



BỘ CÔNG THƯƠNG
CỤC CẠNH TRANH VÀ BẢO VỆ NGƯỜI TIÊU DÙNG

Sổ tay Hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh dành cho doanh nghiệp

Dự án Hoàn thiện chính sách
và Nâng cao hiệu quả thực thi Luật Cạnh tranh



NHÀ XUẤT BẢN HỒNG ĐỨC

BỘ CÔNG THƯƠNG
CỤC CẠNH TRANH VÀ BẢO VỆ NGƯỜI TIÊU DÙNG



Sổ tay Hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh dành cho doanh nghiệp

Dự án Hoàn thiện chính sách
và Nâng cao hiệu quả thực thi Luật Cạnh tranh

08

Giới thiệu

11

Tuân thủ
pháp luật cạnh tranh
Lợi ích và rủi ro

25

Hướng dẫn xây dựng và
thực hiện chương trình
tuân thủ pháp luật cạnh
tranh tại doanh nghiệp

Mục lục





DANH MỤC HÌNH	7
---------------------	---

Giới thiệu

08

1. MỤC ĐÍCH.....	8
2. ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG	9
3. NỘI DUNG.....	10

Phần A. Tuân thủ pháp luật cạnh tranh - lợi ích và rủi ro

11

1. Lý do tuân thủ pháp luật cạnh tranh	12
2. Rủi ro khi vi phạm pháp luật về cạnh tranh.....	13
2.1. Rủi ro tài chính.....	13
2.2. Rủi ro khác	18
3. Lợi ích của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh	22
3.1. Lợi ích cho doanh nghiệp.....	22
3.2. Lợi ích cho môi trường cạnh tranh và người tiêu dùng.....	24

Phần B. Hướng dẫn xây dựng và thực hiện chương trình Tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp

25

I. CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH.....	25
1. Bản chất	25
2. Nội dung, hình thức	26

II. YÊU CẦU TỐI THIỂU ĐỂ XÂY DỰNG, THỰC HIỆN HIỆU QUẢ CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH.....	28
1. Cam kết chung của lãnh đạo cấp cao.....	28
2. Văn bản hóa nội dung tuân thủ	29
3. Phân công nhân sự chịu trách nhiệm thực hiện.....	29
4. Quy trình đào tạo.....	30
5. Giám sát việc thực hiện.....	30
III. CÁC BƯỚC XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH	31
1. Bước 1 - Xác định rủi ro.....	33
2. Bước 2 - Đánh giá rủi ro	39
3. Bước 3 - Quản lý rủi ro	42
4. Bước 4 - Theo dõi, giám sát rủi ro	52
PHỤ LỤC	55
DANH MỤC HÀNH ĐỘNG “NÊN” VÀ “KHÔNG NÊN” THỰC HIỆN ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP NHẪM TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH	55



Danh mục hình

Hình 1. Rủi ro tài chính đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh	13
Hình 2. Phạt tiền theo quy định về xử phạt vi phạm hành chính	14
Hình 3. Phạt tiền theo quy định về xử lý hình sự đối với tội vi phạm.....	15
Hình 4. Rủi ro khác đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh.....	18
Hình 5. Minh họa danh mục kiểm tra việc tuân thủ các thủ tục cơ bản	28
Hình 6. Quy trình xây dựng và thực hiện	31
Hình 7. Xác định rủi ro trên cơ sở phân tích đặc điểm của doanh nghiệp.....	33
Hình 8. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về	37
Hình 9. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về	38
Hình 10. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về.....	38
Hình 11. Ma trận đánh giá mức độ rủi ro về cạnh tranh.....	39
Hình 12. Quản lý rủi ro thông qua chương trình hành động cụ thể.....	42
Hình 13. Một số biện pháp có thể áp dụng để quản lý rủi ro về cạnh tranh	43
Hình 14. Danh mục kiểm tra các biện pháp để quản lý rủi ro	44
Hình 15. Xây dựng cam kết tuân thủ và phân cấp thực hiện.....	45
Hình 16. Mục tiêu và biện pháp giám sát rủi ro	53

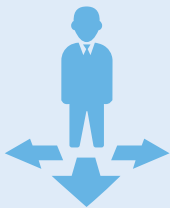
GIỚI THIỆU



Sổ tay hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh dành cho doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là “Sổ tay”) là tài liệu hướng dẫn quy trình xây dựng và thực hiện chính sách, chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp nhằm ngăn ngừa và kiểm soát rủi ro pháp lý liên quan đến các vi phạm pháp luật về cạnh tranh.

1. MỤC ĐÍCH

Sổ tay hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh dành cho doanh nghiệp được xây dựng nhằm mục đích:



Khuyến khích doanh nghiệp có trách nhiệm tuân thủ pháp luật cạnh tranh trên cơ sở hiểu biết rõ về rủi ro khi tham gia, thực hiện hành vi vi phạm và lợi ích của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh;



Hỗ trợ, hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ pháp luật cạnh tranh thông qua việc làm rõ bản chất, nội dung, phương thức, yêu cầu tối thiểu và hướng dẫn quy trình để xây dựng, thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh phù hợp với điều kiện và đặc điểm hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2. ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG

Mặc dù Sổ tay chủ yếu hướng đến doanh nghiệp là đối tượng chính chịu sự điều chỉnh của Luật Cạnh tranh, tuy nhiên, các đối tượng khác cũng được khuyến khích sử dụng Sổ tay nhằm mục đích quản lý nhà nước trong lĩnh vực cạnh tranh hoặc tuyên truyền, phổ biến pháp luật cạnh tranh.

Các đối tượng chính sử dụng Sổ tay bao gồm:



Tổ chức, cá nhân kinh doanh (gọi chung là doanh nghiệp) có quy mô lớn, vừa và nhỏ thuộc mọi thành phần kinh tế và có hoạt động kinh doanh tại Việt Nam (có hoặc không có hiện diện thương mại tại Việt Nam) là đối tượng chính sử dụng Sổ tay do các doanh nghiệp này đều có trách nhiệm tuân thủ pháp luật cạnh tranh theo quy định. Doanh nghiệp có thể sử dụng Sổ tay để xây dựng và thực hiện chính sách, chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh phù hợp với đặc điểm, điều kiện của doanh nghiệp.



Hiệp hội ngành, nghề tại Việt Nam có thể sử dụng Sổ tay làm cơ sở để phổ biến, hướng dẫn các doanh nghiệp thành viên xây dựng và thực hiện các chương trình, chính sách nhằm đảm bảo tuân thủ pháp luật cạnh tranh.



Các cơ quan quản lý nhà nước cũng có thể sử dụng Sổ tay như một tài liệu tham khảo nhằm tuyên truyền, khuyến khích các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý tuân thủ pháp luật cạnh tranh, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong ngành, lĩnh vực mình phụ trách, đồng thời, phối hợp chặt chẽ hơn với Bộ Công Thương trong công tác quản lý nhà nước về cạnh tranh.

3. NỘI DUNG

Sổ tay gồm hai nội dung chính sau đây:



Phần A.

Tuân thủ pháp luật cạnh tranh: Lợi ích và rủi ro: Nêu lý do cần tuân thủ pháp luật cạnh tranh; phân tích các rủi ro khi tham gia, thực hiện hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh và lợi ích của doanh nghiệp trong việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh.



Phần B.

Hướng dẫn xây dựng và thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp: Giới thiệu quy trình, làm rõ từng bước trong quy trình xây dựng và thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh của doanh nghiệp để đảm bảo tính hiệu quả, khả thi; giới thiệu danh mục tham khảo những điều nên làm và không nên làm để tuân thủ pháp luật cạnh tranh.



A

Tuân thủ pháp luật cạnh tranh - Lợi ích và rủi ro

Luật Cạnh tranh số 23/2018/QH14 (Luật Cạnh tranh năm 2018) đã được Quốc hội khóa XIV thông qua ngày 12 tháng 6 năm 2018 tại kỳ họp thứ 5, thay thế cho Luật Cạnh tranh năm 2004.

Có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2019, Luật Cạnh tranh năm 2018 quy định về hành vi hạn chế cạnh tranh, tập trung kinh tế gây tác động hoặc có khả năng gây tác động hạn chế cạnh tranh đến thị trường Việt Nam; hành vi cạnh tranh không lành mạnh; tổ tụng cạnh tranh; xử lý vi phạm pháp luật về cạnh tranh; quản lý nhà nước về cạnh tranh.

Luật Cạnh tranh năm 2018 được áp dụng đối với:

1 **Tổ chức, cá nhân kinh doanh** (sau đây gọi chung là doanh nghiệp) bao gồm cả doanh nghiệp sản xuất, cung ứng sản phẩm, dịch vụ công ích, doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thuộc độc quyền nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nước ngoài hoạt động tại Việt Nam.

2 **Hiệp hội ngành, nghề hoạt động tại Việt Nam.**

3 **Cơ quan, tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài có liên quan.** Mặc dù tuân thủ pháp luật cạnh tranh là trách nhiệm, nghĩa vụ của mọi doanh nghiệp, tuy nhiên, trên thực tế vẫn có trường hợp doanh nghiệp vi phạm pháp luật về cạnh tranh do chưa nhận thức được đầy đủ về ý nghĩa của cạnh tranh, của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh hoặc họ cố tình đặt mục tiêu lợi nhuận trước mắt lên hàng đầu.

1. Lý do tuân thủ pháp luật cạnh tranh

Việc tuân thủ pháp luật nói chung và pháp luật cạnh tranh nói riêng sẽ là nền tảng vững chắc để xây dựng văn hóa kinh doanh cho doanh nghiệp. Hoạt động trong nền kinh tế thị trường ngày càng đi vào chiều sâu, cạnh tranh và rủi ro đi cùng doanh nghiệp, vì vậy có thể khẳng định rằng, doanh nghiệp nào am hiểu và tuân thủ pháp luật, xây dựng được văn hóa kinh doanh sẽ tiến xa, còn ngược lại nguy cơ bị đào thải luôn rình rập. Am hiểu và tuân thủ pháp luật có nghĩa là chuẩn bị cho sự phát triển lâu dài trong tương lai.

Các doanh nghiệp, bất luận có quy mô và hình thức như thế nào, đều phải tuân thủ luật pháp của khu vực, quốc gia nơi họ thực hiện hoạt động kinh doanh. Trong lĩnh vực cạnh tranh, điều đó có nghĩa là các doanh nghiệp có nghĩa vụ phải tôn trọng các quy tắc khuyến khích và duy trì cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp. Ngoài nghĩa vụ pháp lý, các doanh nghiệp cũng được hưởng lợi từ việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh thông qua nhiều hình thức khác nhau. Do đó, điều quan trọng là phải xem xét đồng thời các rủi ro khi vi phạm quy định về cạnh tranh cùng với lợi ích mà các doanh nghiệp đạt được khi tuân thủ luật cạnh tranh.

2. Rủi ro khi vi phạm pháp luật về cạnh tranh

Việc vi phạm pháp luật cạnh tranh có thể khiến cho doanh nghiệp vi phạm phải chịu các tổn thất, rủi ro ở nhiều khía cạnh khác nhau

Về khía cạnh pháp lý

Mỗi hành vi vi phạm quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền; tập trung kinh tế; cạnh tranh không lành mạnh thì tùy theo tính chất, mức độ, quy mô thực hiện hành vi vi phạm mà có thể bị: (i) xử lý kỷ luật; (ii) xử phạt vi phạm hành chính (gồm phạt cảnh cáo; phạt tiền; phạt bổ sung; biện pháp khắc phục hậu quả); (iii) truy cứu trách nhiệm hình sự và/hoặc (iv) bồi thường thiệt hại theo pháp luật dân sự.

Về khía cạnh thực tiễn kinh doanh

Ngoài tổn hại về tài chính, nhân lực, vật lực, doanh nghiệp vi phạm còn có thể phải chịu các tác động phi vật chất tiềm tàng khác như mất uy tín, mất khách hàng, mất đối tác kinh doanh, bị buộc tái cơ cấu doanh nghiệp, bị giám sát về chính sách giá, phân phối, tiếp thị... khiến hoạt động kinh doanh trở nên khó khăn hơn.

Cụ thể hơn, khi phân loại rủi ro theo tiêu chí về tài chính, thì doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh có thể phải chịu: rủi ro tài chính và các rủi ro khác.

2.1. Rủi ro tài chính



Hình 1. Rủi ro tài chính đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh







Các rủi ro tài chính mà doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh có thể phải chịu bao gồm:



(1) Bị phạt tiền

• *Phạt tiền theo quy định về xử phạt vi phạm hành chính*

Phạt tiền là một trong các hình thức phạt chính trong xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực cạnh tranh đối với tất cả các loại hành vi vi phạm quy định của Luật Cạnh tranh 2018, mà theo đó, mức phạt tiền tối đa lên tới **10% tổng doanh thu trên thị trường liên quan trong năm tài chính trước năm thực hiện hành vi vi phạm** của từng doanh nghiệp tham gia, thực hiện hành vi vi phạm.

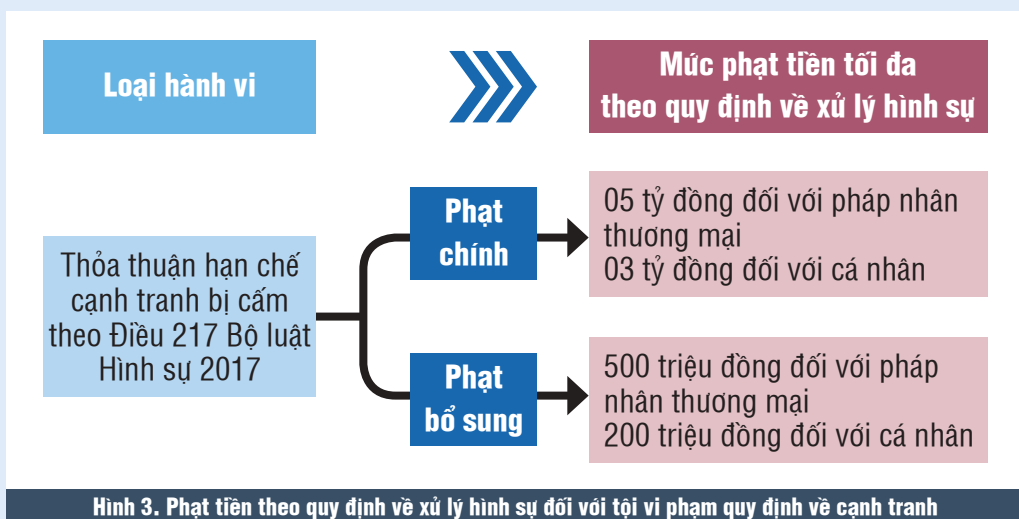
Loại hành vi		Mức phạt tiền tối đa theo quy định về xử phạt vi phạm hành chính
Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh		10% tổng doanh thu trên TTLQ nhưng thấp hơn mức phạt thấp nhất theo BLHS
Lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền		10% tổng doanh thu trên TTLQ nhưng thấp hơn mức phạt thấp nhất theo BLHS
Vi phạm quy định về tập trung kinh tế		05% tổng doanh thu trên TTLQ
Cạnh tranh không lành mạnh		2 tỷ đồng
Các hành vi vi phạm khác		200 triệu đồng

Hình 2. Phạt tiền theo quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực cạnh tranh



• **Phạt tiền theo quy định về xử lý hình sự**

Tổ chức, cá nhân thực hiện một số loại hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm thuộc phạm vi điều chỉnh của Điều 217 Bộ luật Hình sự 2017 thì bị phạt tiền **tối đa 5 tỷ đồng đối với pháp nhân thương mại** và **3 tỷ đồng đối với cá nhân**. Ngoài ra, chủ thể thực hiện hành vi vi phạm quy định này còn có thể bị áp dụng hình thức phạt bổ sung, bao gồm **phạt tiền tối đa 500 triệu đồng đối với pháp nhân thương mại** và **200 triệu đồng đối với cá nhân**.



(2) Bị tịch thu lợi nhuận

Ngoài bị phạt tiền, tổ chức, cá nhân thực hiện hành vi vi phạm quy định về cạnh tranh còn phải chịu rủi ro tài chính từ việc **bị tịch thu khoản lợi nhuận thu được từ việc thực hiện hành vi vi phạm** khi bị áp dụng biện pháp xử phạt bổ sung theo quy định tại điểm c khoản 3 Điều 110 Luật Cạnh tranh 2018.

Trường hợp thực hiện hành vi thỏa thuận thông đồng đấu thầu thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Hình sự 2017, ngoài các hình thức phạt chính, người phạm tội còn có thể **bị tịch thu một phần hoặc toàn bộ tài sản** theo quy định khoản 4 Điều 222 của Bộ luật này.



(3) Bị giảm doanh thu

Một hệ lụy về tài chính khác mà tổ chức, cá nhân vi phạm quy định về cạnh tranh có thể phải chịu, đó là rủi ro giảm doanh thu. Rủi ro này có thể là hậu quả từ việc:

(i) áp dụng các hình thức xử lý khác ngoài hình thức phạt tiền đối với vi phạm pháp luật về cạnh tranh (chẳng hạn, tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động trong một khoảng thời gian nhất định; buộc loại bỏ những điều khoản vi phạm pháp luật ra khỏi hợp đồng, thỏa thuận hoặc giao dịch kinh doanh; buộc cơ cấu lại doanh nghiệp; cấm kinh doanh, cấm hoạt động trong một số lĩnh vực nhất định hoặc cấm huy động vốn có thời hạn...)

hay (ii) giảm hoặc mất uy tín, dẫn đến giảm hoặc mất khách hàng, đối tác kinh doanh.



(4) Phải bồi thường thiệt hại

Trường hợp hành vi vi phạm quy định về cạnh tranh gây thiệt hại cho người khác hoặc doanh nghiệp khác, ngoài việc chịu trách nhiệm xử phạt hành chính hoặc xử lý hình sự, tổ chức, cá nhân vi phạm đồng thời phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật về dân sự. Việc phải bồi thường thiệt hại cũng là một trong các rủi ro tài chính không nhỏ đối với tổ chức, cá nhân vi phạm.



(5) Chịu chi phí thuê luật sư, tư vấn pháp lý

Từ thực tiễn Việt Nam và trên thế giới cho thấy, trong hầu hết các vụ việc cạnh tranh, doanh nghiệp bị điều tra đều phải thuê luật sư hoặc chuyên gia tư vấn pháp lý để đại diện cho doanh nghiệp tham gia tố tụng cạnh tranh; tư vấn trong các buổi làm việc, lấy lời khai; chuẩn bị hồ sơ, tài liệu theo yêu cầu của cơ quan cạnh tranh trong suốt quá trình điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh. Đây cũng là khoản kinh phí không nhỏ, bởi quá trình tố tụng cạnh tranh thường kéo dài, trung bình đối với vụ việc hạn chế cạnh tranh đã được điều tra, xử lý theo quy định của Luật Cạnh tranh 2004 là 03 năm/vụ.

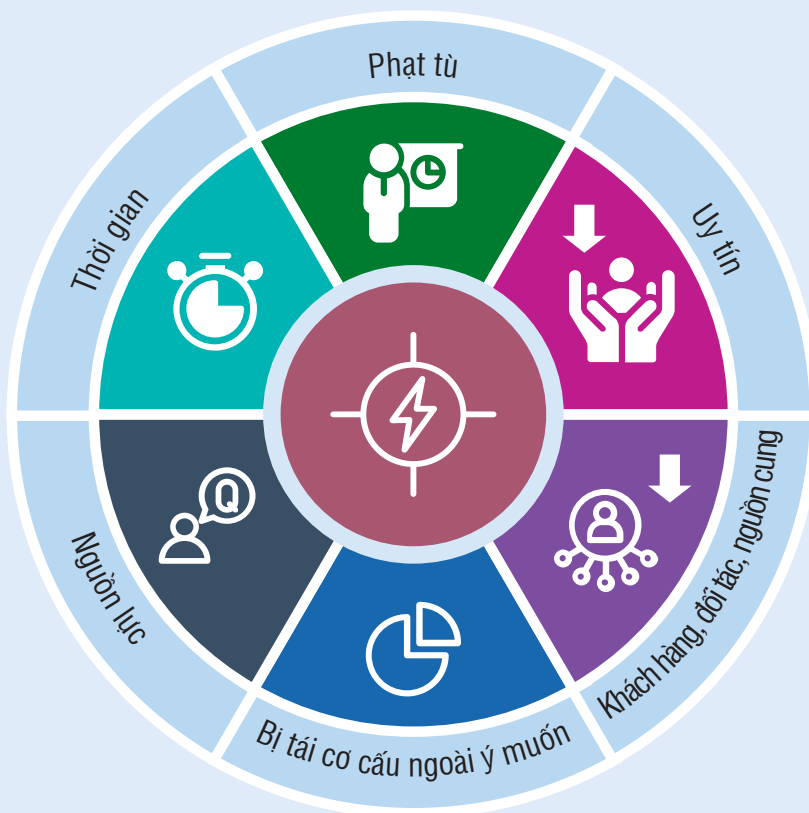
Theo quy định của Luật Cạnh tranh 2018, thời gian điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh đã được rút ngắn hơn so với trước đây (đối với: (1) vụ việc hạn chế cạnh tranh: thời hạn điều tra tối đa 12 tháng, thời hạn xem xét, xử lý tối đa từ 75 ngày trở lên, tùy thuộc vào sự cần thiết thực hiện và số lần thực hiện điều tra bổ sung; (2) vụ việc vi phạm quy định về tập trung kinh tế: thời hạn điều tra tối đa 90 ngày và 60 ngày gia hạn; thời hạn xử lý tối đa từ 30 ngày trở lên, tùy thuộc vào sự cần thiết thực hiện và số lần thực hiện điều tra bổ sung; (3) vụ việc cạnh tranh không lành mạnh: thời hạn điều tra tối đa 60 ngày và 45 ngày gia hạn, thời hạn xử lý tối đa từ 15 ngày trở lên, tùy thuộc vào sự cần thiết thực hiện và số lần thực hiện điều tra bổ sung).

Mặc dù vậy, việc giải quyết triệt để một vụ việc cạnh tranh không nhất thiết chỉ dừng lại ở các quy định của Luật Cạnh tranh, mà còn có thể liên quan đến tố tụng hình sự hoặc dân sự hoặc các thủ tục về khiếu nại, khiếu kiện khác trong những trường hợp cần thiết. Do vậy, chi phí thuê luật sư, tư vấn pháp lý cũng là một nội dung cần nhắc đến trong các rủi ro về tài chính đối với doanh nghiệp vi phạm quy định về cạnh tranh.



2.2. Rủi ro khác

Ngoài các rủi ro tài chính, tổ chức, cá nhân thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về cạnh tranh còn phải chịu những rủi ro khác, trong đó có những rủi ro cũng gián tiếp dẫn đến các tổn thất về tài chính, chẳng hạn rủi ro giảm hoặc mất uy tín, giảm hoặc mất khách hàng, đối tác kinh doanh, nguồn cung sản phẩm đầu vào hoặc có những rủi ro bị áp đặt các hình phạt hoặc biện pháp xử lý nghiêm khắc như phạt tù hay cấm hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực nhất định, thu hồi giấy phép kinh doanh hoặc các văn bản tương đương... được áp dụng nhằm ngăn ngừa hành vi tái phạm, khắc phục hậu quả do hành vi vi phạm gây ra.



Hình 4. Rủi ro khác đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh



(1) Phạt tù

Phạt tù là một trong những hình phạt nghiêm khắc nhất được áp dụng đối với các tội vi phạm quy định về cạnh tranh có tính chất nghiêm trọng. Hình phạt tù được áp dụng đối với các cá nhân, có thể là chủ doanh nghiệp, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, những người thuộc ban lãnh đạo doanh nghiệp, trưởng phòng kinh doanh, trưởng phòng kế hoạch hay bất kỳ một cá nhân nào của doanh nghiệp thực hiện hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm theo pháp luật về hình sự.

Cụ thể, cá nhân thực hiện tội vi phạm quy định về cạnh tranh (thỏa thuận ấn định giá, phân chia thị trường, hạn chế sản lượng; ngăn cản, kìm hãm không cho doanh nghiệp khác tham gia thị trường hoặc phát triển kinh doanh; loại bỏ khỏi thị trường những doanh nghiệp không phải là các bên của thỏa thuận thu lợi bất chính hoặc gây thiệt hại vượt ngưỡng quy định) có thể bị **phạt tù tối đa 05 năm** theo quy định tại **Điều 217 Bộ luật Hình sự 2017**. Cá nhân thực hiện tội vi phạm quy định về đấu thầu gây hậu quả nghiêm trọng (hành vi thông thầu dưới một số hình thức nhất định gây thiệt hại vượt ngưỡng quy định) có thể bị phạt tù **tối đa 20 năm** theo quy định tại **Điều 222 Bộ luật Hình sự 2017**.

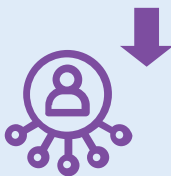


(2) Giảm hoặc mất uy tín



Uy tín, danh tiếng của doanh nghiệp là một trong các yếu tố góp phần vào thành công trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Chính vì vậy, nhiều doanh nghiệp lựa chọn cách đầu tư kỹ lưỡng về mặt hình ảnh doanh nghiệp trên các phương tiện truyền thông. Tuy nhiên, điều cốt lõi nhất, chính năng lực cạnh tranh và đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp mới là thước đo để khách hàng, đối tác kinh doanh, cộng đồng xã hội và người tiêu dùng đánh giá mức độ uy tín của doanh nghiệp. Bởi vậy, khi một doanh nghiệp vi phạm các quy định về cạnh tranh, có thể được xem là không muốn phát triển hoạt động kinh doanh bằng nỗ lực của chính doanh nghiệp, mà chỉ muốn thu lợi ngay từ những hành vi trái

pháp luật. Hơn nữa, các khoản tiền phạt nặng, án phạt tù cho người đứng đầu hoặc lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp cộng với những chế tài xử lý khác cũng có thể khiến cho chỉ số năng lực cạnh tranh, mức độ uy tín của doanh nghiệp mất hoặc giảm sút, từ đó, ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.



(3) Giảm hoặc mất khách hàng, đối tác kinh doanh

Việc giảm hoặc mất uy tín do thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh cũng đồng nghĩa với việc đánh mất hoặc suy giảm niềm tin của khách hàng, đối tác kinh doanh và người tiêu dùng đối với doanh nghiệp, mà hậu quả tất yếu là doanh nghiệp có thể bị giảm lượng khách hàng, thậm chí mất đi những khách hàng lớn, đối tác kinh doanh lâu năm, đặc biệt, khi những khách hàng, đối tác này lại có sức mạnh đàm phán, hoàn toàn có khả năng chuyển sang mua, bán, giao dịch với các doanh nghiệp, đối tác khác một cách nhanh chóng, dễ dàng. Rủi ro giảm hoặc mất khách hàng, đối tác kinh doanh trong nhiều trường hợp còn ảnh hưởng nặng nề, tiêu cực hơn đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp so với hình thức phạt tiền.



(4) Bị tái cơ cấu hoặc ngừng hoạt động kinh doanh

Trong thực thi pháp luật và chính sách cạnh tranh, đặc biệt là trong kiểm soát hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền hoặc tập trung kinh tế, ngoài các hình thức xử lý, biện pháp khắc phục hậu quả về mặt hành vi (behavioural remedies), thì cơ quan cạnh tranh còn có thể áp dụng các biện pháp xử lý về mặt cấu trúc (structural remedies) để nỗ lực đưa thị trường về trạng thái khi chưa xảy ra hành vi vi phạm.

Trong trường hợp này, ngoài các hình phạt tiền, phạt tù, các hình phạt bổ sung, doanh nghiệp vi phạm còn có thể bị áp dụng các biện pháp **buộc tái**



cơ cấu doanh nghiệp; buộc chia, tách, bán lại một phần hoặc toàn bộ vốn góp, tài sản của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 3 Điều 110 Luật Cạnh tranh 2018 hay thậm chí nặng hơn, có thể **bị thu hồi giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc các bản tương đương** theo quy định tại khoản 2 Điều 110 Luật Cạnh tranh 2018; **cấm kinh doanh, cấm hoạt động trong một số lĩnh vực nhất định** theo quy định tại khoản 4 Điều 217 Bộ luật Hình sự 2017.



(5) Tốn thời gian, nhân lực

Để phục vụ quá trình điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh, ngoài các chi phí thuê luật sư, tư vấn pháp lý, doanh nghiệp vi phạm vẫn phải tiêu tốn thời gian, nhân lực để theo đuổi trong suốt quá trình tố tụng, đặc biệt là để trực tiếp thực hiện những công việc không thể ủy quyền cho luật sư hay chuyên gia tư vấn pháp lý, chẳng hạn, tham gia buổi làm việc, lấy lời khai theo giấy mời, giấy triệu tập hoặc thực hiện việc cung cấp thông tin, dữ liệu của doanh nghiệp có liên quan đến vụ việc cạnh tranh theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền. Trong trường hợp này, doanh nghiệp thường bị động trong việc thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ của mình theo yêu cầu và thời hạn mà các cơ quan có thẩm quyền đưa ra mà không thể chủ động lập kế hoạch, sắp xếp thời gian, nhân sự. Điều đó cũng có thể làm xáo trộn, ảnh hưởng đến quá trình hoạt động kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.



3. Lợi ích của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh

Trái với các rủi ro do vi phạm các quy định về cạnh tranh, việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh có thể mang lại lợi ích không chỉ cho doanh nghiệp mà còn cho cả thị trường, ngành, lĩnh vực nhất định; cho người tiêu dùng và góp phần vào sự phát triển kinh tế của quốc gia.

3.1. Lợi ích cho doanh nghiệp

Cho dù ở bất kỳ thời điểm nào thì việc nhận thức và tuân thủ pháp luật cạnh tranh đều mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, cụ thể:

Trong trường hợp chưa thực hiện hành vi vi phạm

Đối với một doanh nghiệp dù lớn hay nhỏ, bất kể hình thức sở hữu, loại hình doanh nghiệp, thì việc xây dựng và thực hiện chính sách hoặc chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh ngay từ khi bắt đầu hoạt động kinh doanh sẽ giúp doanh nghiệp **ngăn ngừa các hành vi vi phạm, từ đó phòng tránh được các rủi ro, tác động tiêu cực** do vi phạm pháp luật cạnh tranh.

Tuân thủ nguyên tắc cạnh tranh công bằng, lành mạnh là đòn bẩy thúc đẩy doanh nghiệp **nỗ lực sử**

dụng và phân bổ các nguồn lực kinh tế với mục đích sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ **một cách hiệu quả nhất** thông qua các chiến lược cạnh tranh hợp pháp như tăng cường năng suất lao động, tối ưu hóa nguồn lực, đầu tư nghiên cứu, ứng dụng công nghệ để đổi mới, sáng tạo ra những chủng loại hàng hóa, dịch vụ mới hoặc cải tiến mẫu mã, chất lượng sản phẩm.

Tuân thủ pháp luật cạnh tranh còn giúp doanh nghiệp xây dựng văn hóa kinh doanh và cạnh tranh lành mạnh; duy trì và tăng cường mức độ uy tín của doanh nghiệp, nhờ đó **có thể dễ dàng tiếp cận nguồn vốn, mở rộng hoạt động sản xuất, kinh doanh, thu hút thêm nhiều khách hàng, đối tác kinh doanh, về lâu dài giúp doanh nghiệp phát triển hoạt động kinh doanh một cách bền vững.**



Tuân thủ pháp luật cạnh tranh không đồng nghĩa với việc “miễn không vi phạm là đủ”. Khi **phát hiện dấu hiệu hoặc hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh của chủ thể khác trên thị trường**, có thể gây tổn hại đến hoạt động kinh doanh của mình và quyền, lợi ích hợp pháp của người tiêu dùng, thì việc sử dụng quyền khiếu nại, cung cấp thông tin, phối hợp với cơ quan có thẩm quyền trong điều tra, xử lý hành vi vi phạm theo các quy định của pháp luật cạnh tranh được ví như một **“bức tường lửa”** giúp **doanh nghiệp tự bảo vệ mình, bảo vệ khách hàng, đối tác kinh doanh và người tiêu dùng** trước các tác động hoặc khả năng gây tác động tiêu cực do các hành vi vi phạm gây ra, từ đó, góp phần tăng cường hiệu quả cạnh tranh trên thị trường.

Trong trường hợp đã thực hiện hành vi vi phạm

Không phải doanh nghiệp nào cũng có thể nhận thức và tuân thủ pháp luật cạnh tranh ngay từ khi mới bắt đầu hoạt động kinh doanh, cạnh tranh trên thị trường. Ngay cả khi phát hiện doanh nghiệp đã thực

hiện hành vi vi phạm hoặc thậm chí đang bị các cơ quan có thẩm quyền điều tra, xử lý, thì việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh vào thời điểm này cũng có thể giúp doanh nghiệp kiểm soát, **giảm thiểu rủi ro tài chính và các rủi ro khác** từ các chế tài có thể áp dụng đối với hành vi vi phạm. Việc chủ động khai báo về hành vi vi phạm mà mình đã tham gia, tích cực hợp tác với các cơ quan tố tụng trong quá trình điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh có thể mang đến cho doanh nghiệp cơ hội **được miễn hoặc giảm hình phạt** từ **chính sách khoan hồng** hoặc **tình tiết giảm nhẹ** khi xem xét xử lý vi phạm theo các quy định của pháp luật.

Cho dù đã vi phạm pháp luật cạnh tranh, nhưng hình ảnh, uy tín của một doanh nghiệp dám chịu trách nhiệm về hành vi vi phạm của mình, hợp tác trong quá trình điều tra, xử lý; kịp thời ngừng hành vi vi phạm và khắc phục hậu quả sẽ được khách hàng, đối tác kinh doanh, người tiêu dùng và cộng đồng xã hội đánh giá tích cực hơn so với các doanh nghiệp cố tình chống đối, bất hợp tác và thiếu trách nhiệm trước hậu quả gây ra.

3.2. Lợi ích cho môi trường cạnh tranh và người tiêu dùng

Các doanh nghiệp khi hoạt động kinh doanh và tuân thủ pháp luật cạnh tranh sẽ giúp tạo lập và thúc đẩy môi trường cạnh tranh công bằng, lành mạnh; duy trì một sân chơi bình đẳng giữa các chủ thể tham gia. Sự cạnh tranh hiệu quả của các doanh nghiệp trên thị trường sẽ thúc đẩy đổi mới và hiệu quả trong hoạt động kinh tế nói chung, tạo ra của cải, vật chất nhiều hơn cho xã hội, từ đó, hỗ trợ phát triển kinh tế-xã hội.

Ở góc độ của người tiêu dùng, nỗ lực các doanh nghiệp trong phân bổ hiệu quả các nguồn lực kinh tế, đổi mới, sáng tạo để cạnh tranh hiệu quả sẽ giúp người tiêu dùng được lựa chọn hàng hóa, dịch vụ với các chủng loại đa dạng hơn, chất lượng cao hơn và ở mức giá cạnh tranh. Cạnh tranh cũng giúp khắc phục sự mất cân bằng sức mạnh thị trường giữa người tiêu dùng và doanh nghiệp, do đó, đóng góp cho phúc lợi của người tiêu dùng, đảm bảo không có thặng dư về chi phí đối với người tiêu dùng.

Các phân tích về rủi ro khi vi phạm pháp luật cạnh tranh, lợi ích của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh đã cho thấy sự cần thiết phải xây dựng và thực hiện một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp nhằm ngăn ngừa, loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro, tăng cường hiệu quả cạnh tranh, uy tín và danh tiếng của doanh nghiệp. Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh hoạt động như một **hệ thống cảnh báo sớm** giúp xác định, khắc phục và hạn chế các hành vi phản cạnh tranh tiềm ẩn trong doanh nghiệp. Mặc dù phải đầu tư nguồn lực để xây dựng Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, tuy nhiên, lợi ích mà nó mang lại vượt xa các chi phí đầu tư đó, chưa kể sự đầu tư nguồn lực đó là hoàn toàn chủ động, phụ thuộc vào điều kiện, đặc thù của mỗi doanh nghiệp.



B

Hướng dẫn xây dựng và thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp

I. CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH

1. Bản chất

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh thực chất gồm các chương trình hành động, quy trình nội bộ và các tài liệu mà doanh nghiệp thiết kế theo ý tưởng riêng của mình. Các chương trình này thể hiện ý chí của cấp quản lý doanh nghiệp trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật cạnh tranh; nhằm mục tiêu đến tất cả các cấp tổ chức và các nhân viên của doanh nghiệp. Là một phần trong chính sách và quy trình nội bộ của doanh nghiệp, Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh đặt ra một số nghĩa vụ nhất định đối với các nhà quản lý, nhân viên và người lao động của doanh nghiệp.

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh có hai mục tiêu chính: một mặt, ngăn ngừa hoặc giảm thiểu rủi ro từ hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh của mình hoặc của doanh nghiệp khác; mặt khác, cung cấp công cụ để nhận diện kịp thời các hành vi vi phạm cũng như thủ tục cần tuân thủ trong trường hợp đã thực hiện hành vi vi phạm.

Thông qua chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp tự nguyện thực hiện một số hành động nhất định nhằm nhận diện, ngăn chặn hoặc giải quyết các trường hợp có nguy cơ vi phạm pháp luật bằng cách xác định các nhân viên chịu trách nhiệm và các thủ tục cần tuân thủ. Bằng cách này, doanh nghiệp tự phác thảo ra một ranh giới mà trong đó họ có thể thực hiện các hành vi kinh doanh, cạnh tranh mà không vi phạm các quy định của pháp luật về cạnh tranh.

2. Nội dung, hình thức

Trước hết, cần khẳng định rằng không có bất kỳ một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh nào để áp dụng chung cho tất cả các doanh nghiệp hoặc cho một doanh nghiệp vào tất cả các thời điểm trong quá trình sản xuất, kinh doanh. Để xây dựng và thực hiện hiệu quả Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp cần xem xét, căn cứ vào đặc thù hoạt động kinh doanh, điều kiện về nguồn lực tài chính, nhân sự và các yếu tố khác có liên quan của doanh nghiệp.

Về nội dung,

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp thường tập trung vào việc làm thế nào để đạt được các mục tiêu ngăn ngừa, giảm thiểu rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh và tối ưu hóa lợi ích về cạnh tranh của doanh nghiệp trên cơ sở kết quả xác định nguy cơ và mức độ rủi ro của doanh nghiệp đó.

Tùy từng thời điểm, giai đoạn phát triển, đặc điểm, điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, mà nội dung Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh có thể được điều chỉnh cho phù hợp.

Chẳng hạn, một doanh nghiệp có mức thị phần cao trên thị trường, có lợi thế về nguồn cung nguyên liệu đầu vào và hệ thống, mạng lưới phân phối sản phẩm đầu ra thì nên tập trung vào việc rà soát, kiểm soát các chính sách thu mua nguyên liệu đầu vào, chính sách phân phối sản phẩm, chính sách giá để đảm bảo tuân thủ các quy định về kiểm soát hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường. Giả sử doanh nghiệp đó có kế hoạch mua lại toàn bộ tài sản, hoạt động kinh doanh của một đối thủ cạnh tranh trên cùng thị trường, thì khi đó, doanh nghiệp cần bổ sung các nội dung nhằm tuân thủ các quy định về tập trung kinh tế.

Về hình thức,

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh phải được thể hiện thông qua các biện pháp, công cụ giúp các tổ chức, bộ phận có liên quan trong doanh nghiệp, cấp quản lý, nhân viên và người lao động của doanh nghiệp tuân thủ các quy định về cạnh tranh.



Do vậy, Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh có thể được xây dựng và thực hiện dưới các hình thức đa dạng, phong phú như tổ chức các khóa đào tạo nội bộ định kỳ cho nhân viên bộ phận kinh doanh, pháp chế, kế hoạch của doanh nghiệp về kiến thức pháp luật cạnh tranh; xây dựng quy trình rà soát hợp đồng, chính sách nội bộ từ cấp nhân viên đến quản lý; xây dựng quy chế báo cáo nội bộ về nội dung các cuộc họp có liên quan đến giá, sản lượng, chất lượng và điều kiện giao dịch đối với các sản phẩm mà doanh nghiệp đang kinh doanh... Tùy thuộc vào quy mô, điều kiện và tình hình kinh doanh thực tiễn mà doanh nghiệp có thể lựa chọn các hình thức xây dựng, thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh phù hợp, đảm bảo đạt được mục tiêu.

Chẳng hạn, doanh nghiệp có quy mô lớn có thể xây dựng Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh riêng, độc lập, lập kế hoạch và tổ chức thực hiện Chương trình theo quy trình đầy đủ; các chỉ đạo, điều hành của cấp quản lý đối với các đơn vị trực thuộc hoặc nhân viên cấp dưới liên quan đến việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh có thể được lập thành văn bản hoặc đăng tải trên hệ thống mạng nội bộ của doanh nghiệp, các khóa đào tạo nội bộ về kiến thức pháp luật cạnh tranh dành cho nhân viên của doanh nghiệp được tổ chức định kỳ, thường xuyên...

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ,

Do hạn chế về nguồn lực, không nhất thiết phải xây dựng một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh riêng, mà có thể thiết kế chương trình nhỏ, gọn, tập trung vào một số nội dung cụ thể, phù hợp với mức độ rủi ro của mình hoặc có thể lồng ghép vào các quy trình phê duyệt, báo cáo nội bộ, quy chế hoạt động của doanh nghiệp. Điều quan trọng nhất là cấp quản lý và nhân viên của doanh nghiệp này nhận thức được các rủi ro vi phạm và lợi ích của việc tuân thủ các quy định của pháp luật cạnh tranh, từ đó làm cơ sở để điều chỉnh đối với các hoạt động, công việc của mình.

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh cũng được xây dựng và thực hiện một cách linh hoạt. Theo đó, một bộ phận, chẳng hạn bộ phận pháp chế hoặc bộ phận tuân thủ của doanh nghiệp tại trụ sở chính hoặc địa bàn hoạt động kinh doanh cụ thể có thể phụ trách việc xây dựng và tổ chức thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Tuy nhiên, nếu không có một bộ phận chuyên trách để thực hiện việc này, doanh nghiệp cũng có thể thuê luật sư hoặc chuyên gia cạnh tranh tại các công ty, văn phòng luật hoặc tư vấn pháp lý để xây dựng và tổ chức thực hiện Chương trình cho doanh nghiệp mình.

II. YÊU CẦU TỐI THIỂU ĐỂ XÂY DỰNG, THỰC HIỆN HIỆU QUẢ CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH

Để xây dựng và thực hiện hiệu quả Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, cần đáp ứng tối thiểu 05 yêu cầu dưới đây:



Hình 5. Minh họa danh mục kiểm tra việc tuân thủ các thủ tục cơ bản



1. Cam kết chung của lãnh đạo cấp cao

Cam kết tuân thủ pháp luật cạnh tranh của lãnh đạo cấp cao có vai trò vô cùng quan trọng. Lãnh đạo cấp cao phải nhận thức rõ tầm quan trọng của Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh và có tuyên bố chính sách mạnh mẽ rằng việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh là một phần cốt lõi của doanh nghiệp và tất cả các nhân viên đều phải tuân thủ pháp luật cạnh tranh. Tuyên bố đó có thể được tích hợp trong các tiêu chuẩn ứng xử của doanh nghiệp hoặc được lồng ghép trong các hướng dẫn cụ thể. Cam kết của doanh nghiệp là tiền đề quan trọng để truyền dẫn thành công văn hóa tuân thủ pháp luật cạnh tranh trong doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, tuyên bố hay cam kết chung này có thể được phản ánh qua hướng dẫn nội bộ.



2. Văn bản hóa nội dung tuân thủ

Một doanh nghiệp bất kể có quy mô như thế nào đều có các chính sách và quy trình, thủ tục chi phối các hoạt động nội bộ, bao gồm danh mục kiểm tra (checklist) đối với các thủ tục cơ bản để đảm bảo các rủi ro được xác định, ngăn chặn, khắc phục hoặc giảm thiểu. Các thủ tục được soạn thảo và ghi thành văn bản như vậy nên được thiết kế phù hợp với nhu cầu của một chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh. Việc sử dụng các tài liệu này sẽ giúp các nhân viên nhận thức được họ cần phải làm gì hoặc họ phải liên hệ, báo cáo ai trong trường hợp phát hiện nội dung chưa tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, thay vì các thủ tục bằng văn bản, có thể quy định nhiệm vụ của một nhân viên công ty phải tham vấn pháp lý ban đầu trong trường hợp có bất kỳ nghi ngờ nào liên quan đến việc không tuân thủ pháp luật cạnh tranh.



3. Phân công nhân sự chịu trách nhiệm thực hiện

Lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm chung đối với việc thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh. Tuy nhiên, ít nhất một nhân viên phải được chỉ định hoặc phân công là người chịu trách nhiệm chính đối với chương trình này.

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, trường hợp không thể phân công nhân viên chuyên trách chịu trách nhiệm thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, thì lãnh đạo doanh nghiệp nên giữ liên lạc với các nhân viên và đảm bảo trao đổi thông tin thường xuyên về các vấn đề có liên quan đến cạnh tranh.



4. Quy trình đào tạo

Việc thực hiện hiệu quả chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh đòi hỏi các kiến thức về quy trình và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Cụ thể, chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh vẫn phải được tính toán, xem xét các nhu cầu mở rộng hoạt động kinh doanh và tham gia các thị trường mới của doanh nghiệp cũng như việc ban hành và thực hiện các quy định mới cũng như các yếu tố khác. Trong quá trình vận động không ngừng đó của doanh nghiệp, để tăng cường cam kết tuân thủ, các nhân viên của doanh nghiệp phải được đào tạo chung về kiến thức pháp luật cạnh tranh. Nhóm nhân viên pháp lý cũng phải trải qua chương trình đào tạo đặc biệt hoặc chuyên sâu hơn để có thể tư vấn pháp lý cho các nhân viên khác trong doanh nghiệp liên quan đến các vấn đề cạnh tranh.

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, có thể phân công trách nhiệm cho nhân viên tư vấn pháp lý nội bộ hoặc thuê chuyên gia tư vấn pháp lý bên ngoài thực hiện nhiệm vụ này.



5. Giám sát việc thực hiện

Cơ chế giám sát nhằm nâng cao tính hiệu quả của Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh được thực hiện thông qua rà soát và kiểm tra thường xuyên việc thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, từ xác nhận các cam kết của lãnh đạo doanh nghiệp đối với chương trình tuân thủ đến rà soát tính chính xác của các tài liệu và hướng dẫn nội bộ, việc phân công trách nhiệm cho các nhân viên và mức độ nhận thức chung về pháp luật cạnh tranh trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc thu thập kinh nghiệm thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh mà các đơn vị kinh doanh khác đã có và khuyến khích các ý kiến đóng góp trong nội bộ doanh nghiệp nhằm tăng cường tính hiệu quả của chương trình tuân thủ cũng có vai trò quan trọng trong cơ chế giám sát.

Đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, xác định các lĩnh vực rủi ro cao của doanh nghiệp luôn là trọng tâm của mọi chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

III. CÁC BƯỚC XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh thể hiện cam kết của một doanh nghiệp trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật cạnh tranh. Khi một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh được vận hành đúng nghĩa, thì một khuôn khổ nội bộ được thiết lập nhằm đảm bảo tất cả các thành viên trong doanh nghiệp từ cấp quản lý đến nhân viên đều tuân thủ đầy đủ các quy định về cạnh tranh.

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh có thể là một chương trình độc lập hoặc là một phần của chương trình tuân thủ pháp luật chung hoặc có quy mô rộng hơn. Các doanh nghiệp có thể xây dựng và thực hiện hiệu quả Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh bằng cách tiếp cận từ rủi ro, thông qua việc (1) xác định; (2) đánh giá; (3) quản lý và (4) theo dõi, giám sát rủi ro, từ đó tạo ra và duy trì văn hóa tuân thủ pháp luật cạnh tranh phù hợp với điều kiện và tình hình thực tiễn của doanh nghiệp mình.



Hình 6. Quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh

Quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh gồm 4 bước như sau:



Lưu ý

- Quy trình 4 bước xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh như trên là một quy trình khép kín, lặp đi lặp lại trong suốt quá trình hoạt động của doanh nghiệp, đồng thời, được điều chỉnh để phù hợp với điều kiện và thực tiễn kinh doanh của doanh nghiệp tại từng thời điểm.
- Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh cần phải xem xét đến một số yếu tố liên quan đến đặc thù của doanh nghiệp và môi trường cạnh tranh trên các thị trường mà doanh nghiệp đó đang hoạt động. Do vậy, không có một chương trình mẫu chung nào có thể áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp cần thực hiện phân tích riêng khi xem xét hoàn cảnh cụ thể và thiết kế chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh cho riêng mình. Do vậy, 4 bước trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh được nêu ra trong phần này của Sổ tay chỉ là các bước cơ bản mà doanh nghiệp có thể áp dụng để thực hiện ở doanh nghiệp mình.



1. Bước 1 - Xác định rủi ro

Các doanh nghiệp khi kinh doanh hầu hết đều đặt mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận. Việc xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh cũng không nằm ngoài mục tiêu đó. Nếu Chương trình này được thiết kế với phạm vi nội dung quá rộng, các quy định quá chặt chẽ, nghiêm ngặt có thể dẫn đến lãng phí nguồn lực, đồng thời, làm mất hoặc giảm đi các cơ hội trong đầu tư, kinh doanh. Ngược trở lại, nếu Chương trình được thiết kế lỏng lẻo, phạm vi quá hẹp có thể khiến doanh nghiệp không đạt được mục tiêu ngăn ngừa, giảm thiểu các rủi ro do vi phạm pháp luật cạnh tranh.

Để thiết kế một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh phù hợp và hiệu quả, hay nói cách khác, là để đạt được mục tiêu ngăn ngừa, giảm thiểu và chuyển hóa rủi ro thì trước hết cần phải xác định rủi ro đó là gì.

Để xác định rủi ro cụ thể mà doanh nghiệp phải đối mặt trong quá trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, thì cần phải xem xét, phân tích kỹ lưỡng, cụ thể đặc thù của thị trường liên quan mà doanh nghiệp tham gia, đặc điểm, thực tiễn kinh doanh của doanh nghiệp nhằm xác định các lĩnh vực có nguy cơ vi phạm pháp luật cạnh tranh và cần phải được giải quyết bằng Chương trình tuân thủ.



Hình 7. Xác định rủi ro trên cơ sở phân tích đặc điểm của doanh nghiệp

Các yếu tố cơ bản cần xem xét khi phân tích đặc điểm của doanh nghiệp bao gồm:

(1) Quy mô, hình thức pháp lý và hình thức tổ chức doanh nghiệp, tổ chức nội bộ, loại hình quản lý, văn hoá và các nguồn lực của doanh nghiệp

Việc xem xét một doanh nghiệp có quy mô lớn, vừa, nhỏ hay siêu nhỏ; là công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh hay doanh nghiệp tư nhân; là doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước hay nước ngoài; có hình thức tổ chức theo mô hình công ty mẹ - con; tập đoàn đa quốc gia hay công ty đơn lẻ, độc lập; có liên doanh, liên kết với các doanh nghiệp trong cùng ngành hay các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh các sản phẩm phụ trợ hoặc các nhà phân phối; có văn hóa kinh doanh, cơ cấu tổ chức và các nguồn lực như thế nào sẽ có thể giúp xác định lĩnh vực, phạm vi, loại hành vi cạnh tranh mà doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm; mức độ chịu trách nhiệm trong trường hợp bị áp dụng các chế tài xử lý vi phạm cũng như các nguồn nhân lực cần thiết để xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, các thủ tục phù hợp để thực hiện việc đào tạo và báo cáo...

Chẳng hạn, doanh nghiệp có quy mô nhỏ hoặc siêu nhỏ sẽ ít có nguy cơ vi phạm các quy định về lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường, vị trí độc quyền, tuy nhiên, vẫn có thể đối mặt với các rủi ro vi phạm quy định về cạnh tranh không lành mạnh hoặc quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, đặc biệt là các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm mặc nhiên mà không cần phải xem xét đến tác động hay khả năng gây tác động tiêu cực của hành vi.

Hay trường hợp một doanh nghiệp hoạt động theo mô hình tập đoàn đa quốc gia, trong đó các công ty con hoạt động trong cùng một lĩnh vực ở nhiều quốc gia và cùng áp dụng chính sách, chương trình hành động chung của tập đoàn, thì khi đó, nếu một chính sách hay hành vi của doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm nguyên tắc cạnh tranh thì phạm vi rủi ro không chỉ giới hạn trong lãnh thổ của một quốc gia, mà có thể mở rộng ở nhiều quốc gia với những lưu ý riêng về sự khác biệt giữa các quy định của pháp luật cạnh tranh ở các quốc gia này...



(2) Phạm vi hoạt động của doanh nghiệp, các lĩnh vực, thị trường mà doanh nghiệp hoạt động và các yếu tố khác liên quan đến môi trường cạnh tranh

Khi phân tích các yếu tố trên, doanh nghiệp cần phải xác định một số nguy cơ xảy ra các vi phạm pháp luật cạnh tranh thực tế hoặc tiềm ẩn, có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng chương trình tuân thủ. Chẳng hạn, nếu doanh nghiệp có vị trí thống lĩnh trên thị trường nhất định, chương trình tuân thủ cần tập trung vào các hoạt động hoặc thiếu sót của doanh nghiệp có thể bị coi là hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh trên thị trường hàng hóa, dịch vụ cụ thể đó. Thị trường mà doanh nghiệp đang hoạt động có thể chịu rủi ro liên quan đến sự xuất hiện của các hành vi phản cạnh tranh của một hoặc nhiều doanh nghiệp mà vi phạm của họ đã từng được Ủy ban cạnh tranh Quốc gia, cơ quan cạnh tranh quốc gia khác hoặc cơ quan cạnh tranh khu vực xác định và xử phạt. Thông tin này cho phép doanh nghiệp định hướng chương trình tuân thủ của mình nhấn mạnh vào các loại hành vi vi phạm mang tính điển hình trong lĩnh vực kinh tế mà doanh nghiệp đang hoạt động.

(3) Các yếu tố để xác định đặc điểm của môi trường cạnh tranh mà doanh nghiệp đang hoạt động, sức mạnh thị trường hoặc vị trí của doanh nghiệp trên thị trường đó,

bao gồm đặc điểm của thị trường sản phẩm và thị trường địa lý liên quan; sự hiện diện của các đối thủ cạnh tranh; khuôn khổ pháp lý, quy định của nhà nước trong ngành, lĩnh vực; rào cản gia nhập thị trường; nguồn cung, mạng lưới phân phối; cơ sở hạ tầng thiết yếu mà doanh nghiệp nắm giữ; quyền sở hữu, quyền sử dụng đối tượng quyền sở hữu trí tuệ; thị phần của doanh nghiệp và các đối thủ cạnh tranh chủ yếu trên thị trường liên quan; quan hệ thị trường giữa doanh nghiệp với các nhà cung cấp, khách hàng hoặc đối thủ cạnh tranh...

Mỗi doanh nghiệp cần phân tích vị trí của mình trên thị trường liên quan bằng cách xác định đặc điểm cung, cầu của các sản phẩm tương ứng đang cạnh tranh trên thị trường, cũng như các điều kiện và yếu tố xác định cạnh tranh trên thị trường có hiệu quả không và hiệu quả đến mức độ nào. Việc xem xét, phân tích các yếu tố này giúp doanh nghiệp khoanh vùng lĩnh vực và loại hành vi có nguy cơ vi phạm cao hơn để định hướng Chương trình tuân thủ pháp luật

cạnh tranh tập trung vào ngăn ngừa, phòng tránh các hành vi lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường đối với các thị trường hàng hóa, dịch vụ mà doanh nghiệp có mức thị phần cao hoặc có sức mạnh thị trường đáng kể hoặc lập kế hoạch tuân thủ các thủ tục cần thiết trong trường hợp dự định thực hiện tập trung kinh tế với các doanh nghiệp hoạt động kinh doanh trên cùng thị trường liên quan hoặc có mối quan hệ theo chiều dọc (là nhà cung cấp nguyên liệu đầu vào hoặc phân phối sản phẩm đầu ra) với doanh nghiệp.

(4) Sự hiện diện của các hiệp hội mà doanh nghiệp là thành viên.

Việc quy tụ các doanh nghiệp độc lập vào hiệp hội hay các tổ chức nghề nghiệp là hiện tượng khá phổ biến. Tuy nhiên, rủi ro thường được xác định khi các doanh nghiệp thành viên đã tham gia và thông qua các quyết định của hiệp hội dẫn đến hạn chế cạnh tranh. Quyết định của các hiệp hội đó bị cấm nếu chúng nhằm mục đích buộc tham gia hành vi kinh tế nhất định nhằm hạn chế cạnh tranh giữa các doanh nghiệp thành viên. Thực tiễn thực thi của các cơ quan cạnh tranh cho thấy trong một số vụ việc cạnh tranh, hiệp hội các doanh nghiệp thực hiện thu thập và trao đổi thông tin thương mại nhạy cảm (chẳng hạn dữ liệu về giá hoặc các điều kiện giao dịch khác) giữa các thành viên của hiệp hội, đưa ra khuyến nghị và dự báo về hành vi kinh tế của các doanh nghiệp thành viên hoặc tạo ra các cơ chế khác để hợp tác, phối hợp phản cạnh tranh giữa các doanh nghiệp là đối thủ cạnh tranh trực tiếp trên một thị trường nhất định. Các hành vi như vậy được coi là vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc cạnh tranh.

Trong quá trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp là thành viên của hiệp hội ngành nghề có thể quyết định xây dựng cả cơ chế và thủ tục nhằm hạn chế công ty tham gia thực hiện hành vi hạn chế cạnh tranh với tư cách là thành viên của hiệp hội.

Lưu ý

- Những yếu tố nêu trên chỉ là những yếu tố cơ bản mà doanh nghiệp nên xem xét khi phân tích về đặc điểm kinh doanh của mình nhằm khoanh vùng, xác định lĩnh vực rủi ro trước khi thực hiện các bước tiếp theo trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh. Hướng dẫn trong Sổ tay này không hạn chế các yếu tố tiềm năng khác có thể được đưa vào phân tích.
- Cần lưu ý rằng việc xác định rủi ro vi phạm các quy tắc cạnh tranh của doanh nghiệp chủ yếu dựa vào kết quả phân tích đặc điểm của doanh nghiệp và vị trí của doanh nghiệp trên các thị trường liên quan.

Về hình thức và phương pháp, doanh nghiệp có thể sử dụng các bảng hỏi để xác định rủi ro trong lĩnh vực cạnh tranh. Các hình dưới đây minh họa danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm một số hành vi hạn chế cạnh tranh nhất định.

BẢNG HỎI ĐỂ XÁC ĐỊNH RỦI RO





RỦI RO	CON NGƯỜI	QUÁ TRÌNH	TÀI LIỆU
Rủi ro vi phạm quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh theo chiều ngang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Khách hàng của DN có phải là đối thủ cạnh tranh không? ▶ Nhân viên kinh doanh của DN có liên hệ với các đối thủ cạnh tranh không? ▶ Nhân viên của DN có thường xuyên chuyển đổi giữa các hoạt động kinh doanh trong cùng lĩnh vực hay không? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Các đối thủ cạnh tranh có thảo luận với nhau về giá cả, sản lượng, khách hàng hoặc thị trường tiêu thụ hay không? ▶ Các thông tin nhạy cảm có được chia sẻ giữa các đối thủ cạnh tranh với nhau không? ▶ Trong quá khứ đã từng có cuộc điều tra nào liên quan đến hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trên thị trường mà doanh nghiệp đang kinh doanh hay chưa? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Có bất kỳ thỏa thuận nào (bằng miệng hoặc bằng văn bản) với đối thủ cạnh tranh về giá cả/sản lượng/thị trường chưa? ▶ Có bất kỳ thỏa thuận nào liên quan đến thông đồng đấu thầu (chẳng hạn, không tham gia hoặc bỏ gói thầu)? ▶ Có bất kỳ thỏa thuận hoặc văn bản hợp tác nào hay không (công khai hoặc ngầm)?

XÁC ĐỊNH RỦI RO

1

Hình 8. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh theo chiều ngang

BẢNG HỎI ĐỂ XÁC ĐỊNH RỦI RO

	 RỦI RO	 CON NGƯỜI	 QUÁ TRÌNH	 TÀI LIỆU
1 XÁC ĐỊNH RỦI RO	Rủi ro vi phạm quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh theo chiều dọc	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sản phẩm có được bán thông qua các nhà phân phối độc lập? ▶ Có mối quan hệ phân phối độc quyền nào hay không? ▶ Có bất kỳ sự hạn chế nào về khách hàng hoặc khu vực địa lý hay không? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Có sự khác biệt đáng kể nào về giá bán giữa quốc gia này với quốc gia khác hay không? ▶ Có bất kỳ sự hạn chế nào về xuất khẩu/nhập khẩu tư nhân không? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Có bất kỳ thỏa thuận nào làm hạn chế việc bán lại (chẳng hạn, về giá hoặc khu vực địa lý) của nhà phân phối hay không? ▶ Có bất kỳ hợp đồng phân phối độc quyền nào hay không?

Hình 9. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh theo chiều dọc

BẢNG HỎI ĐỂ XÁC ĐỊNH RỦI RO

	 RỦI RO	 CON NGƯỜI	 QUÁ TRÌNH	 TÀI LIỆU
1 XÁC ĐỊNH RỦI RO	Rủi ro vi phạm quy định về lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Khách hàng (KH) của DN có bị phân biệt đối xử mà không có lý do chính đáng không? KH có bị từ chối giao dịch không? ▶ KH có thu lợi từ chương trình khách hàng trung thành không? ▶ KH giao dịch với đối thủ cạnh tranh có bị phân biệt đối xử không? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Có thị phần lớn (VD: >40%) liên tục trên TTLQ không? ▶ Có mở rộng hoạt động kinh doanh trong thời gian gần đây không? ▶ Có mở rộng kinh doanh trên thị trường liên quan không? ▶ Có từ chối giao dịch mà không có lý do khách quan không? ▶ Có đề xuất các mức giá hoặc điều kiện khác nhau cho các khách hàng tương tự không? ▶ Có thực hiện hệ thống giảm giá (không liên quan đến chi phí) không? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Có thực hiện chiến lược nào trực tiếp chống lại các đối thủ cạnh tranh không? ▶ Có chương trình khách hàng trung thành nào đang được thực hiện không?

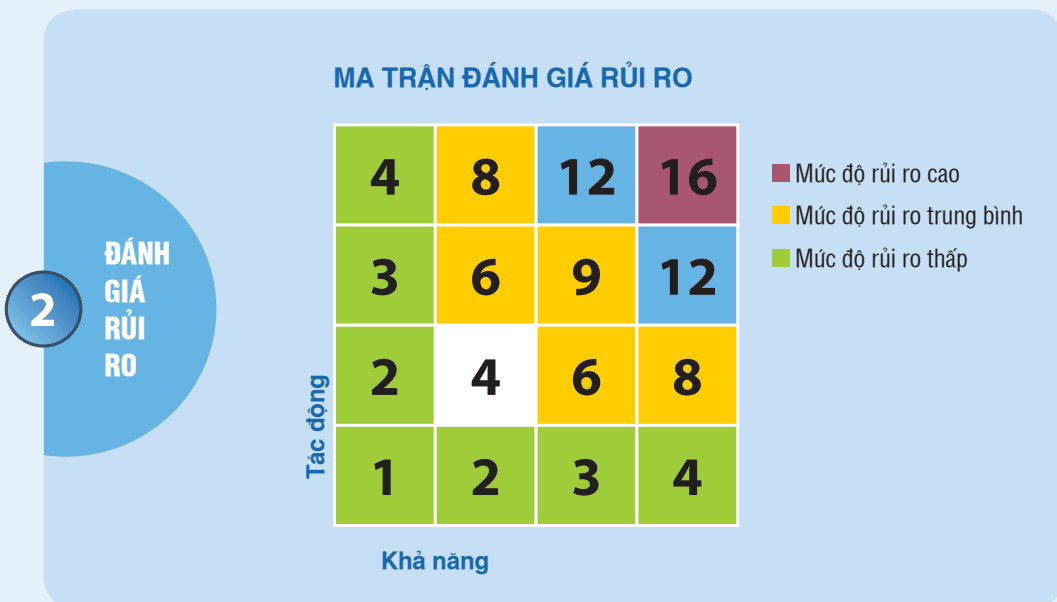
Hình 10. Danh mục kiểm tra để xác định rủi ro vi phạm quy định về lạm dụng vị trí thống lĩnh thị trường



2. Bước 2 - Đánh giá rủi ro

Sau khi các lĩnh vực rủi ro về cạnh tranh được xác định, doanh nghiệp cần đánh giá mức độ rủi ro đó để xây dựng chiến lược tuân thủ phù hợp. Trên thực tế, một doanh nghiệp có thể gặp nhiều rủi ro khác nhau và việc giải quyết tất cả các rủi ro đó là không khả thi. Trong điều kiện hạn chế về nguồn lực, doanh nghiệp nên ưu tiên tập trung thiết kế Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh nhằm vào các lĩnh vực, hành vi có mức độ rủi ro cao hơn. Do vậy, việc xác định và đánh giá các rủi ro có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng nội dung của một Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Doanh nghiệp có thể sử dụng “ma trận rủi ro” hoặc “hệ thống đèn giao thông” để đánh giá mức độ rủi ro về cạnh tranh, được minh họa như trong hình dưới đây.



Hình 11. Ma trận đánh giá mức độ rủi ro về cạnh tranh

Ở “ma trận rủi ro” trong hình minh họa trên, **trục ngang** thể hiện **khả năng xuất hiện rủi ro**, được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 4, tương ứng với khả năng xuất hiện từ thấp đến cao; **trục dọc** thể hiện **tác động của rủi ro**, được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 4, tương ứng với mức độ tác động từ thấp đến cao.

“Điểm rủi ro” được tính bằng “điểm khả năng” nhân với “điểm tác động” (Rủi ro = Khả năng × Tác động).

Chẳng hạn, khả năng xuất hiện rủi ro được đánh giá ở mức “2 điểm”, tác động của rủi ro được đánh giá ở mức “2 điểm”, thì khi đó, mức độ rủi ro được đánh giá ở mức “4 điểm”, nằm trong khoảng màu xanh trong “ma trận rủi ro”, tương ứng với “mức độ rủi ro thấp”.

“Điểm rủi ro” được sử dụng để đánh một hành vi cụ thể của doanh nghiệp ở mức độ rủi ro như thế nào. Điểm rủi ro càng cao thì mức độ rủi ro càng lớn và ngược lại. Theo ma trận rủi ro ở trên, có 3 mức đánh giá:

“Mức độ rủi ro thấp” tương ứng với **màu xanh**;

“Mức độ rủi ro trung bình” tương ứng với **màu vàng** và

“Mức độ rủi ro cao” tương ứng với **màu đỏ**.



VÍ DỤ

Minh họa đánh giá mức độ rủi ro về cạnh tranh

Một số nhân viên kinh doanh của Doanh nghiệp A gặp gỡ nhân viên kinh doanh của các đối thủ cạnh tranh trong một hội nghị bàn về giá bán sản phẩm X mà các doanh nghiệp đang cùng kinh doanh trên thị trường.

Đầu tiên, xét về yếu tố “con người”, đối tượng được xác định là nhân viên kinh doanh của Doanh nghiệp và nhân viên kinh doanh của đối thủ cạnh tranh gặp gỡ nhau - trả lời cho câu hỏi xác định rủi ro “Nhân viên kinh doanh của DN có liên hệ với các đối thủ cạnh tranh không?”. Điều này cho thấy khả năng xuất hiện hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là có thể xảy ra và đánh giá mức độ rủi ro từ 3 đến 4 điểm, tùy thuộc các doanh nghiệp có đi đến thống nhất hay không.

Tiếp theo, về yếu tố “quá trình”, nội dung của hội nghị, gặp gỡ giữa các nhân viên có liên quan đến giá bán sản phẩm X mà các doanh nghiệp này đang cùng kinh doanh trên thị trường. Như vậy, hành vi của doanh nghiệp A có nhiều khả năng liên quan đến thỏa thuận ấn định giá hàng hóa một cách trực tiếp, do đó, đánh giá mức độ rủi ro của hành vi này là ở mức cao, tương ứng “4 điểm”.

Ngoài ra, còn có thể xem xét trên yếu tố “tài liệu”, trong buổi gặp gỡ, các

bên có bất kỳ văn bản, tài liệu nào xác nhận sự thỏa thuận với đối thủ cạnh tranh liên quan đến giá bán sản phẩm X không? Nếu có thì mức độ rủi ro đã ở mức cao tương ứng với màu đỏ.

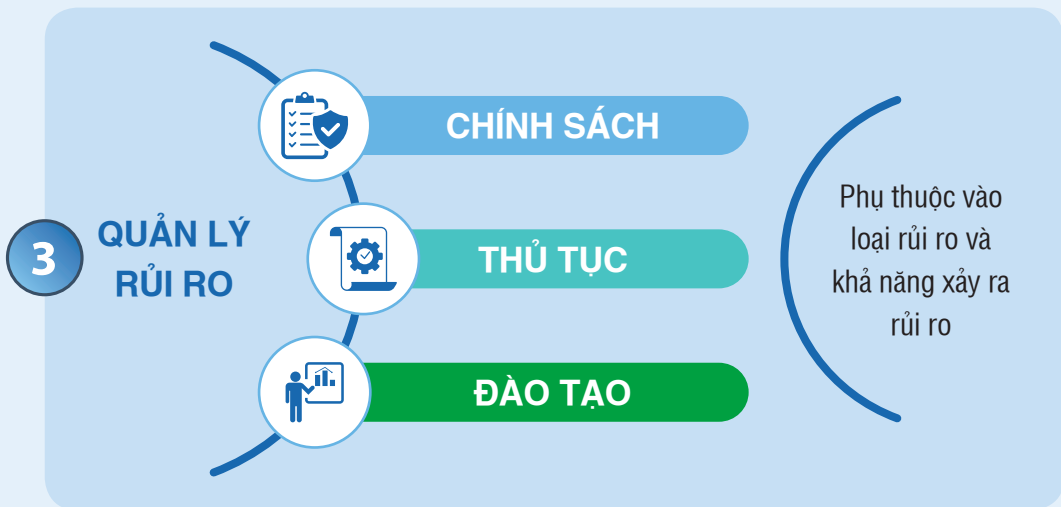
Như vậy, điểm rủi ro tương ứng 12 hoặc 16 điểm, rơi vào khu vực “mức độ rủi ro cao” trong ma trận rủi ro. Để phòng ngừa rủi ro này, người phụ trách Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của Doanh nghiệp A cần tổ chức đào tạo cho các nhân viên kinh doanh để họ nhận thức được nội dung nào được phép và nội dung nào không được phép trao đổi, đặc biệt là thỏa thuận với đối thủ cạnh tranh.

Trong một tình huống khác, nếu việc hợp tác giữa doanh nghiệp A với các đối thủ cạnh tranh chỉ liên quan đến các giải pháp phát triển công nghệ để cải tiến chất lượng hàng hóa, dịch vụ trong ngành, lĩnh vực mà họ kinh doanh, thì có thể được đánh giá ở mức độ rủi ro trung bình. Khi đó, để đảm bảo ngăn ngừa rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp A cũng như các đối thủ cạnh tranh khác của doanh nghiệp A có thể yêu cầu bộ phận phụ trách pháp chế của doanh nghiệp mình hoặc thuê luật sư, chuyên gia tư vấn pháp lý để rà soát, kiểm tra nội dung thảo luận, thống nhất giữa các doanh nghiệp.



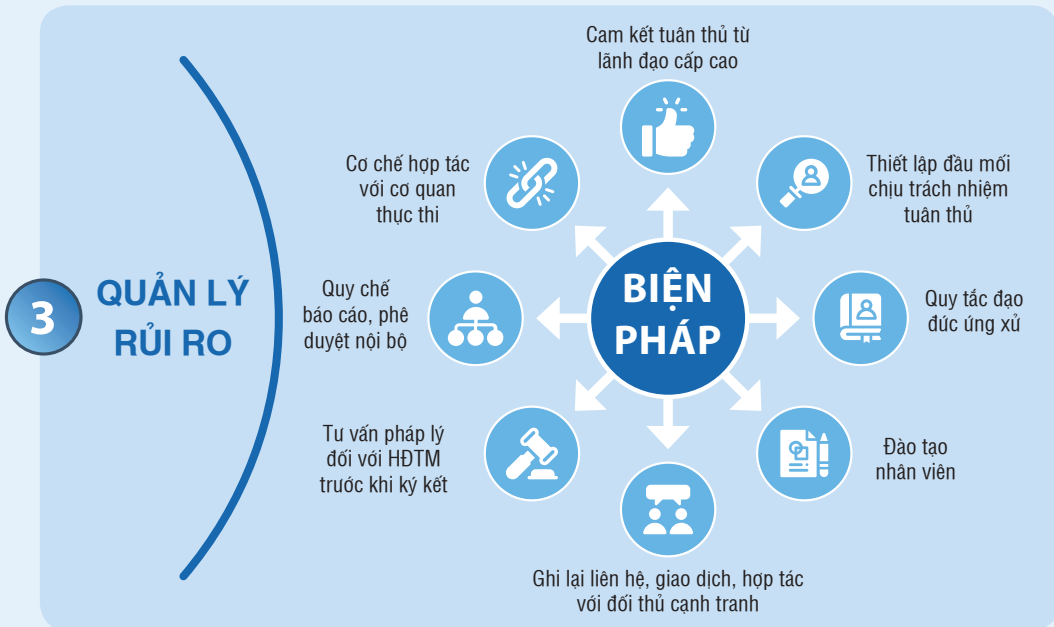
3. Bước 3 - Quản lý rủi ro

Sau khi phân tích, đánh giá các rủi ro, bước tiếp theo trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh mà doanh nghiệp cần thực hiện đó là thiết kế các chính sách, thủ tục nội bộ hoặc tổ chức các hoạt động đào tạo nội bộ nhằm giảm thiểu và giải quyết các rủi ro.



Hình 12. Quản lý rủi ro thông qua chương trình hành động cụ thể

Việc lựa chọn biện pháp, công cụ cụ thể để quản lý rủi ro phụ thuộc vào lĩnh vực rủi ro cụ thể mà doanh nghiệp đã xác định, mức độ tác động và khả năng xảy ra rủi ro đó.



Hình 13. Một số biện pháp có thể áp dụng để quản lý rủi ro về cạnh tranh

Hình minh họa ở trên chỉ ra một số biện pháp mà doanh nghiệp có thể áp dụng để quản lý rủi ro về cạnh tranh, gồm:

- Xây dựng và duy trì cơ chế truyền thông điệp về cam kết tuân thủ pháp luật cạnh tranh từ lãnh đạo cấp cao đến nhân viên các cấp trong doanh nghiệp;
- Thiết lập đầu mối chịu trách nhiệm tuân thủ ở các đơn vị, bộ phận trực thuộc;
- Xây dựng và áp dụng quy tắc đạo đức ứng xử của doanh nghiệp, trong đó bao gồm cả quy tắc ứng xử trong cạnh tranh;
- Đào tạo nhân viên về kiến thức pháp luật cạnh tranh và cách thức tuân thủ các quy trình, chính sách nội bộ nhằm ngăn ngừa, giảm thiểu rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh;
- Thiết lập và duy trì hệ thống ghi lại hoặc báo cáo về nội dung liên hệ, giao dịch, hợp tác với các đối thủ cạnh tranh của doanh nghiệp;
- Tu vấn pháp lý đối với các loại hợp đồng thương mại trước khi doanh nghiệp tiến hành ký kết;
- Thiết lập và thực hiện quy chế báo cáo, phê duyệt nội bộ nhằm loại bỏ hoặc ngăn ngừa, giảm thiểu các rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh từ các hành

động của doanh nghiệp cũng như lãnh đạo cấp cao hay các nhân viên của doanh nghiệp;

- Quy định rõ ràng và thực hiện cơ chế hợp tác với cơ quan thực thi pháp luật cạnh tranh trong quá trình điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh hoặc thực hiện các thủ tục hành chính trong lĩnh vực cạnh tranh;
- Các biện pháp khác.

Các biện pháp, công cụ để quản lý rủi ro như đã nêu ở trên có thể được sắp xếp gắn với các đối tượng “con người”, “quá trình” và “tài liệu” trong danh mục kiểm tra dưới đây, tương tự như danh mục kiểm tra để xác định lĩnh vực rủi ro.

DANH MỤC KIỂM TRA ĐỂ QUẢN LÝ RỦI RO

 CON NGƯỜI	 QUÁ TRÌNH	 TÀI LIỆU
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Thực hiện hệ thống ghi lại tất cả các liên hệ với đối thủ cạnh tranh. ▶ Đào tạo nhân viên, lãnh đạo cấp cao về kiến thức pháp luật cạnh tranh, nâng cao nhận thức về vai trò, ý nghĩa của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh. ▶ Thiết lập hệ thống tham vấn trước khi hành động (chẳng hạn, tư vấn pháp lý về hợp đồng). ▶ Đảm bảo cơ chế nhân viên báo cáo cho doanh nghiệp nếu họ tham gia hiệp hội thương mại hoặc dự kiến tham dự các sự kiện có mặt các đối thủ cạnh tranh. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Thiết lập quy trình, cơ chế cảnh báo hoặc báo cáo về các hoạt động bị nghi ngờ có liên quan đến các hành vi phản cạnh tranh trong doanh nghiệp. ▶ Vận hành hệ thống ghi nhận tất cả các quan hệ đối tác hoặc giao dịch với các đối thủ cạnh tranh. ▶ Thiết lập một hệ thống cảnh báo rủi ro trên cơ sở theo dõi việc gia nhập hoặc rút lui khỏi thị trường. ▶ Thiết lập quy trình tư vấn pháp lý ngay khi phát hiện hành vi có dấu hiệu vi phạm quy định về cạnh tranh. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Thiết lập bộ quy tắc ứng xử, sổ tay hoặc văn bản hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh trong nội bộ doanh nghiệp. ▶ Vận hành hệ thống đảm bảo tất cả các thông tin chia sẻ, trao đổi với đối thủ cạnh tranh phải được ghi lại thành văn bản. ▶ Thiết lập quy chế nói bộ bằng văn bản về việc tham vấn pháp lý ngay khi phát hiện hành vi có dấu hiệu vi phạm quy định về cạnh tranh (chẳng hạn, chính sách hạn chế bán lại, chiến lược chống lại đối thủ cạnh tranh...). ▶ Công bố cam kết tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp.

3

QUẢN
LÝ
RỦI
RO

Hình 14. Danh mục kiểm tra các biện pháp để quản lý rủi ro

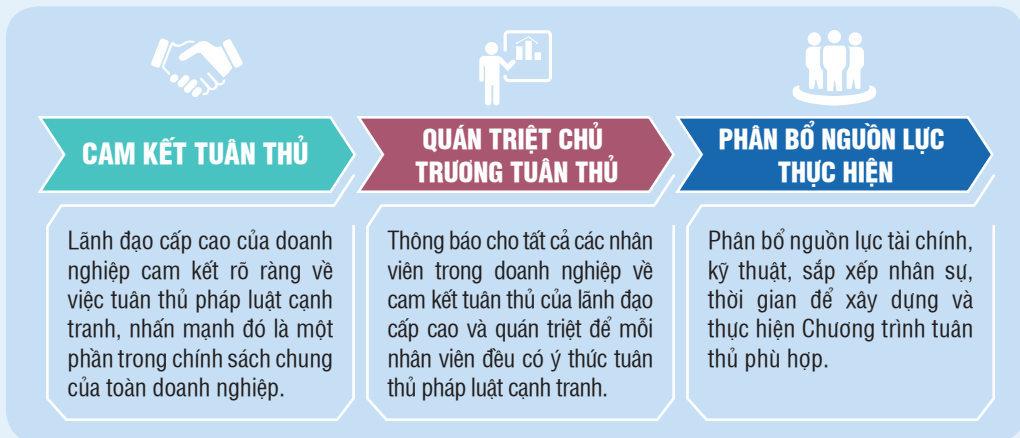
Để quản lý rủi ro về cạnh tranh, một số biện pháp, công cụ đóng vai trò quan trọng, thậm chí là một trong các yếu tố cần thiết để xây dựng và thực hiện hiệu quả Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, chẳng hạn như xây dựng cam kết rõ ràng của lãnh đạo cấp cao và cơ chế truyền thông điệp về việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh từ lãnh đạo cấp cao tới nhân viên các cấp trong doanh nghiệp; phân cấp quản lý trong việc xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh; thiết lập và thực hiện cơ chế báo cáo các vấn đề



quan ngại về cạnh tranh; thiết lập cơ chế nội bộ để hợp tác với cơ quan cạnh tranh; thực hiện đào tạo kiến thức pháp luật cạnh tranh cho nhân viên của doanh nghiệp... Sổ tay này sẽ nêu ra một số vấn đề cần lưu ý trong quá trình thực hiện các biện pháp, công cụ quản lý rủi ro nêu trên.

(1) Xây dựng cam kết tuân thủ pháp luật cạnh tranh của lãnh đạo cấp cao và quản lý phân cấp thực hiện cam kết

Một trong các yếu tố cần thiết để xây dựng và thực hiện hiệu quả một hệ thống và văn hóa tuân thủ pháp luật cạnh tranh trong doanh nghiệp là cần phải có một cam kết rõ ràng của lãnh đạo cấp cao về việc tuân thủ các quy định về cạnh tranh, đồng thời, cam kết đó phải được quán triệt tới tất cả các nhân viên của doanh nghiệp và có cơ chế phân cấp quản lý để hiện thực hóa cam kết đó, cụ thể quy trình thực hiện như trong hình dưới đây:



Hình 15. Xây dựng cam kết tuân thủ và phân cấp thực hiện

Cần lưu ý rằng, để tất cả các nhân viên của doanh nghiệp hiểu rằng việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh không chỉ là nghĩa vụ pháp lý, mà còn là yếu tố quan trọng trong văn hóa kinh doanh và trách nhiệm của doanh nghiệp, thì nghĩa vụ tuân thủ đó phải được cấp lãnh đạo cao nhất khởi xướng và thấm nhuần cho toàn bộ cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp. Doanh nghiệp nên chỉ định một thành viên của ban lãnh đạo chịu trách nhiệm cá nhân đối với tất cả các hoạt động liên quan đến chương trình tuân thủ là điều rất quan trọng.

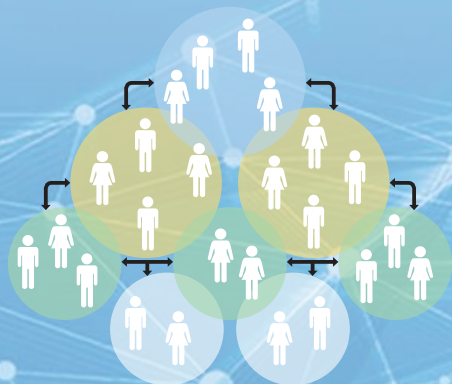
Đối với doanh nghiệp vừa hoặc nhỏ, trách nhiệm này có thể được thực hiện bởi chủ sở hữu, người quản lý doanh nghiệp, người được uỷ quyền hoặc người tại vị ở cấp quản lý phù hợp với mục đích đề ra.

Tùy thuộc vào cấu trúc, chính sách nội bộ của doanh nghiệp cũng như quyết định của Ban lãnh đạo doanh nghiệp, một số biện pháp cụ thể có thể được sử dụng để đạt được hiệu quả trong việc xây dựng cam kết tuân thủ pháp luật cạnh tranh và truyền dẫn thông điệp đó cho toàn bộ nhân viên của doanh nghiệp, chẳng hạn:

- Đảm bảo cơ chế kết nối trực tiếp giữa quản lý cấp cao với các nhân viên cấp dưới trong doanh nghiệp, từ đó truyền đạt và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh;
- Xây dựng và áp dụng bộ quy tắc ứng xử cho các nhân viên, trong đó bao gồm các nhiệm vụ và trách nhiệm của các nhân viên liên quan đến việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh. Thông qua cách thức này, bất kỳ vi phạm pháp luật cạnh tranh nào cũng tương đương với việc vi phạm bộ quy tắc ứng xử này, do đó có thể bị áp dụng hình phạt kỷ luật;
- Tạo ra sự khích lệ tích cực cho những nhân viên thực hiện tốt các chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp và thể hiện thái độ tích cực bằng cách báo cáo vấn đề tiềm ẩn quan ngại về cạnh tranh. Đồng thời, xây dựng một hệ thống khoan hồng nội bộ áp dụng đối với những người vi phạm chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp ở giai đoạn đầu nhưng tự nguyện báo cáo với lãnh đạo cấp cao;
- Biện pháp khác.

(2) Thiết lập và thực hiện cơ chế báo cáo các vấn đề quan ngại về cạnh tranh

Việc thiết lập và thực hiện cơ chế báo cáo các vấn đề quan ngại về cạnh tranh cần phải xem xét đến cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, trách nhiệm của các nhân viên ở phòng, ban khác nhau trong doanh nghiệp đó. Lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp cần phải quyết định về **cơ cấu tổ chức thực hiện việc báo cáo**





các vấn đề quan ngại về cạnh tranh trong doanh nghiệp, theo đó, cơ cấu này cần phải đáp ứng một số tiêu chí quan trọng sau đây:

- Chỉ định một hoặc nhiều đầu mối liên hệ, được gọi là nhân viên tuân thủ, chịu trách nhiệm về chương trình tuân thủ của doanh nghiệp và đầu mối lãnh đạo cấp cao hơn mà các nhân viên này phải báo cáo lên trong trường hợp có vấn đề quan ngại tiềm ẩn.

Tuỳ thuộc vào đặc điểm, quy mô, cơ cấu tổ chức cụ thể mà doanh nghiệp có thể lựa chọn người phù hợp làm đầu mối thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp.

Trong các tập đoàn đa quốc gia quy mô lớn, có cơ cấu tổ chức phức tạp, các nhân viên tuân thủ có thể được tuyển dụng hoặc phân công tại mỗi đơn vị kinh doanh trực thuộc riêng hoặc tại các chi nhánh riêng biệt theo lãnh thổ. Trong một số trường hợp khác, đầu mối liên hệ này có thể là nhân viên pháp chế hoặc từ nhân viên bộ phận quản lý hành chính của doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp nhỏ hoặc vừa, người đứng đầu của một bộ phận thuộc doanh nghiệp (chẳng hạn, Trưởng phòng Kinh doanh) hoặc thậm chí người sở hữu hoặc một trong số những người sở hữu doanh nghiệp cũng có thể đóng vai trò là đầu mối liên hệ tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

- Nhân viên tuân thủ cần phải tiếp cận trực tiếp với quản lý cấp cao và các bộ phận kiểm soát hoặc giám sát của doanh nghiệp trong trường hợp có vấn đề liên quan đến thực thi chính sách hoặc chương trình tuân thủ của doanh nghiệp, chẳng hạn như trong trường hợp có nghi ngờ vi phạm pháp luật cạnh tranh. Quyền tiếp cận trực tiếp quản lý cấp cao của doanh nghiệp giúp đảm bảo cơ chế thông báo khi có vấn đề quan ngại và có thể thực hiện các biện pháp cần thiết nhằm giải quyết vấn đề theo định hướng tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

- Nhân viên tuân thủ cần có uỷ quyền cần thiết để thực hiện chương trình tuân thủ trên thực tế và phải được bố trí đủ nguồn lực tài chính, nhân sự, chẳng hạn, để tổ chức và thực hiện các khoá đào tạo nội bộ;

- Bộ phận pháp chế hoặc văn phòng luật cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý cho doanh nghiệp phải có nghĩa vụ theo dõi những sửa đổi của pháp luật trong lĩnh vực cạnh tranh, cũng như thực tiễn thực thi có liên quan nhằm mục đích đào tạo phù hợp cho nhân viên của doanh nghiệp, phản ứng kịp thời trong

trường hợp xác định được vấn đề quan ngại và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp một cách chuyên nghiệp trong trường hợp theo đuổi quá trình tố tụng điều tra, xử lý hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp.

- Ngoài ra, có thể có những biện pháp khác để báo cáo các vấn đề pháp lý liên quan đến cạnh tranh, chẳng hạn như mở đường dây nóng thông báo nặc danh, thiết lập hệ thống báo cáo bí mật, chính sách “mở cửa”...

Việc lựa chọn hệ thống báo cáo thuộc thẩm quyền của quản lý cấp cao và cần xem xét đặc điểm cụ thể của doanh nghiệp. Cho dù lựa chọn cơ cấu tổ chức và hình thức hệ thống báo cáo các vấn đề liên quan đến cạnh tranh như thế nào đi nữa thì mục đích là nhằm đảm bảo sự phản ứng kịp thời và phù hợp của doanh nghiệp trong trường hợp xác định các vấn đề quan ngại đang xảy ra hoặc có nguy cơ xảy ra.

Cùng với việc thiết lập cơ cấu tổ chức phù hợp để báo cáo các vấn đề quan ngại về cạnh tranh, các doanh nghiệp thường sử dụng một số **thủ tục nội bộ phù hợp** để giảm thiểu rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh đối với nhân viên của mình trong Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh như một thông lệ chung. Các thủ tục đó có thể bao gồm:

- Soạn thảo bộ quy tắc ứng xử cho nhân viên, trong đó yêu cầu thực hiện chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp;
- Vận hành hệ thống theo dõi, rà soát một loại hợp đồng nhất định mà doanh nghiệp đã thiết lập với các đối thủ cạnh tranh, nhà cung cấp và khách hàng;
- Yêu cầu nhân viên phải được lãnh đạo trực tiếp của họ cho phép và hướng dẫn trước khi tham gia các cuộc họp của hiệp hội ngành nghề mà doanh nghiệp là thành viên hoặc các hiệp hội kinh doanh khác;
- Yêu cầu cố vấn pháp lý hoặc luật sư của doanh nghiệp kiểm tra các hợp đồng thương mại để đảm bảo tuân thủ pháp luật cạnh tranh trước khi các hợp đồng đó được ký kết;
- Các thủ tục khác.

(3) Thiết lập cơ chế nội bộ để hợp tác với cơ quan cạnh tranh

Khi một hoạt động nào đó của doanh nghiệp là đối tượng điều tra của cơ quan cạnh tranh, doanh nghiệp và các nhân viên của mình cần phải hợp tác theo



quy định của luật nhằm mục đích đảm bảo cuộc điều tra toàn diện, khách quan được hoàn thành một cách nhanh chóng và giảm thiểu rủi ro bị áp đặt các chế tài xử phạt đối với doanh nghiệp do không hợp tác đầy đủ, chính xác và kịp thời với cơ quan cạnh tranh. Do vậy, trong Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp nên thiết lập một cơ chế nội bộ để hợp tác với cơ quan cạnh tranh, tối thiểu gồm các nội dung sau đây:

- Các hình thức điều tra mà cơ quan cạnh tranh có thẩm quyền có thể thực hiện liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp hoặc thị trường liên quan mà doanh nghiệp đang hoạt động (thủ tục xác lập hành vi vi phạm, yêu cầu của ngành,...);
- Thẩm quyền của cơ quan cạnh tranh khi tiến hành điều tra và nghĩa vụ tương ứng của các doanh nghiệp bị điều tra liên quan đến việc hợp tác điều tra (phản hồi yêu cầu cung cấp thông tin, tang vật, chứng cứ bằng văn bản, điện tử và pháp lý, trả lời thẩm vấn, phối hợp phục vụ khám xét tại trụ sở doanh nghiệp, phương tiện vận tải và các địa điểm khác...);
- Các biện pháp bảo vệ được áp dụng đối với các doanh nghiệp, người đại diện và nhân viên của họ trong các giai đoạn khác nhau của cuộc điều tra tương ứng do cơ quan cạnh tranh tiến hành theo quy định của pháp luật;
- Cơ quan cạnh tranh có thể áp đặt các chế tài xử lý trong các trường hợp sau: không hợp tác theo yêu cầu; thông tin không được cung cấp kịp thời theo yêu cầu; thông tin được cung cấp không đầy đủ, không chính xác, sai lệch hoặc nhằm lẫn; doanh nghiệp chống đối việc tiến hành khám xét tại chỗ hoặc cản trở việc thực hiện các thẩm quyền khác của cơ quan cạnh tranh;
- Cơ chế hợp tác này cần phải được phổ biến cho nhân viên của doanh nghiệp được phân công nhiệm vụ điều phối các hoạt động hợp tác với cơ quan cạnh tranh khi tiến hành kiểm tra và điều tra. Người đó có thể là nhân viên tuân thủ, nhưng cũng có thể là đại diện bộ phận pháp chế hoặc bất kỳ một đơn vị tổ chức nào khác của doanh nghiệp.

(4) Đào tạo cho nhân viên của doanh nghiệp

Nhằm tuân thủ pháp luật cạnh tranh, các chương trình tuân thủ thường bao gồm việc hướng dẫn thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo dành cho các nhân viên, thậm chí cả ban lãnh đạo cấp cao của doanh nghiệp. Ban lãnh đạo doanh

ngiệp phải lựa chọn các phương pháp đào tạo phù hợp và hiệu quả nhất nhằm vào từng đối tượng cụ thể như nhân viên, người lao động hay ban lãnh đạo cấp cao. Bất kể lựa chọn hình thức và tần suất đào tạo như thế nào, thì chương trình đào tạo của doanh nghiệp phải đảm bảo đạt được các mục tiêu sau:

- Nhân viên và người lao động phải có kiến thức về các quy định cơ bản của Luật Cạnh tranh để có thể phân biệt giữa các biểu hiện khác nhau của hành vi bị cấm, nhận thức được về các hình thức xử lý vi phạm có thể được áp dụng trong trường hợp vi phạm pháp luật cạnh tranh. Từ kết quả đào tạo, các nhân viên của doanh nghiệp phải xác định được các hành vi có thể bị coi là vi phạm pháp luật cạnh tranh cả về phía doanh nghiệp mình và đối thủ cạnh tranh hoặc các chủ thể khác trên thị trường. Trong khi đó, ban lãnh đạo cấp cao thì cần nắm chắc những điểm cập nhật của các quy định pháp luật Cạnh tranh so với các quy định cũ;
- Nhân viên và người lao động cần nhận thức được về các hành vi mà họ phải tránh khi thực hiện các nghiệp vụ (nhiệm vụ chuyên môn) của mình nhằm đảm bảo pháp luật cạnh tranh và chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp không bị vi phạm;
- Nhân viên và người lao động cần phải được phổ biến chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của doanh nghiệp, đồng thời, được đào tạo để sử dụng hệ thống báo cáo (nhân viên tuân thủ của doanh nghiệp) trong trường hợp nghi ngờ có hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh của chính nhân viên doanh nghiệp, của đối thủ cạnh tranh hoặc các chủ thể khác trên thị trường.
- Nội dung đào tạo nhân viên cần phải được thiết kế phù hợp với các rủi ro mà doanh nghiệp phải đối mặt trong quá trình thực hiện hoạt động kinh doanh trên thị trường liên quan đã được xác định ở Bước 1 trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh.
- Việc đào tạo cần phải được định hướng mục tiêu nhắm đến trách nhiệm cụ thể trong công việc của các nhân viên khác nhau và nguy cơ vi phạm pháp luật cạnh tranh ở mỗi vị trí công việc đó.

Để hoạt động đào tạo nhân viên tuân thủ pháp luật cạnh tranh một cách hiệu quả, thì cường độ, nội dung và hình thức đào tạo cần phải xem xét trong mối quan hệ với các lĩnh vực và mức độ rủi ro mà nhân viên hoặc người lao động



của doanh nghiệp phải đối mặt, thường có thể được chia thành các mức độ thấp, trung bình và cao. Các rủi ro này được xác định và đánh giá ngay trong phần phân tích, đánh giá rủi ro đối với doanh nghiệp ở Bước 2 trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Theo đó, nhân viên đối mặt với rủi ro ở mức cao cần phải được đào tạo chuyên sâu hơn so với nhân viên đối mặt với các rủi ro ở mức thấp hoặc trung bình. Chẳng hạn, một doanh nghiệp có thể xác định rủi ro ở mức cao đối với các nhân viên thuộc bộ phận tiếp thị sản phẩm, thường xuyên liên lạc với các đối thủ cạnh tranh. Mức độ rủi ro trung bình được xác định đối với các nhân viên đã từng làm việc cho đối thủ cạnh tranh và mới chuyển việc sang doanh nghiệp này hoặc các cấp quản lý có liên hệ nhưng không thường xuyên với các đối thủ cạnh tranh. Các nhân viên hành chính hoặc kỹ thuật (ví dụ, nhân viên hỗ trợ mua sắm tại các trung tâm thương mại hoặc trung tâm thông tin) thường được đánh giá có mức độ rủi ro thấp. Việc đào tạo nhân viên phù hợp với mức độ rủi ro sẽ giúp khắc phục tốt nhất các vấn đề rủi ro về cạnh tranh tiềm ẩn hoặc hiện hữu.

- Thường xuyên kiểm tra kiến thức của các nhân viên về quy định của pháp luật cạnh tranh. Thông qua hoạt động điều tra đối với các hành vi vi phạm đã được xác định, các nhân viên có thể nhận thức và cam kết tránh thực hiện hành vi đó trong tương lai. Đồng thời, điều đó cũng giúp giảm thiểu rủi ro trong việc áp dụng hình phạt đối với doanh nghiệp.
- Cập nhật các chương trình đào tạo dành cho nhân viên, bao gồm cả các ví dụ minh họa về hành vi vi phạm các quy tắc cạnh tranh nhằm mục đích phòng ngừa sự xuất hiện các hành vi tương tự trong tương lai.

Một số hình thức và phương pháp đào tạo nhân viên mà doanh nghiệp có thể áp dụng bao gồm:

- Tổ chức thực hiện và tham gia các hội thảo, buổi đào tạo;
- Xây dựng tình huống giả định và thực hiện đóng vai;
- Dự thảo hướng dẫn nội bộ của doanh nghiệp, trong đó mô tả biểu hiện của các hành vi phản cạnh tranh bị cấm;
- Sử dụng hệ thống tin nhắn điện tử, đào tạo trực tuyến và làm việc nhóm;
- Thường xuyên đăng tải các tin tức thảo luận về các vấn đề hiện hữu liên quan đến việc tuân thủ quy định về cạnh tranh...

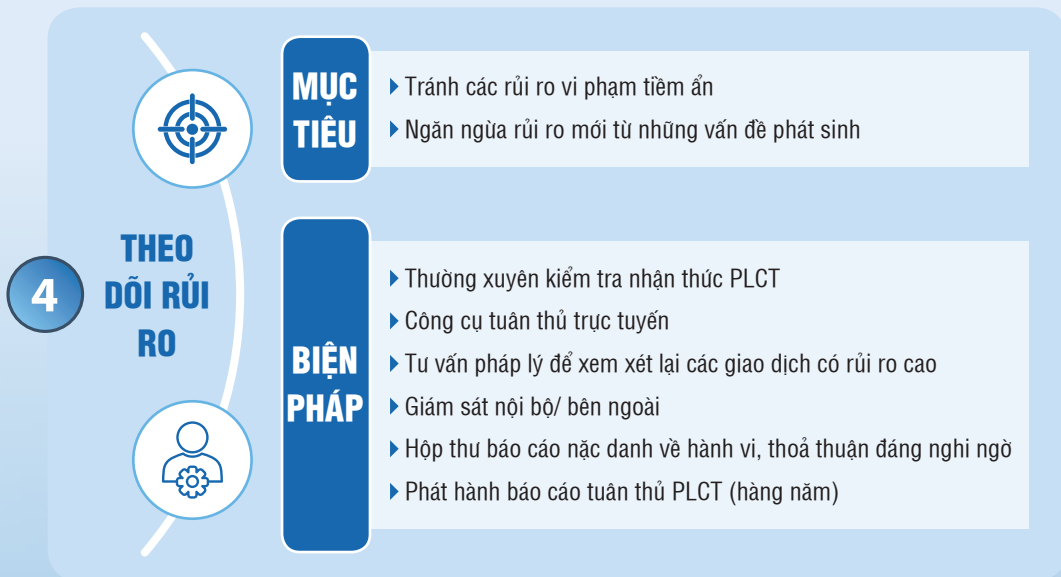


4. Bước 4 - Theo dõi, giám sát rủi ro

Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh của một doanh nghiệp không dừng lại và kết thúc ở Bước 3, sau khi các rủi ro đã được xác định, đánh giá và quản lý nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu. Trong quá trình thực hiện hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, các rủi ro liên tục được điều chỉnh hoặc nhận diện mới, do đó các chiến lược và kế hoạch đối phó rủi ro cũng luôn được thay đổi để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả.

Do vậy, doanh nghiệp cần phải thường xuyên theo dõi, giám sát các rủi ro thông qua việc xem xét, đánh giá kết quả thực hiện các bước từ 1 đến 3 trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh cũng như tính đến các yếu tố làm thay đổi đặc điểm riêng của doanh nghiệp, tác động đến mức độ rủi ro đã được xác định hoặc làm phát sinh thêm các rủi ro mới, từ đó quyết định duy trì hoặc điều chỉnh Chương trình tuân thủ sao cho phù hợp với thực tiễn và đạt được mục tiêu đặt ra.

Thông qua việc giám sát rủi ro này, các chiến lược đối phó rủi ro được lên kế hoạch và thực thi một cách chặt chẽ, qua đó có sự điều chỉnh nếu chúng không hiệu quả, không khả thi hoặc tốn quá nhiều ngân sách. Trong trường hợp xuất hiện rủi ro mới hoặc rủi ro đã được xác định trước đó có sự thay đổi, doanh nghiệp cần thực hiện lại các Bước 1, 2 và 3 trong quy trình xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh từ xác định, đánh giá rủi ro đến quản lý rủi ro.



Hình 16. Mục tiêu và biện pháp giám sát rủi ro

Hoạt động giám sát rủi ro nên được tiến hành định kỳ hàng năm hoặc với tần suất thường xuyên hơn, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Việc giám sát rủi ro có thể do chính chủ sở hữu doanh nghiệp thực hiện hoặc thông qua một cá nhân, tổ chức được ủy quyền. Kết quả giám sát rủi ro có thể được báo cáo đến những người chịu trách nhiệm thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh tại doanh nghiệp và những người có liên quan.

Doanh nghiệp có thể áp dụng một hoặc một số biện pháp dưới đây nhằm giám sát rủi ro trong Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh:

- Thường xuyên kiểm tra nhận thức pháp luật cạnh tranh của các nhân viên trong doanh nghiệp;
- Áp dụng công cụ trực tuyến hỗ trợ tuân thủ pháp luật cạnh tranh đối với các nhân viên của doanh nghiệp;
- Tư vấn pháp lý để xem xét lại các giao dịch có rủi ro cao (được xác định và đánh giá theo “ma trận rủi ro”);
- Giám sát nội bộ và giám sát từ bên ngoài;

- Sử dụng hệ thống hộp thư báo cáo nặc danh về các hành vi hoặc thỏa thuận bị nghi ngờ có dấu hiệu vi phạm các quy định về cạnh tranh;
- Ban lãnh đạo doanh nghiệp phát hành báo cáo tuân thủ pháp luật cạnh tranh (có thể là báo cáo hàng năm hoặc báo cáo định kỳ với tần suất thường xuyên hơn, tùy vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp);
- Biện pháp khác.

Để đảm bảo tuân thủ pháp luật cạnh tranh mà không làm mất đi các cơ hội kinh doanh, cạnh tranh công bằng, lành mạnh, trên cơ sở áp dụng 04 bước cơ bản nêu trên trong xây dựng và thực hiện Chương trình tuân thủ pháp luật cạnh tranh, doanh nghiệp có thể tùy biến căn cứ vào đặc điểm, nguồn lực và thực tiễn cụ thể của doanh nghiệp mình sao cho đạt được hiệu quả cao nhất.



PHỤ LỤC

DANH MỤC HÀNH ĐỘNG “NÊN” VÀ “KHÔNG NÊN” THỰC HIỆN ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP NHẪM TUÂN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH

NÊN

Phản đối mọi hành vi cạnh tranh bất hợp pháp.

Phản đối bất kỳ cuộc thảo luận, hoạt động hoặc hành vi nào có khả năng vi phạm pháp luật cạnh tranh. Cũng cần cân nhắc việc các đối tác kinh doanh khác không biết về các quy định của pháp luật cạnh tranh.

Ứng xử thận trọng với các doanh nghiệp trong cùng ngành.

Ngay lập tức rời khỏi cuộc họp với các doanh nghiệp cùng ngành trong trường hợp cuộc họp phát sinh hoặc đề cập đến nội dung nhạy cảm về cạnh tranh (chẳng hạn như trao đổi, thảo luận về việc ấn định giá cả, hạn chế sản lượng, phân chia thị trường...). Ngừng tham gia bất kỳ cuộc họp nào có nội dung thảo luận có thể gia tăng các quan ngại về cạnh tranh, đồng thời, yêu cầu ghi nhận sự phản đối của Doanh nghiệp trong biên bản cuộc họp đó.

Rà soát hợp đồng, điều kiện giao dịch.

Rà soát hợp đồng ký kết với nhà cung cấp và khách hàng hoặc điều kiện giao dịch của Doanh nghiệp để đảm bảo không chứa đựng các điều khoản vi phạm quy định của pháp luật về cạnh tranh.

Thực thi Chính sách tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Thực hiện các biện pháp nhằm tuân thủ pháp luật cạnh tranh theo hướng dẫn trong Sổ tay này.

Xác định rủi ro kinh doanh.

Phân tích rủi ro để xác định những lĩnh vực, hoạt động mà Doanh nghiệp có thể gặp rủi ro vi phạm pháp luật cạnh tranh.

KHÔNG NÊN

Thỏa thuận với các đối thủ cạnh tranh.

Không tham gia, thực hiện thỏa thuận, kể cả thỏa thuận không chính thức với các đối thủ cạnh tranh về việc định giá, hạn chế sản lượng sản xuất, kinh doanh, phân chia khách hàng hoặc thị trường mà không có lý do hợp pháp.

Trao đổi, thảo luận với các đối thủ cạnh tranh.

Không trao đổi với đối thủ cạnh tranh về:

- Nhà cung cấp, khách hàng hoặc nhà thầu mà doanh nghiệp đang giao dịch hoặc dự kiến sẽ giao dịch;
- Khu vực, thị trường mà doanh nghiệp nhắm đến để cung ứng hàng hóa, dịch vụ hoặc các điều khoản mà doanh nghiệp dự định sử dụng để thực hiện các giao dịch.

Hạn chế tự do của các đối tác kinh doanh.

Không tham gia, thực hiện các thỏa thuận hạn chế một phần hoặc toàn bộ sự tự do trong việc định giá, lựa chọn đối tác thương mại, quyết định.

Có lập nhà cung cấp hoặc khách hàng.

Không áp đặt, thỏa thuận hoặc tổ chức bất kỳ cuộc thảo luận nào có thể dẫn tới việc có lập nhà cung cấp, khách hàng hoặc loại bỏ đối thủ cạnh tranh.

NÊN**Đánh giá rủi ro kinh doanh.**

Phân loại các rủi ro mà Doanh nghiệp xác định được và đánh giá mức độ nguy hại của chúng.

Giám sát hoạt động kinh doanh.

Định kỳ rà soát các hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp, đặc biệt, tập trung vào những lĩnh vực, hoạt động có mức độ rủi ro cao.

Đảm bảo nhận thức thông suốt, liên tục.

Nắm chắc hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh 24/7 và đảm bảo toàn bộ nhân viên của Doanh nghiệp hiểu rõ ràng, đầy đủ về các nội dung trong hướng dẫn, nhất trí tuân thủ và thực hiện các chương trình, chính sách tuân thủ pháp luật cạnh tranh của Doanh nghiệp.

Thường xuyên đào tạo, hướng dẫn nhân viên.

Phổ biến cho các nhân viên về tầm quan trọng của việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh và các rủi ro, chế tài đối với các hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh.

Tự giám sát việc tuân thủ pháp luật cạnh tranh.

Giám sát và rà soát chương trình/chính sách tuân thủ pháp luật cạnh tranh của Doanh nghiệp để đảm bảo tính liên quan và hiệu quả.

Vận hành hệ thống hoặc cơ chế thực thi nội bộ.

Thiết lập, vận hành cấu trúc và quy trình nội bộ liên quan đến việc báo cáo các hành vi có khả năng vi phạm pháp luật cạnh tranh tại Doanh nghiệp.

Hợp tác với cơ quan cạnh tranh.

Cung cấp thông tin về dấu hiệu vi phạm cho cơ quan cạnh tranh, hợp tác chặt chẽ với cơ quan cạnh tranh trong quá trình điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh hoặc giám sát cạnh tranh trên thị trường.

KHÔNG NÊN**Phân biệt đối xử giữa các khách hàng.**

Không ngăn cản khách hàng giao dịch với các đối thủ cạnh tranh cũng như không lạm dụng vị trí thống lĩnh của mình dưới bất kỳ hình thức nào khác.

Giữ im lặng, che giấu hành vi vi phạm.

Không giữ im lặng khi phát hiện bất hành vi nào gây quan ngại về cạnh tranh.

Vi phạm các yêu cầu để được hưởng khoan hồng.

Nếu doanh nghiệp nộp đơn đề nghị hưởng khoan hồng tới cơ quan có thẩm quyền thì ngay lập tức phải chấm dứt việc tham gia, thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, trừ trường hợp được cơ quan có thẩm quyền có yêu cầu khác.

Chống đối, bất hợp tác với cơ quan cạnh tranh.

Không cố ý che giấu hành vi vi phạm, cố tình chống đối hoặc bất hợp tác với cơ quan cạnh tranh trong quá trình giám sát, điều tra, xử lý vụ việc cạnh tranh.

HỘI LUẬT GIA VIỆT NAM
NHÀ XUẤT BẢN HỒNG ĐỨC

Địa chỉ: 65 Tràng Thi - Quận Hoàn Kiếm - TP. Hà Nội
Email: nhaxuatbanhongduc65@gmail.com
Điện thoại: 024. 39260024 - 024. 39392711

SỔ TAY HƯỚNG DẪN
TUẦN THỦ PHÁP LUẬT CẠNH TRANH
DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

Chịu trách nhiệm xuất bản

Giám đốc

BÙI VIỆT BẮC

Chịu trách nhiệm nội dung

Tổng biên tập

LÝ BÁ TOÀN

Biên tập

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG MAI

Biên soạn

TRINH ANH TUẤN (Chủ biên)

PHAN ĐỨC QUẾ - HOÀNG THỊ THU TRANG

Trình bày, minh họa

Danson Media Corp.

Sửa bản in

Danson Media Corp.

ĐỐI TÁC LIÊN KẾT XUẤT BẢN:

Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Sản xuất Hướng dương

In 2.500 cuốn, khổ 17 x 24 cm,
tại Công ty TNHH Thương mại Dịch vụ và Sản xuất Hướng dương
Địa chỉ: Thôn 4, Xã Canh Nậu, Huyện Thạch Thất, Thành phố Hà Nội
Số XNKXB: 2414-2022/CXBIPH/04-75/HĐ
Số QĐXB của NXB: Số: 349/QĐ-NXBHĐ ngày 15/7/2022
Mã số Quốc Tế: ISBN: 978-604-380-287-0
In xong và nộp lưu chiểu năm: 2022



BỘ CÔNG THƯƠNG
CỤC CẠNH TRANH VÀ BẢO VỆ NGƯỜI TIÊU DÙNG

-  Số 25 Ngô Quyền - Hoàn Kiếm - Hà Nội
-  +84.24.22205002
-  +84.24.22205003
-  1800 6838
-  vcca@moit.gov.vn
-  www.vcca.gov.vn

Bản quyền thuộc về Cục Cảnh tranh và Bảo vệ người tiêu dùng - Bộ Công Thương

*Sổ tay Hướng dẫn tuân thủ pháp luật cạnh tranh dành cho doanh nghiệp
được xuất bản dưới sự hỗ trợ của Dự án Hoàn thiện chính sách
và Nâng cao hiệu quả thực thi Luật Cạnh tranh của JICA*

