

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT QUẢN TRỊ NỘI BỘ CÔNG TY TNHH HAI THÀNH VIÊN TRỞ LÊN - KINH NGHIỆM TỪ PHÁP LUẬT HOA KỲ

NGUYỄN HOÀI THU*

Nghiên cứu mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả quản trị, thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bài viết so sánh, phân tích mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên của Việt Nam và Hoa Kỳ nhằm làm rõ cấu trúc pháp lý và triết lý lập pháp của hai hệ thống pháp luật. Từ đó, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên của Việt Nam, hướng tới xây dựng môi trường pháp lý hiện đại, minh bạch trong quản trị nội bộ doanh nghiệp phù hợp hơn với thông lệ quốc tế.

Từ khóa: Quản trị nội bộ; công ty trách nhiệm hữu hạn; hai thành viên trở lên; hoàn thiện pháp luật; pháp luật Việt Nam; pháp luật Hoa Kỳ.

Studying the internal governance model of multi-member limited liability companies is of significant importance for enhancing governance effectiveness and promoting sustainable business development. This article compares and analyzes the internal governance models of multi-member limited liability companies in Vietnam and the United States in order to clarify the legal structures and legislative philosophies of the two legal systems. Based on this analysis, the article proposes recommendations to improve the legal framework governing internal governance for multi-member limited liability companies in Vietnam, aiming to build a modern, transparent legal environment aligned with international practices.

Keywords: Internal governance; limited liability company; multi-member; legal improvement; Vietnamese law; United States law.

NGÀY NHẬN: 29/12/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 01/3/2026

NGÀY DUYỆT: 18/3/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.362.2026.1464>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, yêu cầu hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đặt ra những đòi hỏi mới đối với quản trị nội bộ doanh nghiệp, đặc biệt là

công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên. Tại Việt Nam, Luật Doanh nghiệp năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) đã tạo nền tảng pháp lý tương đối đầy đủ cho tổ

* TS, Học viện Chính trị khu vực I

chức và hoạt động của loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên. Tuy nhiên, một số quy định vẫn chưa bảo đảm tính linh hoạt và thích ứng với yêu cầu quản trị hiện đại và thông lệ quốc tế. Trong khi đó, Hoa Kỳ có lịch sử phát triển lâu dài đối với mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn, cùng với hệ thống pháp luật và án lệ phong phú, tiêu biểu là Luật mẫu về công ty trách nhiệm hữu hạn thống nhất - *Luật mẫu RULLCA* (Revised Uniform Limited Liability Company Act) và luật của các bang, như: California, New York, Texas, Illinois, Florida và Pennsylvania. Bài viết phân tích, so sánh cấu trúc pháp lý và triết lý lập pháp của hai hệ thống, qua đó, nhận diện điểm tương đồng, khác biệt và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng tiệm cận chuẩn mực quốc tế.

2. Mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên theo pháp luật Việt Nam

Mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên được quy định tại *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 và *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Doanh nghiệp* năm 2025. So với *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Doanh nghiệp* năm 2025 đã có một số điều chỉnh liên quan đến tiêu chuẩn người quản lý, điều kiện đại diện theo pháp luật, chủ sở hữu hưởng lợi, tăng cường minh bạch thông tin. Tuy nhiên, mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên về cơ bản vẫn duy trì tính pháp lý cao như trước (với các quy định cụ thể về tổ chức, hoạt động, giám sát...).

Theo quy định tại khoản 1 Điều 46 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên có từ 02 - 50 thành viên là cá nhân hoặc tổ chức, chịu trách nhiệm hữu hạn về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của công ty trong phạm vi số vốn đã góp. Cơ cấu tổ chức quản lý công ty, gồm: Hội đồng

thành viên, chủ tịch Hội đồng thành viên, giám đốc hoặc tổng giám đốc; phải thành lập Ban kiểm soát; các trường hợp khác do công ty quyết định; công ty phải có ít nhất một người đại diện theo pháp luật là người giữ một trong các chức danh là chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc giám đốc hoặc tổng giám đốc. Trường hợp Điều lệ công ty không quy định thì chủ tịch Hội đồng thành viên là người đại diện theo pháp luật của công ty (Điều 54 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, sửa đổi, bổ sung năm 2025). Quy định này phản ánh định hướng pháp luật Việt Nam về thiết lập mô hình quản trị chặt chẽ, trong đó:

(1) Điều 54 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) quy định “Hội đồng thành viên là cơ quan quyết định cao nhất của công ty, bao gồm tất cả thành viên công ty là cá nhân và người đại diện theo ủy quyền của thành viên công ty là tổ chức. Điều lệ công ty quy định kỳ họp Hội đồng thành viên, nhưng ít nhất mỗi năm phải họp một lần”.

(2) Khoản 1 Điều 63 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) quy định: “Giám đốc hoặc Tổng giám đốc là người điều hành hoạt động kinh doanh hàng ngày của công ty, chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình”.

(3) Khoản 1 Điều 65 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) quy định: “Ban kiểm soát có từ 01 đến 05 Kiểm soát viên. Nhiệm kỳ Kiểm soát viên không quá 05 năm và có thể được bổ nhiệm lại với số nhiệm kỳ không hạn chế. Trường hợp Ban kiểm soát chỉ có 01 Kiểm soát viên thì Kiểm soát viên đó đồng thời là Trưởng Ban kiểm soát và phải đáp ứng tiêu chuẩn của Trưởng Ban kiểm soát”.

Ở khía cạnh tích cực, Hội đồng thành viên có thể nhanh chóng ban hành chiến lược và giao giám đốc/tổng giám đốc triển khai. Tuy nhiên, khi các thành viên không

thống nhất với nhau, quá trình ra quyết định có thể bị đình trệ; đồng thời, vì quyền quyết định thường tập trung ở nhóm chiếm đa số trong Hội đồng thành viên nên luôn tiềm ẩn nguy cơ lấn quyền và lợi ích của các thành viên thiểu số. Bên cạnh đó, Chủ tịch Hội đồng thành viên đồng thời kiêm nhiệm chức danh giám đốc/tổng giám đốc có thể góp phần rút ngắn quy trình nhưng lại có nguy cơ làm giảm “đổi trọng” trong Hội đồng thành viên. Mặt khác, trong trường hợp công ty không thành lập Ban kiểm soát, chức năng giám sát chủ yếu tập trung vào chính Hội đồng thành viên, điều này dễ nảy sinh rủi ro lạm quyền trong quản trị doanh nghiệp.

Trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên là doanh nghiệp nhà nước hoặc công ty con của doanh nghiệp nhà nước thì cấu trúc tổ chức quản trị nội bộ vừa tuân theo mô hình chung đối với công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên vừa có đặc thù về cơ chế kiểm soát, quản lý nhằm bảo đảm thực hiện các mục tiêu công và yêu cầu minh bạch, trách nhiệm giải trình. Tuy Hội đồng thành viên vẫn là cơ quan quyết định cao nhất, song, vẫn chịu sự chi phối của cơ chế đại diện chủ sở hữu nhà nước tại doanh nghiệp theo quy định tại Điều 23 *Luật Quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp* năm 2025. Theo đó, đại diện chủ sở hữu nhà nước giữ vai trò trung tâm trong việc quyết định các vấn đề, như: phê duyệt điều lệ, quy chế tài chính, phương án đầu tư, mua, thuê mua, bán tài sản cố định, chuyển nhượng dự án đầu tư, chuyển nhượng vốn đầu tư trên 50% vốn chủ sở hữu, bảo lãnh, cho vay vốn. Ngoài ra, sự hiện diện bắt buộc của Ban kiểm soát thể hiện mong muốn tăng cường kiểm soát nội bộ, bảo đảm tuân thủ pháp luật và bảo vệ quyền lợi chủ sở hữu Nhà nước. Đây là điểm khác biệt so với công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên thông thường. Bộ máy quản trị nội bộ của công ty hướng tới mục tiêu kép: vừa bảo đảm hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh

doanh, vừa duy trì mục tiêu bảo toàn và phát triển vốn Nhà nước.

Về tổng thể, mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên có nhiều ưu điểm: (1) Khung pháp lý được quy định rõ ràng, có tính tập trung và được xác lập chủ yếu bằng luật; (2) Cơ cấu quản trị giúp duy trì sự tập trung trong điều hành và thống nhất trong ra quyết định; (3) Quy định về trách nhiệm của người quản lý được cụ thể hóa hơn so với giai đoạn trước, góp phần nâng cao hiệu quả giám sát, phòng ngừa rủi ro. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế ảnh hưởng đến tính linh hoạt, tự chủ của doanh nghiệp, như: (1) Cơ cấu quản trị mang tính “pháp định cứng”, chưa cho phép doanh nghiệp điều chỉnh linh hoạt cấu trúc và mô hình quản trị nội bộ theo đặc thù quy mô, nhu cầu phát triển trong từng thời kỳ; (2) Cơ chế bảo vệ thành viên thiểu số còn yếu, thiếu các biện pháp hiệu quả khi bị xâm phạm; (3) Chưa có quy định đầy đủ về cơ chế xử lý bế tắc trong trường hợp các thành viên công ty có quan điểm đối lập nhưng quyền biểu quyết ngang nhau; (4) Cơ chế minh bạch thông tin và kiểm soát trong nội bộ vẫn còn mang tính hình thức.

3. Mô hình quản trị nội bộ công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên theo pháp luật Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, công ty trách nhiệm hữu hạn phát triển mạnh từ cuối thế kỷ XX¹. Vào năm 2006, Ủy ban *Luật Thống nhất Hoa Kỳ* đã ban hành và khuyến khích các bang áp dụng *Luật mẫu RULLCA*². *Luật mẫu RULLCA* cho phép thành viên công ty tự thiết kế bộ máy quản trị, lựa chọn mô hình quản lý, phân định trách nhiệm, quyền hạn nội bộ miễn là không vi phạm các chuẩn mực pháp lý tối thiểu³. *Luật* cũng không quy định về loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn là doanh nghiệp nhà nước hoặc công ty con của doanh nghiệp nhà nước. Theo quy định tại Điều 105(d) *Luật mẫu RULLCA*, Điều lệ công ty có thể điều chỉnh gần như mọi vấn đề liên quan

đến hoạt động quản trị nội bộ công ty miễn là tuân thủ một số ít các điều khoản không thể loại trừ nêu tại Điều 105(c). *Luật* cũng không bắt buộc thành lập các cơ quan quản trị nội bộ, như: Hội đồng thành viên, giám đốc/tổng giám đốc, Ban kiểm soát. Bộ máy tổ chức quản trị nội bộ công ty có thể tối giản đến mức chỉ gồm các thành viên trực tiếp quản lý điều hành công ty hoặc được phân tầng theo mô hình thuê/chỉ định người quản lý điều hành công ty tùy vào ý chí của đa số thành viên công ty. Theo *Luật mẫu RULLCA*:

(1) Thành viên công ty: là cá nhân, tổ chức góp vốn vào công ty. Khi lựa chọn mô hình thành viên trực tiếp quản lý điều hành công ty thì tất cả các thành viên đều có quyền ngang nhau và việc ra quyết định dựa vào biểu quyết theo đa số⁴. Trường hợp lựa chọn mô hình thuê/chỉ định người quản lý điều hành công ty thì phải ghi rõ lựa chọn này trong điều lệ công ty. Khi đó, hoạt động hàng ngày của công ty sẽ do người quản lý quyết định hoặc nếu có nhiều người quản lý thì quyết định theo đa số⁵.

(2) Ban kiểm soát và các cơ quan quản trị nội bộ khác: *Luật* cho phép các thành viên tự thỏa thuận thiết lập cơ quan kiểm soát, giám sát tài chính, nhân sự... để hỗ trợ hoạt động quản lý điều hành công ty nếu cần thiết⁶. Ngoài ra, *Luật mẫu RULLCA* cũng quy định một số trách nhiệm ủy thác bắt buộc, như: nghĩa vụ trung thành, cẩn trọng, hành động vì lợi ích tốt nhất của công ty đối với người quản lý để bảo vệ tính minh bạch, công bằng trong quản trị nội bộ và điều lệ công ty không thể loại trừ các nghĩa vụ này⁷.

Ở cấp bang, *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn* của các bang có nền kinh tế lớn nhất và số lượng doanh nghiệp nhiều nhất là: California, New York, Texas, Illinois, Pennsylvania và Florida không cho phép chính quyền thành lập doanh nghiệp nhà nước dạng công ty trách nhiệm hữu hạn. Công ty trách nhiệm hữu hạn phải do cá nhân, tổ chức ngoài nhà nước thành lập. *Luật*

cho phép các thành viên công ty tự quy định về tổ chức bộ máy quản trị nội bộ ngay trong Điều lệ công ty, cụ thể: Điều 17701.10(a) và Điều 17704.07 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn* thống nhất sửa đổi bang California; Điều 101.251 và Điều 101.401 *Bộ luật Tổ chức kinh doanh bang Texas*; Điều 417 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn bang New York*; Điều 605.0407 và Điều 605.0105 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn sửa đổi bang Florida*; Điều 8815(a) và Điều 8847(b) *Bộ luật Hợp nhất bang Pennsylvania*; Điều 15-1 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn bang Illinois*. Thông qua điều lệ, thành viên cũng có thể xác định cơ chế biểu quyết, vai trò quản lý điều hành công ty, cách thức biểu quyết, ra quyết định. Bộ máy quản trị nội bộ không bị ràng buộc “cứng” bởi cấu trúc Hội đồng thành viên, giám đốc/tổng giám đốc, Ban kiểm soát mà có thể được tối giản theo một trong hai mô hình quản trị cơ bản là: thành viên trực tiếp quản lý điều hành công ty; thuê/chỉ định người quản lý điều hành công ty như trong *Luật mẫu RULLCA*, thể hiện đặc trưng của hệ thống pháp luật công ty trách nhiệm hữu hạn của Hoa Kỳ là Nhà nước chỉ đặt ra những quy tắc tối thiểu nhằm bảo đảm trật tự pháp lý, còn các chủ sở hữu được tự do thỏa thuận phù hợp với nhu cầu thực tế.

Tại các bang nêu trên, án lệ đóng vai trò quan trọng trong việc diễn giải và thúc đẩy sự phát triển của pháp luật về công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên. Các án lệ, như: *Tzolis v. Wolff* (xác lập nguyên tắc cho phép thành viên thiểu số nhân danh công ty khởi kiện nhằm bảo vệ lợi ích chung, bảo vệ thành viên thiểu số khỏi sự lạm quyền lực của bên đa số, làm rõ giới hạn miễn trừ trách nhiệm trong điều lệ)⁸ và *Kertesz v. Spa Floral* (làm rõ cơ chế ra quyết định nội bộ, giới hạn miễn trừ trách nhiệm người quản lý)⁹ đã trở thành nền tảng trong việc hình thành nguyên tắc khởi kiện phái sinh, giới hạn miễn trừ trách nhiệm, xác định quyền tự chủ quản trị nội bộ doanh nghiệp.

4. Đối chiếu pháp luật Việt Nam với pháp luật pháp luật Hoa Kỳ

Thứ nhất, ở phương diện vai trò của điều lệ trong thiết lập tổ chức bộ máy quản trị nội bộ, pháp luật Việt Nam và Hoa Kỳ đều thừa nhận điều lệ có vai trò quan trọng. Ở cả hai hệ thống, điều lệ được xem là biểu hiện của nguyên tắc tự do thỏa thuận trong khuôn khổ pháp luật, miễn là không vi phạm các giới hạn bắt buộc của luật. Tuy nhiên, mức độ tự chủ của điều lệ công ty trong hai hệ thống có sự khác biệt đáng kể: pháp luật doanh nghiệp Việt Nam dù thừa nhận vai trò điều lệ nhưng vẫn đặt ra cấu trúc quản trị nội bộ bắt buộc với Hội đồng thành viên, giám đốc/tổng giám đốc (doanh nghiệp nhà nước có thêm Ban kiểm soát). Trái lại, theo *Luật mẫu RULLCA* và *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn* của các bang: California, Texas, New York, Florida, Pennsylvania, Illinois, điều lệ có thể điều chỉnh gần như toàn bộ cấu trúc quản trị nội bộ, kể cả việc lựa chọn mô hình quản trị hay thay thế một số quy định của luật, miễn là không xâm phạm các điều khoản không thể loại trừ trong luật, cụ thể tại: Điều 105(c)(d) *Luật mẫu RULLCA*; Điều 17701.10(a) và Điều 17704.07 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn thống nhất sửa đổi bang California*; Điều 101.251(b) *Bộ luật Tổ chức kinh doanh Texas*; Điều 417 *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn bang New York*; Điều 605.0105 *Luật sửa đổi về công ty trách nhiệm hữu hạn của bang Florida*; Điều 8815(a) và Điều 8847(b) *Bộ luật Hợp nhất bang Pennsylvania*; Điều 15-5(a) *Luật Công ty trách nhiệm hữu hạn bang Illinois*.

Thứ hai, cả hai hệ thống pháp luật đều hướng đến mục tiêu bảo đảm minh bạch, ngăn ngừa xung đột lợi ích và tăng cường trách nhiệm giải trình của người quản lý. Tuy nhiên, cách thức tổ chức, vận hành cơ chế kiểm soát lại có điểm khác nhau. Pháp luật Việt Nam đặt trọng tâm vào các thiết chế nội bộ như Hội đồng thành viên và Ban kiểm soát thì trong mô hình luật pháp Hoa Kỳ không bắt buộc phải thiết lập cơ quan kiểm

soát nội bộ nhưng phải bảo đảm quyền kiểm soát nội bộ thông qua cơ chế tiếp cận thông tin của thành viên cùng việc khởi kiện phái sinh và hệ thống án lệ. Các án lệ Tzolis v. Wolff¹⁰ và Kertesz v. Spa Floral¹¹ đã góp phần xác lập cơ chế bảo vệ thành viên thiểu số và giới hạn miễn trừ trách nhiệm của người quản lý. Nghĩa là trong khi Việt Nam thiên về kiểm soát bằng thiết chế và hành chính thì Hoa Kỳ thiên về kiểm soát bằng nghĩa vụ ủy thác và cơ chế xét xử của tòa án.

Thứ ba, sự khác biệt về vai trò của điều lệ dẫn đến khác biệt trong cách thiết kế mô hình quản trị nội bộ. Mô hình pháp luật Việt Nam tiếp cận theo hướng xác định trước các cơ quan quản trị nội bộ và phân định thẩm quyền tương đối rõ ràng nhằm bảo đảm tính minh bạch về mặt hình thức, giảm thiểu rủi ro pháp lý. Tuy nhiên, tính “pháp định cứng” đã hạn chế việc thành viên công ty chủ động thiết kế cấu trúc quản trị linh hoạt và chưa tách bạch quyền kinh tế với quyền quản trị (đối với trường hợp thành viên công ty chỉ góp vốn để nhận lợi nhuận mà không tham gia quản lý điều hành). Trong khi đó, mô hình Hoa Kỳ không mặc định một cấu trúc tổ chức duy nhất mà trao quyền cho các thành viên tự lựa chọn cơ chế quản trị phù hợp với quy mô và chiến lược phát triển của công ty. Do đó, cấu trúc quản trị mang tính linh hoạt cao, được thiết lập thông qua thỏa thuận điều lệ là chính.

Mô hình quản trị linh hoạt tại Hoa Kỳ vận hành hiệu quả là dựa trên hệ thống tư pháp độc lập, cơ chế án lệ phát triển, thị trường dịch vụ pháp lý chuyên nghiệp và văn hóa tôn trọng, thực thi nghiêm túc cam kết hợp đồng. Trong khi đó, tại Việt Nam, cơ chế giải quyết tranh chấp nội bộ doanh nghiệp vẫn chủ yếu dựa vào quy phạm thành văn trong khi hệ thống án lệ đang trong quá trình hình thành và hoàn thiện. Vì vậy, việc mở rộng quyền tự chủ trong thiết kế cơ cấu quản trị nội bộ công ty cần được triển khai theo lộ trình phù hợp; đồng thời, gắn với yêu cầu nâng cao hiệu quả

thực thi điều lệ, tăng cường cơ chế bảo đảm tuân thủ và tiếp tục đẩy mạnh cải cách tư pháp theo định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong từng giai đoạn phát triển đất nước.

5. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam từ kinh nghiệm Hoa Kỳ

Một là, điều chỉnh cách tiếp cận mang tính “pháp định cứng” về cấu trúc tổ chức bộ máy quản trị nội bộ thông qua việc sửa đổi khoản 1 Điều 54 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 theo hướng chuyển các thiết chế Hội đồng thành viên, Giám đốc/Tổng giám đốc từ quy định bắt buộc sang quy định mặc định nếu điều lệ không có thỏa thuận khác; đồng thời, tiếp thu kinh nghiệm pháp luật Hoa Kỳ, cho phép các thành viên thông qua điều lệ được lựa chọn mô hình quản trị linh hoạt hơn. Việc sửa đổi này cần đi kèm với quy định rõ các giới hạn không thể loại trừ nhằm bảo vệ quyền của thành viên và bảo đảm minh bạch thông tin.

Hai là, bổ sung cơ chế xử lý bế tắc trong trường hợp các thành viên sở hữu tỷ lệ vốn ngang nhau bất đồng ý kiến bằng cách thêm một khoản mới trong Điều 59 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 về cơ chế giải quyết bế tắc nhằm giảm thiểu nguy cơ đình trệ hoạt động doanh nghiệp và hạn chế lạm dụng quyền biểu quyết, gồm: (1) Quyền yêu cầu chỉ định người quản lý tạm thời; (2) Quyền yêu cầu tòa án giải thể công ty trong trường hợp bế tắc kéo dài và không thể khắc phục.

Ba là, cần tăng cường phân tách giữa quyền sở hữu và quyền quản lý điều hành. Đề xuất sửa đổi, bổ sung Điều 63 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 theo hướng làm rõ địa vị pháp lý độc lập của người quản lý điều hành, kể cả trong trường hợp người đó không phải là thành viên góp vốn. Có thể bổ sung quy định yêu cầu hợp đồng quản lý giữa công ty và giám đốc/tổng giám đốc phải xác định rõ phạm vi ủy quyền, tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả và cơ chế trách nhiệm nhằm tăng cường trách nhiệm giải trình và hạn chế xung đột lợi ích.

Bốn là, về phương diện hỗ trợ thực thi quyền tự chủ, cần nghiên cứu xây dựng và công bố điều lệ mẫu công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên đóng vai trò khung tham chiếu, đặc biệt đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ để giúp chuẩn hóa các điều khoản về biểu quyết, cơ chế kiểm soát và xử lý tranh chấp nội bộ, góp phần giảm thiểu rủi ro pháp lý do thiết kế điều lệ thiếu chặt chẽ.

Năm là, củng cố cơ chế bảo vệ thành viên thiểu số và tăng cường trách nhiệm của người quản lý. Đề xuất sửa đổi, bổ sung Điều 71 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 theo hướng quy định cụ thể nội hàm của nghĩa vụ trung thành, nghĩa vụ cẩn trọng và nghĩa vụ tránh xung đột lợi ích của người quản lý và khả năng bị miễn nhiệm bắt buộc. Việc cụ thể hóa các chuẩn mực này không chỉ tăng tính răn đe mà còn tạo cơ sở cho tòa án xét xử ổn định và nhất quán.

Sáu là, tăng cường cơ chế công khai thông tin và trách nhiệm giải trình thông qua sửa đổi các quy định về báo cáo và tiếp cận thông tin của thành viên tại Điều 49 và Điều 71 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 nhằm tạo điều kiện cho thành viên thiểu số thực hiện giám sát hiệu quả hơn □

Chú thích:

1. Susan Pace Hamill (2005). *The Story of LLCs: Combining the Best Features of a Flawed Business Tax Structure*. Foundation Press, Summer 2005, pp. 6 - 8.
2. *Uniform Law Commission*. <https://www.uniformlaws.org>, truy cập ngày 18/01/2026.
3. Điều 110(c)(2), Điều 407 và Điều 103 *Luật mẫu RULLCA*.
- 4, 5, 6, 7. Điều 407(c)(5); Điều 407(c)(1); Điều 407(b)(4); Điều 409(a) *Luật mẫu RULLCA*.
- 8, 10. *Tzolis v. Wolff* (New York Court of Appeals). <https://www.courtlistener.com>, truy cập ngày 18/01/2026.
- 9, 11. *Kertesz v. spa floral llc* (2008) (District Court of Appeal of Florida, Third District). <https://caselaw.findlaw.com>, truy cập ngày 11/02/2026.