

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI**



ĐỀ ÁN THẠC SĨ

Ngành: LUẬT KINH TẾ

Mã ngành: 8380107

**Đề tài: PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ
THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI LUX HOME**

HUỲNH THANH THỐNG

Hà Nội, 12/2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI**



ĐỀ ÁN THẠC SĨ

Ngành: LUẬT KINH TẾ

Mã ngành: 8380107

**Đề tài: PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ
THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI LUX HOME**

HỌC VIÊN: HUỲNH THANH THỐNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC 1: TS. BÙI NGỌC CƯỜNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC 2: TS. HÀ CÔNG ANH BẢO

Hà Nội, 12/2025

LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian học tập chương trình cao học chuyên ngành Luật Kinh tế của Trường Đại học Mở Hà Nội, đặc biệt là quá trình nghiên cứu, để hoàn thành Đề án này, cá nhân tôi luôn nhận được sự quan tâm, hướng dẫn nhiệt tình của quý Thầy/Cô, cũng như sự động viên ủng hộ của gia đình, các đồng nghiệp và bạn bè.

Cho phép tôi bày tỏ lòng biết ơn đến toàn thể quý Thầy/Cô của Trường Đại học Mở Hà Nội, các giảng viên nhiều kinh nghiệm giảng dạy đã tận tình truyền đạt những kiến thức quý báu cũng như tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Tôi cũng xin trân trọng cảm ơn TS. Bùi Ngọc Cường và TS. Hà Công Anh Bảo là người đã quan tâm, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu làm đề tài để tôi có thể hoàn thành tốt đề án này.

Trong quá trình nghiên cứu và làm đề án này không sao tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của quý Thầy/Cô để hoàn thiện đề án của mình được tốt hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN
CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI

Học viên xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi và được sự hướng dẫn khoa học của TS. Bùi Ngọc Cường và TS. Hà Công Anh Bảo. Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa công bố bất kỳ hình thức nào trước đây. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong tài liệu tham khảo.

Ngoài ra, trong đề án còn sử dụng một số nhận xét, đánh giá cũng như số liệu của tác giả khác, cơ quan tổ chức khác đều có trích dẫn và chú thích nguồn gốc.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung đề án của mình.

Hà Nội, ngày ... tháng ... năm 20..

Tác giả

Huỳnh Thanh Thống

Người hướng dẫn khoa học:

TS. Bùi Ngọc Cường

TS. Hà Công Anh Bảo

Cán bộ phản biện 1:

Cán bộ phản biện 2:

Đề án Thạc sĩ được bảo vệ tại HỘI ĐỒNG ĐÁNH GIÁ ĐỀ ÁN THẠC SĨ TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI, ngày tháng năm theo Quyết định số/QĐ-ĐHM ngày/...../.....

TÓM TẮT

Đề án ***“Pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home”***, Học viên trình bày với phần mở đầu gồm tính cấp thiết khi lựa chọn đề tài, các công trình nghiên cứu có liên quan; làm rõ mục tiêu, đối tượng, phạm vi và phương pháp nghiên cứu của đề án. Về phần nội dung đề án được trình bày với 03 chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về người quản lý công ty cổ phần và pháp luật về người quản lý công ty cổ phần.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

Chương 3: Phương hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

Nội dung ở các chương xoay quanh một số vấn đề liên quan đến pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện tại một công ty, từ đó chỉ ra một số bất cập, hạn chế của pháp luật về chủ đề này và đưa ra một số giải pháp liên quan nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật tại doanh nghiệp.

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	i
LỜI CAM ĐOAN	ii
TÓM TẮT.....	iii
MỤC LỤC	iv
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề án	6
3.1 Tổng quát	6
3.2 Mục tiêu cụ thể.....	6
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	7
4.1 Đối tượng nghiên cứu.....	7
4.2. Phạm vi nghiên cứu	7
5. Phương pháp nghiên cứu	7
6. Nội dung đề tài.....	8
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN.....	10
1.1 Một số vấn đề lý luận về người quản lý công ty cổ phần.....	10
1.1.1 Tổng quan về công ty cổ phần.....	10
1.1.2 Khái niệm về người quản lý công ty cổ phần	16
1.1.3 Đặc điểm và vai trò của người quản lý công ty cổ phần	24
1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về người quản lý công ty cổ phần.....	25
1.2.1 Khái niệm pháp luật về người quản lý công ty cổ phần	25
1.2.2 Nội dung pháp luật về người quản lý công ty cổ phần	26
Kết luận chương 1.....	28
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI LUX HOME.....	29

2.1	Thực trạng pháp luật Việt Nam về người quản lý công ty cổ phần	29
2.1.1	Thực trạng các quy định về quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần	29
2.1.1.1	<i>Nhóm quyền của người quản lý công ty cổ phần</i>	29
2.1.1.2	<i>Nhóm nghĩa vụ chung của người quản lý công ty cổ phần.....</i>	30
2.1.1.2	<i>Nhóm nghĩa vụ riêng của người quản lý trong công ty cổ phần.</i>	36
2.1.2	Thực trạng các quy định về trách nhiệm pháp lý.....	37
2.1.2.1	<i>Trách nhiệm dân sự.....</i>	37
2.1.2.2	<i>Trách nhiệm kỷ luật và trách nhiệm hành chính.....</i>	40
2.1.2.3	<i>Trách nhiệm hình sự.....</i>	41
2.1.3	Biện pháp bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý trong công ty cổ phần	43
2.2	Thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home	48
2.2.1	Khái quát về Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại Lux Home.....	48
2.2.1.1	<i>Tình hình sản xuất kinh doanh.....</i>	50
2.2.1.2	<i>Tình hình quản lý và sử dụng vốn.....</i>	50
2.2.2	Thực tiễn về quyền và nghĩa vụ người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.....	51
2.2.2.1	<i>Chủ tịch Hội đồng Quản trị Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.....</i>	52
2.2.2.2	<i>Giám đốc Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.....</i>	55
2.2.3	Kết quả đạt được về quyền và nghĩa vụ người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.....	60
2.2.4	Bất cập và nguyên nhân bất cập trong việc thực hiện pháp luật về người quản lý tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home	61
2.2.4.1	<i>Bất cập trong việc thực hiện pháp luật về người quản lý tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.....</i>	61
2.2.4.2	<i>Nguyên nhân khách quan, chủ quan dẫn đến bất cập.....</i>	63
	Kết luận chương 2.....	65
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG		

TY CỔ PHẦN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI LUX HOME.....	66
3.1 Phương hướng hoàn thiện pháp luật người quản lý trong công ty cổ phần	66
3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần	70
3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home	77
Kết luận chương 3.....	84
KẾT LUẬN.....	85
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	86

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CTCP

Công ty cổ phần

HĐQT

Hội đồng quản trị

NQLCTCP

Người quản lý công ty cổ phần

ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong điều kiện Việt Nam đã hội nhập toàn cầu hóa, đất nước đang là một phần của thế giới, thì nền kinh tế không còn là sân chơi riêng của từng quốc gia riêng lẻ, mà là nằm trong phần chung của cả thế giới. Doanh nghiệp đại diện cho nền kinh tế của các quốc gia, tham gia vào thương trường. Nếu doanh nghiệp mạnh thì sẽ mang về cho nền kinh tế quốc gia hàng loạt các giá trị cao như hàng hóa, lao động, chính trị, xã hội. Tại Việt Nam, pháp luật đang thừa nhận nền kinh tế đa thành phần, các doanh nghiệp sẽ tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau và mang trong mình nhiều ưu, hạn chế nhất định. Trong số này, công ty cổ phần là một kiểu doanh nghiệp được các nhà đầu tư ưa chuộng bởi nhiều đặc tính tốt vì góp phần làm phong phú thêm các hình thức kinh doanh, thúc đẩy quốc gia ngày một hiện đại hơn, lớn mạnh hơn.

Luật Doanh nghiệp năm 2014 ra đời và gần đây nhất là Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Doanh nghiệp năm 2025 đã hình thành hành lang pháp lý thuận lợi cho các doanh nghiệp nói chung và công ty cổ phần nói riêng phát triển. Với các quy định theo hướng mở, thông thoáng, hệ thống pháp luật đã giúp cho các doanh nghiệp, nhất là các công ty cổ phần vươn mình lớn mạnh. Loại hình này dần trở nên phổ biến và được khá nhiều nhà đầu tư thực hiện trong lĩnh vực kinh doanh. Là doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, theo Khoản 1, Điều 46 là Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Doanh nghiệp năm 2025 quy định: *Công ty cổ phần là doanh nghiệp, trong đó: a) Vốn điều lệ được chia thành nhiều phần bằng nhau gọi là cổ phần; b) Cổ đông có thể là tổ chức, cá nhân; số lượng cổ đông tối thiểu là 03 và không hạn chế số lượng tối đa; c) Cổ đông chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi số vốn đã góp vào doanh nghiệp; d) Cổ đông có quyền tự do chuyển nhượng cổ phần của mình cho người khác, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 và khoản 1 Điều 127 của Luật này.* 2. Công ty cổ phần có tư cách pháp nhân kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp. 3. Công ty cổ phần có quyền phát

*hành cổ phần, trái phiếu và các loại chứng khoán khác của công ty*¹. Vì thế, chủ sở hữu sẽ không gặp nhiều rủi ro. Đồng thời, thành viên công ty chỉ có tối thiểu là 03 và không hạn chế số lượng tối đa.

Có thể nói, những ưu điểm vừa kể trên đã tạo đà cho mô hình kinh tế này phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam trong thời gian qua. Tuy nhiên, công ty cổ phần cũng bộc lộ vài nhược điểm. Vì là chế độ trách nhiệm nên uy tín trước công ty lớn khác cũng chưa đạt trọn vẹn như mong muốn. Đồng thời, do pháp luật điều chỉnh chặt chẽ hơn các hình thức doanh nghiệp khác nên trong quản lý, hoạt động cũng có những ràng buộc pháp lý nhất định.

Lịch sử hình thành và phát triển của công ty cổ phần cho thấy sự thành bại của công ty cổ phần phụ thuộc vào sự tận tâm và lòng trung thành của người quản lý công ty cổ phần. Những bổn phận mang tính đạo đức đó dần dần trở thành những nghĩa vụ pháp lý của người quản lý công ty cổ phần. Ngày nay, hầu hết các nước trên thế giới đều có những quy định hoặc chuẩn mực về nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần trong pháp luật, tập quán thương mại hoặc án lệ. Ở Việt Nam, nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần cũng bước đầu được quy định trong Luật doanh nghiệp và các văn bản quy phạm pháp luật khác. Pháp luật về nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần của Việt Nam cũng như nhiều nước trên thế giới là cơ sở để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công ty và nhà đầu tư trước các hành vi sai trái của người quản lý công ty cổ phần. Song, cho đến nay pháp luật về nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần của Việt Nam đã bộc lộ những hạn chế, tồn tại.

Vì vậy, đề án ***“Pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home”*** sẽ nghiên cứu dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn, nhằm chỉ ra những hạn chế của pháp luật hiện hành. Đề xuất những giải pháp pháp lý hiệu quả để khắc phục những hạn chế, bất cập tồn tại trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay.

¹ Điều 111 Luật Doanh nghiệp năm 2020 (Luật số: 59/2020/QH14) ngày 17/6/2020.

2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Pháp luật về người quản lý công ty, đặc biệt là người quản lý công ty cổ phần, đã và đang là một chủ đề thu hút sự quan tâm của giới nghiên cứu pháp lý trong bối cảnh hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và cải cách pháp luật doanh nghiệp ở Việt Nam. Các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài có thể được tiếp cận và hệ thống hóa theo các hướng nghiên cứu chính sau đây:

2.1. Nghiên cứu về cơ sở lý luận và mô hình tổ chức, quản lý doanh nghiệp

Một số công trình nghiên cứu tiếp cận vấn đề người quản lý công ty từ góc độ lý luận chung về thương nhân, doanh nghiệp và mô hình tổ chức quản lý doanh nghiệp.

Tiêu biểu là Giáo trình Luật thương mại – Phần chung và thương nhân của Ngô Huy Cương (2013), trong đó tác giả đã làm rõ các vấn đề cơ bản về thương nhân, doanh nghiệp và hoạt động điều hành doanh nghiệp. Tuy nhiên, các nội dung liên quan đến người quản lý công ty mới chỉ được đề cập như một bộ phận trong cơ cấu tổ chức doanh nghiệp, chưa được nghiên cứu như một chế định pháp lý độc lập. Mặt khác, công trình được biên soạn trước khi Luật Doanh nghiệp năm 2014 và Luật Doanh nghiệp năm 2020 được ban hành, nên nhiều nội dung không còn phản ánh đầy đủ pháp luật hiện hành.

Theo hướng tiếp cận tương tự, cuốn Luật kinh doanh của Nguyễn Thị Dung (2020) tập trung phân tích pháp luật về doanh nghiệp với trọng tâm là tổ chức và quản lý công ty cổ phần trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Công trình đã góp phần làm rõ vai trò của bộ máy quản lý trong hoạt động của công ty cổ phần, song nội dung về địa vị pháp lý, quyền, nghĩa vụ và cơ chế kiểm soát người quản lý công ty cổ phần chưa được phân tích một cách chuyên sâu và hệ thống.

2.2. Nghiên cứu về tổ chức, quản lý và đại diện trong công ty cổ phần

Một số công trình nghiên cứu tập trung làm rõ đặc thù của công ty cổ phần, đặc biệt là mối quan hệ giữa cơ cấu tổ chức quản lý và hiệu quả hoạt động của loại hình doanh nghiệp này.

Nguyễn Thị Minh Huệ và Lê Thị Hương Lan (2019), trong công trình Công ty cổ phần và thị trường chứng khoán, đã phân tích mối quan hệ mật thiết giữa

công ty cổ phần và thị trường chứng khoán, qua đó nhấn mạnh vai trò của bộ máy quản lý, lãnh đạo công ty cổ phần trong việc bảo đảm minh bạch và hiệu quả hoạt động. Tuy nhiên, nghiên cứu chủ yếu đặt trong bối cảnh công ty cổ phần đại chúng, chưa phản ánh đầy đủ thực tiễn quản lý tại các công ty cổ phần không niêm yết.

Ở góc độ pháp luật về đại diện, Lê Việt Phương (2018) trong luận văn Đại diện của công ty cổ phần theo pháp luật Việt Nam đã phân tích tương đối toàn diện chế định đại diện theo pháp luật của công ty cổ phần, đánh giá thực trạng pháp luật và đề xuất các kiến nghị hoàn thiện. Mặc dù có liên quan trực tiếp đến người quản lý công ty cổ phần, song phạm vi nghiên cứu chủ yếu tập trung vào người đại diện theo pháp luật, chưa bao quát đầy đủ các chủ thể quản lý khác như Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc.

Ngoài ra, luận án của Ngô Minh Quý (2014) với hướng nghiên cứu so sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về quản lý công ty cổ phần đã cung cấp những luận cứ quan trọng cho việc hoàn thiện mô hình quản trị công ty cổ phần ở Việt Nam. Tuy nhiên, nghiên cứu mang tính vĩ mô và so sánh, chưa đi sâu phân tích việc thực thi pháp luật về người quản lý công ty cổ phần trong bối cảnh doanh nghiệp cụ thể.

2.3. Nghiên cứu về địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty

Một hướng nghiên cứu quan trọng khác là làm rõ địa vị pháp lý, quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người quản lý công ty, trong đó có công ty cổ phần.

Nguyễn Hoàng Duy (2015) trong luận văn Nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần theo pháp luật Việt Nam đã xây dựng cơ sở lý luận về nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần, phân tích các quy định pháp luật hiện hành và chỉ ra những bất cập cần tiếp tục hoàn thiện. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh pháp luật đối với nghĩa vụ của người quản lý công ty.

Ở mức độ chuyên sâu hơn, luận án Tiên sĩ của Đỗ Minh Tuấn (2017) đã tiếp cận một cách hệ thống chế định nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần, từ

khái niệm, bản chất pháp lý đến các nhóm nghĩa vụ, trách nhiệm pháp lý và quyền khởi kiện của cổ đông. Công trình có giá trị lý luận và thực tiễn cao, song trọng tâm nghiên cứu vẫn tập trung vào nghĩa vụ và trách nhiệm, chưa xem xét toàn diện vai trò của người quản lý công ty cổ phần trong tổng thể cơ chế quản trị doanh nghiệp.

Tiếp cận theo hướng rộng hơn, Nguyễn Công Duy Thông (2022) nghiên cứu nghĩa vụ và trách nhiệm của người quản lý công ty theo pháp luật doanh nghiệp nói chung. Công trình đã làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật, tuy nhiên chưa phân tích riêng đối với công ty cổ phần cũng như chưa gắn với nghiên cứu thực tiễn tại một doanh nghiệp cụ thể.

2.4. Nghiên cứu về người quản lý trong các loại hình doanh nghiệp khác và giá trị tham chiếu

Bên cạnh các nghiên cứu trực tiếp về công ty cổ phần, một số công trình nghiên cứu về người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn cũng cung cấp những luận cứ tham chiếu quan trọng.

Các luận văn của Ngô Hồng Chương (2017) và Đoàn Đình Hữu (2021) đã phân tích tương đối đầy đủ địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn, đồng thời đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật và chỉ ra các bất cập cần khắc phục. Mặc dù đối tượng nghiên cứu không phải là công ty cổ phần, song các kết quả nghiên cứu này có giá trị so sánh và gợi mở trong việc nghiên cứu chế định người quản lý công ty cổ phần.

2.5. Đánh giá chung và khoảng trống nghiên cứu

Từ việc tổng quan các công trình nghiên cứu nêu trên có thể nhận thấy, pháp luật về người quản lý công ty đã được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, đặc biệt là về nghĩa vụ, trách nhiệm và tổ chức quản lý công ty cổ phần. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu dừng lại ở việc phân tích quy định pháp luật hoặc tiếp cận ở tầm khái quát, vĩ mô.

Cho đến nay, chưa có công trình nghiên cứu nào tiếp cận một cách toàn diện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần gắn với thực tiễn thực hiện tại một doanh nghiệp cụ thể trong lĩnh vực xây dựng – thương mại, đặc biệt là tại Công ty

cổ phần xây dựng thương mại Lux Home. Đồng thời, các vấn đề về cơ chế kiểm soát người quản lý công ty cổ phần và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cổ đông trong thực tiễn hoạt động doanh nghiệp vẫn chưa được phân tích đầy đủ.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “Pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home” là cần thiết, có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn trong bối cảnh pháp luật doanh nghiệp hiện hành.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề án

3.1 Tổng quát

Trên cơ sở làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam về người quản lý trong công ty cổ phần, đề án tiến hành nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home. Qua đó, đề án nhằm đề xuất các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi các quy định pháp luật về người quản lý công ty cổ phần trong thời gian tới.

3.2 Mục tiêu cụ thể

Với mục tiêu trên, tác giả thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể sau đây:

Thứ nhất, làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về người quản lý trong công ty cổ phần, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò và vị trí pháp lý của người quản lý trong cơ cấu tổ chức và quản trị công ty cổ phần.

Thứ hai, phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành điều chỉnh về người quản lý trong công ty cổ phần, đặc biệt là các quy định về quyền và nghĩa vụ của người quản lý theo Luật Doanh nghiệp năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) và các văn bản pháp luật có liên quan.

Thứ ba, phân tích thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người quản lý tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home, qua đó chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, vướng mắc trong quá trình thực hiện pháp luật.

Thứ tư, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và bảo đảm thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần, trên cơ sở những hạn chế được chỉ ra từ thực tiễn tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các quy định của pháp luật về người quản lý công ty cổ phần theo Luật Doanh nghiệp 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) và các văn bản pháp luật có liên quan cũng như thực tiễn thực hiện những quy định về người quản lý trong công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Thứ nhất, phạm vi về nội dung: Đề tài nghiên cứu có phạm vi rộng và nội dung phong phú, đa dạng. Trong thời gian ngắn tác giả chỉ tập trung nghiên cứu “Pháp luật về quyền và nghĩa vụ người quản lý trong công ty cổ phần; tập trung nghiên cứu trên phương diện cá nhân và giới hạn chỉ bao gồm: Chủ tịch hội đồng quản trị và Giám đốc” được quy định trong Luật Doanh nghiệp 2020, sửa đổi, bổ sung năm 2025 và các văn bản pháp luật có liên quan.

Thứ hai, phạm vi về không gian: Đề án chủ yếu nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý trong công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

Thứ ba, phạm vi về thời gian: Các số liệu, tài liệu và tình huống thực tiễn được sử dụng trong đề án chủ yếu trong giai đoạn từ năm 2010 đến nay, liên quan đến hoạt động quản lý và thực hiện quyền, nghĩa vụ của người quản lý tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home. Các giải pháp hướng tới năm 2030 trong kỷ nguyên vươn mình của Việt Nam.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đề ra, đề án sử dụng chủ yếu những phương pháp sau:

Thứ nhất, phương pháp phân tích

Được sử dụng nhằm đánh giá, phân tích các quan điểm pháp lý, các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn vận dụng các quy định của pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và quyền, nghĩa vụ của họ.

Thứ hai, phương pháp tổng hợp

Được sử dụng để tổng hợp các quan điểm pháp luật cũng như các quy định của pháp luật và các tình huống pháp lý có liên quan đến về người quản lý công ty cổ phần và quyền, nghĩa vụ của họ.

Thứ ba, phương pháp so sánh

Được sử dụng để so sánh quy định của Luật Doanh nghiệp 2020, sửa đổi, bổ sung năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành về người quản lý công ty cổ phần và quyền, nghĩa vụ của họ.

Thứ tư, phương pháp thu thập thông tin

Là phương pháp tìm kiếm các thông tin, thu thập các bản án, sách báo, tài liệu, lựa chọn các thông tin liên quan đến nội dung của đề tài từ các quy định của pháp Luật. Tác giả sử dụng phương pháp này nhằm mục đích có được nhiều thông tin bổ ích để viết bài đề án của mình tốt hơn, logic hơn. Tác giả sử dụng phương pháp này cho cả 3 Chương của đề án.

Thứ năm, phương pháp nghiên cứu điển hình

Được dùng để nghiên cứu các tài liệu liên quan đến người quản lý công ty cổ phần thực tiễn tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

6. Nội dung đề tài

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, đề án được kết cấu thành 03 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về người quản lý công ty cổ phần và pháp luật về người quản lý công ty cổ phần.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

Chương 3: Phương hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home.

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN

1.1 Một số vấn đề lý luận về người quản lý công ty cổ phần

1.1.1 Tổng quan về công ty cổ phần

Trong nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần kinh tế tham gia, CTCP sẽ làm cho tốc độ phát triển kinh tế xã hội nhanh hơn và đời sống nhân dân được nâng cao. Vì thế, khái niệm về CTCP ngày càng được tiếp cận nhiều hơn trong bối cảnh kinh tế thị trường phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ. Luật pháp của các quốc gia trên thế giới cũng như tại Việt Nam quy định và cho phép thành lập CTCP với những quy định khác nhau như về vốn, cơ cấu tổ chức, địa vị pháp lý...

Trong từ điển giải thích thuật ngữ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội đã đưa ra định nghĩa như sau: “Công ty trong đó vốn điều lệ được chia thành những phần nhỏ nhất và bằng nhau gọi là cổ phần. Người sở hữu cổ phần của công ty được gọi là cổ đông. Cổ đông chỉ chịu trách nhiệm trước nghĩa vụ của công ty đến hết giá trị cổ phần mà họ nắm giữ. Công ty có quyền phát hành chứng khoán để công khai huy động vốn”². Khái niệm này đã nêu ra được các đặc điểm cơ bản của CTCP bao gồm cấu trúc vốn, trách nhiệm của cổ đông và khả năng huy động vốn thông qua phát hành chứng khoán. Việc chia vốn điều lệ thành những phần nhỏ và bằng nhau gọi là cổ phần giúp công ty cổ phần có khả năng thu hút vốn linh hoạt từ nhiều cổ đông. Điều này không chỉ phù hợp với các quy định hiện hành mà còn thể hiện tính chất "mở" của công ty cổ phần, khi quyền sở hữu được chia đều và dễ dàng chuyển nhượng giữa các nhà đầu tư. Việc quy định cổ đông chỉ chịu trách nhiệm đến hết giá trị cổ phần họ nắm giữ (trách nhiệm hữu hạn) là một yếu tố quan trọng, giúp thu hút các nhà đầu tư vì nó giới hạn rủi ro tài chính của họ. Trách nhiệm hữu hạn cũng khuyến khích sự tham gia của các nhà đầu tư nhỏ lẻ, vì họ có thể đầu tư mà không lo ngại về các khoản nợ vượt quá phần vốn đã góp. Bên cạnh đó, quyền phát hành chứng khoán là một lợi thế lớn của công ty cổ phần so với các loại hình doanh nghiệp khác. Nhờ khả năng này, công ty có thể huy động được

² Từ điển giải thích thuật ngữ luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, NXB Công an nhân dân năm 2000, tr.32.

lượng vốn lớn từ công chúng, phục vụ cho các hoạt động mở rộng kinh doanh và phát triển. Đây cũng là cơ sở để các công ty cổ phần niêm yết trên thị trường chứng khoán, từ đó tăng tính thanh khoản cho cổ phiếu và dễ dàng tiếp cận các nhà đầu tư tiềm năng.

Ở các nước khác nhau, CTCP có thể có những tên gọi khác nhau. Ở Pháp là công ty vô danh (anonymous Company), Ở Anh là công ty với trách nhiệm hữu hạn (Company LTD), ở Mỹ nó được gọi là công ty kinh doanh (Commercial Coporation) và ở Nhật Bản gọi là công ty chung cổ phần (Kabushiki Kaisha)...³

Tại Việt Nam khi Luật công ty được ban hành ngày 21/12/1990, hình thức CTCP mới chính thức được quy định cụ thể. Như vậy, ở Việt Nam, công ty cổ phần chính thức xuất hiện khi Việt Nam thoát khỏi thời kỳ tập trung bao cấp. Trải qua hơn 30 năm hình thành và phát triển, Việt Nam đã có 5 đạo luật doanh nghiệp quy định về công ty cổ phần. Gần đây nhất là Luật Doanh nghiệp năm 2020, có hiệu lực từ ngày 01/1/2021, được sửa đổi, bổ sung năm 2025, có hiệu lực ngày 01/7/2025.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 111 Luật Doanh nghiệp năm 2020, CTCP là loại hình doanh nghiệp, trong đó *“1. a) Vốn điều lệ được chia thành nhiều phần bằng nhau gọi là cổ phần; b) Cổ đông có thể là tổ chức, cá nhân; số lượng cổ đông tối thiểu là 03 và không hạn chế số lượng tối đa; c) Cổ đông chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi số vốn đã góp vào doanh nghiệp; d) Cổ đông có quyền tự do chuyển nhượng cổ phần của mình cho người khác, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 và khoản 1 Điều 127 của Luật này. 2. Công ty cổ phần có tư cách pháp nhân kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp. 3. Công ty cổ phần có quyền phát hành cổ phần, trái phiếu và các loại chứng khoán khác của công ty”*. Theo đó, Luật Doanh nghiệp năm 2020 chỉ quy định điều kiện để coi một doanh nghiệp là CTCP.

Theo Ngô Huy Cường cho rằng *“Công ty cổ phần còn có tên gọi khác là công ty vô danh, bởi không tên một thành viên nào của công ty được gắn vào tên*

³ Viện Kinh tế Thế giới. *Công ty cổ phần? Các nước phát triển – Quá trình thành lập, tổ chức quản lý*, Nxb Khoa học xã hội, 1991, tr.5

*công ty như các hình thức công ty đối nhân theo truyền thống pháp luật về công ty của các nước trên thế giới. Vốn của công ty được chia thành cổ phần. Người nắm giữ cổ phần được gọi là cổ đông. Mỗi một cổ phần mang lại cho cổ đông một quyền lợi trong công ty*⁴. Theo đó, có thể hiểu CTCP là một loại hình doanh nghiệp trong đó vốn điều lệ được phân chia thành nhiều phần bằng nhau, gọi là cổ phần. Các cổ đông sở hữu cổ phần sẽ góp vốn vào công ty và có quyền lợi cũng như nghĩa vụ tương ứng với số lượng cổ phần mà họ nắm giữ. Cổ đông có quyền chuyển nhượng cổ phần của mình, giúp công ty có tính linh hoạt cao trong việc thu hút vốn từ thị trường. Từ khái niệm trên có thể rút ra một số đặc điểm sau của công ty cổ phần:

Thứ nhất, vốn điều lệ được chia thành nhiều phần bằng nhau gọi là cổ phần và người nắm giữ cổ phần là cổ đông của công ty.

Vốn điều lệ là tổng giá trị tài sản do các thành viên đã góp hoặc cam kết góp, là tổng giá trị mệnh giá cổ phần đã bán hoặc đã được đăng ký mua khi thành lập doanh nghiệp đối với công ty cổ phần. Theo quy định pháp luật hiện hành, khi CTCP mới thành lập, mệnh giá cổ phần là 10.000 đồng. Cổ đông có thể là cá nhân hoặc pháp nhân, là những người đồng sở hữu công ty tương ứng với số cổ phần mà họ nắm giữ. Trong CTCP phải có ít nhất 3 cổ đông và không hạn chế số lượng tối đa.

Thứ hai, cổ đông chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của doanh nghiệp trong phạm vi số vốn đã góp vào doanh nghiệp.

Theo quy định này, chế độ trách nhiệm tài sản của cổ đông là chế độ trách nhiệm hữu hạn. Điều này đồng nghĩa với việc CTCP sẽ chịu chế độ trách nhiệm hữu hạn trong phạm vi số vốn điều lệ đã góp. Như vậy, khi tham gia vào công ty cổ phần, cổ đông sẽ lường trước được rủi ro của mình. Nếu công ty kinh doanh không tốt, thậm chí phá sản, cổ đông cũng chỉ mất tối đa số vốn đã góp vào doanh nghiệp mà thôi. Quy định này giúp cho nhà đầu tư mạnh dạn bỏ vốn vào CTCP vì đã lường trước được rủi ro của mình. Trong công ty cổ phần, cổ đông có quyền tự do chuyển nhượng cổ phần của mình cho người khác, trừ trường hợp quy định tại

⁴ Ngô Huy Cương (2013), *Giáo trình luật thương mại (phần chung và thương nhân)*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, trang 218.

khoản 3 Điều 120 và khoản 1 Điều 127 của Luật Doanh nghiệp. Bằng quy định này, pháp luật cho phép cổ đông có quyền rút lui, thậm chí là tháo chạy nếu mục đích góp vốn vào CTCP không đạt được. Chính việc tự do chuyển nhượng cổ phần tạo ra thị trường mua bán, tạo tính thanh khoản cho cổ phiếu.

Thứ ba, công ty cổ phần có tư cách pháp nhân.

Theo Điều 74, Bộ luật Dân sự 2015 thì một tổ chức được công nhận là pháp nhân khi đáp ứng đủ các điều kiện sau: “Được thành lập hợp pháp; có cơ cấu tổ chức chặt chẽ; có tài sản độc lập với cá nhân, tổ chức khác và tự chịu trách nhiệm bằng tài sản đó; nhân danh mình tham gia các quan hệ pháp luật một cách độc lập”. Đối với CTCP, đã thỏa mãn các điều kiện nêu trên, như vậy CTCP là một công ty có tư cách pháp nhân.

Công ty cổ phần là một dạng công ty đối vốn điển hình. Về mặt lịch sử hình thành, CTCP ra đời sau các loại công ty đối nhân nhưng là hình thức đầu tiên của loại hình công ty đối vốn. Khác với sự ra đời của hình thức công ty TNHH – là sản phẩm của các nhà lập pháp xuất phát từ nhu cầu của thực tiễn kinh doanh, CTCP được hình thành trong hoạt động kinh doanh và do nhu cầu của các nhà kinh doanh rồi sau đó mới được pháp luật thừa nhận và được hoàn thiện thành một chế định pháp lý. Chẳng hạn như ở Anh, Luật công ty được ban hành lần đầu tiên năm 1844 nhưng trước đó hơn 100 năm đã có sự xuất hiện của các công ty cổ phần. Và đến năm 1856, ở Anh mới có Luật về công ty cổ phần. Đồng thời, công ty cổ phần có sự phân tách giữa quyền sở hữu và quyền quản lý. Mọi quyền lực trong công ty đều gắn liền với tỷ lệ vốn góp bởi mọi quyết định quan trọng trong công ty đều được thông qua bằng việc biểu quyết của tất cả các cổ đông, mà biểu quyết lại dựa trên tỉ lệ vốn góp. Điều này thể hiện rõ ai có nhiều vốn người đó sẽ có nhiều quyền lực trong công ty. Đặc biệt, những cổ đông hội đủ số phiếu áp đảo thì họ sẽ chi phối mọi hoạt động của công ty bằng quyền phủ quyết của mình. Do vậy, cấu trúc vốn sẽ chi phối quyền lực trong CTCP, tạo nên sự sòng phẳng trong mô hình kinh doanh này.

Thứ tư, công ty cổ phần có quyền phát hành cổ phần các loại để huy động vốn.

Chào bán cổ phần là đặc quyền của CTCP, điều này tạo ra thế mạnh cho công ty về khả năng huy động vốn. Nhà đầu tư mua cổ phần thì họ phải chuyên tiền, tài sản của mình vào công ty và sở hữu số cổ phần tương ứng với số vốn đã góp. Bản chất cổ phần là con số ghi nhận cổ đông có bao nhiêu vốn góp tại CTCP. Bằng cách này, Công ty cổ phần sẽ thu được vốn để phục vụ mục tiêu kinh doanh còn cổ đông được hưởng các quyền của công ty giành cho họ. Với số lượng cổ đông không hạn chế, bằng quyền phát hành cổ phần rõ ràng công ty cổ phần có thể huy động được số vốn lớn nếu các nhà đầu tư tin tưởng vào phương án kinh doanh của họ. Khi đó, Công ty cổ phần sẽ chủ động được nguồn vốn chủ sở hữu để thực hiện dự án sản xuất, kinh doanh mà không phải phụ thuộc vào nguồn vốn vay ngân hàng. Việc bỏ phiếu theo số lượng cổ phần mà cổ đông nắm giữ với nguyên tắc mỗi một cổ phần là một lá phiếu, nguyên tắc này trong công ty cổ phần được ví như “*nền dân chủ cổ phần*”.

Ngoài ra, công ty cổ phần còn có một vài điểm đặc trưng khác như: Công ty cổ phần là loại hình doanh nghiệp chịu trách nhiệm hữu hạn nên mức độ rủi ro không cao; Quy mô hoạt động lớn, không giới hạn số lượng cổ đông tối đa thuận lợi khi mở rộng kinh doanh; Cơ cấu vốn, khả năng huy động vốn cao thông qua phát hành cổ phiếu - đây là ưu điểm nổi bật của loại hình doanh nghiệp này so với các loại hình khác. Công ty có tính độc lập cao giữa quản lý và sở hữu, việc quản lý sẽ đạt hiệu quả cao hơn. Số lượng cổ đông có thể rất lớn, việc quản lý, điều hành công ty tương đối phức tạp đặc biệt trong trường hợp xuất hiện những nhóm cổ đông đối lập về lợi ích. Khả năng bảo mật kinh doanh, tài chính bị hạn chế do công ty phải công khai và báo cáo với các cổ đông.

Chính đặc trưng về cơ cấu vốn và cơ chế quản trị của công ty cổ phần đã đặt người quản lý công ty vào vị trí trung tâm, vừa đại diện cho lợi ích công ty, vừa chịu sự giám sát chặt chẽ từ cổ đông và pháp luật.

Như vậy, CTCP có những đặc điểm cụ thể đặc trưng về vốn và trách nhiệm của cổ đông, quyền tự do chuyển nhượng cổ phần và quyền phát hành chứng khoán, một yếu tố quan trọng giúp công ty cổ phần có sức hút lớn trong việc huy

động vốn. Đây là những đặc điểm giúp phân biệt CTCP với các loại hình doanh nghiệp khác.

Công ty cổ phần đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế và xã hội nhờ khả năng huy động vốn lớn, cơ cấu tổ chức quản trị minh bạch và tính linh hoạt trong chuyển nhượng cổ phần. Công ty cổ phần là trụ cột quan trọng trong nền kinh tế, không chỉ vì khả năng huy động vốn và tạo việc làm, mà còn bởi vai trò thúc đẩy đổi mới, tăng cường tính minh bạch và tạo nên sự ổn định lâu dài. Sự phát triển của loại hình doanh nghiệp này không chỉ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn góp phần tạo ra một môi trường kinh doanh minh bạch, cạnh tranh và bền vững hơn. Với những đặc điểm trên, CTCP có vai trò quan trọng như sau:

Thứ nhất, về trách nhiệm của cổ đông trong công ty. Cổ đông góp một số vốn nhất định vào công ty và họ được hưởng các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ việc góp vốn. Phần vốn góp vào công ty là giới hạn rủi ro tài chính của các cổ đông. Vì vậy, CTCP giúp xác định rõ nguồn vốn của từng cá nhân, tổ chức thông qua số lượng cổ phần mà họ nắm giữ.

Thứ hai, về khả năng huy động vốn. CTCP nhờ cách đặc trưng của nó nên có khả năng huy động vốn nhanh chóng với quy mô lớn mà không phải phụ thuộc vào cá nhân hay tổ chức riêng biệt nào. Đặc biệt mô hình CTCP rất có lợi trong việc thu hút vốn đầu tư từ nước ngoài hoặc trong nhân dân nhờ phát hành cổ phiếu hoặc trái phiếu doanh nghiệp. Điều này hỗ trợ cho các dự án đầu tư dài hạn, thúc đẩy hoạt động sản xuất và kinh doanh quy mô lớn. Khả năng huy động vốn từ thị trường chứng khoán còn giúp công ty cổ phần tiếp cận được nhiều nhà đầu tư với quy mô đầu tư khác nhau, từ những nhà đầu tư nhỏ lẻ đến các tổ chức tài chính lớn, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển kinh tế.

Thứ ba, CTCP đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy thị trường chứng khoán và tăng trưởng kinh tế, tạo công ăn việc làm và đóng góp vào ngân sách nhà nước. Sự phát triển của các công ty cổ phần niêm yết thúc đẩy thị trường chứng khoán phát triển, từ đó gia tăng tính minh bạch và cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp. Thị trường chứng khoán cũng tạo ra một kênh huy động vốn quan trọng, góp phần vào việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, và tạo điều kiện cho người

dân có cơ hội đầu tư, tham gia trực tiếp vào nền kinh tế. Các CTCP, đặc biệt là những công ty quy mô lớn, thường tạo ra một lượng lớn việc làm, từ đó góp phần giải quyết vấn đề lao động và nâng cao mức sống cho người dân. Thêm vào đó, CTCP là nguồn thu quan trọng cho ngân sách nhà nước thông qua thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân từ cổ tức và lợi nhuận đầu tư, cùng các loại phí và thuế khác.

Cuối cùng, CTCP đóng góp vào sự ổn định kinh tế xã hội. Các CTCP lớn mà đặc biệt là những tập đoàn kinh tế có vốn hoá cao đóng vai trò quan trọng trong việc ổn định nền kinh tế. Sự ổn định và phát triển của các công ty này giúp duy trì niềm tin của các nhà đầu tư vào nền kinh tế và thị trường tài chính. Ngoài ra, các CTCP còn tham gia vào các hoạt động cộng đồng, thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, góp phần nâng cao phúc lợi xã hội và phát triển bền vững.

Có thể nói, CTCP là loại hình doanh nghiệp chiếm vai trò quan trọng nhờ hội tụ nhiều ưu điểm trong nền kinh tế thị trường. CTCP được xem là sự lựa chọn tối ưu khi các nhà kinh doanh muốn lựa chọn mô hình kinh doanh với quy mô lớn và có nhu cầu huy động vốn rộng rãi.

1.1.2 Khái niệm về người quản lý công ty cổ phần

Khi nói đến quản lý CTCP là nói đến các trung tâm hay cơ cấu quyền lực ở đó. Theo quan niệm của luật học, quản lý CTCP là phương thức tổ chức các cơ quan quyền lực trong công ty và mối quan hệ quyền lực giữa các cơ quan đó. Nhìn chung, trong các CTCP thông thường thiết lập ba cơ quan có quyền lực chủ yếu là Đại hội đồng cổ đông, Hội đồng quản trị và Ban kiểm soát.

Theo nghĩa hẹp, quản lý CTCP có nghĩa là cách thức tổ chức và phân chia quyền lực giữa ba cơ quan nêu trên và mối quan hệ giữa chúng. Luật Công ty Anh Quốc năm 1985 xác định quản lý công ty là một thiết chế pháp lý về mối quan hệ giữa cổ đông, thành viên HĐQT và kiểm soát viên. Theo đó, các thành viên HĐQT là người quản lý điều hành và lãnh đạo công ty thực hiện mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận; các cổ đông đảm bảo các thành viên HĐQT làm việc đúng hướng và đúng luật pháp; các kiểm soát viên thực hiện quyền và nhiệm vụ giám sát hoạt động quản lý kinh doanh của HĐQT để bảo đảm công ty không có sai phạm về tài chính

và bảo đảm HĐQT được đề xuất báo cáo tài chính một cách chân thực và công bằng.

Tại Việt Nam, khái niệm quản lý CTCP cũng tương tự như ở các nước khác nhau. Theo tiến sĩ Phạm Ngọc Côn: “Cơ cấu quản lý doanh nghiệp là sự thiết lập, vận hành của các cơ quan quyền lực trong doanh nghiệp và mối quan hệ giữa các cơ quan quyền lực đó”. Một cơ cấu quản lý doanh nghiệp có hiệu quả được thể hiện ở sự hợp tác lâu dài giữa những người có quan hệ lợi ích trên cơ sở cân đối trách nhiệm, quyền hạn và lợi ích⁵.

Sự khác biệt mang tính bản chất giữa CTCP và các doanh nghiệp cổ điển chính là việc quyền sở hữu tách biệt với quyền quản lý điều hành hay nói cách khác tức là chủ sở hữu công ty xa rời với việc quản lý điều hành. Chính vì thế, vấn đề làm sao tạo ra sự tự do không quá lớn, sự giám sát không quá yếu để khuyến khích những người quản lý điều hành công ty hoạt động một cách năng động, sáng tạo, linh hoạt vì lợi ích của chủ sở hữu công ty đã trở thành một bài toán khó từ hàng trăm năm nay đối với vấn đề quản lý CTCP. Đi theo đó chính là sự phân chia quyền lực giữa các cơ quan quản lý trong công ty để tạo ra một cơ chế vừa bảo đảm cổ đông được thực hiện quyền sở hữu công ty, vừa đảm bảo cho nhóm người quản lý điều hành có quyền thiết thực để quản lý kinh doanh có hiệu quả.

Khi công việc kinh doanh ngày càng phức tạp và chuyên nghiệp thì quyền chi phối công ty của nhóm người quản trị ngày càng lớn, trong khi đó đông đảo các nhà đầu tư, do đã chuyển giao tài sản và quyền sở hữu tài sản cho công ty, đã từ chủ sở hữu tài sản trở thành người chỉ thu nhận khoản tiền lợi tức theo định kỳ. Nhưng về mặt pháp lý, cổ đông vẫn là chủ sở hữu của công ty. Cho nên việc xây dựng một cơ chế hợp lý về quyền và nghĩa vụ của người quản lý điều hành công ty để đảm bảo cho lợi ích của cổ đông nói riêng và công ty nói chung đã trở thành một vấn đề được quan tâm rộng rãi.

Theo Từ điển Tiếng Việt, quản lý có nghĩa là “tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định”⁶. Do đó, với cách hiểu chung nhất, tổng

⁵ Ngô Viễn Phú, Địa vị pháp lý của Tổng giám đốc công ty cổ phần - Tạp chí Nhà nước và pháp luật - Số 7/2005, trang 20.

⁶ Viện Ngôn ngữ học (2010), Từ điển Tiếng Việt, Nxb. Từ điển Bách khoa, Tr.1027.

quát nhất thì người quản lý trong công ty là người thực hiện công việc tổ chức và điều hành hoạt động của công ty. Trên phương diện pháp lý, tùy theo pháp luật của mỗi nước khác nhau, khái niệm về người quản lý công ty lại được định nghĩa khác nhau.

Theo khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020, người quản lý doanh nghiệp được định nghĩa như sau: “Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty.”

Với cách định nghĩa này, người quản lý doanh nghiệp được xếp vào hai nhóm chính là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty. Người quản lý công ty bao gồm các chức danh tương ứng của mỗi loại hình công ty như sau: Đối với công ty cổ phần là: Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo Điều lệ công ty;

Cũng giống các Luật Doanh nghiệp 2005 và 2014, với cách định nghĩa trên, Luật Doanh nghiệp 2020 tiếp tục duy trì khái niệm về người quản lý doanh nghiệp căn cứ theo loại hình doanh nghiệp được thành lập và từng chức danh quản lý cụ thể của doanh nghiệp đó. Luật Doanh nghiệp 2020 cũng đã có sự điều chỉnh và có những quy định tiến bộ hơn để khắc phục bất cập trong thời kỳ trước. Theo đó, tác giả có một số đánh giá như sau:

Thứ nhất, tiếp tục kế thừa Luật Doanh nghiệp 2014, Luật Doanh nghiệp 2020 không còn định nghĩa chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần là người quản lý doanh nghiệp như quy định trước đây của Luật Doanh nghiệp 2005, mà quy định này chỉ được áp dụng đối với chủ sở hữu doanh nghiệp tư nhân. Điều này cho thấy Luật Doanh nghiệp 2014 và 2020 đều đã có sự tiến bộ hơn trong việc tiếp thu học thuyết về đại diện (agency theory) trong quản trị công ty từ các nước theo hệ thống thông luật (common law system) có pháp luật công ty

phát triển như Anh, Úc, Singapore, ... Theo đó, quyền sở hữu và quyền quản lý công ty đã được phân biệt một cách rạch ròi, không còn bị nhập nhằng với nhau như thời kỳ trước đây.

Thứ hai, đối với loại hình công ty hợp danh, Luật Doanh nghiệp 2020 cũng quy định thành viên hợp danh là người quản lý công ty như Luật Doanh nghiệp 2005 và 2014. Cần lưu ý rằng, pháp luật chỉ thừa nhận thành viên hợp danh trong công ty hợp danh mới là người quản lý, còn thành viên góp vốn thì không. Tuy nhiên, sau phần liệt kê “thành viên hợp danh” trong định nghĩa người quản lý doanh nghiệp, cả Luật Doanh nghiệp 2014 và Luật Doanh nghiệp 2020 đều đã bỏ đi cụm từ “... công ty hợp danh” của Luật Doanh nghiệp 2005 và sau đó đề cập đến cụm từ “... thành viên Hội đồng thành viên” theo nghĩa chung. Điều này có khả năng dẫn đến sự nhầm lẫn cho người áp dụng pháp luật khi hiểu rằng, thành viên góp vốn cũng là một loại thành viên của Hội đồng thành viên trong công ty hợp danh như các quy định tại điểm b và c khoản 1 Điều 177, khoản 1 Điều 182 Luật Doanh nghiệp 2020. Theo đó, thành viên góp vốn cũng có thể bị hiểu lầm là người quản lý công ty theo định nghĩa tại khoản 18 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2014 và khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020. Trong khi đó, theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 187 Luật Doanh nghiệp 2020, thành viên góp vốn hoàn toàn không có quyền tham gia quản lý công ty và cũng không được tiến hành hoạt động kinh doanh nhân danh công ty (chỉ có thể nhân danh cá nhân mình hoặc nhân danh người khác tiến hành kinh doanh ngành, nghề kinh doanh của công ty). Như vậy, có thể thấy rằng cách sử dụng từ ngữ trong việc định nghĩa về người quản lý trong công ty hợp danh của Luật Doanh nghiệp 2020, nhất là đối với thành viên góp vốn, có bất cập và sự điều chỉnh là cần thiết để đảm bảo quy định pháp luật được hiểu rõ ràng, thống nhất một nghĩa và trách nhiệm của người quản lý được áp dụng đúng chủ thể.

Thứ ba, khi so sánh với Luật Doanh nghiệp 2014, cách định nghĩa về người quản lý doanh nghiệp của Luật Doanh nghiệp 2020 gần như tương tự. Tuy vậy, Luật Doanh nghiệp 2020 cũng hướng đến việc đưa ra quy định mở để các công ty tùy theo tính chất đặc thù trong hoạt động kinh doanh và quản trị nội bộ của

mình mà có thể tự quyết định thêm các chức danh quản lý khác, ngoài những chức danh quản lý bắt buộc phải có theo luật định. Điểm khác biệt quan trọng nhất so với Luật Doanh nghiệp 2014 là Luật Doanh nghiệp 2020 đã bỏ cụm từ “có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty” sau cụm từ “chức danh quản lý khác”. Sự thay đổi này thể hiện quan điểm của nhà làm luật là mở rộng phạm vi định nghĩa và giảm bớt các điều kiện để một chức danh trong công ty có thể được xem là người quản lý. Cụ thể, chỉ cần Điều lệ công ty quy định một chức danh hay một cá nhân nào đó là người quản lý thì người này hiển nhiên được xem là người quản lý công ty và chịu các trách nhiệm tương ứng của người quản lý, mà không cần phải tính đến điều kiện có được nhân danh công ty thực hiện giao dịch hay không.

Quản lý CTCP được hiểu là quá trình bộ máy quản lý công ty đặt mục tiêu, kế hoạch và nỗ lực đạt được mục tiêu và kế hoạch thông qua tác động lên hành vi của người khác.

Về lý thuyết, người có chức danh quản lý trong CTCP là người nắm giữ một vị trí quản lý với tên gọi cụ thể và gắn với vị trí quản lý đó là thẩm quyền ra hoặc tham gia ra quyết định quản lý nhất định. “Có thể nói rằng công việc chính hay “sản phẩm” chính của người lãnh đạo, quản lý là ra các quyết định. Một quyết định đưa ra có thể khác nhau và cách thức, phương pháp ra quyết định cũng có thể khác nhau: quyết định cá nhân hay quyết định tập thể.”⁷

Quyết định quản lý là hành vi ấn định một hoặc một số giải pháp/phương án để giải quyết một hoặc một số vấn đề quản lý. Ví dụ, thông qua kế hoạch kinh doanh của công ty, quyết định chào bán trái phiếu của công ty, giao kết các hợp đồng,... Các hoạt động nhân danh công ty xác lập quyền, nghĩa vụ của công ty cũng chỉ là một trong những hoạt động ra quyết định. Các hoạt động như xây dựng các bản dự thảo, chuẩn bị tài liệu, thông tin, đưa ra ý kiến tư vấn, đưa ra ý kiến bình luận độc lập hoặc các hoạt động mang tính hỗ trợ, hành chính khác không được coi là hoạt động ra quyết định.

⁷ Vũ Thành Hưng (2012), *Chuyên đề: Những vấn đề cơ bản về quản trị doanh nghiệp (Tài liệu dành cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa)*, Cục phát triển doanh nghiệp – Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trang 23.

Trong bộ máy quản lý của công ty, đương nhiên có những người có chức danh quản lý có vai trò quan trọng hơn những người có chức danh quản lý khác. Sự quan trọng của họ được phản ánh thông qua thẩm quyền ra hoặc tham gia ra các quyết định quản lý quan trọng. Vì quyết định của họ quan trọng nên họ phải tuân theo những tiêu chuẩn khắt khe hơn về bổn phận và trách nhiệm so với những cá nhân khác trong công ty. Như vậy người có chức danh quản lý trong CTCP không hoàn toàn đồng nhất với NQLCTCP. Vì vậy, cần thiết phải xây dựng các tiêu chí để xác định được những cá nhân nắm giữ chức danh quản lý nào là NQLCTCP.

Để xác định NQLCTCP cần dựa vào những tiêu chí sau:

Thứ nhất, tiêu chí kinh tế

Tiêu chí kinh tế là tiêu chí xác định tư cách NQLCTCP theo khía cạnh kinh tế. Đó là dựa vào tính quan trọng của một vị trí quản lý trong tổ chức mà một người đang nắm giữ để xác định xem người đó có cần thiết được xếp vào nhóm NQLCTCP hay không. Tính quan trọng của vị trí quản lý được phản ánh qua thẩm quyền ra các quyết định quan trọng. Như Mark Byrne phân tích: *“Ngoài thành viên hội đồng quản trị, người quản lý công ty cổ phần được mở rộng đến những người: làm, hoặc tham gia làm quyết định tác động đến toàn bộ hoặc một bộ phận đáng kể của hoạt động kinh doanh của công ty; hoặc có khả năng tác động đáng kể đến tình trạng tài chính của công ty.”*⁸. Như vậy, quyết định quan trọng là *“quyết định tác động đến toàn bộ hoặc một bộ phận đáng kể của hoạt động kinh doanh của công ty; hoặc có khả năng tác động đáng kể đến tình trạng tài chính của công ty”*.

Quyết định quan trọng là các quyết định giải quyết các vấn đề quan trọng trong tổ chức và hoạt động của công ty. Thông thường các vấn đề sau được coi là vấn đề quan trọng của công ty: (1). Mục tiêu, chiến lược và kế hoạch kinh doanh của công ty; (2). Cơ cấu, tổ chức, bộ máy quản lý của công ty; (3). Đầu tư, góp vốn hợp tác kinh doanh; (4). Các giao dịch có giá trị lớn; (5). Giám sát việc thực thi các chính sách tài chính, kinh doanh của công ty. Tùy vào hoàn cảnh mỗi công ty mà

⁸ Mark Byrne (2006), *The duties and liabilities of persons below board level*, Canberra Law Review Vol, trang 50.

một vấn đề được coi là có ảnh hưởng đến toàn bộ hoặc một phần đáng kể tình hình kinh doanh hoặc tài chính của công ty.

Như vậy, việc xác định như thế nào được coi là “*quyết định tác động đến toàn bộ hoặc một bộ phận đáng kể của hoạt động kinh doanh của công ty; hoặc có khả năng tác động đáng kể đến tình trạng tài chính của công ty*”⁹ cần được dành cho điều lệ của công ty xác định. Trong trường hợp, điều lệ công ty không xác định rõ thì tòa án sẽ dựa vào tập quán hoặc nguyên lý quản trị chung để xác định một “*quyết định tác động đến toàn bộ hoặc một bộ phận đáng kể của hoạt động kinh doanh của công ty; hoặc có khả năng tác động đáng kể đến tình trạng tài chính của công ty*”.

Nếu theo cơ chế quản lý tập trung, các vấn đề quan trọng sẽ thuộc thẩm quyền quyết định của cơ quan quản lý trung tâm như HĐQT, giám đốc. Tuy nhiên, ngày nay, các công ty đều có xu hướng quản lý phi tập trung. Xu hướng chung là các doanh nghiệp đang tăng thêm quyền hạn và trách nhiệm cho cấp thấp hơn thông qua hình thức phân cấp, giao quyền hoặc ủy quyền¹⁰. Như vậy, việc nhận diện NQLCTCP sẽ ngày càng trở nên phức tạp hơn.

Thứ hai, tiêu chí pháp lý

Tiêu chí kinh tế vừa nêu rất trừu tượng, các nhà làm luật cũng khó mà liệt kê hết được những vấn đề nào là vấn đề quan trọng và từ đó xác định NQLCTCP. Do vậy, việc chuyển hóa tiêu chí kinh tế thành tiêu chí pháp lý cần theo hướng: (1) định danh một số chức danh quan trọng nhất là NQLCTCP; (2) thừa nhận các chức danh do HĐQT bầu, bổ nhiệm hoặc phê chuẩn là NQLCTCP; và (3) trao cho tòa án quyền xác định tư cách NQLCTCP dựa trên tiêu chí “*có thẩm quyền ra quyết định quan trọng.*”

Trước hết, các nhà làm luật nên từ các tiêu chí kinh tế xác định xem những chức danh quản lý nào cần được coi là NQLCTCP. Thành viên HĐQT và giám đốc là những vị trí quản lý quan trọng nhất trong công ty nên pháp luật quy định họ

⁹ Đỗ Minh Tuấn (2017), Pháp luật về nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, trang 40.

¹⁰ Vũ Thành Hưng (2012), *Chuyên đề: Những vấn đề cơ bản về quản trị doanh nghiệp (Tài liệu dành cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa)*, Cục phát triển doanh nghiệp – Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trang 28.

là NQLCTCP. Người đại diện theo pháp luật có vai trò rất quan trọng trong công ty, có tư cách thực hiện các hành vi nhân danh công ty. Thậm chí, người đại diện theo pháp luật có thể thay mặt công ty tham gia các giao dịch có giá trị lớn, có ảnh hưởng đáng kể đến tình hình tài chính hoặc tình trạng kinh doanh của công ty. Đây chính là các quyết định quan trọng. Vì vậy, người đại diện theo pháp luật cũng cần pháp luật quy định là NQLCTCP. Nhóm thứ hai sẽ do Điều lệ của công ty quy định. Thông thường, các Điều lệ công ty xác định những vị trí quản lý quan trọng cần phải do HĐQT quyết định bổ nhiệm hoặc phê chuẩn. Tùy theo qui mô, lĩnh vực hoạt động và yếu tố khác của từng công ty mà các cổ đông định hình ra những chức danh nào có thể ra hoặc tham gia ra các quyết định có ảnh hưởng đáng kể đến tình hình tài chính hoặc kinh doanh của công ty. Vì vậy, những chức danh này cần phải do những người có năng lực nhất định và có tư cách đạo đức tốt nắm giữ. Để có thể tuyển chọn được những người có năng lực và tư cách đạo đức phù hợp với các vị trí chức danh quan trọng này, một qui trình tuyển chọn và bổ nhiệm chặt chẽ là rất cần thiết. Khâu sàng lọc cuối cùng được thể hiện bằng quyết định bầu, bổ nhiệm hoặc phê chuẩn của HĐQT.

Đôi khi chức danh không phản ánh đúng thực quyền của một người. Một người mặc dù chỉ nắm giữ một chức danh ở bậc trung cấp nhưng có quyền quyết định độc lập, không chịu sự giám sát của ai trừ HĐQT hoặc Đại hội đồng Cổ đông, hoặc được giao quản lý khối lượng tài sản lớn đáng kể của công ty hoặc có quyền ra các quyết định vượt ngoài thẩm quyền mà anh ta nắm giữ. Trong những trường hợp này mặc dù không được danh chính ngôn thuận về mặt chức vụ, nhưng rõ ràng hành vi hoặc quyết định của những người này có ảnh hưởng đáng kể đến tình trạng tài sản, tài chính hoặc hoạt động kinh doanh của công ty. Trong trường hợp này, phải bỏ qua chức vụ mà xem xét thực quyền để xác định người này có phải là NQLCTCP hay không.

Từ những phân tích trên, có thể thấy dựa vào các tiêu chí kinh tế, các nhà làm luật và các công ty sẽ xác định những người nào có thẩm quyền ra các quyết định quản lý quan trọng là NQLCTCP.

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra định nghĩa về NQLCTCP như sau:

NQLCTCP bao gồm thành viên HĐQT, Chủ tịch HĐQT, Giám đốc (Tổng giám đốc), người đại diện theo pháp luật của công ty, các chức danh quản lý khác do HĐQT bổ nhiệm hoặc phê chuẩn. Ngoài những chức danh trên, những người thực tế ra hoặc tham gia ra các quyết định tác động đến toàn bộ hoặc một bộ phận đáng kể của hoạt động kinh doanh của công ty hoặc có khả năng trực tiếp hoặc gián tiếp chỉ đạo hoặc áp đặt ý chí lên các quyết định của HĐQT hoặc Giám đốc cũng được xác định là NQLCTCP.

1.1.3 Đặc điểm và vai trò của người quản lý công ty cổ phần

Với chức năng quản lý và giám sát công ty, thành viên HĐQT (trừ thành viên HĐQT điều hành) không tham gia trực tiếp vào hoạt động quản lý các công việc hàng ngày của công ty. Thành viên HĐQT tham gia vào công tác hoạch định các chiến lược, chính sách kinh doanh dài hạn của công ty và tham gia giám sát hoạt động của ban điều hành.

Trong khi đó người điều hành có vai trò triển khai các chiến lược, chính sách do HĐQT ban hành đi vào thực tiễn. Người hàng ngày nhân danh công ty làm việc với người lao động, nhà cung cấp, khách hàng, chủ nợ, cơ quan quản lý, cộng đồng dân cư và các nhóm lợi ích khác là người điều hành.

NQLCTCP thực hiện vai trò thông qua thực hiện các quyền hạn và nghĩa vụ cụ thể. Quyền hạn của NQLCTCP được quy định chung trong pháp luật và được quy định định cụ thể trong điều lệ, quyết định bổ nhiệm, hợp đồng hoặc các văn bản nội bộ khác. Ví dụ, điều lệ có thể quy định Giám đốc được quyền tuyển dụng, bổ nhiệm các vị trí trưởng phòng chuyên môn, trưởng bộ phận cơ sở và người lao động không nắm giữ vị trí quản lý. Để thực hiện các quyền này thì NQLCTCP có các quyền đương nhiên mà một người ở vị trí tương đương phải có để thực hiện được đầy đủ nhiệm vụ được giao. Ví dụ, để thực hiện được quyền tuyển dụng, bổ nhiệm vị trí trưởng phòng chuyên môn, Giám đốc có quyền tổ chức thông tin tuyển dụng, phỏng vấn ứng viên, đánh giá ứng viên và ra quyết định tuyển dụng nếu thấy phù hợp hoặc quyền đánh giá năng lực của các nhân viên hiện tại để xem xét, bổ nhiệm một số người đủ năng lực vào vị trí trưởng phòng chuyên môn. Có thể thấy rằng, với vai trò là người đại diện của công ty, khi thực hiện các quyền hạn và

nhệm vụ được giao, NQLCTCP ra hoặc tham gia ra các quyết định có ảnh hưởng đáng kể đến tình hình kinh doanh hoặc tài chính của công ty, thực hiện những hành vi có khả năng tác động đến lợi ích của công ty và của người thứ ba.

1.2. Một số vấn đề lý luận pháp luật về người quản lý công ty cổ phần

1.2.1 Khái niệm pháp luật về người quản lý công ty cổ phần

Sự điều chỉnh của pháp luật đối với CTCP sẽ góp phần giúp cho hoạt động quản trị, điều hành công ty ổn định, an toàn và minh bạch, duy trì sự tồn tại và nâng cao chất lượng tồn tại, phát triển của công ty, từ đó góp phần vào sự ổn định và phát triển của nền kinh tế.

Để các quy định của NQLCTCP là công cụ hiệu quả trong quản trị công ty, pháp luật cần quy định những nội dung sau liên quan đến NQLCTCP: pháp luật cần xây dựng các chuẩn mực xử sự mà NQLCTCP phải thực hiện theo khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Có các quy định về các chế tài áp dụng trong trường hợp NQLCTCP vi phạm nghĩa vụ. Cần thiết kế các cơ chế để bảo đảm việc thực thi các quy định về NQLCTCP. Ngoài ra, pháp luật cũng cần xây dựng các cơ chế để giám sát nhằm ngăn ngừa NQLCTCP có hành vi vi phạm nghĩa vụ.

Nguồn điều chỉnh về NQLCTCP, trước hết, quan hệ giữa CTCP với NQLCTCP chủ yếu do luật doanh nghiệp điều chỉnh. Vì vậy, NQLCTCP đối với công ty được quy định trong luật doanh nghiệp. Bên cạnh luật doanh nghiệp, một số luật chuyên ngành khác cũng có quy định về NQLCTCP như các đạo luật về tổ chức tín dụng, các đạo luật về chứng khoán,... Như vậy, luật doanh nghiệp giữ vai trò là luật chung và các đạo luật khác đóng vai trò là đạo luật chuyên ngành. Trong mối quan hệ này, luật chung đóng vai trò là nền tảng để các luật chuyên ngành xây dựng các nội dung về NQLCTCP nhằm bảo đảm tính thống nhất. Về nguyên tắc, đối với các nghĩa vụ chung đã được luật chung quy định thì luật chuyên ngành không quy định để tránh mâu thuẫn, chồng chéo. Vì vậy luật chung chỉ nên đưa ra các nguyên tắc mang tính khái quát, định hướng. Các nội dung cụ thể để luật chuyên ngành quy định hoặc đề văn bản dưới luật hướng dẫn hoặc án lệ giải thích. Luật chuyên ngành quy định về những nghĩa vụ mà luật chung không đề cập hoặc cụ thể hóa những nguyên tắc đã được luật chung đưa ra. Ngoài ra, bộ luật dân sự

cũng chứa đựng những quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ pháp luật về NQLCTCP. Bên cạnh đó, trách nhiệm pháp lý của NQLCTCP được quy định trong luật doanh nghiệp, bộ luật dân sự, bộ luật hình sự, luật xử lý vi phạm hành chính và các luật chuyên ngành có liên quan.

Một vấn đề không thể phủ nhận là có nhiều NQLCTCP đồng thời là người lao động. Vấn đề đặt ra là luật doanh nghiệp hay luật lao động điều chỉnh quan hệ giữa công ty với NQLCTCP đồng thời là người lao động? Cần phải có những chuẩn mực hành vi chặt chẽ, khắt khe nhằm ngăn ngừa những hành vi sai trái của NQLCTCP. Luật lao động có mục tiêu chủ yếu là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đồng thời, các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động thường ít khắt khe. Việc xử lý kỷ luật lao động và áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao động rất phức tạp và khó khăn cho người sử dụng lao động. Vì vậy, các quy định của pháp luật lao động không phù hợp để ngăn ngừa NQLCTCP thực hiện các hành vi sai trái. Trong khi đó luật doanh nghiệp có mục tiêu bảo vệ nhà đầu tư và công ty. Do đó, các chuẩn mực ứng xử của NQLCTCP được quy định bởi luật doanh nghiệp có xu hướng chặt chẽ và khắt khe hơn. Vì lẽ đó, việc áp dụng luật doanh nghiệp để điều chỉnh mối quan hệ giữa công ty với NQLCTCP đồng thời là người lao động là phù hợp. Bên cạnh đó, các đạo luật chuyên ngành, bộ luật dân sự, bộ luật hình sự sẽ được áp dụng để xác định nghĩa vụ và trách nhiệm của một người với tư cách là NQLCTCP dù người này có đồng thời là người lao động hay không.

Từ các phân tích trên có thể định nghĩa pháp luật về NQLCTCP như sau: Pháp luật về NQLCTCP là hệ thống các quy phạm pháp luật quy định NQLCTCP, các biện pháp chế tài áp dụng khi NQLCTP vi phạm các nghĩa vụ này và các cơ chế bảo đảm thực thi các nghĩa vụ của NQLCTCP.

1.2.2 Nội dung pháp luật về người quản lý công ty cổ phần

Pháp luật về NQLCTCP cần đáp ứng vai trò là điều kiện khung pháp lý để hoạt động CTCP được tổ chức với các thiết chế chặt chẽ, mỗi thiết chế xác định được giới hạn, phạm vi hoạt động của mình cũng như mối liên kết giữa mình với các thiết chế còn lại, đồng thời xác định nghĩa vụ, trách nhiệm tổng hoà đối với

những chủ thể có liên quan. Để thực hiện được vai trò này, pháp luật về NQLCTCP cần chứa đựng các nội dung cơ bản sau đây:

Thứ nhất, các quy định về quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần

Việc giải thích nghĩa vụ của người quản lý công ty như thế nào là thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách tốt nhất sẽ có áp dụng được một chuẩn mức hay thước đo nào đúng cho mọi trường hợp. Bởi, sẽ rất khó để giải thích trong trường hợp người quản lý công ty thất bại do năng lực yếu kém của người quản lý mặc dù họ thực hiện công việc với sự trung thực và cẩn trọng.

Thứ hai, các quy định về trách nhiệm pháp lý của người quản lý công ty cổ phần

Mặc dù các quy định của pháp luật Việt Nam không chỉ rõ quan hệ giữa NQLCTCP với công ty là quan hệ hợp đồng hay là quan hệ dân sự ngoài hợp đồng. Nhưng rõ ràng, NQLCTCP được công ty trao quyền nhân danh công ty thực hiện các quyền và nghĩa vụ nhất định. Đây chính là quan hệ hợp đồng ủy quyền. Theo đó, NQLCTCP sẽ phải chịu các trách nhiệm dân sự, trách nhiệm kỷ luật, trách nhiệm hành chính, trách nhiệm hình sự.

Thứ ba, các quy định về biện pháp bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý trong công ty cổ phần

Các quy định miễn trừ trách nhiệm pháp lý cho thành viên HĐQT phản đối thông qua nghị quyết trái với quy định của pháp luật hoặc Điều lệ công ty gây thiệt hại cho công ty.

Thứ tư, các quy định về xử lý vi phạm nghĩa vụ của người quản lý

Cơ chế bảo đảm thực thi pháp luật về nghĩa vụ của NQLCTCP khá rộng bao gồm cơ chế giám sát nội bộ bởi chính thành viên HĐQT độc lập, ban kiểm soát (đối với công ty có ban kiểm soát), giám sát và bảo đảm thực thi bởi cơ quan hành chính nhà nước, giám sát và bảo đảm thực thi pháp luật về nghĩa vụ của NQLCTCP bởi tổ chức xã hội – nghề nghiệp và tổ chức tự quản và cơ chế giải quyết tranh chấp về nghĩa vụ của NQLCTCP.

Kết luận chương 1

Thông qua Chương 1, tác giả đã khái quát được các vấn đề cơ bản nhất về người quản lý CTCP là: khái niệm, đặc điểm và vai trò của CTCP; khái niệm, đặc điểm người quản lý CTCP; khái niệm, đặc điểm, nội dung pháp luật về người quản lý CTCP. Có thể nói, CTCP là loại hình doanh nghiệp chiếm vai trò quan trọng nhờ hội tụ nhiều ưu điểm trong nền kinh tế thị trường. CTCP được xem là sự lựa chọn tối ưu khi các nhà kinh doanh muốn lực chọn mô hình kinh doanh với quy mô lớn và có nhu cầu huy động vốn rộng rãi. Do vậy, việc nghiên cứu và tìm hiểu về người quản lý CTCP là cần thiết để có thể nắm rõ các quy định của pháp luật và ứng dụng nó vào thực tiễn.

Việc tìm hiểu pháp luật về người quản lý CTCP cũng giúp cho doanh nghiệp có được hiểu biết nhất định trong việc quản lý công ty, tạo thuận lợi trong quá trình quản lý, điều hành công ty, thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ của mình và bảo vệ lợi ích của các cổ đông và các chủ thể khác có liên quan.

Thực hiện tốt công tác tổ chức quản lý CTCP theo pháp luật sẽ cải thiện mô hình quản lý, góp phần làm cho CTCP phát triển bền vững. Từ đó, làm cơ sở cho việc phân tích và đánh giá quy định pháp luật về người quản lý CTCP và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home ở Chương 2. Chương 2 sẽ kiểm nghiệm lý luận này trong pháp luật hiện hành và thực tiễn.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI LUX HOME

2.1 Thực trạng pháp luật Việt Nam về người quản lý công ty cổ phần

2.1.1 Thực trạng các quy định về quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần

2.1.1.1 Nhóm quyền của người quản lý công ty cổ phần

Quyền của Chủ tịch Hội đồng quản trị

Trong mô hình quản trị của công ty cổ phần, HĐQT là cơ quan giữ vai trò hoạch định và quyết định các vấn đề chiến lược dưới sự giám sát của Đại hội đồng cổ đông. Người đứng đầu cơ quan này là Chủ tịch Hội đồng quản trị, giữ vị trí điều phối trung tâm trong toàn bộ hoạt động của Hội đồng.

Khoản 1 Điều 156 Luật Doanh nghiệp 2020 quy định Chủ tịch Hội đồng quản trị do HĐQT bầu trong số các thành viên và chịu trách nhiệm thực hiện quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật và Điều lệ công ty. Quy định này phản ánh nguyên tắc quản trị dựa trên quyền lực tập thể, đồng thời xác lập vai trò then chốt của Chủ tịch trong việc bảo đảm sự vận hành thống nhất của Hội đồng quản trị. Theo khoản 2 Điều 156 Luật Doanh nghiệp 2020, Chủ tịch Hội đồng quản trị có thẩm quyền xây dựng chương trình hoạt động, chuẩn bị nội dung, triệu tập và chủ trì các cuộc họp HĐQT, tổ chức việc thông qua nghị quyết và giám sát quá trình thực hiện nghị quyết; đồng thời chủ tọa các cuộc họp Đại hội đồng cổ đông. Các thẩm quyền này tạo lập cơ chế kiểm soát quyền lực nội bộ, góp phần hạn chế xung đột giữa các thiết chế quản trị và bảo đảm Hội đồng quản trị thực hiện hiệu quả chức năng đại diện và bảo vệ lợi ích của cổ đông. Việc quy định quyền của Chủ tịch theo cách này vừa thể hiện nguyên tắc quyền lực chịu trách nhiệm, vừa đảm bảo Chủ tịch là cầu nối giữa định hướng chiến lược và giám sát thực hiện chiến lược, tránh tình trạng “quyền lực tách rời trách nhiệm” vốn là nguyên nhân chính gây ra vấn đề quản trị yếu kém trong công ty cổ phần.

Quyền của Giám đốc

Khác với Hội đồng quản trị – cơ quan đảm nhiệm chức năng định hướng và quyết sách chiến lược, Giám đốc trong công ty cổ phần là người trực tiếp tổ chức và điều hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh thường nhật của doanh nghiệp dưới sự giám sát của Hội đồng quản trị. Vị trí pháp lý của chủ thể này được xác lập tại Điều 162 Luật Doanh nghiệp năm 2020, theo đó Hội đồng quản trị có thẩm quyền bổ nhiệm Giám đốc và giao cho Giám đốc trách nhiệm tổ chức thực hiện hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty.

Khoản 1 và khoản 2 Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020 quy định Giám đốc có quyền tự quyết đối với các vấn đề kinh doanh thường xuyên không thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị; tổ chức triển khai nghị quyết, quyết định của Hội đồng quản trị; điều hành việc thực hiện kế hoạch sản xuất – kinh doanh và phương án đầu tư đã được phê duyệt. Đồng thời, Giám đốc còn có thẩm quyền đề xuất mô hình tổ chức, ban hành quy chế quản lý nội bộ theo thẩm quyền; thực hiện bổ nhiệm, miễn nhiệm các chức danh quản lý cấp dưới; tổ chức tuyển dụng lao động, ký kết hợp đồng lao động và quản lý, sử dụng tài sản của doanh nghiệp.

Từ góc độ học thuật, cơ chế phân quyền giữa Hội đồng quản trị và Giám đốc được nhìn nhận là một nguyên tắc cốt lõi của quản trị doanh nghiệp hiện đại, theo đó quyền hoạch định chiến lược thuộc về Hội đồng quản trị, còn quyền tổ chức thực thi chiến lược thuộc về Giám đốc. Sự phân định này nhằm ngăn ngừa hiện tượng tập trung quyền lực, đồng thời tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong quá trình điều hành công ty.

2.1.1.2 Nhóm nghĩa vụ chung của người quản lý công ty cổ phần

Đối với nhóm nghĩa vụ chung của người quản lý công ty không có sự phân biệt đáng kể giữa loại hình công ty cổ phần và các loại hình công ty khác như công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp danh. Luật Doanh nghiệp năm 2020 (Chương I - những quy định chung) không có một điều luật riêng quy định về nghĩa vụ chung của người quản lý công ty để áp dụng cho mọi loại hình công ty. Chúng ta chỉ tìm thấy các quy định về nghĩa vụ của người quản lý trong các chương quy định về từng loại hình công ty cụ thể như: công ty Trách nhiệm hữu hạn; doanh nghiệp nhà nước; công ty cổ phần; công ty hợp danh; nhóm công ty. Tổng kết lại,

người quản lý công ty cổ phần nói riêng, người quản lý công ty nói chung có các nghĩa vụ sau:

Thứ nhất, thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp tối đa của công ty.

Ở đây, nghĩa vụ trung thực đòi hỏi những người quản lý phải hành động một cách thẳng thắn, thành thực, không có sự gian dối trong mọi hoạt động của mình. Ứng xử theo những sự lựa chọn và thói quen hợp lý mà người ta có thể chờ đợi ở bất kỳ nhà kinh doanh nào. Đây là một yêu cầu quan trọng đối với bất kỳ nhà quản lý nào khi thực hiện các hoạt động điều hành công ty.

Nghĩa vụ cẩn trọng đòi hỏi người quản lý công ty cần phải giữ thái độ cẩn thận, miễn cưỡng trong việc quản lý công việc của công ty, người quản lý phải tìm hiểu mọi thông tin có liên quan và chứng tỏ rằng đã cân nhắc mọi khả năng lựa chọn trước khi ra quyết định. Nghĩa vụ cẩn trọng của người quản lý không hoàn toàn giống với nghĩa vụ của người cai quản (người được cử để trông giữ, bảo vệ tài sản một cách thụ động). Người cai quản có trách nhiệm bảo tồn tài sản, trong khi đó những người quản lý được mong đợi làm tăng giá trị tài sản cho công ty¹¹. Theo Hamilton (người Mỹ), nghĩa vụ cẩn trọng có nghĩa là khi thực hiện chức vụ của mình, người quản lý công ty cần phải: a, Có thiện chí; b, Thực hiện chức vụ như một người có thận trọng bình thường sẽ làm trong trường hợp tương tự; c, Với phương thức thích đáng, họ có lý do tin tưởng rằng đó là phương thức tốt nhất phù hợp với lợi ích công ty¹². Thực tế chứng minh, chỉ một quyết định thiếu cẩn trọng có thể gây ra thiệt hại đáng kể cho công ty. Nếu một ông Tổng giám đốc hãng hàng không khi nhận được đơn khởi kiện đòi tiền công của một luật sư người Italia mà lặng lẽ cất vào ngăn kéo, không thèm đọc, không thèm trả lời thư mời của toà án, không tham dự cũng như không hề theo dõi diễn biến phiên toà... những điều ấy cho thấy nhiều dấu hiệu bất cẩn không thể cho phép đối với bất kỳ người kinh doanh nào¹³.

¹¹ PGS.TS Phạm Duy Nghĩa (2004), Chuyên Khảo Luật kinh tế, Nxb. Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội.

¹² Ngô Viễn Phú, “Nghiên cứu so sánh quản lý CTCP theo pháp luật nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và pháp luật Cộng hòa nhân dân Trung Hoa”, Luận Án Tiến Sĩ, Khoa Luật ĐHQG Hà Nội.

¹³ Phạm Duy Nghĩa (2006), Giáo trình Luật kinh tế, tập 1, Luật doanh nghiệp: Tinh huớng, phân tích, bình luận, Nxb. Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội, tr.95.

Việc giải thích nghĩa vụ của người quản lý công ty như thế nào là thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách tốt nhất sẽ có áp dụng được một chuẩn mức hay thước đo nào đúng cho mọi trường hợp. Bởi, sẽ rất khó để giải thích trong trường hợp người quản lý công ty thất bại do năng lực yếu kém của người quản lý mặc dù họ thực hiện công việc với sự trung thực và cẩn trọng.

Luật Doanh nghiệp năm 2020 không có sự giải thích rõ như thế nào là trung thực, cẩn trọng, tốt nhất cũng như chưa quy định rõ hành vi như thế nào thì gọi là thiếu cẩn trọng, mẫn cán hay trung thực. Quy định này mới chỉ thể hiện ở mức độ cơ bản và nguyên tắc chung. Các nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng nêu trên đều là những nghĩa vụ xuất phát từ nền tảng đạo đức, rất mơ hồ về các dấu hiệu pháp lý và phụ thuộc nhiều vào sự giải thích trong các trường hợp cụ thể¹⁴. Ở các nước theo hệ thống pháp luật Common Law với thủ tục tố tụng tranh tụng (rất đề cao vai trò của thẩm phán, luật sư) thì việc giải quyết đối với những vi phạm nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng, tốt nhất của người quản lý công ty tỏ ra phù hợp hơn với những nước theo hệ thống civil law áp dụng thủ tục tố tụng thẩm vấn.

Thứ hai, người quản lý công ty có nghĩa vụ trung thành với lợi ích của công ty; không sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của công ty, không lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng tài sản của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác. Nghĩa vụ này của người quản lý có liên hệ mật thiết đến các quy định nhằm kiểm soát giao dịch có khả năng tư lợi trong công ty, trong đó bao gồm cả các giao dịch nội gián.¹⁵

Giao dịch có khả năng tư lợi (self-dealing transaction) là giao dịch có khả năng sẽ gây thiệt hại về tài sản, quyền lợi của công ty do người đại diện tham gia giao dịch lạm dụng vị thế của mình nhằm thu lợi cho cá nhân. Giao dịch có khả năng tư lợi hàm chứa ba yếu tố cơ bản: (1) sự dịch chuyển quyền lợi của công ty sang cá nhân; (2) sự vi phạm của người được ủy thác tham gia giao dịch; (3) sự lạm dụng vị thế để tư lợi. Như vậy, vi phạm nghĩa vụ của người quản lý là nguyên nhân dẫn đến những giao dịch tư lợi. Ngoài ra, người quản lý có thể lạm dụng khả

¹⁴ Ngô Huy Cương (2013), Giáo trình Luật Thương mại phần chung và thương nhân; Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.191.

¹⁵ Nguyễn Thanh Lý (2016), “Khái niệm, đặc điểm và ảnh hưởng của giao dịch có khả năng tư lợi trong công ty”, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội, số 6/2016.

năng nắm bắt thông tin để thực hiện các giao dịch nội gián. Luật Doanh nghiệp năm 2020 và các đạo luật doanh nghiệp trước đó không nhắc đến những giao dịch nội gián trong công ty đại chúng. Tuy nhiên, chúng ta có thể tìm hiểu những giao dịch này thông qua các quy định của Luật Chứng khoán và Bộ luật Hình sự. Theo Luật Chứng khoán quy định cấm hành vi “Sử dụng thông tin nội bộ để mua, bán chứng khoán cho chính mình hoặc cho người khác; tiết lộ, cung cấp thông tin nội bộ hoặc tư vấn cho người khác mua, bán chứng khoán trên cơ sở thông tin nội bộ”.

Thông tin nội bộ là thông tin liên quan đến công ty cổ phần chưa được công bố mà nếu được công bố có thể ảnh hưởng lớn đến giá cổ phiếu của công ty. Và người biết thông tin nội bộ là: thành viên HĐQT; Ban kiểm soát; Giám đốc, Phó Giám đốc/tổng giám đốc; cổ đông lớn; người kiểm toán báo cáo tài chính;... Bên cạnh đó, Điều 210, Bộ luật Hình sự năm 2017 cũng quy định giao dịch nội gián là loại giao dịch vi phạm pháp luật hình sự và người thực hiện giao dịch này là tội phạm: “Người nào biết được thông tin liên quan đến công ty đại chúng hoặc quỹ đại chúng chưa được công bố mà nếu được công bố có thể ảnh hưởng lớn đến giá chứng khoán của công ty đại chúng hoặc quỹ đại chúng đó mà sử dụng thông tin này để mua bán chứng khoán hoặc tiết lộ, cung cấp thông tin này hoặc tư vấn cho người khác mua bán chứng khoán trên cơ sở thông tin này, thu lợi bất chính... thì...”, với loại tội phạm này Bộ luật Hình sự cũng quy định trách nhiệm hình sự đối với cả cá nhân và pháp nhân thương mại¹⁶.

Thứ ba, nghĩa vụ thông báo kịp thời, đầy đủ, chính xác cho công ty về doanh nghiệp mà họ và người có liên quan của họ làm chủ sở hữu hoặc có cổ phần, phần vốn góp chi phối. Ở một góc độ nào đó, nghĩa vụ này hỗ trợ cho nghĩa vụ đã nêu trên, đương nhiên, để tránh việc người quản lý công ty lạm dụng địa vị, chức vụ để trục lợi thì việc công khai các thông tin với người của liên quan là cần thiết. Dựa vào từng giao dịch cụ thể của công ty với người quản lý và người có liên quan của người quản lý, công ty sẽ có cơ chế chấp thuận và giám sát giao dịch đó một cách phù hợp. Pháp luật doanh nghiệp đặc biệt chú ý đến giao dịch của công ty với “người liên quan”. Theo Bộ quy tắc về quản trị công ty của OECD định nghĩa:

¹⁶ Điều 76, Bộ luật Hình sự năm 2017.

“các bên có liên quan bao gồm các đơn vị cùng chịu một sự kiểm soát, các cổ đông lớn kể cả các thành viên trong gia đình họ, các công ty liên kết và những người nắm giữ các vị trí quản lý chủ chốt”¹⁷. Xác định người có liên quan cần lưu ý các đặc điểm sau: (1) người liên quan có thể là cá nhân hoặc tổ chức tham gia vào giao dịch của công ty; (2) có mối quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp với công ty; (3) cơ sở mối quan hệ với công ty có thể là: quan hệ lợi ích, quan hệ gia đình, quan hệ quản lý, quan hệ tình cảm cá nhân...; (4) người liên quan có khả năng quyết định hoặc có khả năng chi phối tới việc xác lập và thực hiện giao dịch của công ty. Khi tham gia giao dịch với các chủ thể này công ty phải chịu những sức ép nhất định về tài chính cũng như quản lý, là nguyên nhân làm cho các giao dịch có nguy cơ không được xác lập một cách công bằng, bình đẳng. Hiện nay, các văn bản pháp luật không đưa ra khái niệm đồng nhất về người có liên quan của doanh nghiệp. Theo quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2020, người có liên quan¹⁸ là cá nhân, tổ chức có quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp với doanh nghiệp trong các trường hợp sau đây:

Công ty mẹ, người quản lý và người đại diện theo pháp luật của công ty mẹ và người có thẩm quyền bổ nhiệm người quản lý của công ty mẹ; Công ty con, người quản lý và người đại diện theo pháp luật của công ty con; Cá nhân, tổ chức hoặc nhóm cá nhân, tổ chức có khả năng chi phối hoạt động của doanh nghiệp đó thông qua sở hữu, thuê mua cổ phần, phần vốn góp hoặc thông qua việc ra quyết định của công ty; Cá nhân là người đại diện theo ủy quyền của công ty, tổ chức đó.

Người quản lý doanh nghiệp, người đại diện theo pháp luật, Kiểm soát viên. Vợ, chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố chồng, mẹ chồng, bố vợ, mẹ vợ, con đẻ, con nuôi, con rể, con dâu, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu của người quản lý công ty, người đại diện theo pháp luật, Kiểm soát viên, thành viên và cổ đông sở hữu phần vốn góp hay cổ phần chi phối.

Doanh nghiệp trong đó cá nhân, công ty, tổ chức trên có sở hữu đến mức chi phối việc ra quyết định của công ty. Bên cạnh việc nhận diện đối với người có liên quan của doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp còn đưa ra khái niệm người có

¹⁷ Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế -OECD (2004), Bộ quy tắc về quản trị công ty của OECD, tr.55.

¹⁸ Khoản 23, Điều 4, Luật Doanh nghiệp năm 2020.

quan hệ gia đình bao gồm: vợ, chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố chồng, mẹ chồng, bố vợ, mẹ vợ, con đẻ, con nuôi, con rể, con dâu, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu, anh ruột của vợ, anh ruột của chồng, chị ruột của vợ, chị ruột của chồng, em ruột của vợ, em ruột của chồng. Trên cơ sở quy định về người có liên quan của Luật Doanh nghiệp, các văn bản pháp luật chuyên ngành khác có thể xác định cụ thể hơn về người có liên quan của công ty, chẳng hạn Luật Chứng khoán sẽ chỉ ra một số trường hợp đặc biệt để thu hẹp hơn phạm vi của người liên quan theo Luật Doanh nghiệp gồm: Doanh nghiệp và người nội bộ của doanh nghiệp đó; quỹ đại chúng, công ty đầu tư chứng khoán đại chúng và người nội bộ của quỹ đại chúng hoặc công ty đầu tư chứng khoán đại chúng đó; Doanh nghiệp và tổ chức, cá nhân sở hữu trên 10% số cổ phiếu có quyền biểu quyết hoặc vốn góp của doanh nghiệp đó; Tổ chức, cá nhân mà trong mối quan hệ với tổ chức, cá nhân khác trực tiếp, gián tiếp kiểm soát hoặc bị kiểm soát bởi tổ chức, cá nhân đó hoặc cùng với tổ chức, cá nhân đó chịu chung một sự kiểm soát; Cá nhân và bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố chồng, mẹ chồng, bố vợ, mẹ vợ, vợ, chồng, con đẻ, con nuôi, con dâu, con rể, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu của cá nhân đó; Công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán và các quỹ đầu tư chứng khoán, công ty đầu tư chứng khoán do công ty quản lý quỹ đầu tư chứng khoán đó quản lý; Quan hệ hợp đồng trong đó một tổ chức, cá nhân là đại diện cho tổ chức, cá nhân kia. Ngoài ra, đối với những doanh nghiệp nhà nước, công ty đại chúng các giao dịch giữa công ty với người có liên quan và người có quan hệ gia đình được xác định là một trong những giao dịch có khả năng tư lợi có sự tham gia của người quản lý hoặc người có liên quan của của người quản lý cần phải kiểm soát chặt chẽ. Như vậy, về cơ bản, các nghĩa vụ chung của người quản lý công ty sẽ điều chỉnh hành vi của người quản lý trong mối quan hệ giữa người quản lý công ty với công ty, chủ sở hữu công ty và chủ nợ của công ty. Các nghĩa vụ này có mối quan hệ mật thiết, bổ trợ cho nhau, việc thực hiện nghĩa vụ này là tiền đề đảm bảo thực hiện nghĩa vụ khác.

2.1.1.2 Nhóm nghĩa vụ riêng của người quản lý trong công ty cổ phần.

Do đặc thù về cơ cấu tổ chức và mô hình quản trị, mỗi loại hình doanh nghiệp có các chức danh quản lý khác nhau, kéo theo đó là các nghĩa vụ pháp lý tương ứng của người quản lý. Vì vậy, việc xác định các nghĩa vụ riêng của người quản lý công ty trước hết phải dựa trên việc xác định loại hình doanh nghiệp và chức danh quản lý cụ thể mà người đó đảm nhiệm. Cơ sở pháp lý để xác định các nghĩa vụ này bao gồm các quy định của Luật Doanh nghiệp và Điều lệ công ty.

Đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị, ngoài các nghĩa vụ chung với tư cách là thành viên Hội đồng quản trị, pháp luật còn quy định các nghĩa vụ mang tính tổ chức và điều phối hoạt động của Hội đồng quản trị, như: chủ tọa các cuộc họp của Đại hội đồng cổ đông và Hội đồng quản trị; lập chương trình, kế hoạch hoạt động của Hội đồng quản trị; tổ chức việc thông qua và giám sát thực hiện các nghị quyết của Hội đồng quản trị. Các nghĩa vụ này phản ánh vai trò trung tâm của Chủ tịch Hội đồng quản trị trong việc bảo đảm tính liên tục, thống nhất và hiệu quả trong hoạt động quản trị công ty.

Tuy nhiên, các quy định hiện hành về nghĩa vụ của thành viên Hội đồng quản trị và Chủ tịch Hội đồng quản trị vẫn chủ yếu mang tính liệt kê thẩm quyền gắn với nghĩa vụ, trong khi chưa làm rõ ranh giới trách nhiệm pháp lý cá nhân trong trường hợp các quyết định được thông qua theo cơ chế tập thể nhưng gây thiệt hại cho công ty hoặc cổ đông. Bên cạnh đó, pháp luật vẫn dành không gian tương đối lớn cho Điều lệ công ty quy định chi tiết các nghĩa vụ này, dẫn đến khả năng áp dụng không thống nhất giữa các công ty cổ phần trên thực tế.

Thứ hai, đối với Giám đốc/Tổng Giám đốc công ty cổ phần, Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định đây là người điều hành hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao. Các nghĩa vụ của Giám đốc/Tổng Giám đốc chủ yếu gắn với việc tổ chức thực hiện nghị quyết của Hội đồng quản trị, triển khai kế hoạch kinh doanh và phương án đầu tư, cũng như quản lý hoạt động nhân sự và điều hành bộ máy nội bộ của công ty.

Về mặt lập pháp, việc trao cho Giám đốc/Tổng Giám đốc thẩm quyền quyết định các vấn đề kinh doanh hằng ngày mà không cần phải xin ý kiến Hội đồng quản trị được đánh giá là phù hợp với yêu cầu linh hoạt trong hoạt động điều hành doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm sự phân định tương đối rõ ràng giữa chức năng quản lý chiến lược của Hội đồng quản trị và chức năng điều hành của Giám đốc/Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, ranh giới giữa “quyết định kinh doanh hằng ngày” và “quyết định thuộc thẩm quyền Hội đồng quản trị” trên thực tế vẫn còn chưa rõ ràng, đặc biệt trong các công ty cổ phần không đại chúng, nơi mà Điều lệ công ty thường quy định khái quát hoặc chưa đầy đủ.

Thứ ba, đối với các chức danh quản lý khác trong công ty cổ phần, pháp luật doanh nghiệp hiện hành chủ yếu giao cho Điều lệ công ty quyền xác định cụ thể danh sách người quản lý và nghĩa vụ tương ứng của từng chức danh. Trên thực tế, tùy thuộc vào Điều lệ công ty, các chức danh như Phó Giám đốc/Tổng Giám đốc, Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng đại diện, Kế toán trưởng hoặc các chức danh quản lý khác có thể được xác định là người quản lý công ty. Cách tiếp cận này tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động xây dựng mô hình quản trị phù hợp với quy mô và lĩnh vực hoạt động, song cũng dẫn đến sự không thống nhất trong việc xác định phạm vi nghĩa vụ pháp lý của người quản lý giữa các công ty cổ phần.

2.1.2 Thực trạng các quy định về trách nhiệm pháp lý

2.1.2.1 Trách nhiệm dân sự

Mặc dù các quy định của pháp luật Việt Nam không chỉ rõ quan hệ giữa NQLCTCP với công ty là quan hệ hợp đồng hay là quan hệ dân sự ngoài hợp đồng. Nhưng rõ ràng, NQLCTCP được công ty trao quyền nhân danh công ty thực hiện các quyền và nghĩa vụ nhất định. Đây chính là quan hệ hợp đồng ủy quyền. Vì vậy, trách nhiệm dân sự của NQLCTCP được áp dụng cho NQLCTCP khi vi phạm nghĩa vụ đối với công ty là trách nhiệm dân sự do vi phạm hợp đồng. Luật doanh nghiệp năm 2020 đã quy định về trách nhiệm dân sự cho một số trường hợp vi phạm nghĩa vụ cụ thể: Trường hợp tài sản góp vốn được định giá cao hơn so với giá trị thực tế của tài sản đó tại thời điểm góp vốn thì các thành viên, cổ đông sáng

lập cùng liên đới góp thêm bằng số chênh lệch giữa giá trị được định giá và giá trị thực tế của tài sản góp vốn tại thời điểm kết thúc định giá; đồng thời liên đới chịu trách nhiệm đối với thiệt hại do cố ý định giá tài sản góp vốn cao hơn giá trị thực tế.

Hầu hết các trường hợp còn lại, Luật Doanh nghiệp năm 2020 cũng chỉ quy định người vi phạm nghĩa vụ phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại hoặc liên đới bồi thường thiệt hại mà không chỉ dẫn rõ mức bồi thường thiệt hại. Như vậy, trong những trường hợp này mức bồi thường thiệt hại sẽ được xác định theo các quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 hoặc một văn bản quy phạm pháp luật khác. Điều 361 Bộ luật Dân sự năm 2015 có thừa nhận thiệt hại về vật chất và thiệt hại về tinh thần, trong đó: thiệt hại về vật chất là tổn thất vật chất thực tế xác định được, bao gồm tổn thất về tài sản, chi phí hợp lý để ngăn chặn, hạn chế, khắc phục thiệt hại, thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút; thiệt hại về tinh thần là tổn thất về tinh thần do bị xâm phạm đến tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín và các lợi ích nhân thân khác của một chủ thể. Về cơ bản, pháp luật dân sự của Việt Nam ghi nhận nguyên tắc bồi thường thiệt hại thực tế, tức là thiệt hại đến đâu phải bồi thường đến đó. Đây là một nguyên tắc hợp lý. Trong thực tiễn cũng đã có vụ việc về NQLCTCP phải bồi thường những khoản thiệt hại cho công ty. Trong một vụ việc Tòa kinh tế - Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã chấp nhận toàn bộ đơn khởi kiện của nguyên đơn (một cổ đông lớn của công ty S) yêu cầu ông KS – Phó chủ tịch HĐQT kiêm tổng giám đốc công ty S phải bồi thường những thiệt hại gây ra cho công ty trong đó có khoản tiền phạt vi phạm hành chính do bỏ nhiệm người nước ngoài chưa có giấy phép lao động tại Việt Nam, phạt vi phạm hành chính do hành vi sử dụng lái xe không có hợp đồng lao động để tham gia kinh doanh vận tải, không thực hiện đúng các nội dung niêm yết về giá cước, doanh thu giảm 300 triệu đồng do công ty bị đình chỉ hoạt động

Mặc dù về nguyên tắc, quy định của Điều 361 Bộ luật Dân sự năm 2015 là hợp lý. Tuy nhiên, quy định này vẫn còn chung chung. Trước hết, dựa vào Điều luật này chưa thể xác định rõ chi phí luật sư hợp lý có được bồi thường hay không? Trong số ít các tranh chấp liên quan đến cổ đông khởi kiện NQLCTCP, chưa có

bản án nào của tòa án quyết định về vấn đề chi phí luật sư hợp lý. Thực tiễn xét xử tranh chấp về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng lại có các câu trả lời khác nhau về chi phí luật sư. Tòa án thành phố Hồ Chí Minh trong một bản án đã không thừa nhận chi phí luật sư. Ngược lại tòa án thành phố Hà Nội lại chấp nhận cho bồi thường chi phí luật sư và chi phí tư vấn pháp luật. Có thể thấy rằng khó có thể khẳng định chi phí luật sư sẽ được coi là thiệt hại thực tế mà NQLCTCP phải bồi thường cho công ty. Bên cạnh đó, thế nào là “thu nhập thực tế của công ty bị mất hoặc giảm sút” cũng chưa được lý giải một cách cụ thể. Đối với trường hợp NQLCTCP chiếm đoạt, sử dụng tài sản, thông tin mật hoặc cơ hội của công ty vì mục đích riêng mà không gây thiệt hại cho công ty nhưng có phát sinh thu nhập hay lợi tức cho người chiếm đoạt hoặc người thứ ba thì khoản thu nhập hay lợi tức này được xử lý như thế nào? Luật Doanh nghiệp năm 2020 không quy định cụ thể chế tài. Vì vậy, cần phải tìm căn cứ pháp lý trong Bộ luật Dân sự S năm 2015. Đối với trường hợp “chiếm đoạt, sử dụng tài sản, thông tin mật của công ty” thì có thể áp dụng Điều 579, 580, 581, 582 Bộ luật Dân sự năm 2015 để buộc: (1) hoàn trả lại tài sản; và (2) hoàn trả hoa lợi, lợi tức. Đối với trường hợp chiếm đoạt cơ hội của công ty thì Bộ luật Dân sự năm 2015 không quy định rõ về chế tài. Trong trường hợp này, khó có thể vận dụng Điều 579, 580, 581, 582 BLDS năm 2015. Bởi lẽ, khó có căn cứ để cho rằng “cơ hội của công ty” là tài sản của công ty. Một vấn đề nữa cần đặt ra là trong một số trường hợp cụ thể một số NQLCTCP cũng đồng thời là người lao động của công ty. Thông thường, người điều hành sẽ đồng thời là người lao động. Như vậy, trong trường hợp giữa người điều hành với công ty tồn tại hợp đồng lao động thì quan hệ giữa người người điều hành với công ty không chỉ là quan hệ ủy quyền mà còn là quan hệ lao động. Vậy trong trường hợp người người điều hành đồng thời là người lao động vi phạm nghĩa vụ và gây thiệt hại cho công ty thì áp dụng các quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 hay Bộ luật Lao động năm 2019? Ví dụ trong trường hợp kế toán trưởng (là NQLCTCP theo quy định của điều lệ công ty) sai sót về nghiệp vụ gây thiệt hại cho công ty, như bị cơ quan thuế phạt vi phạm hành chính, phải bồi thường cho bên thứ ba thì hành vi vi phạm này sẽ được áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại hay trách nhiệm vật

chất theo Bộ luật Lao động? Việc xác định kế toán trưởng vi phạm nghĩa vụ của NQLCTCP hay vi phạm nghĩa vụ của người lao động không dễ dàng.

Vì vậy, trong trường hợp NQLCTCP đồng thời là người lao động vi phạm nghĩa vụ đối với công ty thì việc áp dụng Bộ luật Dân sự năm 2015 sẽ công bằng hơn. Bộ luật Lao động có thừa nhận hợp đồng trách nhiệm giữa công ty với người lao động. (Điều 130.2). Theo đó, trách nhiệm bồi thường thiệt hại được xác định theo hợp đồng trách nhiệm. Tuy nhiên, không phải trường hợp nào giữa công ty với NQLCTCP đồng thời là người lao động cũng có hợp đồng trách nhiệm. Bản thân giữa Luật Doanh nghiệp năm 2020 và Bộ luật Lao động năm 2019 cũng chưa có nguyên tắc phân định phạm vi điều chỉnh giữa hai đạo luật này. Do vậy, đang tồn tại một ranh giới mong manh trong việc xác định một hành vi vi phạm nghĩa vụ là vi phạm nghĩa vụ của NQLCTCP theo quy định của pháp luật doanh nghiệp hay là vi phạm pháp luật lao động. Đây sẽ là một khó khăn trong việc xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NQLCTCP đồng thời là người lao động.

2.1.1.2 Trách nhiệm kỷ luật và trách nhiệm hành chính

Luật Doanh nghiệp năm 2020 không đề cập đến trường hợp NQLCTCP vi phạm nghĩa vụ có phải là căn cứ để miễn nhiệm, bãi nhiệm, cách chức NQLCTCP hay không? Luật doanh nghiệp để khoảng trống đó cho các doanh nghiệp tự quy định trong điều lệ.

Như vậy, NQLCTCP có thể bị miễn nhiệm, bãi nhiệm bởi Đại hội đồng cổ đông hoặc HĐQT vì bất kỳ lý do nào miễn rằng thủ tục và tỷ lệ biểu quyết theo đúng quy định của pháp luật và Điều lệ của công ty. Và đương nhiên, vi phạm nghĩa vụ sẽ là một lý do để Đại hội đồng cổ đông, HĐQT ra quyết định miễn nhiệm, bãi nhiệm hoặc cách chức NQLCTCP. Một cá nhân không phải là người lao động của công ty với tư cách là thành viên HĐQT. Do vậy, khi quyết định miễn nhiệm, bãi nhiệm thành viên HĐQT có hiệu lực pháp luật, cá nhân bị miễn nhiệm, bãi nhiệm đương nhiên chấm dứt tư cách thành viên HĐQT. Tuy nhiên, trường hợp NQLCTCP đồng thời là người lao động thì vấn đề lại trở nên phức tạp. Giả sử Giám đốc là người lao động của công ty. Trong trường hợp này, việc cách

chức, miễn nhiệm, bãi nhiệm Giám đốc có đồng nghĩa với việc chấm dứt hợp đồng lao động không ?

2.1.1.3. Trách nhiệm hình sự

Bộ luật hình sự năm 2015 đã thay đổi quan điểm và xác định NLCTCP có hành vi chiếm đoạt tài sản của công ty thì có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội tham ô và NLCTCP có hành vi nhận hối lộ có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội nhận hối lộ. Người có chức vụ không chỉ là người có thẩm quyền thực hiện công vụ mà có thể là người có thẩm quyền thực hiện một nhiệm vụ thuộc lĩnh vực tư, như quản lý, điều hành công ty. Vì vậy, NLCTCP cũng có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với tội tham ô, tội nhận hối lộ và tội thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng. Tuy nhiên, đối với tội thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng, các quy định hiện hành tạo ra ranh giới mong manh giữa phạm tội và không phạm tội.

So với các đạo luật trước đây, Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã có những bước tiến đáng kể trong việc quy định tương đối đầy đủ và chi tiết quyền, nghĩa vụ của người quản lý công ty nói chung và người quản lý công ty cổ phần nói riêng. Những quy định này thể hiện nỗ lực của nhà làm luật trong việc tiếp cận các chuẩn mực quản trị công ty hiện đại, qua đó góp phần nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm trong quản trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, từ thực tiễn áp dụng cho thấy, việc thực hiện các quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần vẫn còn tồn tại một số bất cập, vướng mắc nhất định.

Thứ nhất, việc xác định người quản lý trong công ty cổ phần còn chưa đầy đủ và phụ thuộc nhiều vào Điều lệ công ty.

Pháp luật doanh nghiệp Việt Nam hiện hành xác định người quản lý công ty theo cách tiếp cận liệt kê chức danh. Theo khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020, người quản lý trong công ty cổ phần bao gồm Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và các cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty. Cách tiếp cận này khác với pháp luật của các quốc gia theo hệ thống Common Law, nơi người quản

lý thường được xác định dựa trên chức năng, quyền lực thực tế và mức độ chi phối hoạt động của doanh nghiệp thay vì chỉ căn cứ vào chức danh pháp lý.

Một là, Việc xác định người quản lý theo hướng liệt kê chức danh như trên bộc lộ một số hạn chế. Thứ nhất, cách tiếp cận này làm thu hẹp đáng kể phạm vi chủ thể được coi là người quản lý công ty, trong khi trên thực tế nhiều chức danh như Phó Giám đốc/Phó Tổng giám đốc, Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng đại diện, Kế toán trưởng... nắm giữ quyền hạn đáng kể và có khả năng tác động trực tiếp đến hoạt động kinh doanh cũng như lợi ích của công ty. Không ít trường hợp các chủ thể này lợi dụng vị trí của mình để thực hiện hành vi tư lợi cá nhân nhưng lại khó áp dụng các chế định trách nhiệm của người quản lý công ty theo Luật Doanh nghiệp.

Hai là, việc chỉ xác định người quản lý dựa trên một số chức danh luật định là tương đối phù hợp đối với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, cơ cấu tổ chức đơn giản, nhưng lại không phù hợp với thực tiễn quản trị của các công ty cổ phần lớn và công ty đại chúng. Trong các doanh nghiệp này, nhiều chức danh quản lý trung gian có quyền lực thực tế rất lớn, song lại không được luật xác định rõ là người quản lý công ty, dẫn đến khoảng trống trong việc áp dụng nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý.

Ba là, mặc dù Luật Doanh nghiệp cho phép Điều lệ công ty xác định thêm các chức danh quản lý khác, nhưng pháp luật hiện hành chưa có quy định rõ ràng về vị trí pháp lý và hiệu lực của Điều lệ công ty trong mối quan hệ với luật. Thực tiễn quản trị doanh nghiệp ở Việt Nam cho thấy, nhiều công ty chưa thực sự coi trọng vai trò của Điều lệ, việc trông chờ vào sự “sáng tạo” của doanh nghiệp trong việc mở rộng đối tượng người quản lý thông qua Điều lệ là chưa khả thi. Do đó, để bảo đảm tính thống nhất và khả năng áp dụng trên thực tế, Luật Doanh nghiệp cần xem xét mở rộng nhóm người quản lý theo luật định, bao gồm các chức danh như Phó Giám đốc/Phó Tổng giám đốc, Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng đại diện và Kế toán trưởng.

Thứ hai, quy định về nhiệm kỳ Hội đồng quản trị và trách nhiệm của thành viên Hội đồng quản trị còn chưa bảo đảm cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả.

Theo khoản 2 Điều 154 Luật Doanh nghiệp năm 2020, nhiệm kỳ của thành viên Hội đồng quản trị không quá 05 năm và có thể được bầu lại với số nhiệm kỳ không hạn chế; riêng thành viên độc lập Hội đồng quản trị chỉ được giữ chức vụ không quá hai nhiệm kỳ liên tiếp. Quy định này kế thừa từ Luật Doanh nghiệp năm 2014 và tiếp tục duy trì cách tiếp cận chỉ giới hạn nhiệm kỳ đối với thành viên độc lập Hội đồng quản trị, trong khi không đặt ra giới hạn tương tự đối với các thành viên còn lại.

Trong trường hợp công ty cổ phần có cổ đông hoặc nhóm cổ đông chi phối nắm giữ tỷ lệ lớn cổ phần có quyền biểu quyết, việc tái cử thành viên Hội đồng quản trị trên thực tế mang tính hình thức, dẫn đến tình trạng tập trung quyền lực kéo dài vào một nhóm cá nhân. Điều này làm suy giảm vai trò kiểm soát nội bộ của Hội đồng quản trị, đồng thời làm mờ nhạt trách nhiệm cá nhân của các thành viên Hội đồng quản trị đối với các quyết định quản lý gây thiệt hại cho công ty và cổ đông thiểu số.

Như vậy, có thể thấy rằng các quy định hiện hành về nhiệm kỳ và trách nhiệm của thành viên Hội đồng quản trị chưa thực sự tạo ra cơ chế kiểm soát hữu hiệu đối với quyền lực quản lý trong công ty cổ phần, đặc biệt là trong bối cảnh cơ cấu sở hữu tập trung phổ biến ở Việt Nam.

2.1.3 Biện pháp bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý trong công ty cổ phần

Thứ nhất, quy định về điều kiện tiêu chuẩn của người quản lý

Tùy vào vị trí quản lý mà họ đảm nhiệm, pháp luật Doanh nghiệp và Điều lệ công ty sẽ quy định cụ thể điều kiện, tiêu chuẩn để được bổ nhiệm. Đồng thời quy định các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ quản lý.

Thành viên HĐQT trong công ty cổ phần, HĐQT có thể có từ 3 đến 11 thành viên theo quy định cụ thể của Điều lệ công ty (thường là số lẻ). Tư cách thành viên HĐQT được quy định cụ thể tại Điều 155, 156 Luật Doanh nghiệp 2020 gồm:

- Không thuộc đối tượng cấm quản lý; có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản lý kinh doanh của công ty;

- Đối với doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này và công ty con của doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại khoản 1 Điều 88 của Luật này thì thành viên Hội đồng quản trị không được là người có quan hệ gia đình của Giám đốc, Tổng giám đốc và người quản lý khác của công ty; của người quản lý, người có thẩm quyền bổ nhiệm người quản lý công ty mẹ.

Đối với thành viên HĐQT độc lập:

- Không phải là người đang làm việc cho công ty, công ty mẹ hoặc công ty con của công ty; không phải là người đã từng làm việc cho công ty, công ty mẹ hoặc công ty con của công ty ít nhất trong 03 năm liền trước đó;

- Không phải là người đang hưởng lương, thù lao từ công ty, trừ các khoản phụ cấp mà thành viên Hội đồng quản trị được hưởng theo quy định;

- Không phải là người có vợ hoặc chồng, bố đẻ, bố nuôi, mẹ đẻ, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột là cổ đông lớn của công ty; là người quản lý của công ty hoặc công ty con của công ty;

- Không phải là người trực tiếp hoặc gián tiếp sở hữu ít nhất 01% tổng số cổ phần có quyền biểu quyết của công ty;

- Không phải là người đã từng làm thành viên Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát của công ty ít nhất trong 05 năm liền trước đó, trừ trường hợp được bổ nhiệm liên tục 02 nhiệm kỳ. Đối với Chủ tịch HĐQT: Tư cách của Chủ tịch HĐQT tương tự như đối với thành viên HĐQT. Chủ tịch HĐQT do HĐQT bầu ra. Ngoài ra, Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty đại chúng và công ty cổ phần quy định tại điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này không được kiêm Giám đốc hoặc Tổng giám đốc.

Thứ hai, Giám đốc/Tổng giám đốc công ty là người điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty; chịu sự giám sát của HĐQT; chịu trách nhiệm trước HĐQT và trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao. HĐQT bổ nhiệm một người trong số họ hoặc thuê người khác làm HĐQT. Điều kiện tiêu chuẩn làm Giám đốc/tổng giám đốc (Điều 64 LDN 2020) quy định:

- Không thuộc đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 17 của Luật này. - Có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản trị kinh doanh của công ty và điều kiện khác do Điều lệ công ty quy định.

- Đối với doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này và công ty con của doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại khoản 1 Điều 88 của Luật này, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc phải đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này và không được là người có quan hệ gia đình của người quản lý công ty, Kiểm soát viên của công ty và của công ty mẹ; người đại diện phần vốn của doanh nghiệp, người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty và công ty mẹ.

Thứ ba, quy định về xử lý vi phạm nghĩa vụ của người quản lý

Thông thường mỗi nhiệm kỳ của người quản lý là 5 năm, trong trường hợp vi phạm nghĩa vụ thì người quản lý có thể bị áp dụng thủ tục miễn nhiệm, bãi nhiệm hoặc có thể là cất chức. Pháp luật doanh nghiệp không có định nghĩa cụ thể nhưng theo Khoản 7, Điều 7, Luật Cán bộ công chức năm 2008 có thể hiểu bãi nhiệm là buộc thôi giữ chức vụ do bầu trước khi hết nhiệm kỳ do vi phạm pháp luật, vi phạm về phẩm chất, đạo đức, không còn xứng đáng giữ chức vụ được giao ở doanh nghiệp. Theo Khoản 2, Điều 160, Luật Doanh nghiệp 2020 quy định Đại hội đồng cổ đông bãi nhiệm thành viên Hội đồng quản trị trong trường hợp sau đây: Không tham gia các hoạt động của Hội đồng quản trị trong 06 tháng liên tục, trừ trường hợp bất khả kháng và trường hợp khác quy định tại Điều lệ công ty. Bản chất của bãi nhiệm là hình thức xử lý kỷ luật.

Tương tự như vậy, theo quy định pháp luật doanh nghiệp hiện hành thì không quy định cụ thể miễn nhiệm. Tuy nhiên, chúng ta có thể hiểu miễn nhiệm là cho thôi giữ chức vụ do không hoàn thành nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm, do yêu cầu của nhiệm vụ hoặc theo đề nghị vì lý do sức khỏe hoặc lý do khác hoặc trường hợp khác được quy định tại điều lệ công ty. Bản chất của miễn nhiệm là hình thức giải quyết cho việc thôi không giữ chức vụ. Hệ quả là người quản lý không còn làm việc tại công ty hoặc làm việc tại một vị trí, chức vụ khác trong doanh nghiệp, công ty. Bên cạnh đó, Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định khá rõ về cơ chế chấp thuận hợp đồng giao dịch của công ty cổ phần. Trường hợp vi phạm, hợp đồng, giao dịch bị vô hiệu theo quyết định của Tòa án và xử lý theo quy định của pháp luật khi được ký kết không đúng với quy định. Theo đó, người ký kết hợp

đồng, giao dịch, cổ đông, thành viên Hội đồng quản trị hoặc Giám đốc hoặc Tổng giám đốc có liên quan phải liên đới bồi thường thiệt hại phát sinh, hoàn trả cho công ty khoản lợi thu được từ việc thực hiện hợp đồng, giao dịch đó.

Như vậy, người quản lý có liên quan đến những giao dịch tư lợi phải bồi thường thiệt hại phát sinh, hoàn trả cho công ty những khoản lợi thu được từ việc thực hiện hợp đồng, giao dịch tư lợi đó. Ngoài ra, họ còn phải chịu các hình thức xử lý khác theo quy định của pháp luật, tùy theo tính chất và mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính, trường hợp gây thiệt hại thì phải bồi thường, cá nhân có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật. Ngoài những biện pháp xử lý theo quy định của pháp luật doanh nghiệp, người quản lý khi thực hiện giao dịch tư lợi còn bị xử lý theo các quy định của pháp luật chuyên ngành. Chẳng hạn, nếu vi phạm quy định trong luật chứng khoán, sẽ bị một số hình thức xử lý: tước quyền kinh doanh chứng khoán, tước giấy phép hành nghề,... nếu thực hiện các giao dịch cài giá trong đấu thầu thì họ sẽ phải chịu xử lý vi phạm theo quy định của Luật Đấu thầu như cảnh cáo, phạt tiền, cấm tham gia hoạt động đấu thầu... Nếu vi phạm pháp luật phá sản có thể bị cấm đảm nhiệm chức vụ trong một thời gian nhất định... Khi vi phạm pháp luật kiểm soát giao dịch có khả năng tư lợi, cá nhân có thể phải chịu trách nhiệm hình sự. Theo đó, hành vi vi phạm nghĩa vụ của người quản lý hay lạm dụng vị trí quản lý để trục lợi có thể cấu thành tội phạm về tham nhũng nếu liên quan đến tài sản công.

Luật Doanh nghiệp 2020 hiện chưa có quy định rõ ràng về trách nhiệm bồi thường của người quản lý doanh nghiệp trong trường hợp vi phạm trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. So với Luật Doanh nghiệp 2014, Luật Doanh nghiệp 2020 đã quy định chi tiết hơn về trách nhiệm của người quản lý công ty (gồm thành viên HĐQT, Giám đốc/tổng giám đốc và người quản lý khác một cách rõ ràng, cụ thể, chi tiết về trách nhiệm bồi thường của người quản lý công ty, tạo thuận lợi hơn cho cổ đông khởi kiện người quản lý và Tòa án, trọng tài trong xử lý tranh chấp có liên quan; phù hợp với thông lệ quốc tế tốt về quản trị doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Chủ tịch HĐQT và các thành viên HĐQT đều phải chịu trách nhiệm khi không thực hiện việc triệu tập cuộc họp bất thường theo đúng quy định. Mặc

dù Luật chưa có quy định trong việc xác định mức độ trách nhiệm để bồi thường của các thành viên HĐQT, nhưng đây là những quy định bổ sung nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi hợp pháp của cổ đông thiểu số. So với các Luật Doanh nghiệp trước, Luật Doanh nghiệp năm 2020 tuy đã quy định chặt chẽ hơn về trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ của người quản lý song đã không mở rộng phạm vi người quản lý trong công ty. Đặc biệt, một số vị trí, chức vụ rất quan trọng trong công ty như: Kế toán trưởng, Phó Giám đốc/Phó tổng Giám đốc; Trưởng văn phòng đại diện; Trưởng chi nhánh không được Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định là người quản lý. Luật Doanh nghiệp cũng quy định mở dành cho Điều lệ công ty xác định các người quản lý khác của công ty. Bởi vậy, khi nhận diện người quản lý trong công ty, Điều lệ công ty cần lưu ý quy định cụ thể hơn đối với các vị trí, chức danh người quản lý của công ty. Ngoài ra, trong hoạt động quản trị công ty, cần lưu ý đến các nghĩa vụ cụ thể đối với từng vị trí quản lý để mô tả công việc và quy định trách nhiệm của người quản lý rõ ràng hơn.

Công ty cổ phần dựa trên nguyên tắc tách bạch giữa quyền sở hữu và quyền quản lý công ty. Cổ đông (chủ sở hữu công ty) mỗi năm chỉ họp một đến hai lần, dự họp đại hội đồng cổ đông rồi giải tán. Trong cuộc họp đại hội đồng cổ đông, mọi quyền hạn thuộc về hội đồng quản trị và ban giám đốc. Vì vậy, các cổ đông thường quan tâm đến việc người quản lý công ty có thể thực hiện đúng nhiệm vụ được giao hay không, bởi những người được ủy quyền luôn có xu hướng lạm quyền và tư lợi. Để bảo vệ cổ đông và hạn chế khả năng người quản lý lạm dụng quyền lực và trục lợi, luật giao cho người quản lý chịu trách nhiệm trước pháp luật. Do đó, họ phải: (i) thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp của công ty; (ii) trung thành với lợi ích của công ty; không sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của công ty, không lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng tài sản của công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác; (iii) công khai lợi ích với công ty và tránh mâu thuẫn lợi ích với công ty. Các quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ cổ đông và nhà đầu tư và là cơ sở để xây dựng hệ thống quản trị công ty. Tuy nhiên, trách nhiệm của ban lãnh đạo Việt Nam nói riêng và việc thực hiện

quản trị công ty nói chung cho đến nay còn rất chậm và chưa được coi trọng. Nhìn tổng thể, các công ty Việt Nam hiện nay có điểm trung bình về quản trị thấp nhất so với các nước ASEAN, trên cả năm tiêu chí: (1) Đảm bảo quyền của cổ đông; (2) Đảm bảo đối xử công bằng giữa các cổ đông; (3) Đảm bảo vai trò các bên hữu quan trong quản trị công ty; (4) Đảm bảo minh bạch và công bố thông tin; (5) Đảm bảo vai trò và trách nhiệm của Hội đồng quản trị. Một trong những mục tiêu chính trong những điều chỉnh của Luật doanh nghiệp 2020 so với bộ luật trước là có thể hoàn thiện cơ chế bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của nhà đầu tư, cổ đông và thành viên công ty; thúc đẩy quản trị công ty đạt chuẩn mực theo thông lệ tốt và chung của khu vực và quốc tế. Đồng nghĩa với việc đề cao lợi ích của các thành viên trong CTCP là các cổ đông thì trách nhiệm của người quản lý công ty sẽ phải nặng hơn và mang nhiều rủi ro hơn. Thứ nhất, có thể bị miễn nhiệm, bãi nhiệm bất cứ lúc nào theo Điều 159 Luật Doanh nghiệp 2020. Thứ hai, có nguy cơ bị kiện ngay cả khi ngay tình. Thứ ba, nguy cơ phải chịu trách nhiệm liên đới theo điều 165.2 của Luật Doanh nghiệp 2020. Thứ tư, nguy cơ hoàn trả lợi ích lại cho công ty.

2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

2.2.1 Khái quát về Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại Lux Home

Tên quốc tế: LUX HOME COMMERCIAL CONSTRUCTION JOINT STOCK COMPANY. Tên viết tắt: LUX HOME JSC.

Địa chỉ: Thôn Trệch, xã Thiết Ống, huyện Bá Thước, tỉnh Thanh Hoá, Việt Nam (Thôn Trệch, Xã Thiết Ống, Thanh Hoá).

MST: 2803062208.

Vốn điều lệ: 2.600.000.000 đồng (Phạm Trung Đại 70%, Nguyễn Văn Hùng 20%, Phạm Thị Lành 10%). Ngày cấp: 27-02-2023. Giám đốc: Phạm Trung Đại (02/2023 - 02/2025). Thay đổi lại Giám đốc, Người đại diện: Nguyễn Văn Hùng (03/2025 đến nay). Thành lập: 27-02-2023, gmail: theluxhomedesign@gmail.com. Số điện thoại: 0912 754 287 - 0886 347 242.

Ngành nghề chính: Hoạt động kiến trúc và tư vấn kỹ thuật có liên quan. Chi tiết: Tư vấn đầu tư xây dựng và quản lý dự án, Tư vấn thiết kế, tư vấn giám sát xây dựng, Dịch vụ tư vấn kiến trúc gồm; lập kế hoạch phát triển đô thị và kiến trúc cảnh quan, Thiết kế máy móc và thiết bị, thiết kế kỹ thuật và dịch vụ tư vấn cho các dự án liên quan đến kỹ thuật dân dụng, kỹ thuật đường ống, kiến trúc giao thông, Thiết kế quy hoạch xây dựng, thiết kế xây dựng công trình, Thiết kế, thẩm tra thiết kế xây dựng công trình bao gồm: Thiết kế kiến trúc công trình, thiết kế kết cấu công trình dân dụng, công nghiệp, Thiết kế cơ- điện công trình; Thiết kế cấp – thoát nước công trình, Thiết kế xây dựng công trình giao thông; thiết kế xây dựng công trình; thiết kế xây dựng công trình giao thông; nông nghiệp, hạ tầng kỹ thuật; Lập quy hoạch xây dựng, Tư vấn đầu tư xây dựng công trình đường dây và trạm biến áp; tư vấn giám sát thi công công trình đường dây và trạm biến áp đến 110Kv; Khảo sát địa hình, khảo sát địa chất công trình, Giám sát công tác xây dựng công trình dân dụng, công nghiệp, hạ tầng kỹ thuật, Giám sát công tác xây dựng công trình giao thông, công trình nông nghiệp và phát triển nông thôn; Giám sát công tác lắp đặt thiết bị vào công trình, Giám sát thi công xây dựng công trình, Dịch vụ tư vấn đầu thầu, Tư vấn quản lý án, Tư vấn đánh giá dự án đầu tư, thí nghiệm đánh giá tác động môi trường, Tư vấn thiết kế, tư vấn thẩm định, tư vấn giám sát, tư vấn kiểm tra, kiểm định kỹ thuật phòng cháy và chữa cháy, tư vấn chuyển giao công nghệ phòng cháy chữa cháy; hướng dẫn nghiệp vụ phòng cháy chữa cháy; thi công lắp đặt hệ thống phòng cháy chữa cháy, Tư vấn giám sát thi công xây dựng công trình, kiểm định xây dựng, Xác định thẩm tra tổng mức đầu tư xây dựng, phân tích rủi ro và đánh giá hiệu quả đầu tư của dự án, Xác định chỉ tiêu suất vốn đầu tư định mức xây dựng, giá xây dựng công trình, chỉ số giá xây dựng, Đo bóc khối lượng, xác định thẩm tra dự toán xây dựng, Xác định giá gói thầu, hợp đồng trong hoạt động xây dựng, kiểm soát chi phí xây dựng công trình, Lập, thẩm tra hồ sơ thanh toán, quyết toán vốn đầu tư xây dựng, quy điều vốn đầu tư xây dựng công trình xây dựng sau khi hoàn thành được nghiệm thu bàn giao đưa vào sử dụng, khảo sát xây dựng ; Lập thiết kế quy hoạch xây dựng, Thi công xây dựng công trình; Quản lý chi phí đầu tư xây dựng công trình, Tư vấn chuẩn bị dự án, Thiết kế công trình

đường dây và trạm biến áp đến 110KV; tư vấn đầu tư xây dựng xong trình trạm biến áp, Tư vấn đầu tư xây dựng và tư vấn giám sát công trình nhà máy thủy điện quy mô công suất lắp đặt đến 300MW; Tư vấn thiết kế nhà máy thủy điện quy mô công suất lắp đặt đến 300MW. Trong thời gian qua, Công ty đã hoạt động như sau:

2.2.1.1 Tình hình sản xuất kinh doanh

Sản phẩm chính của công ty là các sản phẩm công nghiệp, sản phẩm xây lắp và dịch vụ cung ứng liên quan đến thi công các công trình xây dựng dân dụng. Tuy nhiên, sản phẩm công nghiệp và thi công xây dựng luôn giữ vai trò quan trọng và là nguồn thu chủ yếu của công ty.

Khách hàng của công ty có thể được chia ra làm hai nhóm chính là khách hàng truyền thống và khách hàng mới. Phần lớn khối lượng các sản phẩm, dịch vụ được bán ra là cho khách hàng truyền thống, nhóm khách hàng truyền thống thường mua với khối lượng lớn, tỷ trọng khối lượng tiêu thụ sản phẩm cho đối tượng khách hàng này là cao từ 70-80%, nhận rõ tầm quan trọng của các vị khách hàng này công ty đã nỗ lực duy trì tổ các mối quan hệ bạn hàng lâu năm (các cơ quan hành chính trên địa bàn và các đơn vị sự nghiệp công lập). Do đó khối lượng tiêu thụ sản phẩm của đối tượng này là liên tục tăng trong những năm gần đây. Nhóm đối tượng khách hàng mới thì cũng được công ty quan tâm nhưng họ mua với khối lượng nhỏ nên tỷ trọng khối lượng tiêu thụ chỉ chiếm từ 15-20% (Hộ gia đình và các doanh nghiệp) và tỷ trọng này có xu hướng tăng giảm trong tương lai.

2.2.1.2 Tình hình quản lý và sử dụng vốn

Về tình hình quản lý vốn, công ty hiện có phòng kế toán phụ trách công tác thu – chi, lập báo cáo tài chính và theo dõi các dự án. Tuy nhiên, do quy mô vốn điều lệ còn tương đối nhỏ so với đặc thù ngành xây dựng và tư vấn kỹ thuật – vốn đòi hỏi nguồn lực tài chính lớn để ứng trước, thi công và chờ thanh toán – nên Lux Home đang gặp khó khăn trong việc xoay vòng nguồn vốn. Thực tế, nhiều hợp đồng và dự án phải chờ đối tác hoặc chủ đầu tư quyết toán, thanh toán chậm, dẫn đến tình trạng thiếu vốn lưu động, ảnh hưởng trực tiếp đến tiến độ triển khai các dự án tiếp theo.

Bên cạnh đó, việc tiếp cận nguồn vốn vay ngân hàng cũng gặp không ít hạn chế. Một phần do các chính sách tín dụng đối với doanh nghiệp xây dựng còn chặt chẽ, yêu cầu hồ sơ tài sản đảm bảo và báo cáo tài chính minh bạch, trong khi công ty quy mô vừa và nhỏ thường khó đáp ứng đầy đủ. Một phần khác đến từ công tác quản lý tài chính nội bộ chưa thật sự chuyên nghiệp, vẫn mang tính thủ công và phụ thuộc vào kinh nghiệm cá nhân của người quản lý, dẫn đến việc dự báo, cân đối dòng tiền chưa kịp thời.

Có thể thấy, công tác quản lý nguồn vốn của công ty hiện nay còn mang tính cảm tính, phụ thuộc nhiều vào quyết định của lãnh đạo và uy tín trong quan hệ với đối tác. Điều này tuy linh hoạt trong ngắn hạn nhưng lại thiếu nền tảng quản trị tài chính bền vững. Việc chưa xây dựng được các quy trình kiểm soát chi phí, lập kế hoạch tài chính và đánh giá hiệu quả đầu tư dự án một cách khoa học khiến công ty dễ rơi vào tình trạng thiếu hụt vốn cục bộ, ảnh hưởng đến khả năng mở rộng hoạt động.

2.2.2 Thực tiễn về quyền và nghĩa vụ người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home được tổ chức theo mô hình công ty cổ phần có quy mô vừa, với bộ máy chuyên môn gồm 06 phòng chức năng, bao gồm: Phòng Hành chính – Nhân sự, Phòng Kinh doanh, Phòng Kế toán, Phòng Kỹ thuật – Thiết kế, Phòng Thi công và Phòng Mua hàng. Cơ cấu tổ chức này cho thấy hoạt động của công ty mang tính chuyên môn hóa tương đối rõ ràng, phù hợp với lĩnh vực xây dựng và thương mại.

Về đội ngũ người quản lý công ty, Lux Home hiện có 03 người quản lý theo quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2020, bao gồm Chủ tịch Hội đồng quản trị, Giám đốc và một thành viên Hội đồng quản trị. Cụ thể, ông Phạm Trung Đại giữ chức vụ Chủ tịch Hội đồng quản trị; ông Nguyễn Văn Hùng giữ chức vụ Giám đốc và bà Phạm Thị Lành là thành viên Hội đồng quản trị.

Đối với thành viên Hội đồng quản trị, bà Phạm Thị Lành tham gia vào quá trình quyết định các vấn đề quan trọng của công ty với tư cách là thành viên Hội đồng quản trị. Tuy nhiên, với số lượng thành viên Hội đồng quản trị hạn chế, vai

trò phản biện và kiểm soát nội bộ của Hội đồng quản trị trong thực tế chưa thực sự phát huy đầy đủ. Bên cạnh đó, tỷ lệ nữ giới trong Hội đồng quản trị còn thấp, phản ánh thực trạng chung của nhiều công ty cổ phần tại Việt Nam, qua đó phần nào hạn chế tính đa dạng trong quản trị công ty.

2.2.2.1 Chủ tịch Hội đồng Quản trị Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Xét về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của Chủ tịch Hội đồng quản trị, ông Phạm Trung Đại là người đứng đầu Hội đồng quản trị và giữ vai trò trung tâm trong việc định hướng các quyết định quản lý quan trọng của công ty. Trên thực tế, Chủ tịch Hội đồng quản trị thực hiện các quyền và nghĩa vụ phù hợp với quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2020, bao gồm việc tổ chức các cuộc họp Hội đồng quản trị, chủ trì việc thông qua các nghị quyết và giám sát việc thực hiện các quyết định quản lý của công ty. Tuy nhiên, do quy mô Hội đồng quản trị nhỏ, việc phân định giữa vai trò giám sát và vai trò điều hành trên thực tế chưa thực sự rõ nét, tiềm ẩn nguy cơ tập trung quyền lực quản lý vào một cá nhân.

Điều 32 Nhiệm vụ quyền hạn của Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị tại Điều lệ công ty đã quy định rõ về phần Chủ tịch hội đồng quản trị: “Chủ tịch Hội đồng quản trị không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty. Chủ tịch Hội đồng quản trị do Hội đồng quản trị bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm trong số các thành viên Hội đồng quản trị. Chủ tịch Hội đồng quản trị được bầu trong cuộc họp đầu tiên của nhiệm kỳ Hội đồng quản trị trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc bầu cử Hội đồng quản trị nhiệm kỳ đó. Cuộc họp này do thành viên có số phiếu bầu hoặc tỷ lệ phiếu bầu cao nhất triệu tập và chủ trì. Trường hợp có nhiều hơn một thành viên có số phiếu bầu hoặc tỷ lệ phiếu bầu ngang nhau thì các thành viên bầu theo nguyên tắc đa số để chọn 01 người trong số họ triệu tập họp Hội đồng quản trị. Chủ tịch Hội đồng quản trị không kiêm Giám đốc Công ty; Chủ tịch Hội đồng quản trị có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- a. Lập chương trình kế hoạch hoạt động của Hội đồng quản trị; xây dựng quy chế quản trị nội bộ, quy chế hoạt động của Hội đồng quản trị trình Đại hội đồng cổ đông phê duyệt; phân công công tác cho các thành viên Hội đồng quản trị;
- b. Chuẩn bị chương trình, nội dung nghị sự, tài liệu để thảo luận và biểu quyết các vấn đề thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị tại các cuộc họp Hội đồng quản trị hoặc lấy ý kiến bằng văn bản;
- c. Tổ chức thông qua các nghị quyết của Hội đồng quản trị và giám sát quá trình tổ chức thực hiện nghị quyết của Hội đồng quản trị;
- d. Chủ tọa cuộc họp Đại hội đồng cổ đông, cuộc họp Hội đồng quản trị theo quy định tại Điều lệ; duyệt chương trình, nội dung nghị sự, soạn thảo Nghị quyết và các tài liệu phục vụ họp Đại hội đồng cổ đông;
- e. Chịu trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông về việc Hội đồng quản trị thực hiện các Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông;
- f. Tạm đình chỉ quyết định của Tổng Giám đốc Công ty trong trường hợp quyết định của Giám đốc Công ty vi phạm nghiêm trọng pháp luật, Điều lệ và Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông Công ty. Trong trường hợp đó Chủ tịch hội đồng quản trị phải triệu tập họp Hội đồng quản trị trong vòng 24 giờ và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về quyết định của mình, đồng thời thông báo cho Ban kiểm soát biết;
- g. Trường hợp Chủ tịch Hội đồng quản trị vắng mặt thì ủy quyền bằng văn bản cho một thành viên khác để thực hiện các quyền và nhiệm vụ của Chủ tịch Hội đồng quản trị. Trường hợp không có người được ủy quyền hoặc Chủ tịch Hội đồng quản trị chết, mất tích, bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù, đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc, trốn khỏi nơi cư trú, bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự, có khó khăn trong nhận thức, làm chủ hành vi, bị Tòa án cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định thì các thành viên còn lại bầu một người trong số các thành viên giữ chức Chủ tịch Hội đồng quản trị theo nguyên tắc đa số thành viên còn lại tán thành cho đến khi có quyết định mới của Hội đồng quản trị;

h. Ngoài các quyền và nghĩa vụ trên, Chủ tịch Hội đồng quản trị với tư cách người đại diện theo pháp luật của Công ty sẽ có các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo phân công, phân quyền của Hội đồng quản trị, Điều lệ Công ty và các quy định có liên quan của Luật Doanh nghiệp.

i. Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của Điều lệ này, quy định nội bộ Công ty và Luật Doanh nghiệp.¹⁹”

Xét về hình thức, các quyền và nghĩa vụ được Điều lệ Lux Home ghi nhận cơ bản trùng khớp với khung quyền hạn của Chủ tịch Hội đồng quản trị theo Luật Doanh nghiệp: Chủ tịch được xác định là người đứng đầu Hội đồng quản trị, có thẩm quyền tổ chức hoạt động của Hội đồng quản trị, chuẩn bị và chủ trì các cuộc họp, tổ chức thông qua nghị quyết, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chịu trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông về hoạt động của Hội đồng quản trị, có cơ chế ủy quyền khi vắng mặt và có địa vị pháp lý của người đại diện theo pháp luật. Những nội dung này phản ánh đúng cấu trúc pháp lý của chế định Chủ tịch Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần.

Tuy nhiên, khi phân tích ở góc độ chất lượng quản trị và kiểm soát quyền lực, quy định của Lux Home bộc lộ một số điểm chưa phù hợp, chưa theo kịp tư duy lập pháp mới của Luật Doanh nghiệp hiện hành bởi lẽ: Quy định trao cho cá nhân Chủ tịch Hội đồng quản trị quyền “tạm đình chỉ quyết định của Tổng Giám đốc Công ty trong trường hợp quyết định của Tổng Giám đốc Công ty vi phạm nghiêm trọng pháp luật, Điều lệ và Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông Công ty” là biểu hiện của tư duy quản trị theo hướng cá nhân hóa quyền lực kiểm soát điều hành, trong khi tư duy lập pháp mới của Luật Doanh nghiệp đề cao vai trò quyết định tập thể của Hội đồng quản trị trong việc giám sát, xử lý và kiểm soát người điều hành, do đó việc cá nhân Chủ tịch có thể đơn phương đình chỉ quyết định điều hành không chỉ làm mờ ranh giới giữa quyền quản trị và quyền điều hành mà còn tiềm ẩn nguy cơ lạm quyền và làm suy giảm nguyên tắc quản trị tập thể vốn là nền tảng của mô hình công ty cổ phần. Mặc dù Điều lệ Lux Home liệt kê rất nhiều quyền cho Chủ tịch Hội đồng quản trị như “phân công công tác cho các thành viên

¹⁹ Điều lệ Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home tr.42-43

Hội đồng quản trị”, “duyệt chương trình, nội dung nghị sự, soạn thảo Nghị quyết và các tài liệu phục vụ họp Đại hội đồng cổ đông”, “chịu trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông về việc Hội đồng quản trị thực hiện các Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông” nhưng lại chưa thiết kế tương xứng các cơ chế ràng buộc nghĩa vụ giải trình và trách nhiệm pháp lý cá nhân của Chủ tịch trước cổ đông và trước công ty khi xảy ra thiệt hại, trong khi tư duy lập pháp mới của Luật Doanh nghiệp tiếp cận theo hướng cá nhân hóa trách nhiệm của người quản lý và coi Chủ tịch Hội đồng quản trị là chủ thể chịu trách nhiệm pháp lý độc lập, do đó việc nặng về trao quyền mà nhẹ về ràng buộc trách nhiệm trong Điều lệ Lux Home chưa phản ánh đúng tinh thần quản trị trách nhiệm mà pháp luật hiện hành đang hướng tới.

2.2.2.2 Giám đốc Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Đối với Giám đốc công ty, ông Nguyễn Văn Hùng là người trực tiếp điều hành hoạt động kinh doanh hằng ngày của Lux Home và chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị. Điều lệ Lux Home đã tiếp thu tương đối đầy đủ các nội dung cốt lõi của Luật Doanh nghiệp khi xác định rõ Giám đốc là người điều hành hoạt động hằng ngày, chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị, có nhiệm kỳ, tiêu chuẩn, điều kiện, nghĩa vụ tuân thủ chuẩn mực của người quản lý, nghĩa vụ công khai lợi ích liên quan, cơ chế tiền lương, quyền tổ chức thực hiện nghị quyết, xây dựng kế hoạch, quản lý nhân sự, ký kết hợp đồng, báo cáo và chịu trách nhiệm cá nhân về thiệt hại. Nhìn chung, các quy định này phản ánh đúng “khung hình thức” của pháp luật doanh nghiệp về chức danh Giám đốc trong công ty cổ phần.

Điều 34 Điều lệ công ty nêu rõ: “34.1. Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của Công ty. Hội đồng quản trị bầu một người trong số họ hoặc thuê người khác làm Giám đốc.

34.2. Giám đốc là người điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của Công ty; chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị và trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao.

34.3. Nhiệm kỳ của Giám đốc là không quá 05 năm; có thể được bổ nhiệm lại với số nhiệm kỳ không hạn chế.

34.4. Giám đốc phải điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của Công ty theo đúng quy định của pháp luật, Điều lệ Công ty, hợp đồng lao động ký với Công ty và nghị quyết, quyết định của Đại hội đồng cổ đông, nghị quyết, quyết định của Hội đồng quản trị; tuân thủ trách nhiệm của người quản lý Công ty theo quy định tại Điều 162 Luật Doanh nghiệp.

34.5. Giám đốc phải có nghĩa vụ công khai các lợi ích liên quan của mình theo quy định tại Điều 164 Luật Doanh nghiệp.

34.6. Tiền lương và các lợi ích khác của Giám đốc tuân theo quy định trong hợp đồng lao động ký với Hội đồng quản trị hoặc do Hội đồng quản trị quyết định.

34.7. Tiêu chuẩn và điều kiện làm Giám đốc theo Điều 162 Luật Doanh nghiệp và các quy định của pháp luật có liên quan về Giám đốc doanh nghiệp nhà nước:

a. Giám đốc Công ty không được đồng thời làm Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc ở bất kỳ một doanh nghiệp nào khác;

b. Có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản trị kinh doanh hoặc các trong các ngành nghề kinh doanh chủ yếu của Công ty; am hiểu pháp luật. Giám đốc không nhất thiết phải là cổ đông của Công ty.

c. Có đầy đủ năng lực hành vi dân sự và không thuộc đối tượng không được quản lý doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 17 Luật Doanh nghiệp.

d. Không kiêm nhiệm các chức vụ quản lý, điều hành tại bất cứ cơ quan, đơn vị kinh tế nào khác, trừ trường hợp Hội đồng quản trị Công ty cử làm đại diện tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Công ty nhưng không được làm Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc tại doanh nghiệp đó.

e. Không được là người có quan hệ gia đình của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên của công ty và công ty mẹ; người đại diện phần vốn nhà nước, người đại diện phần vốn của doanh nghiệp tại công ty và công ty mẹ;²⁰

Về quyền và nghĩa vụ của Giám đốc Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cũng nêu rõ: “35.1. Điều hành và quyết định tất cả các vấn đề liên quan

²⁰ Điều lệ Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home tr.45-46

đến hoạt động hàng ngày của Công ty theo phân công, phân quyền của Hội đồng quản trị, Điều lệ Công ty và các quy định có liên quan của Luật Doanh nghiệp.

35.2. Tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định của Hội đồng quản trị. Có quyền từ chối thực hiện những quyết định của Chủ tịch, các thành viên Hội đồng quản trị nếu thấy trái pháp luật, trái Điều lệ và trái Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông, đồng thời phải có trách nhiệm thông báo ngay cho Ban kiểm soát biết và chịu trách nhiệm về các quyết định của mình.

35.3. Xây dựng chiến lược phát triển kế hoạch dài hạn, trung hạn trình Hội đồng quản trị xem xét. Xây dựng kế hoạch kinh doanh hàng năm của Công ty trình Hội đồng quản trị phê duyệt.

35.4. Kiến nghị phương án, cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý không thuộc thẩm quyền của mình với Hội đồng quản trị và quyết định cơ cấu tổ chức và các quy chế quản lý nội bộ thuộc thẩm quyền của mình.

35.5. Đề xuất trình Hội đồng quản trị quyết định bổ nhiệm và miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, mức lương, phụ cấp của các trưởng phòng – đơn vị, Kế toán trưởng Công ty.

35.6. Quyết định bổ nhiệm và miễn nhiệm, cách chức, khen thưởng, kỷ luật, mức lương đối với cán bộ quản lý Công ty, trừ các chức danh thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị.

35.7. Tuyển dụng, ký hợp đồng lao động, cho thôi việc, khen thưởng, kỷ luật, quyết định lương và phụ cấp (nếu có) đối với người lao động trong Công ty.

35.8. Cử cán bộ đi công tác, đào tạo, học tập tại nước ngoài theo kế hoạch tài chính hàng năm được Hội đồng quản trị phê duyệt.

35.9. Ký và tổ chức thực hiện các hợp đồng kinh tế, dân sự theo phân công, phân quyền của Hội đồng quản trị, Điều lệ Công ty và các quy định có liên quan của Luật Doanh nghiệp. Chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc ký kết, thực hiện các hợp đồng đó.

35.10. Báo cáo tình hình tài chính và tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty tại các cuộc họp Hội đồng quản trị; đề nghị Hội đồng quản trị giải quyết các vấn đề phát sinh vượt quá thẩm quyền của mình.

35.11. Quản lý toàn bộ tài sản, chịu trách nhiệm về các hoạt động kinh doanh của Công ty theo phân công, phân quyền của Hội đồng quản trị, Điều lệ Công ty và các quy định có liên quan của Luật Doanh nghiệp.

35.12. Xây dựng các quy chế thuộc thẩm quyền Hội đồng quản trị và quy chế sử dụng các quỹ từ lợi nhuận sau thuế trình Hội đồng quản trị ban hành. Xây dựng và ban hành các quy chế quản lý nội bộ còn lại trừ những quy chế thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị và Ban kiểm soát.

35.13. Chịu trách nhiệm cá nhân về những tổn thất do hành vi vi phạm quy trình quản lý điều hành Công ty do mình gây ra.

35.14. Đại diện cho Công ty khởi kiện, bảo vệ quyền lợi của Công ty trước các cơ quan có thẩm quyền.

35.15. Được quyết định các biện pháp vượt thẩm quyền của mình trong trường hợp khẩn cấp như thiên tai, địch họa, hỏa hoạn, sự cố... và chịu trách nhiệm về các quyết định này, đồng thời báo cáo ngay cho Hội đồng quản trị biết.

35.16. Trường hợp Giám đốc không phải là thành viên Hội đồng quản trị thì vẫn được tham dự các phiên họp Hội đồng quản trị nhưng không được biểu quyết và bỏ phiếu.

35.17. Giám đốc Công ty có thể ủy quyền cho người khác thay mặt mình giải quyết một số công việc của Công ty. Người được Giám đốc Công ty ủy quyền, ủy nhiệm phải chịu trách nhiệm pháp lý trước Giám đốc và trước pháp luật về những công việc của mình làm. Mọi sự ủy quyền, ủy nhiệm có liên quan tới con dấu của Công ty đều phải thể hiện bằng văn bản.

35.18. Ký các văn bản, chứng từ do Công ty phát hành.

35.19. Các nhiệm vụ và quyền hạn khác theo quy định của Điều lệ này và Luật Doanh nghiệp.²¹”

Đối chiếu với Luật Doanh nghiệp 2020 sửa đổi bổ sung 2025, tác giả nhận thấy vẫn còn một số điểm chưa phù hợp.

Thứ nhất, Điều lệ Lux Home thiết kế một số quyền điều hành của Giám đốc vượt quá phạm vi “điều hành” theo mô hình công ty cổ phần, thể hiện ở việc trao

²¹ Điều lệ Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home tr.47-48

cho Giám đốc quyền “đại diện cho Công ty khởi kiện, bảo vệ quyền lợi của Công ty”, “được quyết định các biện pháp vượt thẩm quyền của mình trong trường hợp khẩn cấp”, “xây dựng và ban hành các quy chế quản lý nội bộ còn lại”, trong khi tư duy lập pháp mới phân định khá rõ giữa quyền hoạch định – quyết định chiến lược của Hội đồng quản trị và quyền tổ chức thực hiện của Giám đốc, do đó việc mở rộng quá nhiều quyền quyết định độc lập cho Giám đốc đã làm mờ ranh giới giữa quyền quản trị và quyền điều hành, tiềm ẩn nguy cơ “hành chính hóa” vai trò quản trị và làm suy yếu vai trò kiểm soát tập thể của Hội đồng quản trị.

Thứ hai, Điều lệ thiết kế tiêu chuẩn, điều kiện của Giám đốc theo hướng khép kín và cứng nhắc hơn tinh thần Luật Doanh nghiệp, điển hình là quy định “Giám đốc Công ty không được đồng thời làm Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc ở bất kỳ một doanh nghiệp nào khác” và “không kiêm nhiệm các chức vụ quản lý, điều hành tại bất cứ cơ quan, đơn vị kinh tế nào khác”, trong khi tư duy lập pháp mới của Luật Doanh nghiệp cho phép doanh nghiệp chủ động thiết kế mô hình nhân sự quản lý phù hợp với thực tiễn kinh doanh và không cấm tuyệt đối việc kiêm nhiệm ở các doanh nghiệp khác, miễn là bảo đảm kiểm soát xung đột lợi ích và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trung thành, do đó các quy định cấm tuyệt đối này làm thu hẹp không cần thiết nguồn nhân lực quản lý chất lượng cao và chưa phản ánh đúng tinh thần mềm dẻo, linh hoạt của pháp luật doanh nghiệp hiện hành.

Cuối cùng, Điều lệ Lux Home còn thiết kế cơ chế chịu trách nhiệm của Giám đốc chủ yếu theo hướng “chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị”, trong khi chưa nhấn mạnh đầy đủ nghĩa vụ giải trình trực tiếp của Giám đốc trước cổ đông và trách nhiệm pháp lý độc lập khi gây thiệt hại cho công ty, điều này chưa phản ánh trọn vẹn tư duy cá nhân hóa trách nhiệm người quản lý mà Luật Doanh nghiệp hiện hành đang hướng tới, nơi Giám đốc không chỉ chịu trách nhiệm nội bộ mà còn là chủ thể chịu trách nhiệm pháp lý độc lập trước công ty và cổ đông.

Mâu thuẫn về tư cách đại diện theo pháp luật, xu hướng mở rộng quyền điều hành vượt khung quản trị, thiết kế tiêu chuẩn kiêm nhiệm quá cứng nhắc và chưa cá nhân hóa đầy đủ trách nhiệm pháp lý của Giám đốc.

2.2.3 Kết quả đạt được về quyền và nghĩa vụ người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Trong thời gian qua, việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty cổ phần tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home đã đạt được một số kết quả tích cực, thể hiện ở mức độ tuân thủ tương đối nghiêm túc các quy định của pháp luật về quản trị công ty. Trên cơ sở các quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2020, người quản lý công ty đã từng bước tiếp cận và vận dụng các nguyên tắc quản trị công ty hiện đại, đặc biệt là trong lĩnh vực công bố thông tin và bảo đảm quyền của cổ đông.

Một là, trong bối cảnh chịu tác động mạnh của giai đoạn hậu dịch bệnh, Giám đốc Lux Home đã có những điều chỉnh kịp thời trong phương thức tổ chức và điều hành hoạt động của công ty. Cụ thể, công ty đã áp dụng các giải pháp công nghệ và phương thức làm việc trực tuyến nhằm bảo đảm quyền tham dự họp, quyền tiếp cận thông tin và quyền biểu quyết của cổ đông. Việc này thể hiện sự tuân thủ nghĩa vụ của người quản lý trong việc tạo điều kiện để cổ đông thực hiện đầy đủ các quyền theo quy định của pháp luật, đồng thời góp phần hạn chế những rủi ro pháp lý phát sinh từ việc vi phạm quyền cổ đông.

Hai là, vai trò của Hội đồng quản trị trong việc định hướng và giám sát hoạt động của công ty được thể hiện rõ nét hơn. Hội đồng quản trị đã thực hiện các nghĩa vụ pháp lý liên quan đến việc xây dựng chiến lược phát triển, theo dõi và giám sát quá trình tổ chức thực hiện các quyết định quản lý quan trọng. Các thông tin liên quan đến hoạt động quản trị, điều hành của công ty được công bố tương đối đầy đủ, qua đó góp phần tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của Hội đồng quản trị và Giám đốc trước cổ đông.

Ba là, thực tiễn tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cho thấy, việc tuân thủ các quy định pháp luật về công bố thông tin có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cổ đông cũng như các bên có liên quan. Việc công bố thông tin kịp thời và chính xác giúp cổ đông có cơ sở để giám sát hoạt động của Hội đồng quản trị và Giám đốc, đồng thời buộc người quản lý phải thực hiện nghĩa vụ giải trình theo đúng tinh thần của Luật Doanh

nghiệp. Mặt khác, thông qua cơ chế công bố thông tin, công ty thể hiện trách nhiệm pháp lý của mình đối với cổ đông và thị trường, góp phần duy trì sự ổn định trong quan hệ giữa công ty với các chủ thể có liên quan như chủ nợ, đối tác và người lao động.

Nhìn chung, những kết quả đạt được trong thực tiễn thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cho thấy các quy định của pháp luật doanh nghiệp đã được vận dụng tương đối phù hợp. Tuy nhiên, các kết quả này mới chủ yếu xuất phát từ sự chủ động của người quản lý và chưa được bảo đảm bằng các cơ chế kiểm soát nội bộ chặt chẽ, đây là vấn đề cần tiếp tục được xem xét và hoàn thiện trong thời gian tới.

2.2.4 Bất cập và nguyên nhân bất cập trong việc thực hiện pháp luật về người quản lý tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

2.2.4.1 Bất cập trong việc thực hiện pháp luật về người quản lý tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Bên cạnh những kết quả tích cực đạt được, thực tiễn thực hiện pháp luật về người quản lý tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home vẫn còn tồn tại một số hạn chế, bất cập nhất định, chủ yếu xuất phát từ việc thực thi chưa đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý của người quản lý và những khoảng trống trong cơ chế kiểm soát nội bộ.

Thứ nhất, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cổ đông, đặc biệt là cổ đông thiểu số, còn nhiều hạn chế.

Thực tiễn cho thấy, bà Phạm Thị Lành là cổ đông thiểu số tại công ty chưa thực sự phát huy được các quyền theo quy định của Luật Doanh nghiệp, một phần do chưa nắm rõ quyền của mình, một phần do tâm lý phụ thuộc vào cổ đông lớn và thiếu động lực sử dụng các cơ chế bảo vệ quyền lợi. Mặc dù pháp luật đã ghi nhận quyền khởi kiện của cổ đông đối với người quản lý khi có hành vi vi phạm nghĩa vụ, song trên thực tế việc thực hiện quyền vẫn chưa xảy ra tại Lux Home và nếu có xảy ra cũng gặp nhiều khó khăn do trình tự, thủ tục phức tạp, chi phí và thời gian tố tụng lớn. Bên cạnh đó, trong điều kiện cơ cấu sở hữu tập trung, cổ đông lớn có khả năng chi phối hoạt động quản trị và điều hành công ty, từ đó làm suy giảm vai

trò giám sát của cổ đông thiểu số và tiềm ẩn nguy cơ lạm dụng quyền cổ đông, ảnh hưởng đến nguyên tắc bình đẳng giữa các cổ đông trong công ty cổ phần.

Thứ hai, việc nhận diện và kiểm soát các giao dịch với bên có liên quan chưa được thực hiện đầy đủ.

Theo quy định của pháp luật doanh nghiệp, các giao dịch giữa công ty với người có liên quan phải được xem xét, phê duyệt theo trình tự chặt chẽ nhằm hạn chế xung đột lợi ích. Tuy nhiên, thực tiễn tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cho thấy, không phải tất cả các giao dịch với bên có liên quan đều được nhận diện và phê duyệt trước khi thực hiện. Một trong những nguyên nhân là do Hội đồng quản trị và các cổ đông không phải lúc nào cũng có đầy đủ thông tin về mối quan hệ liên quan của các chủ thể tham gia giao dịch, đặc biệt trong trường hợp người quản lý hoặc người có liên quan cố tình che giấu lợi ích của mình. Mặc dù việc lập danh sách các bên liên quan được coi là một giải pháp kiểm soát cần thiết, song trên thực tế việc này gặp nhiều khó khăn do cấu trúc sở hữu phức tạp và thiếu minh bạch, dẫn đến nguy cơ phát sinh các giao dịch được “ngụy trang” dưới những hình thức hợp pháp khác nhau, hiện tại các giao dịch được thực hiện tạo công ty đều do ông Nguyễn Văn Hùng làm giám đốc đứng ra thực hiện và chịu trách nhiệm.

Thứ ba, việc thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến thành viên Hội đồng quản trị còn bộc lộ nhiều bất cập. Đầu tiên, về nhiệm kỳ của thành viên Hội đồng quản trị, pháp luật hiện hành không giới hạn số nhiệm kỳ đối với các thành viên không độc lập, dẫn đến tình trạng một số cá nhân giữ vị trí quản lý trong thời gian dài. Thực tiễn cho thấy, việc nắm giữ chức vụ kéo dài có thể làm giảm tính khách quan tại Lux Home, trong thời gian đầu, do mô hình quản trị còn chưa hiệu quả (Chủ tịch hội đồng quản trị kiêm giám đốc công ty) dẫn đến các quyết định mang tính chủ quan cá nhân, chưa hiệu quả. Tiếp theo, trong việc lựa chọn thành viên Hội đồng quản trị, công ty chủ yếu dựa trên các tiêu chí mang tính hình thức như đáp ứng điều kiện luật định, kinh nghiệm công tác, người thân hoặc mối quan hệ gắn bó với doanh nghiệp. Trong khi đó, các tiêu chí về phẩm chất đạo đức, tính độc lập và năng lực giám sát lại chưa được quan tâm đúng mức, một phần do pháp

luật chưa có quy định cụ thể và rõ ràng về các tiêu chí này, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng trên thực tế.

Thứ tư, việc lập và sử dụng báo cáo tài chính chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu minh bạch và trung thực trong quản trị công ty.

Báo cáo tài chính có vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin về tình hình tài chính và hoạt động kinh doanh của công ty cho cổ đông và các bên có liên quan. Tuy nhiên, thực tiễn tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cho thấy, công tác lập báo cáo tài chính còn mang tính hình thức, chưa được hỗ trợ đầy đủ bởi các công cụ công nghệ và phân tích dữ liệu, được thực hiện bởi một cá nhân, dẫn đến nguy cơ thiếu chính xác và thiếu khách quan. Cá biệt, còn tồn tại hiện tượng xây dựng nhiều bộ báo cáo tài chính khác nhau do một người thực hiện phục vụ cho các mục đích khác nhau, gây ảnh hưởng đến tính trung thực của thông tin tài chính và làm suy giảm vai trò giám sát của cổ đông đối với hoạt động quản lý và điều hành công ty.

2.2.4.2 Nguyên nhân khách quan, chủ quan dẫn đến bất cập

Về cơ bản, hệ thống tổ chức và quản lý của công ty cổ phần đã hình thành những yếu tố nền tảng nhằm kiểm soát quyền lực trong nội bộ Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home, qua đó góp phần hạn chế các hành vi lạm dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân, xâm hại đến lợi ích chung của công ty và cổ đông. Cơ cấu quản trị hiện hành tạo điều kiện để người quản lý công ty thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật và Điều lệ công ty, đồng thời hỗ trợ việc phân bổ nguồn lực hợp lý và kiểm soát chi phí trong hoạt động kinh doanh.

Tuy nhiên, thực tiễn hoạt động của công ty cho thấy vẫn phát sinh các tranh chấp nội bộ liên quan đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý và cổ đông. Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ nhiều phía.

Thứ nhất, từ phía người quản lý công ty cổ phần. Người quản lý Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home chưa chấp hành đầy đủ và nghiêm túc các quy định pháp luật về quản trị công ty; mức độ tự giác trong việc thực hiện nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng và trách nhiệm giải trình còn hạn chế. Bên cạnh đó, sự

thiếu hiểu biết hoặc hiểu biết chưa đầy đủ về quyền và nghĩa vụ pháp lý của chính người quản lý cũng làm suy giảm khả năng tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp của họ, đồng thời làm gia tăng nguy cơ vi phạm pháp luật doanh nghiệp trong quá trình điều hành công ty.

Thứ hai, từ phía bản thân công ty cổ phần. Công ty chưa áp dụng đầy đủ các chuẩn mực quản trị công ty tốt theo thông lệ quốc tế; cơ chế công bố thông tin và tiếp cận thông tin của cổ đông còn hạn chế, đặc biệt đối với các thông tin trọng yếu liên quan đến hoạt động quản trị và điều hành. Điều này dẫn đến việc cổ đông gặp khó khăn trong việc thực hiện các quyền giám sát và tham gia quản trị công ty theo quy định của pháp luật. Đồng thời, trong một số trường hợp, người quản lý công ty chưa phát huy đầy đủ vai trò, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình trong cơ cấu quản trị, làm suy giảm hiệu lực của cơ chế kiểm soát nội bộ.

Thứ ba, tổ chức mô hình Lux Home theo hướng công ty gia đình trị. Việc Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm nhiệm chức danh Giám đốc trong thời gian đầu tại Lux Home đã làm suy giảm tính độc lập giữa các thiết chế quản trị, khiến quyền lực quản lý tập trung vào một cá nhân và làm mờ ranh giới giữa quyền sở hữu và quyền điều hành. Điều này tạo điều kiện cho các quyết định mang nặng yếu tố chủ quan cá nhân, làm gia tăng nguy cơ vi phạm nghĩa vụ cẩn trọng và trung thành của người quản lý. Mặc dù là công ty cổ phần, có đầy đủ các bộ phận, cơ cấu quản lý nhưng về mặt khách quan, các cổ đông của công ty đều là người thân với nhau dẫn đến việc đưa ra các quyết định còn mang tính lợi ích nhóm và theo hướng cảm tính. Ưu điểm lớn nhất của Lux Home là các cổ đông đồng lòng, ít xảy ra mâu thuẫn với nhau nhưng cũng dẫn đến nhược điểm là sự chòng chéo quyền và nghĩa vụ giữa các thành viên quản lý công ty trong các mặt như: thu chi, tuyển dụng, bổ nhiệm nhân sự, đàm phán ký kết hợp đồng,... Mặc khác, tại Lux Home, chính vì cổ đông không nhiều và là người thân có mối quan hệ với nhau nên việc họp đại hội đồng cổ đông cũng được tiến hành nhưng không hiệu quả, phần lớn mang tính hình thức và báo cáo dẫn đến việc đóng góp xây dựng công ty phát triển không mang lại kết quả cao.

Kết luận chương 2

Chương 2 đã phân tích quy định về người quản lý công ty cổ phần theo Luật Doanh nghiệp 2020 và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home. Qua việc nghiên cứu các quy định của pháp luật hiện hành, đặc biệt là Luật Doanh nghiệp 2020, chúng ta thấy rõ rằng các quy định về người quản lý công ty CTCP đã có những bước tiến quan trọng, tạo ra hành lang pháp lý vững chắc cho sự phát triển của các CTCP.

Tuy nhiên, thực tiễn tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cho thấy còn một số khó khăn và hạn chế trong việc áp dụng các quy định này, chủ yếu liên quan đến việc thực thi các quy định quản lý, giám sát và bảo vệ quyền lợi của cổ đông, cũng như tính minh bạch trong hoạt động quản lý của các CTCP.

Qua phân tích các quy định pháp luật về người quản lý CTCP theo Luật Doanh nghiệp năm 2020 và thực tiễn thực hiện Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home có thể thấy việc áp dụng pháp luật trên thực tế đã đạt được các kết quả đáng kể, tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một vài hạn chế cần khắc phục. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật tại Chương 3

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CỔ PHẦN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI LUX HOME

3.1 Phương hướng hoàn thiện pháp luật người quản lý trong công ty cổ phần

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật về người quản lý trong công ty cổ phần phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn quản trị doanh nghiệp và mục tiêu bảo vệ lợi ích hợp pháp của công ty, cổ đông và các chủ thể có liên quan, trong đó Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã có bước tiến quan trọng khi xác lập tương đối đầy đủ địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của người quản lý, tuy nhiên thực tiễn thực hiện cho thấy nhiều quy định vẫn còn mang tính nguyên tắc, thiếu tiêu chí định lượng và cơ chế bảo đảm thực thi hiệu quả, dẫn đến tình trạng người quản lý vi phạm nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng và trung thành nhưng khó bị xử lý trách nhiệm do chưa có chuẩn mực pháp lý cụ thể để đánh giá hành vi quản lý thiếu thận trọng. Vì vậy phương hướng hoàn thiện pháp luật cần tập trung vào việc luật hóa các chuẩn mực quản trị hiện đại để làm cơ sở xác định ranh giới giữa rủi ro kinh doanh hợp pháp và hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý, đồng thời bổ sung tiêu chuẩn năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp bắt buộc đối với các chức danh quản lý chủ chốt như: Chủ tịch Hội đồng quản trị và Tổng giám đốc/giám đốc nhằm khắc phục tình trạng bỏ nhiệm mang tính hình thức, tăng cường cơ chế kiểm soát xung đột lợi ích thông qua việc hoàn thiện các quy định theo hướng mở rộng nghĩa vụ kê khai và công khai lợi ích liên quan cũng như suy đoán trách nhiệm bồi thường khi giao dịch không được phê duyệt đúng trình tự. Song song với đó cần hoàn thiện cơ chế khởi kiện người quản lý theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho cổ đông và nhóm cổ đông thực hiện quyền khởi kiện đại diện nhằm bảo vệ lợi ích của công ty trong bối cảnh gánh nặng chứng minh hiện nay quá lớn và hiệu quả bảo vệ còn thấp, ngoài ra việc hoàn thiện pháp luật còn phải gắn với việc tăng cường chế tài xử lý vi phạm của người quản lý không chỉ ở trách nhiệm dân sự mà cả hành chính và hình sự trong các trường hợp gây thiệt hại nghiêm trọng, đồng thời hoàn thiện mối quan hệ giữa pháp luật và điều lệ công ty theo hướng quy định bắt buộc các nội dung cốt

lỗi về kiểm soát người quản lý phải được ghi nhận trong điều lệ để khắc phục tình trạng điều lệ sơ sài, sao chép hình thức, qua đó bảo đảm pháp luật về người quản lý trong công ty cổ phần thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hiệu quả, phù hợp với yêu cầu phát triển doanh nghiệp và bảo vệ lợi ích chính đáng của các chủ thể trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật quy định về người quản lý trong công ty cổ phần phải đặt trong tổng thể khung pháp luật về quản lý nội bộ công ty, đó là xây dựng trên cơ sở mềm dẻo, linh hoạt và đa dạng nhằm bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và khả năng vận hành linh hoạt của toàn bộ cơ chế quản trị doanh nghiệp, bởi lẽ Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã trao quyền tự chủ rất lớn cho công ty trong việc xây dựng mô hình quản trị thông qua điều lệ và quy chế nội bộ. Song trên thực tế sự linh hoạt này lại chưa được khai thác đúng mức do pháp luật chưa có cơ chế định hướng cụ thể, dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp áp dụng máy móc mô hình quản trị một cấp hoặc hai cấp mà không xuất phát từ đặc thù quy mô, lĩnh vực và cơ cấu sở hữu của mình. Vì vậy phương hướng hoàn thiện pháp luật cần được xây dựng theo hướng mềm dẻo, linh hoạt và đa dạng hóa các mô hình quản trị nội bộ, cho phép doanh nghiệp lựa chọn cấu trúc quản trị phù hợp nhưng vẫn đặt ra các chuẩn mực tối thiểu bắt buộc đối với người quản lý nhằm bảo đảm tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và kiểm soát quyền lực, trong đó cần hoàn thiện các quy định về mối quan hệ giữa Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và Ban kiểm soát hoặc Ủy ban kiểm toán theo hướng phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và cơ chế phối hợp, tránh tình trạng chồng chéo hoặc bỏ trống trách nhiệm trong quản lý điều hành, đồng thời tăng cường tính mở của pháp luật để khuyến khích doanh nghiệp xây dựng các quy chế nội bộ về đánh giá hiệu quả công việc, thù lao, khen thưởng và xử lý trách nhiệm của người quản lý trên cơ sở minh bạch và có sự tham gia giám sát của cổ đông, qua đó hình thành một khung pháp luật quản trị nội bộ mềm dẻo nhưng vẫn chặt chẽ, vừa tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát huy quyền tự chủ kinh doanh, vừa bảo đảm hiệu quả kiểm soát người quản lý trong công ty cổ phần phù hợp với thông lệ quản trị hiện đại và yêu cầu phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Thứ ba, việc hoàn thiện pháp luật quy định về người quản lý trong công ty cổ phần cần phù hợp với thông lệ, chuẩn mực quốc tế. Nghĩa vụ, trách nhiệm của người quản lý, điều hành công ty phải đi đôi với vấn đề minh bạch hóa và tăng cường kiểm soát nội bộ công ty, kiểm soát các giao dịch tư lợi, tránh những xung đột lợi ích giữa người quản lý với công ty và chủ sở hữu công ty. Các nguyên tắc của pháp luật về quản trị CTCP là nền tảng quan trọng để hoàn thiện các quy định cụ thể của pháp luật về quản trị CTCP, do đó pháp luật về quản trị CTCP cần đảm bảo các nguyên tắc cơ bản trong quản trị CTCP. Theo đó, các nguyên tắc quản trị công ty của OECD bao gồm 6 nguyên tắc: (i) Đảm bảo cơ sở cho một Khuôn khổ quản trị công ty hiệu quả; (ii) Quyền của cổ đông và các chức năng sở hữu cơ bản; (iii) Đối xử bình đẳng đối với cổ đông; (iv) Vai trò của các bên có quyền lợi liên quan trong quản trị công ty; (v) Công bố thông tin và tính minh bạch; (vi) Trách nhiệm của HĐQT²². Các nguyên tắc này được cho là thông lệ quốc tế tốt nhất về quản trị công ty hiện nay, do đó trong quá trình hoàn thiện pháp luật doanh nghiệp về quản trị CTCP cần tham khảo các nguyên tắc này. Quá trình hội nhập quốc tế bao gồm cả hội nhập về mặt pháp luật. Đặc biệt đối với quá trình phát triển của pháp luật về doanh nghiệp nhằm thu hút vốn của các nhà đầu tư nước ngoài vào các loại hình công ty, do đó pháp luật về quản trị CTCP cần bảo đảm phù hợp với các chuẩn mực tốt của quốc tế. Điều đáng nói là, so với lịch sử phát triển hàng trăm năm của pháp luật quốc tế về quản trị CTCP thì pháp luật của Việt Nam còn rất non trẻ chỉ thực sự phát triển sau năm 1986. Dù vậy, trong những năm qua cùng với việc sửa đổi bổ sung các đạo luật Doanh nghiệp, pháp luật về quản trị CTCP ở Việt Nam ngày càng tiệm cận gần hơn với các chuẩn mực quản trị tốt của quốc tế. Tuy nhiên, với xu hướng phát triển chung của quốc tế đòi hỏi pháp luật về nghĩa vụ của người quản lý nói riêng, pháp luật về quản trị CTCP của Việt Nam nói chung không ngừng đổi mới đảm bảo sự tương thích với những cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia, cũng nhưng đảm bảo bắt kịp với xu hướng phát triển của quốc tế. Từ đó tạo sân chơi bình đẳng, lành mạnh cho các CTCP phát triển, góp phần thu hút đầu tư và huy động vốn của các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

²² Bộ Nguyên tắc Quản trị công ty G20/OECD, tr.14.

Thứ tư, Việc hoàn thiện pháp luật về người quản lý trong công ty cổ phần cần được đặt trong giải pháp hoàn thiện tổng thể pháp luật kinh tế bởi địa vị pháp lý, quyền hạn và trách nhiệm của người quản lý không chỉ được xác lập trong Luật Doanh nghiệp mà còn chịu sự chi phối đồng thời của nhiều đạo luật kinh tế khác như: Luật Đầu tư, Luật Chứng khoán, Luật Cạnh tranh, Luật Phá sản,... Trong khi đó thực tiễn áp dụng cho thấy sự thiếu thống nhất về thuật ngữ pháp lý, tiêu chí xác định hành vi vi phạm và cơ chế xử lý trách nhiệm của người quản lý giữa các đạo luật này đã làm suy giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật và tạo ra những “khoảng trống trách nhiệm” trong quản trị doanh nghiệp. Do vậy phương hướng hoàn thiện pháp luật cần hướng tới việc chuẩn hóa khái niệm người quản lý, người có liên quan và hành vi lạm dụng quyền quản lý trong toàn bộ hệ thống pháp luật kinh tế nhằm bảo đảm sự thống nhất về mặt lập pháp và thuận lợi cho áp dụng pháp luật, đồng thời xây dựng cơ chế liên thông trách nhiệm giữa các lĩnh vực pháp luật theo hướng thiết lập các tiêu chí pháp lý thống nhất để xác định lỗi, thiệt hại và mối quan hệ nhân quả trong các hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý, từ đó tạo cơ sở pháp lý cho việc áp dụng đồng bộ các biện pháp dân sự, hành chính và hình sự, tránh tình trạng mỗi đạo luật quy định một cơ chế xử lý khác nhau làm giảm tính răn đe và hiệu quả bảo vệ lợi ích công cộng. Bên cạnh đó việc hoàn thiện tổng thể pháp luật kinh tế còn phải hướng tới việc thiết lập các chuẩn mực quản trị thống nhất đối với doanh nghiệp là công ty cổ phần, đặc biệt là doanh nghiệp niêm yết và doanh nghiệp có vốn nhà nước, thông qua việc đồng bộ hóa các quy định về công bố thông tin, kiểm soát giao dịch có lợi ích liên quan, nghĩa vụ giải trình và trách nhiệm cá nhân của người quản lý theo các chuẩn mực quản trị công ty hiện đại, qua đó hình thành một hệ thống pháp luật kinh tế thống nhất, minh bạch và có tính dự báo cao, không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nội bộ công ty cổ phần mà còn bảo đảm sự ổn định và phát triển bền vững của thị trường và trật tự kinh tế.

Thứ năm, Để nâng cao hiệu quả thực hiện nghĩa vụ của người quản lý trong công ty cổ phần, bên cạnh việc tiếp tục hoàn thiện các quy định nội dung của Luật Doanh nghiệp năm 2020 thì việc tăng cường cơ chế thực thi pháp luật và nâng cao

đạo đức, ý thức pháp luật của các chủ thể có liên quan phải được đặt trong mối quan hệ trực tiếp với các thiết chế và công cụ pháp lý mà Luật Doanh nghiệp đã thiết lập, bởi lẽ các nghĩa vụ của người quản lý được quy định tập trung tại Điều 165 Luật Doanh nghiệp năm 2020 với các yêu cầu về trung thực, cẩn trọng, trung thành và tránh xung đột lợi ích nhưng hiệu quả thực hiện trên thực tế phụ thuộc rất lớn vào cơ chế giám sát nội bộ của công ty được quy định tại các điều 134, 168, 170 và 171 Luật Doanh nghiệp năm 2020 liên quan đến thẩm quyền, trách nhiệm của Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát hoặc Ủy ban kiểm toán và cơ chế phê duyệt giao dịch có lợi ích liên quan. Do đó phương hướng hoàn thiện cần tập trung vào việc cụ thể hóa hơn nữa các quyền giám sát của Hội đồng quản trị và Ban kiểm soát đối với hoạt động điều hành của Giám đốc hoặc Tổng giám đốc theo hướng tăng cường nghĩa vụ báo cáo, công bố và giải trình của người quản lý, đồng thời hoàn thiện cơ chế thực thi Điều 166 về quyền khởi kiện của cổ đông, nhóm cổ đông nhằm tạo công cụ pháp lý hữu hiệu để buộc người quản lý chịu trách nhiệm khi vi phạm nghĩa vụ, song song với đó cần tăng cường hiệu quả của các quy định tại Điều 167 và 168 về công bố lợi ích liên quan và kiểm soát giao dịch xung đột lợi ích bằng việc bổ sung các chế tài xử lý nghiêm minh và kịp thời trong trường hợp vi phạm nghĩa vụ công bố và xin chấp thuận, qua đó nâng cao tính răn đe của pháp luật. Đồng thời gắn trách nhiệm pháp lý của người quản lý với cơ chế đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm và thù lao được quy định tại các điều 156, 162 và 163 để hình thành áp lực tuân thủ thường xuyên, liên tục, và cuối cùng việc nâng cao đạo đức và ý thức pháp luật của người quản lý cần được thực hiện thông qua việc luật hóa các chuẩn mực đạo đức quản trị và cơ chế đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc gắn với các chức danh quản lý chủ chốt nhằm bảo đảm các nghĩa vụ pháp lý được thực hiện không chỉ trên phương diện hình thức mà trở thành chuẩn mực hành vi trong hoạt động quản trị công ty cổ phần.

3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần

Giải pháp chung hoàn thiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần:

Đầu tiên, cần hoàn thiện chuẩn mực pháp lý về nghĩa vụ và trách nhiệm cá nhân của người quản lý công ty cổ phần. Giải pháp này được đặt ra xuất phát từ

thực tiễn áp dụng Điều 165 Luật Doanh nghiệp 2020 cho thấy các nghĩa vụ “trung thực, cẩn trọng, trung thành” mới chỉ được quy định dưới dạng nguyên tắc chung, thiếu các tiêu chí pháp lý cụ thể để đánh giá mức độ cẩn trọng hợp lý trong quản lý, dẫn đến nhiều trường hợp người quản lý gây thiệt hại cho công ty nhưng rất khó xác định lỗi và trách nhiệm bồi thường. Vì vậy việc hoàn thiện pháp luật cần tập trung luật hóa nguyên tắc phán đoán kinh doanh hợp lý (Business Judgment Rule) và xây dựng các tiêu chí xác định hành vi quản lý thiếu cẩn trọng làm cơ sở áp dụng Điều 166 về trách nhiệm bồi thường thiệt hại, qua đó nâng cao tính khả thi của cơ chế truy cứu trách nhiệm người quản lý. Ví dụ trong trường hợp Tổng giám đốc tự ý quyết định đầu tư dự án có giá trị lớn vượt thẩm quyền mà không thực hiện thẩm định rủi ro, nếu dự án thua lỗ thì với các tiêu chí pháp lý cụ thể về “quy trình ra quyết định hợp lý”, tòa án có thể dễ dàng xác định đây là hành vi vi phạm nghĩa vụ cẩn trọng để buộc bồi thường, thay vì phải đánh giá một cách cảm tính như hiện nay.

Tiếp theo, hoàn thiện cơ chế kiểm soát xung đột lợi ích và giao dịch có lợi ích liên quan của người quản lý. Giải pháp này trực tiếp xuất phát từ các quy định tại Điều 167 và 168 Luật Doanh nghiệp 2020, bởi thực tiễn cho thấy nhiều người quản lý lợi dụng vị trí quản lý để ký kết các hợp đồng với doanh nghiệp “sân sau” nhưng chỉ công bố hình thức hoặc không công bố, gây thất thoát tài sản của công ty và xâm hại lợi ích của cổ đông, trong khi chế tài xử lý hiện nay chưa đủ mạnh và khó áp dụng. Vì vậy cần hoàn thiện pháp luật theo hướng mở rộng nghĩa vụ kê khai và công bố lợi ích liên quan, đồng thời bổ sung cơ chế suy đoán trách nhiệm bồi thường đối với các giao dịch không được phê duyệt đúng trình tự. Ví dụ như trường hợp Chủ tịch Hội đồng quản trị ký hợp đồng xây dựng với công ty do người thân làm chủ sở hữu mà không trình Hội đồng quản trị phê duyệt, nếu hợp đồng này gây thiệt hại thì pháp luật cần mặc nhiên suy đoán trách nhiệm bồi thường của người quản lý mà không buộc cổ đông phải chứng minh yếu tố lỗi như hiện nay.

Cuối cùng, hoàn thiện cơ chế bảo vệ cổ đông và tăng cường thực thi pháp luật đối với người quản lý. Giải pháp này xuất phát từ thực tiễn Điều 166 Luật Doanh nghiệp 2020 về quyền khởi kiện người quản lý của cổ đông còn ít được áp

dụng do gánh nặng chứng minh lớn, thủ tục phức tạp và chi phí cao, dẫn đến tình trạng nhiều hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý không bị xử lý kịp thời. Vì vậy cần hoàn thiện cơ chế khởi kiện đại diện theo hướng chuyển gánh nặng chứng minh sang người quản lý trong các trường hợp có dấu hiệu vi phạm Điều 165, đồng thời tăng cường các chế tài hành chính và cơ chế thanh tra, kiểm tra để bảo đảm tính răn đe và hiệu quả thực thi. Ví dụ khi cổ đông phát hiện Ban giám đốc cố tình che giấu khoản lỗ lớn trong báo cáo tài chính, nếu có cơ chế khởi kiện đại diện rõ ràng và chuyển gánh nặng chứng minh thì người quản lý sẽ phải tự chứng minh tính trung thực trong hoạt động điều hành của mình, qua đó tạo áp lực tuân thủ thường xuyên và thực chất hơn trong quản trị công ty cổ phần.

Giải pháp điều chỉnh một số nội dung trong luật cụ thể hoàn thiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần:

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung quy định về quyền yêu cầu công ty mua lại cổ phần của cổ đông (thuộc nhóm quyền kinh tế).

Quyền yêu cầu công ty mua lại cổ phần là một trong những quyền kinh tế quan trọng của cổ đông, có ý nghĩa như một cơ chế “thoát vốn” nhằm bảo vệ lợi ích của cổ đông trong trường hợp họ không đồng thuận với các quyết định quan trọng của công ty, đặc biệt là các quyết định liên quan đến việc tổ chức lại công ty hoặc thay đổi quyền và nghĩa vụ của cổ đông. Quyền này góp phần cân bằng lợi ích giữa cổ đông và công ty, hạn chế tình trạng cổ đông bị “mắc kẹt” trong mối quan hệ pháp lý mà họ không còn mong muốn duy trì.

Tuy nhiên, pháp luật doanh nghiệp hiện hành vẫn còn những hạn chế nhất định trong việc bảo đảm thực thi đầy đủ và hiệu quả quyền này, đặc biệt là trong trường hợp các bên không thỏa thuận được về giá mua lại cổ phần. Trên thực tế, việc xác định giá cổ phần thường là nguyên nhân chính dẫn đến tranh chấp giữa cổ đông và công ty, trong khi pháp luật chưa thiết lập một cơ chế định giá thực sự công bằng, minh bạch và có tính khả thi cao.

Để bảo đảm tối ưu hóa quyền của cổ đông, đồng thời bảo đảm sự đối xử cân bằng về quyền lợi và vị thế pháp lý giữa cổ đông và công ty, cần thiết phải sửa đổi, bổ sung quy định theo hướng mở rộng quyền của cổ đông trong việc tham gia lựa

chọn tổ chức thẩm định giá. Theo đó, trong trường hợp cổ đông và công ty không đạt được thỏa thuận về giá mua lại cổ phần, các bên có thể yêu cầu một tổ chức thẩm định giá độc lập để xác định giá trị cổ phần làm căn cứ thanh toán.

Cụ thể, tác giả cho rằng quy định pháp luật có thể được sửa đổi theo hướng sau: “Trường hợp không thỏa thuận được về giá mua lại cổ phần, các bên có quyền yêu cầu một tổ chức thẩm định giá thực hiện việc định giá. Việc lựa chọn tổ chức thẩm định giá được thực hiện theo một trong hai cách thức: (i) công ty giới thiệu ít nhất ba tổ chức thẩm định giá để cổ đông lựa chọn và sự lựa chọn này có giá trị quyết định cuối cùng hoặc (ii) cổ đông đề xuất tổ chức thẩm định giá trên cơ sở có sự chấp thuận của công ty. Chi phí thẩm định giá do công ty chi trả.”

Việc giao cho cổ đông quyền tham gia chủ động vào quá trình lựa chọn tổ chức thẩm định giá không chỉ giúp bảo đảm tính khách quan của kết quả định giá, mà còn góp phần hạn chế nguy cơ công ty áp đặt mức giá bất lợi cho cổ đông, đặc biệt là cổ đông thiểu số. Đồng thời, việc đưa ra hai phương thức lựa chọn linh hoạt sẽ giúp tăng khả năng đạt được sự đồng thuận giữa các bên, từ đó giảm thiểu tranh chấp phát sinh.

Về nghĩa vụ thanh toán chi phí thẩm định giá, người viết cho rằng việc quy định công ty là chủ thể chịu trách nhiệm chi trả là phù hợp cả về lý luận lẫn thực tiễn. Trước hết, quyền yêu cầu công ty mua lại cổ phần chỉ phát sinh trong những trường hợp mà nguyên nhân xuất phát từ chính các quyết định của công ty, như việc tổ chức lại doanh nghiệp hoặc thay đổi quyền, nghĩa vụ của cổ đông so với thời điểm xác lập tư cách cổ đông ban đầu. Những thay đổi này có thể làm cho cổ đông không còn mong muốn hoặc không thể tiếp tục duy trì mối quan hệ với công ty, do đó việc yêu cầu công ty mua lại cổ phần là hệ quả trực tiếp từ hành vi và quyết định của công ty.

Bên cạnh đó, chi phí thẩm định giá chỉ phát sinh khi công ty không chấp nhận mức giá do cổ đông đề xuất và các bên không đạt được thỏa thuận. Trong trường hợp này, chính công ty là chủ thể lựa chọn việc đưa tranh chấp về giá sang một cơ chế định giá bởi bên thứ ba. Vì vậy, việc buộc công ty chi trả chi phí thẩm định giá không chỉ phản ánh đúng bản chất trách nhiệm, mà còn góp phần khuyến

khích công ty thương lượng thiện chí với cổ đông ngay từ đầu, hạn chế việc kéo dài tranh chấp và phát sinh chi phí không cần thiết.

Từ những phân tích trên có thể thấy, việc sửa đổi, bổ sung quy định về quyền yêu cầu công ty mua lại cổ phần theo hướng tăng cường vai trò của cổ đông trong quá trình định giá và xác định rõ trách nhiệm chi trả chi phí thẩm định giá của công ty là cần thiết. Giải pháp này không chỉ góp phần hoàn thiện pháp luật doanh nghiệp, mà còn nâng cao mức độ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cổ đông, phù hợp với xu hướng phát triển của pháp luật doanh nghiệp hiện đại và các thông lệ quản trị công ty tốt trên thế giới.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung quy định về quyền khởi kiện của cổ đông, nhóm cổ đông sở hữu ít nhất 01% tổng số cổ phần phổ thông.

Quyền khởi kiện của cổ đông, đặc biệt là quyền khởi kiện trách nhiệm cá nhân hoặc trách nhiệm liên đới của người quản lý công ty, là một cơ chế pháp lý quan trọng nhằm bảo vệ lợi ích của công ty và cổ đông, đồng thời góp phần kiểm soát quyền lực của người quản lý trong công ty cổ phần. Đây là một trong những công cụ hữu hiệu để ngăn ngừa và xử lý các hành vi lạm quyền, vi phạm nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng và trung thành của người quản lý công ty.

Theo quy định hiện hành tại Điều 166 Luật Doanh nghiệp năm 2020, cổ đông hoặc nhóm cổ đông sở hữu từ 01% tổng số cổ phần phổ thông trở lên có quyền tự mình hoặc nhân danh công ty khởi kiện thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc trong các trường hợp luật định. Tuy nhiên, quy định này còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, làm giảm hiệu quả thực thi quyền khởi kiện của cổ đông trên thực tế.

Trước hết, phạm vi chủ thể bị khởi kiện theo Điều 166 hiện nay chưa bao quát đầy đủ các “người quản lý công ty” theo nghĩa rộng. Trong khi Điều 165 Luật Doanh nghiệp năm 2020 xác định trách nhiệm của “người quản lý công ty” với phạm vi rộng hơn, thì Điều 166 lại chỉ giới hạn ở thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc. Sự thiếu tương thích này dẫn đến khoảng trống pháp lý, theo đó các chức danh quản lý khác có quyền lực và ảnh hưởng đáng kể trong hoạt động điều hành công ty như: Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Trưởng chi

nhánh, Trưởng văn phòng đại diện... có thể không thuộc đối tượng bị khởi kiện, mặc dù họ có khả năng gây thiệt hại cho công ty và cổ đông.

Do đó, người viết cho rằng cần sửa đổi Khoản 1 Điều 166 Luật Doanh nghiệp năm 2020 theo hướng mở rộng chủ thể bị khởi kiện, bảo đảm thống nhất với khái niệm “người quản lý công ty” được quy định tại Điều 4 và trách nhiệm của người quản lý công ty tại Điều 165 của Luật này. Cùng với đó, cần đổi tên Điều 166 từ “Quyền khởi kiện đối với thành viên Hội đồng quản trị, Giám đốc, Tổng giám đốc” thành “Quyền khởi kiện đối với người quản lý công ty”.

Việc đổi tên và mở rộng phạm vi điều chỉnh của điều luật không chỉ bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ trong nội dung của Luật Doanh nghiệp, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả cơ chế kiểm soát quyền lực trong công ty cổ phần, đặc biệt là trong bối cảnh mô hình quản trị công ty ngày càng phức tạp. Bên cạnh đó, Điều 166 hiện hành còn sử dụng thuật ngữ “người khác” – là đối tượng mà cổ đông có quyền khởi kiện để yêu cầu hoàn trả lợi ích hoặc bồi thường thiệt hại – nhưng lại không có quy định cụ thể để xác định phạm vi chủ thể của nhóm này. Sự thiếu rõ ràng này gây khó khăn trong thực tiễn áp dụng, làm gia tăng rủi ro bị bác đơn khởi kiện do không xác định được tư cách chủ thể hợp lệ.

Vì vậy, pháp luật doanh nghiệp cần bổ sung quy định cụ thể nhằm xác định rõ nhóm “người khác” có thể bao gồm các cá nhân, tổ chức có liên quan trực tiếp đến hành vi vi phạm nghĩa vụ của người quản lý công ty, đặc biệt là những người hưởng lợi từ các giao dịch vi phạm hoặc cùng tham gia, tiếp tay cho hành vi gây thiệt hại. Việc làm rõ nội dung này sẽ tạo cơ sở pháp lý vững chắc hơn cho cổ đông trong việc thực hiện quyền khởi kiện, qua đó tăng cường bảo vệ lợi ích của công ty và cổ đông, nhất là cổ đông thiểu số.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung quy định về bãi nhiệm, miễn nhiệm thành viên Hội đồng quản trị.

Bãi nhiệm, miễn nhiệm thành viên Hội đồng quản trị là một cơ chế quan trọng nhằm bảo đảm tính trách nhiệm và hiệu quả của bộ máy quản trị công ty cổ phần. Tuy nhiên, pháp luật doanh nghiệp hiện hành quy định tương đối mở về vấn đề này, khi cho phép Đại hội đồng cổ đông bãi nhiệm, miễn nhiệm thành viên Hội

đồng quản trị “khi xét thấy cần thiết”, mà không đặt ra các căn cứ, điều kiện hoặc lý do cụ thể. Trên phương diện lý luận, quy định mang tính linh hoạt này nhằm bảo đảm quyền tự quyết của cổ đông và phù hợp với nguyên tắc tự do kinh doanh. Tuy nhiên, trong thực tiễn quản trị công ty cổ phần, đặc biệt là tại các công ty có cơ cấu sở hữu tập trung, quy định này lại tiềm ẩn nguy cơ bị lạm dụng, gây bất lợi cho cổ đông thiểu số. Mặc dù Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã ghi nhận quy tắc bầu dồn phiếu với mục tiêu bảo đảm khả năng tham gia Hội đồng quản trị của đại diện cổ đông thiểu số, nhưng trên thực tế, những thành viên Hội đồng quản trị được bầu theo cơ chế này vẫn có thể bị bãi nhiệm ngay sau đó bởi nhóm cổ đông lớn, kể cả khi cổ đông thiểu số phản đối việc bãi nhiệm. Điều này làm suy giảm đáng kể ý nghĩa bảo vệ cổ đông thiểu số của cơ chế bầu dồn phiếu, đồng thời tạo ra tâm lý bất ổn trong hoạt động quản trị công ty.

Do đó, tác giả cho rằng cần sửa đổi, bổ sung quy định của Luật Doanh nghiệp theo hướng yêu cầu việc bãi nhiệm, miễn nhiệm thành viên Hội đồng quản trị phải dựa trên các căn cứ, điều kiện và lý do cụ thể, chẳng hạn như: vi phạm nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng; không hoàn thành nhiệm vụ được giao; vi phạm nghiêm trọng Điều lệ công ty; hoặc các trường hợp khác do Điều lệ công ty quy định rõ ràng. Việc đặt ra các tiêu chí cụ thể không nhằm hạn chế quyền quyết định của Đại hội đồng cổ đông, mà nhằm ngăn chặn sự tùy tiện, lạm quyền, đồng thời bảo đảm sự ổn định và tính chuyên nghiệp của Hội đồng quản trị.

Thứ tư, bổ sung quy định về các dạng thành viên Hội đồng quản trị trong Luật Doanh nghiệp.

Theo thông lệ quản trị công ty tốt trên thế giới, các thành viên Hội đồng quản trị thường được phân chia thành ba nhóm cơ bản, bao gồm: thành viên điều hành, thành viên không điều hành và thành viên độc lập. Việc phân loại này dựa trên mức độ tham gia của thành viên Hội đồng quản trị vào hoạt động điều hành công ty và mối quan hệ lợi ích của họ với công ty. Pháp luật doanh nghiệp Việt Nam hiện hành chưa có quy định mang tính hệ thống về vấn đề này. Mặc dù trong một số quy định riêng lẻ, đặc biệt là đối với công ty đại chúng, đã có đề cập đến thành viên Hội đồng quản trị độc lập nhưng nhìn chung các khái niệm về thành

viên Hội đồng quản trị điều hành, không điều hành và độc lập vẫn còn rời rạc, thiếu tính nhất quán và chưa được ghi nhận một cách đầy đủ trong Luật Doanh nghiệp. Việc thiếu vắng một quy định chung về phân loại thành viên Hội đồng quản trị dẫn đến nhiều hạn chế trong thực tiễn, đặc biệt là trong việc xác định vai trò, trách nhiệm và mức độ độc lập của từng thành viên Hội đồng quản trị. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả giám sát, kiểm soát hoạt động điều hành của công ty, cũng như đến việc phòng ngừa xung đột lợi ích trong nội bộ doanh nghiệp.

Do đó, tác giả cho rằng Luật Doanh nghiệp cần bổ sung các quy định mang tính nguyên tắc về việc phân loại thành viên Hội đồng quản trị, làm rõ đặc điểm, vai trò và yêu cầu cơ bản đối với từng nhóm thành viên. Việc bổ sung này không chỉ góp phần tiệm cận với các chuẩn mực quản trị công ty quốc tế, mà còn tạo nền tảng pháp lý cho việc nâng cao chất lượng quản trị, tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong công ty cổ phần, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập kinh tế và phát triển thị trường vốn hiện nay.

3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home

Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại các công ty cổ phần ở Việt Nam hiện nay.

Thứ nhất, áp dụng các nguyên tắc quản trị công ty của OECD trong quản lý công ty cổ phần nhằm chuẩn hóa hành vi quản lý và thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả. Trong bối cảnh nhiều công ty cổ phần ở Việt Nam còn chịu ảnh hưởng của mô hình quản trị mang tính “gia đình trị”, tập trung quyền lực và thiếu các cơ chế kiểm soát nội bộ thực chất, việc áp dụng Bộ nguyên tắc quản trị công ty của OECD không chỉ mang ý nghĩa tham khảo mà cần được nhìn nhận như một khuôn khổ chuẩn mực nhằm tái cấu trúc cách thức quản trị nội bộ doanh nghiệp theo hướng hiện đại, minh bạch và có trách nhiệm. Trong đó trước hết nguyên tắc về trách nhiệm của Hội đồng quản trị giữ vai trò trung tâm bởi Hội đồng quản trị không chỉ là cơ quan ra quyết định chiến lược mà còn là thiết chế giám sát trực tiếp hoạt động của Ban điều hành, do đó khi áp dụng nguyên tắc này,

các công ty cổ phần cần xây dựng cơ chế phân công, phân nhiệm rõ ràng, quy trình đánh giá hiệu quả quản lý định kỳ và hệ thống kiểm soát rủi ro nội bộ, qua đó gắn trách nhiệm cá nhân của từng thành viên Hội đồng quản trị và người điều hành với kết quả kinh doanh và mức độ rủi ro mà công ty phải gánh chịu. Tiếp đến nguyên tắc về bảo đảm quyền và đối xử công bằng với cổ đông có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tạo lập áp lực giám sát từ bên trong công ty, bởi khi cổ đông, nhất là cổ đông thiểu số, được bảo đảm tiếp cận thông tin, tham gia biểu quyết và giám sát thực chất, thì hành vi lạm quyền, quyết định tùy tiện hoặc trục lợi cá nhân của người quản lý sẽ khó có điều kiện phát sinh. Đồng thời nguyên tắc về minh bạch và công bố thông tin giúp chuyển hóa nghĩa vụ pháp lý mang tính hình thức thành nghĩa vụ giải trình thực chất, buộc người quản lý không chỉ “công bố cho đủ” mà còn phải chịu trách nhiệm về tính trung thực, đầy đủ và kịp thời của thông tin, qua đó gắn nghĩa vụ minh bạch với trách nhiệm cá nhân khi quyết định quản lý gây thiệt hại và cuối cùng nguyên tắc về vai trò của các bên có quyền lợi liên quan mở rộng không gian giám sát đối với hành vi quản lý ra ngoài phạm vi cổ đông, bởi người lao động, chủ nợ và đối tác đều là những chủ thể chịu tác động trực tiếp từ các quyết định quản lý, việc trao cho họ cơ chế phản ánh, khiếu nại và tiếp cận thông tin phù hợp sẽ tạo ra áp lực tuân thủ pháp luật từ nhiều chiều, hình thành môi trường quản trị trong đó quyền lực quản lý được đặt trong mạng lưới giám sát đa tầng, qua đó nâng cao hiệu quả phòng ngừa và xử lý các hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về người quản lý công ty cổ phần gắn với việc hoàn thiện và vận dụng thực chất các quy định pháp luật về người quản lý thông qua việc sửa đổi, bổ sung điều lệ và các quy chế nội bộ của công ty. Mặc dù pháp luật hiện hành đã xác lập tương đối đầy đủ các nghĩa vụ và trách nhiệm của người quản lý nhưng hiệu quả thực thi trên thực tế lại phụ thuộc rất lớn vào việc các quy định này có được “nội bộ hóa” thành các chuẩn mực quản trị cụ thể trong điều lệ và quy chế hoạt động của từng công ty hay không, trong khi thực tiễn cho thấy nhiều công ty cổ phần vẫn xây dựng điều lệ và quy chế quản lý mang tính hình thức, sao chép máy móc quy định của pháp luật mà chưa cụ thể hóa

trách nhiệm cá nhân, cơ chế giám sát và quy trình xử lý vi phạm đối với người quản lý, dẫn đến tình trạng các nghĩa vụ pháp lý chỉ tồn tại trên văn bản mà không được triển khai thành cơ chế vận hành thực chất. Vì vậy việc nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật cần được thực hiện thông qua việc sửa đổi, bổ sung điều lệ công ty và các quy chế nội bộ theo hướng cụ thể hóa các chuẩn mực về trung thực, cẩn trọng và trung thành thành các tiêu chí hành vi, quy trình ra quyết định và cơ chế giải trình bắt buộc đối với từng chức danh quản lý, đồng thời xây dựng rõ cơ chế đánh giá hiệu quả công việc, chế độ thù lao, khen thưởng và xử lý trách nhiệm gắn với kết quả quản lý và mức độ rủi ro mà công ty phải gánh chịu, qua đó gắn trực tiếp lợi ích vật chất của người quản lý với hiệu quả quản trị và mức độ tuân thủ pháp luật, song song với đó cần hoàn thiện các quy chế nội bộ về kiểm soát xung đột lợi ích, công bố thông tin và phê duyệt giao dịch có nguy cơ phát sinh lợi ích riêng nhằm tạo ra cơ chế phòng ngừa và xử lý vi phạm ngay trong nội bộ doanh nghiệp, đồng thời tăng cường cơ chế bảo vệ cổ đông thông qua việc quy định cụ thể quyền tiếp cận thông tin, quyền yêu cầu giải trình và quyền khởi kiện trong điều lệ và quy chế hoạt động, qua đó hình thành một hệ thống chuẩn mực quản trị nội bộ chặt chẽ, minh bạch và có khả năng thực thi cao, bảo đảm các nghĩa vụ pháp lý của người quản lý được thực hiện một cách thực chất và hiệu quả trong hoạt động của công ty cổ phần.

Đối với Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home, tác giả đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần như sau:

Về cách thức thực hiện, Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home cần tiếp cận việc hoàn thiện và thực hiện pháp luật về người quản lý như một quá trình cải cách quản trị nội bộ toàn diện chứ không chỉ là sửa đổi kỹ thuật các quy định của Điều lệ. Trên thực tế, các điểm chưa phù hợp đã được chỉ ra trong Điều lệ về quyền và nghĩa vụ của Chủ tịch Hội đồng quản trị và Giám đốc không đơn thuần xuất phát từ lỗi câu chữ hay sự thiếu sót về hình thức, mà phản ánh một cách tiếp cận quản trị còn nặng về tập trung quyền lực, thiếu cơ chế phân quyền và kiểm soát chéo. Do đó, việc thực hiện cần được tiến hành một cách có hệ thống, bắt đầu

từ việc rà soát tổng thể Điều lệ, quy chế quản trị nội bộ và các quy trình ra quyết định, trên cơ sở đó thiết kế lại cấu trúc quyền lực quản lý theo hướng phân định rõ ràng giữa quyền quản trị và quyền điều hành, gắn quyền hạn với trách nhiệm pháp lý cụ thể và thiết lập các cơ chế giám sát nội bộ mang tính thực chất, bảo đảm các quy định pháp luật về người quản lý được thực thi xuyên suốt trong hoạt động quản trị hằng ngày của công ty.

Về nhận thức, Lux Home cần nhận thức đầy đủ rằng hiệu quả thực hiện pháp luật về người quản lý phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng thiết kế Điều lệ và quy chế nội bộ, bởi đây chính là “cầu nối” giữa pháp luật doanh nghiệp và thực tiễn quản trị công ty. Trong nhiều doanh nghiệp, Điều lệ thường được xây dựng theo hướng sao chép hoặc mang tính hình thức, dẫn đến việc pháp luật dù được quy định đầy đủ nhưng không phát huy được hiệu lực trong thực tiễn. Đối với Lux Home xu hướng cá nhân hóa quyền kiểm soát điều hành và thiếu cơ chế ràng buộc trách nhiệm cá nhân cho thấy công ty cần thay đổi nhận thức từ chỗ coi Điều lệ là văn bản “tuân thủ để tồn tại” sang coi Điều lệ là công cụ quản trị cốt lõi nhằm phòng ngừa rủi ro pháp lý, kiểm soát xung đột lợi ích và bảo vệ lợi ích lâu dài của công ty và cổ đông. Nhận thức đúng vai trò này sẽ giúp công ty chủ động hơn trong việc hoàn thiện và vận hành các quy định về người quản lý.

Về yếu tố cần nâng cao, Lux Home cần tập trung nâng cao văn hóa quản trị trách nhiệm và minh bạch quyền lực trong toàn bộ đội ngũ người quản lý. Pháp luật doanh nghiệp hiện hành không chỉ yêu cầu người quản lý “thực hiện đúng quyền hạn”, mà còn yêu cầu họ phải hành xử theo các chuẩn mực trung thực, cẩn trọng và trung thành vì lợi ích của công ty. Do đó, việc nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật không thể chỉ dừng lại ở việc hoàn thiện văn bản, mà phải được hiện thực hóa thông qua việc xây dựng thói quen giải trình, tuân thủ quy trình, tôn trọng cơ chế giám sát tập thể và ý thức chịu trách nhiệm cá nhân khi thực hiện quyền quản lý. Đối với Lux Home, việc hình thành văn hóa này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh quy mô Hội đồng quản trị nhỏ, quyền lực dễ tập trung và các quyết định quản trị có thể chịu ảnh hưởng lớn từ ý chí cá nhân, do đó chỉ khi yếu

tổ trách nhiệm và minh bạch được đề cao thì các quy định pháp luật về người quản lý mới thực sự phát huy hiệu quả trong thực tiễn hoạt động của công ty.

Để đạt được các giải pháp chung nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về người quản lý công ty cổ phần tại Lux Home cần thực hiện đồng bộ các giải pháp cụ thể như sau:

Đầu tiên, hoàn thiện Điều lệ và quy chế quản trị nội bộ theo hướng tái cấu trúc quyền lực quản lý, phân định rõ quyền quản trị và quyền điều hành nhằm khắc phục tình trạng tập trung quyền lực vào cá nhân Chủ tịch Hội đồng quản trị. Thực tiễn cho thấy Điều lệ của Lux Home hiện nay chưa làm rõ ranh giới giữa quyền quản trị của Hội đồng quản trị và quyền điều hành của Giám đốc, đồng thời còn duy trì mô hình quyền lực cá nhân hóa ở vị trí Chủ tịch Hội đồng quản trị. Điều này không phù hợp với tinh thần của Luật Doanh nghiệp 2020 (sửa đổi, bổ sung) vốn đề cao nguyên tắc quản trị tập thể, minh bạch và kiểm soát quyền lực.

Vì vậy, công ty cần sửa đổi Điều lệ theo hướng tái cấu trúc quyền lực quản trị. Trước hết, cần bổ sung các quy định nhằm xác lập rõ Hội đồng quản trị là cơ quan quyết định chiến lược, còn Giám đốc là người chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện. Có thể sửa đổi Điều lệ theo hướng: “Chủ tịch Hội đồng quản trị chỉ thực hiện chức năng điều phối hoạt động của Hội đồng quản trị và đại diện Hội đồng quản trị trong quan hệ đối ngoại; không được trực tiếp chỉ đạo, điều hành công việc hằng ngày của Công ty trừ trường hợp được Hội đồng quản trị giao nhiệm vụ bằng nghị quyết cụ thể”. Quy định này giúp loại bỏ tình trạng nhập nhằng giữa vai trò quản trị và vai trò điều hành vốn tiềm ẩn nguy cơ lạm quyền.

Tiếp đến là thiết lập và chuẩn hóa cơ chế ràng buộc trách nhiệm cá nhân của người quản lý gắn với hiệu quả quản trị và nghĩa vụ trung thành đối với lợi ích của công ty. Một trong những hạn chế nổi bật của Điều lệ Lux Home là thiếu các quy định cụ thể về trách nhiệm cá nhân của Chủ tịch Hội đồng quản trị và Giám đốc khi xảy ra sai phạm hoặc gây thiệt hại cho công ty. Điều lệ mới chỉ ghi nhận nghĩa vụ chung chung, chưa cụ thể hóa nguyên tắc trách nhiệm giải trình – vốn là trụ cột của quản trị công ty hiện đại.

Do đó, cần bổ sung các quy định nội bộ nhằm chuyển hóa các nguyên tắc pháp luật thành nghĩa vụ cụ thể, có thể thực thi. Ví dụ: “Người quản lý phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại đối với công ty nếu quyết định quản lý, điều hành của mình vi phạm pháp luật, Điều lệ hoặc vượt quá thẩm quyền được giao”, “Trường hợp người quản lý có xung đột lợi ích mà không công bố đầy đủ hoặc vẫn tham gia biểu quyết thì nghị quyết có thể bị vô hiệu và người quản lý phải chịu trách nhiệm cá nhân”. Những quy định này sẽ nâng cao ý thức thận trọng trong hoạt động quản trị, hạn chế hành vi quyết định cảm tính hoặc vì lợi ích riêng. Ngoài ra, cần sửa đổi Điều lệ theo hướng gắn trách nhiệm với hiệu quả hoạt động, chẳng hạn: “Việc tái bổ nhiệm Giám đốc và các chức danh quản lý không chỉ căn cứ vào thời hạn nhiệm kỳ mà còn căn cứ vào kết quả thực hiện kế hoạch kinh doanh, mức độ tuân thủ pháp luật và nghĩa vụ trung thành với lợi ích của công ty”. Qua đó, công ty chuyển từ mô hình quản trị theo “niềm tin cá nhân” sang mô hình quản trị dựa trên hiệu quả và trách nhiệm pháp lý.

Một giải pháp nữa cần thực hiện là tăng cường cơ chế giám sát nội bộ và minh bạch hóa quy trình ra quyết định của Hội đồng quản trị và Ban điều hành, bởi vì cơ chế giám sát tại Lux Home hiện còn mang tính hình thức, chưa hình thành các công cụ pháp lý nội bộ để kiểm soát hành vi của người quản lý. Do đó, cần xây dựng một hệ thống giám sát nhiều tầng, bao gồm giám sát của Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát và cổ đông. Điều lệ cần được sửa đổi, bổ sung các quy định như: “Chủ tịch Hội đồng quản trị và Giám đốc có nghĩa vụ báo cáo định kỳ bằng văn bản về việc thực hiện quyền hạn và nhiệm vụ quản lý trước Hội đồng quản trị”, “Các nghị quyết của Hội đồng quản trị phải được ghi nhận đầy đủ trách nhiệm biểu quyết của từng thành viên và lưu trữ phục vụ cho việc truy cứu trách nhiệm khi cần thiết”, “Ban kiểm soát có quyền yêu cầu người quản lý cung cấp hồ sơ, tài liệu liên quan đến các quyết định quản lý có rủi ro cao”. Những quy định này sẽ làm tăng tính minh bạch và khả năng kiểm soát thực chất, thay vì chỉ mang tính hình thức.

Cuối cùng, xây dựng văn hóa quản trị tuân thủ và chuyên nghiệp hóa đội ngũ người quản lý, bên cạnh việc hoàn thiện thể chế nội bộ, Lux Home cần chú

trọng xây dựng văn hóa quản trị tuân thủ – yếu tố có tính nền tảng nhưng thường bị xem nhẹ. Công ty nên ban hành Bộ quy tắc đạo đức và ứng xử dành riêng cho người quản lý với các nguyên tắc như: “Người quản lý phải hành động trung thực, cẩn trọng và đặt lợi ích của công ty lên trên lợi ích cá nhân”, “Nghiêm cấm mọi hành vi lợi dụng chức vụ để trục lợi”. Đồng thời, công ty cần tổ chức đào tạo định kỳ về pháp luật doanh nghiệp, quản trị công ty, nghĩa vụ trung thành và trách nhiệm giải trình cho đội ngũ quản lý. Đây là điều kiện cần thiết để chuyển hóa các quy định pháp lý thành hành vi quản trị đúng chuẩn trong thực tiễn.

Kết luận chương 3

Dựa vào các phân tích tại Chương 1, Chương 2, tác giả tập trung đưa ra các đề xuất để góp phần hoàn thiện các quy định về người quản lý CTCP tại Việt Nam trong Chương 3.

Chương 3 đã trình bày các định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về người quản lý công ty cổ phần và nâng cao hiệu quả thực hiện tại Công ty cổ phần xây dựng thương mại Lux Home. Trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế, việc cải thiện môi trường pháp lý và tổ chức quản lý các công ty cổ phần là hết sức cần thiết, không chỉ đảm bảo tính minh bạch, hiệu quả trong hoạt động của các công ty mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế của địa phương.

Các giải pháp đưa ra bao gồm việc hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp lý liên quan đến quản lý công ty cổ phần, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát hoạt động của các tổ chức này, đặc biệt là trong việc bảo vệ quyền lợi cổ đông và đảm bảo trách nhiệm của các nhà quản lý. Đồng thời, việc nâng cao năng lực của các cơ quan chức năng, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong lĩnh vực pháp lý cũng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật. Một số giải pháp để nâng cao hiệu quả quản thực hiện pháp luật tại Lux Home cũng được đề xuất, trong đó nhấn mạnh tăng cường công tác kiểm tra của Hội đồng quản trị và hoàn thiện khuôn khổ quản trị nội bộ theo hướng chuẩn hóa cũng được góp phần thực hiện pháp luật tại công ty một cách hiệu quả.

Cuối cùng, việc tăng cường hợp tác giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng sẽ tạo ra một hệ sinh thái pháp lý ổn định, minh bạch và hiệu quả, giúp các công ty cổ phần phát triển bền vững, đóng góp vào sự phát triển của công ty cổ phần.

KẾT LUẬN

Quản lý CTCP trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam là vấn đề quan trọng vì đây là công tác quyết định sự tồn tại bền vững của doanh nghiệp. Pháp luật xác lập các nguyên tắc cơ bản về tổ chức quản lý, trên cơ sở đó, các doanh nghiệp ứng dụng một cách sáng tạo để quản lý điều hành cho phù hợp với đặc thù công ty và địa bàn kinh doanh của mình. Doanh nghiệp có cơ cấu tổ chức và quản lý nội bộ tốt là doanh nghiệp thiết lập được cơ chế điều tiết, phân chia quyền lực và trách nhiệm một cách hợp lý, ghi nhận các quyền của cổ đông, quyền và nghĩa vụ của Đại hội đồng cổ đông, HĐQT, Ban kiểm soát, giám đốc và những người có liên quan.

Mỗi doanh nghiệp bao gồm một mạng lưới các mối quan hệ giữa các chủ sở hữu, nhà quản lý và người lao động. Những mối quan hệ này hình thành quy trình và xác định cách thức thu lợi nhuận cho từng nhóm, với mỗi nhóm có những lợi ích riêng. Các cổ đông và thành viên góp vốn thường mong muốn nhận được cổ tức cao, trong khi những cổ đông có vốn góp lớn có xu hướng kiểm soát công ty theo ý mình. Ban điều hành lại muốn nắm giữ vị trí quyền lực tối đa, còn người lao động tìm kiếm sự ổn định trong công việc, cơ hội thăng tiến và thu nhập tốt. Nếu không có cơ chế quản lý phù hợp để điều chỉnh các mối quan hệ này, sẽ dễ dàng phát sinh xung đột lợi ích trong doanh nghiệp. Phân tích một số vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật, cũng như thực trạng thực hiện pháp luật, là cần thiết để hiểu rõ và đầy đủ các quy định về tổ chức quản lý của công ty cổ phần.

Qua đề án tốt nghiệp về chủ đề này, tác giả hy vọng sẽ góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật liên quan đến cơ cấu tổ chức người quản lý công ty cổ phần CTCP ở Việt Nam, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động của các CTCP trên toàn quốc, đặc biệt là Công ty cổ phần Xây dựng Thương mại Lux Home. Điều này sẽ tạo điều kiện thu hút các nhà đầu tư thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh, góp phần thúc đẩy sự phát triển của Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại Lux Home trong tương lai.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Hiến pháp năm 2013, ngày 28/11/2013.
2. Bộ luật Dân sự năm 2015 (Luật số: 91/2015/QH13), ngày 24/11/2015.
3. Luật Doanh nghiệp năm 2014 (Luật số: 68/2014/QH13), ngày 26/11/2014.
4. Luật Doanh nghiệp năm 2020 (Luật số: 59/2020/QH14), ngày 17/6/2020.
5. Luật Doanh nghiệp sửa đổi năm 2025 (Luật số: 76/2025/QH15), ngày 17/6/2025.
6. Nghị định số 47/2021/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01/4/2021 quy định chi tiết một số điều của luật doanh nghiệp.

B. VĂN BẢN TIẾNG VIỆT

7. Đào Thúy Anh (2014), *Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về tổ chức quản lý công ty cổ phần – Góc nhìn từ kinh nghiệm của Nhật Bản*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Vân Anh (2015), *Hoàn thiện pháp luật về kiểm soát giao dịch giữa công ty với người có liên quan*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội.
9. Hà Thị Hồng Anh (2015), *Pháp luật về quản trị công ty cổ phần và thực tiễn áp dụng tại Công ty cổ phần truyền thông Đại Dương*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Ngô Huy Cường (2013), *Giáo trình Luật thương mại phần chung và thương nhân*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 295tr.
11. Phạm Quý Đạt (2021), “Bình luận một số điểm mới của Luật Doanh nghiệp năm 2020 về công ty cổ phần”, *Tạp chí Nghề luật*, số 02/2021, tr.29-36.
12. Trần Lương Đức (2020), *Quản trị công ty đại chúng theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
13. Bùi Xuân Hải (2005), “Người quản lý công ty theo luật doanh nghiệp 1999 – Nhìn từ góc độ luật so sánh”, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, số 4/2005, tr.14-20.

14. Bùi Xuân Hải (2011), “Biện pháp bảo vệ cổ đông, thành viên công ti: lí luận và thực tiễn”, *Tạp chí Luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, số 03/2011, tr.10-17.

15. Phan Đăng Hải (2020), *Quản trị công ty niêm yết theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.

16. Đoàn Đình Hữu (2021), *Pháp luật về người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn*, Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế, Trường Đại học Trà Vinh.

17. Đỗ Văn Hiếu (2023), *Pháp luật về tổ chức quản lý công ty cổ phần dưới góc độ so sánh với pháp luật một số nước trên thế giới*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

18. Vũ Huy Hoàng (2023), “Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về cuộc họp đại hội đồng cổ đông theo luật doanh nghiệp năm 2020”, *Tạp chí Nghề luật*, số 10/2023, tr.28-33.

19. Nguyễn Thị Hằng Nga (2022), *Pháp luật về cơ cấu tổ chức của công ty cổ phần, qua thực tiễn tại tỉnh Kon Tum*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

20. Hoàng Phê (chủ biên) (2020), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Hồng Đức, Viện Ngôn ngữ học, 1238tr.

21. Nguyễn Công Duy Thông (2022), *Nghĩa vụ của người quản lý công ty theo pháp luật Doanh nghiệp*, Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

22. Phạm Thị Tâm (2015), *Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của cổ đông cổ phần –Thực trạng và giải pháp hoàn thiện*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội.

23. Đỗ Minh Tuấn (2017), *Pháp luật về nghĩa vụ của người quản lý Công ty cổ phần ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

24. Nguyễn Như Ý (chủ biên, 2010), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, 1880tr.

25. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình lý luận Nhà nước và pháp luật*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 575tr.