CP về gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất. Theo đó, các doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân có hoạt động sản xuất, kinh doanh trong một số ngành nghề nêu tại Điều 2 Nghị định này sẽ được gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất. Cụ thể, lịch nộp thuế TNDN, thuế GTGT, thuế TNCN sau khi được gia hạn như sau:

1. Đối với thuế TNDN

Thời gian gia hạn 05 tháng kể từ ngày kết thúc thời hạn nộp thuế TNDN theo quy định đối với:

- Số thuế TNDN còn phải nộp theo quyết toán của kỳ tính thuế năm 2019.
- Số thuế thu nhập doanh nghiệp tạm nộp quý 1, quý 2 của kỳ tính thuế năm 2020.

Trường hợp doanh nghiệp, tổ chức thuộc đối tượng tại Điều 2 Nghị định 41 đã thực hiện nộp số thuế TNDN còn phải nộp theo quyết toán của năm 2019 vào ngân sách nhà nước thì doanh nghiệp, tổ chức được điều chỉnh số thuế TNDN đã nộp để nộp cho số phải nộp của các loại thuế khác.

Để thực hiện điều chỉnh, người nộp thuế lập thư tra soát (Mẫu số C1-11/NS ban hành kèm theo Thông tư số 84/2016/TT-BTC ngày 17/6/2016) kèm theo chứng từ nộp thuế hoặc thông tin liên quan đến nội dung đề nghị điều chỉnh gửi cơ quan thuế.

2. Đối với thuế GTGT

Các doanh nghiệp, tổ chức thuộc đối tượng được gia hạn tại Điều 2 Nghị định 41 thực hiện kê khai, nộp Tờ khai thuế GTGT tháng, quý theo quy định của pháp luật hiện hành, nhưng chưa phải nộp số thuế GTGT phải nộp phát sinh trên Tờ khai thuế GTGT đã kê khai.

Thời hạn nộp thuế giá trị gia tăng của tháng, quý được gia hạn như sau:

STT	Kỳ tính thuế	Thời hạn sau khi được gia hạn
01	Kỳ tính thuế tháng 03/2020	Chậm nhất là ngày 20/9/2020
02	Kỳ tính thuế tháng 04/2020	Chậm nhất là ngày 20/10/2020
03	Kỳ tính thuế tháng 05/2020	Chậm nhất là ngày 20/11/2020
04	Kỳ tính thuế tháng 06/2020	Chậm nhất là ngày 20/12/2020
05	Kỳ tính thuế Quý I/2020	Chậm nhất là ngày 30/9/2020
06	Kỳ tính thuế Quý II/2020	Chậm nhất là ngày 30/12/2020

3. Đối với thuế GTGT, thuế TNCN của hộ gia đình, cá nhân kinh doanh

Chậm nhất là ngày 31/12/2020, hộ gia đình, cá nhân kinh doanh hoạt động trong các ngành kinh tế, lĩnh vực nêu tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 2 Nghị định này phải thực hiện nộp đủ số thuế cần nộp theo quy định.

III. Một số quy định chi tiết về Luật Đầu tư công 2019

Chính phủ vừa ban hành Nghị định 40/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Đầu tư công 2019 (có hiệu lực thi hành từ 06/4/2020). Theo đó, Nghị định 40/2020/NĐ-

CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Đầu tư công 2019 về:

- Hồ sơ, nội dung và thời gian thẩm định, quyết định chủ trương đầu tư, quyết định điều chỉnh chủ trương đầu tư, các trường hợp điều chỉnh chủ trương đầu tư chương trình, dự án đầu tư công nhóm A, B, C.
- Hồ sơ, nội dung và thời gian thẩm định, quyết định chương trình, dự án; nội dung, trình tự, thủ tục lập, thẩm định điều chỉnh chương trình, dự án đầu tư công nhóm A, B, C.
- Nguyên tắc, thẩm quyền, trình tự, thủ tục quyết định chủ trương đầu tư; nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, trình tự, thủ tục lập, thẩm định, quyết định đầu tư dự án đầu tư công nhóm A, B, C tại nước ngoài.
- Phân cấp thẩm quyền, trình tự, thủ tục quyết định chủ trương đầu tư và quyết định đầu tư đối với chương trình, dự án nhóm A, B, C sử dụng vốn từ nguồn thu hợp pháp của các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập dành để đầu tư.
- Trình tự, thủ tục thực hiện đầu tư đối với đối tượng cấp bù lãi suất tín dụng ưu đãi, phí quản lý; cấp vốn điều lệ cho các ngân hàng chính sách, quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách; hỗ trợ đầu tư cho các đối tượng chính sách khác theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.
- Đối tượng, nội dung đánh giá sơ bộ tác động môi trường để quyết định chủ trương đầu tư dự án.
- Quản lý thực hiện nhiệm vụ chuẩn bị đầu tư, nhiệm vụ quy hoạch và dự án đầu tư công không có cấu phần xây dựng.
- Lập, thẩm định, phê duyệt, giao kế hoạch trung hạn và hằng năm vốn từ nguồn thu hợp pháp của các cơ quan

nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập dành để đầu tư.

- Giải pháp tổ chức, triển khai thực hiện, báo cáo cấp có thẩm quyền tình hình thực hiện kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm.
- Trình tự, thủ tục điều chỉnh kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm vốn ngân sách nhà nước.
- Kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân kế hoạch đầu tư công hằng năm vốn ngân sách nhà nước.
- Hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu quốc gia về đầu tư công.

IV. Chính sách hỗ trợ cho một số đối tượng khó khăn do tác động của dịch Covid-19

Từ ngày 06/04/2020, Nghị quyết 02/2020/NQ-HĐND về công tác phòng, chống dịch Covid-19 và cho chủ trương về chế độ để phục vụ công tác phòng, chống dịch Covid-19; Hỗ trợ người lao động bị tác động bởi dịch Covid-19 trên địa bàn TP.HCM có hiệu lực thi hành.

Theo đó, Nghị quyết quy định chính sách hỗ trợ cho một số đối tượng khó khăn do tác động của dịch Covid-19 như sau:

- Đối tượng hỗ trợ: Người lao động bị mất việc do ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 (không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của nhà nước), bao gồm cả giáo viên, nhân viên của các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập và nhóm trẻ.
- Mức hỗ trợ: 1.000.000 đ/người/tháng.
- Thời gian hỗ trợ: Thời gian hỗ trợ tính theo số ngày thực tế mà người lao động bị mất việc. Thời gian hỗ trợ tối đa không quá 3 tháng, từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020.
- Số lượng người lao động được hỗ trợ (dự kiến): 600.000 lao động.

Bên cạnh đó, Nghị quyết 02/2020/NQ-HĐND cũng quy định chính sách hỗ trợ về tiền ăn, khẩu trang. Tổng kinh phí thực hiện theo quy định tại Nghị quyết 02/2020/NQ-HĐND khoảng 2.753 tỷ đồng. Chi từ ngân sách dự phòng thành phố.

V. Các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19

Ngày 09/4/2020, Thủ tướng ký ban hành Nghị quyết 42/NQ-CP về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19. Theo đó mức hỗ trợ cụ thể như sau:

1. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động phải thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương từ 01 tháng trở lên do các doanh nghiệp gặp khó khăn bởi đại dịch Covid-19, không có doanh thu hoặc không có nguồn tài chính để trả lương thì được hỗ trợ với mức 1.800.000 đồng/người/tháng. Thời gian hỗ trợ theo thời gian thực tế tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương, theo hằng tháng tùy theo tình hình thực tế của diễn biến dịch, tính từ ngày 01 tháng 4 năm 2020 và không quá 3 tháng.
2. Hộ kinh doanh cá thể có doanh thu khai thuế dưới 100 triệu đồng/năm tạm ngừng kinh doanh từ ngày 01 tháng 4 năm 2020 được hỗ trợ 1.000.000 đồng/hộ/tháng theo hằng tháng tùy theo tình hình thực tế của diễn biến dịch nhưng không quá 3 tháng.
3. Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp; người lao động không có giao kết hợp đồng lao động bị mất việc làm được hỗ trợ 1.000.000 đ/người/tháng theo hằng tháng tùy theo tình hình thực tế của diễn biến dịch nhưng tối đa

- không quá 3 tháng. Thời gian áp dụng từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020.
4. Người có công với cách mạng đang hưởng trợ cấp ưu đãi hàng tháng được hỗ trợ thêm 500.000 đồng/người/tháng. Thời gian áp dụng là 3 tháng, từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020 và được chi trả một lần.
 5. Đối tượng bảo trợ xã hội đang hưởng trợ cấp xã hội hàng tháng được hỗ trợ thêm 500.000 đồng/người/tháng. Thời gian áp dụng là 3 tháng, từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020 và được chi trả một lần.
 6. Hộ nghèo, hộ cận nghèo theo chuẩn nghèo quốc gia trong danh sách đến ngày 31 tháng 12 năm 2019 được hỗ trợ 250.000 đồng/khẩu/tháng. Thời gian áp dụng là 3 tháng, từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020 và được chi trả một lần.
 7. Riêng người sử dụng lao động có khó khăn về tài chính và đã trả trước tối thiểu 50% lương ngừng việc cho người lao động theo Khoản 3 Điều 98 của Bộ luật lao động trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2020 thì được vay không có tài sản đảm bảo tối đa 50% tiền lương tối thiểu vùng đối với từng người lao động theo thời gian trả lương thực tế nhưng không quá 3 tháng với lãi suất 0%, thời hạn vay tối đa 12 tháng tại Ngân hàng Chính sách xã hội để trả phần lương còn lại và giải ngân trực tiếp hàng tháng đến người bị ngừng việc.

PHẦN 3. MỘT SỐ VĂN BẢN CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG

STT	Tên văn bản	Ngày có hiệu lực
NGHỊ ĐỊNH		
1.	Nghị định 40/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật Đầu tư công	06/04/2020
2.	Nghị định 41/2020/NĐ-CP về gia hạn thời hạn nộp thuế và tiền thuê đất	08/04/2020
3.	Nghị định 43/2020/NĐ-CP quy định về thi hành án tử hình bằng hình thức tiêm thuốc độc	15/04/2020
THÔNG TƯ - NGHỊ QUYẾT - QUYẾT ĐỊNH		
4.	Thông tư 04/2020/TT-NHNN sửa đổi Thông tư 26/2013/TT-NHNN về Biểu phí dịch vụ thanh toán qua Ngân hàng Nhà nước Việt Nam	01/04/2020
5.	Thông tư 21/2020/TT-BTC sửa đổi Thông tư 36/2019/TT-BTC hướng dẫn hoạt động kinh doanh xổ số tự chọn số điện toán do Bộ Tài chính ban hành	08/04/2020

6.	Nghị quyết 42/NQ-CP năm 2020 về biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 do Chính phủ ban hành	09/04/2020
7.	Nghị quyết 44/NQ-CP năm về phê duyệt Hiệp định về hỗ trợ lẫn nhau trong lĩnh vực hải quan giữa Việt Nam - Hoa Kỳ do Chính phủ ban hành	11/04/2020
8.	Quyết định 452/QĐ-BTC năm 2020 về điều chỉnh Bảng giá tính lệ phí trước bạ đối với ô tô, xe máy do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành	03/04/2020
9.	Quyết định 457/QĐ-TTg năm 2020 về phê duyệt chủ trương đầu tư Dự án vận tải hàng không lữ hành Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ ban hành	03/04/2020
10.	Quyết định 762/QĐ-BTP về phân công đơn vị xây dựng văn bản, đề án thuộc thẩm quyền ban hành hoặc liên tịch ban hành của Bộ Tư pháp năm 2020	06/04/2020
11.	Quyết định 1079/QĐ-BCT năm 2020 về điều tra áp dụng biện pháp chống bán phá giá đối với sản phẩm sợi dài làm từ polyester có xuất xứ từ Cộng hòa nhân dân Trung Hoa, Cộng hòa Ấn Độ, Cộng hòa In-đô-nê-xi-a và Ma-lai-xi-a do Bộ Công Thương ban hành	06/04/2020
12.	Quyết định 552/QĐ-BGTVT về Kế hoạch thực hiện công tác thông tin đối ngoại năm 2020 của Bộ Giao thông vận tải	07/04/2020

Nội dung của Bản tin này không phải là tư vấn pháp lý và cũng không thể hiện ý kiến của chúng tôi hoặc của bất cứ luật sư hay chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Bản tin này cung cấp các thông tin chung và những thông tin này có thể không chính xác, đầy đủ hoặc cập nhật tại thời điểm được đọc. Nội dung này cũng không nhằm sử dụng như phần hỗ trợ thêm cho các ý kiến tư vấn và quan điểm pháp lý của chúng tôi. Vui lòng tìm kiếm các ý kiến tư vấn pháp lý hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác phù hợp với những vấn đề mà bạn gặp phải. Chúng tôi tuyên bố rõ ràng là sẽ không chịu trách nhiệm về những hành động hoặc không hành động dựa trên bất kỳ hoặc toàn bộ nội dung của Bản tin này.

Hi vọng chúng tôi sẽ cung cấp cho độc giả những thông tin hữu ích liên quan đến các quy định pháp luật mới ban hành thông qua bản tin lần này và hoan nghênh mọi phản hồi hoặc thắc mắc của Quý khách hàng. Mọi nhận xét của Quý khách xin vui lòng gửi về địa chỉ info@luatsuhcm.com.