

# BÀN VỀ CHÍNH SÁCH KHOAN HỒNG TRONG LUẬT CẠNH TRANH VIỆT NAM NĂM 2018

Trần Thị Nguyệt\*

**Tóm tắt:** Bài viết tập trung phân tích, đánh giá, bình luận, chỉ ra mặt tích cực và những điểm còn hạn chế trong các quy định về chính sách khoan hồng của Luật Cạnh tranh năm 2018, từ đó đưa ra những định hướng, đề xuất và kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện.

**Abstract:** Through its analysis and assessment, the article points out the positive sides and shortcomings on the leniency regulations under the Competition Law of 2018, thereby it makes proposals for legal improvement.

## Mở đầu

Việc ghi nhận chính sách khoan hồng trong Luật Cạnh tranh năm 2018 đóng vai trò rất quan trọng, bởi chính sách này sẽ giúp phát hiện và phá vỡ các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được nhanh chóng, chính xác. Thực tế, đa số các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh gây ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường cạnh tranh giữa các doanh nghiệp và lợi ích của người tiêu dùng thông qua các thỏa thuận về phân chia thị trường, về giá, về điều kiện giao kết hợp đồng... Tuy nhiên, các dạng thỏa thuận này lại rất khó phát hiện do có tính bí mật cao. Do đó, để phát hiện ra sự tồn tại của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và thu thập được các chứng cứ liên quan đến thỏa thuận này là một vấn đề không hề dễ dàng đối với các cơ quan chức năng<sup>1</sup>. Chính vì vậy, chính sách khoan hồng được quy định cụ thể trong Luật Cạnh tranh năm 2018 sẽ tạo điều kiện thôi thúc các chủ thể tham gia vào thỏa thuận hạn chế cạnh tranh tự nguyện khai báo và hợp tác với các cơ quan chức năng trong quá trình điều tra để được hưởng sự

miễn, giảm mức xử phạt. Bởi, chủ thể nào khai báo, hợp tác điều tra càng sớm thì mức hưởng miễn, giảm trách nhiệm càng cao. Khi các chủ thể càng mau chóng khai báo để được hưởng chính sách khoan hồng thì các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phi pháp sẽ càng sớm bị phá vỡ<sup>2</sup>. Để được áp dụng chính sách khoan hồng, doanh nghiệp đó phải là thành viên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Doanh nghiệp này phải chủ động tiếp cận cơ quan cạnh tranh để thú nhận việc họ tham gia vào thỏa thuận. Đồng thời, doanh nghiệp này cũng phải ra sức hỗ trợ cơ quan cạnh tranh trong quá trình điều tra, xử lý hành vi vi phạm<sup>3</sup>. Các chủ thể là cá nhân như: Người quản lý, nhân viên, người lao động trong doanh nghiệp khi tham gia vào thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm sẽ không phải là đối tượng được áp dụng chính sách khoan hồng theo Luật Cạnh tranh năm 2018, ngay cả khi họ tự nguyện khai báo hành vi thỏa thuận này. Chính vì vậy, chính sách khoan hồng được xem là phương thức hữu hiệu để giúp các cơ quan chức năng có thể tiếp cận và phá bỏ

\* Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

<sup>1</sup> Trải qua 14 năm thực thi Luật Cạnh tranh năm 2004, Hội đồng cạnh tranh chỉ mới xử lý 05 vụ việc hạn chế cạnh tranh, trong đó chỉ có 02 vụ việc liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

<sup>2</sup> Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2012), *Giáo trình Pháp luật cạnh tranh và giải quyết tranh chấp thương mại*, Nxb. Hồng Đức, tr.157.

<sup>3</sup> Khoản 1 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018.

các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm một cách nhanh chóng, hiệu quả.

### 1. Chính sách khoan hồng là gì?

Đây là chính sách nhà nước dành quyền miễn trừ đối với các thành viên tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chủ động khai báo, cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh sự tồn tại của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và hợp tác với cơ quan quản lý cạnh tranh. Các doanh nghiệp khi được hưởng khoan hồng sẽ được miễn trừ một phần hoặc toàn bộ các chế tài về hành chính hoặc hình sự mà lẽ ra họ phải gánh chịu. Chương trình khoan hồng đã được xây dựng theo hướng kết hợp với việc thiết kế chế tài phạt nặng, đủ tính răn đe để phát huy tác dụng.

Nguyên lý của chương trình dựa trên nền tảng lý thuyết trò chơi. Cụ thể, chương trình là cách tạo ra sự mất lòng tin và nghi ngờ lẫn nhau giữa các thành viên trong thỏa thuận. Vì nghi ngờ các thành viên khác sẽ sử dụng chương trình khoan hồng để rút lui an toàn ra khỏi thỏa thuận cho nên các thành viên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh luôn đứng trước hai lựa chọn: Chủ động, tự nguyện khai báo trước để được hưởng khoan hồng; hoặc có nguy cơ rất lớn bị áp dụng các chế tài xử lý nghiêm khắc nếu bị các thành viên khác “bản đưng”. Trong tình huống tiến thoái lưỡng nan như vậy, không ít doanh nghiệp sẽ lựa chọn phương án tự nguyện khai báo để giảm thiệt hại cho chính mình, hơn là sống chết cùng với thỏa thuận. Khi đó, chi phí tạo lập và duy trì các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ tăng lên rất nhiều. Điều này cũng đồng nghĩa với việc các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ khó tồn tại trong một thời gian dài.

Trong khuôn khổ Chương trình Đánh giá Luật và chính sách cạnh tranh, ngay từ những phiên thảo luận được tiến hành từ tháng 02/2000 được tổ chức bởi Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), các

bên tham gia đã xác định việc kiểm soát các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là rất khó khăn. Thách thức trong việc chống lại các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nghiêm trọng là vạch trần các thỏa thuận bí mật của họ. Để khuyến khích một thành viên của thỏa thuận thú nhận và cung cấp các bằng chứng trực tiếp mang tính nội bộ về cuộc họp bí mật và cách thức trao đổi thông tin liên lạc của họ, cơ quan cạnh tranh có thể hứa hẹn áp dụng một số biện pháp như: Giảm tiền phạt, miễn truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc thậm chí là ân xá. Có nhiều thuật ngữ khác nhau để nói về chính sách khoan hồng. Phổ biến nhất có thể kể đến là *chương trình khoan hồng, sự ân xá, sự giảm nhẹ hình phạt hoặc miễn truy tố*. Hình thức rõ ràng nhất của chính sách khoan hồng là sự ân xá. Ở Hoa Kỳ, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị coi là hành vi phạm tội. *Khoan hồng* có nghĩa là miễn truy cứu trách nhiệm hình sự. *Khoan hồng được hiểu là việc doanh nghiệp báo cáo các hoạt động vi phạm pháp luật của họ ngay từ giai đoạn đầu, nếu họ đáp ứng những điều kiện nhất định thì không truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi được khai báo*. Ở Hoa Kỳ, thuật ngữ *giảm trừ, khoan hồng, và ân xá* đều có ý nghĩa như nhau và đều mang hàm ý miễn truy cứu trách nhiệm hình sự đối với một công ty và người lao động của công ty. Theo chính sách khoan hồng dành cho doanh nghiệp của Hoa Kỳ, chính sách này chỉ áp dụng cho một công ty duy nhất.

Theo pháp luật của Liên minh châu Âu, khoan hồng được hiểu là việc giảm tiền phạt. Ở nhiều quốc gia khác, khoan hồng có thể được xem xét ở khía cạnh miễn truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc miễn trách nhiệm bồi thường của các cá nhân. Ở đây, chính sách khoan hồng có thể đưa ra mức giảm

lên đến 100% tiền phạt (còn được gọi là giảm trừ hoàn toàn)<sup>4</sup>.

Như vậy, có thể hiểu một cách chung nhất, chính sách khoan hồng là một hệ thống chính sách được công bố rộng rãi, theo đó một phần hay toàn bộ các biện pháp phạt/chế tài sẽ được miễn hoặc giảm nếu thành viên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh báo cáo với cơ quan thực thi pháp luật cạnh tranh về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đó và đáp ứng được những điều kiện mà pháp luật quy định.

## 2. Đặc điểm của chính sách khoan hồng

*Chính sách khoan hồng là một chương trình giảm hình phạt tiền, miễn truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc là một sự ân xá*

Bản chất của chính sách khoan hồng là tạo động lực cho các doanh nghiệp tự nguyện khai báo hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Một trong những tiền đề cơ bản để chính sách khoan hồng có thể phát huy giá trị, song hành với việc miễn giảm hình phạt cho các doanh nghiệp hợp tác với cơ quan cạnh tranh, đó là việc phải có chế tài thật nặng đối với các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Theo OECD, cần thiết phải để các bên hiểu rằng, mức độ nghiêm trọng của các hình phạt có thể xảy ra, và do đó ý nghĩa của việc miễn hoặc giảm hình phạt mà chính sách khoan hồng mang lại là một yếu tố quan trọng. Ngoài ra, nguy cơ bị truy cứu trách nhiệm pháp lý của các cá nhân có thể là một động lực mạnh mẽ. Nguyên lý nhận thức này cũng có thể tìm thấy trong chính sách khoan hồng mà Hoa Kỳ áp dụng. Theo đó, việc miễn hoặc giảm hình phạt cho các bên trong chính sách khoan hồng được nhìn nhận như là một phần trong chiến lược, bằng cách kết hợp sử dụng các phần thưởng

cho việc tiết lộ tự nguyện và hợp tác kịp thời theo chính sách khoan hồng dành cho doanh nghiệp của Bộ phận chống độc quyền với các biện pháp chế tài nghiêm khắc<sup>5</sup>.

*Đối tượng áp dụng của chính sách khoan hồng là các bên tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hoặc các cá nhân có liên quan*

Với mục đích nhằm phá vỡ các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, chính sách khoan hồng được áp dụng trước hết với các doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào các thỏa thuận. Lí do của điều này là vì hơn ai hết, họ là những người trực tiếp tham gia, nên họ sẽ cung cấp được các chứng cứ với tính chất “bên trong”. Các chứng cứ này có thể xoay quanh các nội dung như: Các bên tham gia thỏa thuận, nội dung thỏa thuận, cách thức liên lạc...

Tuy vậy, chính sách khoan hồng cũng có thể áp dụng đối với các cá nhân như người quản lý doanh nghiệp và/hoặc người lao động trong doanh nghiệp tham gia thỏa thuận. Nguyên lý cơ bản của chính sách khoan hồng là nhằm tạo ra cuộc đua giữa các doanh nghiệp để giành lấy quyền được hưởng miễn trừ.

Theo pháp luật cạnh tranh của Hoa Kỳ, có hai chính sách khoan hồng, bao gồm chính sách áp dụng đối với doanh nghiệp và chính sách áp dụng với cá nhân. Miễn trừ trách nhiệm hình sự sẽ được tự động phê chuẩn nếu doanh nghiệp tự báo cáo về hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trước khi cơ quan có thẩm quyền tiến hành điều tra, đồng thời phải thỏa mãn một số điều kiện bổ sung khác (“Bản tự báo cáo”). Giám đốc, nhân viên, người lao động của doanh nghiệp tự thú nhận có liên quan đến hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh của doanh nghiệp trong Bản tự báo cáo trên cũng được miễn trừ khỏi trách nhiệm hình sự nếu đáp ứng

<sup>4</sup> Viện Nghiên cứu lập pháp (2017), “*Pháp luật về kiểm soát hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tài liệu phục vụ Kỳ họp thứ tư, Quốc hội XIV.

<sup>5</sup> Viện Nghiên cứu lập pháp, t.t.d.

được một số điều kiện cụ thể. Chính sách khoan hồng cho cá nhân được áp dụng cho các cá nhân nộp đơn lên Bộ Tư pháp Hoa Kỳ (DOJ) bằng tư cách cá nhân, không bao gồm trong Bản tự báo cáo của doanh nghiệp. Nhìn chung, các điều kiện để được phê chuẩn miễn trừ hình sự đối với cá nhân tương tự với các quy định miễn trừ hình sự đối với doanh nghiệp.

*Chính sách khoan hồng là một chương trình miễn, giảm hình phạt được áp dụng có điều kiện*

Khi dành cho các doanh nghiệp vi phạm pháp luật cạnh tranh được hưởng miễn, giảm hình phạt hoặc thậm chí là miễn truy cứu trách nhiệm hình sự, cơ quan cạnh tranh sẽ đưa ra rất nhiều điều kiện. Nói cách khác, mặc dù chính sách khoan hồng là một chương trình công khai và dễ dàng tiếp cận, nhưng doanh nghiệp phải chứng minh việc hợp tác của mình là có lợi cho cơ quan cạnh tranh thông qua việc cung cấp các thông tin một cách đầy đủ hoặc có ý nghĩa trong việc phá vỡ thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Ngoài yêu cầu về thông tin, các điều kiện còn được qui định trong chương trình khoan hồng của các nước có thể liên quan đến khía cạnh tính hợp tác toàn diện, thứ tự ưu tiên theo thời điểm nộp đơn. Ngoài ra, thông thường doanh nghiệp muốn được hưởng chính sách khoan hồng bắt buộc không được là doanh nghiệp chủ mưu, lôi kéo hoặc đe dọa các doanh nghiệp khác tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh<sup>6</sup>. Ví dụ, trong chính sách khoan hồng dành cho doanh nghiệp theo pháp luật cạnh tranh Hoa Kỳ, muốn được hưởng chính sách khoan hồng thì doanh nghiệp nộp đơn phải thỏa mãn điều kiện là không ép buộc một bên khác

tham gia vào thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và rõ ràng không phải là người đứng đầu hoặc là người khởi xướng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

### **3. Đối tượng được áp dụng chính sách khoan hồng**

Các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phần lớn là các thỏa thuận ngầm và diễn ra trong bí mật. Do đó, việc chứng minh sự tồn tại của chúng để có thể xử lý theo qui định pháp luật là rất khó khăn. Kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới là, chỉ có thể chống lại các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh một cách hữu hiệu khi có được sự hợp tác từ chính các bên tham gia thỏa thuận<sup>7</sup>. Nhưng, làm thế nào để các doanh nghiệp tự nguyện hợp tác với cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi họ đang hưởng lợi nhuận lớn chính từ các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh? Phương pháp cơ bản đó là phải khai thác những nhân tố làm cho các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trở nên kém ổn định. Đồng thời, đưa ra những lựa chọn mang tính xung đột về lợi ích của từng doanh nghiệp đặt trong tương quan lợi ích của lợi ích nhóm doanh nghiệp tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Nguyên lý căn bản mà pháp luật cạnh tranh phải ưu tiên đó là tạo ra nguy cơ để doanh nghiệp phải lo lắng nếu doanh nghiệp không tự nguyện hợp tác với cơ quan cạnh tranh.

Mặt khác, chiến lược áp đảo là lựa chọn tối ưu của các doanh nghiệp. Nhưng, nếu trong trường hợp lợi ích của việc tuân thủ các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là quá lớn so với nguy cơ bị xử lý và nếu các doanh

<sup>6</sup> Xem: Khoản 4 Điều 112 Luật Cạnh tranh Việt Nam năm 2018 "... không áp dụng đối với doanh nghiệp có vai trò ép buộc hoặc tổ chức cho các doanh nghiệp khác tham gia thỏa thuận".

<sup>7</sup> Individual Leniency Policy, Phần B, <https://www.justice.gov/atr/individual-lenieny-policy>, truy cập ngày 13/02/2020; và: Aleksander Stawicki (2014), *The President of Poland Approves Amendments to the Polish Competition Act Introducing the Possibility to Impose Fines on the Managers of Companies Involved in Anticompetitive Agreements*, e – *Competition Bulletin*, số 67797.

nghiệp có thời gian để trao đổi thông tin và đưa ra phương án ứng phó, tình hình có thể khác đi. Đối với các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trên thực tế, các doanh nghiệp dễ dàng trao đổi thông tin với nhau khi các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa họ bị phát hiện. Cho nên, để chính sách khoan hồng phát huy tác dụng, nhất thiết phải tạo ra một cuộc đua giữa các doanh nghiệp nhằm tranh giành sự khoan hồng của pháp luật<sup>8</sup>.

Việc một doanh nghiệp phản bội các doanh nghiệp khác thông qua việc hợp tác và cung cấp thông tin cho cơ quan cạnh tranh xử lý các doanh nghiệp còn lại, doanh nghiệp hoặc các cá nhân có liên quan này có thể đứng trước nguy cơ bị trả thù hay trả đũa. Chính điều này sẽ tạo nên những trở ngại đối với chính sách khoan hồng. Do đó, vấn đề bảo đảm tính bí mật về thông tin của những doanh nghiệp hoặc cá nhân cung cấp thông tin phải là một phần nội dung trong chính sách khoan hồng.

Khía cạnh cuối cùng khi ứng dụng lý thuyết trò chơi vào trong việc xây dựng chính sách khoan hồng chính là tính khó dự đoán trong lựa chọn hành động của đối phương.

Trong những thị trường tồn tại nhiều doanh nghiệp, khả năng xảy ra các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh rất thấp. Nói cách khác, khía cạnh kinh tế đã chứng minh rằng, các thỏa thuận cạnh tranh chỉ xảy ra trong các thị trường có mức độ tập trung cao. Các thỏa thuận ấn định giá hoạt động tốt trong một số mô hình thị trường so với các mô hình thị trường khác, đôi khi có những thị

trường không thể tiến hành được... Một thị trường với số lượng càng ít doanh nghiệp thì càng dễ tiến hành các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Cho nên, pháp luật cạnh tranh cần phải có cách thức để mặc dù số lượng doanh nghiệp tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không cao, nhưng vẫn có thể ngăn ngừa hoặc giới hạn khả năng dự đoán phản ứng của các doanh nghiệp khi đối diện với cơ quan cạnh tranh. Việc dành quyền khai báo cho người lãnh đạo và người lao động trong doanh nghiệp được coi như là một trong những cách thức đẩy các doanh nghiệp khai báo về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 112 Luật Cạnh tranh Việt Nam năm 2018: *“Doanh nghiệp tự nguyện khai báo giúp Ủy ban Cạnh tranh quốc gia phát hiện, điều tra và xử lý hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm quy định tại Điều 12 của Luật này được miễn hoặc giảm mức xử phạt theo chính sách khoan hồng”*. Như vậy, Luật Cạnh tranh Việt Nam năm 2018 đã xác định đối tượng được hưởng chính sách khoan hồng chỉ là các doanh nghiệp. Doanh nghiệp ở đây được hiểu là một chủ thể tiến hành hoạt động kinh doanh vì mục đích lợi nhuận và là một chủ thể độc lập trên thị trường, không phân biệt là thể nhân hay pháp nhân cụ thể, hoặc cũng có thể được hưởng khoan hồng theo chính sách khoan hồng riêng của từng doanh nghiệp<sup>9</sup>. Để khuyến khích các cá nhân chủ động lên tiếng khai báo và hợp tác với các cơ quan cạnh tranh trong quá trình điều tra, xu thế chung của các quốc gia trên thế giới hiện nay là hướng đến việc thừa nhận cá nhân cũng là đối tượng được hưởng chính sách khoan hồng. Chẳng hạn như ở Ba Lan, những cá nhân đang giữ chức vụ quản lý hoặc cựu quản lý của doanh

<sup>8</sup> Xem: Khoản 7 Điều 112 Luật Cạnh tranh Việt Nam năm 2018: *“7. Việc miễn, giảm mức phạt tiền được thực hiện như sau: a) Doanh nghiệp đầu tiên có đơn xin hưởng khoan hồng và đáp ứng đủ điều kiện quy định tại khoản 3 Điều này được miễn 100% mức phạt tiền; b) Doanh nghiệp thứ hai và thứ ba có đơn xin hưởng khoan hồng và đáp ứng đủ điều kiện quy định tại khoản 3 Điều này lần lượt được giảm 60% và 40% mức phạt tiền”*.

<sup>9</sup> Individual Leniency Policy, Phần B, <https://www.justice.gov/atr/individual-leniency-policy>, truy cập ngày 13/02/2020.

nghiệp cũng có thể tự mình nộp đơn xin hưởng khoan hồng<sup>10</sup>; hay ở Ireland, chương trình miễn trừ đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (*Cartel Immunity Programme*) có hiệu lực vào ngày 22/01/2015 cũng đã mở rộng quyền miễn trừ đối với các cá nhân là giám đốc, nhân viên và người lao động tự nguyện thừa nhận việc họ tham gia vào thỏa thuận hạn chế cạnh tranh<sup>11</sup>. Từ những dẫn chứng trên có thể thấy, Luật Cạnh tranh năm 2018 chưa có sự hòa chung với xu thế của thế giới. Dưới góc nhìn của tác giả, đây là một vấn đề cần phải xem xét, bởi nếu những cá nhân có liên quan đến các doanh nghiệp có thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm, nhưng khi tự thú với tư cách cá nhân thì họ không được hưởng chính sách khoan hồng là một điều bất cập cần phải xét lại. Bởi mục đích của việc ghi nhận, quy định và thực hiện chính sách khoan hồng là để tạo điều kiện đẩy nhanh tiến trình tiếp cận, phát hiện và xử lý các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nguy hiểm, nhưng nếu chính sách này chỉ áp dụng cho các đối tượng là doanh nghiệp như Luật Cạnh tranh năm 2018 quy định hiện nay là chưa hợp lý, chưa tạo được động lực để các đối tượng là cá nhân chủ động tố giác hành vi vi phạm (bởi dù có tố giác, tự thú thì họ cũng không được hưởng chính sách khoan hồng), từ đó dẫn đến không phát huy được mục tiêu kịp thời phát hiện sớm các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nguy hiểm mà chính sách khoan

hồng hướng đến. Điều này tạo nên hạn chế không đáng có cho việc phát huy vai trò của chính sách khoan hồng. Vì vậy, theo quan điểm của tác giả, để đạt được mục tiêu tăng cường khả năng kiểm soát, xử lý các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm, Luật Cạnh tranh cần được quy định theo hướng đối tượng được hưởng chính sách khoan hồng phải bao gồm cả cá nhân và doanh nghiệp chứ không phải chỉ có doanh nghiệp mới là đối tượng được hưởng chính sách này như hiện nay. Theo đó, trong trường hợp nếu công ty thỏa mãn điều kiện được hưởng miễn trừ thì giám đốc, lãnh đạo và các nhân viên của công ty cũng sẽ được hưởng chính sách khoan hồng với điều kiện họ phải thành khẩn thừa nhận và khai báo hành vi vi phạm của mình đồng thời với việc khai báo hành vi vi phạm của công ty và tiếp tục hỗ trợ điều tra. Trong trường hợp công ty khai báo là đối tượng quy định tại khoản 4 Điều 112 không thỏa mãn các điều kiện để được hưởng miễn trừ thì giám đốc, lãnh đạo và nhân viên chỉ được hưởng miễn trừ của chính sách khoan hồng nếu họ tự nguyện khai báo với cơ quan điều tra với tư cách cá nhân. Đối với trường hợp nhân viên của công ty thành viên khai báo thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm với tư cách cá nhân và công ty này đến sau nhân viên của mình, thì quyền miễn trừ lúc này chỉ dành cho nhân viên vì công ty đã không thỏa mãn các điều kiện nói trên<sup>12</sup>. Thiết nghĩ, việc quy định theo hướng như trên sẽ góp phần làm tăng tính hấp dẫn của chính sách khoan hồng đối với cá nhân, qua đó, tạo động lực để khuyến khích các cá nhân tích cực thực hiện tham gia tố giác, tự thú, thành khẩn khai báo các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó giúp

<sup>10</sup> Aleksander Stawicki (2014), *The President of Poland Approves Amendments to the Polish Competition Act Introducing the Possibility to Impose Fines on the Managers of Companies Involved in Anticompetitive Agreements*, e – Competitions Bulletin, số 67797.

<sup>11</sup> Johan Ysewyn, Jennifer Boudet (2018), *Leniency and Competition Law: An Overview of EU and National Case Law*, [https://www.cov.com/media/files/corporate/publications/2018/08/leniency\\_and\\_competition\\_law\\_an\\_over\\_view\\_of\\_eu\\_and\\_national\\_case\\_law.pdf](https://www.cov.com/media/files/corporate/publications/2018/08/leniency_and_competition_law_an_over_view_of_eu_and_national_case_law.pdf), truy cập ngày 13/02/2020.

<sup>12</sup> Nguyễn Thị Ngọc Châu (2017), “*Cơ sở lý luận của việc xây dựng chương trình khoan hồng nhằm phá vỡ các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh tại Việt Nam*”, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, tr.41.

các cơ quan cạnh tranh dễ dàng phát hiện, xử lý kịp thời đối với những thỏa thuận này.

#### 4. Điều kiện áp dụng chính sách khoan hồng

Theo quy định tại khoản 3 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018, việc miễn hoặc giảm mức xử phạt được thực hiện trên cơ sở đáp ứng đầy đủ các điều kiện sau:

*Thứ nhất*, doanh nghiệp đã hoặc đang tham gia với vai trò là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Như vậy, để được hưởng chính sách khoan hồng theo Luật Cạnh tranh năm 2018, doanh nghiệp đó phải là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh; còn trong trường hợp doanh nghiệp thực hiện hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh mà không phải là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm thì sẽ không được hưởng chính sách khoan hồng theo Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018. Quy định này khá tương đồng với các quốc gia trên thế giới, tại nhiều quốc gia, chính sách khoan hồng cũng chỉ dành cho những doanh nghiệp thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh<sup>13</sup>. Đây là một quy định hợp lý, bởi trên thực tế việc phát hiện và nhận diện một thỏa thuận có phải là thỏa thuận hạn

chế cạnh tranh bị cấm hay không là điều không hề dễ dàng vì các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh thường mang tính bí mật nội bộ giữa các thành viên cùng tham gia thỏa thuận, nên việc tiếp cận, phát hiện và thu thập chứng cứ trong quá trình điều tra sẽ gặp nhiều khó khăn. Việc chính sách khoan hồng chỉ dành cho doanh nghiệp có hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ góp phần tạo động lực thúc đẩy các doanh nghiệp tự động phá vỡ liên kết, bội ước lẫn nhau khi nhận thấy thiệt hại do bị áp dụng chế tài còn lớn hơn nhiều so với lợi ích thu được từ thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Từ đó, giúp các cơ quan cạnh tranh tiết kiệm được thời gian, chi phí trong công tác điều tra, thu thập chứng cứ, việc xử lý các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cũng hiệu quả hơn. Hơn nữa, việc quy định chính sách khoan hồng chỉ áp dụng cho doanh nghiệp là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, mà không phải là tất cả các doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh là cần thiết, bởi nếu chính sách khoan hồng được áp dụng cho tất cả các hành vi vi phạm pháp luật cạnh tranh sẽ dẫn đến tình trạng dễ dãi trong việc tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp. Ở đây có một vấn đề cần lưu ý, nếu doanh nghiệp là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, nhưng doanh nghiệp đó đóng vai trò tổ chức hoặc ép buộc doanh nghiệp khác tham gia thỏa thuận, khoản 4 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018 sẽ được áp dụng. Đây là một quy định hợp lý, giúp ngăn chặn việc một doanh nghiệp ép buộc hoặc tổ chức cho các doanh nghiệp khác tham gia thỏa thuận. Bởi, nguy cơ một doanh nghiệp thành viên của thỏa thuận phản bội các thành viên còn lại trong đó có cả doanh nghiệp cầm đầu hay ép buộc là rất cao. Bất kể khi nào lòng tin của doanh nghiệp cũng đều có thể bị bội ước. Khi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị phát giác thì chế tài mà các doanh nghiệp đóng vai trò ép buộc hoặc tổ chức phải gánh

<sup>13</sup> Pháp luật cạnh tranh Úc quy định chính sách khoan hồng chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp nào đã hoặc đang là thành viên của một Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (Cartel). Đức cũng dành chương trình khoan hồng cho doanh nghiệp là một bên của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Hay Luật Chống độc quyền của Nhật Bản quy định, một doanh nghiệp thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bất hợp pháp cũng được hưởng khoan hồng nếu đáp ứng thêm một số điều kiện luật định khác. Thông báo khoan hồng năm 2006 của Ủy ban châu Âu cũng chỉ ra rằng, chính sách khoan hồng được áp dụng cho doanh nghiệp tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Xem thêm: Johan Ysewyn, Jennifer Boudet (2018), *Leniency and Competition Law: An Overview of EU and National CaseLaw*, [https://www.cov.com//media/files/corporate/publications/2018/08/leniency\\_and\\_competition\\_law\\_an\\_overview\\_of\\_eu\\_and\\_national\\_case\\_law.pdf](https://www.cov.com//media/files/corporate/publications/2018/08/leniency_and_competition_law_an_overview_of_eu_and_national_case_law.pdf), truy cập ngày 13/02/2020.

chịu nặng nề hơn rất nhiều so với những doanh nghiệp khác. Tuy nhiên, trên thực tế, để xác định được một doanh nghiệp nào đó có phải là doanh nghiệp đóng vai trò cầm đầu trong một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cụ thể hay không không phải là điều dễ dàng, vì đôi khi vai trò của các doanh nghiệp trong một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là tương tự nhau. Chính vì vậy, để tránh sự tùy tiện trong giải thích và áp dụng Luật Cạnh tranh, cũng như khuyến khích và cung cấp cơ hội tối đa cho doanh nghiệp tích cực khai báo hoạt động bất hợp pháp của họ, pháp luật cạnh tranh nên có hướng dẫn cụ thể hơn về các căn cứ để xác định khi nào một doanh nghiệp được coi là ép buộc, hay tổ chức cho doanh nghiệp khác tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh<sup>14</sup>.

*Thứ hai*, doanh nghiệp phải tự nguyện khai báo hành vi vi phạm trước khi cơ quan có thẩm quyền ra quyết định điều tra. Quy định này đưa ra giới hạn về thời gian khai báo. Theo đó, doanh nghiệp chỉ được hưởng chính sách khoan hồng nếu tự nguyện khai báo với cơ quan có thẩm quyền trước khi cơ quan này ra quyết định điều tra. Điều kiện này tạo ra sức ép về mặt thời gian buộc các doanh nghiệp phải nhanh chóng đưa ra quyết định có chủ động khai báo đúng thời hạn để đổi lấy sự khoan hồng hay không. Điều này sẽ góp phần rút ngắn thời gian tồn tại của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Vì lúc này, chính doanh nghiệp trong cuộc sẽ là chủ thể rút ngắn thời gian chứ không cần phải đợi đến cơ quan cạnh tranh phát hiện và xử lý. Tuy nhiên, có một vấn đề cần phải xem xét ở đây là nếu chỉ áp dụng chính

sách khoan hồng cho những doanh nghiệp tự nguyện khai báo trước khi cơ quan có thẩm quyền ra quyết định điều tra thì hiệu quả mà chính sách khoan hồng mang lại sẽ không phát huy được tính triệt để. Bởi nếu doanh nghiệp khai báo hành vi vi phạm sau thời điểm cơ quan có thẩm quyền ra quyết định điều tra thì sẽ không được hưởng chính sách khoan hồng. Điều này sẽ khiến các doanh nghiệp che giấu sự thật, tâu tán chứng cứ, thoái thác trách nhiệm vì họ không nhận được lợi ích nào từ việc khai báo với cơ quan cạnh tranh. Điều này sẽ cản trở quá trình điều tra và kéo dài thời gian xử lý hành vi vi phạm, nhất là trong những trường hợp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh do chính cơ quan cạnh tranh phát hiện hoặc do sự tố giác của bên thứ ba. Vì vậy, để khắc phục và phát huy được hết vai trò của chính sách khoan hồng, pháp luật cạnh tranh Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm từ Hoa Kỳ. Theo đó, ở Hoa Kỳ, ngay cả khi Cơ quan chống độc quyền đã khởi động một cuộc điều tra dựa trên nguồn tin của bên thứ ba đi chăng nữa, thì doanh nghiệp tự nguyện vào thời điểm khai báo doanh nghiệp đáp ứng đủ các điều kiện loại A (Type A Leniency) và đáp ứng thêm 7 điều kiện khác được gọi là điều kiện loại B (Type B Leniency), trong đó có hai điều kiện đáng lưu ý là: (1) Cơ quan chống độc quyền chưa có đủ bằng chứng để truy tố doanh nghiệp này, (2) Việc cho doanh nghiệp hưởng khoan hồng không tạo ra sự bất bình đẳng đối với các bên khác, có xem xét đến tính chất của hành vi vi phạm, vai trò của doanh nghiệp thủ tội và thời điểm mà doanh nghiệp khai báo<sup>15</sup>. Thiết nghĩ, pháp luật cạnh tranh Việt Nam nên xem xét bổ sung thêm những trường hợp tích cực khai báo với cơ quan cạnh tranh ngay cả khi cuộc điều tra đã được khởi động

<sup>14</sup> Đặng Hoa Trang, Phạm Mỹ Duyên (2019), “*Một số bình luận về chính sách khoan hồng theo Luật Cạnh tranh 2018*”, Tài liệu Hội thảo khoa học “*Những điểm mới của Luật Cạnh tranh năm 2018 và góp ý cho dự thảo Nghị định hướng dẫn Luật Cạnh tranh năm 2018*”, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh, tr. 88.

<sup>15</sup> Corporate Leniency Policy, Phần B, <https://www.justice.gov/atr/corporate-leniency-policy>, truy cập ngày 13/02/2020.



cũng thuộc diện được hưởng chính sách khoan hồng. Điều này sẽ giúp chính sách khoan hồng phát huy được hiệu quả trong việc tiếp cận, phát hiện, xử lý các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

*Thứ ba*, doanh nghiệp khai báo trung thực và cung cấp toàn bộ thông tin, chứng cứ có được về hành vi vi phạm, có giá trị đáng kể cho việc phát hiện, điều tra và xử lý hành vi vi phạm. Đây là quy định nhằm khuyến khích doanh nghiệp lưu giữ lại các chứng cứ quan trọng trong quá trình tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Theo điều kiện này, doanh nghiệp muốn được hưởng chính sách khoan hồng thì việc tự nguyện khai báo không là chưa đủ, mà còn phải thiện chí trong việc cung cấp chứng cứ và thông tin liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Các chứng cứ và thông tin doanh nghiệp cung cấp phải có giá trị đáng kể cho việc phát hiện, điều tra và xử lý hành vi vi phạm. Tuy nhiên, như thế nào là có giá trị đáng kể, căn cứ vào đâu để xác định được một chứng cứ hay một thông tin nào đó có giá trị đáng kể hay không, vấn đề này sẽ phụ thuộc rất nhiều vào tính định lượng chủ quan và sự tùy nghi của các cơ quan có thẩm quyền. Chính sự không rõ ràng, minh bạch này sẽ tạo tâm lý hoài nghi cho các doanh nghiệp trong việc chủ động tố giác các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm. Bởi doanh nghiệp sẽ thấy rằng, việc nỗ lực khai báo, cung cấp chứng cứ không chắc sẽ nhận được sự khoan hồng từ pháp luật. Vì điều này còn phụ thuộc vào sự đánh giá chủ quan và tùy nghi của các cơ quan chức năng. Từ đó, làm cho doanh nghiệp có thái độ tiêu cực trong việc nhận tội và bất hợp tác với các cơ quan cạnh tranh. Điều đó sẽ ảnh hưởng đến việc phát hiện, xử lý kịp thời, nhanh chóng các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm. Để khắc phục vấn đề này, Việt Nam có thể học hỏi pháp luật cạnh tranh của Hoa Kỳ. Pháp luật cạnh

tranh của Hoa Kỳ không bắt buộc doanh nghiệp phải cung cấp thông tin và chứng cứ có giá trị đáng kể đối với quá trình phát hiện, điều tra và xử lý hành vi vi phạm. Thay vào đó, Hoa Kỳ yêu cầu người nộp đơn cung cấp và giải trình đầy đủ về tất cả các sự kiện mà người nộp đơn đã biết liên quan đến hoạt động chống cạnh tranh được khai báo. Đồng thời, người nộp đơn cũng cung cấp các tài liệu và thông tin mà họ sở hữu hoặc họ kiểm soát theo yêu cầu của Cơ quan chống độc quyền Hòa Kỳ<sup>16</sup>. Ngoài những điều kiện trên, chính sách khoan hồng của Hoa Kỳ không đặt nặng giá trị của chứng cứ, đặc biệt là khi hành vi vi phạm chưa bị bắt kỳ bên nào trình báo<sup>17</sup>. Sự quy định này đã góp phần thúc đẩy doanh nghiệp nhanh chóng đưa ra quyết định thú tội với cơ quan cạnh tranh, ngay cả khi không phải là bên nắm giữ các chứng cứ quan trọng. Qua đó, số lượng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị phát giác và xử lý được cải thiện. Vì vậy, theo tác giả, kinh nghiệm này từ Hoa Kỳ là nguồn tham khảo có giá trị cho pháp luật cạnh tranh Việt Nam để tạo điều kiện thúc đẩy các doanh nghiệp tích cực tham gia vào việc tố giác các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

*Thứ tư*, chủ thể của thỏa thuận phải hợp tác đầy đủ với cơ quan có thẩm quyền trong suốt quá trình điều tra và xử lý hành vi vi phạm. Đây không chỉ là một quy định hợp lý, cần thiết, mà còn phù hợp với xu hướng chung của các quốc gia trên thế giới<sup>18</sup>. Sự

<sup>16</sup> Corporate Leniency Policy, <https://www.justice.gov/atr/corporate-lenieny-policy>, truy cập ngày 13/02/2020.

<sup>17</sup> Department of Justice (2017), *Frequently Asked Questions About the Antitrust Division's Leniency Program and Model Leniency Letters*, <https://www.justice.gov/atr/page/file/926521/download>, truy cập ngày 13/02/2020.

<sup>18</sup> Nhiều nước cũng ghi nhận đây là một trong những điều kiện để được cấp khoan hồng, chẳng hạn: Ở điều kiện loại A và điều kiện loại B, Hoa Kỳ đều yêu

hợp tác ở đây không chỉ gói gọn trong việc cung cấp thông tin, chứng cứ, mà còn bao gồm cả việc tuân thủ các yêu cầu hợp pháp của các cơ quan có thẩm quyền để phục vụ hiệu quả cho công tác điều tra, xử lý vi phạm. Điều kiện này là cần thiết và giúp cho quá trình xử lý vụ việc thỏa thuận hạn chế cạnh tranh diễn ra được thuận lợi, nhanh chóng và hiệu quả, góp phần tránh được tình trạng kéo dài thời gian xử lý do các doanh nghiệp bất hợp tác.

### 5. Số lượng doanh nghiệp và căn cứ xác định doanh nghiệp được hưởng khoan hồng

Theo quy định tại khoản 5 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018: “*Chính sách khoan hồng áp dụng cho không quá 03 doanh nghiệp đầu tiên nộp đơn xin hưởng khoan hồng đến Ủy ban Cạnh tranh quốc gia đáp ứng đủ các điều kiện quy định tại khoản 3 Điều này*”. Với quy định này, số lượng doanh nghiệp được hưởng chính sách khoan hồng chỉ dừng lại ở mức là 03 doanh nghiệp. Việc xác định doanh nghiệp được hưởng chính sách khoan hồng sẽ dựa vào ba căn cứ sau: (i) Thứ tự khai báo, (ii) Thời điểm khai báo, (iii) Mức độ trung thực và giá trị của các thông tin, chứng cứ đã cung cấp<sup>19</sup>. Với các căn cứ được nêu ra trong Luật Cạnh tranh năm 2018 có thể thấy rằng, rất khó để xác định được doanh nghiệp nào được hưởng khoan hồng ở mức cao nhất.

câu người nộp đơn xin hưởng khoan hồng phải khai báo trung thực về hành vi vi phạm và hợp tác liên tục, toàn vẹn trong suốt quá trình điều tra. Tương tự, chính sách khoan hồng của Đức cũng yêu cầu doanh nghiệp hợp tác đầy đủ và liên tục; chương trình khoan hồng của Malaysia cũng áp dụng đối với doanh nghiệp nào hỗ trợ đáng kể hoặc có khả năng hỗ trợ đáng kể trong việc xác định hoặc điều tra vi phạm. (Xem thêm: Scott D.Hammond (2004), *Cornerstones of An Effective Leniency Program*, ICN Workshop on Leniency Programs, Sydney, Australia.

<sup>19</sup> Khoản 6 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018.

Dựa vào Luật Cạnh tranh, mặc dù Luật đưa ra ba yếu tố để xác định, nhưng dường như yếu tố thứ tự khai báo là yếu tố được ưu tiên hàng đầu. Điều này có nghĩa là về nguyên tắc, nếu doanh nghiệp cung cấp thông tin, chứng cứ càng sớm, ở giai đoạn đầu tiên của quá trình điều tra, sẽ được hưởng mức miễn giảm tiền phạt nhiều hơn<sup>20</sup>. Việc áp dụng nguyên tắc “ưu tiên người nộp đơn đầu tiên” có khả năng ngăn chặn được việc các thành viên tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cùng nhau xin áp dụng chính sách khoan hồng nhằm mục đích trừng phạt thành viên còn lại có hành vi vi phạm thỏa thuận<sup>21</sup>. Tuy nhiên, căn cứ vào nguyên tắc ưu tiên người nộp đơn đầu tiên sẽ dẫn đến nhiều bất cập vì không tạo được sự công bằng. Bởi, nếu không quy định rõ khoảng thời gian mà các doanh nghiệp phải cung cấp thông tin và chứng cứ có giá trị về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh kể từ thời điểm khai báo được ghi nhận thì sẽ dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp sẽ chạy đua giữ chỗ trước để được hưởng mức khoan hồng cao nhất, nhưng sau đó lại không thật sự trung thực trong việc cung cấp các thông tin, chứng cứ. Các doanh nghiệp khai báo còn lại mặc dù có nhiều thông tin, chứng cứ trung thực, chính xác hơn, nhưng do không phải là vị trí khai báo đầu tiên nên cũng chỉ được hưởng mức khoan hồng thấp hơn; trong khi các thông tin, chứng cứ do doanh nghiệp khai báo đầu tiên cung cấp lại chưa thật sự trung thực. Đây là một điểm bất hợp lý và tạo ra sự bất bình đẳng rất lớn. Bên cạnh đó, Luật Cạnh tranh năm 2018 cũng

<sup>20</sup> Phùng Văn Thanh, “*Tổng quan về pháp luật chống các hành vi cac-ten của Ý*”, <http://www.vca.gov.vn/NewsDetail.aspx?ID=2794&CateID=272>, truy cập ngày 13/02/2020.

<sup>21</sup> Viện Nghiên cứu lập pháp, “*Pháp luật về kiểm soát hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tài liệu phục vụ Kỳ họp thứ tư, Quốc hội XIV, tr. 12.

chưa có sự phân định rõ ràng giữa các yêu cầu và điều kiện để được miễn trừ hoàn toàn và miễn trừ một phần, trong khi thông tin và chứng cứ được nộp bởi các doanh nghiệp sau mang tính chất khác so với của doanh nghiệp đầu tiên. Vì vậy, việc thực hiện miễn trừ hoàn toàn trách nhiệm và việc miễn trừ một phần trách nhiệm đều dựa vào cùng một yêu cầu, điều kiện, căn cứ là chưa thật sự phù hợp. Ngoài ra, Luật Cạnh tranh năm 2018 không quy định rõ hình thức của việc khai báo thông tin là ở dạng nào, bằng văn bản, bằng lời nói hay cả hai. Điều này có thể gây ra sự khó khăn và không tạo được tính thống nhất trong quá trình thực thi pháp luật. Từ các vấn đề nêu trên, tác giả cho rằng, pháp luật cạnh tranh cần phải tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và có những hướng dẫn cụ thể để đảm bảo tính minh bạch, thống nhất, khả thi và dễ dàng áp dụng trên thực tế.

#### **6. Mức độ miễn, giảm mức phạt tiền theo chính sách khoan hồng**

Theo quy định tại khoản 7 Điều 112 Luật Cạnh tranh năm 2018, có 2 mức độ cho sự khoan hồng đó là miễn hoàn toàn mức phạt và giảm mức phạt. Theo đó, doanh nghiệp đầu tiên có đơn xin hưởng khoan hồng và đáp ứng đủ điều kiện quy định được miễn 100% mức xử phạt. Doanh nghiệp thứ hai và thứ ba có đơn xin hưởng khoan hồng và đáp ứng đủ điều kiện quy định lần lượt được giảm 60% và 40% mức xử phạt. Việc miễn hoặc giảm các mức phạt được xem là phần thưởng dành cho sự tự thú. Mức thưởng cao nhất chính là miễn trừ hoàn toàn mức phạt có nguy cơ bị áp dụng cho chủ thể có hành vi vi phạm. Hiện nay, vấn đề xác định mức độ được miễn giảm mức phạt tiền theo chính sách khoan hồng được quy định trong Luật Cạnh tranh năm 2018 tương đối khác biệt với các quốc gia

khác. Tuy nhiên, xét về điều kiện, hoàn cảnh và yêu cầu phát triển của đất nước, tác giả nhận thấy việc ấn định mức độ được miễn, giảm mức như vậy là hợp lý. Bởi lẽ, mức độ miễn giảm mức phạt tiền chênh lệch nhau khá lớn như vậy sẽ tạo ra sức ép và buộc các doanh nghiệp tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải chạy đua về mặt thời gian trong việc tự nguyện thực hiện khai báo các hành vi vi phạm trước khi cơ quan có thẩm quyền ra quyết định điều tra nhằm được hưởng chế độ miễn trừ ở mức cao nhất. Chính điều đó sẽ góp phần rất lớn vào việc tiếp cận, phát hiện, điều tra, xử lý hiệu quả các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm hiện nay.

#### **Kết luận**

Chính sách khoan hồng lần đầu tiên được quy định trong Luật Cạnh tranh năm 2018, đây được xem là một bước tiến quan trọng thể hiện sự nỗ lực của Việt Nam trong việc đảm bảo môi trường cạnh tranh lành mạnh. Chính sách này không chỉ góp phần xóa bỏ khoảng cách giữa pháp luật Việt Nam với pháp luật thế giới, mà còn góp phần tạo ra cơ chế thúc đẩy doanh nghiệp vi phạm tự nguyện khai báo và cung cấp thông tin về hành vi vi phạm, phối hợp chặt chẽ với các cơ quan cạnh tranh trong điều tra, tăng khả năng phát hiện, xử lý đối với các hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị cấm, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật cạnh tranh. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực đạt được, các quy định về chính sách khoan hồng trong Luật Cạnh tranh năm 2018 vẫn còn tồn tại những điểm hạn chế, bất cập nhất định. Vì vậy, việc tiếp tục nghiên cứu, rà soát, sửa đổi, bổ sung để hướng tới hoàn thiện các quy định pháp luật về chính sách khoan hồng nói riêng và hệ thống pháp luật cạnh tranh Việt Nam nói chung là cần thiết trong thời gian tới.