# PHÁP LUẬT VỀ CHỨC DANH GIÁM ĐỐC TRONG QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP VÀ TỔ CHỨC KINH TẾ

**PHÙNG THANH HÙNG**
**Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Tây Ninh, tỉnh Tây Ninh**

*Nhận bài ngày 21/6/2025. Sửa chữa xong 27/6/2025. Duyệt đăng 02/7/2025.*

***Abstract***

*This article analyzes the current legal framework in Vietnam regulating the position, rights, duties, and legal responsibilities of directors across various types of economic organizations such as private enterprises, limited liability companies, joint-stock companies, and cooperatives. Through comparison and evaluation of current regulations and their practical application, the article identifies shortcomings. Based on these findings, the author proposes recommendations to improve the legal framework governing directors of economic organizations, contributing to enhancing legal effectiveness and corporate governance efficiency.*

***Keywords:*** *Enterprise director, economic organization, corporate law, legal representative, management responsibility.*

## 1. Đặt vấn đề

Trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa tại Việt Nam, các tổ chức kinh tế đóng vai trò trung tâm, tạo ra của cải, việc làm và động lực tăng trưởng. Để đảm bảo cho các tổ chức này hoạt động hiệu quả, bền vững, yếu tố quản trị giữ vai trò then chốt, đặc biệt là vai trò của người đứng đầu - giám đốc hoặc tổng giám đốc. Đây là người trực tiếp quản lý, điều hành mọi hoạt động thường xuyên của doanh nghiệp và chịu trách nhiệm trước pháp luật cũng như các chủ sở hữu. Tuy nhiên, trong thực tiễn áp dụng pháp luật và giải quyết tranh chấp, nhiều vấn đề phát sinh liên quan đến quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ và chế tài xử lý giám đốc chưa được pháp luật quy định rõ ràng, nhất quán. Việc một số giám đốc lợi dụng quyền hạn để mưu lợi cá nhân, gây thiệt hại cho doanh nghiệp và nhà đầu tư nhưng không bị xử lý nghiêm khắc hoặc còn tồn tại kẽ hở pháp lý là những vấn đề nổi bật. Luật Doanh nghiệp năm 2020 và các văn bản pháp luật liên quan đã có những bước tiến trong quy định về chức danh quản lý, nhưng vẫn còn thiếu vắng những thiết chế kiểm soát quyền lực hiệu quả, nhất là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Mặt khác, việc áp dụng pháp luật còn phụ thuộc vào điều lệ doanh nghiệp, dẫn đến sự phân hóa, thiếu thống nhất và khó kiểm soát trong thực tế [3].

## 2. Nội dung nghiên cứu

### *2.1. Quy định pháp luật về giám đốc của các tổ chức kinh tế*

*2.1.1. Giám đốc doanh nghiệp tư nhân*

Theo Điều 188 Luật Doanh nghiệp 2020, doanh nghiệp tư nhân do một cá nhân làm chủ và chủ doanh nghiệp đồng thời giữ chức giám đốc điều hành. Ở loại hình này, quyền sở hữu và quyền quản lý không được tách bạch; chủ doanh nghiệp có toàn quyền quyết định mọi hoạt động kinh doanh và chịu trách nhiệm vô hạn bằng toàn bộ tài sản cá nhân. Giám đốc chính là chủ doanh nghiệp và người đại diện theo pháp luật, nên quyền và nghĩa vụ của Giám đốc trùng khớp với chủ sở hữu. Do đó, nếu doanh nghiệp thua lỗ hoặc phá sản, chủ doanh nghiệp phải chịu toàn bộ trách nhiệm tài chính cá nhân [3].

*2.1.2. Giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên*

Theo Điều 79 và 81 Luật Doanh nghiệp 2020, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên có thể

*Email: phungthanhhungtn1979@gmail.com*

lựa chọn mô hình quản lý linh hoạt: chủ tịch công ty kiêm giám đốc hoặc có giám đốc/tổng giám đốc độc lập. Giám đốc do chủ sở hữu bổ nhiệm và chịu trách nhiệm điều hành hoạt động kinh doanh hàng ngày. Nếu được chỉ định làm người đại diện theo pháp luật, giám đốc phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và chủ sở hữu. Nghĩa vụ của giám đốc gồm thực hiện trung thực, cẩn trọng, tránh xung đột lợi ích, báo cáo định kỳ và không được dùng thông tin nội bộ để tư lợi [3].

*2.1.3. Giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên*

Theo Điều 64 và 65 Luật Doanh nghiệp 2020, giám đốc do Hội đồng thành viên bổ nhiệm và chịu trách nhiệm trước Hội đồng này. Giám đốc có thể là thành viên công ty hoặc người thuê ngoài. Quyền hạn của giám đốc bao gồm ký hợp đồng nhân danh công ty, tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, quản lý tài sản theo phân cấp. Quy trình giao quyền cho giám đốc phải qua nghị quyết Hội đồng thành viên và được quy định chi tiết trong điều lệ công ty. Trường hợp giám đốc là người đại diện theo pháp luật cần được đăng ký và công bố công khai [3].

*2.1.4. Giám đốc công ty cổ phần*

Theo Điều 156 và 162 Luật Doanh nghiệp 2020, Giám đốc hoặc Tổng giám đốc do Hội đồng quản trị bổ nhiệm và chịu sự giám sát của Hội đồng này. Giám đốc có thể là thành viên Hội đồng quản trị hoặc người ngoài. Họ chịu trách nhiệm điều hành mọi hoạt động thường nhật trong phạm vi thẩm quyền được giao. Công ty cổ phần có thể có một hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật, trong đó Giám đốc được phân quyền đại diện theo lĩnh vực cụ thể. Giám đốc công ty cổ phần có quyền rộng rãi trong tổ chức kinh doanh và ký kết hợp đồng lớn nhưng phải tuân thủ các quy định về xung đột lợi ích, công khai lợi ích và không được giao dịch trái thẩm quyền [3].

*2.1.5. Giám đốc hợp tác xã*

Giám đốc hoặc tổng giám đốc hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã là người điều hành hoạt động, chịu sự giám sát của Hội đồng quản trị và pháp luật. Nhiệm kỳ, quyền hạn, nghĩa vụ của giám đốc được quy định trong điều lệ hợp tác xã và pháp luật hiện hành. Giám đốc có trách nhiệm tổ chức thực hiện phương án sản xuất, kinh doanh, ký kết hợp đồng nhân danh hợp tác xã, quản lý thành viên và người lao động [4].

***2.2. Trách nhiệm pháp lý của giám đốc***

*2.2.1. Trách nhiệm dân sự*

Theo quy định tại Điều 166 Luật Doanh nghiệp năm 2020, giám đốc chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại nếu vi phạm nghĩa vụ trung thực, cẩn trọng hoặc vi phạm pháp luật mà gây ra thiệt hại cho doanh nghiệp. Đây là một trong những quy định pháp lý quan trọng nhằm xác định rõ trách nhiệm pháp lý cá nhân của Giám đốc trong việc quản lý và điều hành doanh nghiệp [3].

Trách nhiệm dân sự của giám đốc thể hiện nguyên tắc rằng người giữ vị trí quản lý cao nhất trong tổ chức kinh tế không thể hành động một cách tùy tiện, trái pháp luật hoặc thiếu thận trọng, làm ảnh hưởng đến lợi ích và tài sản của doanh nghiệp mà không phải chịu hậu quả. Quy định này không chỉ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp mà còn tạo ra cơ chế răn đe quan trọng nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm trong công tác quản trị.

Nghĩa vụ trung thực và cẩn trọng là hai tiêu chí pháp lý cơ bản đặt ra cho giám đốc. Trung thực đòi hỏi giám đốc phải minh bạch trong việc sử dụng thông tin nội bộ, không được lợi dụng chức vụ để trục lợi cá nhân hoặc gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Cẩn trọng yêu cầu giám đốc phải thực hiện công việc một cách kỹ lưỡng, tuân thủ quy trình pháp luật và điều lệ doanh nghiệp, đồng thời cân nhắc kỹ lưỡng các rủi ro khi ra quyết định.

Việc vi phạm các nghĩa vụ này có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng như tổn thất tài chính, giảm uy tín doanh nghiệp, thậm chí phá sản. Do đó, quy định trách nhiệm dân sự nhằm buộc giám đốc phải bồi thường thiệt hại đã gây ra là một bước tiến quan trọng để bảo vệ tài sản và quyền lợi của doanh nghiệp, đồng thời duy trì sự công bằng trong quan hệ lao động quản lý.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc xác định trách nhiệm dân sự cá nhân của giám đốc không phải lúc

nào cũng đơn giản. Các cơ quan chức năng và tòa án cần xem xét kỹ lưỡng các yếu tố như mức độ lỗi, nguyên nhân trực tiếp gây thiệt hại, cũng như vai trò của giám đốc trong quá trình ra quyết định. Điều này đòi hỏi phải có hồ sơ, chứng cứ đầy đủ để bảo đảm tính khách quan và công bằng.

Quy định rõ ràng về trách nhiệm bồi thường cá nhân cũng góp phần nâng cao tính minh bạch và chuyên nghiệp trong quản trị doanh nghiệp. Khi biết rằng họ phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình, giám đốc sẽ có xu hướng quản lý cẩn trọng hơn, tránh các hành vi sai phạm, từ đó góp phần làm tăng hiệu quả hoạt động kinh doanh và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp [6].

Ngoài ra, cơ chế này cũng tạo ra sự tin tưởng cho các cổ đông, nhà đầu tư và các bên liên quan, vì họ được bảo vệ trước các rủi ro do sai phạm của người quản lý. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và yêu cầu về quản trị doanh nghiệp minh bạch, chuyên nghiệp ngày càng cao.

Tóm lại, quy định tại Điều 166 Luật Doanh nghiệp 2020 về trách nhiệm dân sự của Giám đốc không chỉ bảo vệ lợi ích doanh nghiệp mà còn góp phần xây dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, nâng cao chất lượng quản trị và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Đây là một trong những điểm then chốt giúp hoàn thiện hệ thống pháp luật doanh nghiệp Việt Nam hiện đại [3].

*2.2.2. Trách nhiệm hành chính*

Giám đốc của các tổ chức kinh tế có thể chịu trách nhiệm hành chính khi thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến hoạt động kinh doanh và quản lý doanh nghiệp. Cụ thể, nếu giám đốc ký kết hợp đồng trái với quy định pháp luật hoặc điều lệ công ty, hoặc không tuân thủ đúng các quy định về kế toán, thuế, bảo hiểm xã hội, họ có thể bị xử phạt hành chính theo quy định hiện hành.

Nghị định của Chính phủ số 125/2020/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về thuế, hoá đơn đã quy định chi tiết các mức xử phạt hành chính áp dụng đối với những vi phạm trong lĩnh vực thuế và hóa đơn, trong đó có những hành vi do người quản lý doanh nghiệp, như giám đốc, thực hiện. Việc xử phạt này nhằm đảm bảo tính kỷ luật và sự nghiêm minh của pháp luật, đồng thời góp phần tăng cường trách nhiệm của giám đốc trong việc chấp hành các nghĩa vụ pháp lý của doanh nghiệp [5].

Các mức phạt được quy định rõ ràng, từ cảnh cáo đến phạt tiền với số tiền tùy theo mức độ vi phạm, đồng thời có thể áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả khác. Qua đó, chế tài hành chính không chỉ có tác dụng răn đe mà còn giúp doanh nghiệp nhanh chóng khắc phục vi phạm, duy trì hoạt động đúng pháp luật và bảo vệ quyền lợi của các bên liên quan [10].

*2.2.3. Trách nhiệm hình sự*

Trong một số trường hợp nghiêm trọng, giám đốc các tổ chức kinh tế có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự khi thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng cho doanh nghiệp hoặc Nhà nước. Những hành vi này bao gồm lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, trốn thuế, thao túng giá chứng khoán, hoặc cố ý công bố thông tin sai lệch gây tổn thất nghiêm trọng đến quyền lợi của nhà đầu tư và các bên liên quan.

Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi bổ sung năm 2017, đã quy định cụ thể trách nhiệm hình sự đối với những hành vi vi phạm trong lĩnh vực kế toán, tài chính do người quản lý doanh nghiệp gây ra, trong đó Điều 205 và Điều 206 là những điều khoản trọng yếu. Cụ thể, Điều 205 quy định về tội "lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản" khi người quản lý lợi dụng vị trí, quyền hạn để chiếm đoạt tài sản của doanh nghiệp hoặc đối tác. Điều 206 quy định về tội "Trốn thuế" đối với những cá nhân có hành vi gian lận thuế, cố tình kê khai sai hoặc không nộp thuế theo quy định của pháp luật [2].

Việc hình sự hóa các hành vi vi phạm này không chỉ nhằm xử lý nghiêm minh những trường hợp cố ý vi phạm, mà còn là biện pháp răn đe quan trọng để ngăn chặn hành vi tham nhũng, gian lận tài chính, và các hành vi phi đạo đức khác trong quản lý doanh nghiệp. Điều này góp phần tăng cường tính minh bạch và nâng cao trách nhiệm của người quản lý trong doanh nghiệp, từ đó củng cố niềm tin của nhà đầu tư, đối tác và xã hội vào môi trường kinh doanh.

Ngoài ra, trách nhiệm hình sự còn đi kèm với các biện pháp bổ sung như tịch thu tài sản, cấm đảm

nhiệm chức vụ quản lý trong doanh nghiệp, giúp đảm bảo rằng người vi phạm không tiếp tục gây ra thiệt hại cho doanh nghiệp hoặc nền kinh tế.

***2.3. Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành về giám đốc của các tổ chức kinh tế***

*2.3.1. Hoàn thiện và đồng bộ hóa các quy định về người đại diện theo pháp luật giữa các văn bản pháp luật*

Hiện nay, trong hệ thống pháp luật Việt Nam tồn tại sự không đồng nhất nhất định giữa quy định của Luật Doanh nghiệp 2020 và Bộ luật Dân sự 2015 về khái niệm và quyền hạn của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp. Sự khác biệt này đặc biệt rõ nét trong những trường hợp doanh nghiệp có nhiều người đại diện hoặc khi giám đốc không trực tiếp có quyền đại diện theo pháp luật [1], [3].

Theo Luật Doanh nghiệp, người đại diện theo pháp luật là cá nhân được doanh nghiệp chỉ định hoặc được luật định để thực hiện các quyền, nghĩa vụ của pháp nhân trong các giao dịch với bên thứ ba. Luật cũng cho phép doanh nghiệp có thể có nhiều người đại diện theo pháp luật, ví dụ như Chủ tịch Hội đồng quản trị, giám đốc, tổng giám đốc hoặc các cá nhân khác tùy theo điều lệ công ty. Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp chưa quy định chi tiết về phạm vi và mức độ quyền đại diện của từng người, dẫn đến trường hợp các cá nhân cùng có quyền đại diện nhưng không có sự phân định rõ ràng, gây khó khăn trong thực tiễn áp dụng [1].

Trong khi đó, Bộ luật Dân sự 2015 xác định người đại diện theo pháp luật chủ yếu tập trung vào việc đại diện toàn diện cho pháp nhân trong mọi giao dịch dân sự, và có quan điểm chặt chẽ hơn về phạm vi quyền hạn của người đại diện, nhằm bảo vệ quyền lợi của bên thứ ba khi giao dịch với pháp nhân [1]. Sự không thống nhất này tạo ra những khoảng trống pháp lý và rủi ro trong quá trình quản lý, nhất là khi giám đốc không được ủy quyền đại diện hoặc quyền hạn đại diện không được quy định rõ trong điều lệ. Điều này có thể dẫn đến tranh chấp pháp lý, khi các giao dịch do giám đốc ký kết bị xem là vô hiệu hoặc không hợp pháp, gây thiệt hại cho doanh nghiệp và bên thứ ba. Do vậy, việc hoàn thiện và đồng bộ hóa các quy định về người đại diện theo pháp luật giữa các văn bản pháp luật là rất cần thiết để đảm bảo tính minh bạch, hiệu quả và ổn định trong quản trị doanh nghiệp, đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền lợi của các bên liên quan.

Từ thực tiễn trên, tác giả đưa ra kiến nghị sau:

- Hoàn thiện và đồng bộ hóa các quy định pháp luật liên quan đến người đại diện theo pháp luật trong Luật Doanh nghiệp và Bộ luật Dân sự, nhằm tạo sự thống nhất về khái niệm, phạm vi và quyền hạn của người đại diện.

- Quy định rõ ràng, chi tiết hơn về quyền đại diện của từng cá nhân, nhất là trong các trường hợp doanh nghiệp có nhiều người đại diện, nhằm tránh xung đột quyền hạn và đảm bảo tính pháp lý của các giao dịch.

- Yêu cầu đăng ký, công khai quyền đại diện theo pháp luật trong hồ sơ doanh nghiệp để tăng cường tính minh bạch và thuận tiện cho bên thứ ba khi giao dịch.

- Xây dựng cơ chế xử lý tranh chấp liên quan đến quyền đại diện, giảm thiểu rủi ro pháp lý và bảo vệ lợi ích doanh nghiệp, cổ đông và đối tác.

*2.3.2. Hoàn thiện quy định về kiêm nhiệm chức vụ*

Hiện nay, pháp luật Việt Nam không có quy định chặt chẽ cấm giám đốc cùng lúc điều hành nhiều doanh nghiệp, kể cả những doanh nghiệp có thể cạnh tranh trực tiếp hoặc là đối thủ trên thị trường, nếu điều lệ công ty không có những giới hạn cụ thể về vấn đề này. Tình trạng giám đốc kiêm nhiệm nhiều chức vụ quản lý trong các tổ chức kinh tế khác nhau đang gây ra những hệ lụy tiêu cực, nổi bật nhất là xung đột lợi ích và khó khăn trong việc kiểm soát hành vi tư lợi cá nhân. Xung đột lợi ích phát sinh khi giám đốc không thể đồng thời bảo vệ tối đa lợi ích cho tất cả các doanh nghiệp mình quản lý, đặc biệt khi các doanh nghiệp đó hoạt động trong cùng ngành hoặc thị trường tương tự. Việc này dẫn đến nguy cơ thông tin bị lộ lọt, cạnh tranh không lành mạnh, hoặc ưu tiên quyền lợi cho một doanh nghiệp nhằm gây thiệt hại cho doanh nghiệp khác [9].

Bên cạnh đó, việc thiếu cơ chế giám sát chặt chẽ cũng tạo điều kiện cho hành vi tư lợi cá nhân của giám đốc, ví dụ như sử dụng tài nguyên, thời gian làm việc, hay cơ hội kinh doanh của một doanh nghiệp nhằm phục vụ mục đích cá nhân hoặc doanh nghiệp khác. Điều này làm giảm hiệu quả quản trị, ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh và giá trị của doanh nghiệp.

Để hạn chế tình trạng này, các doanh nghiệp cần xây dựng các quy định trong điều lệ về việc kiêm nhiệm chức vụ, đồng thời cơ quan quản lý nhà nước cũng nên có quy định bổ sung để phòng ngừa và xử lý các trường hợp xung đột lợi ích. Việc minh bạch trong công bố thông tin về các chức vụ kiêm nhiệm cũng góp phần nâng cao trách nhiệm giải trình và hiệu quả kiểm soát trong quản trị doanh nghiệp [9]. Đồng thời, bổ sung quy định giới hạn số lượng doanh nghiệp mà một cá nhân có thể đồng thời giữ chức giám đốc hoặc các chức danh tương đương, nhất là đối với các doanh nghiệp hoạt động trong cùng ngành hoặc có quan hệ cạnh tranh trực tiếp; yêu cầu các doanh nghiệp phải có quy định cụ thể trong điều lệ về vấn đề kiêm nhiệm chức vụ, đồng thời minh bạch công khai danh sách các chức vụ kiêm nhiệm của giám đốc. Ngoài ra, cũng cần xây dựng cơ chế giám sát chặt chẽ hơn, bao gồm vai trò của Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát và cơ quan nhà nước có thẩm quyền để phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi xung đột lợi ích, tư lợi cá nhân; tăng cường công tác tuyên truyền, đào tạo, nâng cao nhận thức của các chủ doanh nghiệp, giám đốc và các bên liên quan về tác hại của việc kiêm nhiệm không kiểm soát.

*2.3.3. Hoàn thiện các quy định về chế tài đối với giám đốc*

Hệ thống chế tài pháp lý quy định về trách nhiệm dân sự và hình sự của giám đốc trong các tổ chức kinh tế hiện nay đã có những bước tiến đáng kể nhằm tăng cường sự minh bạch và trách nhiệm trong quản trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế, các chế tài này vẫn tồn tại nhiều điểm hạn chế như chồng chéo, thiếu hiệu lực, và khó khăn trong việc áp dụng.

Một trong những khó khăn lớn nhất là việc chứng minh mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm của giám đốc và hậu quả thiệt hại xảy ra đối với doanh nghiệp. Hậu quả thiệt hại trong hoạt động kinh doanh thường mang tính phức tạp, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khách quan và chủ quan khác nhau, khiến cho việc xác định trách nhiệm pháp lý của giám đốc không dễ dàng. Điều này dẫn đến tình trạng một số vụ việc không thể truy cứu trách nhiệm một cách triệt để hoặc phải kéo dài thời gian điều tra, xét xử [10].

Bên cạnh đó, sự chồng chéo giữa các quy định dân sự, hành chính và hình sự cũng gây khó khăn trong việc lựa chọn và áp dụng chế tài phù hợp, đồng thời làm giảm hiệu quả răn đe và ngăn ngừa vi phạm. Một số quy định còn thiếu rõ ràng về thẩm quyền xử lý và trình tự thủ tục, dẫn đến sự không đồng bộ và thiếu nhất quán trong thực tiễn.

Ngoài ra, năng lực và kinh nghiệm của cơ quan thực thi pháp luật, cũng như các công cụ kỹ thuật hỗ trợ điều tra còn hạn chế, cũng ảnh hưởng đến khả năng xử lý các vi phạm liên quan đến trách nhiệm của giám đốc. Điều này đòi hỏi cần có sự cải thiện đồng bộ về mặt pháp lý, tổ chức và nguồn lực để hệ thống chế tài phát huy hiệu quả tối đa [10].

Từ thực tiễn trên, tác giả đưa ra một số kiến nghị sau:

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật để phân định rõ ràng trách nhiệm dân sự, hành chính và hình sự của giám đốc nhằm tránh chồng chéo, mâu thuẫn và tạo thuận lợi trong quá trình áp dụng pháp luật.

- Xây dựng quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi vi phạm, tiêu chí chứng minh lỗi và mức thiệt hại, nhằm giúp cơ quan có thẩm quyền dễ dàng xác định mối quan hệ nhân quả và xử lý trách nhiệm pháp lý.

- Tăng cường năng lực và trang bị công cụ kỹ thuật cho cơ quan điều tra, kiểm sát và tòa án để nâng cao hiệu quả truy cứu trách nhiệm, rút ngắn thời gian giải quyết vụ việc.

- Xây dựng cơ chế xử lý nhanh các vụ việc vi phạm của giám đốc, đảm bảo tính nghiêm minh, kịp thời, đồng thời tạo cơ chế răn đe hiệu quả để ngăn ngừa các vi phạm trong tương lai.

- Đẩy mạnh phối hợp liên ngành giữa các cơ quan quản lý nhà nước, ngành tư pháp và tổ chức doanh nghiệp trong công tác giám sát, phát hiện và xử lý vi phạm.

*Xem tiếp trang 216*