



Liên hệ:

Văn Phòng Luật Sư Tô Đình Huy  
Địa chỉ: 441/15B Điện Biên Phủ, Phường  
25, Quận Bình Thạnh, Tp.Hồ Chí Minh  
Điện thoại: 0838991104 - 0978845617  
Fax:  
Tổng đài tư vấn: **1900 6279**  
Email: [info@luatsuhcm.com](mailto:info@luatsuhcm.com)  
Website: [www.luatsuhcm.com](http://www.luatsuhcm.com)

**NỘI DUNG**

**Phần 1: Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động – Pháp luật và thực tiễn**

**Phần 2: Tóm tắt điểm mới nổi bật của một số văn bản pháp luật có hiệu lực trong tháng**

- 1. Nhập khẩu trả chậm không phải đăng ký khoản vay nước ngoài theo Thông tư số 03/2016/TT-NHNN**
- 2. Lãi suất cho vay đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo Thông tư 37/2016/TT-BTC**
- 3. Quy chế thực hiện cơ chế một cửa của Hải quan theo Quyết định 369/QĐ-TCHQ**
- 4. Điều kiện đảm bảo an toàn thực phẩm theo Thông tư số 57/2015/TT-BCT**
- 5. Điểm mới về lao động nước ngoài tại Việt Nam theo Nghị định số 11/2016/NĐ-CP**
- 6. Tăng mức bồi thường bảo hiểm bắt buộc theo Thông tư số 22/2016/TT-BTC**
- 7. Mua chỗ để xe ô tô trong chung cư theo Thông tư số 02/2016/TT-BXD**

**Phần 3: Danh mục các văn bản có hiệu lực trong tháng**

*Ấn phẩm được đăng tại:*  
Website: [www.luatsuhcm.com](http://www.luatsuhcm.com)

## PHẦN 1: THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG – PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN



**Ths. Luật sư Tô Đình Huy**

**T:** (+84-8) 38991104  
**M:** (+84) 987745617  
**E:** info@luatsuhcm.com



**Nguyễn Thị Ngọc Dung**

**T:** (+84-8) 38991104  
**M:** (+84-8) 1688469097  
**E:** dungnguyen@luatsuhcm.com

### 1. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

#### 1.1 Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh” không được định nghĩa bởi Luật cạnh tranh 2004 nhưng được quy định là một trong những hành vi hạn chế cạnh tranh tại Khoản 3 Điều 3:

*3. Hành vi hạn chế cạnh tranh là hành vi của doanh nghiệp làm giảm, sai lệch, cản trở cạnh tranh trên thị trường, bao gồm hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, lạm dụng vị trí độc quyền và tập trung kinh tế.*

Theo đó, có thể hiểu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là thỏa thuận của các doanh nghiệp làm giảm, sai lệch, cản trở cạnh tranh trên thị trường.

Khoản 2 Điều 23 BLLĐ 2012 quy định quyền của NSDLĐ về việc xác lập thỏa thuận yêu cầu NLĐ cam kết bảo mật thông tin trong trường hợp công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Thực hiện quyền này, NSDLĐ thường yêu cầu NLĐ ngoài việc không được tiết lộ bí mật kinh doanh còn không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ trong thời hạn nhất định.

Thỏa thuận nêu trên không phải thỏa thuận hạn chế cạnh tranh theo luật cạnh tranh vì khác nhau về chủ thể thỏa thuận. Luật cạnh tranh quy định thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được thực hiện bởi các doanh nghiệp trong khi thỏa thuận bảo mật thông tin được thực hiện giữa

NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, về bản chất mục đích của thỏa thuận là nhằm hạn chế sự cạnh tranh tự nhiên trong thị trường lao động. Thay vì được tự do sử dụng thông tin, tài liệu có được trong quá trình làm việc cho NSDLĐ và tự do làm việc cho các doanh nghiệp khác sau khi chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ thì NLĐ bị ràng buộc bởi nghĩa vụ hạn chế sử dụng thông tin và cơ hội việc làm.

Do đó, có thể nói thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin được quy định tại Khoản 2 Điều 23 BLLĐ 2012 là một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động.

### **1.2 Quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong BLLĐ 2012**

Khoản 2 Điều 23 BLLĐ 2012 quy định: 2. *Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.*

Đây là quy định mới so với BLLĐ 1994. Quy định này nhằm hạn chế được việc cạnh tranh không lành mạnh trong bối cảnh bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ là sự sống còn của doanh nghiệp và tinh thần của pháp luật lao động trong việc lựa chọn công việc, chấm dứt HĐLĐ của NLĐ là tự do. Theo đó, NSDLĐ được quyền đưa thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ vào Hợp đồng lao động để buộc người lao động phải tuân thủ.

Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn để thực thi chế định nêu trên. Quy định về điều khoản bảo mật của BLLĐ 2012 chỉ nằm ở mức là cho NSDLĐ quyền thực hiện thỏa thuận cam kết bảo mật bằng văn bản. Nội dung chi tiết chưa được điều chỉnh, chẳng hạn:

- i. Những loại công việc nào được áp dụng điều khoản bảo mật thông tin?

- ii. Nội dung cam kết bảo mật: Thông tin nào được xem là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ? Xây dựng tiêu chí này dựa vào đâu?
- iii. Thời hạn cam kết là bao lâu?
- iv. Phạm vi về không gian: khu vực, toàn quốc hay không giới hạn?
- v. Phạm vi về đối tượng cam kết: đối thủ cạnh tranh trong cùng ngành/các ngành liên quan?
- vi. Quyền lợi của NLĐ được hưởng như thế nào khi giao kết và thực hiện cam kết?
- vii. Có giới hạn nào cho việc bồi thường nếu có vi phạm?

Nhìn chung là chưa có cơ chế rõ ràng để đảm bảo thực hiện quy định nêu trên một cách hiệu quả.

### **2. Thực tiễn áp dụng quy định hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động**

Quy định nêu trên của BLLĐ là cơ sở để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Do đó, dù chưa có cơ chế rõ ràng nhưng từ khi BLLĐ 2012 có hiệu lực, trong các HĐLĐ thường có thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin. Điều đó không có nghĩa là trước khi BLLĐ 2012 có hiệu lực thì HĐLĐ không có thỏa thuận cam kết bảo mật. Tuy nhiên, trước đây khi xảy ra tranh chấp, NSDLĐ không có căn cứ pháp lý yêu cầu NLĐ thực hiện nghĩa vụ để khắc phục thiệt hại. Khi đó doanh nghiệp không thể căn cứ vào pháp luật cạnh tranh vì thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động và quy định của Luật cạnh tranh khác nhau về chủ thể như chúng tôi đã đề cập ở trên. Việc căn cứ vào Luật sở hữu trí tuệ cũng không dễ để doanh

nghiệp chứng minh việc vi phạm nghĩa vụ bảo mật thông tin của NLĐ nếu không xác định được NLĐ có nghĩa vụ phải biết về bí mật kinh doanh đó và việc tiết lộ thông tin là vì mục đích thương mại.

Mặc dù HĐLĐ có quy định điều khoản bảo mật nhưng nhiều trường hợp không thể thực thi trên thực tế và thường xảy tranh chấp vì không có căn cứ xác định thông tin nào được xem là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ mà NLĐ đã cam kết bảo mật. Luật sở hữu trí tuệ có định nghĩa về “bí mật kinh doanh” với các tiêu chí để xác định nhưng không nêu cụ thể thông tin nào được xem là bí mật kinh doanh. Đồng thời, bí mật kinh doanh theo luật sở hữu trí tuệ được xác lập trên cơ sở có được và sử dụng hợp pháp BMKD đó<sup>1</sup> mà không cần đăng ký để bảo hộ. Do đó, việc không quy định chi tiết các thông tin cần bảo mật hoặc tiêu chí để xác định thông tin nào của doanh nghiệp bị NLĐ tiết lộ có phải thông tin cần bảo mật hay không có khả năng làm cho thỏa thuận bảo mật trong HĐLĐ bị vô hiệu hóa hoặc có đảm bảo quyền lợi của NSDLĐ hay không phụ thuộc vào ý chí của cơ quan giải quyết tranh chấp.

Qua xem xét nhiều HĐLĐ, chúng tôi nhận thấy điều khoản bảo mật thông tin được xây dựng trên mô típ chung là dẫn căn cứ của BLLĐ mà chưa có chi tiết để áp dụng trên thực tiễn, trừ vấn đề thời gian cam kết và mức bồi thường. Vì chưa có cơ chế điều chỉnh nên thời gian cam kết và mức bồi thường không thống nhất giữa các doanh nghiệp, giữa những NLĐ trong cùng doanh nghiệp. Và vì quy định chưa rõ ràng nên NSDLĐ thường đưa ra mức thỏa thuận thời gian khá dài và mức bồi thường cao

nhằm răn đe NLĐ. Hay nói cách khác là NSDLĐ áp dụng triệt để quy định “hạn chế cạnh tranh” nêu trên để bảo vệ quyền lợi của mình và hiệu ứng ngược lại là gây ảnh hưởng xấu đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Thực tế, chúng tôi chưa thấy điều khoản về bảo mật nào quy định quyền lợi của NLĐ được hưởng là gì khi thực hiện cam kết này.

Một vấn đề khác được đặt ra khi áp dụng quy định về cam kết bảo mật của BLLĐ chính là việc quy định này chỉ điều chỉnh quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ mà chưa có cơ chế kiểm soát tác động từ bên thứ 3 gây ra vi phạm cam kết. NSDLĐ không thể lường trước được thiệt hại do việc bí mật kinh doanh, công nghệ bị tiết lộ tại thời điểm ký kết HĐLĐ. Do đó, thỏa thuận mức bồi thường tương xứng là khá khó khăn. Hơn nữa, đối thủ cạnh tranh hoặc doanh nghiệp khác sử dụng bí mật kinh doanh của doanh nghiệp để trở thành đối thủ cạnh tranh gây ra cho doanh nghiệp mức độ tổn thất rất nặng nề mà khả năng tài chính của cá nhân NLĐ khó có thể khắc phục dù có cam kết. Vậy liệu NSDLĐ có quyền yêu cầu doanh nghiệp (NSDLĐ khác) chấm dứt việc sử dụng thông tin bí mật kinh doanh của doanh nghiệp mình và bồi thường thiệt hại do hành vi NLĐ từng làm việc cho mình tự tiết lộ, cung cấp hay không? Rõ ràng, căn cứ vào BLLĐ là chưa đủ cơ sở. Việc chứng minh ở khía cạnh Luật cạnh tranh về hành vi cạnh tranh không lành mạnh cũng khá phức tạp.

Cùng với đó, vấn đề nhiều doanh nghiệp quan tâm chính là hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh này.

<sup>1</sup> Điểm c Khoản 3 Điều 6 Luật SHTT năm 2005 (sửa đổi năm 2009)

BLLĐ 2012 quy định cho NLĐ quyền làm việc cho bất kỳ NLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.<sup>2</sup>

Tại khoản 3 Điều 50 BLLĐ 2012 quy định: *“Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.”*.

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 23 BLLĐ thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận với NLĐ về việc cam kết bảo mật thông tin và hạn chế NLĐ làm việc cho các đối thủ cạnh tranh của mình. Nếu thực hiện theo thỏa thuận này tức là đã hạn chế quyền tự do giao kết HĐLĐ, tìm kiếm việc làm của NLĐ được quy định tại Điều 10 BLLĐ. Vậy liệu thỏa thuận này có bị vô hiệu theo quy định tại Điều 50 nêu trên? Đã có nhiều tác giả nghiên cứu về vấn đề này cho rằng Thỏa thuận bảo mật này không trái quy định pháp luật lao động và đây là một trường hợp ngoại trừ của Điều 50 BLLĐ. Theo chúng tôi, quan điểm này là hợp lý vì nếu không phải ngoại lệ thì quy định tại Điều 20 BLLĐ sẽ bị vô hiệu hóa. Tuy nhiên, cách hiểu này cũng chỉ là quan điểm nghiên cứu chứ chưa có văn bản pháp luật nào ghi nhận chính thức. Hiện nay, chúng tôi cũng chưa cập nhật được quan điểm của cơ quan tố tụng giải quyết tranh chấp liên quan đến vấn đề này.

Liên quan đến hiệu lực thỏa thuận hạn chế cạnh tranh này, nhiều doanh nghiệp cũng boăn khoăn liệu HĐLĐ chấm dứt hiệu lực có dẫn đến việc

điều khoản cam kết bảo mật này hết hiệu lực. Thỏa thuận cam kết bảo mật là một trong các điều khoản của HĐLĐ mà người lao động phải tuân thủ trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Nếu NLĐ không thực hiện sẽ bị xử lý theo thỏa thuận của HĐLĐ, Nội quy, quy chế doanh nghiệp nên NSDLĐ dễ kiểm soát việc bảo vệ quyền lợi cho mình. Tuy nhiên, mục đích cuối cùng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh này là nhằm ngăn ngừa việc NLĐ tiết lộ bí mật kinh doanh sau khi chấm dứt HĐLĐ. Khi chấm dứt HĐLĐ, các bên phải hoàn thành/chấm dứt thực hiện tất cả các quyền và nghĩa vụ trong HĐLĐ hay nói cách khác là quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ chấm dứt. Nếu không có thỏa thuận khác thì căn cứ nào để thực hiện cam kết bảo mật thông tin của NLĐ không còn là lao động của NSDLĐ nữa? Đây là câu hỏi vẫn chưa có lời giải đáp.

Quy định thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin là cơ chế hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ trước nguy cơ bí mật kinh doanh bị xâm phạm. Đây được ghi nhận là điểm tiến bộ đáng kể trong quy định của BLLĐ 2012. Tuy nhiên, vì không được quy định chi tiết nên thực tế thực hiện còn nhiều bất cập, gây khó khăn cho doanh nghiệp và NLĐ. Trên đây chỉ là một số vướng mắc được nhận thấy theo quan điểm cá nhân trong phạm vi cung cấp dịch vụ pháp lý liên quan cho khách hàng của chúng tôi.

### 3. Đề xuất

Trong khi chờ đợi hướng dẫn chi tiết thực hiện quy định về cam kết bảo mật nêu trên của các cơ quan có thẩm quyền, NSDLĐ cần xây dựng

<sup>2</sup> Khoản 1 Điều 10 BLLĐ 2012

điều khoản cam kết bảo mật một cách chi tiết và đầy đủ thông tin để có thể thực thi trên thực tế. Trong bối cảnh hiện nay, việc này hoàn toàn có thể thực hiện được thông qua sự trợ giúp của luật sư, văn phòng luật sư, công ty luật. Các doanh nghiệp có thể ghi nhận trực tiếp tại HĐLĐ hoặc Nội quy của công ty. Trường hợp quy định chi tiết tại Nội quy công ty thì HĐLĐ có thể quy định chung nghĩa vụ bảo mật thông tin và cơ chế thực hiện được dẫn chiếu đến Nội quy để đảm bảo tính ngắn gọn của HĐLĐ.

Về nội dung cam kết, chúng tôi xét thấy cần làm rõ những vấn đề luật chưa quy định chi tiết. Theo đó, doanh nghiệp cần cân nhắc các vấn đề sau:

Thứ nhất, khi quyết định áp dụng điều khoản thỏa thuận bảo mật, NSDLĐ cần xem xét kỹ lĩnh vực hoạt động của mình có thật sự cần thực hiện bảo mật thông tin không để tránh những hạn chế không hợp lý đối với cơ hội làm việc của NLĐ.

Thứ hai, NSDLĐ thống kê những loại thông tin, tài liệu cần bảo mật để xây dựng nội dung của “bí mật kinh doanh”, “bí mật công nghệ”. Trong trường hợp liệt kê chi tiết không thể bao hàm hết được phạm vi thông tin cần bảo mật, doanh nghiệp có thể liệt kê những loại cơ bản đồng thời xây dựng tiêu chí để xác định các thông tin cần bảo mật. Việc này sẽ hạn chế được tranh chấp về sau trong việc xác định thông tin bị tiết lộ có phải là thông tin cần bảo mật theo quy định của doanh nghiệp không.

Thứ ba, NSDLĐ cần xem xét tính chất công việc của từng NLĐ cụ thể, tầm quan trọng của thông tin mà NLĐ có được đối với hoạt động của doanh nghiệp, cân nhắc đưa ra thời hạn, phạm vi cam kết hợp lý để dung

hòa lợi ích hai bên. Mặc dù luật cho NSDLĐ quyền được thỏa thuận cam kết bảo mật nhằm hạn chế cạnh tranh nhưng NSDLĐ cũng phải thừa nhận rằng NLĐ được quyền thực hiện công việc đúng chuyên môn của họ và tự do lựa chọn nơi làm việc, không thể vì chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ này mà NLĐ phải chối bỏ công việc đúng chuyên môn của mình từ NSDLĐ khác.

Thứ tư, NSDLĐ cân nhắc lợi ích NLĐ được hưởng khi thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh này. Bởi vì, khi cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ trong một thời hạn nhất định, NLĐ đã phải chịu thiệt thòi đối với cơ hội việc làm. Đồng thời, những kiến thức và kinh nghiệm từ công việc trong quá trình lao động là những thụ hưởng chính đáng mà người lao động nhận được, họ được quyền sử dụng để phát triển bản thân khi hành nghề. Chính vì vậy, NSDLĐ trả cho NLĐ một khoản lợi ích để trao đổi sẽ giúp thỏa thuận được tuân thủ cao hơn.

Thứ năm, liên quan đến thỏa thuận bồi thường nếu có vi phạm, NSDLĐ cân nhắc trên nguyên tắc bồi thường tương xứng giá trị thiệt hại. Trong phạm vi quan hệ lao động, pháp luật lao động hiện hành thì không thể ràng buộc trách nhiệm đối với bên thứ ba khi bí mật kinh doanh bị NLĐ tiết lộ mà chỉ có thể dựa vào pháp luật cạnh tranh. Một trong những phương án để căn cứ pháp luật cạnh tranh bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ chính là thỏa thuận trong HĐLĐ về quyền của NSDLĐ được thông báo nội dung thỏa thuận bảo mật thông tin giữa NSDLĐ và NLĐ đến bên thứ 3 khi HĐLĐ chấm dứt.

Đồng thời, để hạn chế tranh chấp về hiệu lực điều khoản bảo mật thông tin, khi giao kết hoặc chấm dứt HĐLĐ cần thỏa thuận bằng văn bản loại trừ việc chấm dứt hiệu lực của điều khoản này khi HĐLĐ chấm dứt.

Qua những phân tích nêu trên cho thấy áp dụng quy định bảo mật thông tin là điều hết sức cần thiết để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ trong xu thế cạnh tranh khốc liệt hiện nay. Tuy nhiên, khi xây dựng điều khoản

## **PHẦN 2: ĐIỂM MỚI NỔI BẬT CỦA MỘT SỐ VĂN BẢN PHÁP LUẬT CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG**

### **1. Nhập khẩu trả chậm không phải đăng ký khoản vay nước ngoài theo Thông tư số 03/2016/TT-NHNN**

Thông tư số 03/2016/TT-NHNN có hiệu lực từ ngày 15/04/2016 thay thế Thông tư số 25/2014/TT-NHNN. Điểm thống nhất của hai Thông tư này là khi thực hiện các khoản vay trung, dài hạn nước ngoài; khoản vay ngắn hạn nhưng tổng thời hạn vay trên 01 năm, doanh nghiệp phải đăng ký với Ngân hàng Nhà nước.

Thông tư 25/2014/TT-NHNN quy định đối với trường hợp nhập khẩu trả chậm phải đăng ký khoản vay nước ngoài. Quy định này đã tạo thêm thủ tục hành chính, làm tăng chi phí giao dịch và tốn kém thời gian cho doanh nghiệp. Thông tư số 03/2016/TT-NHNN đã bãi bỏ quy định phải đăng ký với đối tượng này. Tuy nhiên, ngay ngày Thông tư 03/2016/TT-NHNN có hiệu lực (15/4/2016) thì NHNN đã ban hành Thông tư 05/2016/TT-NHNN sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư này với nội dung chủ yếu làm rõ hình thức nhập khẩu trả chậm và việc thanh toán.

Điểm mới nữa là việc khai báo thông tin đăng ký, đăng ký thay đổi khoản vay có thể được thực hiện theo hình thức trực tuyến (sử dụng trang

hạn chế cạnh tranh trong lao động, cân nhắc dung hòa lợi ích các bên sẽ giúp NLĐ đảm bảo việc làm và NSDLĐ bảo vệ được bí mật kinh doanh, đảm bảo tính tuân thủ cao của cam kết. Hi vọng trong thời gian tới sẽ có những hướng dẫn kịp thời và hợp lý từ các cơ quan có thẩm quyền để có cơ chế pháp lý thực thi quy định về bảo mật thông tin nêu trên.

điện tử) hoặc theo hình thức truyền thống (không sử dụng trang điện tử). Bên đi vay có thể thay đổi việc lựa chọn từ hình thức truyền thống sang hình thức trực tuyến; khi đã thay đổi sẽ không được thay đổi ngược lại.

Thông tư cũng quy định doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài được vay bằng đồng Việt Nam từ lợi nhuận được chia của nhà đầu tư nước ngoài góp vốn.

### **2. Lãi suất cho vay đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo Thông tư 37/2016/TT-BTC**

Theo Thông tư 37/2016/TT-BTC (có hiệu lực từ ngày 15/4/2016) thì từ ngày 15/4/2016, lãi suất cho vay bằng đồng Việt Nam của Quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa áp dụng như sau:

- i. Lãi suất cho vay vốn ngắn hạn với thời gian vay vốn dưới 01 năm (không bao gồm vốn lưu động) là 5,5%/năm;
- ii. Lãi suất cho vay vốn trung và dài hạn là 7,0%/năm.

Các mức lãi suất này được áp dụng đối với các khoản giải ngân vốn vay cho doanh nghiệp nhỏ và vừa.

### **3. Quy chế thực hiện cơ chế một cửa của Hải quan theo Quyết định 369/QĐ-TCHQ**

Theo quy chế mới thực hiện cơ chế một cửa tại cơ quan hải quan có hiệu lực từ ngày 01/4/2016, thời hạn giải quyết hồ sơ miễn thuế tại cơ quan Tổng cục Hải quan là 10 ngày làm việc kể từ ngày tiếp nhận bộ hồ sơ miễn thuế đầy đủ, hợp lệ.

Thời hạn trả lời, giải quyết vướng mắc: Tối đa không quá 5 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu, giải quyết vướng mắc của tổ chức, cá nhân và hồ sơ đã đủ điều kiện giải quyết.

Trường hợp phải bổ sung thông tin, trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu, phải thông báo (bằng văn bản hoặc qua email, điện thoại...) cho tổ chức, cá nhân đề nghị bổ sung thông tin; tối đa không quá 5 ngày làm việc kể từ khi tổ chức cá nhân cung cấp đầy đủ hồ sơ, thông tin, các đơn vị nghiệp vụ phải có văn bản trả lời.

### **4. Điều kiện đảm bảo an toàn thực phẩm theo Thông tư số 57/2015/TT-BCT**

Theo Thông tư 57/2015/TT-BCT có hiệu lực từ ngày 15/04/2016 thì:

- i. Chủ cơ sở sản xuất thực phẩm nhỏ lẻ phải tổ chức khám sức khỏe cho chính mình và những người tham gia trực tiếp sản xuất định kỳ ít nhất 01 lần/năm tại cơ sở y tế cấp quận/huyện trở lên;
- ii. Chủ cơ sở và người sản xuất trực tiếp tại cơ sở phải có Giấy xác nhận kiến thức về an toàn thực phẩm và Giấy xác nhận đủ sức

khỏe để sản xuất thực phẩm do cơ sở y tế cấp quận/huyện trở lên cấp;

- iii. Các cơ sở sản xuất thực phẩm nhỏ lẻ phải lưu giữ đầy đủ hồ sơ khám sức khỏe của chủ cơ sở và người lao động tại cơ sở sản xuất.

### **5. Điểm mới về lao động nước ngoài tại Việt Nam theo Nghị định số 11/2016/NĐ-CP**

Nghị định có hiệu lực từ ngày 01/04/2016 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động 2012 về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Theo đó, chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc lao động kỹ thuật nước ngoài vào VN làm việc dưới 30 ngày và thời gian cộng dồn không quá 90 ngày/năm không thuộc diện cấp Giấy phép lao động.

Đối với các trường hợp không phải xin cấp Giấy phép lao động trên phải được Sở Lao động Thương binh và Xã hội xác nhận trước khi làm việc 7 ngày, thời hạn xác nhận tối đa là 2 năm. Với các trường hợp còn lại nếu không có Giấy phép lao động sẽ bị trục xuất ra khỏi VN trong vòng 15 ngày làm việc kể từ ngày phát hiện.

Điều kiện làm việc với chuyên gia nước ngoài làm việc tại VN phải có bằng đại học hoặc tương đương trở lên, có ít nhất 03 năm kinh nghiệm trong chuyên ngành được đào tạo. Trước khi tuyển dụng lao động nước ngoài, nhà thầu phải kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động với Chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh nơi nhà thầu thực hiện gói thầu.

Nghị định cũng quy định từ 01/4/2016, rút ngắn thời hạn cấp phép lao động từ 10 xuống còn 7 ngày làm việc cho lao động người nước ngoài kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động.

Người lao động nước ngoài là người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, tình nguyện viên, chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành và lao động kỹ thuật... là những đối tượng không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

#### **6. Tăng mức bồi thường bảo hiểm bắt buộc theo Thông tư số 22/2016/TT-BTC**

Thông tư có hiệu lực từ ngày 01/04/2016 quy định về bảo hiểm bắt buộc trách nhiệm dân sự của chủ xe cơ giới quy định doanh nghiệp bảo hiểm phải trả tối đa 100 triệu đồng/người/vụ tai nạn nếu có thiệt hại về người do ô tô, xe máy gây ra (trước đây là 70 triệu đồng); Trường hợp thiệt hại về tài sản sẽ bồi thường tối đa 50 triệu đồng/vụ tai nạn nếu do xe mô tô hai bánh, xe gắn máy gây ra và 100 triệu đồng/vụ tai nạn nếu do xe ô tô gây ra (trước đây là 40 và 70 triệu đồng/vụ).

Chủ xe được yêu cầu doanh nghiệp bảo hiểm bồi thường trong vòng 01 năm từ ngày xảy ra tai nạn. Doanh nghiệp phải thanh toán bồi thường trong tối đa 30 ngày.

Thông tư cũng điều chỉnh tăng mức phí bảo hiểm bắt buộc trách nhiệm dân sự với xe ô tô dưới 6 chỗ không kinh doanh vận tải lên 437.000 đồng/năm, tăng 40.000 đồng. Đối với xe máy vẫn giữ nguyên mức phí từ 55.000 đến 60.000 đồng/năm tùy dung tích.

#### **7. Mua chỗ để xe ô tô trong chung cư theo Thông tư số 02/2016/TT-BXD**

Thông tư có hiệu lực từ ngày 02/04/2016 quy định người mua, thuê mua căn hộ hoặc phần diện tích khác trong nhà chung cư được quyết định mua, hoặc thuê chỗ để xe ô tô theo nguyên tắc mỗi chủ sở hữu căn hộ không được mua, thuê vượt quá số lượng chỗ để xe được thiết kế, xây dựng cho một căn hộ. Trường hợp không có đủ chỗ để xe ô tô dành cho mỗi căn hộ chủ đầu tư sẽ giải quyết trên cơ sở thỏa thuận hoặc bốc thăm giữa những người mua căn hộ với nhau.

Đặc biệt, người mua chỗ để xe ô tô nếu có nhu cầu chuyển nhượng hoặc cho thuê chỗ để xe này chỉ được chuyển nhượng, cho thuê cho các chủ sở hữu, người đang sử dụng nhà chung cư đó hoặc chuyển nhượng lại cho chủ đầu tư. Chủ đầu tư không được tính chi phí đầu tư xây dựng chỗ để xe ô tô vào giá bán, giá thuê mua căn hộ trong trường hợp người mua, thuê mua căn hộ không có nhu cầu mua chỗ để xe.

### PHẦN 3: DANH MỤC CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG

1. Nghị định 11/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có hiệu lực từ 01/04/2016
2. Nghị định 13/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định trình tự, thủ tục đăng ký và chế độ, chính sách của công dân trong thời gian đăng ký, khám, kiểm tra sức khỏe nghĩa vụ quân sự có hiệu lực từ 08/04/2016
3. Quyết định 08/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về quy định việc mua sắm tài sản Nhà nước theo phương thức tập trung có hiệu lực từ 10/04/2016
4. Quyết định 10/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện thủ tục biên phòng điện tử cảng biển có hiệu lực từ 18/04/2016
5. Quyết định 11/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định việc quản lý, sử dụng số tiền thu được từ sắp xếp nhà, đất tại các đơn vị thuộc Bộ Công an có hiệu lực từ 20/04/2016
6. Quyết định 12/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc tiếp tục thực hiện Quyết định 30/2012/QĐ-TTg ngày 18/07/2012 và Quyết định 1049/QĐ-TTg ngày 26/06/2014 Thủ tướng Chính phủ có hiệu lực từ 28/04/2016
7. Thông tư 15/2015/TT-BKHCN của Bộ Khoa học và Công nghệ quy định về đo lường, chất lượng trong kinh doanh xăng dầu có hiệu lực từ 01/04/2016
8. Thông tư 04/2016/TT-BTTTT của Bộ Thông tin và Truyền thông về việc quy định mức giá cước tối đa của dịch vụ công ích trong hoạt động phát hành báo chí có hiệu lực từ 01/04/2016
9. Thông tư 21/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn về khai thuế giá trị gia tăng và ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định 111/2015/NĐ-CP ngày 03/11/2015 của Chính phủ về phát triển công nghiệp hỗ trợ có hiệu lực từ 01/04/2016
10. Thông tư 22/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc quy định quy tắc, điều khoản, biểu phí và mức trách nhiệm bảo hiểm bắt buộc trách nhiệm dân sự của chủ xe cơ giới có hiệu lực từ 01/04/2016
11. Thông tư 23/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn một số nội dung về quản lý, sử dụng tài sản Nhà nước tại đơn vị sự nghiệp công lập có hiệu lực từ 01/04/2016
12. Thông tư 02/2016/TT-BXD của Bộ Xây dựng về việc ban hành Quy chế quản lý, sử dụng nhà chung cư có hiệu lực từ 02/04/2016
13. Thông tư 26/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn thực hiện một số cơ chế, chính sách ưu đãi đối với địa bàn Côn Đảo, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có hiệu lực từ 03/04/2016

14. Thông tư 29/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 32/2013/TT-BTC ngày 19/03/2013 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí sát hạch và lệ phí cấp giấy phép lái xe trong Công an nhân dân có hiệu lực từ 09/04/2016

15. Thông tư 02/2016/TT-NHNN của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về dịch vụ bảo quản tài sản, cho thuê tủ, két an toàn của tổ chức tín dụng có hiệu lực từ 09/04/2016

16. Thông tư 36/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn thực hiện quy định về thuế đối với các tổ chức, cá nhân tiến hành hoạt động tìm kiếm thăm dò và khai thác dầu khí theo quy định của Luật Dầu khí có hiệu lực từ 12/04/2016

17. Thông tư 37/2016/TT-BTC quy định lãi suất cho vay của Quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa do Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành có hiệu lực từ 12/04/2016

18. Thông tư 57/2015/TT-BCT của Bộ Công Thương về việc quy định điều kiện bảo đảm an toàn thực phẩm trong sản xuất thực phẩm nhỏ lẻ thuộc trách nhiệm quản lý Nhà nước của Bộ Công Thương có hiệu lực từ 15/04/2016

19. Thông tư 03/2016/TT-NHNN của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về việc hướng dẫn một số nội dung về quản lý ngoại hối đối với việc vay, trả nợ nước ngoài của doanh nghiệp có hiệu lực từ 15/04/2016

20. Thông tư 05/2016/TT-NHNN sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 03/2016/TT-NHNN ngày 26 tháng 02 năm 2016 của Thống

đốc Ngân hàng Nhà nước hướng dẫn một số nội dung về quản lý ngoại hối đối với việc vay, trả nợ nước ngoài của doanh nghiệp có hiệu lực từ 15/04/2016

21. Thông tư 39/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 161/2012/TT-BTC ngày 02/10/2012 của Bộ Tài chính quy định chế độ kiểm soát, thanh toán các khoản chi ngân sách Nhà nước qua Kho bạc Nhà nước có hiệu lực từ 15/04/2016

22. Thông tư 40/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 113/2008/TT-BTC ngày 27/11/2008 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý và kiểm soát cam kết chi ngân sách Nhà nước qua Kho bạc Nhà nước và một số biểu mẫu kèm theo Thông tư 08/2013/TT-BTC ngày 10/01/2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện kế toán Nhà nước áp dụng cho Hệ thống thông tin quản lý Ngân sách và Kho bạc Nhà nước (TABMIS) có hiệu lực từ 15/04/2016

23. Thông tư 02/2016/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn lựa chọn sơ bộ dự án, lập, thẩm định, phê duyệt đề xuất dự án và báo cáo nghiên cứu khả thi dự án đầu tư theo hình thức đối tác công tư có hiệu lực từ 18/04/2016

24. Thông tư 02/2016/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế thi Trung học phổ thông quốc gia ban hành kèm theo Thông tư 02/2015/TT-BGDĐT ngày 26/02/2015 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo có hiệu lực từ 25/04/2016

25. Thông tư 03/2016/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy ban hành kèm theo Thông tư 03/2015/TT-BGDĐT ngày 26/02/2015 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo có hiệu lực từ 29/04/2016

26. Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học có hiệu lực từ 29/04/2016

27. Thông tư 42/2015/TT-NHNN của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam quy định về nghiệp vụ thị trường mở có hiệu lực từ 30/04/2016

28. Thông tư liên tịch 58/2015/TTLT-BYT-BTNMT của Bộ Y tế của Bộ Y tế, Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định về quản lý chất thải y tế có hiệu lực từ 01/04/2016

29. Thông tư liên tịch 01/2016/TTLT-BKHĐT-BTC của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính về hướng dẫn việc trao đổi thông tin về doanh nghiệp giữa Hệ thống thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp và Hệ thống thông tin thuế có hiệu lực từ 15/04/2016

30. Thông tư liên tịch 06/2016/TTLT-BTTTT-BNV của Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Thông tin và Truyền thông thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Phòng Văn hóa và Thông tin thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh có hiệu lực từ 24/04/2016.

*Nội dung của Bản tin này không phải là tư vấn pháp lý và cũng không thể hiện ý kiến của chúng tôi hoặc của bất cứ luật sư hay chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Bản tin này cung cấp các thông tin chung và những thông tin này có thể không chính xác, đầy đủ hoặc cập nhật tại thời điểm được đọc. Nội dung này cũng không nhằm sử dụng như phần hỗ trợ thêm cho các ý kiến tư vấn và quan điểm pháp lý của chúng tôi. Vui lòng tìm kiếm các ý kiến tư vấn pháp lý hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác phù hợp với những vấn đề mà bạn gặp phải. Chúng tôi tuyên bố rõ ràng là sẽ không chịu trách nhiệm về những hành động hoặc không hành động dựa trên bất kỳ hoặc toàn bộ nội dung của Bản tin này.*

*Hi vọng chúng tôi sẽ cung cấp cho độc giả những thông tin hữu ích liên quan đến các quy định pháp luật mới ban hành thông qua bản tin lần này và hoan nghênh mọi phản hồi hoặc thắc mắc của Quý khách hàng. Mọi nhận xét của Quý khách xin vui lòng gửi về địa chỉ [info@luatsuhcm.com](mailto:info@luatsuhcm.com).*

*Trong trường hợp Quý khách hàng muốn tìm hiểu các bản tin khác của chúng tôi, xin vui lòng truy cập mục Bản tin pháp luật trên trang thông tin điện tử của chúng tôi: [www.luatsuhcm.com](http://www.luatsuhcm.com).*