

PHÁP LUẬT VỀ THỎA THUẬN KHÔNG LÔI KÉO TRONG LAO ĐỘNG - KINH NGHIỆM CỦA VƯƠNG QUỐC ANH VÀ GỢI MỞ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

ĐỖ HÀ ANH (*)
NGUYỄN VŨ THÀNH NAM (**)
PHẠM THÀNH LỰC (***)

Tóm tắt: Bài viết phân tích lý luận chung về thỏa thuận không lôi kéo trong lao động và điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận này theo pháp luật Vương quốc Anh. Trên cơ sở đó đưa ra một số gợi mở cho việc nghiên cứu, xem xét, hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa bảo vệ lợi ích kinh doanh hợp pháp của người sử dụng lao động và quyền tự do việc làm của người lao động.

Từ khóa: Pháp luật lao động của Vương quốc Anh; quan hệ lao động; thỏa thuận không lôi kéo.

Abstract: The article analyzes the general theoretical framework of non-solicitation agreements in employment and the conditions for their legal validity under United Kingdom law. On that basis, it proposes several implications for researching, reviewing and improving Vietnamese labour law in order to ensure a balance between protecting the legitimate business interests of employers and safeguarding employees' freedom of employment.

Keywords: United Kingdom labour law; labour relations; non-solicitation agreements.

Ngày nhận bài: 10/11/2025 Ngày biên tập: 05/01/2026 Ngày duyệt đăng: 19/01/2026

1. Khái quát về thỏa thuận không lôi kéo trong lao động

Trong kinh tế tri thức ngày nay, lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp ngày càng phụ thuộc vào các yếu tố “phi vật chất” như tài nguyên nhân lực chất lượng cao, quan hệ khách hàng, mạng lưới đối tác. Khi quan hệ lao động (QHLĐ) chấm dứt, nguy cơ người lao động (NLĐ) sử dụng các mối quan hệ này để lôi kéo khách hàng hoặc nhân sự của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trước đó trở thành mối quan tâm đáng kể trong thực tiễn quản trị doanh nghiệp.

Thỏa thuận không lôi kéo trong QHLĐ được hiểu là thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ mà theo đó, sau khi chấm dứt QHLĐ thì NLĐ cam kết không chủ động lôi kéo, mời chào hoặc thuyết phục khách hàng, đối tác hoặc NLĐ của NSDLĐ cũ nhằm phục vụ lợi ích của

minh hoặc của bên thứ ba. Về bản chất, đây là một dạng thỏa thuận hạn chế sau chấm dứt QHLĐ, song mức độ hạn chế hẹp hơn so với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, bởi không trực tiếp cấm NLĐ làm việc cho doanh nghiệp khác hoặc tự kinh doanh. Tuy nhiên, do tác động trực tiếp đến khả năng khai thác các mối quan hệ nghề nghiệp đã hình thành trong quá trình làm việc, loại thỏa thuận này vẫn tạo ra những ảnh hưởng đáng kể đối với NLĐ, NSDLĐ và thị trường lao động nói chung.

Thứ nhất, tác động đối với người lao động.

Nhìn chung, thỏa thuận không lôi kéo có thể tạo ra những tác động tiêu cực nhất định đối với NLĐ. Một là, thỏa thuận không lôi kéo hạn chế một phần khả năng khai thác quan hệ nghề nghiệp của NLĐ sau khi chấm dứt QHLĐ. Trong thực tiễn, nhiều NLĐ, đặc biệt là lao động trong lĩnh vực kinh doanh, dịch vụ, tư vấn... có xu hướng tìm kiếm công việc mới

(*) ThS; Trường Đại học Luật Hà Nội
(**), (***) Trường Đại học Luật Hà Nội

dựa trên chính mạng lưới khách hàng hoặc đồng nghiệp mà họ đã xây dựng trong quá trình làm việc trước đó. Điều này có thể làm giảm đáng kể lợi thế cạnh tranh cá nhân của NLĐ trên thị trường lao động, ngay cả khi họ vẫn được tự do làm việc trong cùng lĩnh vực ngành nghề. Sự hạn chế đối với các mối quan hệ nghề nghiệp có thể tạo ra “hiệu ứng ràng buộc mềm”, khiến NLĐ ngại việc “dịch chuyển” công việc dù không bị cấm cạnh tranh trực tiếp. *Hai là*, thỏa thuận không lôi kéo có thể ảnh hưởng gián tiếp đến thu nhập và triển vọng nghề nghiệp của NLĐ. Trong trường hợp NLĐ không được phép tiếp cận nhóm khách hàng hoặc đội ngũ nhân sự mà họ từng phụ trách, họ có thể phải mất nhiều thời gian hơn để xây dựng mạng lưới mới tại doanh nghiệp mới, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và thu nhập, đặc biệt đối với các vị trí dựa nhiều vào quan hệ cá nhân như bán hàng, môi giới hoặc tư vấn.

Tuy nhiên, so với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, thỏa thuận không lôi kéo ít xâm phạm quyền tự do việc làm hơn, bởi NLĐ vẫn có thể tiếp tục làm việc trong ngành nghề chuyên môn và vận dụng các kỹ năng, kinh nghiệm cá nhân không gắn với hành vi lôi kéo bị cấm. Chính đặc điểm này khiến nhiều học giả cho rằng thỏa thuận không lôi kéo là biện pháp “dung hòa” hơn giữa bảo vệ doanh nghiệp và quyền lợi của NLĐ.

Thứ hai, tác động đối với người sử dụng lao động.

Trên thực tế, thỏa thuận không lôi kéo thường được đề xuất và soạn thảo bởi NSDLĐ. Do đó, tác động của loại thỏa thuận này đối với NSDLĐ chủ yếu được nhìn nhận dưới góc độ bảo vệ lợi ích kinh doanh hợp pháp.

Một là, thỏa thuận không lôi kéo là công cụ hiệu quả để bảo vệ quan hệ khách hàng và sự ổn định nhân sự của NSDLĐ. Không giống thỏa thuận bảo mật thông tin vốn tập trung vào việc hạn chế tiết lộ thông tin (bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền sở hữu trí tuệ), thỏa thuận không lôi kéo trực tiếp ngăn chặn nguy cơ NLĐ trước đó sử dụng uy tín cá nhân và mối quan hệ đã được thiết lập trong thời gian làm việc cho doanh nghiệp để “chuyển dịch” khách hàng hoặc nhân sự sang doanh nghiệp mới. Trong nhiều trường hợp, thiệt hại lớn nhất đối

với doanh nghiệp không nằm ở việc mất bí mật công nghệ, mà ở việc mất khách hàng hoặc đội ngũ nhân sự chủ chốt...

Hai là, thỏa thuận không lôi kéo góp phần khuyến khích NSDLĐ đầu tư vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Khi nguy cơ “chảy máu” khách hàng và nhân sự được kiểm soát ở mức độ nhất định, NSDLĐ có động lực lớn hơn trong việc đầu tư đào tạo, chia sẻ thông tin và trao quyền cho NLĐ. Lập luận này tương đồng với các phân tích kinh tế học pháp luật cho rằng, các hạn chế hợp lý sau chấm dứt hợp đồng có thể giúp doanh nghiệp nội hóa lợi ích từ các khoản đầu tư vào vốn nhân lực...

Ba là, thỏa thuận không lôi kéo giúp giảm tình trạng lôi kéo nhân sự hàng loạt giữa các doanh nghiệp có sự cạnh tranh, đặc biệt trong các ngành có tính chuyên môn cao hoặc thị trường lao động hẹp. Đối với doanh nghiệp khởi nghiệp hoặc doanh nghiệp nhỏ, thỏa thuận này có thể đóng vai trò nhất định trong việc duy trì sự ổn định tổ chức trong giai đoạn đầu phát triển.

Thứ ba, đối với thị trường lao động và nền kinh tế.

Ở bình diện rộng hơn, tác động của thỏa thuận không lôi kéo đối với thị trường lao động và nền kinh tế mang tính hai mặt, song nhìn chung được đánh giá là ít tiêu cực hơn so với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Một là, thỏa thuận không lôi kéo có thể làm giảm mức độ linh hoạt của thị trường lao động, nhưng ở mức độ hạn chế. Việc cấm NLĐ chủ động tiếp cận một nhóm khách hàng hoặc nhân sự nhất định có thể làm chậm quá trình tái phân bổ lao động tối ưu trên thị trường. Tuy nhiên, do không cấm hành nghề hay làm việc cho đối thủ cạnh tranh nói chung, thỏa thuận này không tạo ra “hiệu ứng đóng băng” thị trường lao động mạnh, như Hiệp hội an ninh mạng quốc gia (NCA).

Hai là, ở chiều tích cực, thỏa thuận không lôi kéo góp phần bảo đảm cạnh tranh lành mạnh trên thị trường. Thông qua việc ngăn chặn hành vi lôi kéo mang tính chiếm đoạt, loại thỏa thuận này giúp duy trì sự công bằng trong cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, đồng thời khuyến khích cạnh tranh dựa trên năng lực thực chất thay vì khai thác các quan hệ hình thành từ doanh nghiệp khác.

2. Quy định của pháp luật Vương quốc Anh về thỏa thuận không lôi kéo trong lao động

Trên thế giới, pháp luật của Vương quốc Anh là hệ thống pháp luật có truyền thống lâu đời và phong phú về các thỏa thuận hạn chế sau chấm dứt QHLD, trong đó có thỏa thuận không lôi kéo.

Trong pháp luật của Vương quốc Anh, các thỏa thuận hạn chế hoạt động nghề nghiệp hoặc kinh doanh của cá nhân sau khi chấm dứt QHLD, bao gồm cả thỏa thuận không lôi kéo, được đặt dưới sự điều chỉnh của học thuyết hạn chế thương mại. Theo học thuyết này, mọi thỏa thuận có nội dung hạn chế thương mại hoặc tự do hành nghề đều mặc nhiên bị coi là vô hiệu, trừ khi bên được hưởng lợi từ sự hạn chế trong QHLD là NSDLĐ chứng minh được rằng sự hạn chế đó là cần thiết và hợp lý.

Nguồn gốc của học thuyết này được cho là xuất phát từ án lệ *Mitchel v Reynolds* (1711), trong đó Tòa án Hoàng gia Anh lần đầu tiên xác lập nguyên tắc phân biệt giữa các thỏa thuận hạn chế thương mại mang tính tuyệt đối (vô hiệu) và các thỏa thuận hạn chế có giới hạn hợp lý về thời gian, không gian hoặc đối tượng (có thể được công nhận). Cách tiếp cận này sau đó được phát triển và áp dụng nhất quán trong lĩnh vực lao động, đặc biệt đối với các điều khoản hạn chế sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với thỏa thuận không lôi kéo, học thuyết hạn chế thương mại thể hiện rõ quan điểm chính sách của pháp luật Vương quốc Anh: quyền tự do lao động và cạnh tranh là nguyên tắc, còn các hạn chế chỉ được chấp nhận như ngoại lệ có điều kiện. Do đó, “gánh nặng” chứng minh luôn thuộc về NSDLĐ khi yêu cầu tòa án công nhận hiệu lực của điều khoản không lôi kéo.

Thực tiễn xét xử tại Anh (*England*) và xứ Wales cho thấy tòa án chỉ công nhận hiệu lực của thỏa thuận không lôi kéo khi đáp ứng đồng thời hai nhóm điều kiện cơ bản.

Thứ nhất, phải tồn tại lợi ích kinh doanh hợp pháp của NSDLĐ cần được bảo vệ. Án lệ Anh không công nhận mục tiêu “ngăn cản cạnh tranh” nói chung là lợi ích hợp pháp. Thay vào đó, các lợi ích thường được thừa nhận

bao gồm: (i) Quan hệ khách hàng và uy tín thương mại; (ii) Sự ổn định của đội ngũ nhân sự chủ chốt, đặc biệt trong các lĩnh vực dựa nhiều vào quan hệ cá nhân hoặc chuyên môn cao. Đối với thỏa thuận không lôi kéo, lợi ích được bảo vệ chủ yếu không phải là bí mật kinh doanh thuần túy, mà là các mối quan hệ kinh doanh đã được thiết lập thông qua hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ hai, phạm vi hạn chế của thỏa thuận phải hợp lý và không vượt quá mức cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp đó. Tính hợp lý được đánh giá trên cơ sở tổng hợp nhiều yếu tố, bao gồm: thời hạn áp dụng sau khi chấm dứt QHLD; đối tượng bị hạn chế (khách hàng hoặc người lao động cụ thể); hành vi bị cấm (chỉ giới hạn ở hành vi “lôi kéo” mang tính chủ động). Điểm đáng chú ý trong pháp luật Anh là tòa án đặc biệt nhấn mạnh yếu tố “tailoring” - tức là điều khoản hạn chế phải được “thiết kế” phù hợp với vị trí công việc và mức độ tiếp xúc thực tế của NLĐ.

Cơ chế điều chỉnh và kiểm soát thỏa thuận không lôi kéo. Cách tiếp cận này cho phép pháp luật Vương quốc Anh đạt được sự cân bằng tương đối giữa hai mục tiêu: vừa bảo vệ quyền tự do lao động của NLĐ khỏi các hạn chế quá mức; vừa tránh việc phủ nhận toàn bộ ý chí hợp pháp của các bên trong trường hợp chỉ một phần thỏa thuận vượt quá giới hạn hợp lý. Đồng thời, cơ chế loại bỏ phần vô hiệu cũng góp phần khiến NSDLĐ có trách nhiệm soạn thảo điều khoản hạn chế một cách cẩn trọng và tương xứng.

3. Gợi mở đối với pháp luật lao động Việt Nam về thỏa thuận không lôi kéo từ kinh nghiệm của Vương quốc Anh

Trong thực tiễn tại Việt Nam, cùng với Thỏa thuận bảo mật (NDA) và NCA, các điều khoản không lôi kéo khách hàng và NLĐ khác đã xuất hiện ngày càng phổ biến trong hợp đồng lao động và các thỏa thuận liên quan. Cho đến nay, Bộ luật Lao động năm 2012 lần đầu tiên ghi nhận thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ tại khoản 2 Điều 23 và Bộ luật Lao động năm 2019 tiếp tục kế thừa quy định này tại khoản 2 Điều 21 và hướng dẫn tại Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH. Tuy nhiên, các quy định này chỉ

điều chỉnh NDA cho phép thỏa thuận hạn chế việc NLĐ tiết lộ các bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ mà chưa làm rõ vị trí pháp lý của các thỏa thuận hạn chế sau chấm dứt QHLD khác, trong đó bao gồm NCA thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động/hạn chế cạnh tranh hay thỏa thuận không lôi kéo. Do “thiếu vắng” khuôn khổ pháp lý rõ ràng, các điều khoản này có nguy cơ bị áp dụng tùy tiện, hoặc bị đánh đồng với NDA, NCA và bị coi là hạn chế quá mức quyền tự do việc làm của NLĐ. Thực tiễn giải quyết tranh chấp cho thấy, việc thiếu tiêu chí pháp lý cụ thể đã dẫn đến những cách hiểu và áp dụng không thống nhất của các cơ quan có thẩm quyền, làm gia tăng rủi ro pháp lý cho cả NLĐ và NSDLĐ.

Trong bối cảnh đó, việc tham khảo kinh nghiệm của Vương quốc Anh về thỏa thuận không lôi kéo mang lại một số gợi ý mở đối với Việt Nam như sau:

Thứ nhất, cần thừa nhận có điều kiện thỏa thuận không lôi kéo trong pháp luật lao động Việt Nam.

Kinh nghiệm của Vương quốc Anh cho thấy, việc thừa nhận các thỏa thuận hạn chế sau chấm dứt QHLD không đồng nghĩa với việc hy sinh quyền tự do lao động, mà là thừa nhận ngoại lệ có kiểm soát nhằm bảo vệ các lợi ích kinh doanh hợp pháp. Trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số, giá trị của doanh nghiệp ngày càng gắn với quan hệ khách hàng và nguồn nhân lực chất lượng cao, việc thiếu cơ chế pháp lý điều chỉnh thỏa thuận không lôi kéo có thể làm suy giảm khả năng bảo vệ các lợi ích này. Do Việt Nam thuộc hệ thống pháp luật thành văn, việc điều chỉnh thỏa thuận không lôi kéo nên được thực hiện thông qua quy định pháp luật cụ thể, thay vì hoàn toàn trông chờ vào thực tiễn xét xử. Cách tiếp cận này sẽ tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho các bên khi giao kết thỏa thuận, đồng thời giúp cơ quan giải quyết tranh chấp có căn cứ thống nhất khi đánh giá hiệu lực của điều khoản không lôi kéo.

Thứ hai, cần xác lập các điều kiện có hiệu lực nhằm bảo đảm cân bằng lợi ích.

Tương tự như pháp luật Vương quốc Anh, trọng tâm của việc điều chỉnh thỏa thuận không lôi kéo không nằm ở việc công nhận

hay cấm đoán tuyệt đối, mà ở việc đặt ra các điều kiện có hiệu lực chặt chẽ nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và quyền việc làm của NLĐ.

Một là, giới hạn về đối tượng NLĐ có thể bị ràng buộc. Không phải mọi NLĐ đều có khả năng gây tổn hại đến lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp thông qua hành vi lôi kéo. Pháp luật Việt Nam nên quy định theo hướng chỉ áp dụng thỏa thuận không lôi kéo đối với những NLĐ có mối quan hệ thực chất và trực tiếp với khách hàng hoặc đội ngũ nhân sự của doanh nghiệp, chẳng hạn như nhân sự quản lý, bán hàng, tư vấn hoặc các vị trí then chốt khác. Các vị trí này nên được xác định rõ trong văn bản nội bộ của doanh nghiệp hoặc thỏa ước lao động tập thể và được thông báo minh bạch cho NLĐ trước khi giao kết hợp đồng.

Hai là, giới hạn hợp lý về phạm vi hành vi, lĩnh vực và không gian áp dụng. Khác với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, thỏa thuận không lôi kéo chỉ nên giới hạn ở hành vi chủ động lôi kéo, chứ không ngăn cản NLĐ làm việc trong cùng lĩnh vực ngành nghề. Việc xác định “đối thủ cạnh tranh” hoặc “khách hàng bị bảo vệ” không nhất thiết phải được quy định chi tiết trong pháp luật lao động, mà có thể dẫn chiếu sang các tiêu chí của pháp luật cạnh tranh, như khái niệm thị trường liên quan trong Luật Cạnh tranh. Cách tiếp cận này phù hợp với kinh nghiệm của Vương quốc Anh về việc tòa án nhấn mạnh việc giới hạn điều khoản theo mối quan hệ thực tế mà NLĐ đã thiết lập.

Ba là, giới hạn về thời gian áp dụng. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, ngay cả đối với thỏa thuận không cạnh tranh vốn có mức độ hạn chế cao hơn: thời hạn áp dụng thường bị khống chế ở mức từ một đến hai năm. Đối với thỏa thuận không lôi kéo, pháp luật Việt Nam nên quy định thời hạn tối đa ngắn hơn, chẳng hạn không quá 12 tháng, nhằm bảo đảm quyền nhanh chóng tái hòa nhập thị trường lao động của NLĐ.

Thứ ba, cân nhắc nghĩa vụ “bù đắp” lợi ích của người sử dụng lao động.

Một điểm quan trọng trong kinh nghiệm của Vương quốc Anh là không bắt buộc NSDLĐ phải trả khoản bồi thường riêng cho NLĐ khi áp dụng thỏa thuận không lôi kéo,

mà để tòa án đánh giá tính hợp lý tổng thể của điều khoản. Tuy nhiên, ở Việt Nam, vị thế thương lượng của NLĐ thường yếu hơn nên việc cân nhắc quy định nghĩa vụ bù đắp lợi ích của NSDLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm tính công bằng và tự nguyện của thỏa thuận. Theo đó, pháp luật Việt Nam có thể quy định NSDLĐ có trách nhiệm trả cho NLĐ một khoản tiền tương xứng với nghĩa vụ bị hạn chế, đặc biệt trong trường hợp thỏa thuận không lỗi kéo có phạm vi rộng hoặc thời hạn tương đối dài. Cách tiếp cận này phù hợp với xu hướng bảo vệ NLĐ trong pháp luật lao động hiện đại và giúp giảm nguy cơ thỏa thuận không lỗi kéo bị sử dụng như công cụ “áp đặt” thay vì bảo vệ lợi ích hợp pháp./.

Tài liệu tham khảo:

1. Vũ Văn Phúc, “Cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại và nền kinh tế tri thức”, *Tạp chí Cộng sản (điện tử)*, https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/gop-y-du-thao-cac-van-kien-trinh-dai-hoi-xiii-cua-dang/-/2018/820152/view_content, 2020, truy cập ngày 21/12/2025.
2. Catherine L. Fisk, “*Working Knowledge: Trade Secrets, Restrictive Covenants in Employment, and the Rise of Corporate Intellectual Property, 1800-1920*”, *Hastings Law Journal*, no. 2, pp.441-449, 2001.
3. Starr, Evan P., J.J. Prescott, and Norman D. Bishara, “Noncompete Agreements in the U.S. Labor Force”, *Journal of Law and Economics*, vol. 64, no. 1, pp.53-84, 2021.
4. Orly Lobel, *Talent Wants to Be Free: Why We Should Learn to Love Leaks, Raids, and Free Riding*, Yale University Press, New Haven, pp.68-72, 2013.
5. Blake, H. M, “Employee Agreements Not to Compete”, *Harvard Law Review*, vol. 73, no. 4, pp.625-691, 1960.
6. Norman D. Bishara, “Fifty Ways to Leave Your Employer”, *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, no. 3, pp.751-795, 2011.
7. Marcoux, Y, “Covenants Not to Compete in Common Law”, *Les Cahiers de droit*, no. 2, pp.251-306, 1969.
8. 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 (304), tháng 12/2015, <https://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=208539>, truy cập ngày 25/12/2025.
9. Catherine L. Fisk, “*Working Knowledge: Trade Secrets, Restrictive Covenants in Employment, and the Rise of Corporate Intellectual Property, 1800-1920*”, *Hastings Law Journal*, no. 2, pp.441-449, 2001.
10. Norman D. Bishara, “Fifty Ways to Leave Your Employer”, *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, no. 3, pp.751-795, 2011.
11. Mayer Brown, *Restrictive Covenants (UK)*, London 2024.
12. Orly Lobel, *Talent Wants to Be Free: Why We Should Learn to Love Leaks, Raids, and Free Riding*, Yale University Press, New Haven, pp.68-72, 2013.
13. Nguyễn Nhật Ánh, Triệu Vũ Khánh, “Thỏa thuận không cạnh tranh và bảo mật thông tin giữa DN và NLĐ: Kinh nghiệm của Pháp, Mỹ và đề xuất cho Việt Nam”, *Tạp chí Luật sư Việt Nam (điện tử)*, <https://lsvn.vn/thoa-thuan-khong-canhh-tranh-va-bao-mat-thong-tin-giua-doanh-nghiep-va-nguoi-lao-dong-kinh-nghiem-cua-phap-my-va-de-xuat-cho-viet-nam-1716476020-a143933.html>, đăng ngày 24/5/2024, truy cập ngày 24/12/2025.
14. 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 12, 2021, tr.45-58.
15. Norman D. Bishara, “Fifty Ways to Leave Your Employer”, *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, no. 3, pp.751-795, 2011.
16. Mayer Brown, *Restrictive Covenants (UK)*, London, 2024.
17. Evan P. Starr, James J. Prescott, Norman D. Bishara, Noncompete Agreements in the U.S. Labor Force, *Journal of Law & Economics*, No. 1, 2021, tr.53-84.
18. Office of Economic Policy- U.S. Department of the Treasury, *Non-Compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications*, Washington D.C., 2016, tr.6-10.