



LAC DUY & ASSOCIATES

**BẢN
TIN
PHÁP
LUẬT
THÁNG
07/2023**

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES
LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

🌐 : <http://lacduy-associates.com>

✉ : lacduy@lacduy-associates.com

☎ : +84917275572/+842836221603

📍 : Phòng 603, Tầng 6, Tòa nhà Centec,
số 72-74 Nguyễn Thị Minh Khai, Phường
Võ Thị Sáu, Quận 3, TP.HCM

**CẦN XÂY DỰNG KỊCH
BẢN SA THẢI LÃNH ĐẠO
CẤP CAO**

**DỰ THẢO ÁN LỆ SỐ 12/2023 –
QUYẾT ĐỊNH VỀ THẨM
QUYỀN GIẢI QUYẾT TRANH
CHẤP CỦA TRỌNG TÀI
THƯƠNG MẠI ĐỐI VỚI THỎA
THUẬN BẢO MẬT THÔNG TIN
VÀ KHÔNG CẠNH TRANH**

**NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT
THỰC HIỆN DÂN CHỦ Ở CƠ
SỞ 2022 LIÊN QUAN ĐẾN TỔ
CHỨC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023




LAC DUY & ASSOCIATES


Quý khách hàng thân mến,

Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới Quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 07 năm 2023 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:

- Cần xây dựng kịch bản sa thải lãnh đạo cấp cao
- Những điểm mới của Luật Thực Hiện Dân Chủ ở Cơ Sở 2022 liên quan đến tổ chức sử dụng lao động
- Dự thảo Án lệ số 12/2023 – Quyết định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp của trọng tài thương mại đối với thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh
- Cập nhật Văn bản Pháp luật tháng 07/2023



 <http://lacduy-associates.com>

 lacduy@lacduy-associates.com

 +84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

Mục đích cuối cùng của quyết định sa thải là nhằm chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vi phạm kỷ luật nên doanh nghiệp cần hành động thận trọng, chín chắn để tránh đối đầu không đáng có với người bị kỷ luật và có thể phải đối mặt nguy cơ bồi thường lớn nếu sa thải sai quy trình.

Cần xây dựng kịch bản sa thải lãnh đạo cấp cao

Tác giả: Quỳnh Chi

Bài viết được đăng trên báo The Leader – Diễn đàn của các nhà quản trị ngày 20/7/2023

Đây là lời cảnh báo của bà Lạc Thị Tú Duy, Luật sư điều hành Lac Duy & Associates khi nhắc đến các vụ kiện ồn ào diễn ra gần đây khi doanh nghiệp bị người lao động kiện ra toà do bị cho là sa thải sai quy định của pháp luật. Thực tế cho thấy, số bản án mà người lao động dành phần thắng thường cao hơn so với những bản án mà lợi thế nghiêng về phía người sử dụng lao động.

Các lý do thường dẫn đến việc sa thải lãnh đạo cấp cao mà bà từng chứng kiến là gì?

Luật sư Lạc Thị Tú Duy: Trong quá trình tư vấn hoặc giải quyết các tranh chấp giữa doanh nghiệp với lãnh đạo cấp cao, tôi thấy rằng hành vi gây ra xung đột lợi ích là nguyên nhân phổ biến nhất dẫn đến việc các doanh nghiệp phải sa thải lãnh đạo cấp cao. Trong đó, tôi muốn nhấn mạnh 2 hành vi xảy ra nhiều nhất hiện nay gồm: tiết lộ bí mật doanh nghiệp và thành lập doanh nghiệp “sân sau”.

Hai hành vi này của những người quản lý cấp cao luôn gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại trực tiếp và rất lớn đến các doanh nghiệp. Và rõ ràng, đây là điều tối kỵ đối với giới chủ doanh nghiệp.

Một khi phát hiện có sự vi phạm của quản lý cấp cao liên quan các hành vi này, việc tiến hành sa thải, chấm dứt quan hệ lao động một cách nhanh nhất có thể là điều mà nhiều chủ sở hữu doanh nghiệp muốn hướng tới. Bên cạnh đó, theo quy định tại điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, các hành vi này đều có thể là cơ sở cho việc xem xét kỷ luật lao động dưới hình thức sa thải.

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

Các hành vi này có thể được thực hiện như thế nào, thưa bà?

Luật sư Lạc Thị Tú Duy: Trong doanh nghiệp, chức vụ càng cao thì khả năng tiếp cận bí mật kinh doanh của doanh nghiệp càng lớn.

Nắm được điều này, một số công ty đối thủ có hành vi cạnh tranh không lành mạnh đã đưa ra mức lương, chính sách đãi ngộ tốt hơn hoặc các lợi ích khác để mời gọi/mua chuộc lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp đối thủ nhằm có được những bí mật có lợi cho mình hoặc có hại cho doanh nghiệp kia.

Trong khi đó, doanh nghiệp “sân sau” được hiểu là doanh nghiệp được thành lập mà các lãnh đạo cấp cao, thông qua những người thân tín hoặc người thân trong gia đình thực hiện các hành vi kinh doanh với ngành nghề liên quan tới công ty mà họ đang lãnh đạo, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp này trở thành nhà cung cấp, nhà thầu của công ty, qua đó thâm tóm lợi ích từ công ty một cách bất bình đẳng so với các đối tác khác và gây thiệt hại cho công ty.

Thậm chí, trong nhiều trường hợp, các doanh nghiệp này còn là đối thủ cạnh tranh với công ty, nắm lợi thế cạnh tranh hoặc được chia phần lợi ích trong các công việc kinh doanh nhờ nắm được thông tin nội bộ từ công ty hoặc hưởng lợi từ các quyết định điều hành của các lãnh đạo này.



Xuất phát từ lỗi của người lao động nhưng như bà từng chia sẻ, đa số bản án trong các tranh chấp về kỷ luật lao động dưới hình thức sa thải mà người lao động dành phần thắng thường cao hơn so với những bản án mà lợi thế nghiêng về phía người sử dụng lao động. Lý do là gì?

Luật sư Lạc Thị Tú Duy: Một phần do đa số vụ kiện thường có nguyên đơn là người lao động. Trong thực tế, người lao động thường nghiên cứu và tham vấn khá kỹ với luật sư hoặc những người am hiểu

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

pháp luật lao động rồi mới quyết định việc khởi kiện hành vi sa thải trái pháp luật của doanh nghiệp. Ở chiều ngược lại, nhiều doanh nghiệp thường ở thế bị động khi nhận được thông báo của tòa án về đơn khởi kiện. Sa thải thì đã sa thải rồi, việc cần làm của người sử dụng lao động lúc này đôi khi chỉ là cố gắng tìm ra những căn cứ phù hợp để bảo vệ quyết định của mình.

Riêng đối với tranh chấp liên quan tới sa thải người lao động là quản lý cấp cao, tỷ lệ các vụ án mà phía doanh nghiệp là nguyên đơn thường cao hơn, vì việc sa thải những người lao động này thường kèm theo yêu cầu về bồi thường thiệt hại cho công ty.

Mặc dù vậy, thực tế cho thấy, không vì “đổi vai” để trở thành nguyên đơn mà tỷ lệ thắng kiện của người sử dụng lao động cao hơn so với người lao động. Nguyên do nằm ở việc doanh nghiệp thường gặp khó khăn trong việc chứng minh thiệt hại thực tế từ hành vi vi phạm của người lao động cũng như gặp trở ngại trong việc thuyết phục hội đồng xét xử về tính hợp lý, chính xác của yêu cầu đòi bồi thường.

Chưa kể, trước đó, để đưa một tranh chấp về bồi thường thiệt hại từ quan hệ lao động ra tòa án, doanh nghiệp cần trải qua các bước, trình tự theo pháp luật lao động về xử lý bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động theo điều 129, điều 130 và điều 131 của Bộ luật Lao động 2019. Bỏ qua hoặc thực hiện không đúng thủ tục này, yêu cầu khởi kiện của người sử dụng lao động thường bị từ chối bởi tòa án có thẩm quyền.

Khác với quan hệ dân sự nói chung, trong quan hệ lao động, khi xảy ra tranh chấp về sa thải trái pháp luật, ngay cả khi với vai trò là bị đơn, nghĩa vụ chứng minh luôn thuộc về người sử dụng lao động, nghĩa là doanh nghiệp phải chỉ ra việc sa thải lao động là hoàn hợp pháp, làm cơ sở để tòa án xem xét chấp nhận. Đây là điều mà không phải doanh nghiệp nào khi tiến hành kỷ luật người lao động dưới hình thức sa thải cũng đáp ứng được.

Về phía tòa án, khi xét xử các vụ tranh chấp liên quan tới quyết định sa thải người lao động của doanh nghiệp (bao gồm cả người lao động là lãnh đạo), cùng với căn cứ của quyết định sa thải, việc xem xét sự tuân thủ của người sử dụng lao động về thủ tục và trình tự theo quy định pháp luật luôn được đặt lên

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

hàng đầu. Việc bỏ sót hoặc thực hiện không đúng một trong các bước theo yêu cầu của luật rất dễ làm cơ sở cho việc tòa tuyên quyết định sa thải trái pháp luật.

Chưa kể, trong nhiều trường hợp, bên cạnh việc tuân thủ đòi hỏi về trình tự, thủ tục sa thải, việc chỉ ra thiệt hại thực tế mà doanh nghiệp phải gánh chịu từ sự vi phạm của người lao động trở thành yêu cầu bắt buộc cho việc xem xét có hay không quyết định kỷ luật người lao động này là hợp pháp. Nói cách khác, nếu doanh nghiệp không chỉ ra được giá trị thiệt hại thực tế từ một hành vi vi phạm của người lao động làm cơ sở cho quyết định sa thải, rất dễ xảy ra trường hợp tòa án coi đó là hành vi sa thải người lao động bất hợp pháp. Chẳng hạn, đối với tranh chấp liên



quan tới hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh của doanh nghiệp, tòa án thường yêu cầu doanh nghiệp chứng minh doanh nghiệp đã gánh chịu thiệt hại bao nhiêu tiền từ hành vi vi phạm của nhân sự cấp cao bị sa thải.

Đây quả thực là nhiệm vụ rất khó nếu không muốn nói là bất khả thi. Chưa kể, đối với doanh nghiệp, thiệt hại thấy được về mặt vật chất đôi khi chỉ là một phần. Điều doanh nghiệp quan tâm còn bao gồm cả hình ảnh, danh tiếng trước các đối tác, sự ổn định trong nội bộ doanh nghiệp bị ảnh hưởng từ sự vi phạm của người lao động cấp cao.

Việc kỷ luật, đặc biệt là kỷ luật sa thải người lao động cấp cao là người Việt và người nước ngoài có gì khác biệt cần lưu ý hay không?

Luật sư Lạc Thị Tú Duy: Việc kỷ luật người lao động nói chung và kỷ luật theo hình thức sa thải nói riêng tại các doanh nghiệp đòi hỏi phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động (công đoàn) trong rất nhiều thủ tục liên quan. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật, người lao động nước ngoài sẽ

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

không là đối tượng được gia nhập các tổ chức công đoàn của Việt Nam. Do vậy, khi tiến hành ký luật lao động đối với những lao động cấp cao là người nước ngoài tại Việt Nam, bao gồm cả kỹ luật sa thải, pháp luật không đòi hỏi có sự tham gia của đại diện công đoàn cơ sở.

Bên cạnh đó, tại các doanh nghiệp, việc xử lý kỹ luật sa thải nhân sự cấp cao đồng thời là thành viên ban chấp hành công đoàn đòi hỏi trình tự thủ tục, quy trình phức tạp theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 lẫn Luật Công đoàn 2012. Điều này ít nhiều sẽ khiến các doanh nghiệp “chùn tay” và đắn đo khi đưa ra các quyết định liên quan. Tuy vậy, đối với lao động nước ngoài, Luật Công đoàn 2012 không cho phép họ tham gia vào ban chấp hành Công đoàn tại Việt Nam. Vì vậy, doanh nghiệp sẽ không phải lăn tăn về quy trình, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động phức tạp như khi đối với người lao động là người Việt Nam.

Một điểm đáng lưu ý nữa khi sử dụng lao động nước ngoài (kể cả lao động cấp cao) là bên cạnh hợp đồng lao động, người lao động phải có giấy phép lao động (trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật Lao động 2019). Theo quy định của pháp luật lao động, hợp đồng lao động với người nước ngoài sẽ chấm dứt khi giấy phép lao động hết hiệu lực. Với tư cách là luật sư, tôi cho rằng chế định thời hạn hợp đồng lao động phụ thuộc vào thời hạn giấy phép lao động là lợi thế lớn cho doanh nghiệp trong việc sử dụng lao động cấp cao người nước ngoài.

Cụ thể, khi xảy ra tình trạng “com không lành canh không ngọt” giữa hai bên mà xét thấy cần chấm dứt quan hệ lao động, người sử dụng lao động chỉ cần không gia hạn giấy phép lao động khi nó hết hiệu lực thì hợp đồng lao động theo đó mà chấm dứt.

Ngoài ra, do thời hạn giấy phép lao động chỉ là hai năm, nên trường hợp doanh nghiệp có “lỡ” sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì thiệt hại phải gánh chịu của doanh nghiệp nhìn chung sẽ dễ chịu hơn nhiều so với việc sa thải trái pháp luật một lãnh đạo cấp cao người Việt Nam có hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Bà có lời khuyên gì cho các doanh nghiệp trong việc sa thải các lãnh đạo cấp cao?

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

Luật sư Lạc Thị Tú Duy: Sa thải là hình thức kỷ luật lao động nặng nề nhất mà pháp luật quy định cho phép doanh nghiệp áp dụng khi tiến hành xử lý người lao động vi phạm. Kinh nghiệm cho thấy, việc áp dụng hình thức kỷ luật càng nặng nề càng đòi hỏi sự hành động thận trọng, chín chu từ phía doanh nghiệp nhằm tránh hoặc giảm nguy cơ đối đầu giữa người bị kỷ luật và công ty. Trong khi đó, mục đích cuối cùng của quyết định sa thải là nhằm chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vi phạm kỷ luật.

Để đạt được mục đích này, người sử dụng lao động có thể áp dụng các biện pháp khác “nhẹ nhàng” hơn, gồm cả việc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng mà không cần đưa ra biện pháp kỷ luật lao động nào. Các lựa chọn mang nhiều rủi ro luôn nằm cuối trong danh sách ưu tiên.

Tuy vậy, dù muốn hay không, việc chuẩn bị cho kịch bản trong đó việc tiến hành sa thải lao động cấp cao vi phạm trở thành lựa chọn không thể tránh khỏi là cần thiết trong mỗi doanh nghiệp.

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT THỰC HIỆN DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ 2022 LIÊN QUAN ĐẾN TỔ CHỨC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Hiện nay việc thực hiện dân chủ được quy định rải rác ở nhiều văn bản khác nhau bao gồm: (i) Pháp lệnh thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn năm 2007 (hết hiệu lực kể từ ngày 01/07/2023); (ii) Nghị định 04/2015/NĐ-CP về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập; (iii) Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Theo đó, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15 do Quốc hội ban hành vào ngày 10 tháng 11 năm 2022 (“**Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022**”) ra đời và có hiệu lực kể từ ngày 01/07/2023 nhằm thống nhất các quy định này và đưa ra các quy định pháp lý cụ thể giúp cho người dân có thể dễ dàng hơn trong việc tiếp cận và tìm hiểu. Trong đó, một trong những khía cạnh mà người dân thường quan tâm là các quy định, nguyên tắc liên quan đến việc thực hiện dân chủ ở các tổ chức có sử dụng lao động. Một số nội dung cụ thể:



1. Nguyên tắc thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động

Điều 3 Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022 sở quy định chung 6 nguyên tắc thực hiện dân chủ ở cơ sở, bao gồm cả tổ chức có sử dụng lao động như sau:

- Bảo đảm quyền của người lao động được biết, tham gia ý kiến, quyết định và kiểm tra, giám sát việc thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động.

🌐: <http://lacduy-associates.com>

✉: lacduy@lacduy-associates.com

☎: +84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, vai trò nòng cốt của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động.
- Thực hiện dân chủ ở tổ chức sử dụng lao động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật; bảo đảm trật tự, kỷ cương, không cản trở hoạt động bình thường của tổ chức có sử dụng lao động.
- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức có sử dụng lao động, người lao động.
- Bảo đảm công khai, minh bạch, tăng cường trách nhiệm giải trình trong quá trình thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động.
- Tôn trọng ý kiến đóng góp của người lao động, kịp thời giải quyết kiến nghị, phản ánh của người lao động.

2. Thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động

Chương IV (từ Điều 64 đến Điều 82) Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022 quy định cụ thể về việc thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động, được chia thành 02 mục với các nội dung cơ bản như sau:



Mục 1: Thực hiện dân chủ ở doanh nghiệp nhà nước:

- Về nội dung phải công khai ở doanh nghiệp nhà nước: Căn cứ theo Điều 64 thì trừ những thông tin thuộc bí mật nhà nước, bí mật kinh doanh chưa được công khai theo quy định của luật thì doanh nghiệp nhà nước phải công khai những thông tin cơ bản sau: (i) Tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; (ii) Nội quy lao động, thang lương, bảng lương, và các quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động; (iii) Các thỏa ước lao động mà doanh nghiệp đã tham gia; (iv) Việc trích lập,

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

sử dụng quỹ khen thưởng, nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội; (v) Quy chế thực hiện dân chủ của doanh nghiệp; (vi) Các nội dung khác về thông tin tài chính, công tác cán bộ của doanh nghiệp.

- Về hình thức và thời điểm công khai thông tin ở doanh nghiệp nhà nước: Căn cứ theo Điều 65 thì các hình thức công khai thông tin có thể là niêm yết thông tin, thông báo tại hội nghị người lao động, thông báo bằng văn bản, thông báo qua người phụ trách đơn vị, Ban Chấp hành Công đoàn ở doanh nghiệp, hệ thống thông tin nội bộ, mạng viễn thông, mạng xã hội, ... Những thông tin phải công khai ở doanh nghiệp nhà nước phải được công khai chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày có quyết định, văn bản của người có thẩm quyền về nội dung công khai, trừ trường hợp có pháp luật có quy định khác.

- Về việc người lao động ở doanh nghiệp nhà nước bàn và quyết định: Căn cứ theo Điều 67 thì những nội dung người lao động bàn và quyết định bao gồm: (i) Nội dung thương lượng tập thể; (ii) Việc lập các loại quỹ và thu, chi các khoản đóng góp của người lao động; (iii) Việc bầu, cho thôi làm thành viên Ban Thanh tra nhân dân; (iv) Nội dung nghị quyết của hội nghị người lao động. Căn cứ theo Điều 68 thì người lao động bàn và quyết định tại hội nghị người lao động trên cơ sở đề xuất của Ban Chấp hành Công đoàn ở doanh nghiệp hoặc thông qua phiếu lấy ý kiến trong trường hợp hội nghị người lao động không thể được tổ chức.

- Về việc người lao động ở doanh nghiệp nhà nước tham gia ý kiến: Căn cứ theo Điều 71 thì những nội dung người lao động tham gia ý kiến bao gồm: (i) Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế lao động; (ii) Việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động; (iii) Việc tổ chức hiện hiện giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ, tham nhũng; (iv) Dự thảo quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, xử lý kỷ luật lao động; (v) Dự thảo quy chế thực hiện dân chủ của doanh nghiệp. Căn cứ theo Điều 72 thì người lao động có thể tham gia ý kiến thông qua tham gia ý kiến trực tiếp, thông qua tổ chức đại diện người lao động, thông qua hội nghị đối thoại tại doanh nghiệp hoặc thông qua ý kiến qua hòm thư, đường dây nóng của doanh nghiệp.

- Về việc người lao động ở doanh nghiệp nhà nước kiểm tra, giám sát: Căn cứ theo Điều 75 thì người lao động kiểm tra, giám sát các nội dung mà tập thể người lao động đã bàn và quyết định cũng như là việc thực hiện dân chủ ở cơ sở của doanh nghiệp nhà nước, việc thực hiện chính sách pháp luật của ban lãnh đạo, điều hành. Căn cứ theo Điều 76 thì người lao động có thể trực tiếp thực hiện kiểm tra, giám sát

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

thông qua hoạt động lao động, sản xuất của doanh nghiệp, thông qua quan sát, giao tiếp với người có chức vụ, thông qua các thông tin được công khai, thông qua việc tham dự hội nghị lao động, đối thoại tại doanh nghiệp. Bên cạnh hình thức trực tiếp kiểm tra, giám sát thì người lao động cũng có thể thực hiện thông qua hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân theo quy định tại Điều 77, 78, 79 Luật này.

Mục 2: Thực hiện dân chủ ở doanh nghiệp, tổ chức khác có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc khu vực ngoài Nhà nước quy định tại Điều 82 của Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022. Theo đó:

- Doanh nghiệp, tổ chức khác có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc khu vực ngoài Nhà nước thực hiện theo các quy định chung tại Chương I của Luật này, đồng thời thực hiện các quy định của pháp luật lao động về thực hiện dân chủ tại nơi làm việc (Nghị định 145/2020/NĐ-CP) và quy định khác của pháp luật có liên quan.
- Doanh nghiệp, tổ chức khác có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thuộc khu vực ngoài Nhà nước được quyền lựa chọn áp dụng các quy định về thực hiện dân chủ ở doanh nghiệp nhà nước quy định tại Mục 1 nêu trên.

3. Các hành vi bị nghiêm cấm trong thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động

Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022 đã kế thừa các hành vi bị nghiêm cấm trong Pháp lệnh thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn năm 2007, đồng thời bổ sung thêm một số hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 9 như:

- Gây khó khăn, phiền hà hoặc cản trở, đe dọa người lao động thực hiện dân chủ ở tổ chức sử dụng lao động.
- Bao che, cản trở, trù dập hoặc thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết kiến nghị, khiếu nại, tố cáo; tiết lộ thông tin về người tố cáo, người cung cấp thông tin về hành vi vi phạm có liên quan đến việc thực hiện dân chủ ở tổ chức sử dụng lao động.

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

- Lợi dụng việc thực hiện dân chủ ở tổ chức sử dụng lao động để thực hiện hành vi xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức sử dụng lao động, cá nhân khác.
- Lợi dụng việc thực hiện dân chủ ở tổ chức sử dụng lao động để xuyên tạc, vu khống, gây mâu thuẫn, kích động bạo lực, phân biệt vùng, miền, giới tính, tôn giáo, dân tộc, gây thiệt hại cho cá nhân, cơ quan, đơn vị, tổ chức sử dụng lao động.
- Giả mạo giấy tờ, gian lận hoặc dùng thủ đoạn khác để làm sai lệch kết quả bầu, quyết định, tham gia ý kiến của người lao động.

4. Xử lý vi phạm pháp luật về thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động

Pháp lệnh thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn năm 2007 và Nghị định 04/2015/NĐ-CP về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập không có điều khoản riêng về xử lý các hành vi vi phạm trong thực hiện dân chủ ở cơ sở. Điều 10 Luật Thực Hiện Dân Chủ Cơ Sở 2022 đã quy định việc xử lý hành vi vi phạm pháp luật về dân chủ ở tổ chức có sử dụng lao động, cụ thể sẽ tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử phạt hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự, bồi thường thiệt hại, xử lý kỷ luật.



: <http://lacduy-associates.com>

: lacduy@lacduy-associates.com

: +84917275572/+842836221603

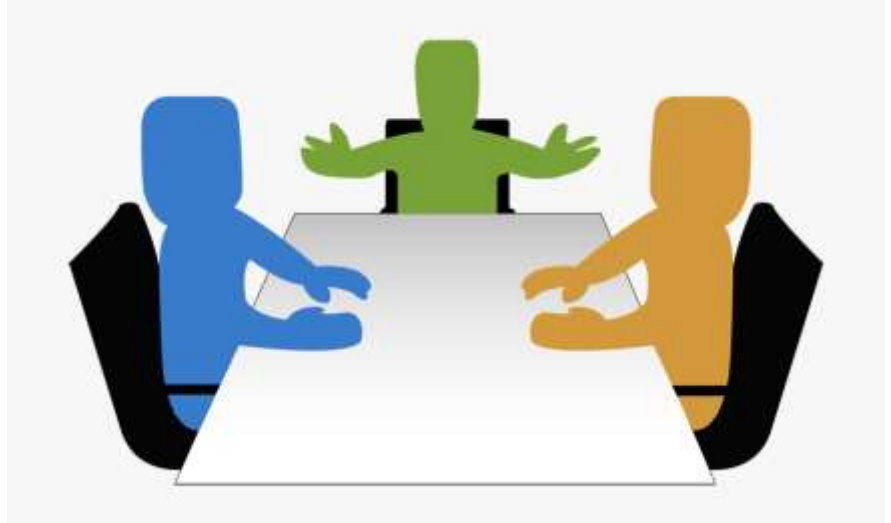
BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

DỰ THẢO ÁN LỆ SỐ 12/2023 – QUYẾT ĐỊNH VỀ THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CỦA TRỌNG TÀI THƯƠNG MẠI ĐỐI VỚI THỎA THUẬN BẢO MẬT THÔNG TIN VÀ KHÔNG CẠNH TRANH



1. Nguồn án lệ:

Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT (“**Quyết Định**”) ngày 12/6/2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về “Yêu cầu hủy phán quyết trọng tài”; người yêu cầu là bà Đỗ Thị Mai T, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Công ty TNHH R.

2. **Vị trí nội dung án lệ:** Đoạn 8 phần “**Nhận định của Tòa án**” của Quyết định.

3. **Khái quát nội dung án lệ:**

Người lao động và người sử dụng lao động ký kết thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh về việc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động không được làm công việc tương tự hoặc công việc cạnh tranh với người sử dụng lao động trong thời hạn nhất định, nếu có tranh chấp sẽ giải quyết bằng Trọng tài thương mại. Thỏa thuận này được ký kết sau và độc lập với hợp đồng lao động được ký kết trước đó. **Trường hợp này, Tòa án phải xác định tranh chấp về thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh giữa hai bên là thỏa thuận độc lập với hợp đồng lao động, thuộc thẩm quyền của Trọng tài thương mại.**

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

4. Quy định pháp luật liên quan đến án lệ:

- Khoản 2 Điều 2, Điều 13 và khoản 4 Điều 35 Luật Trọng tài thương mại năm 2010;
- Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015;
- Điều 6 Nghị quyết số 01/2014/NQ-HĐTP ngày 20/3/2014 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn thi hành Luật Trọng tài thương mại.

5. Nội dung Quyết Định: <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta161738t1cvn/chi-tiet-ban-an>

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 07/2023

SỐ	NGÀY HIỆU LỰC	TÊN VĂN BẢN
----	---------------	-------------

GIAO THÔNG VẬN TẢI

1	01/09/2023	Thông tư 10/2023/TT-BGTVT về Định mức kinh tế - kỹ thuật quản lý, bảo trì đường thủy nội địa do Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải ban hành
---	------------	--

Y TẾ

1	26/06/2023	Quyết định 2671/QĐ-BYT năm 2023 Hướng dẫn chẩn đoán và điều trị COVID-19 do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành
---	------------	--

CHÍNH PHỦ

1	14/08/2023	Nghị định 42/2023/NĐ-CP về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hằng tháng
2	01/07/2023	Nghị định 44/2023/NĐ-CP quy định chính sách giảm thuế giá trị gia tăng theo Nghị quyết 101/2023/QH15
3	01/07/2023	Nghị định 46/2023/NĐ-CP hướng dẫn Luật Kinh doanh bảo hiểm
4	01/09/2023	Nghị định 47/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 62/2017/NĐ-CP hướng dẫn Luật Đấu giá tài sản
5	15/09/2023	Nghị định 48/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức

TÀI CHÍNH

1	27/08/2023	Thông tư 48/2023/TT-BTC hướng dẫn việc quản lý, sử dụng, khai thác Phần mềm Quản lý tài sản công do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành
---	------------	---

<http://lacduy-associates.com>

lacduy@lacduy-associates.com

+84917275572/+842836221603

BẢN TIN PHÁP LUẬT

THÁNG 07/2023



LAC DUY & ASSOCIATES

TIỀN TỆ - NGÂN HÀNG

1	28/06/2023	Thông tư 06/2023/TT-NHNN sửa đổi Thông tư 39/2016/TT-NHNN quy định về hoạt động cho vay của tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài đối với khách hàng do Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành
2	07/07/2023	Văn bản hợp nhất 16/VBHN-NHNN năm 2023 hợp nhất Thông tư quy định việc cấp Giấy phép, tổ chức và hoạt động của tổ chức tín dụng phi ngân hàng do Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành
3	12/07/2023	Văn bản hợp nhất 18/VBHN-NHNN năm 2023 hợp nhất Thông tư quy định về hoạt động cho vay của tổ chức tín dụng, Chi nhánh ngân hàng nước ngoài đối với khách hàng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam ban hành

CÔNG THƯƠNG

1	22/06/2023	Văn bản hợp nhất 16/VBHN-BCT năm 2023 hợp nhất Thông tư hướng dẫn Nghị định 40/2018/NĐ-CP về quản lý hoạt động kinh doanh theo phương thức đa cấp do Bộ Công Thương ban hành
2	12/07/2023	Văn bản hợp nhất 18/VBHN-BCT năm 2023 hợp nhất Thông tư hướng dẫn Nghị định 107/2018/NĐ-CP về kinh doanh xuất khẩu gạo do Bộ Công Thương ban hành

THANH TRA

1	15/08/2023	Nghị định 43/2023/NĐ-CP hướng dẫn Luật Thanh tra
---	------------	--

THUẾ

1	14/07/2023	Quyết định 970/QĐ-TCT năm 2023 về Quy trình kiểm tra thuế do Tổng cục trưởng Tổng cục Thuế ban hành
---	------------	---

: <http://lacduy-associates.com>

: lacduy@lacduy-associates.com

: +84917275572/+842836221603