

THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ QUỐC GIA - KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM

*Đinh Như Diễm Quỳnh**
*Nguyễn Trần Minh Trang***
*Nguyễn Thị Minh Nguyệt****

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích, đánh giá khái niệm và tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động tại Việt Nam. Bên cạnh đó, bài viết cũng phân tích pháp luật của Việt Nam, Hoa Kỳ và Trung Quốc về vấn đề này, từ đó, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam nhằm góp phần hoàn thiện quy định về thỏa thuận này tại Việt Nam.

Abstract: This article analyzes and evaluates the concept and impact of non-compete agreements in Vietnam's labor market. Additionally, it examines the legal frameworks governing such agreements in Vietnam, the United States, and China, drawing comparative insights. Based on this analysis, the article derives lessons for Vietnam and makes proposals to enhance the legal framework regulating these agreements.

1. Khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

Các doanh nghiệp trong quá trình cạnh tranh trên thị trường luôn coi trọng việc giữ bí mật thông tin, bí mật doanh nghiệp, quyền sở hữu trí tuệ và xem điều đó là tối quan trọng để giữ vững sức mạnh doanh nghiệp. Do đó, khi người lao động (NLĐ) làm việc ít nhiều họ sẽ biết được các thông tin mật của người sử dụng lao động (NSDLĐ); để hạn chế các thông tin này bị rò rỉ - mà quan ngại nhất là lọt vào tay công ty bị coi là đối thủ cạnh tranh, NSDLĐ sẽ yêu cầu NLĐ phải ký thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trước khi chính thức làm việc cho NSDLĐ¹. Điều này

đang trở nên phổ biến trên thị trường và nó đã được ghi nhận trong pháp luật lao động của một số quốc gia².

Vậy thế nào là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động? Theo Luật Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh của bang Massachusetts, Hoa Kỳ áp dụng với các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh với NLĐ thì: “*Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là thỏa thuận giữa một NSDLĐ và một NLĐ, hoặc phát sinh từ một quan hệ sắp được hình thành, trong đó NLĐ hoặc NLĐ tương lai đồng ý rằng họ sẽ không tham gia vào một số hoạt động nhất*

*,**,*** CN., Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.

¹ Trần Văn Trí, *Không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh - được pháp luật thừa nhận*, <https://www.domi.org.vn/tin-lien-quan/khong-duoc-lam-viec-cho->

doi-thu-canhh-tranh-duoc-phap-luat-thua-nhan.3254.html, công bố ngày 25/6/2018, truy cập ngày 25/01/2024.

² Nguyễn Việt Hùng, *Những khía cạnh pháp lý về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động - thực tiễn và một số kiến nghị*, Luận án Thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020, tr. 1.

định có tính cạnh tranh với NSDLĐ sau khi quan hệ lao động chấm dứt”³.

Theo luật sư Edward Goodwyn, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là thỏa thuận cấm NLĐ cũ tiến hành những hành vi cạnh tranh với NSDLĐ trước trong một thời hạn nhất định sau khi hợp đồng lao động chấm dứt, hoặc ngăn cản NLĐ tiếp cận và hợp tác với khách hàng của NSDLĐ dựa vào những thông tin và dữ liệu mà NLĐ có được trong thời gian làm việc cho NSDLĐ⁴.

Theo quan điểm của một số học giả Việt Nam, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động cần được hiểu là thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc NLĐ không tự mình đứng ra kinh doanh hoặc tham gia vào quan hệ lao động với NSDLĐ 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 NSDLĐ⁵.

Có thể thấy rằng, tuy các định nghĩa trên về khái niệm “thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động” có sự diễn đạt khác nhau, nhưng đều xác định đây là thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ. Theo đó, NLĐ sẽ cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh

tranh của NSDLĐ sau khi chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, các định nghĩa trên chưa đề cập đến mục đích chính của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là nhằm bảo vệ thông tin, bí mật của NSDLĐ nên có thể dẫn đến việc hiểu nhầm về ý nghĩa, giá trị của thỏa thuận này⁶. Thực tế, theo các nhà nghiên cứu, không thể tồn tại một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động một cách độc lập mà thỏa thuận này thường được lồng ghép trong thỏa thuận không tiết lộ, bảo mật và không cạnh tranh⁷.

2. Tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động đối với người sử dụng lao động và người lao động

2.1. Đối với người sử dụng lao động

Sau một thời gian làm việc, NLĐ có thể nắm được các thông tin bí mật doanh nghiệp bao gồm các kiến thức độc quyền, bí mật thương mại, các dữ liệu nhạy cảm của khách hàng, danh sách khách hàng, chiến lược kinh doanh, công thức chế biến, dữ liệu trong quá trình thí nghiệm, phương thức quảng cáo tiếp thị, kênh phân phối hàng hoá, thị trường kinh doanh... Vậy sau khi kết thúc quan hệ lao động, NLĐ tham gia vào quan hệ lao động mới là đối thủ cạnh tranh hoặc kinh doanh cùng ngành nghề cạnh tranh với NSDLĐ cũ, và họ có thể sẽ sử dụng những thông tin, những kiến thức này để cạnh tranh trực tiếp với chính NSDLĐ trước đó. Những rủi ro thường thấy mà NSDLĐ có thể gặp phải bao gồm⁸:

³ Massachusetts Noncompetition Agreement Act, Section 24L: *Massachusetts Noncompetition Agreement Act*, <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaw/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section24L>, truy cập ngày 25/01/2024.

⁴ Edward Goodwyn, *Restrictive covenants in employment contracts*, <https://www.pinsentmasons.com/out-law/guides/restrictive-covenants-in-employment-contracts>, công bố ngày 06/01/2023, truy cập ngày 25/1/2024.

⁵ Trần Thị Thúy Lâm, Nguyễn Việt Hùng, *Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động thực trạng và những khía cạnh pháp lý đặt ra*, Tạp chí Luật học, số 1/2022, tr. 49.

⁶ Đoàn Thị Phương Diệp, *Điều khoản bảo mật - Hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 24/2015, tr. 48.

⁷ Trần Thị Thúy Lâm, Nguyễn Việt Hùng, *tlđd*, tr. 48.

⁸ Stephen Le, *Áp dụng thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam*, <https://letranlaw.com/vi/insights/ap-dung-thoa-thuan-khong-can>

(i) NLD có thể tiết lộ thông tin mật cho đối thủ cạnh tranh của công ty để kiếm lợi bất chính; hoặc

(ii) Trường hợp phổ biến là NLD sẽ thành lập hoặc tham gia vào một công ty kinh doanh cùng ngành nghề với chính công ty mà NLD đã từng làm việc và NLD sử dụng những thông tin mà mình đã biết để cạnh tranh với hoạt động kinh doanh của chính công ty mà mình đã từng làm như lôi kéo khách hàng, nhân viên của công ty mà mình đã từng làm việc.

Lúc này, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ đóng một vai trò hết sức quan trọng đối với NSDLĐ vì nó sẽ góp phần 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. Thông qua đó, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giúp cho NSDLĐ giữ vững những lợi thế cạnh tranh và đảm bảo được vị thế của mình trên thị trường. Bên cạnh đó, việc bảo vệ những thông tin nhạy cảm về mặt thương mại còn góp phần đảm bảo danh tiếng của NSDLĐ.

Nhìn chung, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là một công cụ rất hữu ích để bảo vệ quyền lợi, vị thế và cả danh tiếng của NSDLĐ. Đồng thời, việc cung cấp sự đảm bảo cho NSDLĐ rằng những bí mật kinh doanh của họ sẽ được bảo vệ còn thúc đẩy lòng tin giữa NSDLĐ và NLD, giúp công việc được thực hiện suôn sẻ và hiệu quả hơn.

2.2. Đối với người lao động

Mức độ ảnh hưởng của thỏa thuận này lên NLD tùy thuộc vào mức độ phức tạp, yêu cầu tay nghề, trình độ chuyên môn cao hay thấp. Vậy nên đối với NLD làm các công việc đơn giản, không phức tạp sẽ hiếm khi là đối tượng của thỏa thuận hạn chế

cạnh tranh. Ngược lại, đối với NLD thuộc các ngành nghề được đào tạo chuyên nghiệp, có trình độ, chuyên môn, tay nghề cao thì sự tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh rất lớn bởi, nhóm NLD này thường sẽ là đối tượng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh⁹.

Tác động lớn nhất của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đối với NLD là hạn chế một phần quyền “làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” của NLD đã được công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm bởi Hiến pháp năm 2013¹⁰, Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ)¹¹ và Luật Việc làm năm 2013¹². Cụ thể, NLD bị hạn chế không làm công việc trùng hoặc tương tự tại tổ chức kinh tế được xem là đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ, có giới hạn thời gian và không gian. Hay, NLD sẽ chỉ được làm việc trong một phạm vi nhất định chứ không được tự do lựa chọn như trước khi có thỏa thuận hạn chế cạnh tranh với NSDLĐ. Sự hạn chế quyền tự do việc làm này xuất phát từ chính NLD khi họ đồng ý ký kết thỏa thuận, đồng nghĩa với việc chấp nhận từ bỏ quyền tự do lựa chọn việc làm, hay kể cả quyền tự do thương mại trong trường hợp bản thân họ thực hiện hoạt động kinh doanh ngành nghề thuộc phạm vi thỏa thuận.

Hơn nữa, vì bị hạn chế quyền tự do việc làm nên thu nhập của NLD cũng bị ảnh hưởng. Nhưng bù lại, NLD được bố trí công

⁹ Nguyễn Việt Hùng, tldđ, tr. 12.

¹⁰ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013: Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

¹¹ Điều a khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động năm 2019: Người lao động có các quyền sau đây: Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp.

¹² Khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013: Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc.

việc có chức danh cao, mức tiền lương, thưởng cao hơn và nhiều chính sách đãi ngộ NSDLĐ... Vì thế, quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ về cơ bản, ở mức độ nào đó vẫn có khả năng được đảm bảo. Vậy, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là một công cụ hữu hiệu bảo đảm các lợi ích chính đáng của NSDLĐ, nhưng lại mang đến những ảnh hưởng tiêu cực cho NLĐ ở mức độ nhất định.

3. Pháp luật một số quốc gia và Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

3.1. Pháp luật Việt Nam

Khoản 2 Điều 21 BLLĐ cho phép NSDLĐ thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ về việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ¹³. Có thể thấy, pháp luật lao động bước đầu cho phép NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận về điều khoản hạn chế cạnh tranh trong phạm vi liên quan đến bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và chưa thể xem là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động nói chung.

Thỏa thuận này luôn gắn với vấn đề bảo mật thông tin nên sẽ liên quan và cần được xem xét gắn liền pháp luật sở hữu trí tuệ. Vì đối với một doanh nghiệp, để tồn tại lâu dài và phát triển bền vững thì cần đầu tư xây dựng hệ thống thông tin nhằm tạo cho mình lợi thế vượt trội hơn so với đối thủ. Những thông tin hữu ích như vậy có thể là bí mật kinh doanh nếu đáp ứng các điều kiện bảo hộ theo pháp luật sở hữu trí tuệ¹⁴. Luật Sở

¹³ 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.

¹⁴ Khoản 23 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 sửa đổi, bổ sung năm 2022: Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí

hữu trí tuệ năm 2005, sửa đổi, bổ sung năm 2022 cho phép doanh nghiệp tự bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ của mình bằng các biện pháp luật định¹⁵, đồng thời cũng được Nhà nước công nhận và bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ¹⁶. Vậy, thỏa thuận cạnh tranh trong lĩnh vực lao động cũng không được đề cập trong Luật Sở hữu trí tuệ.

Khoản 4 Điều 3 Luật Cạnh tranh năm 2018 định nghĩa thỏa thuận hạn chế cạnh tranh như sau: *“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”*. Đây cũng là văn bản pháp luật đầu tiên định nghĩa khái niệm thỏa thuận cạnh tranh. Tuy nhiên, đối tượng điều chỉnh của Luật này chủ yếu là các tổ chức, cá nhân kinh doanh, hiệp hội ngành, nghề hoạt động tại Việt Nam và nước ngoài có liên quan¹⁷. Và phạm vi điều chỉnh của Luật này là hành vi hạn chế cạnh tranh, tập trung kinh tế gây tác động hoặc có khả năng gây tác động hạn chế cạnh tranh đến thị trường Việt Nam chứ không điều chỉnh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động.

Ngoài ra, Bộ luật Dân sự (BLDS) cũng chỉ quy định những nguyên tắc chung của việc giao kết hợp đồng tại khoản 2 Điều 3¹⁸

tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh.

¹⁵ Điều 198 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005, sửa đổi, bổ sung năm 2022.

¹⁶ Khoản 1 Điều 8 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005, sửa đổi, bổ sung năm 2022: Công nhận và bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ của tổ chức, cá nhân trên cơ sở bảo đảm hài hòa lợi ích của chủ thể quyền sở hữu trí tuệ với lợi ích công cộng; [...].

¹⁷ Điều 2 Luật Cạnh tranh năm 2018.

¹⁸ Cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng.

chứ không có quy định cụ thể liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động.

Tóm lại, trong các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, chỉ có BLLĐ có quy định liên quan đến thỏa thuận này. Tuy nhiên, quy định này là quy định mở về thỏa thuận bảo mật thông tin, bí mật công nghệ, về thời hạn bảo vệ và trách nhiệm bồi thường trong trường hợp vi phạm chứ chưa có quy định cốt lõi về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động đúng nghĩa như giới hạn về thời hạn, không gian không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh, mức đền bù cho NLĐ, những trường hợp thỏa thuận cạnh tranh không hợp pháp...

3.2. Pháp luật Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, một quốc gia với thị trường lao động nhộn nhịp và phát triển, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động đã xuất hiện từ rất sớm và có một thời gian dài để phát triển hoàn thiện. Theo pháp luật nước này, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động là các thỏa thuận hoặc các hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó người lao động hứa sẽ không cạnh tranh với người sử dụng lao động trong một khoảng thời gian cụ thể và/hoặc trong một khu vực địa lý cụ thể sau khi quan hệ lao động chấm dứt¹⁹.

Theo cách tiếp cận truyền thống, các tòa án sẽ ưu ái NLĐ hơn bằng cách xem xét các thỏa thuận không cạnh tranh bằng một bài kiểm tra tính hợp lý của hệ thống thông luật, trong đó đặt nghĩa vụ chứng minh lên

NSDLĐ trong việc biện minh cho sự cần thiết và tính hợp lý của bất kỳ thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nào²⁰. Một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ được xem là hợp pháp nếu chúng “hợp lý” ở cả 3 khía cạnh: (i) Công việc được bảo vệ, (ii) Thời gian được bảo vệ; (iii) Không gian địa lý bị giới hạn²¹. Tính “hợp lý” của các thỏa thuận không cạnh tranh sẽ được xem xét theo từng trường hợp cụ thể²².

Tuy nhiên, hiện nay, nhiều tiểu bang đã áp dụng những cách tiếp cận “thoải mái hơn” đối với các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động. Nhiều bang đã mở rộng phạm vi của loại thỏa thuận này và trao quyền cho các tòa án thay đổi những thỏa thuận hạn chế quá mức các quyền và lợi ích của NLĐ để chúng trở nên “hợp lý hơn” thay vì trừng phạt NSDLĐ hoặc tuyên bố thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là vô hiệu²³.

²⁰ Michael J. Garrison and John T. Wendt, *The Evolving Law of Employee Noncompete Agreements: Recent Trends and an Alternative Policy Approach*, American Business Law Journal, vol. 45, no. 1, Spring 2008, tr. 110.

²¹ Xem: Henry R. Cheeseman, *Business Law: Legal Environment, Online Commerce, Business Ethics, and International Issues, Student Value Edition*, (9th Edition), Pearson, 2016, p. 263.

²² Tính hợp lý của một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có thể được xác định theo Điều 188 Bộ pháp điển hóa về Hợp đồng xuất bản lần thứ hai (Restatement Second of Contracts). Theo đó, một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ là bất hợp lý nếu: (a) Sự hạn chế lớn hơn mức cần thiết để bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động; (b) Những khó khăn của người lao động và tác hại tiềm tàng đối với xã hội là lớn hơn nhu cầu được bảo vệ của người sử dụng lao động.

²³ Michael J. Garrison, John T. Wendt, *The Evolving Law of Employee Noncompete Agreements: Recent Trends and an Alternative Policy Approach*, American Business Law Journal, vol. 45, no. 1, Spring 2008, pg. 111; Henry R. Cheeseman, *Business Law: Legal Environment, Online Commerce, Business Ethics, and International Issues, Student Value Edition*, (9th Edition), Pearson, 2016, p. 263.

¹⁹ William Francis Galvin, *An Explanation of Covenants Not to Compete*, https://www.sec.state.ma.us/divisions/cis/download/Covenants_Not_to_Compete.pdf, công bố ngày 10/9/2007, truy cập ngày 25/01/2024.

Chẳng hạn, ở bang Washington, nơi hợp pháp hóa các thỏa thuận không cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, luật pháp cho phép NSDLĐ được quyền giao kết các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chỉ với một vài hạn chế nhất định. Một số ngoại lệ mà theo đó, thỏa thuận này có thể bị vô hiệu hoặc không thể thực hiện được bao gồm²⁴:

- NSDLĐ không tiết lộ các điều khoản hạn chế cạnh tranh trong một giao ước bằng văn bản trước khi NLD chấp nhận giao kết hợp đồng lao động.

- Khi hợp đồng lao động phát sinh hiệu lực muộn và NSDLĐ chỉ thông báo cho NLD biết về thỏa thuận sau khi NLD đã giao kết hợp đồng lao động.

- Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được ký kết sau khi NLD bắt đầu làm việc, trừ khi NSDLĐ có nghĩa vụ đối ứng với giao ước đó.

- Thu nhập hàng năm của NLD thấp hơn 1000 đô la.

- NLD bị sa thải trong khi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không bao gồm khoản bồi thường tương đương với mức lương cơ bản của NLD tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động cho toàn bộ quãng thời gian thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có hiệu lực thi hành và trừ đi các khoản tiền họ kiếm được từ các quan hệ lao động tiếp theo trong quãng thời gian thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có hiệu lực thi hành.

- Bất kỳ thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nào dài hơn 18 tháng sẽ được cho là không hợp lý và không thể thực thi. Các bên có thể bác bỏ giả định này bằng cách chứng minh thông qua bằng chứng rõ ràng và thuyết phục rằng thời hạn dài hơn 18 tháng

là cần thiết để bảo vệ hoạt động kinh doanh hoặc thiện chí của mình.

Trong khi đó, tại bang California, các quy định pháp luật sắp có hiệu lực sẽ cấm hoàn toàn các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động. Cụ thể, Dự luật Quốc hội 1076 (Assembly Bill 1076) quy định việc NSDLĐ đưa “điều khoản không cạnh tranh” vào hợp đồng lao động hoặc yêu cầu nhân viên ký kết thỏa thuận không cạnh tranh là bất hợp pháp. Điều 16600.1 của Dự luật nêu rõ: “Việc đưa điều khoản không cạnh tranh vào hợp đồng lao động hoặc yêu cầu NLD tham gia thỏa thuận không cạnh tranh mà không thỏa mãn ngoại lệ trong chương này là bất hợp pháp”. Đồng thời, “đối với NLD hiện tại và đối với NLD cũ được tuyển dụng sau ngày 01/01/2022, có hợp đồng bao gồm điều khoản không cạnh tranh hoặc những NLD được yêu cầu tham gia thỏa thuận không cạnh tranh không đáp ứng ngoại lệ của chương này, NSDLĐ phải thông báo cho NLD trước ngày 14/02/2024 rằng điều khoản không cạnh tranh hoặc thỏa thuận không cạnh tranh là vô hiệu”²⁵.

3.3. Pháp luật Trung Quốc

Pháp luật của Trung Quốc cho phép các bên trong quan hệ lao động được thỏa thuận với nhau những điều khoản hạn chế cạnh tranh thông qua việc ghi nhận rõ ràng thỏa thuận tại các Điều 23, 24 và 90 của Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc (Labor Contract Law of the People's Republic

²⁴ Revised Code of Washington (RCW), 49.62.020.

²⁵ Các trường hợp ngoại lệ được hiểu là các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực mua bán, sáp nhập doanh nghiệp, cũng như các vấn đề khác liên quan đến chuyển nhượng quyền lợi trong kinh doanh như rút tư cách thành viên khỏi công ty hợp danh, giải thể công ty trách nhiệm hữu hạn... Nói cách khác, trong lĩnh vực lao động, không có bất kỳ thỏa thuận nào rơi vào trường hợp ngoại lệ và trở nên hợp pháp.

China)²⁶. Cụ thể, Điều 23 quy định NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về những điều khoản về vấn đề bảo mật thông tin, cũng như giữ bảo mật liên quan đến quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ trong hợp đồng lao động giữa hai bên.

Tại nước này, những hạn chế được đặt ra trong các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không được mang tính tuyệt đối để tạo điều kiện thuận lợi cho cuộc sống của NLĐ và tránh vi phạm quyền tự do của họ. Điều 24 Luật Hợp đồng lao động của Trung Quốc quy định về đối tượng NLĐ có thể bị ràng buộc bởi thỏa thuận không cạnh tranh, cũng như phạm vi địa lý và thời hạn không cạnh tranh:

Thứ nhất, về phạm vi công việc bị hạn chế, NLĐ sẽ cam kết không làm cùng công việc hoặc tương tự công việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ ban đầu, hoặc tự thành lập doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh có cùng một loại sản phẩm của NSDLĐ ban đầu. Phạm vi công việc bị hạn chế thường phụ thuộc vào: (i) Lĩnh vực, ngành nghề, phạm vi kinh doanh của NSDLĐ, (ii) Bản chất, vị trí công việc của NLĐ, (iii) Khu vực của khách hàng hoặc đối tác của NSDLĐ; (iv) Khu vực mà NLĐ làm việc và thực hiện dịch vụ cho NSDLĐ.

Thứ hai, về chủ thể bị giới hạn trong thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, Điều 24 Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc quy định các chủ thể này bao gồm: Cán bộ quản lý cấp cao, chuyên viên kỹ thuật cấp cao và những NLĐ khác có nghĩa vụ bảo mật thông tin.

Thứ ba, giới hạn về thời gian, được tính từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động

đối với NSDLĐ cũ và không được kéo dài quá 02 năm.

Thứ tư, giới hạn về không gian. Giới hạn về không gian là phạm vi địa lý mà NLĐ không được thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ. Theo quy định tại Điều 24 Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc thì giới hạn về không gian sẽ tùy thuộc vào sự thỏa thuận của các bên, cũng như phạm vi hoạt động của NSDLĐ mà phạm vi không gian giới hạn có thể là trong phạm vi một khu vực, một quốc gia hay nhiều quốc gia trên thế giới. Phạm vi không gian giới hạn thường khó xác định và phụ thuộc vào nhiều yếu tố như lĩnh vực kinh doanh, quy mô của NSDLĐ, vị trí, bản chất công việc của NLĐ, khu vực có khách hàng hoặc đối tác của NSDLĐ...

Ngoài ra, pháp luật hợp đồng lao động còn quy định về khoản đền bù tài chính hàng tháng cho NLĐ trong khoảng thời gian thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có hiệu lực, sau khi hợp đồng lao động bị hủy bỏ hoặc chấm dứt. Thỏa thuận này được quy định rõ ràng trong tài liệu “Giải thích của Tòa án nhân dân tối cao về các vấn đề áp dụng pháp luật trong xét xử các vụ án tranh chấp lao động” (Interpretation of the Supreme People's Court on Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (I)) tại Trung Quốc từ Điều 36 đến Điều 40. Theo đó:

(i) Trường hợp các bên đã có thỏa thuận về hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động nhưng chưa thống nhất về khoản phí bồi thường kinh tế hàng tháng cho NLĐ, thì NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ trả cho NLĐ 30% mức lương bình quân trong 12 tháng của NLĐ và Tòa án có trách nhiệm hỗ trợ yêu cầu đó. Trường hợp 30% mức lương bình quân hàng tháng của NLĐ thấp hơn

²⁶ People's Republic of the China, *Labor Contract Law of the People's Republic of China*, http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm, truy cập ngày 24/1/2023.

mức lương tối thiểu chung tại nơi thực hiện hợp đồng thì phải tính theo mức lương tối thiểu tại nơi hợp đồng thực hiện.

(ii) Khi chấm dứt thỏa thuận không cạnh tranh, nếu NLĐ yêu cầu NSDLĐ trả thêm cho NLĐ ba tháng tiền bồi thường kinh tế theo thỏa thuận hạn chế cạnh tranh thì Tòa án phải có trách nhiệm hỗ trợ cho NLĐ.

Ngoài ra, trường hợp NLĐ vi phạm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh thì phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ và NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ không cạnh tranh theo thỏa thuận đã cam kết²⁷.

Nhìn chung, pháp luật của Trung Quốc có quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và cho phép NSDLĐ tiến hành cam kết với NLĐ. Tuy nhiên, các thỏa thuận đó phải được xem xét dựa trên tính hợp lý, tính công bằng và các khía cạnh pháp lý cơ bản khác như: Mục đích chính đáng, tính cần thiết của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, phạm vi công việc, thời gian, phạm vi địa lý bị hạn chế, chủ thể phải tiến hành cam kết thỏa thuận... Thỏa thuận này theo pháp luật Trung Quốc phải được lập thành văn bản, dưới dạng một điều khoản của hợp đồng lao động (HĐLĐ) và chịu sự điều chỉnh của Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc năm 2007.

4. Thực tiễn thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động tại Việt Nam

Dù pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định rõ ràng về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, nhưng trên thực tế đã xảy ra khá nhiều trường hợp NSDLĐ và NLĐ giao kết các thỏa thuận này.

Vụ việc thứ nhất: Năm 2010, Công ty Saitex và ông Ram từng là chuyên viên kỹ thuật của Công ty phát sinh tranh chấp liên quan đến khoản 2 Điều 3 HĐLĐ. Cụ thể, hai bên thỏa thuận: Trong thời hạn 01 năm kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, trừ khi có sự chấp thuận đặc biệt của Công ty Saitex bằng văn bản, ông Ram không được làm việc trực tiếp hay gián tiếp cho bất kỳ công ty hay cá nhân nào là đối thủ cạnh tranh của Công ty. Danh sách đối thủ cạnh tranh sẽ được cập nhật mỗi tháng bằng thông báo chung cho toàn Công ty. Sau khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, Ông Ram làm việc cho Công ty Vina - đối thủ cạnh tranh của Công ty Saitex. Công ty Saitex kiện ông Ram đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và vi phạm thỏa thuận tại khoản 2 Điều 3 HĐLĐ, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến bí mật công nghệ và hoạt động kinh doanh của mình. Công ty Saitex yêu cầu Tòa án buộc Ông Ram tuân thủ điều khoản cạnh tranh; buộc ông Ram nghỉ việc tại Công ty Vina và không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh của Công ty Saitex đến hết ngày 13/05/2011, trừ khi được sự chấp thuận bằng văn bản và chịu bồi thường thiệt hại cho Công ty Saitex.

Hướng giải quyết của Tòa án như sau: Theo Điều 26 và 29 HĐLĐ và Thông tư 21/2003/TT - BLĐTBXH, nội dung của thỏa thuận này không nằm trong phạm vi điều chỉnh của HĐLĐ. Do đó, sự thỏa thuận này không nằm trong phạm vi điều chỉnh của HĐLĐ. Sự thỏa thuận giữa Công ty và ông Ram tại khoản 2 Điều 3 của HĐLĐ là một dạng của giao dịch dân sự. Đây là một thỏa thuận hoàn toàn tự nguyện giữa ông Ram và Công ty, nếu ông Ram không đồng ý thì Công ty cũng không thể bắt buộc ông Ram ký thỏa thuận. Bên cạnh đó, Tòa án cho rằng, ông Ram là chuyên viên kỹ thuật nên có liên

²⁷ Điều 23 Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc năm 2007 và Điều 40 Giải thích của Tòa án nhân dân tối cao về các vấn đề áp dụng pháp luật trong xét xử các vụ án tranh chấp lao động.

quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh của Công ty và Công ty có quyền bảo vệ bí mật công nghệ kinh doanh của mình. Nếu NLĐ làm việc cho một công ty đối thủ thì Công ty Saitex sẽ bị thiệt hại khi bí mật kinh doanh của mình bị tiết lộ. Từ đó, Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu của Công ty Saitex buộc ông Ram phải tuân thủ điều khoản cạnh tranh theo khoản 2 Điều 3 HĐLĐ ký với Công ty Saitex và buộc ông Ram bồi thường thiệt hại cho công ty Saitex²⁸.

Vậy thỏa thuận giữa ông Ram và Công ty Saitex thực chất là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng BLLĐ năm 1994 có hiệu lực tại thời điểm đó không có quy định liên quan nên Tòa án đã nhận định đây là thỏa thuận dân sự.

Vụ việc thứ hai: Tháng 4/2012, Công ty cổ phần Tập đoàn Hoa Sen (HSG) cáo buộc ông Trung - Tổng giám đốc cũ của HSG vi phạm Bản cam kết chế độ trách nhiệm khi làm việc mà ông Trung đã ký. Điều 2.1 Bản cam kết quy định: *“Trong thời gian hiệu lực hợp đồng và trong vòng 36 tháng từ khi nghỉ việc tại Công ty, tôi không được phép: Cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật kinh doanh ra ngoài, không được phép hợp tác, sản xuất, kinh doanh, làm đại lý sử dụng tiết lộ thông tin về khách hàng, mật hàng, sản phẩm tương tự của Công ty cho bất kỳ tổ chức cá nhân nào nhằm phục vụ công việc riêng của cá nhân mà chưa được sự đồng ý bằng văn bản từ phía công ty”*²⁹. Sau khi nộp đơn từ chức ngày 18/4/2011, ông Trung

chuyển sang giữ chức Tổng giám đốc Công ty cổ phần Nam Kim kinh doanh cùng ngành với HSG. Theo Hội đồng quản trị HSG, ông Trung đã vi phạm thời hạn hạn chế 36 tháng trong Bản cam kết³⁰. Có thể thấy, Bản cam kết này thể hiện rõ nội dung hạn chế cạnh tranh của công ty với ông Trung rằng ông Trung không được làm việc, hợp tác với đối thủ cạnh tranh khác của HSG trong thời hạn 36 tháng. Vào thời điểm giao kết, HSG và ông Trung đều hiểu nội dung Bản cam kết này gồm việc hạn chế ông Trung không được làm việc cho đối thủ kinh doanh khác của HSG, nhằm bảo vệ bí mật kinh doanh, thông tin bí mật khác có giá trị kinh tế của HSG. Như vậy, Bản cam kết này cũng có căn cứ để được coi là một hình thức của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Hướng giải quyết của Tòa án như sau: Quan hệ lao động giữa hai bên chấm dứt từ ngày 20/9/2011 theo đề nghị từ NLĐ. Điều này phù hợp với khoản 3 Điều 37 BLLĐ hiện hành. Tòa không chấp nhận việc NLĐ yêu cầu công ty bồi thường do công ty chấm dứt HĐLĐ trái luật gần 1,5 tỉ đồng. Tòa yêu cầu ông Trung bồi thường thiệt hại 26 tỉ đồng liên quan đến các hợp đồng mua hàng; hoàn trả những khoản tiền tạm ứng và tiền nợ mua hàng ông Trung không thanh toán cho HSG; bồi thường những thiệt hại khác trong thời gian ông Trung điều hành HSG³¹.

²⁸ Bản án lao động sơ thẩm số 09/2010/LĐ-ST ngày 10/12/2010 của Tòa án nhân dân huyện Đức Hoà, tỉnh Long An.

²⁹ Thu Hương, *Hoa Sen và cựu CEO: Hai bên cùng kiện!*, Đầu tư chứng khoán Chuyên trang của Báo Đầu tư, 2012, <https://www.tinnhanhchungkhoan.vn/hoa-sen-va-cuu-ceo-hai-ben-cung-kiem-post30837.html>, công bố ngày 19/4/2012, truy cập ngày 17/01/2024.

³⁰ Tùng Nguyên, *Vụ lùm xùm giữa Tập đoàn Hoa Sen và cựu CEO tiếp tục "leo thang"*, Dân trí, 2012, <https://dantri.com.vn/kinh-doanh/vu-lum-xum-giua-tap-doan-hoa-sen-va-cuu-ceo-tiep-tuc-leo-thang-1335164440.htm>, công bố ngày 19/4/2012, truy cập ngày 17/01/2024.

³¹ Hoàng Yến, *Cựu CEO đòi trả 2 tỉ, công ty yêu cầu bồi thường ngược 1,7 tỉ*, Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh, 2012, <https://plo.vn/cuu-ceo-doi-tra-2-ti-cong-ty-yeu-cau-boi-thuong-nguoc-17-ti-post534128.html>, công bố ngày 23/7/2019, truy cập ngày 20/01/2024.

Vụ việc thứ ba: Năm 2018, trong vụ án giữa Công ty TNHH X và bà Đỗ Thị Mai Trang, cả Hội đồng trọng tài của Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) và Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đều chấp nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh³². Cụ thể, năm 2015, bà Trang ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng với Công ty TNHH Recess ở vị trí trưởng bộ phận tuyển dụng. Sau đó, bà Trang ký tiếp Thỏa thuận cam tiết lộ với Công ty Recess quy định: *“Trong thời gian 12 tháng sau khi chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc việc làm với Công ty Recess, không xét đến nguyên nhân chấm dứt HĐLĐ, NLD không được làm những công việc tương tự ở các doanh nghiệp có cùng lĩnh vực kinh doanh, các đối thủ cạnh tranh hoặc những đơn vị liên kết, đối tác của công ty, nếu vi phạm, NLD sẽ phải bồi thường”*. Ngày 01/01/2016, bà Trang ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng và nghỉ việc vào ngày 18/11/2016³³. Ngày 02/10/2016, Công ty phát hiện bà Trang đang làm việc cho doanh nghiệp kinh doanh cùng lĩnh vực nên đã lập vi bằng và khởi kiện tại VIAC, yêu cầu bà Trang bồi thường 03 tháng tiền lương vi phạm NDA. Sau đó, VIAC ra Phán quyết số 75/17 ngày 19/02/2018 buộc bà Trang bồi thường cho Công ty hơn 205 triệu đồng.

Bà Trang cho rằng, NDA là một phần không thể tách rời của HĐLĐ nên tranh chấp về NDA là tranh chấp lao động và

không thuộc thẩm quyền giải quyết của VIAC; đồng thời, thỏa thuận NDA hạn chế quyền được tự do lựa chọn việc làm của NLD nên vi phạm điều cấm của pháp luật Việt Nam. Từ đó, bà đã gửi đơn ra Tòa án có thẩm quyền để yêu cầu hủy phán quyết của Trọng tài.

Toà án đã bác bỏ toàn bộ yêu cầu của bà Trang, cụ thể:

(i) Về thẩm quyền giải quyết của VIAC: trong NDA, toà cho rằng, hai bên đã thỏa thuận chọn VIAC giải quyết tranh chấp phát sinh. Công ty Recess đang hoạt động thương mại nên theo khoản 2 Điều 2 Luật Trọng tài thương mại năm 2010 thì tranh chấp thuộc thẩm quyền giải quyết của trọng tài.

(ii) Về NDA vi phạm điều cấm của pháp luật Việt Nam: NDA không vi phạm Điều 35 Hiến pháp năm 2013, Điều 5 Bộ luật lao động năm 2012, Điều 9 Luật Việc làm năm 2013 về quyền làm việc, quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào của NLD. Bởi lẽ, khoản 2 Điều 3 BLDS quy định: *“Cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng”*. Tại thời điểm ký kết NDA, bà Trang có đầy đủ năng lực hành vi dân sự và tự nguyện; đồng thời, nội dung NDA không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội nên NDA có hiệu lực và phải được các bên tuân thủ.

Hiện nay, Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT đã được phát triển thành Án lệ số 69/2023/AL. Nhưng nội dung án lệ liên quan đến thẩm quyền của trọng tài thương

³² Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam, Phán quyết Trọng tài số 75/17 HCM ngày 19/02/2018; Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2018), Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT ngày 12/6/2018 về yêu cầu hủy phán quyết trọng tài.

³³ Mai Chi, *Cần trọng với “thỏa thuận bảo mật”*, Tạp chí Người lao động, <https://nld.com.vn/cong-doan/can-trong-voi-thoa-thuan-bao-mat-2018061819283911>, công bố ngày 19/6/2018, truy cập ngày 17/01/2024.

mai trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh chứ chưa giải quyết là liệu thỏa thuận không cạnh tranh trong lĩnh vực lao động có phù hợp với các quy định hiện hành và có phát sinh hiệu lực pháp lý hay không.

Liên quan đến vấn đề này, có hai luồng quan điểm khác nhau:

Quan điểm thứ nhất cho rằng, thỏa thuận không cạnh tranh có thể bị vô hiệu vì vi phạm quyền tự do làm việc của NLD. Quan điểm này dựa trên các quy định của Hiến pháp năm 2013, BLLĐ và Luật Việc làm năm 2013³⁴, NLD có quyền lựa chọn nơi làm việc, nghề nghiệp và không ai được phép hạn chế quyền này. Trong khi đó, thỏa thuận không cạnh tranh có nội dung hạn chế quyền trên. Mặc dù các bên tự nguyện ký kết thỏa thuận nhưng lại vi phạm điều cấm của luật, nên thỏa thuận bị tuyên vô hiệu.

Quan điểm thứ hai cho rằng, thỏa thuận không cạnh tranh là hợp pháp vì các bên đã tự nguyện ký³⁵. Quan điểm này được thể hiện trong Quyết định 755/2018/QĐ-PQTT, theo đó thỏa thuận không cạnh tranh là hợp pháp nếu các bên đã tự nguyện ký kết, NLD cũng có đầy đủ năng lực hành vi, hoàn toàn nhận thức rõ các quyền lợi và nghĩa vụ của mình và không bị ép buộc, lừa dối hay áp đặt ý chí. Nhưng quan điểm này chưa trả lời được các câu hỏi rằng, liệu thỏa thuận không cạnh tranh trong lĩnh vực lao động có vi phạm quyền tự do việc làm của NLD hay không, và nó có vô hiệu do vi phạm điều cấm của luật hay không, khi mà Hiến pháp 2013 đã quy định về quyền được tự do lựa

chọn nơi làm việc của NLD.

Sau đó không lâu, trong vụ án giữa Công ty U và ông Phan Thành B, cũng chính Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh lại không chấp nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh vì cho rằng nó xâm phạm đến quyền hiến định là quyền tự do làm việc của NLD³⁶.

Xem xét vấn đề dưới một khía cạnh khác, một trong những quan điểm rất thú vị được đặt ra là, liệu rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có phải là một thỏa thuận mang tính lao động để áp dụng các quy định của BLLĐ không, hay đây lại là một thỏa thuận mang tính dân sự theo nghĩa hẹp. Xét về hiệu lực của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, có thể thấy các thỏa thuận này vẫn có hiệu lực ngay cả sau khi quan hệ lao động chấm dứt. Dưới góc độ này, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ được xác định là một thỏa thuận mang tính dân sự theo nghĩa hẹp, và vì thế, các quy định liên quan đến quy tắc tự do thỏa thuận trong giao kết hợp đồng hoàn toàn có thể được áp dụng. Nói cách khác, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ được công nhận hiệu lực pháp lý nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện có hiệu lực và không thuộc các trường hợp vô hiệu theo quy định pháp luật.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có trả lời tương tự như sau: “*Tại khoản 2 Điều 17 BLLĐ 2012 quy định nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Điều 21 BLLĐ 2012 quy định*

³⁴ Trần Quốc Thái, *Khi An lệ 69 được áp dụng*, Tạp chí Kinh tế Sài Gòn Online, 2023, <https://thesaigontimes.vn/khi-an-le-69-duoc-ap-dung/>, công bố ngày 2/11/2013, truy cập ngày 27/01/2023.

³⁵ Trần Quốc Thái, *ttđđ*.

³⁶ Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Bản án số 420/2019/LĐ-PT ngày 15/5/2019 về việc tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động với đối thủ cạnh tranh.

NLĐ có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều NSDLĐ, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết. Tại khoản 11 Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định các nội dung hợp đồng lao động có các nội dung khác liên quan đến thực hiện nội dung mà hai bên thỏa thuận. Như vậy, nếu NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận điều khoản nêu trên nhằm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì hợp đồng lao động đó không vi phạm pháp luật³⁷. Nói cách khác, khi đã ký HĐLĐ và HĐLĐ đó có hiệu lực thì các bên có nghĩa vụ tuân thủ đầy đủ nội dung đã giao kết. Một điều cần lưu ý nữa là dù cho hiện nay BLLĐ năm 2012 đã hết hiệu lực và được thay thế bởi BLLĐ năm 2019, các quy định trên về nguyên tắc giao kết HĐLĐ vẫn không bị thay đổi³⁸.

Theo quan điểm của nhóm tác giả, các thỏa thuận không cạnh tranh này nên được xem là hợp pháp vì đây là một thỏa thuận mà các bên đã tự nguyện ký kết. Trong đó, NLĐ hoàn toàn có đầy đủ năng lực hành vi, nhận thức rõ các quyền lợi và nghĩa vụ của mình và không bị ép buộc, lừa dối hay áp

đặt ý chí. Hiện nay, Việt Nam chưa có quy định nào giới hạn phạm vi thỏa thuận của các bên để trở nên công bằng và không làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền được tự do lựa chọn nơi làm việc của NLĐ.

Tham khảo pháp luật các quốc gia trên thế giới mà nhóm tác giả đã phân tích, có thể thấy hiện nay xu hướng của pháp luật các nước là cho phép NLĐ và NSDLĐ được thỏa thuận và ký kết các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, tuy nhiên họ sẽ chỉ được thỏa thuận trong một giới hạn nhất định.

5. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động

Qua so sánh và phân tích một số quy định về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động của Hoa Kỳ và Trung Quốc, cũng như xem xét thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam về vấn đề này, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật của nước ta như sau:

Thứ nhất, cần có quy định về khái niệm của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động nhằm thống nhất cách hiểu và áp dụng pháp luật. Từ những phân tích ở trên, nhóm tác giả đưa ra khái niệm về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động như sau: “Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động là thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc NLĐ không tham gia vào quan hệ lao động hoặc không tự thành lập tổ chức kinh tế khác cạnh tranh với NSDLĐ, trong một khoản thời gian và không gian thỏa thuận”.

Thứ hai, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa NLĐ và NSDLĐ chỉ có hiệu lực nếu các thỏa thuận này đáp ứng đầy đủ các điều kiện về hình thức lẫn nội dung và

³⁷ Thỏa thuận trong hợp đồng lao động thế nào là không vi phạm?, Báo điện tử Chính phủ, [³⁸ Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động như sau: “1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; 2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”. Điều 19.1 Bộ luật này quy định về việc giao kết nhiều hợp đồng lao động: “Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết”.](https://baochinhphu.vn/thoa-thuan-trong-hop-dong-lao-dong-the-nao-la-khong-vi-pham-102275614.htm#:~:text=(Chinhphu.vn)%20E2%80%93%20N%E1%BA%BFu,kh%C3%B4ng%20vi%20ph%E1%BA%A1m%20ph%C3%A1p%20lu%E1%BA%ADt,công bố ngày 16/7/2020, truy cập ngày 27/01/2024.</p>
</div>
<div data-bbox=)

không thuộc các trường hợp vô hiệu theo quy định pháp luật. Cụ thể, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động cần được lập dưới hình thức văn bản để bảo vệ quyền lợi của các bên và làm bằng chứng nếu có tranh chấp về sau. Thỏa thuận bằng văn bản này có thể là một phần của hợp đồng lao động hoặc tách riêng. Hơn nữa, cũng cần có quy định về nội dung cơ bản của thỏa thuận như: Thông tin nhằm xác định đúng NSDLĐ, NLĐ; giới hạn về không gian, thời gian của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh; số tiền bồi thường hợp lý hay các khoản tiền hỗ trợ khác cho NLĐ... Nếu thỏa thuận vi phạm về hình thức, nội dung hoặc thỏa mãn nhưng vi phạm nguyên tắc cân bằng lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ thì nên bị vô hiệu, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thứ ba, cần đặt ra giới hạn của các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động. Cụ thể, các giới hạn này phải được thể hiện ở năm khía cạnh: (i) Chỉ chấp nhận thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong trường hợp cần thiết; (ii) Các công việc bị hạn chế phải mang tính “tương tự”; (iii) Chỉ giới hạn trong một thời gian nhất định; (iv) Chỉ giới hạn trong một không gian địa lý nhất định; và (v) Phải có đền bù tương xứng cho NLĐ. Trong đó, cần lưu ý rằng trường hợp cần thiết ở đây phải là trường hợp NLĐ có khả năng nắm giữ các bí mật, các kiến thức độc quyền của NSDLĐ. Các vị trí công việc đơn giản, nơi NLĐ không có cơ hội được tiếp xúc với các thông tin quan trọng của NSDLĐ thì không nên trở thành đối tượng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động. Đồng thời, khi xác định tính “tương tự” của công việc bị hạn chế, cần phải xem xét: (i) Lĩnh vực, ngành nghề, phạm vi kinh doanh của NSDLĐ và (ii) Bản chất, vị trí công việc của NLĐ.

Tuy nhiên, việc xác định không gian địa lý, thời gian địa lý nhất định và số tiền đền bù tương xứng nêu trên vẫn còn nhiều bất cập và khó khăn đối với không chỉ Việt Nam mà kể cả nhiều quốc gia trên thế giới. Nhóm tác giả đề xuất kiến nghị một vài cơ sở xác định những nội dung này như sau:

(i) Xác định không gian

Học hỏi kinh nghiệm từ Trung Quốc và xem xét điều kiện kinh tế - xã hội cũng như các yếu tố khác tại Việt Nam, để xác định phạm vi địa lý thuộc thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, theo quan điểm của nhóm tác giả cần phải: (i) Cân bằng được lợi ích chính đáng của NSDLĐ với quyền tự do làm việc, các quyền lợi chính đáng khác của NLĐ; (ii) Phải có khả năng cạnh tranh thực sự với NSDLĐ. Tuy nhiên phải thừa nhận rằng, việc xác định không gian địa lý trên thực tế thực sự không hề dễ dàng mà cần căn cứ tình tiết thực tế trong từng vụ án và cần bị hạn chế để không vượt quá mức cần thiết so với các lợi ích kinh tế cần được bảo vệ của NSDLĐ.

(ii) Xác định thời gian

Tại Việt Nam, Điều 23 BLLĐ³⁹ đã không đưa ra một thời gian cụ thể nào. Kế thừa kinh nghiệm từ tiểu bang Washington, Hoa Kỳ cũng như các điều kiện tại Việt Nam, nhóm tác giả kiến nghị khoảng thời gian giới hạn nhất định đối với NLĐ trong thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nên đảm bảo có hiệu lực tối thiểu là 12 tháng kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động. Bởi lẽ, đây là mức thời gian giới hạn trung bình so với các quốc gia, không quá ngắn hay quá dài và có thể bảo đảm quyền và lợi ích pháp của NLĐ và cả hiệu quả cạnh tranh NSDLĐ.

³⁹ Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.