BẢN TIN PHÁP LUẬT

Số 18/2015

TIN TIÊU ĐIỂM:

Tài chính – Ngân hàng

Quy định về cho vay có bảo lãnh của Quỹ bảo lãnh tín dụng

Ngày 04/05/2015, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã ban hành Thông tư số 05/2015/TT-NHNN hướng dẫn các tổ chức tín dụng phối hợp với Quỹ bảo lãnh tín dụng trong cho vay có bảo lãnh của Quỹ bảo lãnh tín dụng theo quy định tại Quyết định số 58/2013/QĐ-TTg ngày 15/10/2013 của Thủ tướng Chính phủ

Theo quy định tại Thông tư này, trước khi thực hiện cho vay có bảo lãnh của Quỹ bảo lãnh tín dụng, bên cho vay và Quỹ bảo lãnh tín dụng thực hiện ký thỏa thuận khung hoặc thỏa thuận từng lần về việc phối hợp cho vay có bảo lãnh của Quỹ bảo lãnh tín dụng để thống nhất các nội dung phù hợp về cho vay đối với khách hàng. Các nội dung thỏa thuận bao gồm: Trình tự phối hợp giữa các bên trong việc tiếp nhận, thẩm định hồ sơ, giải quyết nhu cầu vay vốn có bảo lãnh của khách hàng; các nội dung liên quan đến phối hợp trong việc cung cấp chứng từ giải ngân, thực hiện kiểm tra, giám sát quá trình sử dụng vốn vay; các biện pháp thu hồi nợ bên cho vay sẽ áp dụng trong trường hợp đến hạn trả nợ mà khách hàng không trả được hoặc trả không đầy đủ và trách nhiệm phối hợp của các bên trong chuyển giao quyền tiếp nhận và xử lý tài sản bảo đảm bảo lãnh cho bên cho vay trong trường hợp Quỹ bảo lãnh tín dụng từ chối thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh...

Khi đó, Quỹ bảo lãnh tín dụng có trách nhiệm chuyển giao ngay quyền tiếp nhận và xử lý tài sản bảo đảm bảo lãnh của khách hàng cho bên cho vay theo nội dung các văn bản thỏa thuận nêu trên; bên cho vay phải hoàn trả bản gốc chứng thư bảo lãnh cho Quỹ bảo lãnh tín dụng ngay sau khi Quỹ thực hiện chuyển giao tài sản bảo đảm đầy đủ.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 18/06/2015.

Chứng khoán

Môi giới chứng khoán phái sinh phải có vốn chủ sở hữu từ 80 tỷ đồng

Ngày 05/05/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 42/2015/NĐ-CP về chứng khoán phái sinh và thị trường chứng khoán phái sinh, trong đó nêu rõ, việc kinh doanh chứng khoán phái sinh của tổ chức kinh doanh chứng khoán phải được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện

Cụ thể, đối với hoạt động tự doanh chứng khoán, tổ chức đó phải là công ty chứng khoán có vốn điều lệ, vốn chủ sở hữu từ 600 tỷ đồng trở lên; với hoạt động môi giới chứng khoán, phải có từ 800 tỷ đồng trở lên và được phép thực hiện hoạt động tự doanh chứng khoán phái sinh; với hoạt động tư vấn chứng khoán phái sinh, phải có vốn chủ sở hữu, vốn điều lệ không thấp hơn vốn pháp định theo quy định của pháp luật về chứng khoán. Riêng trường hợp đăng ký kinh doanh cả hoạt động tư vấn, môi giới và tự doanh chứng khoán phái sinh, vốn điều lệ, vốn chủ sở hữu của công ty chứng khoán phải đạt tối thiểu từ 800 tỷ đồng trở lên. Ngoài ra, công ty chứng khoán thực hiện các hoạt động nêu trên của thị trường chứng khoán phái sinh phải không trong quá trình hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc trong tình trạng kiểm soát, kiểm soát đặc biệt, đình chỉ hoạt động, tạm ngừng hoạt động theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

Với dịch vụ bù trừ, thanh toán giao dịch chứng khoán phát sinh, Nghị định này cũng yêu cầu các công ty chứng khoán, ngân hàng thương mại, chi nhánh ngân hàng nước ngoài phải được Ủy ban Chứng khoán Nhà nước cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện cung cấp dịch vụ. Nếu là thành viên lưu ký của Trung tâm Lưu ký chứng khoán Việt Nam phải có vốn điều lệ, vốn chủ sở hữu từ 5.000 tỷ đồng trở lên đối với ngân hàng thương mại và 900 tỷ đồng trở lên đối với công ty chứng khoán; nếu là thành viên bù trừ chung, ngân hàng thương mại và công ty chứng khoán phải có vốn điều lệ, vốn chủ sở hữu đạt 7.000 tỷ đồng và 1.200 tỷ đồng.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/07/2015.

NHẬN ĐỊNH VỀ CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT:

Bộ luật Lao động 2012 (BLLĐ) kể từ thời điểm ban hành đã có những tác động đáng kể tới văn hóa pháp lý trong việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ). Một số các văn bản hướng dẫn của Chính phủ và các Bộ, ban, ngành cũng đã được ban hành nhằm giúp người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) có thêm cơ sở pháp lý cho việc giải quyết các sự kiện phát sinh trong mối quan hệ lao động. Trong số này, NHQuang&Associates xin gửi tới Quý vị một số phân tích về một điều khoản mới của Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động liên quan tới sửa đổi thời hạn HĐLĐ bằng phụ lục HĐLĐ.

Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP (Nghị định 05) hướng dẫn BLLĐ quy định về sửa đổi thời hạn HĐLĐ bằng phụ lục HĐLĐ. Theo đó, thời hạn HĐLĐ chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục HĐLĐ và không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết, trừ trường hợp kéo dài thời hạn HĐLĐ với NLĐ cao tuổi và NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách quy định tại Khoản 6 Điều 192 của BLLĐ.

Quy định này được ban hành có thể nhằm hạn chế các trường hợp sửa đổi thời hạn hợp đồng (thông thường là gia hạn) một cách tùy tiện bằng các phụ lục nhằm "lách" các quy định của BLLĐ về số lượng hợp đồng xác định thời hạn tối đa được ký kết. Ví dụ, NSDLĐ ký hợp đồng có thời hạn một năm với NLĐ, sau đó đã ký thêm nhiều Phụ lục gia hạn một năm một. Hình thức ký hợp đồng như trên khá phổ biến trong thời gian qua, dẫn tới nhiều tranh chấp khi chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt liên quan đến nghĩa vụ thông báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Với quy định mới tại Nghị định 05, các bên trong mối quan hệ lao động chỉ được sửa đổi thời hạn HĐLĐ một lần duy nhất, và sự thay đổi này không được làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết. Loại hợp đồng – theo BLLĐ hiện hành – được phân làm 03 loại: (i) HĐLĐ không xác định thời hạn (không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng); (ii) HĐLĐ xác định thời hạn (xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng); và (iii) HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Có thể thấy rằng, quy định tại Điều 5 của Nghị định 05 có khả năng tác động lớn nhất tới nhóm HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bởi lẽ đối với nhóm HĐLĐ không xác định thời hạn thì việc sửa đổi thời hạn hợp đồng do không được phép làm thay đổi loại hợp đồng nên chỉ có thể thay đổi được thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng. Ví dụ, Công ty A ký HĐLĐ không xác định thời hạn với nhân viên B bắt đầu từ ngày 01/01/2015, tuy nhiên

do công việc mà nhân viên B phải thực hiện không cần phải thực hiện ngay mà bị lùi thời hạn nửa năm. Công ty A và nhân viên B ký Phụ lục cho HĐLĐ, trong đó ghi rõ nội dung sửa đổi là thời điểm bắt đầu hợp đồng được tính từ ngày 01/06/2015. Cũng lưu ý rằng, theo quy định tại Điều 35 BLLĐ, trong trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì phải tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết. Điều này có nghĩa nếu Công ty A không thỏa thuận được với nhân viên B về việc sửa đổi thời điểm bắt đầu của hợp đồng thì nhân viên B vẫn sẽ bắt đầu làm việc theo hợp đồng từ ngày 01/01/2015.

Nhóm HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đều có điểm chung là việc sửa đổi thời hạn cho các hợp đồng thuộc nhóm này có thể là sửa đổi thời điểm bắt đầu và/hoặc thời điểm kết thúc và/hoặc khoảng thời gian thực hiện hợp đồng, miễn là đảm bảo được điều kiện loại hợp đồng không thay đổi. Ví dụ, Công ty A ký hợp đồng xác định thời hạn với nhân viên B có thời hạn 02 năm, từ 01/01/2014 đến 31/12/2015. Sau đó, Công ty A và nhân viên B tiếp tục ký Phụ lục sửa đổi thời hạn HĐLĐ đã ký kết và gia hạn thời điểm kết thúc hợp đồng tới 31/12/2016. Trong trường hợp này, việc ký kết phụ lục hợp đồng nhằm sửa đổi thời hạn là đúng pháp luật. Tuy nhiên, nếu phụ lục gia hạn hợp đồng tới ngày 31/12/2017 thì phụ lục này là không đúng pháp luật bởi lẽ tổng thời hạn của hợp đồng (bao gồm phụ lục sửa đổi) là 04 năm và đã vượt quá thời hạn 36 tháng được quy định đối với hợp đồng xác định thời hạn.

Cần phải hiểu rằng phụ lục HĐLĐ bản chất là một bộ phận của hợp đồng và có hiệu lực như HĐLĐ; trường hợp phụ lục HĐLĐ dùng để sửa đổi HĐLĐ thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi và thời điểm có hiệu lực (BLLĐ, Điều 24). Như vậy, điều khoản về thời hạn được sửa đổi trong phụ lục đã thay thế điều khoản thời hạn trong hợp đồng ban đầu. Đây cũng là lý do khiến bản phụ lục gia hạn thêm 02 năm cho hợp đồng gốc trong ví dụ trên bị coi là sai luật. Trong trường hợp này, có hai quan điểm về hệ quả của việc ký kết phụ lục gia hạn thêm 02 năm.

Quan điểm thứ nhất cho rằng phụ lục đã ký kết sẽ bị coi là vô hiệu. Nói cách khác, thời hạn thực hiện hợp đồng vẫn là hai năm và sau khi thời hạn này kết thúc, do NLĐ vẫn tiếp tục làm việc và các bên không ký kết HĐLĐ mới trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn nên hợp đồng xác định thời hạn được chuyển thành hợp đồng không xác định thời hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 22 BLLĐ.

Quan điểm thứ hai cho rằng bản phụ lục gia hạn thêm 02 năm mà các bên đã ký kết sẽ được coi là một bản HĐLĐ mới với thời hạn là 02 năm. Quan điểm này dựa trên lập luận về ý chí của các bên trong quá trình ký kết phụ lục, theo đó, các bên đã đồng thuận trong việc duy trì mối quan hệ lao động thêm 02

năm nữa. Ngoài ra, việc ký thêm một hợp đồng có thời hạn 02 năm vẫn tuân thủ quy định tại khoản 2 Điều 22 BLLĐ: trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần.

Theo chúng tôi, thực tiễn đòi hỏi việc áp dụng pháp luật vào từng trường hợp phải linh hoạt nhưng trong mọi trường hợp vẫn phải đảm bảo được các nguyên tắc của BLLĐ liên quan tới số lượng hợp đồng có thời hạn tối đa mà các bên được ký kết cũng như nguyên tắc bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ.

Cũng cần lưu ý rằng quy định thời hạn HĐLĐ chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục HĐLĐ không có nghĩa rằng một HĐLĐ chỉ được phép có một bản phụ lục hợp đồng. Các điều khoản khác không phải thời hạn hợp đồng như lương, phụ cấp, vị trí, công việc… hoàn toàn có thể được sửa đổi, bổ sung nhiều lần bằng phụ lục.

Quy định mới tại Nghị định 05 đặt ra giới hạn cho NSDLĐ và cả NLĐ trong việc cân nhắc về việc giao kết HĐLĐ nói chung và thời hạn của HĐLĐ nói riêng. Việc ký các phụ lục hợp đồng cần phải tuân thủ quy định của pháp luật lao động nhằm tránh tình trạng các văn bản ký kết bị vô hiệu hay dẫn tới các tranh chấp. Các doanh nghiệp trong quá trình thực hiện chia tách, sáp nhập, hợp nhất cũng phải đặc biệt lưu ý tới việc rà soát các HĐLĐ hiện tại với người lao động cũng như phụ lục hợp đồng đã ký kết để xác định đúng loại HDLĐ mà hai bên đã xác lập, từ đó đưa ra các phương án hợp lý giúp cho việc chuyển giao lao động diễn ra hiệu quả và đúng pháp luật./.

Lưu ý: *Tất cả các ý kiến, nhận định và quy định được trích dẫn trong bài viết chỉ mang tính tham khảo nên không được coi đó là ý kiến pháp lý chính thức để vận dụng vào các trường hợp cụ thể. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật được dẫn chiếu có thể đã hết hiệu lực hoặc đã được sửa đổi, bổ sung tại thời điểm Quý khách hàng tham khảo bài viết cho các tình huống phát sinh trên thực tế. Do vậy, để có được ý kiến pháp lý cho từng trường hợp một các chính xác nhất, Quý khách hàng vui lòng liên hệ trực tiếp với chúng tôi.*

DANH MỤC VĂN BẢN MỚI BAN HÀNH TỪ NGÀY 07/05/2015 ĐẾN NGÀY 13/05/2015

STT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1.	Quyết định 788/QĐ-BTC của Bộ Tài chính về việc công bố thủ tục hành chính mới ban hành về xuất khẩu vàng trang sức, kỹ nghệ và các sản phẩm khác bằng vàng thuộc các nhóm 71.13, 71.14, 71.15 trong lĩnh vực thuế quan thuộc thẩm quyền giải quyết của Bộ Tài chính	27/04/2015
2.	Thông tư 62/2015/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 162/2012/TT-BTC ngày 03/10/2012 của Bộ Tài chính quy định việc tạm ứng vốn Kho bạc Nhà nước	05/05/2015
3.	Thông tư 05/2015/TT-NHNN của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về việc hướng dẫn các tổ chức tín dụng phối hợp với Quỹ bảo lãnh tín dụng trong cho vay có bảo lãnh của Quỹ bảo lãnh tín dụng theo quy định tại Quyết định 58/2013/QĐ-TTg ngày 15/10/2013 của Thủ tướng Chính phủ	04/05/2015
4.	Nghị định 44/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số nội dung về quy hoạch xây dựng	06/05/2015
5.	Nghị định 45/2015/NĐ-CP của Chính phủ về hoạt động đo đạc và bản đồ	06/05/2015
6.	Nghị định 43/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định lập, quản lý hành lang bảo vệ nguồn nước	06/05/2015
7.	Thông tư 03/2015/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc quy định chi tiết lập hồ sơ mời thầu xây lắp	06/05/2015
8.	Nghị định 42/2015/NĐ-CP của Chính phủ về chứng khoán phái sinh và thị trường chứng khoán phái sinh	05/05/2015
9.	Quyết định 604/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án tăng cường kết nối giao thông vận tải trong ASEAN đến năm 2020, định hướng đến năm 2030	08/05/2015
10.	Quyết định 868/QĐ-BTP của Bộ Tư pháp về việc Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Luật Hà Nội	07/05/2015
11.	Quyết định 575/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể khu và vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến năm 2020, định hướng đến năm 2030	04/05/2015
12.	Nghị định 41/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định về xét tặng danh hiệu "Thầy thuốc Nhân dân", "Thầy thuốc Ưu tú"	05/05/2015