

# Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động theo quy định của một số quốc gia và khuyến nghị cho Việt Nam

Trịnh Thị Hằng\*, Nguyễn Đức Huy



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## TÓM TẮT

Trong quan hệ lao động, thỏa thuận không cạnh tranh là loại thỏa thuận hạn chế khả năng người lao động sử dụng các nguồn lực có được từ người sử dụng lao động hiện tại để mang lại lợi ích cho người sử dụng lao động trong tương lai. Mặc dù thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động bảo vệ lợi ích của người sử dụng lao động nhưng lại rất dễ xâm phạm quyền lợi của người lao động. Các quốc gia trên thế giới đã thừa nhận và có những quy định chặt chẽ về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động, đặc biệt là các quy định về các điều kiện để một thỏa thuận không cạnh tranh được xem là hợp pháp và được thực thi. Tại Việt Nam, mặc dù chưa có văn bản pháp luật nào công nhận tính hợp pháp của các thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động nhưng chúng vẫn được áp dụng rộng rãi trên thực tế. Điều này tạo ra kẽ hở cho việc áp dụng các thỏa thuận không cạnh tranh xâm phạm quyền lợi của người lao động. Đồng thời việc thiếu vắng các quy định pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động còn tạo ra sự nhầm lẫn, khó khăn trong việc phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh đối với các loại thỏa thuận khác, khó đặt ra phạm vi và các điều kiện có hiệu lực của một thỏa thuận không cạnh tranh hay lựa chọn quy định pháp luật điều chỉnh loại thỏa thuận này. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới, bài viết phân tích, bình luận thực trạng và những bất cập trong quy định của pháp luật Việt Nam về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động. Đồng thời đưa ra một số đề xuất, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về thỏa thuận không cạnh tranh nhằm tạo sự cân bằng về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

**Từ khóa:** Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động, thỏa thuận không cạnh tranh

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Bảo vệ người lao động (NLĐ) là một trong những nguyên tắc quan trọng nhất được thể hiện qua các quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 (BLLĐ 2019) và các văn bản hướng dẫn thi hành. Điều này xuất phát từ quan điểm cho rằng NLĐ là bên yếu thế trong quan hệ lao động (QHLĐ). Tuy nhiên, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động (NSDLĐ) vẫn được pháp luật quan tâm và bảo vệ, từ đó tạo ra sự hài hòa, ổn định trong QHLĐ. Thỏa thuận không cạnh tranh - tức thỏa thuận về việc NLĐ không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ là một trong những thỏa thuận được sử dụng để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NSDLĐ.

Thực tiễn giao kết hợp đồng cho thấy, nhiều NSDLĐ đã đưa thỏa thuận không cạnh tranh vào hợp đồng lao động (HĐLĐ) khi thiết lập QHLĐ với NLĐ. Tại các Toà án hay Trung tâm Trọng tài thương mại Việt Nam cũng đã nhận được không ít hồ sơ vụ án liên quan tới vấn đề này<sup>1</sup>. Trong khi đó, khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh chưa được nhắc tới một cách chính thức trong BLLĐ 2019 và các văn bản pháp lý liên

quan nhưng lại được các bên trong QHLĐ áp dụng như đối với thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Điều này dẫn đến việc thiếu cơ sở pháp lý để hướng dẫn các bên thực hiện trên thực tế cũng như để giải quyết khi có tranh chấp xảy ra. Hơn nữa, tranh chấp liên quan tới thỏa thuận không cạnh tranh rất dễ khiến cho các bên trở nên căng thẳng vì ảnh hưởng tới quyền tự do làm việc của NLĐ cũng như lợi ích của NSDLĐ<sup>2</sup>. Do đó, việc xây dựng một khung pháp lý vững chắc nhằm điều chỉnh vấn đề này là hoàn toàn cần thiết và cấp bách.

## NỘI DUNG

**Tổng quan về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động**

**Khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động**

Thỏa thuận không cạnh tranh (“Covenants not to Compete” hay “Non-compete Agreement”) là khái niệm cho tới nay vẫn chưa có được một cách hiểu thống nhất. Theo Harlan M. Blake, thỏa thuận không cạnh tranh được hiểu là cam kết của một nhân viên

Trường Đại học Kinh tế - Luật,  
ĐHQG-HCM, Việt Nam

### Liên hệ

Trịnh Thị Hằng, Trường Đại học Kinh tế -  
Luật, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: hangtt@uel.edu.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 17-01-2022
- Ngày chấp nhận: 18-8-2022
- Ngày đăng: 15-10-2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i3.1003



### Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Trích dẫn bài báo này:** Hằng T T, Huy N D. **Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động theo quy định của một số quốc gia và khuyến nghị cho Việt Nam.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(3):3118-3127.

với NSDLĐ hiện tại hoặc tương lai của họ về việc không cạnh tranh với NSDLĐ sau khi mới QHLD kết thúc<sup>3</sup>. Theo Ronald J. Gilson, thỏa thuận không cạnh tranh là một loại thỏa thuận thường quy định rằng sau khi chấm dứt việc làm vì bất kỳ lý do gì, NLĐ sẽ không cạnh tranh với NSDLĐ trong các doanh nghiệp hiện có hoặc dự kiến của NSDLĐ trong một khoảng thời gian nhất định - thường là một đến hai năm trong một khu vực địa lý tương ứng với thị trường mà NSDLĐ tham gia<sup>4</sup>. Còn theo Matt Marx và Lee Fleming, thỏa thuận không cạnh tranh là việc nhân viên cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một khoảng thời gian sau khi từ chức hoặc bị chấm dứt HĐLĐ<sup>5</sup>.

Tại Việt Nam, khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh vẫn còn khá mới mẻ. Với tên gọi “điều khoản hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động”, tác giả Đoàn Thị Phương Diệp đã đưa ra định nghĩa như sau: Điều khoản hạn chế cạnh tranh là loại điều khoản thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng lao động mà theo đó người lao động đưa ra cam kết và phải tuân thủ những giới hạn về việc tìm việc làm mới trong một giới hạn về thời gian, không gian, lĩnh vực để bảo vệ bí mật công nghệ, kinh doanh cho người sử dụng lao động và dự kiến cả hậu quả pháp lý trong trường hợp người lao động vi phạm cam kết này<sup>6</sup>.

Như vậy, nhìn chung có thể thấy rằng, thỏa thuận không cạnh tranh được hiểu là thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ, theo đó NLĐ cam kết không trở thành đối thủ cạnh tranh hoặc làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ trong một khoảng thời gian và phạm vi địa lý nhất định sau khi QHLD kết thúc.

### **Nguồn gốc của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động**

Thỏa thuận không cạnh tranh đã xuất hiện từ thế kỷ XV tại Anh, trong vụ kiện của John Dyer năm 1414. Bị đơn là người học việc cũ của nguyên đơn, một thợ nhuộm quần áo. Các bên có thỏa thuận rằng người học việc này sẽ không thực hiện công việc kinh doanh tại cùng thị trấn với nguyên đơn trong sáu tháng sau khi kết thúc thời gian học việc. Nhưng không lâu sau, người này đã vi phạm cam kết. Vào thời điểm đó, bệnh dịch hạch đang hoành hành tại Châu Âu gây ra sự thiếu hụt nguồn cung lao động và Sắc lệnh về Người lao động (Ordinance of Labourers 1349) được ban hành đã quy định mọi người dưới 60 tuổi đều phải làm việc. Vì vậy, khi xem xét vụ án về thỏa thuận không cạnh tranh đầu tiên này, thẩm phán đã không mấy thiện cảm với yêu cầu của nguyên đơn, thậm chí còn đe dọa bỏ tù nguyên đơn vì đã dám cấm ai đó làm việc<sup>5</sup>. Do đó các thỏa thuận không cạnh tranh thời điểm này không được thực thi.

Mãi đến năm 1711, quyết định của Tòa án Queen's Bench trong vụ Mitchel kiện Reynolds đã thiết lập tiền lệ ban đầu cho thỏa thuận không cạnh tranh. Trong vụ kiện này, Reynolds - một thợ làm bánh đã mở một tiệm bánh trong cùng khu vực với tiệm bánh mà ông ta đã cho Mitchel thuê. Mặc dù trước đó, hai bên đã thỏa thuận rằng Reynolds sẽ không hoạt động như một thợ làm bánh tại cùng khu vực trong vòng 5 năm tới. Mitchel đã kiện Reynolds vì đã vi phạm thỏa thuận về hạn chế thương mại (restraint of trade) của họ. Reynolds lập luận cho rằng thỏa thuận này vô hiệu vì nó ngăn cản anh ta thực hiện công việc buôn bán của mình với tư cách là một thợ làm bánh. Thẩm phán Lord Macclesfield tuyên bố rằng mọi thỏa thuận hạn chế thương mại đều không hợp lệ vì những thỏa thuận đó có thể gây khó khăn cho người tham gia thỏa thuận do không có khả năng kiếm sống. Đồng thời, thỏa thuận này cũng sẽ gây tổn hại cho xã hội do mất các dịch vụ của người tham gia thỏa thuận và dẫn đến sự độc quyền. Tuy nhiên, thỏa thuận hạn chế thương mại vẫn có ngoại lệ. Cụ thể, trong trường hợp này, Tòa án nhận định rằng thỏa thuận của Mitchel và Reynolds có hiệu lực thi hành bởi việc các bên ký kết thỏa thuận hạn chế thương mại là “hợp lý” vì nó tác động trực tiếp tới việc cho thuê tiệm bánh. Nếu thỏa thuận này không được thực thi, Reynolds sẽ gặp khó khăn trong việc cho thuê bởi Mitchel sẽ không thuê tiệm bánh vì không thể yên tâm khi biết rằng Reynolds sẽ cạnh tranh với mình. Bên cạnh đó, Reynolds đã nhận được lợi ích tài chính từ việc cho thuê tiệm bánh. Các hạn chế thương mại được giới hạn cụ thể và thỏa thuận này không gây ra bất kỳ tổn thất nào đối với công chúng. Do đó, Thẩm phán Lord Macclesfield đã đưa ra phán quyết có lợi cho Mitchel<sup>7</sup>. Mặc dù vụ kiện của Mitchel liên quan đến việc hạn chế thương mại gắn liền với hoạt động kinh doanh nhưng cách tiếp cận “hợp lý” của nó được coi là có liên quan đối với các thỏa thuận không cạnh tranh liên quan tới việc làm. Đồng thời, cách tiếp cận “hợp lý” này còn vượt ra ngoài biên giới quốc gia và ảnh hưởng đến sự phát triển của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại các bang của Hoa Kỳ.

### **Thực trạng pháp luật và áp dụng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam**

#### **Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động, thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh**

*a, Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động và thỏa thuận bảo mật thông tin*

Tương tự BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 của nước ta chưa có bất kỳ quy định trực tiếp nào điều chỉnh thỏa thuận không cạnh tranh. Khoản 2 Điều 21 BLLĐ 2019 và Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH đã quy định những nội dung cơ bản để điều chỉnh thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và không ít quan điểm cho rằng, thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và thỏa thuận không cạnh tranh là cùng một thỏa thuận. Tuy nhiên, quan điểm như vậy là không chính xác.

Thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, hay còn được gọi là thỏa thuận bảo mật thông tin (Non disclosure agreement - NDA) được quy định tại Khoản 2 Điều 21 BLLĐ 2019 về nội dung của HĐLĐ như sau: “*Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm*”<sup>8</sup>. Đây là một loại thỏa thuận được sử dụng phổ biến trên thực tế và thường đi kèm với thỏa thuận không cạnh tranh (NCA) nên dễ gây nhầm lẫn rằng hai thỏa thuận này là một. Nhưng thực tế là hai thỏa thuận này có nội dung và chức năng hoàn toàn khác nhau.

Thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận không cạnh tranh đều xuất phát từ mục đích bảo vệ NSDLĐ nhưng thỏa thuận bảo mật thông tin mang nội dung không tiết lộ các thông tin bí mật của NSDLĐ như bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, tài liệu mật, thông tin tài chính, danh sách khách hàng,... Và ngay cả khi NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh nhưng ở những vị trí công việc khác nhau, không ảnh hưởng tới việc bảo mật thông tin của NSDLĐ cũ thì thỏa thuận về bảo mật thông tin vẫn đang được NLĐ thực hiện. Trong khi đó, thỏa thuận không cạnh tranh bao gồm nội dung hạn chế NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc trực tiếp cạnh tranh với NSDLĐ trong một khoảng thời gian nhất định. Như vậy, thỏa thuận không cạnh tranh tạo ra sự hạn chế khắt khe hơn rất nhiều cho NLĐ trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi kết thúc QHLD với NSDLĐ. Cho nên, không chỉ đảm bảo tính bảo mật thông tin, thỏa thuận không cạnh tranh còn được sử dụng như là một công cụ dùng để ràng buộc NLĐ gắn bó với NSDLĐ. Điều này là dễ hiểu bởi trong quá trình làm việc cho NSDLĐ, NLĐ được NSDLĐ đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nên NSDLĐ thường có xu hướng muốn giữ chân những NLĐ này làm việc cho mình trong một thời gian dài. Khi NLĐ bị ràng buộc bởi thỏa thuận không cạnh tranh, khả năng họ chấm dứt QHLD với NSDLĐ ít xảy ra hơn vì nếu chấm dứt

QHLD với NSDLĐ, NLĐ sẽ khó có thể làm được công việc phù hợp với chuyên môn của mình.

Trong thực tế giao kết HĐLĐ, hai loại thỏa thuận này thường được quy định cùng lúc trong HĐLĐ hoặc quy định trong một văn bản riêng gọi là thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh. Một câu hỏi đặt ra là: Có cần thiết tồn tại cả hai thỏa thuận trong cùng một văn bản để bảo vệ NSDLĐ khi thỏa thuận không tiết lộ thông tin đã đủ bảo vệ thông tin bí mật của NSDLĐ, và như vậy thỏa thuận không cạnh tranh sẽ trở nên dư thừa và hạn chế quá mức quyền lợi của NLĐ? Như đã phân tích ở trên, hai thỏa thuận này có những khác biệt nhất định, cả về phạm vi và mục đích. Do đó, khi hai loại thỏa thuận này được áp dụng cùng lúc có thể giúp NSDLĐ ngăn chặn bất kỳ lỗ hổng nào trong việc bảo vệ lợi ích của mình.

*b, Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh*

Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động còn có thể bị nhầm lẫn với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Tuy nhiên, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hiện là một thuật ngữ được quy định bởi pháp luật cạnh tranh, cụ thể: “*Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là hành vi thỏa thuận giữa các bên dưới mọi hình thức gây tác động hoặc có khả năng gây tác động hạn chế cạnh tranh*”<sup>9</sup>. Điều này được hiểu là sự thống nhất hành động của nhiều doanh nghiệp nhằm giảm bớt hoặc loại bỏ sức ép của cạnh tranh hoặc hạn chế khả năng hành động một cách độc lập giữa các đối thủ cạnh tranh<sup>10</sup>. Một số ví dụ về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được Luật Cạnh tranh 2018 liệt kê tại Điều 11 như: Thỏa thuận ấn định giá hàng hóa, dịch vụ một cách trực tiếp hoặc gián tiếp; thỏa thuận phân chia khách hàng, phân chia thị trường tiêu thụ, nguồn cung cấp hàng hóa, cung ứng dịch vụ; thỏa thuận hạn chế hoặc kiểm soát số lượng, khối lượng sản xuất, mua, bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ; thỏa thuận loại bỏ khỏi thị trường những doanh nghiệp không phải là các bên tham gia thỏa thuận,... Do đó có thể thấy rằng, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được quy định bởi pháp luật cạnh tranh hướng tới điều chỉnh các đối tượng tổ chức, cá nhân thực hiện hoạt động kinh doanh, khác với thỏa thuận không cạnh tranh phát sinh trong QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có thể được xem xét như một ngoại lệ của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong pháp luật cạnh tranh khi NLĐ cam kết không trở thành đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ sau khi kết thúc QHLD. Tức là NLĐ cam kết sẽ không thành lập doanh nghiệp hoặc tự mình thực hiện hoạt động kinh doanh có tính cạnh tranh với NSDLĐ sau khi kết thúc HĐLĐ. Như vậy có thể thấy, đây cũng là một trường hợp thỏa thuận

nhằm mục đích hạn chế cạnh tranh được nói tới trong pháp luật cạnh tranh. Mặc dù có sự giao thoa như vậy nhưng Khoản 2 Điều 14 Luật Cạnh tranh 2018 quy định rõ: “*Thỏa thuận lao động, thỏa thuận hợp tác trong các ngành, lĩnh vực đặc thù được thực hiện theo quy định của luật khác thì thực hiện theo quy định của luật đó*”. Do đó, khi xem xét thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD cần nghiên cứu và tuân thủ áp dụng quy định pháp luật lao động mặc dù, ở một chừng mực nhất định, có sự giao thoa với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong pháp luật cạnh tranh. Tuy nhiên, một số nghiên cứu hiện vẫn sử dụng thuật ngữ “*thỏa thuận hạn chế cạnh tranh*” áp dụng cho QHLD với ý nghĩa hoàn toàn tương đồng với thuật ngữ “*thỏa thuận không cạnh tranh*”. Điều này cho thấy sự cần thiết quy định rõ khái niệm này trong pháp luật lao động để hạn chế sự nhầm lẫn trong việc thực thi pháp luật trên thực tế.

### **Giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động**

Theo thực tiễn xét xử tại Việt Nam, giá trị pháp lý của một thỏa thuận không cạnh tranh vẫn còn là vấn đề nhận được nhiều quan điểm khác nhau bởi các cơ quan giải quyết tranh chấp. Quan điểm đầu tiên cho rằng, thỏa thuận không cạnh tranh vô hiệu vì vi phạm quyền tự do làm việc của NLĐ được quy định trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật lao động. Khoản 1, Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Còn Khoản 1, Điều 5 Bộ luật Lao động 2019 quy định NLĐ có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc. Đồng thời, Khoản 1, Điều 4 Luật Việc làm 2013 xem việc bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc là một trong những nguyên tắc về việc làm. Dựa trên những quy định này có thể thấy rằng NLĐ có quyền tự do làm việc và không ai được quyền hạn chế quyền làm việc của NLĐ. Theo đó, thỏa thuận không cạnh tranh có nội dung cấm NLĐ làm việc cho NSDLĐ khác sẽ bị tuyên bố vô hiệu.

Cụ thể, bản án số 420/2019/LĐ-PT ngày 15/05/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động với đối thủ cạnh tranh đã thể hiện rõ quan điểm của Tòa án về việc không công nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh. Bản án này liên quan đến việc nguyên đơn là công ty U khởi kiện yêu cầu bị đơn là ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh của mình là công ty P. Yêu cầu khởi kiện được căn cứ vào việc ông B đã vi phạm thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận quyền sở hữu trí tuệ

và không cạnh tranh ký với công ty U. Theo đó, ông B đã vi phạm mục 9.1 khoản 9 của Thỏa thuận bảo mật thông tin: “*...phục vụ cho đối thủ cạnh tranh với sản phẩm, công nghệ của Công ty*”; vi phạm mục 2.1 khoản 2 của Thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh: “*Người lao động cam kết không làm việc, hỗ trợ hoặc hợp tác trực tiếp hoặc gián tiếp với đối thủ cạnh tranh Công ty và khách hàng Công ty*”. Tại phiên tòa phúc thẩm, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã căn cứ vào quyền tự do làm việc của NLĐ được quy định tại khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013; điểm a khoản 1 Điều 5, khoản 1 Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 4, khoản 6 Điều 9 Luật Việc làm năm 2013 để từ chối yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc tại Công ty P<sup>11</sup>.

Hơn nữa, quan điểm này cho rằng mặc dù NLĐ có quyền tự do giao kết HĐLĐ nhưng việc NLĐ đồng ý ký kết thỏa thuận không cạnh tranh hoặc ký kết HĐLĐ có điều khoản không cạnh tranh là “*sự tự nguyện nhưng không hoàn toàn*”. Vì không muốn đánh mất cơ hội nghề nghiệp của mình, NLĐ rơi vào tình thế buộc phải đồng ý với các yêu cầu mà NSDLĐ đặt ra, trong đó bao gồm nội dung về thỏa thuận không cạnh tranh. Thực tế cho thấy, rất ít trường hợp NLĐ dám đưa ra ý kiến phản đối mà đa phần đều “*miễn cưỡng*” đặt bút ký để được tuyển dụng<sup>12</sup>.

Quan điểm thứ hai ủng hộ việc công nhận hiệu lực của các thỏa thuận không cạnh tranh. Theo quan điểm này, thỏa thuận không cạnh tranh được coi là căn cứ để NSDLĐ ràng buộc NLĐ không thực hiện các hành vi cạnh tranh trực tiếp hay gián tiếp với NSDLĐ nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Bên cạnh đó, việc ký thỏa thuận không cạnh tranh không xâm phạm các nguyên tắc tự do tìm việc của NLĐ vì NLĐ vẫn có thể làm việc cho người khác miễn không phải là đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ. Hơn nữa, thỏa thuận này đều dành cho các nhân sự làm việc ở vị trí chủ chốt, đã được qua đào tạo bài bản và có trình độ cao, do đó họ hoàn toàn nhận thức rõ các quyền lợi và nghĩa vụ của mình và tự nguyện ký kết thỏa thuận không cạnh tranh. Lúc này, NLĐ được xem là đã chủ động từ bỏ hoặc hạn chế các quyền mà mình đang có<sup>13</sup>. Bản án số 09/2010/LĐ-ST ngày 10/12/2010 “*V/v tranh chấp hợp đồng lao động*” của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An hay Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT về yêu cầu hủy phán quyết trọng tài của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã thể hiện rõ quan điểm này khi yêu cầu NLĐ phải tuân thủ các thỏa thuận không cạnh tranh đã giao kết với NSDLĐ.

Có thể thấy rằng, các cơ quan giải quyết tranh chấp tại Việt Nam đều có những lập luận xác đáng để bảo

vệ quyền lợi cho NSDLĐ và NLĐ, tuy nhiên vẫn chưa có quan điểm thống nhất về giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh. Vì vậy, việc ban hành các quy định pháp luật cụ thể điều chỉnh về vấn đề này là điều thật sự cần thiết.

### **Các giới hạn đặt ra đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 21 của BLLĐ 2019, NSDLĐ và NLĐ được quyền thỏa thuận về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi cũng như trách nhiệm bồi thường trong trường hợp vi phạm và Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn cụ thể hơn thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ có thể bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

- a) Danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- b) Phạm vi sử dụng bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- c) Thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- d) Phương thức bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- đ) Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ;
- e) Xử lý vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.”

Có thể thấy rằng, pháp luật lao động nước ta vẫn đang dừng lại với những quy định hướng dẫn chung cho thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. NSDLĐ và NLĐ được tự do thỏa thuận quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan tới thỏa thuận này và áp dụng tương tự đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Điều này đồng nghĩa với việc không có bất cứ một giới hạn hay điều kiện nhất định nào đặt ra cho thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, dẫn tới những ảnh hưởng không nhỏ đối với quyền lợi của NLĐ.

Thực tiễn xét xử tại Việt Nam, trong vụ tranh chấp giữa bà Đ. T. M. T. và Công ty TNHH X về hiệu lực của Thỏa thuận không cạnh tranh được ký kết giữa bà và công ty vào ngày 21/10/2015 có nội dung: “Trong quá trình cá nhân được tuyển dụng hoặc làm việc với Công ty X và trong thời gian mười hai (12) tháng dương lịch sau khi chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc với Công ty X, không xét đến nguyên nhân chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc, cá nhân đồng ý không, trực tiếp hoặc gián tiếp và trên toàn bộ phạm vi lãnh Thổ, thực hiện công việc tương tự Công việc hoặc về bản chất tương tự công việc vào bất kỳ công việc kinh doanh nào cạnh tranh với Lazada.vn (...), đang hoặc trong tương lai sẽ cạnh tranh với công việc kinh doanh

của Lazada.vn, Recess và/hoặc các đơn vị liên kết và các đối tác của Công ty X”. Trung tâm trọng tài VIAC đã công nhận hiệu lực của thỏa thuận này và buộc bà T. bồi thường một khoản tiền cho công ty X vì đã vi phạm thỏa thuận. Tuy nhiên, bà T. cho rằng thỏa thuận này đã vi phạm quy định về quyền làm việc của NLĐ, vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm theo Luật Việc làm 2013, vì vậy nên đã yêu cầu hủy phán quyết Trọng tài. Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh dựa trên nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận của Bộ luật Dân sự 2005 để lập luận rằng bà T. đã tự nguyện ký kết thỏa thuận với Công ty X, khi ký bà T. là người có đầy đủ năng lực hành vi theo quy định của pháp luật, không bị ép buộc, lừa dối hay áp đặt ý chí để bà T. phải chấp nhận ký thỏa thuận. Do đó, việc Hội đồng Trọng tài công nhận hiệu lực của thỏa thuận này là hoàn toàn đúng pháp luật<sup>14</sup>.

Có thể thấy rằng, trong trường hợp này, Tòa án căn cứ vào quyền tự do, tự nguyện giao kết hợp đồng để xem xét hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh mà bỏ qua việc xem xét nội dung của thỏa thuận này có phạm vi quá rộng, ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ hay không. Đây là điểm khác biệt rất lớn giữa thực trạng pháp luật và áp dụng pháp luật tại Việt Nam so với các quốc gia khác sẽ được phân tích cụ thể ở phần sau.

## **QUY ĐỊNH MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

Trên thế giới, một số quốc gia như Malaysia, Nga, Ấn Độ hoặc một số bang như California, North Dakota và Oklahoma của Hoa Kỳ không thừa nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh vì làm hạn chế và xâm phạm đến quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp và nơi làm việc của NLĐ. Tuy nhiên, một số quốc gia khác lại thừa nhận loại thỏa thuận này như Anh, Pháp, Trung Quốc, Nhật Bản và một số bang của Hoa Kỳ như Washington, Oregon, Massachusetts...<sup>15</sup> Đối với các quốc gia thừa nhận thỏa thuận không cạnh tranh, quy định về thỏa thuận không cạnh tranh đã được làm rõ trong hệ thống pháp luật của các quốc gia này, cụ thể như sau:

### **Hoa Kỳ**

Tại Hoa Kỳ, ngoại trừ California, North Dakota và Oklahoma, luật của các bang còn lại đều công nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh, mặc dù quy định của mỗi tiểu bang là khác nhau<sup>16</sup>. Một số bang không cho phép áp dụng thỏa thuận không cạnh

tranh đối với một số tầng lớp lao động nhất định như Hawaii, Oregon, Washington,...<sup>17</sup>

Tại Washington, giao ước không cạnh tranh (Non-competition covenant) được định nghĩa là bao gồm mọi giao ước, thỏa thuận hoặc hợp đồng bằng văn bản hoặc bằng miệng mà NLD bị cấm hoặc hạn chế tham gia vào bất kỳ ngành nghề, thương mại hợp pháp nào hoặc kinh doanh dưới bất kỳ hình thức nào [18, Section 49.62.010.(4)]. Với việc thừa nhận các giao ước không cạnh tranh sẽ luôn có hiệu lực, luật của bang Washington không quy định các điều kiện để một giao ước không cạnh tranh có hiệu lực mà sẽ quy định về các trường hợp giao ước không cạnh tranh bị vô hiệu và không thể thực thi. Theo luật của bang Washington, giao ước không cạnh tranh vô hiệu và không thể thực thi trong các trường hợp [18, Section 49.62.020 - 49.62.050]: (i) NSDLĐ đưa ra các điều khoản của giao ước cho NLD muộn hơn thời điểm chấp nhận lời đề nghị tuyển dụng hoặc giao ước được ký kết sau khi bắt đầu làm việc; (ii) Thu nhập của NLD khi được tính hàng năm thấp hơn 100.000 USD; (iii) NLD bị chấm dứt HĐLĐ do sa thải; (iv) Giao ước không cạnh tranh có thời hạn vượt quá 18 tháng; (v) Phạm vi của giao ước không cạnh tranh vượt quá phạm vi bang Washington.

Khác với Washington, bang Oregon quy định về thỏa thuận không cạnh tranh (Noncompetition agreements) theo hướng ngược lại. Theo quy định của bang này, thỏa thuận không cạnh tranh sẽ vô hiệu và không được thực thi trừ khi đáp ứng các điều kiện [19, Section 653.295]: (i) Nhằm bảo vệ lợi ích của NSDLĐ nếu NLD có khả năng tiếp cận thông tin kinh doanh có tính cạnh tranh được bảo mật hoặc các bí mật thương mại; (ii) Được đưa ra ít nhất hai tuần trước khi làm việc trừ trường hợp NLD được thăng tiến trong công việc; (iii) Mức lương của NLD đáp ứng ngưỡng lương thường tối thiểu; (iv) Thời hạn của thỏa thuận không cạnh tranh không được vượt quá 18 tháng.

Còn tại bang Massachusetts, các điều kiện để một thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực được quy định rất rõ như chỉ áp dụng trong trường hợp cần thiết, tuân thủ các quy định về hình thức, thời hạn báo trước, giới hạn về phạm vi không gian và thời gian áp dụng. Tuy nhiên, bang này có thêm hai nội dung được quy định cụ thể hơn so với các bang khác là: (i) quy định về thỏa thuận không cạnh tranh không có hiệu lực đối với một số nhóm đối tượng như NLD thuộc đối tượng được trả lương làm thêm giờ theo quy định của The Fair Labor Standards Act [20, Section 213], sinh viên đại học hoặc sau đại học tham gia thực tập hoặc tham gia vào một mối quan hệ việc làm ngắn hạn, NLD dưới 18 tuổi hoặc bị cho thôi việc mà không có lý do hoặc bị sa thải và (ii) quy định cụ thể khoản tiền đền bù cho

NSDLĐ trong thời gian không cạnh tranh [21, Chapter 149 Section 24L.b,c].

Có thể thấy rằng hai quy định này được đặt ra nhằm bảo vệ những NLD dễ bị tổn thương và NLD xứng đáng được đền bù khi họ bị ngăn cản quyền làm việc trong lĩnh vực phù hợp với chuyên môn của họ. Nếu không có khoản đền bù này, NLD sẽ phải vất vả hơn rất nhiều để tìm một công việc tạm thời nằm ngoài chuyên môn nhằm duy trì cuộc sống. Việc quy định NSDLĐ phải trả cho NLD một khoản tiền đền bù trong thời gian không cạnh tranh thể hiện một nghĩa vụ đối ứng (consideration) - một loại nghĩa vụ đóng vai trò quan trọng trong luật hợp đồng và cũng là một yêu cầu tiên quyết đối với một hợp đồng trong pháp luật Anh - Mỹ. Nghĩa vụ đối ứng được hiểu là những điều hứa hẹn về một thứ giá trị của một bên dành cho bên còn lại nhằm đổi lấy một thứ giá trị khác của bên còn lại trong hợp đồng<sup>22</sup>. Theo nghĩa vụ này, NSDLĐ phải trả cho NLD một khoản tiền đền bù để đổi lấy cam kết không cạnh tranh của NLD và đây được xem là một nghĩa vụ giúp cân bằng lợi ích của cả hai bên. Ngoài ra, dưới góc độ NSDLĐ, khoản tiền đền bù này còn giúp khuyến khích NLD thực hiện nghiêm túc thỏa thuận không cạnh tranh với NSDLĐ.

Nhìn chung, quy định của các bang về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh tại Hoa Kỳ có sự khác nhau nhưng tương đối hoàn thiện, tập trung vào các điều kiện bao gồm: (i) Chỉ áp dụng trong các trường hợp cần thiết để bảo vệ NSDLĐ; (ii) Đảm bảo thời hạn báo trước cho NLD; (iii) Đặt ra các giới hạn về thời hạn và phạm vi địa lý; (iv) Trả cho NLD một khoản tiền đền bù trong thời gian không cạnh tranh và (v) Không áp dụng đối với một số nhóm đối tượng lao động yếu thế hoặc có thu nhập thấp.

## Pháp

Theo quy định tại Điều L.1222-1 Bộ luật Lao động của Pháp, HĐLĐ phải được thực hiện một cách thiện chí [23, Article L1221-1] và NLD bị ràng buộc bởi nghĩa vụ trung thành với NSDLĐ. Điều này ngăn cấm NLD thực hiện các hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ. Tuy nhiên, khi QHLD chấm dứt, NLD không còn bị ràng buộc bởi nghĩa vụ trung thành với NSDLĐ nên họ hoàn toàn có thể cạnh tranh với NSDLĐ cũ của mình. Để hạn chế rủi ro này, NSDLĐ thường sử dụng các thỏa thuận không cạnh tranh sau khi chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, không phải bất cứ thỏa thuận không cạnh tranh nào cũng đều có hiệu lực nếu không đáp ứng các điều kiện được xác định nhất định.

Năm 2002, Tòa án Tối cao của Pháp xác định rằng một thỏa thuận không cạnh tranh chỉ hợp pháp nếu nó cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, có giới

hạn về thời gian và không gian, có tính đến đặc thù công việc của NLĐ bao gồm nghĩa vụ đối với NSDLĐ và có trả cho NLĐ một khoản đền bù tài chính, các điều kiện này phải được đáp ứng cùng nhau<sup>24</sup>. Ngoài ra, theo một phán quyết của Tòa phúc thẩm Paris, khi xem xét điều khoản không cạnh tranh chỉ hợp pháp trong trường hợp cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và NSDLĐ phải có khả năng biện minh cho thiệt hại thật sự trong trường hợp NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh<sup>25</sup>.

Bên cạnh đó, thỏa thuận không cạnh tranh phải được giao kết rõ ràng giữa NSDLĐ và NLĐ thay vì một quy định mang tính mơ hồ. Phán quyết của Tòa án tối cao Pháp năm 2002 nêu rõ: “*một điều khoản có trong hợp đồng lao động quy định rằng người sử dụng lao động có quyền áp đặt một nghĩa vụ không cạnh tranh đối với người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động là vô hiệu*”<sup>26</sup>. Điều này có nghĩa rằng, việc quy định mập mờ về quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan tới thỏa thuận không cạnh tranh sẽ không có giá trị pháp lý. Ngược lại, thỏa thuận này cần phải được thể hiện rõ ràng bằng văn bản, với các quyền và nghĩa vụ cụ thể của NLĐ và NSDLĐ.

### Trung Quốc

Tại Trung Quốc, thỏa thuận không cạnh tranh được quy định gián tiếp thông qua Luật Hợp đồng lao động 2007. Theo Điều 23 Luật Hợp đồng lao động 2007, đối với NLĐ có nghĩa vụ giữ bí mật, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận quy định các điều khoản không cạnh tranh trong HĐLĐ hoặc trong thỏa thuận bảo mật (confidentiality agreement). Như vậy, theo pháp luật Trung Quốc, có thể thấy rằng thỏa thuận không cạnh tranh được quy định như một nội dung trong HĐLĐ hoặc trong thỏa thuận bảo mật mà không được xem như là một loại thỏa thuận riêng biệt.

Tuy nhiên, thỏa thuận không cạnh tranh chỉ áp dụng đối với quản lý cấp cao, kỹ thuật viên cấp cao và những nhân viên có nghĩa vụ giữ bí mật của NSDLĐ. Quy định này còn khá mơ hồ về việc xác định ai được coi là quản lý cấp cao và nhân viên kỹ thuật cấp cao. Do đó trên thực tế, NSDLĐ có thể ràng buộc NLĐ của mình bởi thỏa thuận không cạnh tranh dựa vào quy định “những nhân viên có nghĩa vụ giữ bí mật của người sử dụng lao động” mà không cần xác định liệu NLĐ này có được coi là quản lý cấp cao hay nhân viên kỹ thuật cấp cao hay không [27, Article 24].

Ngoài ra, để một thỏa thuận không cạnh tranh tại Trung Quốc có hiệu lực, cần phải có giới hạn phạm vi địa lý, thời gian không cạnh tranh (không được quá hai năm) và NLĐ phải nhận được một khoản “đền bù kinh tế” trong thời gian không cạnh tranh. Tuy

nhiên, Luật Hợp đồng lao động của Trung Quốc chưa quy định khoản đền bù này được xác định như thế nào cho tới khi hướng dẫn của Tòa án nhân dân tối cao về việc áp dụng pháp luật trong xét xử các vụ án tranh chấp lao động ra đời và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Theo hướng dẫn, khoản đền bù hàng tháng cho NLĐ trong thời gian thực hiện thỏa thuận không cạnh tranh được xác định là 30% tiền lương trung bình của NLĐ trong 12 tháng trước khi chấm dứt QHLD [28, Điều 36]. Khoản đền bù này không được thấp hơn mức lương tối thiểu hàng tháng do chính quyền địa phương nơi thực hiện HĐLĐ công bố. Trường hợp 30% tiền lương trung bình của NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu thì thực hiện theo mức lương tối thiểu. Ngoài ra, hướng dẫn quy định thêm một nội dung quan trọng rằng trong trường hợp hai bên không quy định rõ bằng văn bản về việc đền bù cho NLĐ thì thỏa thuận không cạnh tranh vẫn có giá trị ràng buộc đối với NLĐ và Tòa án sẽ xác định khoản đền bù này. Trong trường hợp NSDLĐ không trả khoản đền bù cho NLĐ trong ba tháng thì NLĐ có quyền yêu cầu Tòa án hủy bỏ thỏa thuận không cạnh tranh [28, Điều 38].

Tóm lại, mặc dù mỗi quốc gia có những quy định khác nhau về điều kiện để một thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực nhưng nhìn chung các điều kiện này đều nhằm mục đích giới hạn phạm vi của thỏa thuận không cạnh tranh để cân bằng quyền lợi giữa NSDLĐ và NLĐ.

## KHUYẾN NGHỊ DÀNH CHO VIỆT NAM

Có thể thấy rằng, việc ban hành quy định điều chỉnh thỏa thuận không cạnh tranh mà ở đó quyền và lợi ích của cả NSDLĐ và NLĐ đều được bảo đảm là một vấn đề vừa cấp bách vừa phức tạp, cần có sự cân nhắc kỹ lưỡng. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam hiện vẫn chỉ đang dừng lại ở các nội dung hướng dẫn chung cho thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và cũng không đặt ra một giới hạn nào cho thỏa thuận không cạnh tranh nhưng lại trao quyền tự do hoàn toàn cho các bên tự thỏa thuận. Những lỗ hổng trong quy định pháp luật như vậy dẫn đến hệ quả NLĐ “thấp cổ bé họng” không đủ khả năng để tạo ra thể cân bằng với NSDLĐ, từ đó tham gia vào những thỏa thuận có nội dung ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của họ. Để giải quyết vấn đề này, Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm các nước khi ban hành các quy định về thỏa thuận không cạnh tranh trong BLLĐ cũng như các Nghị định và Thông tư hướng dẫn với những nội dung cụ thể sau:

- *Ghi nhận thỏa thuận không cạnh tranh là một trong những thỏa thuận các bên có thể đưa ra trong quá trình*

giao kết, thực hiện HĐLĐ. Đây là bước đầu tiên tạo tiền đề để ban hành khung pháp lý điều chỉnh các thỏa thuận không cạnh tranh đang được ký kết trong thực tiễn hiện nay. Việc ghi nhận này có thể được cụ thể hóa thành một quy định trong các văn bản pháp luật, đưa ra định nghĩa về thỏa thuận không cạnh tranh nhằm tránh tạo ra sự nhầm lẫn với các loại thỏa thuận khác như thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Theo đó, thỏa thuận không cạnh tranh là thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc NLD cam kết không trở thành đối thủ cạnh tranh hoặc làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ trong một khoảng thời gian và phạm vi địa lý nhất định sau khi QHLD kết thúc.

- *Thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực độc lập với HĐLĐ và được điều chỉnh bởi pháp luật lao động.* Có thể thấy rằng, thỏa thuận không cạnh tranh là một thỏa thuận có nội dung đặc biệt về quyền và nghĩa vụ của các bên được thể hiện bằng một điều khoản trong HĐLĐ hoặc bằng văn bản riêng. Mặc dù là một thỏa thuận phát sinh từ QHLD nhưng thỏa thuận không cạnh tranh lại ràng buộc các bên một khoảng thời gian nhất định sau khi kết thúc QHLD. Vì vậy, việc cam kết và thực hiện cam kết có ý nghĩa rất lớn đối với các bên. Tuy nhiên trong nhiều trường hợp, HĐLĐ có thể bị vô hiệu vì những yếu tố khác nhau ví dụ như người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền. Trong trường hợp này, sự vô hiệu của HĐLĐ có thể dẫn tới sự vô hiệu của điều khoản không cạnh tranh trong hợp đồng làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích của các bên. Vì vậy ghi nhận hiệu lực độc lập của thỏa thuận này là cách thức để các bên yên tâm giao kết và thực hiện thỏa thuận cho dù có những rủi ro nhất định xảy ra đối với hiệu lực của HĐLĐ. Thêm vào đó, hiện nay Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định nếu NSDLĐ phát hiện NLD có hành vi vi phạm vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong thời hạn thực hiện HĐLĐ thì xử lý theo quy định của pháp luật lao động; hành vi vi phạm xảy ra sau khi chấm dứt HĐLĐ thì xử lý theo quy định của pháp luật dân sự và pháp luật khác có liên quan [29, Điều 4.3]. Điều này dẫn tới sự không thống nhất trong việc hiểu và áp dụng pháp luật. Pháp luật lao động không chỉ đơn thuần điều chỉnh QHLD mà còn điều chỉnh các quan hệ pháp sinh, có liên quan trực tiếp tới QHLD như quan hệ giải quyết việc làm, quan hệ học nghề, quan hệ bồi thường thiệt hại phát sinh trong quá trình lao động... Như vậy, với thỏa thuận không cạnh tranh là một thỏa thuận phát sinh, có liên quan trực tiếp tới QHLD cũng cần được xem xét để điều chỉnh bằng quy định pháp luật lao động dù HĐLĐ đã hết hiệu lực. Có như vậy mới tạo ra sự thống nhất trong việc hiểu, tránh sự chồng chéo trong

việc áp dụng pháp luật và hạn chế sự mất công bằng trong việc xác định lỗi vi phạm và mức độ bồi thường khi có vi phạm xảy ra.

- *Để thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực cần tuân thủ đầy đủ các điều kiện sau:*

+ Thứ nhất, các thỏa thuận không cạnh tranh chỉ được áp dụng trong trường hợp *thực sự cần thiết* để bảo vệ lợi ích chính đáng của NSDLĐ. Đây cũng là một trong những điều kiện được đặt ra trong hầu hết quy định của các bang tại Hoa Kỳ và trong phán quyết của Tòa án Pháp<sup>18,19,21,24,25</sup>. Thỏa thuận không cạnh tranh một khi được áp dụng sẽ ảnh hưởng rất lớn tới quyền lợi của NLD vì vậy NSDLĐ chỉ đưa ra yêu cầu này với NLD trong trường hợp cần phải bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoặc các lợi ích chính đáng khác của mình và NSDLĐ phải chứng minh được thiệt hại thật sự xuất phát từ việc NLD vi phạm thỏa thuận không cạnh tranh.

+ Thứ hai, cần có các quy định về phạm vi không gian và thời gian thực hiện thỏa thuận không cạnh tranh. Phạm vi không gian có thể tùy thuộc vào nhiều yếu tố như tính chất công việc, ứng dụng công nghệ, thị trường kinh doanh... và phạm vi thời gian cũng cần được cân nhắc kỹ lưỡng. Đặc biệt với khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, khoảng thời gian này thường được các nước quy định không quá 02 năm.

+ Thứ ba, nhằm dung hòa lợi ích của cả NLD và NSDLĐ, quy định NSDLĐ phải có những đền bù vật chất nhất định cho NLD cam kết thực hiện thỏa thuận không cạnh tranh là cần thiết. Các giải pháp có thể tham khảo như: trợ cấp một khoản tiền cho NLD trong thời gian thực hiện thỏa thuận không cạnh tranh; trả lương cho NLD cao hơn mức thông thường...

+ Thứ tư, thỏa thuận không cạnh tranh *không* được áp dụng đối với một số nhóm đối tượng lao động yếu thế như sinh viên tham gia với tư cách là thực tập sinh tại các doanh nghiệp, NLD làm việc với hợp đồng có thời hạn ngắn dưới 03 tháng, NLD chưa thành niên, những NLD có thu nhập thấp. Việc xác định mức thu nhập như thế nào là thấp cần phải được các cơ quan có thẩm quyền xem xét tùy tình hình và bối cảnh kinh tế - xã hội.

## KẾT LUẬN

Quyền lựa chọn công việc của NLD và quyền bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ là những quyền cơ bản của các bên trong QHLD. Nếu bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ được bảo vệ bằng việc hạn chế quyền tự lựa chọn việc làm của NLD, một trong những quyền cơ bản của công dân, sẽ dẫn tới việc NLD đánh mất cơ hội việc làm, ảnh hưởng đến mức thu nhập, giảm chất lượng cuộc



sống. Hơn nữa, NLD không thể tham gia vào lĩnh vực chuyên môn mà họ giỏi, gây nên sự lãng phí nguồn nhân lực, thiệt hại không chỉ cho NLD mà còn cho sự phát triển của xã hội. Ngược lại, nếu quá bảo vệ quyền lựa chọn công việc của NLD thì quyền và lợi ích chính đáng của NSDLĐ sẽ bị xâm phạm, để mất lợi thế cạnh tranh trên thị trường và ảnh hưởng đến hoạt động của NSDLĐ, là thành phần góp phần trực tiếp vào sự phát triển kinh tế của đất nước.

Việc cho phép NSDLĐ và NLD thỏa thuận xác định quyền và nghĩa vụ của mình là có lợi cho sự cân bằng giữa quyền và lợi ích của NLD và NSDLĐ. Tuy nhiên, sự thỏa thuận này cần được đặt trong khuôn khổ pháp luật để dung hòa lợi ích của cả hai bên. Do đó, pháp luật lao động Việt Nam trong thời gian tới cần phải có các quy định hướng dẫn cụ thể về thỏa thuận không cạnh tranh nhằm đảm bảo hài hoà quyền và lợi ích hợp pháp của NLD và NSDLĐ.

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

**BLĐĐ:** Bộ luật Lao động

**HĐLĐ:** Hợp đồng lao động

**NLD:** Người lao động

**NSDLĐ:** Người sử dụng lao động

**QHLD:** Quan hệ lao động

## XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

## ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả Trịnh Thị Hằng và tác giả Nguyễn Đức Huy cùng chịu trách nhiệm về nội dung toàn bài báo. Trong đó, tác giả Trịnh Thị Hằng chịu trách nhiệm chính về nội dung toàn bài báo.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bản án số 09/2010/LĐ-ST ngày 10/12/2010 "V/v tranh chấp hợp đồng lao động" của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An;.
- Bessy C. L'usage des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail. *Revue d'économie industrielle* 2009;125:9-40; Available from: <https://doi.org/10.4000/rei.3946>.
- Harlan MB. Employee Agreements Not to Compete. *Harvard Law Review* 1960;73(4):625-691; Available from: <https://doi.org/10.2307/1338051>.
- Ronald JG. The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants not to Compete. *New York University Law Review* 1999;74(3):575-629;.
- Matt M, Lee F. Non-compete Agreements: Barriers to Entry... and Exit?. *Innovation Policy and the Economy* 2012;12:40-64; Available from: <https://doi.org/10.1086/663155>.

- Diệp ĐTP. Thỏa thuận bảo mật - không cạnh tranh trong hợp đồng lao động. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp* 12/2015;24(304);
- Mitchel v. Reynolds, 1 P. Wms. 181, 24 E.R. 347 (Q.B. 1711);.
- Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 số 45/2019/QH14 được Quốc hội khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021;.
- Luật Cạnh tranh số 23/2018/QH14 được Quốc hội khóa XIV, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 12/6/2018, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2021;.
- Vinh LD, Bắc HX, Sơn NN. Giáo trình Luật Cạnh tranh. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia; 2010;.
- Bản án số 420/2019/LĐ-PT ngày 15/05/2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động với đối thủ cạnh tranh;.
- Duy L, Phước NH. Bối rối quanh cam kết không làm việc cho đối thủ. *Tạp chí Kinh tế Sài Gòn [Serial Online]* 2019 Aug [Cited 2021 Nov 20]; Available from: <https://thesaigontimes.vn/boi-roi-quanh-cam-ket-khong-lam-viec-cho-doi-thu/>.
- Thiện L. Tranh chấp NDA: Tham gia cuộc chơi, sao không chấp nhận luật chơi?. *Tạp chí Kinh tế Sài Gòn [Serial Online]* 2018 Jul [Cited 2021 Nov 25]; Available from: <https://thesaigontimes.vn/tranh-chap-nda-tham-gia-cuoc-choi-sao-khong-chap-nhan-luat-choi/>.
- Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT về yêu cầu hủy phán quyết trọng tài của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;.
- Đại ĐV, Anh LN. Thỏa thuận không cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động - Kinh nghiệm của nước ngoài cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Pháp lý* 12/2019;130(9):61-76;.
- Kristopher DH, Scott RL. Out with the Old, in with the New: The Biden Administration's Plan for Non-Competes. *Texas CEO Magazine [Serial Online]* 2021 Feb [Cited 2021 Dec 25]; Available from: <https://texasceomagazine.com/out-with-the-old-in-with-the-new-the-biden-administrations-plan-for-non-competes/>.
- Adams JM. Non-Compete Agreements: A Review of the Literature. December 31, 2019; Available from: <https://ssrn.com/abstract=3513639orhttp://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3513639>.
- Revised Code of Washington published by the Statute Law Committee and the Code Reviser of Washington State takes effect from January 1, 1951;.
- Oregon Revised Statutes passed by the Oregon Legislative Assembly was first published in 1953;.
- The Fair Labor Standards Act passed by the 75th United States Congress takes effect from June 25, 1938;.
- Massachusetts General Laws passed by the Massachusetts General Court takes effect from January 1, 1921;.
- Collin PH. Dictionary of Law. London: Bloomsbury Publishing; 2004;.
- Code du travail de République française, dernière modification le 04 août 2021;.
- Cass, Soc. 10 juillet 2002, n° 00-45.387, Bull. 2002 V, n° 239; Available from: <https://doi.org/10.1159/000069063>.
- Y X v. SASU SLEEVE INTERNATIONAL, CA Paris, pôle 6 - ch. 7, 19 mai 2020, n° 18/01931;.
- Cass, Soc. 12 février 2002, n° 00-41.765, Bull. 2002 V n° 62;.
- Labor Contract Law of the People's Republic of China;.
- Hướng dẫn của Tòa án nhân dân tối cao về việc áp dụng pháp luật trong xét xử các vụ án tranh chấp lao động (I). 2021;.
- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành ngày 12/11/2020, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021;.