

HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ PHẠM VI ỦY QUYỀN CỦA GIÁM ĐỐC, TỔNG GIÁM ĐỐC DOANH NGHIỆP

VŨ THỊ LỆ THU*

Bài viết phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đối chiếu, so sánh với học thuyết về đại diện và Luật Công ty của Vương quốc Anh để làm rõ những khác biệt giữa hai hệ thống pháp luật. Bài viết chỉ ra một số bất cập của pháp luật Việt Nam và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc; đồng thời, nâng cao hiệu quả quản trị doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh theo tinh thần Nghị quyết số 68 - NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

Từ khóa: Giám đốc; tổng giám đốc; phạm vi ủy quyền; thẩm quyền ngầm định; Luật Công ty của Vương quốc Anh.

The article analyzes current Vietnamese legal provisions governing the scope of delegation of authority by directors and general directors within enterprises. Through a comparative examination of Vietnam's legal framework, the doctrine of agency, and the Company Law of the United Kingdom, the article clarifies key differences between the two legal systems. It identifies several shortcomings in Vietnamese law and proposes recommendations to improve regulations governing the scope of delegation of authority by directors and general directors. These recommendations aim to enhance the effectiveness of corporate governance and meet the requirements to improve the investment and business environment, in line with Resolution No. 68-NQ/TW dated May 4, 2025, of the Politburo on private sector development.

Keywords: Director; general director; scope of delegation of authority; implied authority; United Kingdom Company Law.

NGÀY NHẬN: 27/3/2026

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/5/2026

NGÀY DUYỆT: 18/6/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.365.2026.1546>

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế hiện đại, giám đốc, tổng giám đốc giữ vai trò hạt nhân trong điều hành doanh nghiệp, đòi hỏi sự linh hoạt trong hoạt động ủy quyền nhằm tối ưu hóa

hiệu quả quản lý. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật doanh nghiệp tại Việt Nam cho thấy, các quy định về phạm vi và giới hạn

* ThS, NCS của Trường Đại học Trà Vinh

ủy quyền của chức danh này vẫn còn nhiều khoảng trống, thiên về tính khái quát và thiếu vắng các cơ chế kiểm soát cụ thể. Sự thiếu rành mạch này không chỉ gây lúng túng cho công tác quản trị nội bộ mà còn làm phát sinh nhiều rủi ro pháp lý, dẫn đến nguy cơ giao dịch vô hiệu và tranh chấp với bên thứ ba. Do vậy, việc tham khảo hệ thống pháp luật, đặc biệt là *Luật Công ty* của Vương quốc Anh sẽ rút ra giá trị tham khảo cho Việt Nam trong việc hoàn thiện các quy định về phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc trong doanh nghiệp hiện nay.

2. Quy định về ủy quyền và phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc theo pháp luật Việt Nam

Dưới góc độ kinh tế học thể chế, sự phân tách giữa quyền sở hữu và quyền điều hành là một tất yếu khách quan trong cấu trúc của doanh nghiệp hiện đại. Khởi nguồn từ lý thuyết ủy quyền của Jensen và Meckling (1976)¹, lý thuyết ủy quyền đề cập mối quan hệ giữa bên ủy quyền và bên được ủy quyền là cá nhân hoặc tổ chức nhân danh bên ủy quyền thực hiện một nhiệm vụ hoặc quyền lợi nhất định, đưa ra nhận định và quyết sách liên quan. Bản chất của tổ chức được định hình thông qua một mạng lưới các kế ước, trong đó trọng tâm là quan hệ giữa bên trao quyền (chủ sở hữu, cổ đông) và bên được trao quyền (ban giám đốc điều hành).

Theo cách tiếp cận quản trị, ủy quyền là việc hoàn thành công việc thông qua người khác bằng cách trao cho họ quyền hạn và quyền kiểm soát công việc; cơ chế này dựa trên quyền hạn, trách nhiệm và mối quan hệ giữa người ủy quyền và người thực hiện công việc². Dưới góc độ pháp lý, theo Từ điển Luật học, ủy quyền là “việc một chủ thể (bên ủy quyền) theo quy định của pháp luật, bằng hành vi pháp lý của mình, trao cho chủ thể khác (bên được ủy quyền) quyền nhân danh mình xác lập, thực hiện giao dịch dân sự hoặc thực hiện công việc nhất định”³. Ủy

quyền là sự thỏa thuận giữa các bên, theo đó, bên được ủy quyền có nghĩa vụ thực hiện công việc nhân danh bên ủy quyền.

Trong môi trường doanh nghiệp, việc giám đốc, tổng giám đốc ủy quyền cho cấp phó hoặc trưởng các bộ phận mang tính chất đặc thù, đây không chỉ là quan hệ dân sự đơn thuần mà còn là sự phân bổ quyền lực nội bộ. Người được giám đốc, tổng giám đốc ủy quyền sẽ nhân danh công ty hoặc nhân danh chính giám đốc, tổng giám đốc để xác lập, thực hiện các giao dịch hàng ngày. Theo đó, phạm vi ủy quyền là giới hạn về không gian, thời gian và quyền hạn cụ thể mà giám đốc, tổng giám đốc trao cho người được ủy quyền.

Khác với đại diện theo pháp luật có thẩm quyền mang tính toàn diện đối với hoạt động công ty, phạm vi đại diện theo ủy quyền bị giới hạn bởi văn bản ủy quyền. Khoản 1 Điều 141 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 quy định: “Người đại diện chỉ được xác lập, thực hiện giao dịch dân sự trong phạm vi đại diện”. Mọi hành vi vượt quá phạm vi này, về nguyên tắc sẽ không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ đối với công ty, trừ trường hợp công ty biết mà không phản đối hoặc có sự chấp thuận sau đó. Phạm vi thẩm quyền đại diện chính là “thước đo” tính hợp pháp của hành vi đại diện; phân định rõ ràng những việc người đại diện được làm, không được làm và những việc nếu làm sẽ cấu thành hành vi vượt quá phạm vi đại diện.

Thực tiễn ở Việt Nam hiện nay, quyền và phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc được điều chỉnh trong *Bộ luật Dân sự* năm 2015, *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 và Điều lệ công ty theo các nguyên tắc nền tảng sau:

Một là, nguyên tắc “không thể ủy quyền những gì mình không có”. Phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc cho người khác không được vượt quá giới hạn thẩm quyền mà chức danh này đang nắm giữ. Căn cứ *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, không gian pháp lý duy nhất mà giám đốc được tự quyết

và ủy quyền lại là các công việc kinh doanh hằng ngày của công ty (khoản 2 Điều 162 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020), bao gồm: việc ký kết hợp đồng thương mại thông thường, quản lý lao động hay điều hành sản xuất. Ngược lại, các quyết định mang tính chiến lược hoặc định đoạt tài sản lớn, như: quyết định dự án đầu tư vượt quá tỷ lệ tài sản quy định, phát hành cổ phần hay tổ chức lại doanh nghiệp là thẩm quyền đặc biệt, độc quyền của Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên. Theo điểm a khoản 3 Điều 162 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 quy định giám đốc, tổng giám đốc có thẩm quyền quyết định các vấn đề liên quan đến công việc kinh doanh hằng ngày của công ty mà không thuộc thẩm quyền của Hội đồng quản trị. Như vậy, phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc chỉ được giới hạn trong một phạm vi nhất định.

Hai là, hình thức và tính cụ thể của phạm vi ủy quyền. *Bộ luật Dân sự* năm 2015 quy định việc đại diện theo ủy quyền phải được xác lập bằng văn bản. Trong thực tiễn doanh nghiệp, văn bản này tồn tại dưới dạng “giấy ủy quyền”, “hợp đồng ủy quyền” hoặc các “quyết định phân công nhiệm vụ”. Về phạm vi, Điều 141 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 yêu cầu người đại diện chỉ được xác lập, thực hiện giao dịch dân sự trong phạm vi đại diện. Tuy nhiên, yêu cầu cụ thể này lại gây khó khăn trong thực tiễn, nếu văn bản ủy quyền ghi chung chung ủy quyền cho phó giám đốc điều hành toàn bộ mảng kinh doanh thì khi phó giám đốc ký hợp đồng vay vốn, tòa án thường có xu hướng tuyên hợp đồng vô hiệu do vượt quá phạm vi ủy quyền, bởi việc vay vốn được xem là vấn đề tài chính, không đơn thuần là hoạt động kinh doanh.

Ba là, cơ chế xử lý khi vượt quá phạm vi ủy quyền. Theo khoản 1 Điều 143 *Bộ luật Dân sự* năm 2015, giao dịch do người đại diện xác lập vượt quá phạm vi ủy quyền không làm phát sinh quyền, nghĩa vụ của

công ty đối với phần vượt quá, trừ khi: (1) Công ty đồng ý; (2) Công ty biết mà không phản đối trong một thời hạn hợp lý; (3) Người được đại diện không biết hoặc không thể biết về việc người đã xác lập, thực hiện giao dịch dân sự với mình vượt quá phạm vi đại diện. Trong ba trường hợp này, trường hợp thứ ba có ý nghĩa thực tiễn lớn nhất nhưng cũng đặt ra gánh nặng chứng minh phức tạp nhất, bởi bên thứ ba phải đồng thời chứng minh được hai yếu tố: doanh nghiệp có lỗi và lỗi đó là nguyên nhân khiến mình không biết được sự vượt quá thẩm quyền của người ký kết.

Thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân các cấp trong những năm gần đây cho thấy, xu hướng phổ biến là tuyên vô hiệu các giao dịch do người đại diện theo ủy quyền, đặc biệt là phó giám đốc, phó tổng giám đốc xác lập khi có dấu hiệu vượt quá phạm vi ủy quyền ghi nhận trong văn bản. Trong nhiều vụ tranh chấp hợp đồng vay vốn, hợp đồng tín dụng, hợp đồng mua bán tài sản có giá trị lớn, các bản án và quyết định giám đốc thẩm thường yêu cầu bên thứ ba phải chứng minh đã thẩm định đầy đủ giấy tờ ủy quyền và Điều lệ công ty. Khi bên thứ ba không xuất trình được bằng chứng cho thấy đã thực hiện việc thẩm định nội bộ này, tòa án có xu hướng nhận định bên thứ ba “có lỗi” do không thận trọng, từ đó, tuyên giao dịch vô hiệu phần vượt quá thẩm quyền⁴. Cách tiếp cận này phản ánh quan điểm bảo hộ chặt chẽ trật tự quản trị nội bộ của doanh nghiệp nhưng đồng thời cũng đặt bên thứ ba ngay tình trong một vị thế bất lợi, họ phải gánh chịu hậu quả pháp lý từ những khiếm khuyết quản trị nội bộ mà về mặt khách quan, họ không có cơ sở pháp lý để tiếp cận, xác minh và giải trình.

3. Tham khảo phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc trong pháp luật Vương quốc Anh

Ở Anh không có một bộ luật dân sự thống

nhất. Chế định ủy quyền trong công ty được điều chỉnh chủ yếu bởi *Đạo luật Công ty* năm 2006 (Companies Act 2006) và hệ thống án lệ về *Luật Đại diện* (Law of Agency). Sự khác biệt lớn nhất giữa hai hệ thống thể hiện qua cách tiếp cận về phạm vi thẩm quyền.

3.1. Thẩm quyền thực tế và thẩm quyền biểu kiến

Một là, thẩm quyền thực tế là quyền hạn đích thực mà cấu trúc quản trị công ty (bên ủy quyền) trao cho người quản lý (người được ủy quyền). Pháp luật Anh chia học thuyết này thành hai nhánh: (1) Thẩm quyền minh thị được ghi nhận rõ ràng bằng văn bản pháp lý, hợp đồng lao động, Điều lệ công ty hoặc nghị quyết của Hội đồng quản trị; (2) Thẩm quyền ngầm định là điểm khác biệt cốt lõi so với pháp luật Việt Nam. Trên nền tảng quy định tại Section 43 Companies Act 2006⁵, kết hợp với án lệ kinh điển *Hely-Hutchinson v Brayhead Ltd* (1968)⁶, Tòa án Anh khẳng định: khi một cá nhân được bổ nhiệm hợp pháp vào một chức danh quản lý (chẳng hạn giám đốc điều hành), người đó đương nhiên sở hữu các quyền hạn ngầm định gắn liền với chức năng thông thường của vị trí ấy, ngay cả khi không có bất kỳ văn bản ủy quyền minh thị nào. Pháp luật Việt Nam hiện nay chưa công nhận rộng rãi tính ngầm định này mà vẫn ưu tiên hình thức văn bản.

Hai là, thẩm quyền biểu kiến. Học thuyết thẩm quyền biểu kiến được xem là một bước tiến của pháp luật Anh nhằm bảo vệ niềm tin chính đáng của các bên trong giao dịch, được thể hiện trong án lệ *Freeman & Lockyer v Buckhurst Park Properties (Mangal) Ltd* (1964)⁷. Cốt lõi của thẩm quyền biểu kiến là khi một pháp nhân, thông qua Hội đồng quản trị hoặc người có thẩm quyền thực tế có những hành vi, lời nói hoặc sự dung túng tạo ra một “bề ngoài” khiến bên thứ ba tin rằng giám đốc, tổng giám đốc có quyền đại diện cho công ty để ký kết hợp đồng thì công ty sẽ bị ràng buộc bởi hợp đồng đã ký, ngay cả khi

giám đốc, tổng giám đốc không có thẩm quyền thực tế hoặc đã hành động vượt quyền.

Ba là, cơ chế luật thành văn tại Section 40 Companies Act 2006. Bên cạnh nền tảng án lệ, pháp luật Anh đã ghi nhận và phát triển học thuyết bảo vệ bên thứ ba ngay tình thành quy định luật thành văn tại Section 40 Companies Act 2006, điều khoản về bảo vệ bên thứ ba giao dịch với công ty một cách ngay tình. Theo Section 40, đối với người giao dịch với công ty một cách ngay tình, quyền của thành viên Hội đồng quản trị trong việc ràng buộc công ty hoặc ủy quyền cho người khác được xem là không bị giới hạn bởi bất kỳ hạn chế nào trong Điều lệ công ty⁸. Đặc biệt, Section 40 quy định bên giao dịch với công ty: (1) Không có nghĩa vụ điều tra về bất kỳ giới hạn nào đối với quyền của thành viên Hội đồng quản trị; (2) Được suy đoán là đã hành động ngay tình trừ khi có chứng cứ chứng minh ngược lại; (3) Không bị xem là hành động không ngay tình chỉ vì biết rằng hành vi đó vượt quá quyền của thành viên Hội đồng quản trị theo Điều lệ công ty⁹.

3.2. Học thuyết quản lý nội bộ

Theo án lệ *Royal British Bank v Turquand* (1856)¹⁰, người thứ ba khi giao dịch với công ty có quyền mặc định rằng, tất cả các thủ tục nội bộ, bao gồm: việc ủy quyền và giới hạn phạm vi ủy quyền giữa giám đốc và cấp dưới đã được tuân thủ đúng đắn. Án lệ này đã đặt nền móng cho một trong những học thuyết quan trọng nhất của *Luật Công ty* của Vương quốc Anh, học thuyết quản lý nội bộ gọi tắt là *Turquand Rule*. Người thứ ba không có nghĩa vụ phải đi tìm hiểu các văn bản nội bộ giới hạn thẩm quyền của người đại diện, trừ khi có dấu hiệu bất thường.

Trong khi đó, ở Việt Nam các tranh chấp hợp đồng cho thấy, Tòa án thường đặt ra “gánh nặng thẩm định” rất khắt khe đối với đối tác thương mại. Ví dụ, khi giám đốc ban hành giấy ủy quyền cho phó giám đốc ký kết

hợp đồng nhưng Điều lệ công ty lại có quy định giới hạn phó giám đốc chỉ được ký dưới một tỷ đồng thì khi hợp đồng vượt mức này, Tòa án thường có xu hướng tuyên hợp đồng vô hiệu do người ký vượt quá phạm vi đại diện, với lập luận rằng bên thứ ba đã “có lỗi” vì không yêu cầu đối tác cung cấp Điều lệ để đối chiếu. Cách tiếp cận này tạo ra một gánh nặng phi lý, buộc bên thứ ba phải xác minh những tài liệu mang tính bảo mật nội bộ mà họ vốn không có quyền tiếp cận theo luật định.

4. Một số bất cập của pháp luật Việt Nam và đề xuất hoàn thiện

4.1. Những bất cập, hạn chế

Thứ nhất, rủi ro chuyển hóa quá mức về phía bên thứ ba. Thực tiễn áp dụng khoản 1 Điều 141 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 cho thấy, việc pháp luật quá đề cao hình thức văn bản quản trị nội bộ đang đẩy rủi ro pháp lý về phía bên thứ ba. Cụ thể, nếu hành vi ủy quyền của giám đốc vi phạm giới hạn thẩm quyền do Điều lệ ấn định (Điều 162 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020), toàn bộ chuỗi đại diện sẽ mang khiếm khuyết pháp lý ngay từ gốc. Để bảo vệ hiệu lực giao dịch theo điểm c khoản 1 Điều 143 *Bộ luật Dân sự* năm 2015, bên thứ ba buộc phải gánh vác nghĩa vụ chứng minh “kép”, vừa phải chứng minh doanh nghiệp có lỗi, vừa phải chứng minh lỗi đó là nguyên nhân khiến mình không biết hoặc không thể biết về sự vượt quá thẩm quyền. Tuy nhiên, trên thực tiễn, đây là một chứng minh gần như bất khả thi, bởi các chủ thể độc lập bên ngoài không có cơ chế pháp lý nào để buộc doanh nghiệp phải cung cấp các tài liệu bảo mật nội bộ, như: Điều lệ, nghị quyết của Hội đồng quản trị nhằm xác minh tính hợp lệ của người ký kết.

Thứ hai, vướng mắc về ủy quyền lại. Nhu cầu phân quyền đa tầng (ủy quyền thứ cấp) trong quản trị doanh nghiệp hiện nay đang vấp phải sự thiếu đồng bộ của hệ thống pháp luật. Khoản 1 Điều 564 *Bộ luật Dân sự* năm

2015 yêu cầu việc ủy quyền lại phải có sự đồng ý của bên ủy quyền ban đầu. Tuy nhiên, theo Điều 12, Điều 162 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 lại bỏ ngỏ cơ chế thể hiện sự đồng ý này, pháp luật không làm rõ giám đốc có quyền chấp thuận cho cấp dưới ủy quyền lại hay bắt buộc phải có sự phê chuẩn từ Hội đồng quản trị. Khoảng trống lập pháp này đã đẩy các chuỗi ủy quyền nối tiếp vào rủi ro pháp lý thường trực, dễ bị cơ quan tài phán tuyên vô hiệu giao dịch do khiếm khuyết về mặt hình thức.

Thứ ba, sự thiếu vắng của thẩm quyền ngầm định gắn liền với chức danh quản lý. Điều 12 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020; Điều 137, Điều 138 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 bị định khung trong cấu trúc nhị nguyên cứng nhắc, chỉ công nhận đại diện theo pháp luật và đại diện theo ủy quyền minh thị. Sự khép kín này vô hình trung phủ nhận học thuyết “thẩm quyền ngầm định” phái sinh từ chức vụ, khiến các quản lý cấp cao không có quyền đương nhiên giao kết hợp đồng nếu thiếu văn bản ủy quyền.

Dưới góc nhìn luật học so sánh, pháp luật Việt Nam đang đóng khung giới hạn đại diện bằng chủ nghĩa hình thức, ưu tiên bảo toàn trật tự nội bộ và đẩy rủi ro chứng minh cho đối tác thứ ba; trong khi thông luật của Vương quốc Anh vận hành bằng các định chế, như: thẩm quyền ngầm định và quản lý nội bộ, cộng với cơ chế luật thành văn hóa tại Section 40 Companies Act 2006. Độ chênh lệch chính là cơ sở thực tiễn đòi hỏi Việt Nam phải khẩn trương chuyển đổi tư duy lập pháp, thay thế cơ chế ủy quyền xơ cứng hiện tại bằng các quy phạm linh hoạt hơn nhằm bảo đảm tính an toàn, thông suốt cho giao lưu dân sự, thương mại.

4.2. Đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam

Một là, tiếp thu tinh thần học thuyết “quản lý nội bộ” theo án lệ Royal British Bank v Turquand và Section 40 Companies

Act 2006 thông qua sửa đổi điểm c khoản 1 Điều 143 *Bộ luật Dân sự* năm 2015. Cụ thể, đề xuất sửa đổi theo hướng chuyển dịch nghĩa vụ chứng minh từ bên thứ ba sang phía doanh nghiệp. “Trường hợp người được đại diện không chứng minh được rằng, người đã giao dịch biết hoặc buộc phải biết về sự vượt quá phạm vi đại diện thì giao dịch vẫn phát sinh quyền và nghĩa vụ đối với người được đại diện”. Theo nguyên tắc mặc định, bên thứ ba được suy đoán ngay tình; doanh nghiệp muốn vô hiệu hóa giao dịch phải chứng minh được bên thứ ba đã biết hoặc buộc phải biết về hạn chế thẩm quyền. Tiêu chí “buộc phải biết” chỉ phát sinh khi doanh nghiệp đã thực hiện nghĩa vụ công bố thông tin một cách công khai, chẳng hạn niêm yết trên Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp hoặc thông báo chính thức tới đối tác. Đồng thời, bổ sung vào *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 điều khoản: các hạn chế nội bộ về thẩm quyền của người đại diện ghi nhận trong Điều lệ công ty, nghị quyết của Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên không có giá trị đối kháng với bên thứ ba ngay tình, trừ trường hợp doanh nghiệp đã thực hiện việc công bố các hạn chế này theo quy định của pháp luật về công bố thông tin doanh nghiệp. Sự kết hợp giữa sửa đổi *Bộ luật Dân sự* và bổ sung *Luật Doanh nghiệp* sẽ tạo ra cơ chế bảo vệ kép cho bên thứ ba ngay tình, tương tự như cách Section 40 Companies Act 2006 đã làm trong pháp luật của Vương quốc Anh.

Hai là, tháo gỡ vướng mắc về ủy quyền thứ cấp. Cần thiết lập ngoại lệ chuyên ngành so với khoản 1 Điều 564 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 thông qua việc bổ sung vào Điều 162 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 một khoản với nội dung: giám đốc, tổng giám đốc đương nhiên có thẩm quyền cho phép cấp dưới ủy quyền lại trong phạm vi các giao dịch thuộc công việc kinh doanh hàng ngày của công ty, trừ khi Điều lệ công ty hoặc nghị quyết của

Hội đồng quản trị có quy định cấm minh thị. Sự bổ sung này giúp hợp pháp hóa các chuỗi phân quyền nội bộ mà không đòi hỏi Hội đồng quản trị phê chuẩn từng sự việc. Đồng thời, ban hành hướng dẫn giải thích linh hoạt khoản 1 Điều 564 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 theo hướng: khi doanh nghiệp thông qua sơ đồ tổ chức đa tầng hay ban hành quy chế phân cấp, hành vi này mặc nhiên cấu thành sự đồng ý tổng quát cho phép các cấp quản lý trung gian được quyền ủy quyền nối tiếp.

Ba là, nội luật hóa học thuyết thẩm quyền ngầm định gắn liền với chức danh quản lý. Đề xuất bổ sung vào Điều 12 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 điều khoản: người được bổ nhiệm hợp pháp vào các chức danh quản lý cấp cao, như: giám đốc, tổng giám đốc đương nhiên có thẩm quyền nhân danh công ty quyết định, xác lập và thực hiện các giao dịch thuộc phạm vi công việc kinh doanh hàng ngày của công ty, kể cả khi không có văn bản ủy quyền cụ thể cho từng giao dịch. Các hạn chế nội bộ về thẩm quyền này chỉ có giá trị đối kháng với bên thứ ba khi doanh nghiệp đã thực hiện việc công bố thông tin theo quy định của pháp luật.

Bốn là, về rủi ro của việc thừa nhận thẩm quyền ngầm định và cơ chế kiểm soát. Việc thừa nhận thẩm quyền ngầm định một cách quá rộng có thể tiềm ẩn nguy cơ người quản lý lạm dụng vị trí để xác lập các giao dịch bất lợi cho công ty, đặc biệt trong các tình huống có xung đột lợi ích hoặc ý đồ trục lợi cá nhân. Do đó, cần thiết lập một cơ chế kiểm soát đa tầng để cân bằng giữa tính linh hoạt của thẩm quyền ngầm định và sự an toàn của tài sản doanh nghiệp.

(1) Giới hạn nội dung, chỉ áp dụng thẩm quyền ngầm định cho công việc kinh doanh hàng ngày theo định nghĩa của *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, loại trừ các quyết định chiến lược, định đoạt tài sản lớn, tổ chức lại doanh nghiệp, những vấn đề vẫn thuộc thẩm

quyền chuyên biệt của Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên hoặc Đại hội đồng cổ đông.

(2) Cơ chế công khai thông tin, doanh nghiệp có thể đặt ra các hạn chế bổ sung đối với thẩm quyền ngầm định nhưng phải công khai các hạn chế này theo cơ chế công bố thông tin doanh nghiệp; chỉ khi đã công bố thì các hạn chế mới có giá trị đối kháng với bên thứ ba.

(3) Trách nhiệm cá nhân của người quản lý, kết hợp với việc duy trì và tăng cường các quy định về nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng và trung thành của người quản lý doanh nghiệp tại Điều 165 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020. Khi người quản lý lạm dụng thẩm quyền ngầm định để xác lập giao dịch bất lợi cho công ty, dù giao dịch vẫn có hiệu lực với bên thứ ba ngay tình, nhưng người quản lý phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho công ty.

(4) Cơ chế kiểm soát nội bộ, doanh nghiệp cần được khuyến khích xây dựng hệ thống kiểm soát nội bộ và quy trình phê duyệt nhiều cấp đối với các giao dịch có giá trị lớn; đồng thời, nâng cao vai trò giám sát của Ban Kiểm soát theo *Luật Doanh nghiệp* năm 2020. Sự kết hợp giữa cơ chế pháp lý linh hoạt và cơ chế quản trị nội bộ chặt chẽ sẽ tạo ra trạng thái cân bằng tối ưu, vừa tăng tốc độ phản ứng của doanh nghiệp trên thương trường, vừa hạn chế rủi ro lạm quyền.

5. Kết luận

Trong bối cảnh yêu cầu cải thiện môi trường kinh doanh ngày càng cấp thiết, sự cứng nhắc của các quy phạm ủy quyền đang trở thành rào cản kìm hãm tốc độ phát triển của doanh nghiệp. Phạm vi ủy quyền của giám đốc, tổng giám đốc không chỉ đơn thuần là vấn đề phân công công việc nội bộ mà còn là cơ chế hạn chế rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp trong quá trình giao thương. So sánh với pháp luật Vương quốc Anh cho thấy, pháp luật Việt Nam hiện có sự thiên lệch trong việc bảo vệ sự an toàn nội bộ của

doanh nghiệp mà vô tình đặt gánh nặng rủi ro lên vai người thứ ba ngay tình. Do đó, việc tiếp thu có chọn lọc các học thuyết, như: thẩm quyền ngầm định, thẩm quyền biểu kiến, nguyên tắc quản lý nội bộ là định hướng cần thiết, góp phần xây dựng một môi trường pháp lý minh bạch, bảo vệ giao dịch ngay tình và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp Việt Nam, phù hợp với tinh thần của Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân □

Chú thích:

1. Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, 3(4), tr. 305 - 360.
2. Stonehouse, D. (2015). *The art and science of delegation*. *British Journal of Healthcare Assistants*, 9(3), tr. 150 - 153.
3. Viện Khoa học Pháp lý - Bộ Tư pháp (2006). *Từ điển Luật học*. H. NXB Tư pháp.
4. Tòa án nhân dân tối cao (2025). *Báo cáo tổng kết công tác xét xử năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2025*.
- 5, 8, 9. *Companies Act 2006 (United Kingdom)*. <https://www.legislation.gov.uk>, truy cập ngày 15/12/2025.
6. *Hely-Hutchinson v Brayhead [1968] 1 QB 549*. <https://lawprof.co>, truy cập ngày 15/12/2025.
7. *Freeman & Lockyer v Buckhurst Park Properties (Mangal) Ltd [1964] 2 QB 480*. <https://lawprof.co>, truy cập ngày 15/12/2025.
10. *Royal British Bank v Turquand (1856) 6 E & B 327*. <https://lawprof.co>, truy cập ngày 15/12/2025.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Chính trị (2023). *Nghị quyết số 41-NQ/TW ngày 10/10/2023 về xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ mới*.
2. Bộ Chính trị (2025). *Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân*.
3. Quốc hội (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*.
4. Quốc hội (2020). *Luật Doanh nghiệp năm 2020*.
5. Tòa án nhân dân tối cao (2022, 2024). *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022, 2024 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2023, 2025 của các tòa án*.