

QUY ĐỊNH VỀ ỦY QUYỀN CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP TRONG MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

VŨ THỊ LỆ THU *
CAO NHẤT LINH **

Luật Doanh nghiệp năm 2020 cho phép người quản lý doanh nghiệp được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ trong một số trường hợp đặc biệt nhằm bảo đảm hoạt động quản trị và điều hành không bị gián đoạn. Trên cơ sở phân tích quy định pháp luật Việt Nam, tham khảo các chuẩn mực quản trị doanh nghiệp quốc tế, bài viết chỉ ra những bất cập hiện nay và đề xuất các định hướng hoàn thiện pháp luật về việc ủy quyền của người quản lý doanh nghiệp trong các trường hợp đặc biệt. Việc hoàn thiện các quy định góp phần tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm giải trình; đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp cũng như các chủ thể liên quan.

Từ khóa: Ủy quyền; người quản lý doanh nghiệp; quyền và nghĩa vụ; quản trị doanh nghiệp; Luật Doanh nghiệp năm 2020.

The 2020 Law on Enterprises allows enterprise managers to delegate the exercise of their rights and obligations in certain special circumstances to ensure the continuity of corporate governance and management. Based on an analysis of Vietnamese legal provisions and reference to international corporate governance standards, this article identifies current shortcomings. It proposes directions for improving the legal framework governing the delegation of authority by enterprise managers in special circumstances. Improving these regulations enhances transparency and accountability while protecting the legitimate rights and interests of enterprises and relevant stakeholders.

Keywords: Delegation of authority; enterprise managers; rights and obligations; corporate governance; 2020 Law on Enterprises.

NGÀY NHẬN: 15/4/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 17/8/2026

Email: nhatlinh@ctu.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.368.2026.1603>

1. Đặt vấn đề

Theo học thuyết đại diện, một người có thể ủy quyền cho người khác thực hiện các hoạt động quản lý và điều hành doanh nghiệp. Nói cách khác, đây là mối quan hệ giữa bên đại diện và bên được đại diện.

Trong đó, bên đại diện sẽ hành động thay mặt hoặc đại diện cho bên kia trong việc quyết định các vấn đề cụ thể. Việc đại diện

* NCS Trường Kinh tế - Luật, Trường Đại học Trà Vinh

** PGS. TS, Trường Đại học Cần Thơ

này có thể được thực hiện thông qua hành vi ủy quyền (Michael & William, 1976). Học thuyết nhấn mạnh vai trò của quan hệ đại diện trong việc bảo đảm tính liên tục của hoạt động và giảm thiểu chi phí. Học thuyết này có ý nghĩa rất quan trọng và là nền tảng cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến hành vi ủy quyền của người quản lý doanh nghiệp trong một số trường hợp đặc biệt. Việc ủy quyền của người quản lý doanh nghiệp đứng đầu các cơ quan trong bộ máy quản trị cũng cần chú ý đến nội dung của học thuyết các bên liên quan. Bởi vì khi vận dụng học thuyết này vào quản trị, các chủ thể trong quan hệ pháp luật về ủy quyền của người quản lý doanh nghiệp đều phải chú ý đến lợi ích của các bên liên quan (Stephen, 1973).

Do đó, quy định của pháp luật về việc một người quản lý cấp cao trong doanh nghiệp vắng mặt hoặc không thể thực hiện nhiệm vụ của mình có được ủy quyền hay có bắt buộc phải ủy quyền hay không đều phải bảo đảm lợi ích của các bên liên quan trong và ngoài doanh nghiệp.

2. Thực trạng quy định pháp luật về ủy quyền của người quản lý doanh nghiệp trong một số trường hợp đặc biệt

Theo quy định hiện hành, người quản lý doanh nghiệp có thể ủy quyền cho người khác thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình. Việc ủy quyền này là ủy quyền tự nguyện, trên cơ sở pháp luật dân sự. Điều 138 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 quy định: “Cá nhân, pháp nhân có thể ủy quyền cho cá nhân, pháp nhân khác xác lập, thực hiện giao dịch dân sự”. Do đó, trong hoạt động quản lý doanh nghiệp, người quản lý có thể tự mình ủy quyền một hoặc một số chức năng, nhiệm vụ của mình cho người khác trên cơ sở tự nguyện, miễn là không trái với Điều lệ doanh nghiệp.

Bên cạnh việc ủy quyền tự nguyện, *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 có thêm quy định

bắt buộc người quản lý doanh nghiệp phải ủy quyền cho cá nhân khác trong một số trường hợp đặc biệt. Việc quy định này nhằm bảo đảm hoạt động của doanh nghiệp được liên tục, không bị gián đoạn.

Theo khoản 1 Điều 193 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, chủ doanh nghiệp tư nhân bắt buộc phải ủy quyền cho người khác thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình khi chủ doanh nghiệp bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù hoặc đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục. Điều này đồng nghĩa với việc người được ủy quyền phải thực hiện toàn bộ quyền, nghĩa vụ của chủ doanh nghiệp trong thời gian chủ doanh nghiệp tư nhân bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù hoặc đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục.

Chủ doanh nghiệp tư nhân không còn được trực tiếp quản lý doanh nghiệp của mình với tư cách chủ doanh nghiệp trong các trường hợp nêu trên; phạm vi ủy quyền phải bao gồm toàn bộ quyền, nghĩa vụ, không được ủy quyền một phần quyền và nghĩa vụ.

Theo điểm e khoản 2 Điều 17 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020: “người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù, đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc...” bị cấm thành lập hoặc quản lý doanh nghiệp.

Điều này được minh chứng qua quy định đối với người quản lý giữ chức vụ đứng đầu của công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần. Ví dụ, đối với công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) hai thành viên trở lên, khoản 4 Điều 56 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 quy định khi Chủ tịch Hội đồng thành viên “bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù, đang chấp hành biện pháp xử

lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc... thì một trong số các thành viên Hội đồng thành viên triệu tập họp các thành viên còn lại bầu một người trong số các thành viên tạm thời làm Chủ tịch Hội đồng thành viên theo nguyên tắc đa số thành viên còn lại tán thành cho đến khi có quyết định mới của Hội đồng thành viên”.

Như vậy, Chủ tịch Hội đồng thành viên không còn được quản lý doanh nghiệp nhưng cũng không được ủy quyền cho người khác thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình mà phải được thay thế bằng một cá nhân khác.

Khác với chủ doanh nghiệp tư nhân, người đứng đầu cơ quan quyền lực cao nhất của công ty TNHH hai thành viên trở lên và công ty cổ phần (cụ thể là chủ tịch Hội đồng thành viên, chủ tịch Hội đồng quản trị) sẽ không được ủy quyền cho người khác thực hiện quyền và nghĩa vụ của người quản lý công ty trong trường hợp bị cấm quản lý công ty vì lý do “bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù, đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc”.

Tuy nhiên, hành vi ủy quyền của những người quản lý nêu trên lại bị bắt buộc “phải” thực hiện khi họ vắng mặt hoặc không thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định tại khoản 4 Điều 56 (áp dụng chung cho khoản 3 Điều 80) và khoản 4 Điều 156 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020. Quy định bắt buộc phải ủy quyền này cũng xuất hiện trong quy định về quản lý doanh nghiệp nhà nước, nhưng chỉ áp dụng trong trường hợp xuất cảnh khỏi Việt Nam trên 30 ngày tại khoản 7 Điều 99 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020.

3. Một số bất cập

Thứ nhất, đối với chủ thể được ủy quyền.

Khoản 24 Điều 20 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 chỉ liệt kê chủ doanh nghiệp tư

nhân là người quản lý doanh nghiệp. Trong khi đó, giám đốc hoặc tổng giám đốc cũng là một trong các chức danh quản lý, điều hành doanh nghiệp tư nhân nhưng không được liệt kê rõ ràng trong nhóm người quản lý doanh nghiệp tư nhân. Theo Điều 190 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, chủ doanh nghiệp tư nhân có toàn quyền quyết định tất cả các vấn đề của doanh nghiệp và là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, chủ doanh nghiệp tư nhân không phải là người quản lý duy nhất trong doanh nghiệp vì chủ doanh nghiệp tư nhân có thể “trực tiếp hoặc thuê người khác làm giám đốc hoặc tổng giám đốc để quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh”. Do đó, trong trường hợp chủ doanh nghiệp tư nhân thuê người khác làm giám đốc hoặc tổng giám đốc mà người này vắng mặt hoặc vì lý do nào đó không thể thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình trong việc quản lý, điều hành doanh nghiệp thì người này có bắt buộc phải ủy quyền hoặc được ủy quyền cho người khác để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn đó hay không.

Các quy định về giám đốc hoặc tổng giám đốc của các loại hình công ty cũng chưa có quy định về việc phải có người thay thế tạm thời khi giám đốc hoặc tổng giám đốc vắng mặt hoặc vì lý do bất khả kháng không thể trực tiếp thực hiện quyền, nghĩa vụ. Dù *Luật Doanh nghiệp* không cấm ủy quyền theo quy định của pháp luật dân sự nhưng nếu không có người thay thế để kịp thời thực hiện quyền, nghĩa vụ của giám đốc hoặc tổng giám đốc thì sẽ làm gián đoạn quá trình quản lý công ty và hoạt động kinh doanh chưa phù hợp với các nguyên tắc quản trị hiện đại theo tiêu chuẩn của OECD. Cụ thể, nội dung nguyên tắc V.D.4 trong Bộ nguyên tắc quản trị công ty G20/OECD khuyến nghị là phải có người thay thế kịp thời cho các chức vụ quản lý để

bảo đảm hoạt động kinh doanh được duy trì liên tục.

Bên cạnh đó, việc không có người thay thế giám đốc hoặc tổng giám đốc ngay khi người này vắng mặt hoặc vì lý do bất khả kháng không thể thực hiện quyền, nghĩa vụ là chưa phù hợp với nội dung của học thuyết đại diện và học thuyết các bên liên quan. Trường hợp này sẽ dẫn đến mất tính liên tục của hoạt động quản lý và phát sinh chi phí cho doanh nghiệp và các bên liên quan khi đối mặt với các thiệt hại có thể xảy ra do không có người thay thế kịp thời để thực hiện các quyền, nghĩa vụ của giám đốc và tổng giám đốc.

Một bất cập nữa có thể xảy ra là khi chức vụ giám đốc hoặc tổng giám đốc được kiêm nhiệm bởi người đứng đầu cơ quan quản lý cấp cao nhất. Ví dụ, chủ doanh nghiệp kiêm nhiệm giám đốc và tổng giám đốc (khoản 2 Điều 190 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020), chủ tịch Hội đồng thành viên kiêm nhiệm giám đốc và tổng giám đốc (khoản 1 Điều 56), chủ tịch công ty kiêm nhiệm giám đốc và tổng giám đốc (khoản 1 Điều 82; khoản 1 Điều 182), chủ tịch Hội đồng quản trị chỉ không được kiêm nhiệm giám đốc và tổng giám đốc đối với công ty đại chúng và công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết (khoản 2 Điều 156). Ngoại trừ công ty hợp danh, theo quy định tại các điều luật về giám đốc, tổng giám đốc (Điều 63, Điều 82, Điều 100, Điều 162), quyền và nghĩa vụ của giám đốc, tổng giám đốc được tách biệt với quyền và nghĩa vụ của người đứng đầu các cơ quan quản lý cao nhất của doanh nghiệp.

Thứ hai, bất cập về chủ thể được ủy quyền.

Khoản 4 Điều 56 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 quy định chủ tịch Hội đồng thành viên “phải ủy quyền bằng văn bản cho một thành viên” để thực hiện các quyền và nghĩa vụ của

chủ tịch Hội đồng thành viên. Theo khoản 4 Điều 156 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020, chủ tịch Hội đồng quản trị “phải ủy quyền bằng văn bản cho một thành viên khác” thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình.

Tuy nhiên, việc lựa chọn một “thành viên khác” để ủy quyền có thể gặp khó khăn, trở ngại. Bởi vì có những trường hợp bất khả kháng mà chủ tịch Hội đồng thành viên, chủ tịch Hội đồng quản trị không thể hoặc không kịp ủy quyền thì công việc quản lý phải dừng lại và chờ Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị thực hiện thủ tục bầu người mới. Điều này đồng nghĩa với việc hoạt động quản trị bị ảnh hưởng do bị gián đoạn.

Ngoài ra, có trường hợp người được chọn (người được ủy quyền) không bảo đảm được tín nhiệm, đồng thuận của đa số các thành viên trong Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị để đại diện thực hiện các công việc chung vì lợi ích của tập thể.

Thứ ba, bất cập trong trường hợp phải ủy quyền.

Các trường hợp *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 quy định “phải ủy quyền” khi người đứng đầu bộ máy quản trị của doanh nghiệp vắng mặt hoặc không thể thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình còn thể hiện nhiều bất cập và chưa đồng bộ giữa các loại hình doanh nghiệp. Cụ thể, khoản 4 Điều 56 *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 (đối với trường hợp chủ tịch Hội đồng thành viên công ty TNHH hai thành viên trở lên) và khoản 4 Điều 156 quy định (đối với chủ tịch Hội đồng quản trị công ty cổ phần) quy định các trường hợp phải ủy quyền khá tương đồng với nhau là trường hợp người đứng đầu hai cơ quan này “vắng mặt hoặc không thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình thì phải ủy quyền bằng văn bản cho một thành viên thực hiện các quyền và nghĩa vụ” theo nguyên tắc quy định tại Điều lệ công ty. Trong khi đó, đối với công ty TNHH một thành viên là doanh nghiệp nhà

nước, khi chủ tịch công ty “xuất cảnh khỏi Việt Nam trên 30 ngày” thì phải ủy quyền bằng văn bản cho người khác thực hiện một số quyền, nghĩa vụ của chủ tịch công ty. Các quy định này thể hiện bất cập: có thể những người này vắng mặt, nhưng thời hạn vắng mặt không lâu; hoặc vắng mặt nhưng họ vẫn có thể thực hiện được quyền và nghĩa vụ của mình mà bắt buộc phải ủy quyền cho người khác là không phù hợp, đặc biệt trong thời đại công nghệ số phát triển hiện nay.

Ngoài ra, quy định đối với chủ tịch Công ty TNHH một thành viên là doanh nghiệp nhà nước, theo đó, “xuất cảnh khỏi Việt Nam trên 30 ngày thì phải ủy quyền bằng văn bản cho người khác thực hiện một số quyền, nghĩa vụ của chủ tịch công ty”, cũng không còn phù hợp trong thời đại công nghệ và chữ ký số phát triển như hiện nay. Quy định này tiến bộ hơn so với việc chỉ bắt buộc chủ tịch công ty ủy quyền “một số quyền, nghĩa vụ” cho người khác, chứ không phải ủy quyền toàn bộ quyền, nghĩa vụ của chủ tịch công ty.

Như vậy, chủ tịch công ty sẽ lựa chọn những quyền, nghĩa vụ nào không thể thực hiện được vì chủ tịch công ty không có mặt tại Việt Nam để ủy quyền cho người khác và “thông báo kịp thời bằng văn bản đến cơ quan đại diện chủ sở hữu. Trường hợp ủy quyền khác thực hiện theo quy định tại quy chế quản lý nội bộ của công ty”.

Tuy nhiên, quy định trên 30 ngày mới bắt buộc ủy quyền là không hợp lý vì có thể làm gián đoạn việc thực hiện một số quyền, nghĩa vụ mà người quản lý phải có mặt trực tiếp mới thực hiện được (ví dụ, phải ký những văn bản chưa ký số hoặc chưa được chấp nhận chữ ký số...). Những việc cấp bách nhưng phải chờ đến hết 30 ngày mới bắt buộc phải ủy quyền cho người khác thực hiện, vì vậy, không bảo đảm tính kịp thời và tính liên tục trong quản trị doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp không có vốn nhà nước hoặc có vốn nhà nước từ 50% trở xuống thì không có quy định nào bắt buộc chủ tịch công ty phải ủy quyền cho người khác thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình trong trường hợp vắng mặt hoặc không thể thực hiện quyền, nghĩa vụ đó. Sự thiếu vắng quy định tương tự cũng xảy ra đối với chủ tịch Công ty TNHH một thành viên do cá nhân làm chủ sở hữu.

Thứ tư, bất cập về phạm vi ủy quyền.

So sánh các quy định nêu trên cho thấy, phạm vi ủy quyền do *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 quy định chưa rõ ràng và chưa thống nhất trong cách lập pháp giữa các quy định. Đối với chủ tịch Hội đồng thành viên của công ty TNHH hai thành viên trở lên và chủ tịch Hội đồng quản trị của công ty cổ phần, phạm vi phải ủy quyền của hai người quản lý doanh nghiệp này là vì lý do “không thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình” hoặc “không thể thực hiện nhiệm vụ của mình”. Như vậy, các cụm từ này có thể được hiểu: *một là*, khi người này không thể thực hiện đầy đủ các quyền, nghĩa vụ hoặc không thể thực hiện đầy đủ nhiệm vụ của mình; *hai là*, khi người này không thể thực hiện được quyền, nghĩa vụ hoặc nhiệm vụ cụ thể.

Tuy nhiên, theo cách quy định tiếp theo của các điều luật này về việc xử lý trong trường hợp “không có thành viên được ủy quyền”, “không có người được ủy quyền” thì có thể hiểu cụm từ “không thể thực hiện được quyền, nghĩa vụ của mình” và “không thể thực hiện được nhiệm vụ của mình” là không thể thực hiện được toàn bộ quyền, nghĩa vụ hoặc không thể thực hiện được toàn bộ nhiệm vụ của mình. Từ đó, có thể kết luận, phạm vi ủy quyền được xác định trong các quy định này bao gồm toàn bộ quyền và nghĩa vụ của người được ủy quyền. Do đó, nếu người đứng đầu cơ quan quản lý cao nhất của doanh nghiệp vì lý do

nào đó chỉ không thể thực hiện được một hoặc một số quyền, nghĩa vụ của họ, trong khi các quyền, nghĩa vụ khác thì họ vẫn có thể thực hiện được thì *Luật* chưa quy định để điều chỉnh trường hợp này.

4. Một số kiến nghị

Một là, đối với chủ thể được ủy quyền.

Luật Doanh nghiệp năm 2020 nên bổ sung quy định để xác định giám đốc hoặc tổng giám đốc là người quản lý doanh nghiệp tư nhân. Cụ thể, phần giải thích từ ngữ tại khoản 4 Điều 4 nên quy định theo hướng: “Người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, bao gồm chủ doanh nghiệp và giám đốc hoặc tổng giám đốc của doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, chủ tịch công ty, chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại Điều lệ công ty”. Bên cạnh đó, bổ sung quy định bắt buộc phải có chức vụ phó giám đốc hoặc phó tổng giám đốc trong tất cả các loại hình doanh nghiệp và xác định rõ quyền, nghĩa vụ của phó giám đốc hoặc phó tổng giám đốc, trong đó có “thực hiện quyền, nghĩa vụ của giám đốc hoặc tổng giám đốc khi giám đốc hoặc tổng giám đốc không thể thực hiện được quyền, nghĩa vụ cho đến khi có giám đốc hoặc tổng giám đốc mới theo thủ tục quy định trong *Luật*”.

Trong trường hợp phó giám đốc hoặc phó tổng giám đốc cũng không thể thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của giám đốc hoặc tổng giám đốc thì người này phải ủy quyền cho người khác thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn đó trong thời gian hợp lý. Tuy nhiên, nếu không bổ sung chức vụ phó giám đốc hoặc phó tổng giám đốc như kiến nghị thì phải bổ sung thêm các quy định về việc bắt buộc phải ủy quyền áp dụng cho giám đốc hoặc tổng giám đốc của tất cả loại hình doanh

nh nghiệp trong thời gian nhất định hoặc theo Điều lệ công ty khi giám đốc hoặc tổng giám đốc không thể thực hiện được một các trực tiếp quyền, nghĩa vụ của mình.

Bên cạnh đó, đối với những chức vụ quản lý khác của công ty như chủ tịch Hội đồng thành viên của công ty TNHH một thành viên do tổ chức làm chủ sở hữu, chủ tịch Hội đồng thành viên của công ty hợp danh... thì *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 cũng cần bổ sung các quy định về ủy quyền cho người khác khi những người này không thể thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình tương tự như cách quy định về ủy quyền hoặc giao cho cấp phó theo các kiến nghị tiếp theo dưới đây.

Hai là, đối với chủ thể được ủy quyền.

Một trong những nội dung trong Bộ nguyên tắc quản trị công ty G20/OECD (cụ thể là nội dung tại mục V.D.4 trong nguyên tắc thứ V) là phải “lựa chọn, thay thế các cán bộ quản lý then chốt khi cần thiết và giám sát kế hoạch lựa chọn người kế nhiệm nhằm bảo đảm tính liên tục và hiệu quả trong hoạt động quản trị”. Do đó, cần bổ sung thêm quy định trong *Luật* về việc “có thể có” cấp phó đối với các chức vụ quản lý cao nhất trong cơ quan quyền lực cao nhất của công ty. Việc bổ sung này nhằm tránh chậm trễ trong việc ủy quyền, bảo đảm tính liên tục và hiệu quả trong quản lý doanh nghiệp. Trường hợp cơ cấu tổ chức quản lý của doanh nghiệp không có “cấp phó” thì phải có giải pháp thay thế chủ tịch Hội đồng thành viên, chủ tịch Hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc khi những người đứng đầu này không thể thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Giải pháp này phải được ghi trong Điều lệ công ty theo hướng xác định rõ người giữ chức vụ nào sẽ thay thế chủ tịch Hội đồng thành viên, chủ tịch Hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc khi những người này không thể thực hiện quyền, nghĩa vụ. Kiến nghị này là

phù hợp với nhu cầu thực tiễn hiện nay và theo thông lệ hoạt động của các doanh nghiệp ở nhiều quốc gia (OECD, 2018), vừa bảo đảm được tính liên tục một cách tuyệt đối trong quản trị doanh nghiệp (giảm đi thủ tục, thời gian để ủy quyền hoặc thủ tục, thời gian triệu tập họp, bầu chọn người khác thay thế tạm thời...), vừa bảo đảm được tính khách quan (tránh tình trạng ủy quyền cho người không có năng lực, uy tín trong doanh nghiệp).

Ba là, đối với trường hợp phải ủy quyền.

Về trường hợp phải ủy quyền, *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 cần đưa ra phần “giả định” trường hợp người đứng đầu cơ quan quản lý cao nhất của doanh nghiệp “không thể thực hiện được các quyền, nghĩa vụ theo quy định của pháp luật và theo Điều lệ công ty” thì phải có người thay thế tạm thời để chờ người đứng đầu có thể thực hiện được quyền, nghĩa vụ hoặc để chờ làm thủ tục bầu người đứng đầu mới theo luật định. Hướng sửa đổi này đồng nghĩa với việc có những trường hợp vắng mặt tại công ty hoặc vắng mặt tại Việt Nam nhưng người quản lý doanh nghiệp này vẫn thực hiện được một phần hoặc toàn bộ quyền, nghĩa vụ của mình theo quy định và theo Điều lệ công ty.

Bốn là, đối với phạm vi ủy quyền.

Quy định hiện hành đối với chủ tịch Hội đồng thành viên công ty TNHH hai thành viên trở lên và chủ tịch Hội đồng quản trị công ty cổ phần phải ủy quyền toàn bộ quyền, nghĩa vụ của mình cho người khác là chưa thật sự hợp lý. Chưa kể, trong trường hợp có mặt tại Việt Nam nhưng vì lý do nào đó, họ không thể thực hiện được tất cả các quyền, nghĩa vụ của mình thì pháp luật cũng chưa dự liệu trường hợp “phải ủy quyền” để bảo đảm tính liên tục trong quản trị.

Do đó, nếu *Luật Doanh nghiệp* năm 2020 vẫn giữ các quy định về ủy quyền (không mặc nhiên giao cho cấp phó) thì

việc ủy quyền này chỉ nên bắt buộc áp dụng đối với những quyền, nghĩa vụ nào mà người đứng đầu cơ quan quản lý này không thể thực hiện được chứ không nên bắt phải ủy quyền toàn bộ quyền, nghĩa vụ trong khi có một số quyền, nghĩa vụ họ vẫn có thể thực hiện được □

Tài liệu tham khảo:

- Article L225-50 Code de commerce.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006224015?init=true&page=1&query=L225-50&searchField=ALL&tab_selection=all.
- Cao Nhất Linh (2023). Vấn đề ủy quyền trong quản lý doanh nghiệp của người đại diện theo pháp luật: bất cập và kiến nghị hoàn thiện. *Tạp chí Nhân lực Khoa học Xã hội*, số 03 (118) 2023, tr. 73.
- Company Law of the People's Republic of China* (Revised in 2023).
https://pdf.dfcfw.com/pdf/H2_AN202506301700147303_11.pdf?
- Michael C. Jensen & William H. Meckling (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, Vol. 3. 1976.
[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- OECD (2023). *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023*. OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/ed750b30-en>, p.37.
- OECD (2018). *Flexibility and Proportionality in Corporate Governance*. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/9789264307490-en>, p.70.
- Quốc hội (2020). *Luật Doanh nghiệp* năm 2020.
- Stephen A. Ross (1973). The economic theory of agency: The principal's problem. *The American Economic Review*, Vol. 63(2), tr. 134 - 139.
<https://www.jstor.org/stable/1817064>.
- Taiwan Company Act.
https://law.moea.gov.tw/EngLawContent.aspx?id=10715&lan=E&utm_source=chatgpt.com
- Vũ Gia Linh (30/8/2020). *Ủy quyền trong quản lý doanh nghiệp - mất quyền có còn được ủy quyền*. <https://doanhnhnan.baophapluat.vn/uy-quyen-trong-quan-ly-doanh-nghiep--mat-quye-n-co-con-duoc-uy-quyen-32648.html>.