

BÀN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG BẰNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP LÀ CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN - NHÌN NHẬN THEO KHOA HỌC PHÁP LÝ

● NGÔ VIỆT BẮC

TÓM TẮT:

Bài viết tập trung phân tích những quy định của pháp luật hiện hành nhận diện các vị trí quản trị doanh nghiệp thuộc khối doanh nghiệp tư nhân là công ty trách nhiệm hữu hạn đặt trong mối quan hệ lao động bằng hợp đồng lao động để cùng nhau trao đổi, từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị.

Từ khóa: hợp đồng lao động, quản trị doanh nghiệp theo hợp đồng lao động, quản lý công ty TNHH.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, khái niệm “Hợp đồng lao động (HĐLĐ)” được hiểu là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động¹. Ở góc độ kinh doanh, hoạt động thương mại nhằm mục đích sinh lời của các chủ thể kinh doanh ngoài việc bảo đảm thực hiện đúng những cam kết để thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên thông qua các loại hợp đồng chuyên ngành, trong đó có HĐLĐ do pháp luật lao động điều chỉnh. Nhìn nhận theo phương diện quản trị trong doanh nghiệp theo pháp luật doanh nghiệp hiện hành, vị trí quản lý,

hoạt động của doanh nghiệp thường gắn liền với quyền sở hữu tài sản khi họ góp vốn vào điều lệ công ty. Các vị trí quản lý trong doanh nghiệp luôn tiềm ẩn yếu tố lao động giữa một bên là người sử dụng lao động với người lao động nhưng chưa được quy định rõ ràng, hợp lý nên nhiều chủ thể kinh doanh không xác định đúng mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ do pháp luật lao động điều chỉnh, dẫn đến việc chưa thống nhất trong thực tiễn. Để HĐLĐ trong vị trí quản trị doanh nghiệp được thực thi một cách có hiệu quả, không thể xem nhẹ tính tương thích của nó đối với quy định có liên quan đến vị trí tổ chức quản lý trong các công ty thuộc khối doanh nghiệp tư nhân hiện nay ở Việt Nam. Việc xác định quan hệ lao động bằng hợp đồng đối với bộ máy quản trị như Hội đồng

quản trị (HĐQT), Hội đồng thành viên, Chủ tịch HĐQT, Chủ tịch công ty hoặc Tổng giám đốc (Giám đốc) cần cụ thể hóa đa chiều, từ đó đề ra những kiến nghị phù hợp để nâng cao giá trị thực thi pháp luật thúc đẩy sự phát triển bền vững của các chủ thể kinh doanh.

2. Nhận diện mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ đối với vị trí quản trị trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên (TNHH MTV)

Trong công ty TNHH MTV có cơ cấu tổ chức quản lý rất khác biệt so với những mô hình quản trị doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Theo quy định tại điểm a và b khoản 1 điều 79 Luật Doanh nghiệp 2020, công ty TNHH MTV do tổ chức làm chủ sở hữu được tổ chức quản lý và hoạt động theo một trong hai mô hình sau đây: i) Chủ tịch công ty, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc; ii) Hội đồng thành viên, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc. Mặt khác, đối với công ty TNHH MTV do một cá nhân làm chủ sở hữu được tổ chức quản lý và hoạt động giống như điểm a khoản 1 điều 79: Chủ tịch công ty, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc².

Xét về mối quan hệ lao động trong loại hình công ty TNHH MTV, có thể thấy vị trí quản lý trong công ty, bao gồm: Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc (Giám đốc). Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp hiện hành có quy định về trách nhiệm của thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Giám đốc, Tổng giám đốc và người quản lý khác, Kiểm soát viên với 5 khoản riêng biệt và chế độ được hưởng tiền lương, thù lao, thưởng và lợi ích khác theo kết quả và hiệu quả kinh doanh của công ty đối với người quản lý công ty và Kiểm soát viên³.

Như vậy, người quản lý khác và Kiểm soát viên cũng là những vị trí quản lý như Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc trong công ty TNHH MTV. Do đó, ở Việt Nam, vị trí quản lý trong công ty TNHH MTV có mối quan hệ lao động theo Bộ luật Lao động điều chỉnh. Nhưng xét ở góc độ HĐLĐ thì Hội đồng thành viên trong công ty TNHH MTV là tổ chức không điều chỉnh bởi HĐLĐ. Bởi vì: Hội đồng thành viên có từ 03 đến 07 thành viên. Thành viên Hội đồng thành viên do chủ sở hữu công ty bổ nhiệm, miễn nhiệm với nhiệm kỳ không quá 05 năm. Hội

đồng thành viên nhân danh chủ sở hữu công ty thực hiện các quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu công ty; nhân danh công ty thực hiện các quyền và nghĩa vụ của công ty, trừ quyền và nghĩa vụ của Giám đốc hoặc Tổng giám đốc; chịu trách nhiệm trước pháp luật và chủ sở hữu công ty về việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao theo quy định của điều lệ công ty, Luật này và quy định khác của pháp luật có liên quan⁴.

Có nghĩa là, tất cả các thành viên trong công ty TNHH MTV là tổ chức xuất thân từ một pháp nhân khác có thể hiểu họ đang đại diện nguồn vốn góp của công ty mẹ tại công ty con với loại hình là công ty TNHH MTV. Khi công ty mẹ cử từ 3 đến 7 thành viên làm chủ sở hữu ủy quyền thì trong công ty TNHH MTV đó mới xuất hiện hội đồng thành viên nhưng mối quan hệ lao động của những thành viên trong hội đồng thành viên này đã xuất hiện trước đó.

Chủ thể ký kết HĐLĐ theo quy định một bên người sử dụng lao động là chủ sở hữu và một bên người lao động là chủ tịch hội đồng thành viên. Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp hiện hành không có quy định cụ thể thẩm quyền ký và kết thúc HĐLĐ trong trường hợp công ty ủy quyền làm đại diện chủ sở hữu trong công ty TNHH MTV, mặc dù nhiệm kỳ của Chủ tịch hội đồng thành viên là 5 năm theo loại HĐLĐ có thời hạn là 24 tháng và 36 tháng. Đây là một hạn chế rất lớn, thiếu tính thống nhất trong cách hiểu và thực hiện quy định của pháp luật doanh nghiệp có liên quan đến quan hệ lao động bằng hợp đồng trong thực tiễn từ trước đến nay. Thực tiễn cho thấy rất nhiều hợp đồng đã ký kết nhưng rủi ro pháp lý rất cao, các cơ quan bảo vệ tư pháp cũng không có đủ cơ sở để bảo vệ hợp đồng này khi có những tranh chấp thực tế liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ HĐLĐ.

Đối với vị trí là Tổng giám đốc (Giám đốc) quy định tại khoản 1 điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020 được hiểu là trong khối doanh nghiệp tư nhân có 2 loại hình công ty TNHH MTV. Đó là công ty TNHH MTV là tổ chức và công ty TNHH MTV là cá nhân đều có vị trí quản lý Tổng giám đốc (Giám đốc). Mối quan hệ lao động trong công ty TNHH MTV đối với Tổng giám đốc cũng được xác định rất cụ thể, linh hoạt về thẩm quyền bổ

nhiệm “Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty bổ nhiệm hoặc thuê Giám đốc hoặc Tổng giám đốc với nhiệm kỳ không quá 05 năm để điều hành hoạt động kinh doanh hằng ngày của công ty”⁵. Tuy nhiên, Hội đồng thành viên bổ nhiệm Tổng giám đốc trong tổng số từ 3 đến 7 thành viên làm đại diện ủy quyền thì phù hợp với quy định, riêng trường hợp Chủ tịch công ty bổ nhiệm Tổng giám đốc là không phù hợp đối với loại hình công ty TNHH MTV là tổ chức và cá nhân. Theo quy định tại điểm a khoản 1 điều 79 Luật Doanh nghiệp 2020 thì Chủ tịch công ty chỉ đối với loại công ty TNHH MTV là tổ chức được xác định là công ty mẹ chỉ cử một người làm đại diện chủ sở hữu ủy quyền mà thôi. Như vậy, người được ủy quyền này sẽ có mối quan hệ lao động là Chủ tịch công ty duy nhất, không có người thứ hai để Chủ tịch công ty bổ nhiệm làm Tổng giám đốc công ty.

Trong hoạt động kinh doanh, thương mại, kể từ thời điểm Tổng giám đốc được thuê về thì mối quan hệ lao động trong công ty sẽ được thiết lập bằng HĐLĐ, lúc này Tổng giám đốc là người lao động và Chủ tịch công ty sẽ là người sử dụng lao động. Tại khoản 3 điều 79 Luật Doanh nghiệp 2020 quy 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, Chủ tịch công ty hoặc Giám đốc hoặc Tổng giám đốc. Trường hợp Điều lệ công ty không quy định thì Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty là người đại diện theo pháp luật của công ty. Trong trường hợp Tổng giám đốc được thuê về thì thẩm quyền ký kết HĐLĐ sẽ là Chủ tịch công ty, người được pháp luật trao quyền là người đại diện theo pháp luật của công ty TNHH MTV. Đối với các vị trí quản lý khác và kiểm soát viên trong công ty TNHH MTV, việc xác định mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ một cách hợp pháp giữa họ với Tổng giám đốc của công ty trên cơ sở quy định tại điểm e, điểm k khoản 2 điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020 về quyền và nghĩa vụ của Tổng giám đốc là có quyền “Tuyển dụng lao động” và “Bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm người quản lý công ty, trừ các chức danh thuộc thẩm quyền của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty”.

Kiến nghị: 1. Để HĐLĐ có hiệu lực trong thực tiễn cần bổ sung thẩm quyền ký và kết thúc

HĐLĐ đối với vị trí quản lý công ty là Chủ tịch công ty TNHH MTV để bảo đảm tính hợp lệ của HĐLĐ tại điều 81 Luật Doanh nghiệp 2020.

2. Để mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ theo Bộ luật Lao động điều chỉnh một cách phù hợp với khoa học pháp lý cũng như thực tiễn, cần bổ quy định “Chủ tịch công ty bổ nhiệm Tổng giám đốc” tại khoản 1 điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020 để phù hợp với vị trí quản lý Chủ tịch công ty đối với loại hình công ty TNHH MTV là cá nhân hoặc là một tổ chức do một chủ sở hữu làm đại diện chứ không phải từ 3 đến 7 thành viên là chủ sở hữu.

3. Xác định vị trí quản lý là Chủ tịch Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc (Giám đốc) và các vị trí quản lý khác trong công ty TNHH hai thành viên trở lên

Xác định các vị trí quản trị trong doanh nghiệp hoạt động kinh doanh, thương mại trong nền kinh tế thị trường hiện nay ở Việt Nam theo góc nhìn của HĐLĐ thì công ty TNHH hai thành viên trở lên có cơ cấu quản lý tập thể những thành viên góp vốn liên kết với nhau để hoạt động với mục đích sinh lời. Luật Doanh nghiệp có quy định: Công ty TNHH hai thành viên trở lên có Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng thành viên, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc⁶. Quy định này cho thấy, vị trí Chủ tịch hội đồng thành viên, Tổng giám đốc (hoặc Giám đốc) của công ty là những người góp vốn vào công ty, đương nhiên sẽ nằm trong Hội đồng thành viên.

Xuất phát từ bản chất là một pháp nhân, cơ cấu tổ chức quản trị trong loại hình công ty này thừa nhận chức danh Chủ tịch Hội đồng thành viên, như sau: Hội đồng thành viên bầu một thành viên làm Chủ tịch. Chủ tịch Hội đồng thành viên có thể kiêm Giám đốc hoặc Tổng giám đốc công ty⁷. Cụm từ “có thể kiêm” được hiểu vị trí quản lý là Tổng giám đốc (Giám đốc) trong công ty TNHH hai thành viên trở lên được Chủ tịch hội đồng thành viên kiêm nhiệm, nếu doanh nghiệp đó có nhu cầu và được thống nhất chung theo nguyên tắc đa số của các thành viên còn lại bởi tính chịu trách nhiệm trong phạm vi số vốn góp vào doanh nghiệp của các thành viên hội đồng thành viên. Thực tiễn pháp lý trong nền kinh tế thị trường của Việt Nam có quy định tiêu chuẩn để xác định mối quan hệ pháp luật vị trí Tổng

giám đốc trong công ty TNHH hai thành viên trở lên, như sau: Là cá nhân sở hữu ít nhất 10% vốn điều lệ của công ty hoặc người không phải là thành viên, có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế trong quản trị kinh doanh hoặc trong các ngành, nghề kinh doanh chủ yếu của công ty hoặc tiêu chuẩn, điều kiện khác quy định tại Điều lệ công ty⁸. Quy định này thể hiện tính linh hoạt trong việc xác định tiêu chí thiết lập quan hệ lao động bằng HĐLĐ ở những vị trí quản trị doanh nghiệp mà Chủ tịch Hội đồng thành viên kiêm hoặc không kiêm chức danh Tổng giám đốc (Giám đốc). Trong thực tế thời gian qua, quy định này rất hạn chế, kìm hãm sự phát triển doanh nghiệp nhất là khối doanh nghiệp tư nhân không sử dụng nguồn vốn của nhà nước. Quy định này cũng vô hình trung tạo sự nhầm lẫn cho một số doanh nghiệp gia đình căn cứ tính cứng nhắc để áp dụng với vị trí Tổng giám đốc (Giám đốc) phải tham gia góp vốn với tỷ lệ 10% vốn điều lệ. Luật Doanh nghiệp 2014 và 2020 đã khắc phục hạn chế này, chỉ cần: “i) Không thuộc đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 17 của Luật DN và ii) Có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong quản trị kinh doanh của công ty và điều kiện khác do Điều lệ công ty quy định”⁹.

Xét ở vị trí Chủ tịch Hội đồng thành viên và Tổng giám đốc trong công ty TNHH hai thành viên trở lên thì đó là những vị trí quản lý doanh nghiệp có mối quan hệ lao động theo Bộ luật Lao động hiện hành điều chỉnh. Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp chỉ quy định chức danh Tổng giám đốc trong công ty sẽ được xác định quan hệ lao động bằng HĐLĐ. Đối với mối quan hệ lao động ở vị trí Chủ tịch công ty thì mặc nhiên được thừa nhận bằng nghị quyết bầu, bãi nhiệm diễn ra tại kỳ họp Hội đồng thành viên, chứ không có lệ thuộc vào việc thiết lập bằng HĐLĐ. Tại điểm đ khoản 2 điều 55 Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định về quyền và nghĩa vụ của Hội đồng thành viên công ty TNHH hai thành viên trở lên như sau: Bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch Hội đồng thành viên; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty”. Như vậy, Luật Doanh

niep không quy định Chủ tịch Hội đồng thành viên công ty phải thiết lập quan hệ lao động bằng HĐLĐ với công ty.

Mặt khác quy định trên không hợp lý để xác lập quan hệ lao động trong công ty đối với vị trí quản lý là Tổng giám đốc (Giám đốc). Tức là thẩm quyền ký kết và chấm dứt HĐLĐ với Tổng giám đốc (Giám đốc) Công ty thuộc về tập thể Hội đồng thành viên chứ không quy định người đứng đầu Hội đồng thành viên là Chủ tịch Hội đồng thành viên công ty. Nhìn nhận dưới góc độ khoa học pháp lý, quan hệ quản lý này trong công ty TNHH hai thành viên trở lên rất bất cập, khó áp dụng trong thực tiễn và mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ không hợp pháp, rủi ro rất cao. Bởi vì, tại khoản 1 điều 55 Luật Doanh nghiệp 2020 có 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. Việc ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty sẽ thuộc về tất cả các thành viên trong hội đồng thành viên là một điều rất phi lý, phản khoa học.

Tác giả không đồng ý với quan điểm của nhiều nhà nghiên cứu cho rằng thẩm quyền ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty thuộc về Chủ tịch Hội đồng thành viên của công ty. Bởi vì, quy định về quyền và nghĩa vụ của Chủ tịch Hội đồng thành viên tại khoản 2 điều 56 Luật Doanh nghiệp không quy định Chủ tịch có thẩm quyền ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty. Mặt khác, không thể căn cứ vào quyền và nghĩa vụ của tập thể Hội đồng thành viên để hiểu nhiệm vụ ký và kết thúc HĐLĐ thuộc về người đứng đầu là Chủ tịch Hội đồng thành viên của công ty TNHH hai thành viên trở lên.

Rõ ràng trong quản trị kinh doanh của doanh nghiệp là công ty TNHH hai thành viên trở lên, pháp luật hiện hành thừa nhận mối quan hệ lao động giữa công ty với Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc công ty (Giám đốc) nhưng việc điều

chính quan hệ lao động đó bằng HĐLĐ thì còn bất cập chứa đựng rất nhiều rủi ro bất lợi cho các bên trong quan hệ lao động được pháp luật bảo vệ. Đó chính là thẩm quyền “ký và chấm dứt để kết thúc HĐLĐ thì HĐLĐ giữa công ty với Tổng giám đốc (Giám đốc)” thuộc về vị trí quản lý nào trong công ty. Vấn đề đặt ra là mối quan hệ lao động trong các loại hình doanh nghiệp là công ty TNHH hai thành viên trở lên cần thiết phải được pháp luật bảo vệ một cách tuyệt đối bằng HĐLĐ. Để tách bạch mối quan hệ quyền tài sản với quan hệ quản lý nhằm mang lại hiệu quả hoạt động cao hơn trong hoạt động kinh doanh thương mại với mục đích sinh lời của họ trong thực tiễn thì không thể xem nhẹ việc thiết lập quan hệ lao động bằng HĐLĐ. Ngược lại, một bản HĐLĐ ở vị trí quản lý trong kinh doanh, thương mại thuộc loại hình doanh nghiệp là công ty TNHH hai thành viên trở lên không đúng thẩm quyền ký kết thì bản HĐLĐ đó sẽ bị vô hiệu trong thực tiễn.

Kiến nghị: Để bảo đảm tính hợp pháp trong quan hệ lao động bằng HĐLĐ theo Bộ luật Lao động điều chỉnh, cần phải sửa đổi bổ sung quy định của Luật Doanh nghiệp 2020 đối với vị trí quản lý trong công ty TNHH hai thành viên trở lên, như sau:

- Bãi bỏ cụm từ “ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty” đối với quyền và nghĩa vụ của Hội đồng thành viên quy định tại điểm đ khoản 2 điều 55 Luật Doanh nghiệp 2020.

- Bổ sung thẩm quyền “ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty” quy định về

quyền và nghĩa vụ của Chủ tịch hội đồng thành viên công ty TNHH hai thành viên trở lên tại khoản 2 điều 56 Luật Doanh nghiệp 2020.

4. Kết luận

Ở vị trí quản trị trong kinh doanh HĐLĐ là cơ sở để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động. Khi đã giao kết HĐLĐ, người lao động đảm nhiệm những chức vụ quản lý trong doanh nghiệp đương nhiên trở thành người bị quản lý. Chỉ có thiết lập quan hệ lao động dựa trên HĐLĐ được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động mới có được quyền quản lý đó. Trong lĩnh vực kinh doanh, hoạt động thương mại, người lao động và người sử dụng lao động phần lớn bị chi phối bởi quyền tài sản và quyền quản lý nên không chú ý đến việc giao kết cũng như kết thúc HĐLĐ để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên khi tham gia vào quan hệ lao động. Việc nhận diện mối quan hệ lao động bằng HĐLĐ thông qua quá trình phân tích tính tương thích của quy định của pháp luật hiện hành dưới lăng kính của pháp luật lao động sẽ góp phần hoàn thiện cơ sở pháp lý điều chỉnh các chức vụ quản lý trong quản trị kinh doanh bằng HĐLĐ. Và đây cũng là cơ sở để giải quyết các chế độ liên quan đến người lao động, đặc biệt là chế độ bảo hiểm xã hội, bởi vì các yếu tố về tiền lương thể hiện trong HĐLĐ là điều kiện quan trọng để xác định mức đóng bảo hiểm xã hội của họ. Mặt khác, đó cũng là cơ sở để giải quyết các tranh chấp giữa hai bên trong quan hệ lao động. Đặc biệt, HĐLĐ bằng văn bản vừa đóng vai trò là chứng cứ chứng minh, vừa đóng vai trò là “quy phạm” để giải quyết các vụ việc tranh chấp có liên quan đến các vị trí quản lý trong công ty theo pháp luật hiện hành ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Khoản 1 điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019.

²Theo Khoản 1 điều 85 Luật Doanh nghiệp 2020.

³Tại điều 83 và 84 Luật Doanh nghiệp 2020.

⁴Theo k1 điều 80 Luật Doanh nghiệp 2020.

⁵Khoản 1 điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020.

⁶Khoản 1 điều 54 Luật Doanh nghiệp 2020.

⁷Tại khoản 1 điều 56 Luật Doanh nghiệp 2020.

⁸Điểm b khoản 1 điều 57 Luật Doanh nghiệp 2005.

⁹Khoản 1 và 2 điều 64 Luật Doanh nghiệp 2020.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). *Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.*
2. Quốc hội (2005). *Luật số 60/2005/QH11: Luật Doanh nghiệp, ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2005.*
3. Quốc hội (2014). *Luật số 68/2014/QH13: Luật Doanh nghiệp, ban hành ngày 26 tháng 11 năm 2014.*
4. Quốc hội (2020). *Luật số 59/2020/QH14: Luật Doanh nghiệp, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2020.*
5. Nguyễn Huệ (2018). Vai trò của hợp đồng lao động trong quản trị doanh nghiệp. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, 89(150), 107.

Ngày nhận bài: 10/11/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 10/12/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/12/2021

Thông tin tác giả:

ThS. LS. NGÔ VIỆT BẮC

Văn phòng Luật sư Sài Gòn Tây Nguyên

Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh

**DISCUSSING LABOR RELATIONSHIP BY LABOR CONTRACT
IN BUSINESS ADMINISTRATION AS A LIMITED COMPANY
- IN THE LEGAL SCIENCE PERSPECTIVE**

● Master. Lawyer. **NGO VIET BAC**

Saigon Taynguyen Law Office, Ho Chi Minh City Bar Association

ABSTRACT:

In this article, the author focuses on analyzing the current legal provisions to identify corporate governance positions in the private enterprise sector, which are limited liability companies placed in an employment relationship by an employment contract. On that basis, the article exchanges some views and proposes some recommendations.

Keywords: Labor contract; Corporate governance under labor contracts; Limited company management