

THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG LAO ĐỘNG: LÍ THUYẾT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT

Trần Thị Nguyệt^{1*}

¹*Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế quốc dân*

* Email: nguyett@neu.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/03/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 26/04/2024

Ngày chấp nhận đăng: 06/05/2024

TÓM TẮT

Bài viết đi từ lý thuyết căn bản của hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó tiếp cận với hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh giữa người sử dụng lao động với người lao động. Mặc dù thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động đã diễn ra từ lâu, một cách tự nhiên, phong phú và phức tạp, nhưng điều chỉnh pháp luật đối với hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động là một vấn đề pháp lý mới mẻ, thực tiễn áp dụng hầu như chưa có. Bài viết cung cấp, luận giải các kiến thức cơ bản và đặc trưng của hành vi, mục đích và tác động của hành vi, nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, từ đó đưa ra cơ sở khoa học cho việc hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Từ khóa: bí mật thông tin, đối thủ cạnh tranh, lao động, thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động.

AGREEMENT ON LABOR NON-COMPETITION: THEORY AND PRACTICAL APPLICATION OF LEGAL ENFORCEMENT

ABSTRACT

This article proceeds from the fundamental theory of agreement on labor non-competition to approach the labor non-competition agreement between employers and employees. Despite the longstanding, natural, diverse, and intricate nature of non-competition agreements in labor, legal regulations of such behavior within the labor domain are a relatively novel legal issue, with practical applications being largely unexplored. The study provides and elucidates the basic and distinctive knowledge of the behavior; purposes and impacts of such agreements; the need for legal regulations of non-competition agreements in labor, thereby furnishing a scientific basis for enhancing legal frameworks pertaining to this issue.

Keywords: competitor, information confidentiality, labor, labor non-competition agreement.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là thoả thuận hạn chế cạnh tranh giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) với người lao động (NLĐ) trong quan hệ lao động. Đây không còn là vấn đề mới mẻ về mặt lý thuyết kiểm soát các thoả thuận hạn chế cạnh tranh nhưng lại là một vấn đề pháp lý mới trong thực tiễn áp dụng tại Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế thị trường bùng nổ và hội nhập kinh tế quốc tế sâu

rộng hiện nay, khi mà sự cơ động của NLĐ gia tăng thì thoả thuận này càng đóng vai trò vô cùng quan trọng. Việt Nam hiện đã là thành viên của Cộng đồng kinh tế ASEAN và nhiều tổ chức kinh tế quốc tế khác, cùng với đó việc toàn cầu hóa khiến cho các nền kinh tế biến đổi không ngừng, làm cho sự cạnh tranh giữa NSDLĐ và NLĐ ngày càng gay gắt và khốc liệt, từ đó xuất hiện nhiều những tranh chấp liên quan đến thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết nghiên cứu về thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, sử dụng phương pháp nghiên cứu chủ đạo là luật học so sánh. Phương pháp nghiên cứu hiện đại này cho phép thu thập được các yếu tố thuộc về bản chất của thoả thuận hạn chế cạnh tranh khi đối chiếu với các thoả thuận hạn chế cạnh tranh phát sinh trong lĩnh vực chuyên biệt, đó là lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, bài viết còn sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, thu thập tài liệu nhằm thuyết minh lí luận về vấn đề này và luận giải khoa học các kết luận có minh chứng.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Nhận thức căn bản về thoả thuận hạn chế cạnh tranh và thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

3.1.1. Khái niệm thoả thuận hạn chế cạnh tranh và thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

a. Khái niệm thoả thuận hạn chế cạnh tranh

Thuật ngữ “*thoả thuận hạn chế cạnh tranh*” đã được nhắc đến lần đầu tại Điều 9 Luật Cạnh tranh năm 2004 và Điều 3, Điều 11 Luật Cạnh tranh năm 2018, chỉ điều chỉnh mối quan hệ giữa các chủ thể kinh doanh nhằm kiểm soát, không để các chủ thể kinh doanh tự do phát triển để thiết lập tình trạng độc quyền giả lập, phá vỡ cấu trúc thị trường, thù tiêu đối thủ cạnh tranh.

Cũng giống với các hiện tượng hạn chế cạnh tranh khác, thoả thuận hạn chế cạnh tranh là tất yếu trong đời sống kinh tế của nền kinh tế thị trường. Thoả thuận hạn chế cạnh tranh là bước đầu tiên của giới doanh nhân trong quá trình tích lũy và tập trung tư bản – yêu cầu tập trung hóa và thống nhất hành động trên thương trường (Nguyễn Thị Nhung, 2010). Do yêu cầu phát triển của giới doanh nhân và yêu cầu phát triển của thị trường, quy trình này có tính tất yếu và cần được khuyến khích trong những điều kiện nhất định. Thoả thuận hạn chế cạnh tranh theo nghĩa nguyên thủy, nghĩa gốc của hành vi, được hiểu là sự thống nhất ý chí, cùng hành động của nhiều chủ thể kinh doanh, được thực hiện dưới bất kì hình thức nào, nhằm giảm bớt hoặc loại bỏ sức ép của cạnh

tranh hoặc cản trở cạnh tranh hoặc hạn chế khả năng hành động một cách độc lập giữa các đối thủ cạnh tranh trên thị trường (Trần Thị Nguyệt, 2022). Động cơ để doanh nghiệp cạnh tranh tham gia thoả thuận hạn chế cạnh tranh là sự thống nhất hành động giữa các đối thủ cạnh tranh với mong muốn giả lập vị trí thống lĩnh hoặc vị trí độc quyền trên thị trường liên quan.

Thoả thuận hạn chế cạnh tranh có thể xảy ra ở nhiều lĩnh vực, trong nhiều mối quan hệ và với nhiều hình thức khác nhau, tồn tại ở các dạng thoả thuận dọc hoặc thoả thuận ngang, chẳng hạn như: thoả thuận ấn định giá, thoả thuận phân chia thị trường, thoả thuận hạn chế sản lượng, thông đồng trong đấu thầu, thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong nhượng quyền thương mại, thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động,... Tuy nhiên, thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động cho đến nay vẫn chưa được ghi nhận trong luật, chưa có định nghĩa chính thức cũng như chưa có nhiều nghiên cứu đầy đủ, xác đáng. Liệu rằng thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động có những điểm chung nào với lí thuyết nhận diện và kiểm soát hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh nói chung? Thực tế, hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có hợp lí và hợp pháp? Sự thiếu vắng quy chế pháp lí, các quy định cụ thể của pháp luật chuyên ngành có liên quan (Bộ luật Lao động, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Cạnh tranh,...) có ảnh hưởng như thế nào đến sự nhận thức, phát hiện, kiểm soát loại hành vi này? Sự nhận thức chính xác về hành vi thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là căn bản và cấp thiết để có thể điều chỉnh các hành vi trên bằng pháp luật, nhằm tạo ra môi trường pháp lí công bằng, bình đẳng cho các chủ thể của nền kinh tế ở cả hai phương diện: chủ thể kinh doanh và chủ thể quan hệ lao động.

b. Thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động và khái niệm thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

Có thể thấy, đối với quan hệ lao động, lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ có tính thống nhất. Mặc dù, NLĐ chịu sự quản lí, lệ thuộc bởi NSDLĐ nhưng hiệu quả hoạt động của NSDLĐ cũng phụ thuộc vào kết quả làm việc

của từng NLD. Điều này góp phần tạo nên lợi ích kinh tế cho NSDLĐ và một phần lợi nhuận của NSDLĐ sẽ được phân chia lại cho NLD. Giữa NSDLĐ và NLD không có lợi ích cạnh tranh, cũng như không có sự tranh giành, ganh đua để giành phần lợi ích nhiều hơn so với bên còn lại. Do đó, không tồn tại quan hệ cạnh tranh giữa NSDLĐ và NLD trong quan hệ lao động.

Ở một góc nhìn khác, Luật Sở hữu trí tuệ Việt Nam cũng ghi nhận các hành vi xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh tại khoản 4 Điều 23 nhưng lại chưa đi sâu vào điều chỉnh vấn đề thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa NSDLĐ với NLD trong quan hệ lao động. Bộ luật Lao động Việt Nam cho phép NLD và NSDLĐ thỏa thuận với nhau về các vấn đề liên quan đến việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ (theo khoản 2 Điều 23 Bộ luật Lao động 2019). Tuy nhiên, quy định này chưa thừa nhận các loại thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động và tính khái quát của quy định còn cao, gây khó khăn trong việc giải thích và áp dụng pháp luật của cơ quan xét xử, không tạo ra cơ sở pháp lý vững chắc cho NSDLĐ khi họ thỏa thuận với NLD.

Trong quá trình làm việc, NLD có thể được tiếp cận các bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, chiến lược kinh doanh, kết nối thương mại hoặc các thông tin quan trọng có giá trị kinh tế. NLD hoàn toàn có khả năng sử dụng các thông tin này để làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế khác có thực hiện các hoạt động cạnh tranh, tranh giành lợi ích với chính NSDLĐ của mình (Trần Văn Trí, 2018). Như vậy, “cạnh tranh” trong lĩnh vực lao động là khái niệm chỉ việc NLD sử dụng các thông tin bí mật, quan trọng, có giá trị kinh tế của NSDLĐ để làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế khác có thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ của mình.

Trong phạm vi nghiên cứu này, *thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động được hiểu là thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD về việc NLD không tham gia vào quan hệ lao động với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế khác có thực hiện hoặc có khả năng thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ*

trong thời gian thực hiện quan hệ lao động hoặc sau khi chấm dứt quan hệ lao động, nhằm bảo vệ các thông tin bí mật, quan trọng, có giá trị kinh tế của NSDLĐ. Ở đây xuất hiện hai khía cạnh của vấn đề, đó là: thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh. Chúng thường bao gồm các nội dung chính như sau: thông tin của hai bên giao kết, định nghĩa thông tin bảo mật, cam kết bảo mật và không tiết lộ, cạnh tranh và không lôi kéo, nghĩa vụ của NLD và thỏa thuận chung.

Toàn bộ cấu thành thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động cốt yếu là để đảm bảo NLD không được tiết lộ thông tin bảo mật, chế tài mà NLD sẽ phải đối mặt nếu họ vi phạm cả khi đang làm việc hoặc đã nghỉ việc. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động cần có và luôn xác định được các nội dung đặc thù như: thông tin bảo mật, tiêu chí xác định đối thủ cạnh tranh, phạm vi không gian và thời gian cam kết bảo mật của NLD, hậu quả mà NLD phải gánh chịu nếu có vi phạm.

3.1.2. Mục đích và tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tới NSDLĐ, NLD và xã hội

Có thể nói, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động giúp NSDLĐ bảo vệ, gìn giữ các thông tin, bí mật quan trọng, có giá trị và quyết định đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Thỏa thuận này cũng đặt ra nghĩa vụ tương đối to lớn cho NLD, đó là hạn chế khả năng tìm việc làm, khả năng tham gia vào quan hệ lao động của NLD trong một khoảng thời gian nhất định. Ngoài ra, thỏa thuận này cũng có những tác động nhất định đến xã hội, làm cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh.

– *Đối với NSDLĐ:*

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, trước hết là tạo cơ chế bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, ngăn ngừa, phòng trừ trường hợp NLD có thể sử dụng, khai thác các thông tin mật của NSDLĐ để gây ảnh hưởng xấu tới NSDLĐ. Bởi trong quá trình làm việc, NLD có thể được tiếp cận, truy cập các thông tin, bí mật quan trọng, có giá trị kinh tế của NSDLĐ. Nếu NLD đồng thời làm việc hoặc chuyển sang làm việc cho tổ chức kinh tế khác có chung

lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh với NSDLĐ, NLĐ hoàn toàn có khả năng sử dụng, tiết lộ các thông tin mật này để phục vụ cho hoạt động của các tổ chức kinh tế này. Nếu các thông tin bí mật này không được bảo vệ, bị các đối thủ cạnh tranh khác lợi dụng sử dụng để cạnh tranh ngược lại với NSDLĐ thì quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ có khả năng bị thiệt hại.

Nếu NLĐ bị hạn chế không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh với NSDLĐ thì NLĐ sẽ ít có khả năng gây ảnh hưởng xấu đến quyền, lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Khi có sự bảo đảm về quyền lợi, NSDLĐ có thể tập trung nguồn lực, tối ưu hóa năng lực sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động còn là cơ sở pháp lý để NSDLĐ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi NLĐ có hành vi vi phạm và ảnh hưởng xấu đến quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ. Lúc đó, NSDLĐ có thể yêu cầu NLĐ chấm dứt hành vi vi phạm; thực hiện các biện pháp khắc phục; chịu phạt vi phạm; bồi thường thiệt hại;...

– *Đối với NLĐ:*

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tác động to lớn đến NLĐ, trước hết đó là hạn chế quyền tự do việc làm của họ. Phạm vi ảnh hưởng của hạn chế trong thỏa thuận đối với NLĐ là tương đối rộng. NLĐ làm các công việc đơn giản, không phức tạp sẽ hiếm khi là đối tượng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Tuy nhiên, NLĐ thuộc các ngành nghề được đào tạo chuyên nghiệp, có trình độ chuyên môn, tay nghề cao thường sẽ là đối tượng của thỏa thuận.

Theo đó, khi bị hạn chế không làm công việc tương tự hoặc không làm công việc tại tổ chức kinh tế là đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ, cùng với hạn chế về thời gian (chẳng hạn như một khoảng thời gian từ vài tháng đến vài năm) và hạn chế về không gian (chẳng hạn như tại địa điểm mà NLĐ đã sinh sống, làm việc trong một thời gian dài), NLĐ sẽ chỉ được làm việc trong một phạm vi thu hẹp nhất định chứ không được tự do lựa chọn như trước khi có thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Tuy nhiên, NLĐ trong đại đa số các quan hệ lao động cũng có thể được bù đắp cho thiệt hại trên bằng vị trí công việc cao

hơn; với mức tiền lương, tiền thưởng cao hơn; có nhiều các chính sách đãi ngộ khác hơn từ NSDLĐ;... Trong nhiều trường hợp, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động cũng quy định NLĐ được hưởng một khoản tiền nhất định tương ứng với thời gian bị hạn chế việc làm sau khi chấm dứt quan hệ lao động với NSDLĐ. Vì thế, quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ vẫn sẽ được đảm bảo khi tham gia thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

– *Đối với xã hội:*

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động phần nào hạn chế được các hành vi cạnh tranh không lành mạnh nói chung, từ đó, góp phần đảm bảo môi trường đầu tư, kinh doanh công bằng. Đây là cơ sở để tạo tiền đề, thúc đẩy cho các doanh nghiệp không ngừng cải tiến, nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực, kỹ thuật, công nghệ để cạnh tranh, giành vị thế trên thị trường. Tuy nhiên, nếu không có những quy định ràng buộc hợp lý về hiệu lực và khả năng thi hành của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, NSDLĐ có thể lạm dụng thỏa thuận này để hạn chế một cách có chủ ý quyền tự do việc làm hay khả năng tham gia vào quan hệ lao động của NLĐ. Nếu việc lạm dụng này được thực hiện thường xuyên, số lượng lớn NLĐ sẽ có khả năng gặp khó khăn trong tìm việc làm. Từ đó, việc lạm dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có thể khiến tỉ lệ thất nghiệp tăng và năng suất lao động của toàn xã hội có thể bị kéo xuống, gây ảnh hưởng xấu đến nền kinh tế.

3.2. Nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

Như đã phân tích, sự thiếu vắng các quy định pháp luật liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động chủ yếu phát xuất từ quy chế pháp lý chưa hoàn chỉnh để có thể điều chỉnh căn kẽ từng khía cạnh quan hệ kinh tế trong nền kinh tế quốc dân. Nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động còn thể hiện ở ý chí chủ quan của các bên chủ thể trong các quan hệ lao động, chủ yếu là từ NSDLĐ khi họ xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh với NLĐ của mình.

3.2.1. Nhiều lợi ích hợp pháp NSDLĐ chưa được pháp luật quy định như một đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Pháp luật lao động hiện nay chỉ quy định đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, bao gồm: bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trong khi đó, còn rất nhiều lợi ích kinh doanh hợp pháp khác của NSDLĐ cũng cần được pháp luật bảo vệ. Khảo sát trên thực tiễn cho thấy, mặc dù pháp luật chưa có quy định nhưng thực tế đã có một số thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa NSDLĐ với NLD hiện nay đã và đang tồn tại các hạn chế nhằm bảo vệ những lợi ích không phải là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Ví dụ: Quy chế lao động của Tập đoàn Tân Tạo có quy định: *“Trong thời gian hai năm sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, NLD, trong phạm vi hoạt động của công ty, sẽ không: (i) chào giá, chấp nhận hoặc tiếp nhận các mời chào mua hoặc chào mời kinh doanh của khách hàng của công ty hoặc các công ty liên quan, hoặc hỗ trợ bất kì cá nhân hoặc pháp nhân trong việc này, hoặc (ii) liên lạc với khách hàng của Công ty hoặc các công ty liên quan nhằm cản trở việc kinh doanh hay thương lượng với Công ty hoặc công ty liên quan, hoặc cản trở bất kì cá nhân hay pháp nhân nào làm việc này”* (Stephen Le, 2021).

Ở đây, có sự không thống nhất giữa các quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật trong vấn đề này. Đồng thời, thực tiễn cũng cho thấy các quy định hiện hành của pháp luật không đủ sức đáp ứng được nhu cầu được bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ trên thực tế.

3.2.2. Pháp luật cũng như bản thân các bên trong quan hệ lao động chưa xác định cụ thể đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Vấn đề bất cập này xuất phát từ hai nguyên nhân đó là sự thiếu vắng các quy định của pháp luật hướng dẫn chi tiết về đối tượng được bảo vệ và ý chí chủ quan của các bên khi không thỏa thuận cụ thể những thông tin cần bảo mật.

Trong luật thực định, có hai đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa NSDLĐ với NLD, đó là bí mật

kinh doanh và bí mật công nghệ. Đối với bí mật công nghệ, hiện nay pháp luật chưa có quy định cụ thể, do đó, nếu các bên chỉ thỏa thuận chung chung thì sẽ khó để điều chỉnh được hành vi và không có tác dụng định hướng, chuẩn mực hóa hành vi. Còn đối với bí mật kinh doanh, Luật sở hữu trí tuệ có đưa ra định nghĩa cũng như tiêu chí xác định bí mật kinh doanh được bảo hộ, tuy nhiên, luật không liệt kê cụ thể những thông tin nào được xem là bí mật kinh doanh. Hơn nữa, bí mật kinh doanh được bảo hộ trên cơ sở sử dụng hợp pháp và không cần đăng kí. Điều này gây khó khăn khi xác định thông tin được xem là bí mật kinh doanh.

Trong thực tế hiện nay, các hoạt động hạn chế cạnh tranh đa phần được xây dựng theo cách thức chung là căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động mà chưa quy định chi tiết áp dụng, trừ vấn đề về thời hạn và mức bồi thường. Điều này gây ra nhiều khó khăn cho các bên khi thực thi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Trong thỏa thuận này, các bên có quyền và lợi ích đối lập nhau. NLD có xu hướng thu hẹp phạm vi các thông tin cần bảo mật, trong khi NSDLĐ lại mong muốn mở rộng những đối tượng này đến mức tối đa (Đoàn Thị Phương Diệp, 2015). Khi xảy ra tranh chấp, các bên rất khó đạt được tiếng nói chung. Nếu vấn đề được giải quyết tại các cơ quan tố tụng thì việc xác định đối tượng được bảo vệ sẽ phụ thuộc rất nhiều vào ý chí của cơ quan này.

3.2.3. Quyền lợi hợp pháp của NLD chưa được đảm bảo

Trong quan hệ lao động, NLD luôn được xem là bên yếu thế vì có sự phụ thuộc vào NSDLĐ trong suốt quá trình lao động. Do đó pháp luật lao động luôn có xu hướng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD. Tuy nhiên, hiện nay, khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, NSDLĐ hầu như không có quy định cụ thể về quyền lợi, trong khi NLD được hưởng hoặc có quy định nhưng không tương xứng với những giới hạn mà NLD phải thực thi. Nhằm tăng cường trách nhiệm của NLD đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, NSDLĐ còn đặt ra những mức bồi thường hoặc phạt vi phạm rất lớn. Điều đáng nói là mặc dù đứng trước những thiệt thòi mà mình

phải chịu đựng khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng nhiều NLD vẫn “tình nguyện” kí kết. Đây được xem là “tâm vé thông hành” để họ có được công việc mà mình mơ ước. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động vốn dĩ có bản chất là sự hạn chế quyền tự do việc làm của NLD nhằm bảo vệ lợi ích kinh doanh chính đáng cho NSDLĐ. Việc đền bù/bù đắp cho những hạn chế mà NLD phải thực thi là một trong những nghĩa vụ đương nhiên của NSDLĐ. Sự thiếu vắng các quy định hướng dẫn cụ thể đã tạo điều kiện cho NSDLĐ lợi dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh để xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của NLD.

3.2.4. Pháp luật chưa có quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Một trong những vấn đề gây ra khá nhiều tranh cãi trên thực tế hiện nay là tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có phải là tranh chấp lao động hay không. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định thẩm quyền của cơ quan tố tụng, quan điểm xét xử cũng như luật áp dụng. Một tranh chấp thực tế gần đây liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đã cho thấy nhiều quan điểm khác nhau về thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

Hiện nay, việc xác định này phụ thuộc nhiều vào quan điểm của cơ quan tố tụng và không có sự thống nhất. Hơn nữa, việc xem xét tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có phải là tranh chấp lao động hay không cũng ảnh hưởng nhiều đến quyền lợi các bên, đặc biệt là NLD. Trong quan hệ lao động, NLD được xem là bên yếu thế nhưng nêu xét theo các mối quan hệ thương mại, dân sự thì đây lại là những quan hệ mang tính tự do thỏa thuận, có tính chất bình đẳng giữa các chủ thể.

Nhìn chung, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có xu hướng bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Ngược lại, nó giới hạn quyền tự do làm việc, lựa chọn việc làm của NLD. Trong điều kiện pháp luật cho phép, “NLD có quyền giao kết

nhiều hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ nội dung các hợp đồng lao động đã giao kết” (khoản 1 Điều 19 Bộ luật Lao động 2019). Do đó, **thứ nhất**, cần chính thức thừa nhận trong các quy định của pháp luật về hành vi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động.

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là một giao dịch hoàn toàn tự nguyện, NLD nhận thức rõ các quyền và nghĩa vụ khi kí kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Do vậy, NLD được xem là đã chủ động từ bỏ hoặc hạn chế các quyền mà mình đang có. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cũng phù hợp với quy định “*bên nhận thông tin có trách nhiệm bảo mật thông tin và không được sử dụng thông tin đó cho mục đích riêng của mình hoặc cho mục đích trái pháp luật khác*” (Điều 387 Bộ luật Dân sự năm 2015). Cho nên, điểm mấu chốt **thứ hai**, *cần khẳng định, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một thỏa thuận dân sự*. Đây là cơ sở để thiết lập được phạm vi khuôn khổ pháp luật điều chỉnh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động sau này. Luận giải điều này như sau: đối tượng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không thuộc phạm vi quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLD. Đối tượng của thỏa thuận này là nghĩa vụ NLD không được tham gia vào quan hệ lao động với đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ. Nghĩa vụ này không phải một nội dung chủ yếu trong hợp đồng lao động¹, được thực hiện ngoài phạm vi công việc của NLD cho NSDLĐ, có liên quan nhưng không trực tiếp tác động, ảnh hưởng đến công việc của NLD. Do vậy, nghĩa vụ này không thuộc phạm vi của quan hệ lao động.

3.2.5. Một vài gợi ý cho hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

Thứ nhất, chính thức thừa nhận *thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động*: Để bảo đảm quyền lợi của NSDLĐ theo chính sách về lao động của nhà nước, khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền của NSDLĐ thỏa thuận với NLD về

¹ Theo Khoản 1 Điều 21 Bộ luật lao động 2019, các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động là: thông tin NSDLĐ và NLD; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn hợp đồng; tiền lương, chế độ nâng lương; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động; bảo hiểm xã hội, BHYT và đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

nội dung, thời hạn mà NLD có trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ, về quyền lợi và trách nhiệm bồi thường trong trường hợp NLD vi phạm thỏa thuận. Quy định này là căn cứ để NSDLĐ ràng buộc NLD không thực hiện các hành vi cạnh tranh gián tiếp hay trực tiếp với NSDLĐ nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Việc đưa ra các điều khoản không cạnh tranh của NSDLĐ là hoàn toàn hợp lý để bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ. Bên cạnh đó, mặc dù kí thoả thuận hạn chế cạnh tranh nhưng NLD vẫn có thể làm việc cho người khác (miễn không phải là đối thủ cạnh tranh).

Thoả thuận hạn chế cạnh tranh là một giao dịch hoàn toàn tự nguyện. NLD nhận thức rõ các quyền và nghĩa vụ khi kí kết thoả thuận hạn chế cạnh tranh. Bộ luật Lao động 2019 đã định hướng cho NSDLĐ và NLD có thể thiết lập một thoả thuận riêng bằng văn bản (nằm ngoài hợp đồng lao động). Thoả thuận này sẽ quy định về quyền, nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ liên quan đến nghĩa vụ bảo vệ, bảo mật thông tin, bí mật quan trọng của NSDLĐ; trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong trường hợp NLD sử dụng, tiết lộ trái phép các thông tin này. Ngoài ra, khoản 2 Điều 129 Bộ luật Lao động 2019 cũng đề cập đến “*Hợp đồng trách nhiệm*” giữa NLD và NSDLĐ. Đây cũng là một loại thoả thuận liên quan đến quan hệ lao động, quy định về trách nhiệm của NLD trong việc bảo vệ tài sản của NSDLĐ và làm căn cứ để NSDLĐ yêu cầu bồi thường thiệt hại trong trường hợp NLD gây thiệt hại với các tài sản này (Luu Bình Nhưỡng và cs., 2019). Như vậy, các thoả thuận, hợp đồng này cũng liên quan đến quan hệ lao động nhưng nội dung, đối tượng thì không thuộc phạm vi của quan hệ lao động và không được xác định là hợp đồng lao động. Từ những lí do trên, việc công nhận thoả thuận hạn chế cạnh tranh như một thoả thuận, hợp đồng dân sự có liên quan đến quan hệ lao động, chứ không phải hợp đồng lao động là hợp lí.

Thứ hai, thừa nhận các các tiêu chí xác định đối thủ cạnh tranh: Hiện nay, có hai cách thức xác định đối thủ cạnh tranh gồm:

(i) Liệt kê danh sách cụ thể từng doanh nghiệp. Theo đó, các doanh nghiệp là đối thủ cạnh tranh được liệt kê lần lượt bằng phương pháp thống kê đơn thuần. Từ đó, doanh nghiệp đề xướng thoả thuận/có nhu cầu thoả thuận sẽ tiến hành thoả thuận với NLD về những hạn chế thậm chí ngăn cấm làm việc/giao kết với doanh nghiệp là đối thủ đã được thống kê, nhằm hạn chế cạnh tranh;

(ii) Mô tả nhận diện đối thủ. Theo đó, doanh nghiệp đề xướng một thoả thuận nhằm hạn chế cạnh tranh sẽ “*ngiên cứu*” và “*phân tích*” đối thủ cạnh tranh của mình trên và theo các phương diện mà thực sự doanh nghiệp đối thủ đang có ưu thế (ví dụ như cơ chế trả lương, thưởng khác biệt/hơn hẳn để thu hút người lao động, sản lượng vượt trội để điều chỉnh giá bán, chất lượng sản phẩm ưu việt do tích hợp tính mới,...). Sự nhận diện chính xác năng lực cạnh tranh của đối thủ không phải để nhằm tìm ra các giải pháp cạnh tranh tích cực mà là nhằm ứng phó với cạnh tranh bằng cách tìm cơ hội hạn chế quyền thay đổi/tìm kiếm việc làm của NLD hoặc bắt tay với đối thủ nhằm triệt tiêu cạnh tranh (ví dụ như thoả thuận ấn định giá bán, thoả thuận hạn chế sản lượng, thoả thuận phân chia thị trường,...). Trên thực tế, cách thức thứ hai được áp dụng phổ biến hơn.

Thứ ba, xác định điều kiện có hiệu lực của thoả thuận hạn chế cạnh tranh

(i) Điều kiện về mục đích:

Thoả thuận hạn chế cạnh tranh phải nhằm mục đích bảo vệ lợi ích kinh doanh hợp pháp của NSDLĐ, bao gồm nhưng không giới hạn bởi những lợi ích sau: bí mật thương mại; lợi thế thương mại; kết nối thương mại với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp; thông tin kĩ thuật, công nghệ và các thông tin bí mật có giá trị kinh tế khác.

(ii) Điều kiện về chủ thể:

Chủ thể của thoả thuận hạn chế cạnh tranh phải là NLD nắm giữ chức vụ điều hành, quản lí, làm việc trực tiếp hoặc liên quan có khả năng nắm bắt, thu nhận, truy cập các bí mật kinh doanh, thông tin bí mật có giá trị kinh tế khác của NSDLĐ.

(iii) Điều kiện về hình thức, thủ tục giao kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và khả năng nhận thức của NLD:

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải được lập bằng văn bản có chữ ký của các bên (*dưới hình thức một điều khoản trong hợp đồng lao động hoặc văn bản khác*); có xác nhận việc NLD hiểu rõ nội dung thỏa thuận.

(iv) Điều kiện về thời gian và phạm vi địa lí hạn chế:

Tùy thuộc vào thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD, thời gian hạn chế có thể là toàn bộ thời gian hợp đồng lao động có hiệu lực hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trong đó, thời gian hạn chế sau khi chấm dứt hợp đồng lao động phải được xác định phù hợp trong từng trường hợp. Phạm vi địa lí bị hạn chế không được rộng hơn mức cần thiết so với lợi ích kinh doanh hợp pháp được bảo vệ.

(v) Điều kiện về phạm vi công việc hạn chế:

Phạm vi công việc bị hạn chế phải hợp lí so với lợi ích được bảo vệ, giới hạn trong lĩnh vực cụ thể mà NLD thực hiện hoặc NSDLĐ hoạt động kinh doanh. Điều này nhằm cũng tránh trường hợp thỏa thuận hạn chế quá rộng về phạm vi công việc của NLD, gây trở ngại, khó khăn bất hợp lí cho NLD trong tìm kiếm việc làm sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

(vi) Điều kiện về lợi ích bù đắp cho NLD trong thời gian hạn chế:

NLD phải được hưởng một khoản tiền hay lợi ích bù đắp khác trong thời gian hạn chế sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, tối thiểu bằng một tỉ lệ phần trăm (%) nhất định tiền lương bình quân của NLD trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (Huỳnh Thu Hương, 2019).

4. KẾT LUẬN

Những vấn đề bất cập liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động chủ yếu xuất phát từ sự thiếu vắng quy định pháp lí hoàn thiện điều chỉnh. Dựa trên những phân tích, nhận thức cơ bản về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động, tác giả nhận diện được nhu cầu cấp thiết cần điều

chỉnh pháp luật và hoàn thiện pháp luật về vấn đề này, từ đó, gợi ý những nghiên cứu tiếp theo sau đây: hoàn thiện quy định của pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động giữa NSDLĐ với NLD trong tình hình sự cơ động của NLD gia tăng do kinh tế thị trường phát triển và do tính tất yếu của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đoàn Thị Phương Diệp. (2015). Điều khoản bảo mật – hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, 24(304), 46–51.

Huỳnh Thu Hương. (2019). *Giao kết thỏa thuận không cạnh tranh, doanh nghiệp cần lưu ý điều gì?* Truy cập ngày 20/02/2024, từ <https://luatlaodong.vn/giao-ket-thoa-thuan-khong-can-hanh-tranh-doanh-nghiep-can-luu-y-dieu-gi/>

Lưu Bình Nhưỡng (Chủ biên), Nguyễn Xuân Thu, Đỗ Thị Dung. (2015). *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Hà Nội: Nxb Lao động.

Nguyễn Thị Nhung. (2010). Bàn về đặc trưng pháp lí của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. *Tạp chí dân chủ pháp luật*, 12(255), 25–29.

Stephen Le. (2021). *Áp dụng Thỏa thuận Không Cạnh tranh trong Quan hệ Lao động tại Việt Nam*. Truy cập ngày 22/02/2024, từ <https://letranlaw.com/insight/thoa-thuan-khong-can-hanh-tranh-trong-quan-he-lao-dong-hieu-va-ap-dung-tai-viet-nam/?lang=vi>

Trần Văn Trí. (2018). *Không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh – được pháp luật thừa nhận*. Truy cập ngày 21/02/2024, từ <https://www.domi.org.vn/tin-lien-quan/khong-duoc-lam-viec-cho-doi-thu-can-hanh-tranh-duoc-phap-luat-thua-nhan.3254.html>

Trần Thị Nguyệt. (2022). *Pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh ở Việt Nam hiện nay* (Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội).