

Bảy bước xử lý xung đột lợi ích

LS. NGUYỄN HỮU PHƯỚC -
LÊ HOÀNG CHƯƠNG^(*)

Nếu bạn là một nhà quản lý công ty, bạn sẽ làm gì khi phát hiện nhân viên trong công ty đang làm một số việc như: (1) thành lập công ty riêng, kinh doanh cùng loại hàng hóa, dịch vụ; (2) lấy những thông tin kinh doanh nhạy cảm của công ty phục vụ cho công việc kinh doanh của họ hoặc gia đình họ; (3) thông qua công ty của họ hay gia đình họ cung cấp một số dịch vụ, hàng hóa cho các nhà cung cấp, khách hàng của công ty; (4) lợi dụng vị trí và quyền hạn trong công ty để giao dịch với bên thứ ba cho mục đích cá nhân; (5) đại diện cho công ty mua sắm hàng hóa, dịch vụ của các nhà cung cấp là công ty của họ hoặc của người thân; (6) nhận quà có giá trị từ các nhà cung cấp hay khách hàng của công ty; (7) làm thêm công việc thứ hai cho đối thủ cạnh tranh của công ty? Đây được gọi chung là “xung đột lợi ích”, xuất hiện khi lợi ích cá nhân của nhân viên hoặc của một “bên liên quan” với nhân viên đó có thể ảnh hưởng đến quyết định hoặc làm suy yếu khả năng của họ hành động vì lợi ích tốt nhất cho người sử dụng họ. “Bên liên quan” có thể là gia đình của nhân viên, bạn thân, hay một doanh nghiệp mà nhân viên giữ một sự quan tâm đáng kể, hoặc bất cứ ai mà nhân viên đang nợ một nghĩa vụ.

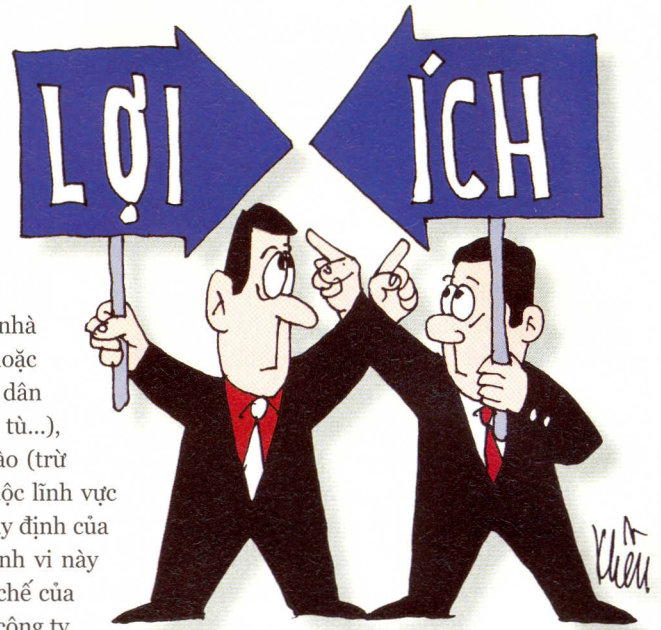
Trước khi đưa ra quyết định kỷ luật hoặc sa thải nhân viên, có những sai phạm như vừa kể, chúng ta hãy xem xét từng hành vi được đề cập ở trên có bị pháp luật hiện hành của Việt Nam cấm không.

Về việc nhân viên thành lập công ty riêng, kinh doanh cùng loại hàng hóa, dịch vụ, hiện không có quy định nào cấm người lao động không được làm

như vậy cả. Thậm chí điều 13 của Luật Doanh nghiệp còn quy định mọi cá nhân đều có quyền thành lập và quản lý doanh nghiệp (trừ một vài trường hợp như cán bộ, công chức nhà nước, người bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự, hoặc đang bị phạt tù...), ở bất kỳ ngành, nghề nào (trừ một số ngành, nghề thuộc lĩnh vực cấm kinh doanh theo quy định của Chính phủ). Do vậy, hành vi này không thể đưa vào quy chế của công ty, và theo luật thì công ty bạn cũng không thể cấm nhân viên làm điều này. Cái mà bạn có thể làm là nghiêm cấm nhân viên không được sử dụng thời gian làm việc, các công cụ lao động, thông tin kinh doanh của công ty để phục vụ cho công việc kinh doanh riêng và nên khuyến khích họ thông báo cho công ty biết về các xung đột lợi ích này để công ty có phương cách quản lý rủi ro phù hợp.

Về việc nhân viên lấy thông tin kinh doanh nhạy cảm của công ty phục vụ công việc kinh doanh riêng của họ hoặc gia đình họ, vấn đề này đã được quy định tại điều 85.1(a) của Bộ luật Lao động. Theo đó, nếu người lao động có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của công ty và công ty có thể chứng minh rõ ràng thì công ty có thể sa thải. Tuy nhiên, trong thực tế, việc lấy được bằng chứng chứng minh thường không dễ dàng.

Về việc nhân viên thông qua công ty của mình hay của gia đình cung cấp dịch vụ, hàng hóa cho các nhà cung cấp hay khách hàng của công ty, thậm chí là đi vay tiền của họ thì pháp luật hiện hành không cấm. Quyền tự do kinh doanh của cá nhân đã được quy định trong Luật Doanh nghiệp cũng



như quyền tự do giao dịch thương mại của thương nhân đã được quy định trong Luật Thương mại hiện hành, cụ thể là các bên có quyền tự do thỏa thuận miễn sao không trái với quy định của pháp luật, với thuần phong mỹ tục và đạo đức xã hội, để xác lập các quyền và nghĩa vụ của các bên trong hoạt động thương mại.

Về việc nhân viên lợi dụng vị trí và quyền hạn của mình trong công ty để giao dịch với bên thứ ba nhằm phục vụ cho mục đích cá nhân thì điều 85.1(a) của Bộ luật Lao động có quy định là người lao động có các hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của doanh nghiệp thì có thể bị chế tài bằng hình thức kỷ luật sa thải nhưng với điều kiện là mức độ gây thiệt hại phải được quy định bằng một số tiền cụ thể và được ghi trong nội quy lao động đã đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Về việc nhân viên mua sắm hàng hóa, dịch vụ cho công ty từ các nhà cung cấp là những công ty của người thân thì pháp luật hiện hành không cấm. Việc mua sắm này là thỏa thuận giữa các bên, cho nên trong trường

hợp xảy ra vi phạm, tranh chấp sẽ được giải quyết căn cứ theo nội dung các bên đã thỏa thuận và quy định của pháp luật.

Về việc nhân viên nhận quà cáp từ các nhà cung cấp hay khách hàng của công ty, điều này sẽ làm cho nhân viên thiếu công tâm hoặc thiên vị trong việc giao dịch và xử lý vấn đề với các nhà cung cấp hoặc khách hàng, làm ảnh hưởng đến lợi ích của công ty. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chỉ quy định về việc nhận quà tặng của cơ quan, tổ chức, đơn vị nhà nước và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước theo quy định của Luật Phòng chống tham nhũng, mà chưa có quy định điều chỉnh đối với các đối tượng khác. Hơn nữa, việc nhận quà cáp không phải là hành vi trực tiếp gây ra xung đột lợi ích, mà chỉ mang tính chất tác động vào nhân viên, gây ra xung đột lợi ích một cách gián tiếp, nên khó bị xem là hành vi vi phạm trực tiếp theo quan điểm của pháp luật Việt Nam hiện hành.

Về việc nhân viên làm thêm công việc thứ hai cho đối thủ cạnh tranh của công ty, điều này trong một chừng mực nào đó cũng không thể cấm, vì theo điều 30.3 của Bộ luật Lao động và điều 5.1 của Nghị định số 195/CP được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 109/2002/NĐ-CP thì người lao động có thể giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hay nhiều người sử dụng lao động cùng một lúc nếu có khả năng thực hiện nhiều hợp đồng và phải bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật. Vậy, công ty bạn chỉ có thể không đồng ý việc nhân viên đi làm thêm công việc thứ hai nếu họ không bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

Xung đột lợi ích có thể liên quan đến kỷ luật lao động, tinh thần làm việc của nhân viên, cũng như làm thiệt hại đến danh tiếng của công ty và đặt công ty vào tình huống có thể phải gánh chịu trách nhiệm pháp lý với bên thứ ba. Để giảm thiểu những rủi ro và trách nhiệm, với tư cách là người sử dụng lao động, bạn hãy chắc chắn

Việc nhân viên nhận quà cáp từ các nhà cung cấp hay khách hàng của công ty sẽ khiến họ thiếu công tâm hoặc thiên vị trong việc giao dịch và xử lý vấn đề với các nhà cung cấp hoặc khách hàng, làm ảnh hưởng đến lợi ích của công ty.

rằng: (1) xung đột lợi ích theo quy định của công ty bạn được nhân viên hiểu rõ; (2) về mặt thủ tục, xung đột lợi ích cần phải được chấm dứt nhanh chóng.

Các bước sau đây, trong một chừng mực nào đó, có thể giúp công ty bạn giảm thiểu những rủi ro:

Bước 1: Soạn thảo một quy chế về xung đột lợi ích áp dụng cho công ty. Quy chế về xung đột lợi ích nên có: (i) sự giải thích rõ ràng các tình huống có thể phát sinh xung đột lợi ích; (ii) quy định về việc nhận quà tặng hoặc các bổng lộc khác từ khách hàng, nhà cung cấp của công ty; (iii) quy định nhân viên không được sử dụng giờ làm việc, công cụ lao động, thông tin, văn phòng phẩm... của công ty cho việc kinh doanh riêng; (iv) khuyến khích nhân viên thông báo cho công ty các xung đột lợi ích ngay sau khi chúng phát sinh, hay có tiềm năng phát sinh, cũng như những giao dịch kinh doanh cá nhân mà nhân viên có trước khi làm việc cho công ty, có dấu hiệu vi phạm đến quy chế về xung đột lợi ích; (v) thông báo người phụ trách về xung đột lợi ích để nhân viên có thể báo cáo các vấn đề liên quan; (vi) quy định về thủ tục điều tra và quản lý nội bộ đối với xung đột lợi ích; và (vii) có tuyên bố rõ ràng rằng bất kỳ vi phạm nào trong quy chế về xung đột lợi ích đều bị xem xét xử lý kỷ luật theo quy định của nội quy lao động đã đăng ký, bao gồm cả hình thức kỷ luật cao nhất là sa thải trong một số trường hợp vi phạm nghiêm trọng mà luật pháp cho phép sa thải.

Bước 2: Bản thảo quy chế về xung đột lợi ích của công ty cần được một hãng luật hay luật sư có chuyên môn về pháp luật lao động góp ý sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam.

Bước 3: Bổ sung nội dung quy chế

về xung đột lợi ích vào nội quy lao động của công ty, có quy định rõ các hình thức chế tài (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển sang công việc khác hoặc sa thải) tùy từng mức độ vi phạm và thiệt hại cụ thể gây ra. Nội quy này phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước (về lao động) cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương để có giá trị pháp lý áp dụng.

Bước 4: Đưa nội quy lao động được điều chỉnh, bổ sung đã được đăng ký lên mạng nội bộ (*intranet*) cũng như treo trên các bảng thông báo trong các phòng làm việc của công ty để mọi người biết. Cần thận hơn thì có thể sao chép cho mỗi nhân viên một bản và yêu cầu xác nhận đã đọc và hiểu nội dung của nội quy lao động được điều chỉnh, bổ sung.

Bước 5: Hàng năm, bộ phận pháp lý của công ty tổ chức tối thiểu một buổi nói chuyện chuyên đề với nhân viên về việc tuân thủ quy định về xung đột lợi ích nhằm mục đích nâng cao nhận thức của họ; cập nhật cho họ những thay đổi trong quy định về xung đột lợi ích, cũng như xem lại các trường hợp vi phạm đã phát sinh trong thực tế để mọi người lưu ý.

Bước 6: Đảm bảo nhân viên được biết người trong công ty chịu trách nhiệm chính về vấn đề tuân thủ quy định về xung đột lợi ích để họ có thể báo cáo, thảo luận khi có nhu cầu.

Bước 7: Đối với một số trường hợp vi phạm đầu tiên, cần nghiêm khắc áp dụng kỷ luật lao động theo tinh thần của nội quy lao động đã được đăng ký và trình tự thủ tục kỷ luật theo quy định của pháp luật để mọi người lấy đó làm gương mà nghiêm túc trong việc tuân thủ quy định về xung đột lợi ích. ■

⁽¹⁾Công ty Luật Phước & Partners