

Công ty Phước và Các Đồng Sự - Bản Tin Pháp Luật Tháng 09/2019



Phần 1 - Các vấn đề quan tâm

BỐI RÕI QUANH CAM KẾT KHÔNG LÀM VIỆC CHO ĐỐI THỦ

Ls. Lạc Duy & Ls. Nguyễn Hữu Phước¹

Thời gian gần đây, khi có dịp tư vấn cho khách hàng cũng như tham gia trao đổi tại các hội thảo, diễn đàn về pháp luật lao động và quản trị nhân sự, một trong những vấn đề mà nhận được nhiều thắc mắc nhất chính là rốt cục thì thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc không làm việc cho đối thủ cạnh tranh (tiếng Anh gọi là Non-Competition Agreement) (“NCA”) sau khi người lao động nghỉ việc có được pháp luật Việt Nam công nhận không?

Câu hỏi thì rất rõ ràng, nhưng để trả lời và giải thích cho thỏa đáng thì quả thật là không hề đơn giản. Nguyên nhân chính xuất phát từ việc hiện nay đang thiếu vắng các quy định pháp luật có liên quan. Trong khi đó, qua việc giải thích và vận dụng các quy định và nguyên tắc pháp luật sẵn có, có tín hiệu cho thấy các cơ quan tài phán của Việt Nam không còn đương nhiên luôn đứng về phía người lao động (NLĐ), vốn luôn được coi là bên yếu thế trong mối quan hệ với người sử dụng lao động (NSDLĐ).



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.

¹ Công ty Phước & Associates

Từ một phán quyết “đảo chiều”

Theo quyết định này, Hội đồng trọng tài (“HĐTT”) đã chấp nhận yêu cầu của NSDLĐ, tuyên buộc NLĐ cũ phải thanh toán một khoản tiền bồi thường đã được ấn định sẵn trong thỏa thuận, tương đương với ba tháng tiền lương do NLĐ đã vi phạm cam kết không được làm việc cho các doanh nghiệp đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ trong vòng 12 tháng sau khi nghỉ việc. Phán quyết của HĐTT có giá trị chung thẩm và cũng được tòa án có thẩm quyền thừa nhận, thu hút nhiều chuyên gia pháp lý bày tỏ quan điểm tranh luận.

Qua đó mới thấy được rằng các quy định của pháp luật Việt Nam có liên quan trực tiếp tới lĩnh vực không còn quá mới mẻ và ngày càng phổ biến này hiện còn khá sơ sài. Kết luận hay phán quyết đưa ra, do đó, phần lớn là dựa vào niềm tin nội tâm của người xét xử (khi đó ít nhiều sẽ có sự suy xét mang tính chất chủ quan của riêng trọng tài hay thẩm phán). Đây quả thật là thực tế gây khá nhiều... bối rối cho các bên. Không ai dám chắc rằng nếu vụ tranh chấp được thụ lý bởi một HĐTT khác, thẩm phán khác hay tòa án ở địa phương khác, hay cấp xét xử cao hơn thì phán quyết sẽ như thế nào.



Trước đây, nhiều người dường như luôn “đóng đinh” với quan điểm cho rằng cam kết này chỉ có ý nghĩa “làm đẹp” cho một thỏa thuận NCA, bởi nếu có tranh chấp phải đem ra tòa, người ta tin rằng tòa án sẽ mặc nhiên coi đây là thỏa thuận vi phạm quyền tự do làm việc, lựa chọn nghề nghiệp và nơi làm việc của NLĐ được pháp luật bảo vệ.²

Quan điểm này đã từng được thừa nhận không chính thức bởi Tòa Lao động thuộc Tòa án Nhân dân tối cao từ nhiều năm trước. Trong báo cáo tham luận về công tác xét xử các vụ án lao động năm 2006, cơ quan này đã khẳng định “Thỏa thuận không cạnh tranh (bao gồm cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh) là hạn chế quyền tự do làm việc và nơi làm việc của NLĐ”.

Do vậy, đánh giá về ảnh hưởng của việc công nhận thỏa thuận không được làm việc cho đối thủ này của Tòa án TPHCM (Phán quyết), có chuyên gia pháp lý khẳng định đây hẳn là một tiền lệ quan trọng làm thay đổi toàn bộ nhận thức của NLĐ khi giao kết các thỏa thuận với NSDLĐ.³

Ít nhất NLĐ và đại diện của họ sẽ nhận thấy rằng khi vẫn chưa có căn cứ pháp lý rõ ràng, nếu có phát sinh tranh chấp tương tự xảy ra, họ không thể tự tin sẽ được người cầm cân nảy mực bảo vệ như trước kia nữa. Ở chiều ngược lại, rõ ràng với tiền lệ tạo ra từ Phán quyết này, đối với NSDLĐ, điều khoản chống cạnh tranh không còn chỉ để răn đe nữa. Nếu có tranh chấp xảy ra, người có thẩm quyền xét xử hoàn toàn có thể tham khảo tiền lệ này để ra phán quyết phân xử có lợi cho NSDLĐ.

² Điều 35 của Hiến pháp, điều 49 Bộ luật Dân sự, điều 5 của Bộ luật Lao động và điều 9 Luật Việc làm.

³ <https://www.thesaigontimes.vn/274109/khong-duoc-lam-viec-cho-doi-thu-can-hanh-tranh--duoc-phap-luat-thua-nhan.html>

Sau Phán quyết: NSDLĐ ra sức “gia cố” thỏa thuận NCA

Có điều, khi tiếp xúc với một số thỏa thuận NCA được xây dựng mới hoặc được cập nhật trong thời gian gần đây, có thể nhận thấy rằng mức độ “đầu tư” của NSDLĐ vào việc hoàn thiện nội dung và tính chặt chẽ của các văn bản này tăng lên rõ rệt.

Tuy nhiên, dường như được “động viên” bởi Phán quyết, thay vì hoàn thiện nội hàm của bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ cần được bảo vệ cũng như xây dựng cơ chế bảo vệ hiệu quả các bí mật này mà vẫn không bị mang tiếng là bị đường xin việc của NLĐ cũ trong một thời gian xác định nào đó, nhiều thỏa thuận NCA dường như được xác lập chỉ để phục vụ cho việc làm sao để NSDLĐ dễ dàng... giành chiến thắng nếu có phát sinh tranh chấp với các nhân viên cũ của mình. Khi đó, phạm vi những hạn chế đối với NLĐ trong thỏa thuận được nói rộng tối đa, trong đó tất nhiên bao gồm những nội dung có liên quan trực tiếp đến cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh.

Chẳng hạn, khái niệm đối thủ cạnh tranh, thay vì liệt kê danh sách cụ thể tên từng doanh nghiệp thì lại được chuyển sang hình thức mô tả nhận diện đối thủ (thông qua mã ngành nghề đăng ký kinh doanh hiện tại và cả trong tương lai; bao gồm cả các đối thủ cạnh tranh trực tiếp và gián tiếp); thay vì giới hạn ở những đối thủ cạnh tranh trong địa bàn hoạt động của NSDLĐ, phạm vi hạn chế còn được mở rộng sang khắp cả nước.

Mức bồi thường (cố định) cho hành vi vi phạm của NLĐ cũng có thể được ấn định cao ngất ngưỡng. Trong một thỏa thuận NCA mà người viết có điều kiện tham khảo, khoản tiền bồi thường do vi phạm được ghi nhận bằng tới... vài năm lương của NLĐ, bất kể việc vi phạm đó có gây thiệt hại gì cho NSDLĐ hay không hay NSDLĐ chứng minh được có thiệt hại hay không.

Còn NLĐ nghỉ việc thì lo lắng do “bút sa gà chết”

Có thể nói, thời điểm thiết lập quan hệ lao động là thời điểm thuận lợi nhất để NSDLĐ yêu cầu NLĐ ký các loại giấy tờ, cam kết để có thể được nhận vào làm việc, trong đó có thỏa thuận NCA. Không khó để nhận thấy rằng, với vị trí là nhân viên mới, cần phải chứng minh sự ngay thẳng của mình khi được giao việc có liên quan tới bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ, NLĐ thường khó có sự lựa chọn nào khác ngoài việc phải chấp nhận vô điều kiện việc ký vào cam kết NCA, trong đó có điều khoản không làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ.

Đến khi sắp nghỉ việc hoặc đã nghỉ việc, nhận được cảnh báo của NSDLĐ về việc phải tôn trọng thỏa thuận NCA đã ký, qua đó không được làm việc cho các đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ, NLĐ mới “tá hỏa” khi hình dung đến danh sách các doanh nghiệp mà mình không được làm việc trong một vài năm tới và số tiền phạt tương ứng nếu vi phạm.

Điều này còn nghiêm trọng hơn cho NLĐ đối với một số ngành, nghề đặc thù, như dầu khí, bảo hiểm... mà số lượng các doanh nghiệp trong ngành thường đếm trên đầu ngón tay.

Nếu NLĐ không cam lòng tuân thủ nghiêm chỉnh cam kết mà họ đã ký với NSDLĐ khi mới bắt đầu làm việc, mà quyết định đương đầu với doanh nghiệp cũ, trong khi đó doanh nghiệp cũ cũng không cho thấy có dấu hiệu bỏ qua vụ việc vì có thể tạo ra một tiền lệ xấu, thì NLĐ chỉ có thể hy vọng, dù không lấy gì làm chắc chắn, là niềm tin nội tâm của các trọng tài, thẩm phán khác nhau có thể sẽ khác nhau khi xử lý các

tranh chấp dạng này. Khi đó, các phán quyết có thể sẽ lại có lợi cho NLĐ như trước đây.

Cần sự “ra tay” của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Quay lại với câu hỏi ở đầu bài viết, qua những phân tích ở trên, có thể thấy rằng câu trả lời thực tế và ngắn gọn nhất sẽ là: thỏa thuận của NLĐ không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh sau khi nghỉ việc chưa chính thức được pháp luật Việt Nam công nhận.

Mặc dù đã có phán quyết của trọng tài và sự thừa nhận của tòa án cấp tỉnh/thành phố của Việt Nam công nhận tính hợp pháp của thỏa thuận này như một tiền lệ, tuy nhiên, đây chỉ là một phán quyết đơn lẻ trong một số vụ tranh chấp cụ thể. Giá trị của nó dù sao cũng chỉ có thể dừng lại với vai trò là nguồn tư liệu tham khảo cho những tranh chấp có tính chất tương tự do các trọng tài và các tòa án khác sau thụ lý, như bất cứ bản án có hiệu lực pháp luật nào khác, chứ không phải là đường lối xét xử chung của tòa án Việt Nam đối với vấn đề này. Chưa kể, như đã đề cập ở trên, đây là một phán quyết gây nhiều tranh luận trái chiều.

Mặc dù chưa chính thức được pháp luật Việt Nam công nhận về điều khoản cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong thỏa thuận NCA, nhưng trong thực tế phải thừa nhận rằng thỏa thuận NCA đã trở nên khá phổ biến, nhất là ở các doanh nghiệp mà thành công trong hoạt động kinh doanh của họ phụ thuộc nhiều vào sự bảo mật thông tin và gìn giữ bí quyết kinh doanh. Việc NLĐ ký kết nội dung cam kết này, theo đó, đã được các doanh nghiệp và NLĐ tự thực hiện với nhau, tuy đến thời điểm hiện tại không ai có thể chắc chắn được rằng, nếu tranh chấp xảy ra, hội đồng xét xử cụ thể sẽ đứng về phía nào.

Do đó, người viết cho rằng, sự “ra tay” của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, cụ thể là Tòa án Nhân dân tối cao, là hết sức cần thiết để giải quyết các khúc mắc liên quan đến loại thỏa thuận này.

Tuy nhiên, theo người viết, hướng dẫn của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền dù có dẫn đến việc phủ nhận hay thừa nhận thỏa thuận chống cạnh tranh, hoặc dưới dạng của một giải pháp dung hòa (chẳng hạn công nhận một nửa, quy định điều kiện, giới hạn của thỏa thuận) cũng cần dựa trên việc xem xét thực tế hiện nay rằng thỏa thuận NCA, trong đó có thỏa thuận chống cạnh tranh, dù được khoác “tấm áo” là dựa trên tinh thần tự do thỏa thuận trong luật dân sự, nhưng trong đó hoàn toàn mang nội dung bảo vệ lợi ích của NSDLĐ và ràng buộc, hạn chế rất nhiều quyền mà pháp luật ban cho NLĐ, trong đó có quyền tự do làm việc và lựa chọn việc làm.

Phần 2 - Điểm tin đáng chú ý

1. QUY ĐỊNH MỚI VỀ MỨC THU LỆ PHÍ DOANH NGHIỆP TỪ NGÀY 20/9/2019

Ngày 05 tháng 8 năm 2019, Bộ tài chính đã ban hành Thông tư số 47/2019/TT-BTC quy định về mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí cung cấp thông tin doanh nghiệp, lệ phí đăng ký doanh nghiệp (“**Thông tư 47**”).

Theo đó, Thông tư 47 có những điểm đáng lưu ý như sau:

Thay đổi mức thu lệ phí cấp mới, cấp lại, thay đổi nội dung Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp

Theo đó, mức thu lệ phí cấp mới, cấp lại, thay đổi nội dung đăng ký doanh nghiệp, cấp lại Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp giảm còn 50.000 đồng/lần. Mức thu hiện hành là 100.000 đồng/lần căn cứ theo Thông tư số 130/2017/TT-BTC.

Thay đổi mức phí cung cấp thông tin doanh nghiệp

Phí cung cấp thông tin doanh nghiệp, cụ thể là phí Công bố nội dung đăng ký doanh nghiệp kể từ ngày có hiệu lực sẽ là 100.000 đồng/lần. Mức phí Công bố nội dung đăng ký doanh nghiệp hiện hành là 300.000 đồng/lần.

Thông tư 47 sẽ có hiệu lực từ ngày 20 tháng 9 năm 2019. Đồng thời, Thông tư 47 sẽ bãi bỏ hiệu lực của Thông tư số 215/2016/TT-BTC ngày 10 tháng 11 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý, sử dụng phí cung cấp thông tin doanh nghiệp, lệ phí đăng ký doanh nghiệp và Thông tư số 130/2017/TT-BTC ngày 04 tháng 12 năm 2017 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 215/2016/TT-BTC ngày 10 tháng 11 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

2. HƯỚNG DẪN XỬ LÝ KHOẢN NỢ PHẢI THU KHÓ ĐÒI KHI TÍNH THUẾ THU NHẬP DOANH NGHIỆP

Ngày 08 tháng 08 năm 2019, Bộ Tài Chính đã ban hành Thông tư 48/2019/TT-BTC hướng dẫn việc trích lập và xử lý các khoản dự phòng giảm giá hàng tồn kho, tổn thất các khoản đầu tư, nợ phải thu khó đòi và bảo hành sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ, công trình xây dựng tại doanh nghiệp (“**Thông tư 48**”) với những nội dung đáng lưu ý về cách thức xử lý khoản nợ phải thu khó đòi khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp như sau:

Mục đích trích lập khoản dự phòng nợ phải thu khó đòi

Khoản dự phòng nợ phải thu khó đòi được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp trong kỳ báo cáo năm để bù đắp tổn thất có thể xảy ra trong kỳ báo cáo năm sau; đảm bảo cho doanh nghiệp phản ánh giá trị của các khoản nợ phải thu không cao hơn giá trị có thể thu hồi được tại thời điểm lập báo cáo tài chính năm.

Điều kiện trích lập dự phòng nợ phải thu khó đòi



Để được xem là đối tượng trích lập dự phòng nợ phải thu khó đòi thì các khoản nợ phải thu đã quá hạn thanh toán và các khoản nợ phải thu chưa đến hạn thanh toán nhưng có khả năng doanh nghiệp không thu hồi được đúng hạn và đảm bảo các điều kiện sau:

- Phải có chứng từ gốc chứng minh số tiền đối tượng nợ chưa trả, có thể bao gồm một số giấy tờ như sau:
 - Một trong số các chứng từ gốc sau: Hợp đồng kinh tế, khế ước vay nợ, cam kết nợ;
 - Bản thanh lý hợp đồng (nếu có);
 - Đối chiếu công nợ; trường hợp không có đối chiếu công nợ thì phải có văn bản đề nghị đối chiếu xác nhận công nợ hoặc văn bản đòi nợ do doanh nghiệp đã gửi (có dấu bưu điện hoặc xác nhận của đơn vị chuyển phát);
 - Bảng kê công nợ; và
 - Các chứng từ khác có liên quan (nếu có).
- Có đầy đủ căn cứ xác định là khoản nợ phải thu khó đòi
 - Nợ phải thu đã quá thời hạn thanh toán từ 06 tháng trở lên, doanh nghiệp đã gửi đối chiếu xác nhận nợ hoặc đơn đốc thanh toán nhưng vẫn chưa thu hồi được nợ;
 - Nợ phải thu chưa đến hạn thanh toán nhưng doanh nghiệp thu thập được các bằng chứng xác định đối tượng nợ có khả năng không trả được nợ đúng hạn; và
 - Riêng đối với các khoản nợ mua của doanh nghiệp mua bán nợ (có đăng ký ngành nghề và hoạt động mua bán nợ theo đúng quy định của pháp luật), thời gian quá hạn được tính kể từ ngày chuyển giao quyền chủ nợ giữa các bên (trên cơ sở biên bản hoặc thông báo bàn giao quyền chủ nợ) hoặc theo cam kết gần nhất (nếu có) giữa doanh nghiệp đối tượng nợ và doanh nghiệp mua bán nợ.

Hồ sơ trích lập dự phòng nợ phải thu khó đòi

Theo đó, khi xử lý khoản nợ phải thu không có khả năng thu hồi doanh nghiệp phải lập hồ sơ như sau:

- Biên bản của Hội đồng xử lý nợ của doanh nghiệp;
- Bảng kê chi tiết các khoản nợ phải thu đã xóa để làm căn cứ hạch toán. Sổ kế toán, chứng từ, tài liệu chứng minh khoản nợ chưa thu hồi được đến thời điểm xử lý nợ doanh nghiệp đang hạch toán nợ phải thu trên sổ kế toán của doanh nghiệp; và
- Các hồ sơ, tài liệu liên quan đến việc thực hiện trích lập dự phòng liên quan đến các khoản nợ phải thu không có khả năng thu hồi.

Thông tư 48 sẽ có hiệu lực từ ngày 10 tháng 10 năm 2019.

3. QUY ĐỊNH MỚI VỀ HỖ TRỢ PHÁP LÝ CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

Ngày 24 tháng 6 năm 2019, Chính phủ đã ban hành Nghị định 55/2019/NĐ-CP về hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa (“**Nghị định 55**”).

Các hoạt động trong Chương trình hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

Doanh nghiệp nhỏ và vừa được hỗ trợ pháp lý trong các hoạt động như sau:

- Hoạt động cung cấp thông tin pháp luật trong nước, nước ngoài và quốc tế, cảnh báo rủi ro pháp lý và chính sách của ngành, lĩnh vực, địa phương liên quan đến doanh nghiệp nhỏ và vừa (nếu có);
- Hoạt động bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, người làm công tác hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa và cho mạng lưới tư vấn viên pháp luật; hoặc
- Hoạt động tư vấn pháp luật, bao gồm đối thoại, giải quyết các vướng mắc pháp lý cho doanh nghiệp và các hoạt động tư vấn pháp luật khác phù hợp với các quy định của pháp luật trên cơ sở nhu cầu của doanh nghiệp nhỏ và vừa và nguồn lực của cơ quan nhà nước.

Thời hạn thực hiện chương trình hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

Theo đó, Chương trình hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa có thời hạn tối đa 05 năm kể từ ngày được phê duyệt.

Mức hỗ trợ chi phí tư vấn pháp luật cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

Sau khi nộp hồ sơ đề nghị hỗ trợ chi phí tư vấn pháp luật theo quy định của Nghị định 55, trong trường hợp được cơ quan có thẩm quyền đồng ý thì mức hỗ trợ chi phí tư vấn pháp luật cho doanh nghiệp được quy định cụ thể như sau:

- Doanh nghiệp siêu nhỏ được hỗ trợ 100% chi phí, nhưng không quá 03 triệu đồng/năm;
- Doanh nghiệp nhỏ được hỗ trợ tối đa 30% chi phí, nhưng không quá 05 triệu đồng/năm; và
- Doanh nghiệp vừa được hỗ trợ tối đa 10% chi phí, nhưng không quá 10 triệu đồng/năm.

Nghị định 55 sẽ có hiệu lực từ ngày 16 tháng 8 năm 2019.

4. HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG ĐIỀU 216 CỦA BỘ LUẬT HÌNH SỰ VỀ TỘI TRỐN ĐÓNG BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Ngày 15 tháng 8 năm 2019, Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐTP hướng dẫn áp dụng Điều 214 về tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, Điều 215 về tội gian lận bảo hiểm y tế và Điều 216 về tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động của Bộ luật Hình sự (“**Nghị quyết 05**”) được ban hành bởi Hội đồng thẩm phán Tòa án Nhân dân tối cao. Trong đó, một số quy định hướng dẫn áp dụng Điều 216 Bộ luật Hình sự cần được lưu ý. Cụ thể được quy định như sau:

Không xử lý về hình sự theo quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự đối với hành vi thực hiện trước 0 giờ 00 phút ngày 01/01/2018



Theo đó, hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự sẽ không xử lý về hình sự trong trường hợp hành vi đó thực hiện trước 0 giờ 00 phút ngày 01/01/2018. Tùy từng trường hợp cụ thể sẽ được xử lý như sau:

- Thứ nhất, trường hợp chưa xử phạt vi phạm hành chính và chưa hết thời hiệu xử phạt vi phạm hành chính thì cơ quan có thẩm quyền xem xét xử phạt vi phạm hành chính;
- Thứ hai, trường hợp đã xử phạt vi phạm hành chính mà cá nhân, tổ chức bị xử phạt cố tình trốn tránh, trì hoãn việc thi hành thì thời hiệu thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính được xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 74 Luật Xử lý vi phạm hành chính; và
- Thứ ba, trường hợp gây thiệt hại cho người lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội hoặc tổ chức, cá nhân khác thì người bị thiệt hại có thể khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng đối với người vi phạm theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Đồng thời, việc xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi nêu trên sẽ không được xem là căn cứ để truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định tại Điều 216 của Bộ luật Hình sự. Nghị quyết 05 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 09 năm 2019.

Phần 3 - Văn bản mới ban hành

STT	TÊN VĂN BẢN	NGÀY BAN HÀNH	NGÀY CÓ HIỆU LỰC
CHÍNH PHỦ			
1.	Nghị định 68/2019/NĐ-CP của Chính phủ về quản lý chi phí đầu tư xây dựng	14/08/2019	01/10/2019
2.	Nghị định 69/2019/NĐ-CP quy định về việc sử dụng tài sản công để thanh toán cho Nhà đầu tư khi thực hiện Dự án đầu tư xây dựng công trình theo hình thức Hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao	15/08/2019	01/10/2019
3.	Nghị định 70/2019/NĐ-CP quy định về thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân	23/08/2019	10/10/2019
HỘI ĐỒNG THẨM PHÁN TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỐI CAO			
1.	Nghị quyết 05/2019/NQ-HĐTP hướng dẫn áp dụng Điều 214 về tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, Điều 215 về tội gian lận bảo hiểm y tế và Điều 216 về tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động của Bộ luật Hình sự	15/08/2019	01/09/2019
NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC			

1.	Thông tư 11/2019/TT-NHNN quy định về kiểm soát đặc biệt đối với tổ chức tín dụng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành	02/08/2019	01/10/2019
2.	Thông tư 12/2019/TT-NHNN quy định về chức danh, mã số ngạch, tiêu chuẩn nghiệp vụ và cách xếp lương các ngạch công chức ngành Ngân hàng	19/08/2019	01/01/2020
3.	Thông tư 13/2019/TT-NHNN sửa đổi Thông tư có liên quan đến việc cấp giấy phép, tổ chức và hoạt động của tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành	21/08/2019	05/10/2019
BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI			
1.	Thông tư 12/2019/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn chuyển xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp	12/08/2019	26/09/2019
BỘ TÀI CHÍNH			
1.	Thông tư 47/2019/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí cung cấp thông tin doanh nghiệp, lệ phí đăng ký doanh nghiệp	05/08/2019	20/09/2019
2.	Thông tư 48/2019/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn việc trích lập và xử lý các khoản dự phòng giảm giá hàng tồn kho, tổn thất các khoản đầu tư, nợ phải thu khó đòi và bảo hành sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ, công trình xây dựng tại doanh nghiệp	08/08/2019	10/10/2019
3.	Thông tư 49/2019/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí ngân sách Nhà nước hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa	08/08/2019	23/09/2019
BỘ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG			
1.	Thông tư 07/2019/TT-BTTTT về "Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng dịch vụ điện thoại trên mạng viễn thông cố định mặt đất" do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành	16/08/2019	01/03/2020
2.	Thông tư 08/2019/TT-BTTTT về "Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng dịch vụ truy nhập Internet băng rộng cố định mặt đất" do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành	16/08/2019	01/03/2020
BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG			
1.	Thông tư 13/2019/TT-BTNMT quy định về Định mức kinh tế - kỹ thuật thống kê, kiểm kê đất đai và lập bản đồ hiện trạng sử dụng đất do Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành	07/08/2019	23/09/2019
2.	Thông tư 14/2019/TT-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc ban hành Định mức kinh tế - kỹ thuật đo đạc trực tiếp phục vụ thành lập bản đồ địa hình tỷ lệ 1:500, 1:1.000 và bản đồ địa hình quốc gia tỷ lệ 1:2.000, 1:5.000	16/08/2019	01/10/2019
BỘ XÂY DỰNG			
1.	Thông tư 04/2019/TT-BXD sửa đổi Thông tư 26/2016/TT-BXD hướng dẫn về quản lý chất lượng và bảo trì công trình xây dựng do Bộ trưởng Bộ Xây dựng ban hành	16/08/2019	01/10/2019
BỘ VĂN HOÁ, THỂ THAO VÀ DU LỊCH			

1.	Thông tư 06/2019/TT-BVHTTDL của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng thẩm định nội dung triển lãm	01/08/2019	25/09/2019
BỘ Y TẾ			
1.	Thông tư 21/2019/TT-BYT hướng dẫn thí điểm về hoạt động y học gia đình do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành	21/08/2019	15/10/2019

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 độc 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

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

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

<https://phuoc-associates.com>

<https://chiaseluatlaodong.com>

