



BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



Chào mừng Quý độc giả đến với Bản Tin Luật mới nhất của Công Ty Luật Frasers chúng tôi.

Trong Bản Tin kỳ này, Quý độc giả sẽ tìm thấy những thông tin liên quan đến ba văn bản quy phạm pháp luật mới, mà theo quan điểm của chúng tôi, sẽ gây ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động của doanh nghiệp và nhà đầu tư tại Việt Nam, bao gồm:

- Sơ lược về các đạo luật mới vừa được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2012;
- Vài nét về Luật Công Đoàn 2012, gia tăng trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với công đoàn;
- Tóm tắt một vài quy định quan trọng của nghị định mới hướng dẫn Luật Chứng Khoán; và
- Tổng quan về thủ tục khiếu nại theo Luật Khiếu Nại mới.

Chúng tôi tin rằng Quý độc giả sẽ tìm thấy nhiều điều thú vị trong ấn bản này và hoan nghênh mọi phản hồi hoặc thắc mắc của Quý vị. Mọi nhận xét của Quý vị xin gửi về địa chỉ newsletter@frasersvn.com.

Với mục đích chỉ là nhằm cung cấp những thông tin cập nhật, hữu ích về các văn bản pháp luật mới ban hành, Bản Tin Luật của Frasers không phải là bản tư vấn pháp lý chính thức. Nếu Quý vị cảm thấy mình cần thêm thông tin về bất cứ vấn đề gì từ Bản Tin này, xin vui lòng liên hệ với chúng tôi theo địa chỉ nêu trên.

Được xem là một cảm nang chủ đạo và đáng tin cậy về các công ty luật tại Việt Nam, The Asia Pacific Legal 500, trong ấn bản mới nhất vừa được phát hành, đã một lần nữa xếp hạng Công Ty Luật Frasers là công ty luật hàng đầu (Top Tier) tại Việt Nam và là công ty luật được đề cử trong những lĩnh vực hành nghề cụ thể sau:

- Tài chính và Ngân hàng
- Doanh nghiệp và Mua bán/Sáp nhập doanh nghiệp
- Dự án và Năng lượng
- Bất động sản và Xây dựng
- Công nghệ, Thông tin và Truyền thông
- Thị trường vốn
- Giải quyết tranh chấp
- Bảo hiểm
- Sở hữu trí tuệ
- Thuế



BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



Chúng tôi muốn nhân dịp này gửi lời cảm ơn đến tất cả quý khách hàng và bạn bè thân hữu đã dành cho chúng tôi những lời nhận xét tốt đẹp trong quá trình The Asia Pacific Legal 500 xác minh thông tin. Chúng tôi rất vui sướng khi có được sự ủng hộ của Quý vị và hiểu rõ rằng chúng tôi sẽ không tồn tại nếu như không có được sự ủng hộ của Quý khách hàng. Chúng tôi luôn không ngừng tìm kiếm những phương thức để qua đó có thể nâng cao hơn nữa chất lượng dịch vụ của chúng tôi dành cho Quý khách hàng, và hân hạnh đón nhận những góp ý chân thành của Quý vị về phương thức để chúng tôi có thể phục vụ ngày càng tốt hơn. Xin đừng ngần ngại gửi cho chúng tôi những nhận xét quý báu của Quý vị về dịch vụ của chúng tôi thông qua email feedback@fraserversvn.com vào bất kỳ lúc nào.

Kỳ họp thứ tư Khóa XIII của Quốc Hội đã kết thúc vào ngày 23 tháng 11 năm 2012. Trong kỳ họp này, Quốc Hội đã thảo luận cho ý kiến sáu dự luật, và thông qua chín đạo luật. Các đạo luật đã được thông qua bao gồm:

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế Thu Nhập Cá Nhân;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Điện Lực;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Quản Lý Thuế;
- Luật Xuất Bản (sửa đổi);
- Luật Hợp Tác Xã (sửa đổi);
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Luật Sư;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Phòng, Chống Tham Nhũng;
- Luật Dự Trữ Quốc Gia; và
- Luật Thủ Đô.

Ngay sau khi các luật trên được Chủ Tịch Nước chính thức ban hành, chúng tôi sẽ cập nhật cho Quý vị những nội dung quan trọng trong các ấn phẩm kế tiếp.

GIA TĂNG TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN THEO LUẬT CÔNG ĐOÀN 2012

Tổ chức công đoàn tại Việt Nam được sự khuyến khích và hỗ trợ của Nhà Nước như là một trong những phương thức nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Nhằm hoàn thiện hơn các quy định của Luật Công Đoàn năm 1990, vào ngày 20 tháng 6 năm 2012, Luật Công Đoàn (**Luật Mới**) đã được Quốc Hội thông qua, thay thế Luật Công Đoàn năm 1990 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2013. Bên cạnh việc củng cố vai trò và nâng cao chức năng của công đoàn, Luật Mới cũng đã đặt ra thêm nhiều yêu cầu đối với người sử dụng lao động trong việc tạo các điều kiện thuận lợi cho hoạt động của công đoàn và cán bộ công đoàn. Dưới đây là sơ lược một số quy định đáng chú ý của Luật Mới.

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



Nghĩa Vụ của Người Sử Dụng Lao Động đối với Cán Bộ Công Đoàn

Về nguyên tắc, người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải đứng ra thành lập công đoàn tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, một khi công đoàn tại doanh nghiệp đã được thành lập bởi công đoàn cấp trên (công đoàn cấp quận hoặc công đoàn khu công nghiệp), thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm hỗ trợ công đoàn, thông qua việc bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho các hoạt động của công đoàn.

Luật Mới cũng đưa ra các quy định cụ thể về thời gian làm công tác công đoàn mà cán bộ công đoàn được đảm bảo.

- Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách:

Cán bộ công đoàn không chuyên trách là người lao động làm việc tại doanh nghiệp và kiêm nhiệm hoạt động công đoàn với vị trí từ tổ phó tổ công đoàn trở lên, do Đại hội công đoàn, Hội nghị công đoàn các cấp bầu ra hoặc được Ban chấp hành công đoàn chỉ định, bổ nhiệm.

Theo Luật Mới, cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng từ 12 đến 24 giờ làm việc trong một tháng, tùy thuộc vào chức danh, để làm công tác công đoàn mà vẫn được hưởng nguyên lương. Tùy theo quy mô doanh nghiệp, Ban Chấp hành công đoàn tại doanh nghiệp và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận để tăng thêm số thời gian này. Ngoài ra, họ cũng được nghỉ làm việc và được hưởng lương do người sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập.

- Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách:

Cán bộ công đoàn chuyên trách: là người được tổ chức công đoàn tuyển dụng, bổ nhiệm và trả lương để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn (kể cả trong tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp).

Khi cán bộ công đoàn chuyên trách được bổ nhiệm về làm việc tại tổ chức công đoàn doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động tại doanh nghiệp phải bảo đảm cho cán bộ công đoàn chuyên trách đó các quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp.

Chấm Dứt Hợp Đồng Lao Động đối với Cán Bộ Công Đoàn Không Chuyên Trách

Luật Mới đưa ra các quy định đặc biệt nhằm bảo vệ người lao động đồng thời là cán bộ công đoàn không chuyên trách tại doanh nghiệp, cụ thể như sau:

- Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách phải chấm dứt hợp đồng lao động do hết thời hạn hợp đồng trong khi vẫn còn đang trong nhiệm kỳ làm cán bộ công đoàn, thì người sử dụng lao động phải gia hạn hợp đồng lao động của người lao động đó cho đến hết nhiệm kỳ làm cán bộ công đoàn của họ. Mặc dù quy định này có vẻ như không thống nhất với Bộ Luật Lao Động, nhưng theo báo cáo của Ủy Ban Thường Vụ Quốc Hội khi trình dự luật công đoàn với Quốc Hội, thì quy định này có thể xem như một cơ chế đặc thù để thu hút người lao động tham gia tổ chức công đoàn. Theo Điều Lệ Công Đoàn Việt Nam ngày 5 tháng 11 năm 2008, nhiệm kỳ của cán bộ công đoàn tương ứng với nhiệm kỳ của Đại hội công đoàn tại doanh nghiệp, được tổ chức 2 lần trong mỗi 5 năm.

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



- Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động cần tiến hành lấy ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn tại doanh nghiệp hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp. Theo luật hiện hành, sự chấp thuận của công đoàn là bắt buộc cho bất kỳ trường hợp chấm dứt hoặc sa thải cán bộ công đoàn không chuyên trách nào. Tuy nhiên, theo Luật Mới, nếu người sử dụng lao động và công đoàn không đạt được thỏa thuận về việc chấm dứt hoặc sa thải cán bộ công đoàn không chuyên trách, thì hai bên phải báo cáo với cơ quan có thẩm quyền, và sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo, người sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Tài chính công đoàn

Theo số liệu thống kê của Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam, tính đến tháng 5 năm 2012, có khoảng 113.000 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, chiếm 24,36% trên tổng số các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Hiện nay các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn hằng tháng phải đóng góp cho hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp khoản tiền tương đương 1% quỹ lương trả cho người lao động Việt Nam (đối với các doanh nghiệp do nhà đầu tư nước ngoài thành lập, doanh nghiệp do nhà đầu tư nước ngoài nắm giữ trên 49% cổ phần và văn phòng điều hành của phía nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh), hoặc 2% quỹ lương trả cho người lao động (đối với các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn khác).

Tuy nhiên, theo Luật Mới, kể từ 1 tháng 1 năm 2013, mọi doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn (hiện nay chiếm tỷ lệ 75,64% trên tổng số các doanh nghiệp), sẽ phải hằng tháng đóng góp 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động để hình thành kinh phí công đoàn. Chúng tôi đang chờ hướng dẫn thêm của Chính Phủ về thủ tục nộp kinh phí công đoàn tại các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn cơ sở.

NGHỊ ĐỊNH MỚI HƯỚNG DẪN LUẬT CHỨNG KHOÁN

Vào ngày 20 tháng 7 năm 2012, Chính Phủ đã ban hành Nghị Định 58/2012/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Chứng Khoán và Luật Sửa Đổi, Bổ Sung Một Số Điều Của Luật Chứng Khoán (**Nghị Định 58**). Nghị Định 58 có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 9 năm 2012, thay thế hàng loạt các nghị định liên quan bao gồm Nghị Định 14/2007/NĐ-CP (**Nghị Định 14**), Nghị Định 84/2010/NĐ-CP và Nghị Định 01/2010/NĐ-CP (**Nghị Định 01**).

Nghị Định 58 đưa ra nhiều thay đổi đáng kể trong các quy định về chứng khoán tại Việt Nam. Trong phạm vi hạn hẹp của bài viết này, chúng tôi xin được giới thiệu đến Quý vị một số các quy định liên quan đến hoạt động của công ty đại chúng.

Chào bán cổ phiếu riêng lẻ

Liên quan đến trình tự thủ tục đăng ký chào bán cổ phiếu riêng lẻ, theo Nghị Định 01, nếu tổ chức chào bán cổ phiếu không nhận được ý kiến từ cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong thời hạn 30 ngày sau khi nhận được hồ sơ đăng ký đầy đủ và hợp lệ, tổ chức chào bán được phép tiến hành chào bán cổ phiếu riêng lẻ theo hồ sơ

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



đăng ký. Tuy nhiên, việc “đăng ký ngầm định” này đã không còn được quy định trong Nghị Định 58 nữa. Theo đó, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký đầy đủ và hợp lệ, tổ chức đăng ký sẽ nhận được thông báo xác nhận đăng ký chào bán cổ phiếu riêng lẻ từ cơ quan có thẩm quyền, là Ngân hàng Nhà nước (**NHNN**) đối với tổ chức tín dụng chưa đại chúng, là Bộ Tài Chính (**BTC**) đối với công ty bảo hiểm chưa đại chúng, và là Ủy Ban Chứng Khoán Nhà Nước (**UBCKNN**) đối với các công ty đại chúng. Mặc dù thời hạn đăng ký được quy định là 15 ngày, các bên liên quan cũng nên cân nhắc đến khả năng việc đăng ký chào bán cổ phiếu riêng lẻ sẽ bị chậm trễ từ phía cơ quan có thẩm quyền.

Nghị Định 58 cũng đã bỏ đi yêu cầu chuyển tiền mua chứng khoán vào tài khoản phong tỏa mở tại ngân hàng thương mại cho đến khi hoàn tất đợt chào bán như quy định của Nghị Định 01 trước đây.

Chính sách cổ phiếu dành cho người lao động

Nghị Định 58 lần đầu tiên trực tiếp đề cập đến khả năng người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam nắm giữ chứng khoán thưởng được phát hành bởi tổ chức nước ngoài miễn là việc thực hiện các quyền gắn liền với chứng khoán được thưởng đảm bảo tuân thủ các quy định về quản lý ngoại hối của Việt Nam và chứng khoán thưởng này không được giao dịch trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Do quy định này chỉ áp dụng đối với “người lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam”, vẫn còn sự không chắc chắn về việc liệu người lao động Việt Nam làm việc cho công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam có thể được nhận chứng khoán thưởng phát hành bởi công ty mẹ ở nước ngoài hay không. Chúng ta cần đợi những hướng dẫn cụ thể hơn cho vấn đề này.

Phát hành thêm cổ phiếu để hoán đổi

Nghị Định 58 đặt ra những điều kiện nhất định trong từng trường hợp cho công ty cổ phần được phát hành cổ phiếu để hoán đổi đối với cổ phiếu hoặc phần vốn góp trong công ty khác, phụ thuộc vào phê chuẩn của Đại hội đồng cổ đông công ty phát hành, đảm bảo tuân thủ các quy định về tỷ lệ góp vốn và thủ tục chào mua công khai cũng như đáp ứng các yêu cầu về thủ tục giấy tờ khi số cổ đông không xác định.

Chào mua công khai cổ phiếu

Theo Thông Tư 194/2009/TT-BTC của Bộ Tài Chính ngày 2 tháng 10 năm 2009 về chào mua công khai (**Thông Tư 194**), cổ đông của công ty mục tiêu đã chấp thuận đề nghị chào mua có quyền rút lại chấp thuận chào mua trong thời gian chào mua công khai. Ngược lại, Nghị Định 58 quy định rằng cổ đông của công ty mục tiêu chỉ có quyền rút lại chấp thuận chào mua trong thời gian chào mua công khai khi các điều kiện chào mua được thay đổi hoặc có tổ chức, cá nhân khác thực hiện chào mua cạnh tranh đối với cổ phần của công ty mục tiêu.

Theo Thông Tư 194, trong trường hợp công ty mục tiêu là tổ chức niêm yết, mức giá chào mua không được thấp hơn bình quân giá tham chiếu cổ phiếu của công ty mục tiêu do Sở Giao Dịch Chứng Khoán công bố trong thời hạn 60 ngày liền trước ngày gửi bản đăng ký chào mua. Nghị Định 58 đã bổ sung thêm một giới hạn giá nữa là mức giá chào mua không được thấp hơn giá mua cao nhất của tổ chức, cá nhân thực hiện chào mua đối với cổ phiếu của công ty mục tiêu trong thời gian này.

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



Chứng chỉ lưu ký

Nghị Định 58 cũng cho phép công ty Việt Nam được phát hành cổ phiếu mới làm cơ sở cho việc phát hành chứng chỉ lưu ký tại nước ngoài nếu đáp ứng được các điều kiện chào bán chứng khoán ra công chúng của Việt Nam cũng như của nước sở tại, tuân thủ các quy định về tỷ lệ góp vốn của nhà đầu tư nước ngoài và được sự chấp thuận của Đại hội đồng cổ đông.

Niêm yết

Nghị Định 58 đã siết chặt hơn những điều kiện cho việc niêm yết cổ phiếu so với Nghị Định 14 như sau:

ĐIỀU KIỆN	NGHỊ ĐỊNH 14	NGHỊ ĐỊNH 58
Niêm yết tại Sở giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh (HOSE)		
Vốn điều lệ đã góp tối thiểu	80 tỷ đồng.	120 tỷ đồng.
Khả năng sinh lợi	Trong 2 năm liền trước: <ul style="list-style-type: none"> • có lãi; và • không có lỗ lũy kế. 	Trong 2 năm liền trước: <ul style="list-style-type: none"> • hoạt động dưới hình công ty cổ phần; • tỷ lệ lợi nhuận sau thuế trên vốn chủ sở hữu (ROE) tối thiểu là 5%; • có lãi; • không có các khoản nợ phải trả quá hạn trên 12 tháng; và • không có lỗ lũy kế.
Phân phối cổ phiếu	Có tối thiểu 100 cổ đông nắm giữ tối thiểu 20% cổ phiếu có quyền biểu quyết.	Có tối thiểu 300 cổ đông nắm giữ tối thiểu 20% cổ phiếu có quyền biểu quyết.
Niêm yết tại Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX)		
Vốn điều lệ đã góp tối thiểu	10 tỷ đồng.	30 tỷ đồng.
Khả năng sinh lợi	Trong năm liền trước: <ul style="list-style-type: none"> • có lãi; và • không có các khoản nợ phải trả quá hạn trên 12 tháng. 	Trong năm liền trước: <ul style="list-style-type: none"> • hoạt động dưới hình công ty cổ phần; • ROE tối thiểu là 5%; • có lãi; • không có các khoản nợ phải trả quá hạn trên 12 tháng; và • không có lỗ lũy kế.
Phân phối cổ phiếu	Có tối thiểu 100 cổ đông nắm giữ cổ phiếu có quyền biểu quyết.	Có tối thiểu 100 cổ đông nắm giữ tối thiểu 15% cổ phiếu có quyền biểu quyết.

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



Hủy bỏ niêm yết

So với Nghị Định 14, Nghị Định 58 đã bổ sung thêm ba trường hợp chứng khoán bắt buộc phải hủy bỏ niêm yết, cụ thể:

- Tổ chức niêm yết vi phạm chậm nộp báo cáo tài chính năm trong ba năm liên tiếp;
- UBCKNN hoặc Sở Giao Dịch Chứng Khoán phát hiện tổ chức niêm yết giả mạo hồ sơ niêm yết hoặc hồ sơ niêm yết chứa đựng những thông tin sai lệch nghiêm trọng ảnh hưởng đến quyết định của nhà đầu tư; và
- Tổ chức niêm yết vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ công bố thông tin và các trường hợp mà Sở Giao Dịch Chứng Khoán hoặc UBCKNN xét thấy cần thiết phải hủy niêm yết nhằm bảo vệ quyền lợi của nhà đầu tư.

Theo Nghị Định 58, việc hủy bỏ niêm yết chứng khoán tự nguyện chỉ được phép khi được Đại hội đồng cổ đông chấp thuận với trên 50% số phiếu biểu quyết của các cổ đông không phải là cổ đông lớn, và chỉ sau ít nhất hai năm kể từ ngày niêm yết cổ phiếu.

Hủy đăng ký công ty đại chúng

Theo Nghị Định 58, công ty đại chúng có trách nhiệm thông báo cho UBCKNN trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày không đáp ứng được các điều kiện là công ty đại chúng. Trừ trường hợp hợp nhất, sáp nhập, phá sản, giải thể, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp hoặc bị sở hữu bởi một tổ chức hoặc cá nhân khác, UBCKNN sẽ xem xét hủy đăng ký công ty đại chúng sau một năm kể từ ngày không còn đáp ứng được các điều kiện là công ty đại chúng. Lưu ý rằng công ty vẫn phải tuân thủ đầy đủ các quy định liên quan đến công ty đại chúng cho đến thời điểm UBCKNN thông báo việc hủy đăng ký của công ty đại chúng.

LUẬT KHIẾU NẠI MỚI

Giới thiệu sơ lược

Năm 1998, nhằm mục đích thể chế hóa các thủ tục liên quan đến khiếu nại và tố cáo, Luật Khiếu Nại và Tố Cáo đã được ban hành. Cho đến năm 2011, mặc dù khiếu nại và tố cáo là hai chế định riêng biệt, nhưng chúng vẫn luôn được quy định cùng nhau trong các văn bản pháp luật có liên quan.

Năm 2011, hai chế định khiếu nại và tố cáo đã được tách ra thành hai luật riêng biệt: Luật Khiếu Nại số 02/2011/QH13 (**Luật Khiếu Nại**) và Luật Tố Cáo số 03/2011/QH13 – đưa ra các quy định pháp lý liên quan một cách rõ ràng, minh bạch và dễ thực thi hơn.

Trong bài viết này, chúng tôi chỉ tập trung giới thiệu về Luật Khiếu Nại. Khiếu nại là một vấn đề rất đáng lưu ý trong bối cảnh kinh doanh hiện nay tại Việt Nam. Gần đây, chúng tôi được biết có khá nhiều doanh nghiệp bất bình với các quyết định của cơ quan quản lý Nhà nước, mà theo quan điểm của họ là các quyết định đó không đúng luật và gây ảnh hưởng bất lợi nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Nội dung cơ bản và điểm mới

Luật Khiếu Nại được Quốc Hội thông qua ngày 11 tháng 11 năm 2011 và có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 7 năm

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



2012. Gần một năm sau, để hướng dẫn Luật Khiếu Nại, Chính Phủ đã ban hành Nghị định số 75/2012/NĐ-CP (**Nghị Định 75**) có hiệu lực kể từ ngày 20 tháng 11 năm 2012.

Luật Khiếu Nại quy định về việc khiếu nại các quyết định hành chính, hành vi hành chính của cơ quan hành chính nhà nước hoặc của người có thẩm quyền trong cơ quan hành chính nhà nước. Luật Khiếu Nại còn quy định về việc quản lý và giám sát công tác giải quyết khiếu nại, tiếp công dân và khiếu nại quyết định kỷ luật cán bộ, công chức.

XIN LƯU Ý là “khiếu nại của các cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và việc giải quyết những khiếu nại đó” trên cơ bản sẽ do Luật Khiếu Nại điều chỉnh, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

Một thay đổi quan trọng khác mà chúng tôi nhận thấy khá xác đáng liên quan đến định nghĩa như thế nào là một “quyết định hành chính”. Khái niệm này trước đây được quy định không rõ ràng, đã dẫn đến nhiều khó khăn trong thực tiễn áp dụng. Luật Khiếu Nại đã minh thị xác định “quyết định hành chính là văn bản do cơ quan hành chính nhà nước hoặc người có thẩm quyền trong cơ quan hành chính nhà nước ban hành” (Điều 3), bất kể rằng văn bản đó được đặt tên hoặc ban hành dưới hình thức là quyết định, chỉ thị, thông báo, công văn hay văn bản giải quyết, v.v.

Giải quyết khiếu nại

Liên quan tới trình tự khiếu nại, trước đây, người khiếu nại bắt buộc phải khiếu nại lần đầu với cơ quan Nhà nước đã ra quyết định hành chính trước khi khởi kiện ra Tòa Án. Nay, theo Luật Khiếu Nại và cả Luật Tố Tụng Hành Chính, việc khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa Án có thể thực hiện ở bất kỳ giai đoạn nào trong quá trình giải quyết khiếu nại (Điều 7) và không nhất thiết phải diễn ra sau khiếu nại lần đầu. Tuy nhiên, hai loại thủ tục này không thể diễn ra cùng lúc. Người khởi kiện phải lựa chọn giữa một trong hai loại thủ tục này.

Thời hiệu khiếu nại lần đầu vẫn là 90 ngày¹ kể từ ngày nhận được quyết định hành chính hoặc biết được quyết định hành chính, hành vi hành chính. Khiếu nại lần đầu (**Khiếu Nại 1**) được xem xét thụ lý trong 10 ngày kể từ ngày khiếu nại. Trong vòng 30 ngày tiếp theo kể từ khi thụ lý (hoặc 45 ngày, trong trường hợp đặc biệt), Khiếu Nại 1 phải được xem xét giải quyết thông qua đối thoại và ban hành quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu (**Quyết Định 1**). Cần lưu ý là việc tổ chức đối thoại theo Luật Khiếu Nại cho khiếu nại lần đầu là không bắt buộc. Luật Khiếu Nại quy định rõ là Quyết Định 1 phải được gửi đến người khiếu nại trong vòng 3 ngày kể từ ngày ban hành.

Người khiếu nại không đồng tình với Quyết Định 1 hoặc không nhận được quyết định giải quyết khi đã hết thời hạn giải quyết Khiếu Nại 1 sẽ có 30 ngày (hoặc 45 ngày, trong trường hợp đặc biệt) kể từ khi nhận được Quyết Định 1 hoặc kể từ khi hết thời hạn giải quyết Khiếu Nại 1 để khiếu nại lần hai hoặc khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa Án.

Tương tự, khiếu nại lần hai (**Khiếu Nại 2**) cũng phải được xem xét thụ lý trong vòng 10 ngày kể từ ngày được nhận và giải quyết trong vòng 45 ngày tiếp theo kể từ khi thụ lý (hoặc từ 60 đến 70 ngày, trong trường hợp đặc

¹ “Ngày” quy định trong Luật Khiếu Nại là ngày thông thường, không phải ngày làm việc.

BẢN TIN

Ấn bản 7, 2012



biệt). Ở giai đoạn này việc giải quyết bắt buộc phải thông qua tổ chức đối thoại và xác minh nội dung khiếu nại. Luật Khiếu Nại quy định thời hạn 7 ngày để quyết định giải quyết khiếu nại lần hai (**Quyết Định 2**) được gửi tới người khiếu nại.

Người khiếu nại không đồng tình với Quyết Định 2 hoặc không nhận được quyết định giải quyết khi đã hết thời hạn giải quyết 45 ngày có thể khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa Án.

Luật Khiếu Nại và Luật Đất Đai

Hiện nay, phần lớn các vụ việc khiếu nại đều liên quan tới lĩnh vực đất đai². Trong khi đó, Luật Khiếu Nại và Luật Đất Đai 2003 hiện hành lại có một số quy định tương đối khác biệt về thủ tục khiếu nại. Đơn cử một ví dụ: Luật Đất Đai quy định về thời hiệu khiếu nại trong lĩnh vực đất đai chỉ là 30 ngày kể từ ngày nhận được quyết định hành chính hoặc biết được quyết định hành chính, hành vi hành chính đó. Trong khi đó, Luật Khiếu Nại cũng có quy định “Trường hợp luật khác có quy định khác về khiếu nại và giải quyết khiếu nại thì áp dụng theo quy định của luật đó”, do vậy, các quy định của Luật Đất Đai sẽ được ưu tiên áp dụng. Tuy việc áp dụng luật như vậy là không sai, chúng tôi chưa thể thấy được bất kỳ lý do gì để có sự phân biệt trong thời hiệu khiếu nại trong lĩnh vực đất đai. Có thể, Luật Đất Đai sửa đổi sắp tới sẽ thay đổi thời hạn để đạt được sự thống nhất về vấn đề này với Luật Khiếu Nại chẳng?

Ngoài ra, theo Luật Đất Đai, trong trường hợp không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu, người khiếu nại có quyền khởi kiện tại Tòa án hoặc tiếp tục khiếu nại đến Chủ tịch Ủy Ban Nhân Dân cấp tỉnh, và khi đó, quyết định của Chủ tịch Ủy Ban Nhân Dân cấp tỉnh sẽ là quyết định cuối cùng. Trong khi, theo quy định tại Điều 42 của Luật Khiếu nại thì quyết định này vẫn có thể bị khởi kiện tại Tòa Án. Chúng tôi cũng tin rằng các khác biệt này có thể được điều chỉnh thống nhất trong Luật Đất Đai sửa đổi sắp tới. Tuy nhiên, trong khoảng thời gian trước khi một Luật Đất Đai sửa đổi được chính thức ban hành, có vẻ như vẫn có một độ vênh nhất định giữa luật này và Luật Khiếu Nại gây khó khăn cho cả người dân và cơ quan nhà nước trong áp dụng pháp luật.

²Theo kết quả giám sát của Ủy Ban Thường Vụ Quốc Hội.