

Bí quyết ngăn ngừa nhân viên

LS.NGUYỄN HỮU PHƯỚC^(*)

Dể duy trì hoạt động sản xuất và kinh doanh hàng ngày, doanh nghiệp thường phải mua hàng hóa và dịch vụ từ các nhà cung cấp. Tùy theo đặc thù từng loại hàng hóa, dịch vụ mà mỗi phòng ban có liên quan sẽ đảm trách. Tùy theo mô hình quản lý của từng doanh nghiệp, đôi khi phòng pháp chế (nếu có) sẽ tham gia trong quá trình thương lượng và thực hiện hợp đồng để bảo đảm đúng quy định của pháp luật và quyền lợi của doanh nghiệp. Phòng tài chính, kế toán cũng có thể tham gia để kiểm tra việc xuất hóa đơn giá trị gia tăng, kiểm tra giá hàng hóa, dịch vụ...

Trong thực tế, tại Việt Nam đang phổ biến hiện tượng nhân viên và nhà cung cấp thông đồng cung cấp hàng hóa, dịch vụ với giá cao. Đổi lại, nhân viên phụ trách mua hàng sẽ được nhận tiền hoa hồng của nhà cung cấp.

Những hệ lụy

Vấn đề nhận tiền hoa hồng đang gây ra nhiều hệ lụy xấu về mặt kinh tế, xã hội, giáo dục... không chỉ cho các bên tham gia giao dịch mà còn cho cả nhà nước và xã hội.

Doanh nghiệp phải chịu: (i) mua hàng hóa, dịch vụ với giá cao, dẫn đến giá thành sản phẩm tăng, làm giảm tính cạnh tranh, khiến doanh nghiệp mất lợi nhuận; (ii) chất lượng hàng hóa, dịch vụ không đảm bảo vì nhân viên sẽ lơ là trong việc kiểm tra; (iii) tạo ra bất bình đẳng và không hợp lý về thu nhập, dẫn đến tạo ra môi trường làm việc không bình đẳng giữa các nhóm lao động trong doanh nghiệp; (iv) làm giảm tính chuyên nghiệp của hệ thống quản lý nội bộ trong doanh nghiệp.

Đối với nhà cung cấp: (i) khoản tiền hoa hồng sẽ không thể đưa vào chi phí

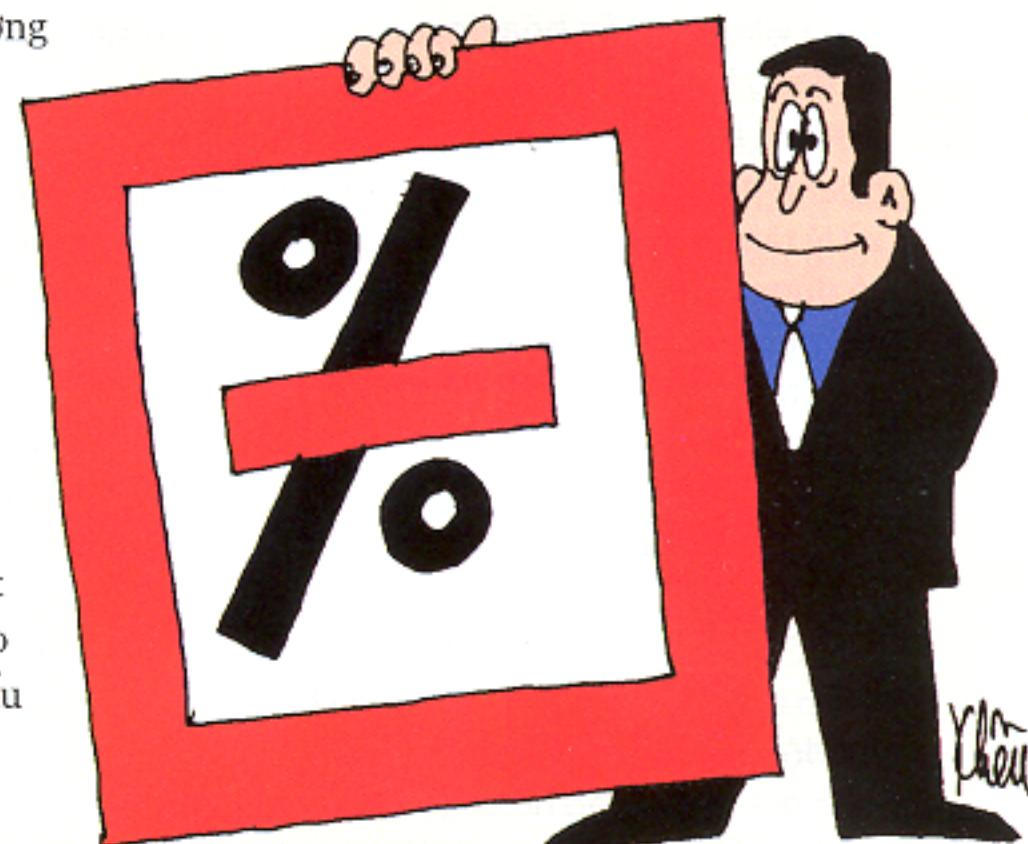
hợp lý vì không có hóa đơn, chứng từ hợp lệ để chứng minh, vô hình trung họ phải chịu thêm 25% tiền thuế thu nhập doanh nghiệp; (ii) phải duy trì thêm sổ sách ngoài các sổ sách kế toán thuế theo quy định của pháp luật để quản lý số tiền chi hoa hồng, dẫn đến việc vi phạm hành chính về thuế và kế toán; (iii) giá chào bán hàng hóa, dịch vụ cao làm giảm tính cạnh tranh; (iv) đánh mất sự chuyên nghiệp trong mắt khách hàng.

Việc trả tiền hoa hồng như trên sẽ làm Nhà nước thất thu về thuế thu nhập cá nhân đánh trên các khoản thu nhập không thường xuyên của cá nhân nộp thuế. Đối với xã hội, thông lệ trả tiền hoa hồng sẽ làm mất đi hình ảnh đẹp về người lao động Việt Nam trong mắt các nhà đầu tư nước ngoài, khiến môi trường đầu tư của Việt Nam kém hấp dẫn; tạo ra một thói quen xấu của người lao động.

Ngăn ngừa

Ở góc độ quản lý doanh nghiệp, câu hỏi đặt ra là chủ doanh nghiệp phải làm gì và làm thế nào loại bỏ hoặc giảm thiểu vấn nạn này. Dưới đây xin đề xuất một số giải pháp thực hiện. Những giải pháp này có thể triển khai riêng lẻ hoặc kết hợp với nhau, tùy theo đặc điểm và khả năng của từng doanh nghiệp, để có thể đạt được hiệu quả cao nhất.

Doanh nghiệp yêu cầu nhà cung cấp ký cam kết không trả tiền hoa hồng cho nhân viên mua hàng dưới mọi hình thức. Các hình thức chế tài nếu nhà cung cấp



8 ĐIỀU CẦN THỰC HIỆN ĐỂ NGĂN NHÂN VIÊN NHẬN TIỀN HOA HỒNG

1. Doanh nghiệp yêu cầu nhà cung cấp ký cam kết không trả tiền hoa hồng cho nhân viên mua hàng. Đưa ra các hình thức chế tài nếu nhà cung cấp vi phạm.
2. Trong nội quy lao động của doanh nghiệp cần quy định rõ hành vi nhận hoa hồng là một trong những hành vi vi phạm bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.
3. Cần có chính sách luân chuyển nhân viên hàng năm trong doanh nghiệp.
4. Doanh nghiệp cần đề ra quy trình xét duyệt, thủ tục chọn nhà cung cấp hàng năm.
5. Có quy chế mua hàng rõ ràng.
6. Không hợp thức hóa việc nhận tiền hoa hồng của nhân viên một cách gián tiếp.
7. Nên tổ chức các buổi sinh hoạt về nội quy lao động và quy chế đạo đức để nhắc nhở nhân viên.
8. Thành lập phòng ban kiểm soát hoặc chuyên viên kiểm soát việc tuân thủ các chính sách mua hàng của doanh nghiệp.

Nhận tiền hoa hồng

vi phạm bao gồm (không giới hạn việc chấm dứt lập tức giao dịch giữa hai bên) không thanh toán tiền hàng hóa, dịch vụ mà nhân viên mua hàng nhận tiền hoa hồng cũng như phạt vi phạm hợp đồng (tối đa không quá 8% giá trị hợp đồng bị vi phạm) và phạt bồi thường hợp đồng (theo giá trị thiệt hại trực tiếp và thực tế phát sinh cùng khoản lợi trực tiếp mà doanh nghiệp đáng lẽ được hưởng nếu không có hành vi vi phạm).

Doanh nghiệp cần bổ sung vào nội quy lao động hành vi nhận tiền hoa hồng là một trong những hành vi vi phạm bị áp dụng hình thức kỷ luật lao động cao nhất là sa thải (theo điều 85.1, Bộ luật Lao động), đồng thời quy định về mức thiệt hại vật chất của doanh nghiệp để làm cơ sở cho việc sa thải nhân viên là từ 5 triệu đồng trở lên cho mỗi hành vi vi phạm bị phát hiện. Doanh nghiệp cần đăng ký nội dung sửa đổi, bổ sung này với sở lao động - thương binh và xã hội địa phương để có giá trị pháp lý.

Để tăng hiệu quả pháp lý, doanh nghiệp có thể bổ sung vào hợp đồng lao động đã ký với nhân viên mua hàng (dưới hình thức phụ lục hợp đồng) hay soạn thảo một cam kết ngắn về việc không nhận tiền hoa hồng và chấp nhận các chế tài của doanh nghiệp.

Tổ chức các buổi huấn luyện thường xuyên trong phạm vi doanh nghiệp về nội quy lao động và quy chế đạo đức (cần nhấn mạnh việc nhận tiền hoa hồng là vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động và quy chế đạo đức của doanh nghiệp, sẽ bị chế tài ở mức độ kỷ luật lao động cao nhất) để tạo ý thức tuân thủ của nhân viên.

Doanh nghiệp cần có chính sách luân chuyển nhân viên hàng năm. Việc này có thể giúp nhân viên hiểu được quy trình của từng công việc, biết được những cơ hội của từng vị trí và cách tiếp cận các cơ hội đó (chủ động hoặc bị động). Nhờ đó giảm thiểu việc thông đồng giữa nhà cung cấp và nhân viên.

Trong việc lựa chọn nhà cung cấp,

doanh nghiệp cần lập ra quy trình xét duyệt nghiêm ngặt với sự tham gia của nhiều phòng ban liên quan trong doanh nghiệp. Càng có nhiều người tham gia, sự thông đồng sẽ càng giảm.

Doanh nghiệp cần có quy trình thủ tục chọn nhà cung cấp hàng năm. Chẳng hạn có thể cân nhắc chọn nhà cung cấp đã cung cấp hàng hóa, dịch vụ cho doanh nghiệp từ hơn hai năm trở lên. Bước này nhằm cắt đứt các mối quan hệ không trung thực giữa nhân viên và nhà cung cấp. Tuy nhiên, có thể giữ lại nhà cung cấp thực sự có uy tín và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Cần ban hành quy chế mua hàng. Theo đó, yêu cầu các trao đổi, thương lượng điều khoản hợp đồng với nhà cung cấp phải thông qua các kênh trao đổi thông tin chính thức của doanh nghiệp. Hạn chế trao đổi mua bán hàng hóa, dịch vụ qua e-mail, điện thoại cá nhân. Bằng việc lưu trữ thông tin trên máy chủ, lưu các cuộc điện thoại, doanh nghiệp sẽ có một nguồn thông tin để kiểm tra việc tuân thủ quy định của nhân viên.

Doanh nghiệp cần tránh gián tiếp hợp thức hóa việc nhận tiền hoa hồng của nhân viên. Tại một số doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp ngầm đồng ý cho nhân viên nhận tiền hoa hồng với điều kiện phải báo cho chủ doanh nghiệp biết. Số tiền này được đưa vào một quỹ chung để chia cho nhân viên trong phòng theo tháng, quý. Cách này có vẻ hợp lý vì doanh nghiệp không mất gì, còn tất cả nhân viên đều có tiền. Tuy nhiên, trong thực tế việc này sẽ gây thiệt hại cho doanh nghiệp, đồng thời sẽ tạo điều kiện cho nhân viên thỏa thuận ngầm với nhà cung cấp để nhận thêm tiền hoa hồng ở bên ngoài.

Sau cùng, doanh nghiệp có thể xem xét việc thành lập phòng ban kiểm soát tuân thủ hoặc ít nhất cũng có một chuyên viên để kiểm soát việc tuân thủ chính sách của doanh nghiệp. ■