

CHUẨN MỰC “CẦN TRỌNG” TRONG QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP: NHẬN DIỆN, ĐÁNH GIÁ VÀ GIẢI PHÁP THỰC TIỄN

Nguyễn Quốc Bảo & Đoàn Huỳnh Thu Trang

Abstract: Nghĩa vụ cần trọng (duty of care) là nguyên tắc pháp lý nền tảng trong quản trị doanh nghiệp, đòi hỏi người quản lý doanh nghiệp phải hành động trung thực, có hiểu biết và thận trọng nhằm bảo vệ lợi ích của công ty. Đây không chỉ là chuẩn mực định hướng việc ra quyết định trong môi trường kinh doanh nhiều rủi ro, mà còn là căn cứ xác định trách nhiệm pháp lý khi phát sinh thiệt hại.

Bài viết phân tích khái niệm, trách nhiệm chứng minh và đề xuất giải pháp tăng tính khả thi của nguyên tắc này trong thực tiễn quản trị.

1. Khái niệm người quản lý doanh nghiệp:

Theo Điều 4.24 Luật Doanh nghiệp 2020, “người quản lý doanh nghiệp” (sau đây gọi tắt là “người quản lý”) gồm hai nhóm:

- **Nhóm bắt buộc** – các chức danh mặc nhiên được coi là người quản lý:
 - Chủ doanh nghiệp tư nhân
 - Thành viên hợp danh
 - Chủ tịch & thành viên Hội đồng thành viên
 - Chủ tịch Công ty
 - Chủ tịch & thành viên Hội đồng quản trị
 - Giám đốc hoặc Tổng giám đốc
- **Nhóm tùy nghi** – Doanh nghiệp có quyền bổ sung trong Điều lệ các chức danh khác.

Ví dụ: Phó Tổng giám đốc, Giám đốc vận hành (COO), Giám đốc tài chính (CFO), Giám đốc công nghệ (CTO), Trưởng các khối/ban... Khi được quy định tại Điều lệ, những chức danh này sẽ có đầy đủ quyền và nghĩa vụ của “người quản lý” theo pháp luật.

Mối quan hệ giữa người quản lý doanh nghiệp và người đại diện pháp luật

Người quản lý và người đại diện theo pháp luật có mối liên hệ chặt chẽ. Nói một cách khái quát, mọi người đại diện theo pháp luật **đều là** người quản lý, **nhưng không phải** mọi người quản lý đều là người đại diện theo pháp luật.

Luật Doanh nghiệp không quy định trực tiếp nguyên tắc này, nhưng có thể suy ra từ các quy định gián tiếp sau:

- **Điều lệ công ty** phải quy định số lượng, **chức danh quản lý**, quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.¹ Việc pháp luật yêu cầu xác định rõ “chức danh

¹ Điều 12.2 Luật Doanh nghiệp 2020.

quản lý” của người đại diện theo pháp luật ngầm thừa nhận rằng họ phải là người quản lý.

- **Hệ thống nghĩa vụ áp dụng thống nhất:** Điều 13.1 của Luật Doanh nghiệp 2020 quy định người đại diện theo pháp luật phải tuân thủ các nghĩa vụ tương tự người quản lý, như:
 - Thực hiện quyền và nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng, tốt nhất để bảo đảm lợi ích hợp pháp tối đa của công ty;
 - Trung thành với lợi ích của doanh nghiệp, không lạm dụng địa vị, chức vụ hoặc sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh, tài sản của doanh nghiệp để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích tổ chức, cá nhân khác; và
 - Thông báo kịp thời, đầy đủ, chính xác về doanh nghiệp mà mình hoặc người có liên quan sở hữu hoặc góp vốn/cổ phần.

Đây cũng chính là các chuẩn mực áp dụng cho người quản lý tại Điều 165.

2. Hiểu thế nào về nghĩa vụ “cẩn trọng”? Và làm thế nào để chứng minh được người quản lý doanh nghiệp đã đáp ứng nghĩa vụ này?

2.1. Khái niệm nghĩa vụ cẩn trọng:

Theo Điều 165.1(b) Luật Doanh nghiệp 2020, người quản lý có nghĩa vụ “thực hiện 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”.

Có thể thấy, đây là một chuẩn mực hành vi mang tính quá trình, không phải kết quả: người quản lý không bị buộc phải đảm bảo mọi quyết định kinh doanh đều thành công, mà chỉ phải đảm bảo rằng quyết định được đưa ra một cách “cẩn trọng”.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành không đưa ra bất kỳ diễn giải nào để đánh giá thế nào là “cẩn trọng”.

Tham khảo Bộ Nguyên tắc Quản trị Công ty G20/OECD (G20/OECD Principles of Corporate Governance, 2015), nghĩa vụ cẩn trọng của người quản lý là một phần trong nghĩa vụ ủy thác (fiduciary duty), yêu cầu người quản lý hành động với đầy đủ thông tin, thiện chí, sự miễn cưỡng và cẩn trọng, miễn là không quá sơ suất và phù hợp với những gì một người trong vị trí tương tự có thể hợp lý tin rằng cần làm.

Dù chưa được ghi nhận là cơ sở tham khảo khi xây dựng Luật Doanh nghiệp 2020, theo quan điểm của nhóm tác giả, các nguyên tắc của OECD vẫn có thể có giá trị thực tiễn khi áp dụng pháp luật. Cụ thể hơn, **trụ cột của nghĩa vụ “cẩn trọng”** có thể xoay quanh các yếu tố sau:

- Hành động có suy xét, dựa trên thông tin hợp lý tại thời điểm đó; và
- Tránh chủ quan, cầu thả hoặc tùy tiện.

2.2. Nghĩa vụ cẩn trọng cho các chức danh quản lý khác nhau có khác nhau không?

Luật Doanh nghiệp không quy định chi tiết hoặc phân định rõ giới hạn của nghĩa vụ cẩn trọng đối với từng chức danh quản lý trong doanh nghiệp. Theo quan điểm của nhóm tác giả, nghĩa vụ cẩn trọng không mang tính đồng nhất tuyệt đối giữa các chức danh, mà cần được

đánh giá trên cơ sở vị trí, thẩm quyền và ảnh hưởng của từng người quản lý trong cơ cấu tổ chức doanh nghiệp.

Chẳng hạn, Chủ tịch Hội đồng quản trị là người định hướng và giám sát toàn bộ hoạt động của Hội đồng quản trị cũng như của công ty.² Nghĩa vụ cẩn trọng trong trường hợp này thể hiện qua việc lập kế hoạch hoạt động, chuẩn bị nội dung và tài liệu họp, triệu tập và chủ trì các cuộc họp của Hội đồng quản trị và Đại hội đồng cổ đông, đồng thời giám sát việc thực thi các quyết sách đã được thông qua. Do đó, sự cẩn trọng của Chủ tịch cần được thể hiện ở cấp độ chiến lược, gắn với tầm nhìn dài hạn và hiệu quả giám sát.

Ngược lại, Tổng Giám đốc hoặc các giám đốc điều hành đảm nhận vai trò triển khai chính sách, điều hành hoạt động thường nhật và thực hiện các quyết định đã được Hội đồng quản trị phê duyệt³. Đối với nhóm chức danh này, nghĩa vụ cẩn trọng chủ yếu tập trung vào tính chính xác, kịp thời và hợp lý của các quyết định điều hành, việc sử dụng thông tin đầy đủ và đảm bảo các hoạt động diễn ra phù hợp với định hướng và quy định nội bộ của công ty.

Tóm lại, mặc dù nghĩa vụ cẩn trọng là chuẩn mực pháp lý chung cho mọi người quản lý trong doanh nghiệp, nhưng mức độ và nội hàm cụ thể của nghĩa vụ này sẽ được điều chỉnh linh hoạt theo từng chức danh, nhằm phản ánh đúng bản chất trách nhiệm và đảm bảo hiệu quả thực tiễn trong quản trị doanh nghiệp.

2.3. Nghĩa vụ chứng minh:

Luật Doanh nghiệp 2020 không đề cập cụ thể trách nhiệm chứng minh hoàn thành nghĩa vụ “cẩn trọng” là của công ty hay người quản lý.

Tham khảo Điều 36.2 của Điều lệ mẫu áp dụng cho công ty đại chúng (ban hành kèm theo Thông tư 116/2020/TT-BTC), công ty phải bồi thường cho người quản lý **nếu**, ngoài các điều kiện khác, **không có bằng chứng xác nhận rằng người đó đã vi phạm nghĩa vụ của mình**. Theo điều khoản này, thì có thể hiểu trách nhiệm chứng minh người quản lý vi phạm nghĩa vụ “cẩn trọng” thuộc về công ty. Nói cách khác, người quản lý được xem là đã thực hiện đúng nghĩa vụ trừ khi có bằng chứng ngược lại.

Nguyên tắc này phù hợp với Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: “*Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh...*”. Do đó, nếu công ty cho rằng người quản lý vi phạm nghĩa vụ cẩn trọng, chính công ty phải xuất trình chứng cứ chứng minh hành vi thiếu cẩn trọng.

Cơ chế này có nét tương đồng với nguyên tắc “suy đoán vô tội” – tuy xuất phát từ pháp luật hình sự nhưng mang giá trị phổ quát trong xét xử: “*Người bị buộc tội được coi là không có tội cho đến khi được chứng minh...*”. Trong bối cảnh quản trị doanh nghiệp, cách tiếp cận tương tự đồng nghĩa với việc người quản lý không phải tự mình chứng minh đã “hành động cẩn trọng” trong mọi trường hợp; họ mặc nhiên được coi là tuân thủ chuẩn mực, trừ khi có chứng cứ cụ thể chứng minh điều ngược lại.

3. Khuyến nghị cho doanh nghiệp

Quản trị doanh nghiệp nói chung, và quản trị người quản lý nói riêng, cần bắt đầu từ việc xây dựng và vận hành một hệ thống quản trị nội bộ toàn diện, hiệu quả.

Theo đó, để nguyên tắc “cẩn trọng” có tính khả thi, doanh nghiệp nên:

² Khoản 3 Điều 156 Luật Doanh nghiệp 2020.

³ Khoản 3 Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020.

Thứ nhất, **cụ thể hóa tại Điều lệ các chức danh quản lý ngoài các chức danh mặc nhiên theo luật**: Xác định rõ chức danh nào được coi là người quản lý; quyền và nghĩa vụ của các chức danh này cần được quy định trong các văn bản nội bộ (như quy chế, quy định công ty) để làm căn cứ áp dụng và kiểm soát (xem thêm khuyến nghị thứ ba).

Thứ hai, **xây dựng bộ tiêu chí đánh giá nghĩa vụ cẩn trọng**. Quy định rõ hành vi/tiêu chí cụ thể, ví dụ yêu cầu lấy ý kiến tư vấn độc lập trước khi ra quyết định quan trọng; nếu không theo tư vấn, phải nêu lý do hợp lý; lưu trữ đầy đủ hồ sơ quyết định. Vi phạm tiêu chí có thể coi là vi phạm nghĩa vụ cẩn trọng.

Ví dụ: Doanh nghiệp có thể yêu cầu người quản lý có thẩm quyền phải lấy ý kiến tư vấn độc lập từ bên thứ ba trước khi quyết định các vấn đề thuộc thẩm quyền. Nếu không thực hiện theo ý kiến tư vấn, người quản lý phải nêu rõ lý do hợp lý cho quyết định này. Toàn bộ tài liệu liên quan đến quá trình ra quyết định phải được lưu giữ đầy đủ tại công ty. Việc không tuân thủ các yêu cầu này có thể bị coi là không đáp ứng nghĩa vụ cẩn trọng.

Thứ ba, **xây dựng và áp dụng các quy trình ra quyết định nội bộ minh bạch**, có phân cấp trách nhiệm rõ ràng. Các quy trình này cần được cụ thể hóa trong quy chế nội bộ hoặc các hướng dẫn nghiệp vụ, qua đó xác định người chịu trách nhiệm chính, cơ chế tham vấn và điều kiện để phê duyệt từng loại quyết định quản lý. Việc tuân thủ đúng các bước này sẽ giúp chứng minh rằng người quản lý đã hành động trong khuôn khổ pháp lý, hành chính được công ty thiết lập, từ đó chứng minh được sự cẩn trọng hợp lý.