

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ NGƯỜI ĐƯỢC ỦY QUYỀN TỪ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ HỌC THUYẾT ĐẠI DIỆN

VŨ THỊ LỆ THU
NGUYỄN ĐOÀN KIM THOẠI
Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Nhận bài ngày 09/6/2026. Sửa chữa xong 29/6/2026. Duyệt đăng 05/7/2026.

Abstract

Delegation of authority is an essential mechanism for distributing power and improving corporate governance. However, Vietnamese law currently focuses mainly on the establishment and termination of authorization, while providing limited standards governing the conduct of authorized representatives. Using analytical, theoretical, and comparative legal approaches, particularly with reference to the laws of the United Kingdom and France, this article identifies key legal gaps. The findings show that Vietnam still lacks core provisions on the duty of loyalty, the duty of care, and mechanisms for controlling conflicts of interest involving authorized representatives. The article therefore proposes improvements to the legal framework to address these shortcomings. Establishing a clear system of conduct standards would strengthen internal governance and enhance the legal safety of corporate transactions.

Keywords: Agency theory, delegation of authority, duty of loyalty, duty of care, corporate governance.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh kinh tế và xã hội ngày càng phát triển phức tạp, việc một cá nhân hay tổ chức tự mình đứng ra xử lý mọi công việc pháp lý là điều khó có thể thực hiện. Chính vì vậy, cơ chế đại diện theo ủy quyền đã xuất hiện như một giải pháp tất yếu, giúp các chủ thể vượt qua những rào cản về khoảng cách địa lý, quỹ thời gian hạn hẹp cũng như sự thiếu hụt kiến thức chuyên ngành. Mặc dù Bộ luật Dân sự năm 2015 và Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã đặt ra những nền móng pháp lý cơ bản cho hoạt động ủy quyền tại Việt Nam, nhưng sự bùng nổ của công nghệ số đang làm phát sinh nhiều giao dịch vô cùng tinh vi. Trong bối cảnh đó, việc áp dụng chung một tiêu chuẩn quá đơn giản cho người được ủy quyền đang tiềm ẩn rất nhiều nguy cơ. Hiện nay, luật pháp mới chỉ dừng lại ở yêu cầu người nhận ủy quyền có “đủ năng lực hành vi dân sự” mà quên mất các đòi hỏi quan trọng khác về trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức hay các quy tắc ngăn chặn việc trục lợi cá nhân tương ứng trong quản lý doanh nghiệp. Khoảng trống pháp lý này đòi hỏi phải nghiên cứu, học hỏi các học thuyết lớn và mô hình quốc tế để nâng cấp bộ tiêu chuẩn chọn người ủy quyền sao cho chặt chẽ và hiệu quả.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu

Sự hình thành của Lý thuyết đại diện được đánh dấu rõ nét qua công trình nền tảng của Jensen và Meckling (1976). Trong đó, quan hệ đại diện được định nghĩa trực tiếp là: “Một hợp đồng trong đó một hoặc nhiều người (người ủy quyền) thuê một người khác (người đại diện) thực hiện một số dịch vụ thay mặt cho họ, bao gồm việc ủy thác một số quyền ra quyết định cho người đại diện” (Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1976). Lý thuyết đại diện (agency theory) là một trong những nền tảng lý luận quan trọng để phân tích các quan hệ ủy quyền trong quản lý công ty. Về bản chất, lý thuyết này tập trung vào mối quan hệ giữa “người ủy quyền” và “người được ủy quyền”, trong đó người được ủy quyền thay mặt người ủy quyền thực hiện các công việc nhất định và đưa ra các quyết định liên quan đến lợi ích của bên ủy

Email: vtlthu@ctu.edu.vn.

quyền. Công trình kinh điển của Jensen, M. C. và Meckling, W. H. đã đặt nền móng cho lý thuyết này khi cho rằng mối quan hệ đại diện luôn tiềm ẩn xung đột lợi ích do sự tách biệt giữa quyền sở hữu và quyền quản lý trong công ty hiện đại (Jensen, M. C. & Meckling, W. H., 1976). Theo đó, người đại diện có thể không hành động hoàn toàn vì lợi ích tối đa của người ủy quyền, từ đó phát sinh cái gọi là “chi phí đại diện” và khởi nguồn của xung đột lợi ích.

Một cách khái quát, “mối quan hệ đại diện được thiết lập giữa hai hay nhiều bên khi mà một trong các bên này, gọi là người đại diện (agent), hành động như một đại diện của bên kia, được gọi là người ủy quyền (principal), trong một bối cảnh ra quyết định đặc biệt” (Ross, 1973). Lý thuyết đại diện đã được phát triển từ những năm 1967, với mục đích nghiên cứu hành vi tổ chức và tầm ảnh hưởng của các yếu tố tình huống đến các doanh nghiệp. Học thuyết đại diện xoay quanh các câu hỏi: Tại sao chủ doanh nghiệp phải chia sẻ quyền lực (cho nhà quản lý) và quyền sở hữu (cho các cổ đông khác), khi biết rằng lợi nhuận thu được sẽ giảm nếu anh ta tự mình điều hành và sở hữu doanh nghiệp? Ai thực sự là người nắm quyền kiểm soát doanh nghiệp: cổ đông hay nhà quản lý? Doanh nghiệp được tổ chức, quản lý và kiểm soát như thế nào, để đảm bảo sự ổn định trên cơ sở thỏa mãn lợi ích của các bên? (Trần Phúc Hậu, 2023).

Khi nói đến vai trò của lý thuyết đại diện, có thể nói lý thuyết này đóng vai trò rất quan trọng khi giải quyết các vấn đề trong các doanh nghiệp có sự phân chia quyền sở hữu và quyền quản lý (Nguyễn Thị Thanh, 2021).

Quan hệ giữa các cổ đông và người quản lý công ty được hiểu như là quan hệ đại diện – hay quan hệ ủy thác. Mối quan hệ này được coi như là quan hệ hợp đồng mà theo đó các cổ đông (những người chủ - principals), bổ nhiệm, chỉ định người khác, người quản lý công ty (người thụ ủy - agents), để thực hiện việc quản lý công ty cho họ mà trong đó bao gồm cả việc trao thẩm quyền để ra quyết định định đoạt tài sản của công ty. Lý thuyết về đại diện cho rằng, nếu cả hai bên trong mối quan hệ này (cổ đông và người quản lý công ty) đều muốn tối đa hóa lợi ích của mình, thì có cơ sở để tin rằng người quản lý công ty sẽ không luôn luôn hành động vì lợi ích tốt nhất cho người chủ, tức các cổ đông và công ty (Bùi Xuân Hải, 2007).

Trong các tài liệu nghiên cứu ở Việt Nam, khái niệm về ủy quyền được diễn giải theo nhiều cách nhưng nhìn chung đều có sự tương đồng về bản chất. Theo Từ điển Tiếng Việt, ủy quyền là việc giao cho người khác (cá nhân, pháp nhân) thực hiện các giao dịch pháp lý nhân danh lợi ích của mình, trong phạm vi pháp luật quy định (Trường Đại học Luật Hà Nội, 1999). Cách hiểu này cho thấy quan hệ ủy quyền chỉ xoay quanh việc chuyển giao quyền, không bao gồm việc chuyển giao nghĩa vụ. Đồng thời, việc sử dụng cụm từ “một số quyền” cũng thể hiện rằng không phải mọi quyền của bên ủy quyền đều có thể được trao cho người khác thực hiện thay.

Dưới góc độ của pháp luật Dân sự, quan hệ ủy quyền được ghi nhận thông qua chế định hợp đồng ủy quyền, theo đó bên được ủy quyền nhân danh bên ủy quyền thực hiện công việc trong phạm vi được giao và bên ủy quyền chỉ phải chịu trách nhiệm đối với các cam kết do bên được ủy quyền xác lập hợp pháp (Điều 562 Bộ luật Dân sự năm 2015).

Từ các cách tiếp cận trên có thể hiểu, ủy quyền là việc một chủ thể chuyển giao cho chủ thể khác quyền nhân danh mình thực hiện một hoặc một số công việc nhất định trong phạm vi được xác lập, trên cơ sở đó làm phát sinh hậu quả pháp lý đối với bên ủy quyền.

Trong tác phẩm “Comparative Company Law” xác định nhóm nghĩa vụ cốt lõi của người quản lý doanh nghiệp gồm nghĩa vụ trung thành (duty of loyalty), nghĩa vụ thiện chí (good faith) và nghĩa vụ cẩn trọng (duty of care). Đây được xem là nền tảng lý luận quan trọng để xác định tiêu chuẩn pháp lý của người được ủy quyền (Andreas Cahn & David C. Donald (2018).

Hay, tiêu chuẩn của người quản lý doanh nghiệp trong pháp luật hiện đại không chỉ dừng ở nghĩa vụ trung thành và cẩn trọng mà còn mở rộng sang các yêu cầu về minh bạch, trách nhiệm giải trình và giám sát rủi ro doanh nghiệp (Jennifer G. Hill, 2020). Hay người được ủy quyền phải thực hiện quyền hạn trên cơ sở thiện chí, trung thực và tránh xung đột lợi ích, bởi đây là những tiêu chuẩn cốt lõi bảo đảm niềm tin giữa chủ thể trao quyền và chủ thể nhận ủy quyền (Thomas Lee Hazen & Lisa Love Hazen, 2012).

Từ lý thuyết đại diện có thể thấy rằng, khi một chủ thể được trao quyền thay mặt chủ thể khác thực hiện công việc thì đồng thời cũng phát sinh nguy cơ lạm dụng quyền lực và xung đột lợi ích. Vì vậy, pháp luật hiện đại đặt ra các tiêu chuẩn như nghĩa vụ trung thành, nghĩa vụ cẩn trọng và cơ chế kiểm soát xung đột lợi ích nhằm bảo đảm người được ủy quyền thực hiện quyền hạn vì lợi ích của bên ủy quyền.

2.2. Quy định về tiêu chuẩn của người được ủy quyền trong pháp luật Việt Nam và khó khăn, bất cập trong thực tiễn thực hiện

2.2.1. Quy định về tiêu chuẩn của người được ủy quyền

Trong pháp luật doanh nghiệp, quy định về tiêu chuẩn, điều kiện của người được ủy quyền không chỉ áp dụng cho công ty trách nhiệm hữu hạn và mà còn áp dụng cho công ty cổ phần: “a) Không thuộc đối tượng quy định tại khoản 2 Điều 17 của Luật này; b) Thành viên, cổ đông là doanh nghiệp nhà nước theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 88 của Luật này không được cử người có quan hệ gia đình của người quản lý công ty và của người có thẩm quyền bổ nhiệm người quản lý công ty làm người đại diện tại công ty khác; c) Tiêu chuẩn và điều kiện khác do Điều lệ công ty quy định” (Luật Doanh nghiệp, 2020, khoản 5 Điều 14). Nội dung nêu này đồng nghĩa với việc người được tổ chức là thành viên, cổ đông công ty ủy quyền để quản lý phần vốn góp của của tổ chức đó tại công ty phải không thuộc một trong các trường hợp “không có quyền” thành lập và quản lý doanh nghiệp.

Trong hệ thống pháp luật dân sự, tiêu chuẩn của người được ủy quyền không được quy định như một chế định độc lập mà được suy ra từ các điều kiện chung về chủ thể tham gia giao dịch dân sự. Bộ luật Dân sự năm 2015 tiếp cận quan hệ ủy quyền trên cơ sở nguyên tắc tự do thỏa thuận, theo đó người được ủy quyền chỉ cần có tư cách chủ thể hợp pháp và khả năng nhận thức, làm chủ hành vi tương ứng với phạm vi công việc được giao. Cụ thể “Cá nhân, pháp nhân có thể ủy quyền cho cá nhân, pháp nhân khác xác lập, thực hiện giao dịch dân sự” (Bộ luật Dân sự, 2015, khoản 1 Điều 138). Đồng thời, quy định một trong các điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự là: “Chủ thể có năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự phù hợp với giao dịch dân sự được xác lập” (Bộ luật Dân sự, 2015, Điều 117).

Có thể nói, trong hệ thống pháp luật dân sự, tiêu chuẩn của người được ủy quyền không được quy định như một chế định độc lập mà được suy ra từ các điều kiện chung về chủ thể tham gia giao dịch dân sự. Bộ luật Dân sự năm 2015 tiếp cận quan hệ ủy quyền trên cơ sở nguyên tắc tự do thỏa thuận, theo đó người được ủy quyền chỉ cần có tư cách chủ thể hợp pháp và khả năng nhận thức, làm chủ hành vi tương ứng với phạm vi công việc được giao. Pháp luật không đặt ra các yêu cầu bổ sung về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm hay tư cách quản lý, mà coi việc lựa chọn người được ủy quyền là quyền tự quyết của bên ủy quyền. Cách tiếp cận này phù hợp với bản chất của các quan hệ ủy quyền dân sự thông thường, nơi phạm vi công việc và mức độ rủi ro pháp lý tương đối hạn chế.

2.2.2. Khó khăn, bất cập trong thực tiễn thực hiện pháp luật

Luật Doanh nghiệp 2020 và các văn bản hướng dẫn hiện nay chủ yếu tập trung vào các tiêu chuẩn mang tính “định lượng” (như độ tuổi, năng lực hành vi, không thuộc đối tượng bị cấm quản lý doanh nghiệp). Tuy nhiên, đối với người nhận ủy quyền quản lý thì các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn cụ thể, kinh nghiệm quản trị tương ứng với quy mô công ty vẫn còn bỏ ngỏ hoặc chỉ quy định chung chung trong Điều lệ. Điều này dẫn đến tình trạng ủy quyền hình thức, khi người nhận ủy quyền không đủ năng lực để thực hiện chức trách, gây đình trệ hoạt động kinh doanh.

Trong khi người đại diện theo ủy quyền của cổ đông/thành viên là tổ chức được quy định khá rõ về trách nhiệm (Luật Doanh nghiệp, 2020, Điều 15), thì đối với trường hợp một cá nhân quản lý (như Giám đốc) ủy quyền cho một cá nhân khác thực hiện nhiệm vụ quản trị thường xuyên, khung pháp lý về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm liên đới vẫn chưa đủ độ sắc nét. Thực tế phát sinh khó khăn khi xác định người nhận ủy quyền là “người quản lý thực tế” hay chỉ là người thực hiện hành vi hành chính.

Khó khăn lớn nhất hiện nay là việc kiểm soát tình trạng “người nhận ủy quyền” hành động vì lợi ích cá nhân hoặc lợi ích của bên thứ ba hơn là lợi ích của công ty. Pháp luật hiện hành chưa có cơ chế giám sát hữu

hiệu đối với các tiêu chuẩn về “sự độc lập” của người nhận ủy quyền trong các giao dịch có khả năng tư lợi.

Theo Bản án số 10/2021/KDTM-PT ngày 02/4/2021 do Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng ban hành, nội dung về “*tranh chấp giữa thành viên công ty với công ty quyền sở hữu vốn góp, giữa thành viên công ty với nhau giao dịch chuyển nhượng cổ phần, huỷ con dấu công ty, quá trình quản lý công ty*” là một minh chứng thực tiễn điển hình, phơi bày những rào cản và hạn chế trong cơ chế kiểm soát tư cách của người nhận ủy quyền trong quản trị công ty (Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng, 2021). Qua các tình tiết tranh chấp về việc chuyển nhượng cổ phần và quyền kiểm soát con dấu, vụ án này đã chỉ ra những điểm hạn chế trong quy định về việc định danh và xác định giới hạn thẩm quyền của bên nhận ủy quyền khi thực hiện các giao dịch đại diện cho cổ đông hoặc pháp nhân.

Một là, sự bất khả thi trong việc kiểm chứng năng lực và tư cách thực tế: Dù khuôn khổ pháp luật và Điều lệ doanh nghiệp đã thiết lập các rào cản kỹ thuật về điều kiện đối với cá nhân nhận ủy quyền quản lý vốn, song thực tiễn thi hành cho thấy một sự lỏng lẻo đáng kể trong khâu thẩm định tính xác thực của văn bản ủy quyền cũng như năng lực hành vi tại thời điểm giao dịch. Chính sự thiếu hụt trong cơ chế hậu kiểm này đã tạo kẽ hở để bên nhận ủy quyền thực hiện các hành vi lạm quyền, vượt quá phạm vi đại diện, hoặc thậm chí là lợi dụng tín nhiệm để chiếm giữ trái phép hồ sơ và con dấu doanh nghiệp, nhằm thu tóm quyền lực điều hành.

Hai là, sự đứt gãy trong nhận thức pháp lý và cơ kiểm soát: Diễn biến của bản án phản ánh tình trạng lúng túng của các bên liên quan khi đối diện với các giao dịch có tính chất phức tạp, nơi ranh giới giữa tư cách cá nhân và tư cách đại diện tổ chức của người nhận ủy quyền bị xóa nhòa trong các hợp đồng chuyển nhượng vốn. Việc thiếu vắng một bộ lọc hiệu quả ngay tại giai đoạn đăng ký thay đổi thành viên đã khiến các tiêu chuẩn pháp lý về người nhận ủy quyền chỉ dừng lại ở mức độ hình thức. Điều này vô hình trung biến cơ chế ủy quyền thành công cụ để hợp thức hóa các sai phạm trong quản trị nội bộ.

Những xung đột pháp lý này không chỉ dẫn đến tình trạng tranh tụng kéo dài qua nhiều cấp tòa gây tổn thất tài chính nghiêm trọng, mà còn là lời cảnh báo về tính hiệu lực của các quy định hiện hành. Rõ ràng, các tiêu chuẩn về người nhận ủy quyền hiện nay vẫn thiếu sự linh hoạt và sự khắt khe cần thiết để đẩy lùi các hành vi trục lợi, đồng thời đặt ra thách thức lớn cho các cơ quan thực thi pháp luật trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của nhóm cổ đông thiểu số trước các rủi ro quản trị.

2.3. Kinh nghiệm từ quốc tế và tiếp cận từ học thuyết đại diện

Trong pháp luật Anh, việc ủy quyền trong quản lý công ty được đặt trong khuôn khổ các nghĩa vụ ủy thác của giám đốc theo Companies Act 2006. Người được ủy quyền, khi thực hiện các quyền quản lý được giao sẽ bị ràng buộc bởi các nghĩa vụ trung thực, tránh xung đột lợi ích (Điều 175), nghĩa vụ cẩn trọng (Điều 174) và nghĩa vụ hành động vì lợi ích tốt nhất của công ty (Điều 172). Tiêu chuẩn của người được ủy quyền vì vậy không chỉ được đánh giá dựa trên năng lực chủ thể, mà còn dựa trên khả năng đáp ứng các chuẩn mực hành vi của người quản lý. Điều này đồng nghĩa với việc pháp luật Anh gián tiếp đặt ra yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm và đạo đức nghề nghiệp đối với người được ủy quyền thông qua cơ chế nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý. Việc không đáp ứng các chuẩn mực này sẽ dẫn đến trách nhiệm pháp lý trực tiếp của người được ủy quyền, thậm chí trong một số trường hợp có thể làm phát sinh trách nhiệm của Hội đồng quản trị nếu việc lựa chọn và giám sát người được ủy quyền không được thực hiện một cách hợp lý.

Nếu so sánh với pháp luật Anh quốc, có thể thấy sự khác biệt rõ nét trong cách tiếp cận đối với tiêu chuẩn của người được ủy quyền trong quản lý công ty. Pháp luật Việt Nam, chịu ảnh hưởng chủ yếu của tư duy ủy quyền dân sự, chỉ yêu cầu người được ủy quyền có năng lực hành vi dân sự phù hợp với giao dịch được ủy quyền, mà không thiết lập các tiêu chuẩn pháp lý riêng gắn với tính chất quản lý và điều hành doanh nghiệp. Ngược lại, pháp luật Anh không xây dựng tiêu chuẩn của người được ủy quyền như một điều kiện hình thức, mà gắn chặt tiêu chuẩn này với địa vị pháp lý và nghĩa vụ của người quản lý công ty.

Theo Adam Smit (1973) Người quản lý của các công ty (thường trong công ty cổ phần) là người quản lý tài chính của người khác chứ không phải của chính họ, nên không thể mong đợi rằng họ sẽ giám sát, quản lý nó với sự cảnh giác, lo lắng và nghiêm túc như cách mà các chủ sở hữu công ty của

chính họ thường phải làm (Nguyễn Thị Anh, Trần Huỳnh Thanh Nghị và Nguyễn Ngọc Trâm Anh, 2025). Từ đó cho thấy việc lựa chọn người quản lý thường được quan tâm bởi nhiều tiêu chí. Cụ thể, lý thuyết đại diện định hướng các chủ thể ủy quyền ưu tiên lựa chọn những người quản lý có khả năng gắn kết lợi ích cá nhân với lợi ích của doanh nghiệp, thông qua các tiêu chí như tính minh bạch, uy tín nghề nghiệp và khả năng chịu trách nhiệm. Đồng thời, các cơ chế khuyến khích và ràng buộc (như thù lao theo hiệu quả, trách nhiệm pháp lý, hoặc cơ chế giám sát nội bộ) cũng được thiết kế ngay từ giai đoạn lựa chọn nhằm hạn chế hành vi cơ hội của người quản lý. Nói cách khác, việc lựa chọn người được ủy quyền không chỉ là quyết định nhân sự mà còn là một quyết định mang tính cấu trúc quản trị, phản ánh nỗ lực giảm thiểu chi phí đại diện và bảo đảm sự phù hợp lợi ích giữa các bên trong công ty.

Có thể thấy lý thuyết đại diện đã chi phối sâu sắc cách thức lựa chọn và kiểm soát người quản lý trong công ty, chuyển trọng tâm từ “tin tưởng cá nhân” sang “thiết kế cơ chế kiểm soát”, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả quản trị và bảo vệ lợi ích của cổ đông trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện đại.

2.4. Hàm ý và đề xuất giải pháp

Để hoàn thiện khung pháp lý về tiêu chuẩn của người được ủy quyền, theo tác giả cần sửa đổi, bổ sung một số điểm trong Luật Doanh nghiệp. Cụ thể, bãi bỏ điểm a khoản 1 Điều 15 nên được bãi bỏ vì các lý do sau: Khoản 2 Điều 17 Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã quy định điều kiện để được tham gia quản lý công ty. Vì vậy, nếu chủ sở hữu, thành viên, cổ đông công ty ủy quyền cho người của mình tham gia vào các công ty mà ở đó họ mặc nhiên trở thành người quản lý thì khoản 2 Điều 17 phải được mặc nhiên áp dụng trước khi họ giữ vị trí quản lý. Nếu trong trường hợp người đại diện không giữ chức vụ quản lý (ví dụ: đối với trường hợp tổ chức là cổ đông ủy quyền cho người của mình quản lý cổ phần trong công ty cổ phần) thì không cần phải tuân thủ những trường hợp không được quản lý doanh nghiệp theo quy định tại khoản 2 Điều 17 của Luật Doanh nghiệp.

Đồng thời, việc hoàn thiện tiêu chuẩn người được ủy quyền theo hướng “Người được ủy quyền thay mặt người đại diện theo pháp luật phải đáp ứng các điều kiện sau: (a) Có đầy đủ năng lực hành vi dân sự theo quy định của Bộ luật Dân sự; (b) Không thuộc đối tượng bị cấm quản lý, điều hành doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp hoặc pháp luật liên quan; (c) Không đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo bản án/quyết định của Tòa án; (d) Có năng lực, phương tiện và quyền tự chủ để thực hiện nhiệm vụ; (e) Có nơi cư trú hợp pháp tại Việt Nam; (đ) Đáp ứng các điều kiện khác theo Điều lệ công ty (nếu có)” hoặc xác lập thứ tự ưu tiên chức danh nhận ủy quyền sẽ góp phần nâng cao tính an toàn pháp lý và hiệu quả quản trị doanh nghiệp.

Hoặc theo một hướng khác thì hiện nay, Điều 15 chủ yếu áp dụng cho người đại diện của tổ chức. Cần mở rộng và chi tiết hóa tiêu chuẩn cho cả cá nhân được ủy quyền quản lý. Thiết nghĩ, cần bổ sung tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn: Đối với các loại hình doanh nghiệp người được ủy quyền quản lý phải có bằng cấp chuyên môn hoặc kinh nghiệm quản trị tối thiểu từ 03 đến 05 năm trong lĩnh vực tương ứng và tiêu chuẩn về người quản lý thực tế cũng như *nghĩa vụ trung thành* như một số quốc gia đã quy định. Bên cạnh đó cần quy định về sự độc lập: Người được ủy quyền không được là người có liên quan của đối tác đang có giao dịch lớn với công ty tại thời điểm nhận ủy quyền (trừ khi được cơ quan quyền lực cao nhất của công ty chấp thuận). Đề xuất này dựa trên nền tảng cốt lõi bắt nguồn từ lý thuyết đại diện, giải quyết mâu thuẫn lợi ích giữa người sở hữu và người điều hành. Khi người quản lý ủy quyền cho một bên thứ ba, rủi ro về “chi phí đại diện” tăng lên đáng kể. Việc luật hóa các tiêu chuẩn về năng lực và tính độc lập chính là thiết lập một rào cản kỹ thuật nhằm bảo vệ lợi ích của cổ đông và chính pháp nhân, đảm bảo người nhận ủy quyền không hành động vì lợi ích cá nhân hoặc lợi ích của người ủy quyền trực tiếp mà quên đi nghĩa vụ đối với công ty. Việc bổ sung các quy định cụ thể này giúp cơ quan tổ tụng có thước đo pháp lý cụ thể để xác định sai phạm, thay vì chỉ căn cứ vào các văn bản ủy quyền hành chính thuần túy. Bên cạnh đó, việc kiến nghị đưa tiêu chuẩn “cẩn trọng và nghĩa vụ hành động một cách tốt nhất vì lợi ích của công ty” cụ thể vào Luật Doanh nghiệp 2020 là sự học hỏi có chọn lọc, giúp hệ thống pháp luật doanh nghiệp Việt Nam tương thích với các chuẩn mực quốc tế.

3. Kết luận

Nhìn nhận một cách tổng thể, việc hoàn thiện các quy định của pháp luật doanh nghiệp Việt Nam về tiêu chuẩn của người được ủy quyền cần được đặt trong sự vận động chung của các học thuyết kinh tế pháp lý đương đại. Sự dung hòa có chọn lọc quy định mang tính linh hoạt của Vương quốc Anh sẽ là bài học kinh nghiệm có thể tham khảo đối với Việt Nam. Dựa trên cơ sở lý luận này, thiết nghĩ có thể xây dựng một hành lang pháp lý cân bằng, vừa bảo đảm không gian tự chủ trong hoạt động thương mại của doanh nghiệp, vừa thiết lập các cơ chế phòng vệ vững chắc cho doanh nghiệp theo hướng hiện đại.

Tài liệu tham khảo

Andreas Cahn, David C. Donald (2018). *Comparative Company Law: Text and Cases on the Laws Governing Corporations in Germany, the UK and the USA (2nd ed.)*. Cambridge University Press.

Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng (2021). *Bản án số 10/2021/KDTM-PT ngày 02/4/2021 về tranh chấp giữa thành viên công ty với công ty quyền sở hữu vốn góp, giữa thành viên công ty với nhau giao dịch chuyển nhượng cổ phần, hủy con dấu công ty, quá trình quản lý công ty*. <https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-giua-thanh-vien-cong-ty-voi-cong-ty-quyen-so-huu-von-gop-giua-thanh-vien-cong-263447>. Truy cập ngày 07/5/2026.

Bùi Xuân Hải (2004). Học thuyết về đại diện và mấy vấn đề của pháp luật công ty Việt Nam. *Tạp chí Khoa học pháp lý*, 4(41). <https://thegioiluat.vn/bai-viet-hoc-thuat/hoc-thuyet-ve-dai-dien-va-may-van-de-cua-phap-luat-cong-ty-viet-nam-5563/>. Truy cập ngày 02/5/2026.

Jennifer G. Hill (2020). Shifting Contours of Directors' Fiduciary Duties and Norms in Comparative Corporate Governance. *UCI Journal of International, Transnational, and Comparative Law*, 5.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4).

Nguyễn Thị Anh, Trần Huỳnh Thanh Nghị, Nguyễn Ngọc Trâm Anh (2025). Học thuyết đại diện và vấn đề kiểm soát các giao dịch có khả năng tư lợi trong công ty cổ phần theo Luật Doanh nghiệp năm 2020. *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, 4(188).

Nguyễn Thị Thanh (2021). *Đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp theo pháp luật doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*. Luận án Tiến sĩ Luật học. Học viện Khoa học xã hội.

Ross (1973). The economic theory of agency: The principal's problem. *American Economic Review*, 63.

Thomas Lee Hazen, Lisa Love Hazen (2012). Punctilios and nonprofit corporate governance: A comprehensive look at nonprofit directors' fiduciary duties. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 14(2).

Trần Phúc Hậu (2023). Lý thuyết đại diện trong nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến kế toán quản trị chi phí trong doanh nghiệp. <https://vaa.net.vn/ly-thuyet-dai-dien-trong-nghien-cuu-nhan-to-anh-huong-den-ke-toan-quan-tri-chi-phi-trong-doanh-nghiep/>, ngày 24/10/2023.

Trường Đại học Luật Hà Nội (1999). *Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học*. NXB Công an nhân dân.