

## Công ty Phước và Các Đồng Sự - Bản Tin Pháp Luật Tháng 10/2019



### Phần 1 – Các vấn đề quan tâm

#### ỨNG XỬ VỚI THỎA THUẬN KHÔNG LÀM VIỆC CHO ĐỐI THỦ CẠNH TRANH

*Ls. Lạc Duy & Ls. Nguyễn Hữu Phước<sup>1</sup>*

Ở nước nào cũng vậy, vì nhiều lý do khác nhau, tâm lý chung của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là không muốn người lao động (NLĐ) của mình chuyển sang làm việc cho các doanh nghiệp mà họ coi là đối thủ cạnh tranh.

Tuy nhiên, giữa tâm lý không muốn đó và việc thực hiện các hành vi cụ thể nhằm ngăn cản NLĐ cũ đến với “người mới” là hai việc hoàn toàn khác nhau. Bởi vì khi đó, NSDLĐ buộc phải sử dụng một hoặc một số công cụ kinh tế và pháp lý nhất định. Trong đó, phổ biến nhất là việc yêu cầu NLĐ ký thỏa thuận không cạnh tranh, cam kết không làm việc cho đối thủ của NSDLĐ sau khi NLĐ nghỉ việc (Non Competition Agreement, hay được gọi tắt là NCA).

Đáng chú ý, việc sử dụng cam kết này ngày càng trở nên phổ biến không chỉ ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mà còn đến các doanh nghiệp lớn của Việt Nam cũng như mở rộng đối tượng áp dụng không chỉ ở các nhân sự cấp cao mà còn đối với cả các nhân viên bình thường.

Câu hỏi đặt ra trước thực tế là hiện nay NCA vốn là nội dung gây nhiều tranh luận trái chiều ở Việt Nam về việc nó có được hoặc có nên được pháp luật thừa nhận, cho phép hay không thì ở các nước trên thế giới, người ta đang “đối xử” với NCA này ra sao?



*Luật sư Lạc Duy là thành viên của Công ty Phước & Associates, là giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp và là diễn giả chính tại nhiều hội thảo pháp lý.*

<sup>1</sup> Công ty Phước & Associates

## Sự thật là: NCA không thật sự được khuyến khích ở hầu hết các nước

Một trong những nội dung được thảo luận nhiều nhất khi đề cập đến NCA chính là: Liệu thỏa thuận này có hợp pháp hay không? Đây không chỉ là thực tế ở Việt Nam mà ở cả các nước khác trên thế giới. Điều này thật ra cũng dễ hiểu bởi NCA có liên quan trực tiếp tới việc hạn chế quyền lao động và tìm kiếm việc làm, quyền mưu cầu các cơ hội tốt hơn trong nghề nghiệp, những quyền cơ bản nhất của của người dân ở bất cứ quốc gia nào.

Giữa các nước khác nhau lại có sự nhìn nhận không giống nhau, hoặc thậm chí ngược nhau về NCA. Đó là chưa kể giữa các địa phương (bang hay tiểu bang) trong cùng một nước cũng có thể có sự khác nhau trong việc tiếp cận và xử lý các vấn đề pháp lý phát sinh từ cam kết hạn chế quyền làm việc của NLĐ này.



Tuy nhiên, có một điểm chung đáng lưu ý là ở hầu hết các nước có nền tư pháp phát triển mà người viết tìm hiểu, không có nơi nào mà pháp luật thừa nhận rằng việc ký kết và thực thi NCA hoàn toàn là vấn đề được tự do thỏa thuận giữa các bên. Nói cách khác, ở đa số các nước, tuy thỏa thuận theo đó NLĐ cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh sau khi nghỉ việc được thừa nhận, pháp luật của những nơi đó vẫn không xem đây là những giao dịch thương mại, dân sự thông thường, mà là các cam kết phát sinh từ quan hệ thuê mướn lao động, giữa một bên nắm công cụ sản xuất, kinh doanh và một bên đi làm thuê, phụ thuộc. Theo đó, quan điểm xét xử thận trọng nằm lòng của các cơ quan tài phán khi tiếp cận bất kỳ tranh chấp nào mà có liên quan tới NCA luôn là: (i) Ưu tiên bảo hộ quyền lao động (pro-labor); và (ii) phán quyết công nhận việc ngăn cản NLĐ làm công việc thuộc lĩnh vực chuyên môn của họ luôn là việc “đặng chẳng đặng” (reluctant).<sup>2</sup>

Chẳng hạn, ở Đức, thỏa thuận NCA không thể ngăn cản NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh quá 24 tháng sau khi nghỉ việc. Đồng thời, NSDLĐ phải tiếp tục trả cho NLĐ tối thiểu 50% lương cho thời gian cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh. Bên cạnh đó, không gian địa lý mà NLĐ bị giới hạn không làm việc cho đối thủ theo kiểu... được hết như “trên toàn lãnh thổ nước Đức”, hay “trên toàn lãnh thổ Liên minh Châu Âu” thường bị coi là không phù hợp (quá rộng) và thỏa thuận, theo đó, có thể bị tuyên vô hiệu.<sup>3</sup>

Còn ở Anh, dù không minh thị cấm nhưng trong thực tế thì chính quyền không muốn “đụng” đến chủ đề nhạy cảm này, nên không tồn tại một quy phạm pháp luật khung cụ thể nào cả. Việc xem xét chấp nhận hiệu lực của một thỏa thuận NCA thường được tòa án cân nhắc kỹ lưỡng dựa trên từng vụ việc cụ thể, các tiền lệ và luôn bắt đầu bằng ý thức rằng đây rõ ràng là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (restraint of trade).

Thỏa thuận NCA sẽ được xem là vô hiệu nếu phạm vi lợi ích được bảo vệ của NSDLĐ không được cụ thể hóa và chỉ dừng lại ở mức thật sự hợp lý. Theo đó, những thuật ngữ phổ biến và đầy tham vọng hay dùng trong hợp đồng đồng dạng này như “bao gồm nhưng không giới hạn” hay “trực tiếp hay gián tiếp”, thậm chí “liên quan đến” (be concerned hay be interested) có thể khiến thỏa thuận này không được công nhận do tòa án nhận xét chúng như là quá rộng và vượt qua sự hợp lý và dè dặt cần thiết về mặt ngôn ngữ để bảo vệ từng lợi ích chính đáng của NSDLĐ.<sup>4</sup>

Trong khi đó, ở Tây Ban Nha, thỏa thuận NCA chỉ được chấp nhận khi đó là một sự giao kết dân sự song vụ thỏa đáng. Khi đó, NSDLĐ muốn NLĐ cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh thì phải trả tiền cho NLĐ đối với việc cam kết đó. Để tránh việc NLĐ có thể bị ép “bán” quyền lao động của mình với giá không tương xứng, khoản tiền đền bù cho thời gian cam kết nếu dưới 60% mức lương của NLĐ thì có thể khiến thỏa thuận NCA bị tuyên vô hiệu.

<sup>2</sup> <https://msigts.com/wp-content/uploads/2017/05/Global-Overview-of-Non-Compete-Clauses.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.crosschannellawyers.co.uk/post-contractual-non-compete-clauses-in-german-employment-agreements/>

<sup>4</sup> <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2017/1054.html>

Bên cạnh đó, đối với NLD, dù đang nắm giữ bí mật kinh doanh như thế nào, nếu không được coi là lao động cấp cao thì sẽ không thể bị ràng buộc bởi một thỏa thuận có thời hạn hơn 6 tháng sau khi nghỉ việc.<sup>5</sup> Chưa hết, khi thỏa thuận NCA đã được ký, trong trường hợp NSDLĐ thay đổi ý kiến, muốn hủy cam kết, không muốn ngăn NLD làm việc cho đối thủ cạnh tranh nữa, nếu không được sự chấp thuận của NLD thì vẫn phải... thanh toán khoản tiền đền bù cho cam kết đã ký như thường. Điều này khiến NSDLĐ phải cân nhắc kỹ, không có chuyện thích thì yêu cầu cam kết, không thích thì đổi ý mà không phải chịu trách nhiệm gì.

Ở chiều ngược lại, ở một số nước, chẳng hạn như Mexico,<sup>6</sup> việc thỏa thuận không cho phép NLD làm việc cho đối thủ cạnh tranh sau khi nghỉ việc không được công nhận, bởi vì trên hết điều này bị coi là vi phạm quy định của Hiến pháp, xâm phạm quyền tối thượng của của con người được tự do làm việc và tìm kiếm việc làm. Đặc biệt, tại tiểu bang California (Mỹ), cơ quan lập pháp và tư pháp ở đây đã thể hiện sự quyết liệt tuyệt đối trong việc không thừa nhận thỏa thuận NCA.

## “Nghịch lý” .. California

Dù chỉ là một tiểu bang của Mỹ nhưng nền kinh tế của California lại được xếp thứ... 5 trên thế giới, trên cả các cường quốc kinh tế thế giới như Anh và Pháp, chỉ chấp nhận đứng sau chính nước... Mỹ, Trung Quốc, Nhật và Đức mà thôi.<sup>7</sup> Một trong những lý giải cho vị thế này là nơi đây chính là cái nôi hình thành, phát triển và đặt trụ sở chính của hàng loạt các công ty công nghệ hàng đầu thế giới, đặc biệt, Thung lũng Silicon với các doanh nghiệp khổng lồ như Google, Apple, Intel hay Facebook.

Theo lẽ thông thường, nhu cầu bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ dẫn đến thỏa thuận không cho nhân viên cũ làm việc cho đối thủ cạnh tranh phải thể hiện rõ California hơn bất cứ nơi nào khác trên thế giới. Tuy nhiên, sự thật lại ngược lại, các nhà làm luật và tòa án tại đây luôn quán triệt quan điểm được quy định trong Luật Nghề nghiệp và Kinh doanh của Bang: *“mọi hợp đồng khiến cho bất kỳ người nào bị hạn chế tham gia vào một nghề nghiệp, hoạt động thương mại hoặc kinh doanh hợp pháp dưới bất kỳ hình thức nào đều bị vô hiệu”*. Theo đó, tất cả các thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ sau khi NLD nghỉ việc khi mang ra tòa án giải quyết đều bị tuyên vô hiệu, dù đó là thỏa thuận hoàn toàn tự nguyện từ phía NLD.

Đối phó với quy định này, một số công ty đã tìm cách thỏa thuận với NLD về việc chọn áp dụng luật của các tiểu bang khác để điều chỉnh thỏa thuận NCA, vốn là một lựa chọn hợp pháp. Để chấm dứt tình trạng này, các nhà làm luật California đã tiến hành sửa đổi Luật lao động của Bang, quy định kể từ ngày 01/01/2017, NLD sống và làm việc tại California thì quan hệ của họ với NSDLĐ phải được điều chỉnh bởi pháp luật của Tiểu bang California và các tranh chấp (nếu có) phải được xét xử bởi tòa án có thẩm quyền tại California<sup>8</sup>.

Quy định này còn áp dụng đối với trường hợp hợp đồng lao động được ký kết ở các bang khác nhưng NSDLĐ có ý định trong tương lai sẽ chuyển NLD đến làm việc tại California. Những quy định trên của chính quyền California được giải thích là nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho NLD trong việc được tự do tìm kiếm cơ hội ở những doanh nghiệp mà sẵn sàng đánh giá đúng năng lực của họ và sẵn sàng trả cao hơn. Điều này khuyến khích việc nâng cao năng suất lao động và tính sáng tạo của lực lượng lao động. Tất nhiên, đối với một tiểu bang mà sự thịnh vượng của họ được đánh giá có công lớn của các hãng công nghệ, các định chế tài chính, là những doanh nghiệp mà sự sống còn phụ thuộc nhiều vào việc gìn giữ các tài sản sở hữu trí tuệ và bí mật công nghệ, bí mật khách hàng, khó có thể khẳng định chính quyền ở đây lơ là trong việc bảo vệ thỏa đáng lợi ích của NSDLĐ. Vấn đề là họ đánh giá việc bảo vệ NSDLĐ trước những lo lắng mơ hồ của họ về việc bí mật kinh doanh bị tiết lộ khi NLD chuyển qua làm cho đối thủ cạnh tranh bằng việc ủng hộ các thỏa thuận NCA sẽ gây hại nhiều hơn là các lợi ích thu được.

Điều đáng nói là vốn chỉ là tiểu bang thiểu số áp dụng chính sách này ở Mỹ, nhưng hành động của chính quyền California có ảnh hưởng sâu rộng ở Mỹ và được chính quyền trung ương hết lòng ủng hộ. Cụ thể, chính quyền của Tổng thống Obama từng kêu gọi các bang trên toàn quốc ban hành chính sách tương tự như California nhằm ngăn chặn “làn sóng” NSDLĐ lạm dụng thỏa thuận NCA để ngăn cản nhân viên tìm công việc mới tốt hơn hoặc môi trường làm việc cạnh tranh hơn. Bên cạnh đó, noi gương của California, hàng chục tiểu bang khác đã và đang thực hiện việc ban hành các quy định cụ thể nhằm cấm hoặc hạn chế sự lạm dụng thỏa thuận NCA của các doanh nghiệp.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a1c267de-6b76-4340-bac3-6ba73b12ce08>

<sup>6</sup> <https://www.payrollmexico.com/non-compete-in-mexico.html> <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c7929761-cbf9-4a5f-8126-87926b439665&fbclid=IwAR2U0AqLuwbTf7p1XrN0ZE80oIYkfj3klqiaFAZsmeKRh0euNI8pEFym2wM>

<sup>7</sup> <http://vneconomy.vn/vuot-anh-bang-california-cua-my-thanh-nen-kinh-te-lon-thu-5-the-gioi-20180508092553779.htm>

<sup>8</sup> <https://www.employmentrightscalifornia.com/can-my-california-employer-enforce-a-non-compete-agreement/>

<sup>9</sup> <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/competition/noncompetes-calltoaction-final.pdf>

Điều này càng có ý nghĩa đối với một quốc gia mà hiện tại, hơn 20% lao động bị yêu cầu ký thỏa thuận NCA, tức là từng người làm thuê của nước Mỹ bị cản trở làm công việc đúng với chuyên môn, sở trường sau khi nghỉ việc. Nỗi lo thất nghiệp khiến NLD phải hết sức dấn dõ khi muốn thoát khỏi NSDLĐ mà họ không còn muốn gắn bó nữa. Năng suất lao động và sức sáng tạo, vì thế, bị ảnh hưởng. Cơ hội tăng thu nhập, thăng tiến trong nghề nghiệp bị hạn chế hoặc mất đi do NSDLĐ được giám áp lực phải giữ chân nhân viên nhờ “bảo bối” ... NCA.

Đối với chính phủ, gánh nặng chi phí trợ cấp thất nghiệp và an sinh xã hội khác trở nên quá tải với lượng lớn NLD nghỉ việc và bị cản trở đến với NSDLĐ mới do NCA ràng buộc.

## Thừa nhận hay không thừa nhận NCA ở Việt Nam: Cần cân nhắc kỹ

Tham khảo nhiều thỏa thuận NCA ở Việt Nam, người viết nhận thấy rằng lý do chính được đưa ra để giải thích cho việc NLD cam kết không chuyển qua làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ tập trung vào sự lo lắng của NSDLĐ về việc bí mật kinh doanh hay bí mật công nghệ của họ có thể bị NLD tiết lộ. Rõ ràng đây là lý do hợp lý và hợp pháp bởi lẽ theo Điều 23.2 của Bộ luật Lao động 2012 và điều 84 của Luật Sở hữu Trí Tuệ cho phép người nắm giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ được áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo vệ các tài sản này của mình.

Tuy vậy, bảo vệ lợi ích của một bên mà khiến quyền và lợi ích chính đáng của bên khác bị xâm phạm lại là một chuyện khác, chưa kể đây là bên khác bị xâm phạm chính là bên yếu thế hơn trong giao dịch giữa hai bên. Do vậy, việc lý giải rằng NLD hoàn toàn tự nguyện ký vào cam kết NCA cần được xem xét thỏa đáng ở từng hoàn cảnh cụ thể khi văn bản được giao kết.



*Luật sư Nguyễn Hữu Phước là giám đốc của Công ty Phuoc & Associates*

Với những phân tích ở trên, người viết cho rằng, thừa nhận hay không thừa nhận, hoặc công nhận có giới hạn và có điều kiện cam kết hạn chế quyền lao động của NLD trong thỏa thuận NCA cần được các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền Việt Nam cân nhắc, tính toán thật kỹ trên cơ sở tham khảo bức tranh NCA của các nước để hướng đến ban hành một quy định về NCA thật phù hợp với tình hình thực lao động tiền của Việt Nam trong thời gian sắp tới, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia vào Hiệp định tự do thương mại với Liên minh châu Âu và Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP).

## Phần 2 - Điểm tin đáng chú ý

### 1. QUY ĐỊNH VỀ CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ TẠO VIỆC LÀM VÀ QUỸ QUỐC GIA VỀ VIỆC LÀM

Ngày 23 tháng 09 năm 2019, Chính phủ đã ban hành Nghị định 74/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định 61/2015/NĐ-CP về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm (“**Nghị định 74**”). Theo đó, Nghị định 74 có những điểm đáng chú ý như sau:

#### Mức vay

Các đối tượng vay vốn sẽ được Quỹ quốc gia về việc làm cho vay với hạn mức tăng gấp đôi so với quy định hiện hành, cụ thể như sau:

- Tối đa 02 tỷ đồng/dự án đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh và không quá 100 triệu đồng cho 01 người lao động được tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm;
- Trong khi đó, quy định hiện hành quy định mức cho vay tối đa là 01 tỷ đồng/dự án và 50 triệu đồng cho một người lao động.
- Tối đa là 100 triệu đồng đối với người lao động (Tăng thêm 50 triệu đồng so với quy định hiện hành).

## Thời hạn cho vay

Thời hạn cho vay tối đa được kéo dài lên đến 120 tháng (so với hiện hành chỉ quy định thời hạn cho vay tối đa là 60 tháng). Thời hạn vay vốn cụ thể do Ngân hàng Chính sách xã hội xem xét căn cứ vào nguồn vốn, chu kỳ sản xuất, kinh doanh, khả năng trả nợ của đối tượng vay vốn để thỏa thuận với đối tượng vay vốn.

## Điều kiện bảo đảm tiền vay

Đối với mức vay từ 100 triệu đồng trở lên, người lao động vay vốn ưu đãi để đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải có tài sản bảo đảm tiền vay theo quy định pháp luật về giao dịch bảo đảm.

## Hồ sơ vay vốn

Ngoài các hồ sơ theo yêu cầu quy định tại Khoản 2, Điều 40 Nghị định 61/2015/NĐ-CP thì Thông tư 74 lần này có sự bổ sung như sau:

- Đối với người lao động thuộc hộ cận nghèo: Giấy đề nghị vay vốn có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã về việc cư trú hợp pháp; thuộc hộ cận nghèo theo Mẫu số 3a và Mẫu số 3b ban hành kèm theo Nghị định 74 này;
- Đối với người lao động là thân nhân người có công với cách mạng: Giấy đề nghị vay vốn theo quy định tại điểm a khoản này; Bản sao giấy xác nhận thân nhân người có công với cách mạng theo Mẫu số 4 ban hành kèm theo Nghị định 74 này.”

**Nghị định 74/2019/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 08 tháng 11 năm 2019.**

## 2. XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC CẠNH TRANH

Ngày 26 tháng 09 năm 2019 Chính phủ ban hành Nghị định 75/2019 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực cạnh tranh đối với các tổ chức, cá nhân, với một số điểm đáng chú ý như sau (“**Nghị định 75**”):

### Hành vi vi phạm hành chính

Theo quy định của Nghị định 75/2019, thì những hành vi vi phạm hành chính về cạnh tranh sẽ bao gồm các hành vi vi phạm quy định về: thỏa thuận hạn chế cạnh tranh; lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền; tập trung kinh tế; cạnh tranh không lành mạnh; và các cạnh tranh khác

### Hình thức xử lý vi phạm

Nghị định nêu rõ, đối với mỗi hành vi vi phạm về cạnh tranh thì tổ chức, cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính là cảnh cáo hoặc phạt tiền.

Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà tổ chức, cá nhân còn có thể bị áp dụng một hoặc một số hình thức phạt bổ sung sau đây: bị tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động từ 06 tháng đến 12 tháng; tịch thu tang vật vi phạm, tịch thu khoản lợi nhuận từ hành vi vi phạm, thu hồi giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

### Biện pháp khắc phục hậu quả

Ngoài các hình thức xử phạt như nêu trên, thì tổ chức, cá nhân còn có thể bị buộc áp dụng một số biện pháp khắc phục hậu quả như buộc cải chính công khai; buộc cơ cấu lại doanh nghiệp lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền; buộc loại bỏ những điều khoản vi phạm pháp luật ra khỏi hợp đồng, thỏa thuận hoặc giao dịch kinh doanh; buộc chịu sự kiểm soát của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về giá mua, giá bán hàng hóa, dịch vụ hoặc các điều kiện giao dịch khác trong hợp đồng của doanh nghiệp sáp nhập, doanh nghiệp mua lại, doanh nghiệp mới hình thành sau tập trung kinh tế; và các biện pháp khác được quy định chi tiết tại Nghị định 75/2019 này.

### Mức phạt tối đa đối với hành vi vi phạm

- Mức phạt tối đa đối với hành vi vi phạm quy định về cạnh tranh không lành mạnh là 2.000.000.000 đồng.
- Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, lạm dụng vị trí độc quyền là 10% tổng doanh thu của doanh nghiệp vi phạm trong năm tài chính liền kề trước năm thực hiện hành vi vi phạm.
- Mức phạt tiền tối đa đối với hành vi tập trung kinh tế là 05% tổng doanh thu của doanh nghiệp vi phạm trên thị trường liên quan trong năm tài chính.
- Mức phạt tối đa đối với hành vi vi phạm khác quy định tại Nghị định 75/2019 này là 200.000.000 đồng.
- Và những mức phạt tối đa nêu trên được áp dụng đối với hành vi của tổ chức; đối với cá nhân có cùng hành vi vi phạm thì mức phạt tiền tối đa bằng một phần hai mức phạt tiền tối đa đối với tổ chức.

### Mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi trong lĩnh vực cạnh tranh

Mức tiền phạt cụ thể đối với một hành vi trong lĩnh vực cạnh tranh là mức trung bình của khung tiền phạt của hành vi đó:

- Nếu có tình tiết giảm nhẹ thì mức tiền phạt có thể giảm xuống nhưng không được quá mức tối thiểu của khung tiền phạt.
- Nếu có tình tiết tăng nặng thì mức tiền phạt có thể tăng lên nhưng không được vượt quá mức tiền phạt tối đa của khung tiền phạt.
- Các tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng được điều chỉnh tương ứng không quá 15% mức trung bình của khung hình phạt.

**Nghị định 75/2019/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01 tháng 12 năm 2019.**

## 3. HỖ TRỢ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA (DNNVV)

Ngày 8 tháng 8 năm 2019, Ban Tài chính kế toán ban hành Thông tư 49/2019/TT-BTC hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho DNNVV ("**Thông tư 49**"). Theo đó Thông tư 49 có điểm đáng chú ý như sau:

### Mức chi phí đào tạo nghề và chính sách hỗ trợ cho lao động trong DNNVV

Theo đó, lao động làm việc trong DNNVV khi tham gia khóa đào tạo nghề được miễn chi phí đào tạo nhưng tối đa không quá 2.000.000 đồng/người/khóa học và mỗi người một.

### Điều kiện được hưởng mức hỗ trợ

- Đã làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tối thiểu 06 tháng liên tục;
- Không quá 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ.

Các chi phí còn lại như tiền ăn, đi lại và các chi phí khác phát sinh,...để tham gia khóa đào tạo nghề do DNNVV và người lao động thỏa thuận.

**Thông tư 49/2019/TT-BTC có hiệu lực thi hành kể từ ngày 23 tháng 9 năm 2019.**

## 4. NHỮNG TRƯỜNG HỢP DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA ĐƯỢC XEM XÉT XỬ LÝ RỦI RO

Ngày 26 tháng 08 năm 2019 Thông tư 57/2019/TT-BTC hướng dẫn cơ chế xử lý rủi ro của Quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa được ban hành bởi Bộ Tài Chính ("**Thông tư 57**"). Theo quy định của Thông tư 57, những điểm đáng chú ý cụ thể như sau:

### 05 trường hợp doanh nghiệp nhỏ và vừa được xem xét xử lý rủi ro

- Khách hàng bị thiệt hại về tài chính, tài sản do thiên tai, mất mùa,... gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh, dẫn đến không trả được nợ (gốc, lãi) đúng hạn theo hợp đồng nhận nợ bắt buộc đã ký;
- Khách hàng bị phá sản theo quy định của pháp luật hiện hành;
- Nhà nước thay đổi chính sách làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của khách hàng, dẫn đến không trả được nợ (gốc, lãi) đúng hạn theo hợp đồng nhận nợ bắt buộc đã ký;
- Khách hàng gặp rủi ro do nguyên nhân khách quan khác ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh, dẫn đến không trả được nợ (gốc, lãi) đúng hạn theo hợp đồng nhận nợ bắt buộc đã ký; hoặc
- Khách hàng có khoản nợ xấu (từ nhóm 3 đến nhóm 5) theo kết quả phân loại nợ quy định tại Khoản 1 Điều 36 Nghị định 34/2018/NĐ-CP.

### Các biện pháp xử lý rủi ro

Theo quy định của Nghị định, các biện pháp xử lý rủi ro bao gồm: Cơ cấu nợ, khoanh nợ, xử lý tài sản bảo đảm, bán nợ, xóa nợ lãi, xóa nợ gốc.

### Thẩm quyền xử lý rủi ro

Thông tư này dẫn chiếu áp dụng quy định tại khoản 3 Điều 37 Nghị định số 34/2018/NĐ-CP của Chính phủ về thẩm quyền xử lý rủi ro như sau:

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định các biện pháp: Xoá nợ (gốc, lãi), bán nợ thấp hơn giá trị sổ sách của khoản nợ;
- Chủ tịch Quỹ bảo lãnh tín dụng quyết định các biện pháp khoanh nợ, xử lý tài sản bảo đảm; và
- Giám đốc Quỹ bảo lãnh tín dụng quyết định biện pháp cơ cấu nợ.

**Thông tư 57/2019/TT-BTC có hiệu lực từ ngày 15 tháng 10 năm 2019.**

## Phần 3 – Văn Bản Mới Ban Hành

STT	TÊN VĂN BẢN	NGÀY BAN HÀNH	NGÀY CÓ HIỆU LỰC
<b>CHÍNH PHỦ</b>			
1	Nghị định 73/2019/NĐ-CP quy định quản lý đầu tư ứng dụng công nghệ thông tin sử dụng nguồn vốn ngân sách nhà nước	05/09/2019	01/01/2020
2	Nghị định 74/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm	23/09/2019	08/11/2019
3	Nghị định 75/2019/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực cạnh tranh	26/09/2019	01/12/2019
<b>BỘ NỘI VỤ</b>			
1	Thông tư 11/2019/TT-BNV bãi bỏ một số văn bản quy phạm pháp luật	30/09/2019	15/11/2019
<b>BỘ TÀI NGUYÊN MÔI TRƯỜNG</b>			
1	Thông tư 16/2019/TT-BTNMT quy định kỹ thuật đánh giá chất lượng dự báo, cảnh báo hải văn	30/09/2019	15/11/2019
2	Thông tư 15/2019/TT-BTNMT quy định về tổ chức và hoạt động của hội đồng thẩm định hồ sơ đề nghị cấp giấy phép tiếp cận nguồn gen để nghiên cứu vì mục đích thương mại, phát triển sản phẩm thương mại	11/09/2019	28/10/2019
<b>BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN</b>			
1	Thông tư 10/2019/TT-BNNPTNT ban hành danh mục thuốc bảo vệ thực vật được phép sử dụng, cấm sử dụng tại Việt Nam	20/09/2019	05/11/2019
<b>BỘ TÀI CHÍNH</b>			
1	Thông tư 64/2019/TT-BTC sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 314/2016/TT-BTC ngày 28 tháng 11 năm 2016 của Bộ Tài Chính hướng dẫn một số điều tại nghị định số 24/2016/NĐ-CP ngày 05 tháng 4 năm 2016 của chính phủ quy định chế độ quản lý ngân quỹ Nhà nước	16/09/2019	01/11/2019
2	Thông tư 62/2019/TT-BTC sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 38/2018/TT-BTC ngày 20/4/2018 của bộ trưởng bộ tài chính quy định về xác định xuất xứ hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu	05/09/2019	21/10/2019
3	Thông tư 65/2019/TT-BTC quy định về nội dung đào tạo, thi, cấp và công nhận chứng chỉ về phụ trợ bảo hiểm	16/09/2019	01/11/2019



4	Thông tư 63/2019/TT-BTC hướng dẫn về chế độ thu, nộp, quản lý, sử dụng phí bảo đảm hàng hải và cơ chế tài chính trong lĩnh vực cung ứng dịch vụ sự nghiệp công bảo đảm an toàn hàng hải	09/09/2019	01/01/2020
5	Thông tư 16/2019/TT-BCT hướng dẫn về đấu giá thí điểm hạn ngạch thuế quan nhập khẩu đường năm 2019	19/09/2019	02/11/2019
6	Thông tư 67/2019/TT-BTC quy định nội dung và mức chi thực hiện công tác thăm dò, khai quật khảo cổ từ nguồn ngân sách nhà nước	23/09/2019	08/11/2019
<b>BỘ Y TẾ</b>			
1	Thông tư 27/2019/TT-BYT sửa đổi một số điều thông tư số 17/2012/TT-BYT ngày 24 tháng 10 năm 2012 của bộ trưởng Bộ Y Tế quy định cấp và sử dụng giấy chứng sinh	27/09/2019	01/12/2019
<b>BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI</b>			
1	Thông tư 15/2019/TT-BLĐTBXH quy định chế độ báo cáo thống kê ngành Lao Động - Thương Binh Và Xã Hội	18/09/2019	02/11/2019
2	Thông tư 13/2019/TT-BLĐTBXH ban hành quy chuẩn kỹ thuật quốc gia đối với quần áo bảo vệ chống nhiệt và lửa	16/09/2019	01/04/2020
3	Thông tư 14/2019/TT-BLĐTBXH ban hành quy chuẩn kỹ thuật quốc gia đối với phương tiện bảo vệ cá nhân - giày ủng an toàn	16/09/2019	01/04/2020
<b>BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI</b>			
1	Thông tư 36/2019/TT-BGTVT sửa đổi, bổ sung các thông tư của bộ trưởng bộ giao thông vận tải quy định về quản lý tuyến vận tải thủy từ bờ ra đảo trong vùng biển việt nam	12/09/2019	01/11/2019
<b>BỘ VĂN HÓA THỂ THAO VÀ DU LỊCH</b>			
1	Thông tư 08/2019/TT-BVHTTDL quy định quy trình giám định tư pháp đối với sản phẩm văn hóa	03/09/2019	15/11/2019

**Lưu ý:** Nội dung của bản tin này không cấu thành tư vấn pháp lý và cũng không phản ánh ý kiến của chúng tôi hoặc bất kỳ chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Mục đích của bản tin này là cung cấp thông tin chung, có thể đúng hoặc không chính xác, đầy đủ hay được cập nhật tại thời điểm đọc giả đọc bản tin này. Nội dung của tài liệu này không nhằm mục đích sử dụng thay thế cho các tư vấn hoặc ý kiến pháp lý cụ thể nào. Vui lòng tìm sự tư vấn pháp lý phù hợp hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác cho bất kỳ vấn đề pháp lý cụ thể nào mà bạn có thể có. Chúng tôi, Phước và Các Đồng Sự, từ chối mọi trách nhiệm liên quan đến các hành động được thực hiện hoặc không được thực hiện bởi độc giả dựa trên bất kỳ hoặc tất cả nội dung của bản tin này.

# Công Ty Phước và Các Đồng Sự

## Trụ Sở Chính

70 Đường Quốc Hương, Phường  
Thảo Điền, Quận 2, TP. Hồ Chí  
Minh.

T: +84 28 3622 3522

E: [info@phuoc-associates.com](mailto:info@phuoc-associates.com)

<https://phuoc-associates.com>

## Văn phòng Đà Nẵng

629 Đường Điện Biên Phủ, Quận  
Thanh Khê, TP. Đà Nẵng.

T: +84 28 3622 3522

E: [info@phuoc-associates.com](mailto:info@phuoc-associates.com)

## Văn phòng Hà Nội

Phòng 909. Tòa Nhà Sky City A, 88  
Đường Láng Hạ, Phường Láng Hạ, Quận  
Đống Đa, TP. Hà Nội

T: +84 28 3622 3522

E: [info@phuoc-associates.com](mailto:info@phuoc-associates.com)

<https://chiaseluatlaodong.com>

