

HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG TRONG HOẠT ĐỘNG MUA BÁN DOANH NGHIỆP

● ĐỖ HUYỀN LINH

TÓM TẮT:

Mua lại doanh nghiệp hiện tại đang là phương thức Mergers (Sáp nhập) và Acquisitions (Mua lại) (viết tắt là M&A) phổ biến nhất tại Việt Nam và là công cụ tái cấu trúc doanh nghiệp hiệu quả đem lại nhiều lợi ích cho nền kinh tế. Tuy nhiên, trong một thương vụ mua lại doanh nghiệp thường dẫn tới sự thay đổi lớn đối với đội ngũ nhân sự của công ty mục tiêu. Bên cạnh đó, đội ngũ nhân sự của công ty mục tiêu cũng là một “tài sản” có giá trị của công ty mục tiêu và là yếu tố quan trọng quyết định sự thành bại của một thương vụ mua lại. Bài viết nghiên cứu nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động trong các thương vụ mua lại doanh nghiệp ở Việt Nam có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

Từ khóa: quyền lợi, người lao động, mua bán doanh nghiệp, M&A.

1. Đặt vấn đề

Mua lại doanh nghiệp là sự kiện có tác động lớn đến việc giải quyết lao động trong doanh nghiệp mục tiêu, đặc biệt là những thương vụ mua lại doanh nghiệp trong cùng một ngành nghề thường dẫn tới kết quả tất yếu là sự cắt giảm lớn về các vị trí nhân sự trùng lặp để đạt được lợi ích kinh tế và sức mạnh cộng hưởng từ việc cắt giảm những vị trí nhân sự trùng lặp và giảm tối đa chi phí cho tiền lương. Chính vì vậy, một thương vụ mua lại luôn chứa đựng sự xung đột về mặt lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động khi

một bên muốn cắt giảm tối đa nhân sự và ngược lại, người lao động phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm. Vì vậy, pháp luật cần phải có các quy định bảo vệ quyền làm việc của người lao động sau khi doanh nghiệp bị mua lại nhưng cũng không làm cản trở hoạt động M&A.

2. Quy định của pháp luật hiện hành về vấn đề lao động trong mua bán doanh nghiệp

Pháp luật hiện hành quy định về vấn đề lao động trong hoạt động mua lại doanh nghiệp tại Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

“Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã:

1. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.

3. Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này”.

Quy định hiện hành cho thấy còn một số vấn đề tồn tại, cụ thể:

Thứ nhất, “ngưỡng” xác định trường hợp phải xây dựng phương án sử dụng lao động chưa rõ ràng. Cụ thể, Điều 43 Bộ luật Lao động quy định trong trường hợp mua lại doanh nghiệp mà ảnh hưởng tới việc làm của “nhiều người lao động” thì người sử dụng phải xây dựng phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, cụm từ nhiều người lao động này chưa được pháp luật giải thích cụ thể là bao nhiêu người lao động dẫn tới việc khó áp dụng quy định này để xác định khi nào thì phải xây dựng phương án sử dụng lao động. Ví dụ: Trường hợp doanh nghiệp có 1.000 lao động, người sử dụng lao động cho 200 người lao động nghỉ việc (tương đương với 20%) thì có phải là nhiều hay không, quy định hiện hành chưa giải thích được.

Bên cạnh đó, khi pháp luật quy định không rõ ràng có nguy cơ gây ra thiệt hại cho doanh nghiệp. Trên thực tế đã có nhiều vụ kiện với nội dung người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động vì chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khi M&A hoặc cho người lao động nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Trong những vụ kiện này, Tòa án đã căn

cứ vào việc người sử dụng lao động có xây dựng phương án sử dụng lao động hay không, có tiến hành trao đổi với tổ chức đại diện cho người lao động hay không, có thông báo với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hay không (chỉ đối với trường hợp cho người lao động nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế) làm căn cứ để kết luận người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Chính vì vậy, nếu pháp luật không xác định rõ ràng trường hợp nào cần xây dựng phương án sử dụng lao động, hay thế nào là “ảnh hưởng tới việc làm của nhiều người lao động” dẫn tới việc doanh nghiệp áp dụng sai quy định của pháp luật và phải chịu thiệt hại bồi thường, kiện tụng. Trong trường hợp này, các luật sư tư vấn để tránh rủi ro cho doanh nghiệp sẽ thực hiện đầy đủ các thủ tục xây dựng phương án sử dụng lao động dù có rơi vào trường hợp “ảnh hưởng tới việc làm của nhiều người lao động” hay không. Tuy nhiên, việc pháp luật quy định không rõ ràng và thiếu đi cơ chế quản lý của cơ quan nhà nước từ thời điểm trước khi tiến hành M&A sẽ dẫn tới nhiều rủi ro và tranh chấp cho cả người sử dụng lao động và người lao động.

Thứ hai, các quy định của pháp luật hiện hành chưa xác định được mức độ tham gia của người lao động trong việc quyết định một thương vụ mua lại doanh nghiệp. Luật Doanh nghiệp (2020) đã ghi nhận quyền bán doanh nghiệp tư nhân,⁽¹⁾ chuyển nhượng cổ phần của công ty cổ phần,⁽²⁾ phần vốn góp của công ty TNHH,⁽³⁾ công ty hợp danh⁽⁴⁾ của chủ doanh nghiệp. Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo Điều 44 Bộ luật Lao động (2019) như sau: “Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.”. Theo đó, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền cùng với người sử dụng lao động quyết định phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, pháp luật chưa có hướng dẫn về hướng giải

quyết trong trường hợp chủ doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không thống nhất được phương án sử dụng lao động.

Trường hợp chủ doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trao đổi phương án sử dụng lao động hiện tại đang được pháp luật lao động quy định là một trường hợp cần tổ chức đối thoại.⁽⁵⁾ Pháp luật lao động hướng dẫn đầy đủ về trình tự, thủ tục, thành phần tham gia đối thoại, cách thức đối thoại,... Tuy nhiên, không có quy định nào hướng dẫn khi 2 bên không thống nhất được phương án sử dụng lao động thì giải quyết như thế nào, có cơ quan nào quản lý về vấn đề này hay không. Hiện tại, trong trường hợp xảy ra tranh chấp giữa 2 bên đối thoại, chỉ có 1 phương thức giải quyết duy nhất là Tòa án. Tuy nhiên, việc các bên đưa tranh chấp ra Tòa án có thể làm chậm tiến độ của hoạt động M&A, gián tiếp cản trở thương vụ bán lại doanh nghiệp của chủ doanh nghiệp.

Thứ ba, phương án sử dụng lao động⁽⁶⁾ chưa phát huy được tác dụng là công cụ bảo vệ người lao động. Bộ luật Lao động đã quy định phương án sử dụng lao động phải được thống nhất giữa người lao động và người sử dụng lao động để người lao động được tham gia có ý kiến vào việc quyết định tình hình việc làm trong doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Mặc dù luật có quy định “*Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*”. Tuy nhiên, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp⁽⁷⁾ có thành phần tham gia là những người lao động tại doanh nghiệp.⁽⁸⁾ Mặc dù đã được pháp luật bảo vệ quyền lợi nhưng quan hệ lao động luôn có bản chất là người sử dụng lao động luôn có khả năng chi phối người lao động nên không thể đạt được sự cân bằng tối đa về quyền lợi trong việc tham gia xây dựng phương án sử dụng lao động giữa tổ chức đại diện cho người lao động tại cơ sở và người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, phương án sử dụng lao động trong trường hợp bán lại doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất doanh nghiệp trên thực tế lại không được bất kỳ cơ quan nhà nước nào quản lý. So sánh với trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Điều 42 Bộ luật Lao động (2019), người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế “*chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động*”. Như vậy, Nhà nước ít nhất đã thực hiện chức năng quản lý trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Còn đối với trường hợp doanh nghiệp thực hiện M&A cũng có thể dẫn tới việc nhiều người lao động phải nghỉ việc thì pháp luật không quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ thông báo cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Thứ tư, chưa có bất kỳ quy định pháp luật nào liên quan đến việc tự động chuyển giao quan hệ lao động cho bên mua trong giao dịch M&A theo phương thức bán tài sản. Cụ thể, trong một giao dịch bán lại doanh nghiệp, nếu như các bên sử dụng phương thức bán lại cổ phần, phần vốn thì đương nhiên bên mua sẽ trở thành chủ sở hữu mới của doanh nghiệp và hợp đồng lao động sẽ vẫn được giữ nguyên. Tuy nhiên, trong giao dịch bán lại doanh nghiệp theo phương thức bán lại tài sản, phổ biến nhất là hai bên giao dịch có ý định bán lại tài sản là một dây chuyền sản xuất, bán lại dự án hoặc nhà máy mà tài sản này gắn liền với đội ngũ nhân sự. Trong trường hợp này, các hợp đồng của người lao động là giữa người lao động và bên bán, không phải với bên mua, nên nếu như bên mua và người lao động đều đồng ý, các hợp đồng lao động này sẽ phải thực hiện ký mới hoàn toàn vì theo nguyên tắc trọng yếu, hợp đồng lao động sẽ không được chuyển giao tự động cho người được chuyển giao mà phải yêu cầu ba bên (tức là

bên bán doanh nghiệp, bên mua doanh nghiệp và người lao động) đồng ý về việc lưu giữ hợp đồng từ bên bán sang cho bên mua.⁽⁹⁾ Việc này có thể mất gây thời gian cho bên mua và có thể mang lại thiệt hại thâm hụt giá trị công ty cho bên mua. Vì trên thực tế, nhiều nhà đầu tư quyết định lựa chọn phương thức M&A với mục đích tiết kiệm thời gian và nguồn lực sẵn có, trong đó đội ngũ lao động là một tài sản quan trọng trong mỗi doanh nghiệp, đã trải qua thời gian đào tạo, tích lũy kinh nghiệm, nắm giữ các bí quyết kinh doanh, các thông tin quan trọng của doanh nghiệp và cũng làm nên giá trị của một doanh nghiệp. Nếu như 2 bên thỏa thuận mua bán doanh nghiệp mà đội ngũ lao động không được chuyển giao, có thể dẫn tới thiệt hại rất lớn cho bên mua.

3. Một số kiến nghị

Thứ nhất, cần có văn bản hướng dẫn cụ thể cách xác định “ngưỡng” cần xây dựng phương án sử dụng lao động khi mua bán doanh nghiệp để các bên tham gia, người lao động và cơ quan nhà nước tránh nhầm lẫn khi áp dụng pháp luật. Học tập kinh nghiệm từ Mỹ, quốc gia có thị trường M&A phát triển nhất thế giới đã ban hành Đạo luật Thông báo về Điều chỉnh và Đào tạo lại Người lao động (The Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN - act, US) có quy định cụ thể trường hợp người sử dụng lao động phải thực hiện một số nghĩa vụ luật định khi sa thải hàng loạt nhân viên⁽¹¹⁾. Cụ thể, đạo luật này quy định người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thông báo trước một khoảng thời gian là 60 ngày trước ngày sa thải hàng loạt cho nhân viên và chính quyền địa phương nếu người sử dụng lao động sa thải 33% số lượng nhân viên toàn thời gian và ít nhất 50 nhân viên toàn thời gian; trong trường hợp sa thải trên 500 nhân viên thì không áp dụng tỷ lệ 33%. Như vậy, Mỹ đã hướng dẫn rất cụ thể về cách xác định “ngưỡng” mà chủ doanh nghiệp phải thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động và cơ quan nhà nước khi bán lại doanh nghiệp.

Thứ hai, cần có cơ chế xác định rõ ràng mức độ

tham gia của người lao động trong việc quyết định một thương vụ mua lại của chủ doanh nghiệp. So sánh với quy định của pháp luật Mỹ, là một quốc gia tôn trọng tuyệt đối quy luật của thị trường, Mỹ đã không gây là “khoảng trống” khi để việc giải quyết lao động của doanh nghiệp cho các bên tự thỏa thuận mà người sử dụng lao động được toàn quyền quyết định cắt giảm, thay đổi đội ngũ nhân sự trong hoạt động kinh doanh. Quyết định bán lại doanh nghiệp của chủ doanh nghiệp không bị các quy định về lao động cản trở, mà vấn đề lao động chỉ tác động kéo dài một khoảng thời gian được ấn định cụ thể là 60 ngày khi tiến hành mua bán doanh nghiệp.⁽¹²⁾ Pháp luật Mỹ bảo vệ người lao động bằng cách quy định một khoảng thời gian mà theo quan điểm của nước này đủ để cho người lao động và chính quyền có những biện pháp giảm thiểu và phòng tránh thiệt hại khi người lao động bị mất việc làm. Các vấn đề về việc bảo vệ việc làm cho người lao động cũng như hỗ trợ cho người lao động bị mất việc làm vì lý do M&A được nhà nước xử lý và người sử dụng lao động có nghĩa vụ thông báo với người lao động, chính quyền địa phương nơi người lao động làm việc và cơ quan phản ứng nhanh của liên bang khi có hoạt động sa thải hàng loạt một khoảng thời gian là trước 60 trước ngày sa thải.⁽¹³⁾

Thứ ba, cần có cơ quan nhà nước quản lý phương án sử dụng lao động của doanh nghiệp khi chủ doanh nghiệp bán lại doanh nghiệp và tăng cường các công tác hỗ trợ người lao động bị mất việc làm. Cụ thể, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cần được thông báo khi doanh nghiệp rơi vào “ngưỡng” cần phải xây dựng phương án sử dụng lao động. Bên cạnh đó các cơ quan đăng ký kinh doanh cũng cần liệt kê phương án sử dụng lao động là một trong những văn bản cần có khi doanh nghiệp nộp hồ sơ để thay đổi thông tin đăng ký kinh doanh.

Thứ tư, cần có quy định về trường hợp chuyển giao quan hệ lao động cho bên mua trong giao dịch M&A theo phương thức bán tài sản. Pháp luật Anh đã xử lý vấn đề này bằng Quy chế Chuyển

giao các cam kết (Bảo vệ Việc làm) 2006 (TUPE). TUPE đã quy định nếu bán một doanh nghiệp hoặc bán tài sản doanh nghiệp và tài sản đó cấu thành hoạt động liên tục, hợp đồng lao động giữa bên bán doanh nghiệp và người lao động được tự động chuyển giao cho bên mua doanh nghiệp theo hoạt động của pháp luật với một số điều kiện nhất định. Khi hợp đồng lao động tự động được chuyển giao, bất kỳ sự thay đổi nào đối với điều khoản lao

động do lý do chuyển giao sẽ vô hiệu trừ khi nó được thực hiện vì lý do ETO (tức là lý do kinh tế, kỹ thuật hoặc tổ chức) và tùy thuộc vào thỏa thuận của hai bên. ⁽¹⁴⁾ Pháp luật Việt Nam cần xây dựng các quy định về sự chuyển giao tự động của các hợp đồng lao động khi bán doanh nghiệp theo phương thức bán tài sản tránh rủi ro cho cả hai bên mua bán doanh nghiệp và khiến người lao động phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

- ⁽¹⁾ Xem Điều 192 Luật Doanh nghiệp (2020).
- ⁽²⁾ Xem Điều 111 Luật Doanh nghiệp (2020).
- ⁽³⁾ Xem Khoản 1 Điều 76 Luật Doanh nghiệp (2020), Điều 52 Luật Doanh nghiệp (2020).
- ⁽⁴⁾ Xem Khoản 3 Điều 180 Luật Doanh nghiệp (2020).
- ⁽⁵⁾ Xem Điều 63 Bộ luật Lao động (2019) và Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về đối thoại tại nơi làm việc.
- ⁽⁶⁾ Xem Điều 44 Bộ luật Lao động (2019).
- ⁽⁷⁾ Xem Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động (2019).
- ⁽⁸⁾ Xem Khoản 2 Điều 170 Bộ luật Lao động (2019).
- ⁽⁹⁾ Xem Điều 370 Bộ luật Dân sự (2015).
- ⁽¹¹⁾ Xem §2101, Chapter 23, Title 29, US Code.
- ⁽¹²⁾ Xem §2102, Chapter 23, Title 29, US Code.
- ⁽¹³⁾ Xem §2102, Chapter 23, Title 29, US Code.
- ⁽¹⁴⁾ Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE), UK.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*.
- 2. Chính phủ (2021). *Nghị định số 01/2021/NĐ-CP về đăng ký doanh nghiệp*.
- 3. U.S. Code. Worker adjustment and retraining notification (WARN) act. Retrieved from: <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter23&edition=prelim>.
- 4. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE). UK.
- 5. Yasuhiro Iwasaki, Naofumi Ikeda, Kotaro Inoue (2019). Labor protection and M&A performance - International Comparative Analysis. *Economic Review, Hitotsubashi University*, 70(3), 177-199.
- 6. Stefan Kühteubl and Martin Brandauer (2022). *The Employment Law Review*, Edition 13. Law Business Research Ltd, Germany.

Ngày nhận bài: 7/6/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/7/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/7/2022

Thông tin tác giả:

ĐỖ HUYỀN LINH

Chuyên viên Phòng Thanh tra - Quản lý chất lượng

Học viện Ngân hàng

IMPROVING LEGAL PROVISIONS ON LABOUR IN ACQUISITIONS IN VIETNAM

● DO HUYNH LINH

Specialist, Department of Inspection - Quality Management
Banking Academy

ABSTRACT:

Takeover is current the most popular mergers and acquisitions (M&A) method in Vietnam and it is considered an effective restructuring method with remarkable benefits for the economy. However, the acquisition usually leads to major changes in the target company's employee organization. The staff of the target company is viewed as a valuable asset and an important factor determining the success of an acquisition. This paper is to analyze and make some recommendations to improve legal provisions on labour in acquisitions in Vietnam.

Keywords: benefit, employee, mergers and acquisitions, M&A.