

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA



BÀI TẬP LỚN MÔN PHÁP LUẬT VIỆT NAM ĐẠI CƯƠNG
ĐỀ TÀI:
BÀN VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH
TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (NCA)




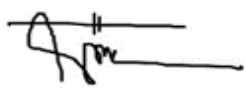
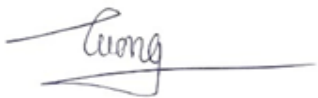

LỚP L07 – NHÓM 16 – HK241




Giảng viên hướng dẫn: ThS. LÊ MỘNG THO

Họ và tên	MSSV	Điểm BTL
Nguyễn Xuân Thái	2313104	
Ông Hiền Quý	2312899	
Nguyễn Văn Chung	2310361	
Nguyễn Văn Tuấn Hưng	2311350	
Nguyễn Viết Cường	2310401	
Phạm Công Võ	2313946	
Phạm Đăng Khoa	2311632	
Phạm Đình Hải	2310878	
Nguyễn Võ Yến Thanh	2313085	

Thành phố Hồ Chí Minh – 2024

BÁO CÁO PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ

STT	MSSV	Họ và tên	Nhiệm vụ	Tiến độ	Ký tên
1	2313104	Nguyễn Xuân Thái	Phần mở đầu, tổng hợp, chỉnh sửa bài làm	100%	
2	2312899	Ông Hiền Quý	Phần 1.2	100%	
	2310361	Nguyễn Văn Chung	Phần 1.3	100%	
4	2311350	Nguyễn Văn Tuấn Hưng	Phần 1.1	100%	
5	2310401	Nguyễn Viết Cường	Phần 2.2	100%	
6	2313946	Phạm Công Võ	Phần 2.1	100%	

7	2311632	Phạm Đăng Khoa	Phần 2.3	100%	
8	2310878	Phạm Đình Hải	Phần kết luận chung, chỉnh sửa bài làm	100%	
9	2313085	Nguyễn Võ Yến Thanh	Phần 2.4	100%	

NHÓM TRƯỞNG



NGUYỄN XUÂN THÁI

Sdt: 0788716879

Email: thai.nguyenxuan2005@hcmut.edu.vn

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Nhiệm vụ của đề tài	2
3. Kết cấu của đề tài:	2
CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (NCA).....	3
1.1. Khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....	3
1.1.1 Dưới góc độ lý luận.....	3
1.1.2. Dưới góc độ pháp lý.....	4
1.1.3. Sự tồn tại và ghi nhận của pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh theo pháp luật lao động Việt Nam:	5
1.1.4. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh với một số loại thỏa thuận đặc thù khác trong quan hệ lao động	6
1.2. Nội dung điều chỉnh của pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động	8
1.2.1. Về chủ thể của thỏa thuận	8
1.2.2. Về căn cứ phát sinh và thời hạn có hiệu lực của thỏa thuận	8
1.2.3. Về nội dung của thỏa thuận.....	8
1.2.4. Về hình thức và tính độc lập của thỏa thuận	9
1.3. Về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận	9
1.3.1. Điều kiện về đối tượng NLĐ chịu ràng buộc	9
1.3.2. Điều kiện về xác định NSDLĐ cạnh tranh.....	10
1.3.3. Điều kiện về thời gian ràng buộc.	10
1.3.4. Điều kiện về không gian ràng buộc.....	10
1.3.5. Điều kiện về nghĩa vụ tài chính của NSDLĐ.....	11
CHƯƠNG II. THỰC TIỄN XÉT XỬ, KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG	12
2.1. Quan điểm của Nhóm Nghiên Cứu về tranh chấp	12
2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành.....	25

2.2.1 Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019.....	25
2.2.2 Điều 2 Bộ luật Trọng tài thương mại 2010	28
2.3. Bình luận về quan điểm: “Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động vi phạm quyền tự do làm việc của người lao động”	29
2.4. Sơ tư tầm bản án	36
2.4.1. Bản án số 03/2023/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân Tỉnh Thanh Hoá ngày 10/01/2023 về yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động	36
2.4.2. Bản án số 02/2022/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân Thành phố Cần Thơ ngày 12/09/2022 về tranh chấp hợp đồng lao động và đòi tiền lương.....	37
PHẦN KẾT LUẬN.....	39
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	40

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay với những thành tựu tiên bộ vượt bậc về công nghệ và xã hội, nền kinh tế toàn cầu hóa đang phát triển một cách chóng mặt. Các doanh nghiệp ngày càng phát triển đồng thời với việc là họ phải cạnh tranh cực kì khốc liệt trong bối cảnh xã hội phát triển ngày nay, kéo theo đó là những mối lo ngại về tính bảo mật của các tài sản vô hình như bí mật kinh doanh, thông tin khách hàng, thông tin sản phẩm độc quyền hoặc sắp ra mắt khi những người lao động có thể chuyển sang làm việc cho đối thủ cạnh tranh và mang theo những thông tin mật này, gây thiệt hại lớn và làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến doanh nghiệp đó. Vì vậy để ngăn chặn hành động này, nhiều doanh nghiệp đã áp dụng các thỏa thuận không cạnh tranh (Non -Compete Agreement – NCA). Đây là cam kết mà người lao động đồng ý rằng sẽ không làm việc cho công ty đối thủ trong một khoảng thời gian nhất định sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đề tài này nghiên cứu song song hai lĩnh vực. Một là pháp luật lao động, tuy các điều khoản hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động được quy định rõ ràng đảm bảo quyền lợi cho người lao động mà không gây ảnh hưởng nhiều đến thời gian làm việc tự do của họ, hai là pháp luật, NCA được dùng để bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản khác theo quy định của pháp luật. Đối tượng nghiên cứu nhắm đến những người lao động và người sử dụng lao động. Nghĩa vụ của người lao động liên quan đến NCA, cụ thể, điều 2 luật chống cạnh tranh không lành mạnh quy định trách nhiệm tuân thủ các nguyên tắc tự do ý chí, bình đẳng, công bằng, thiện chí, đồng thời phải tuân thủ pháp luật và đạo đức kinh doanh. Như vậy, hành vi lôi kéo, dụ dỗ người lao động của đối thủ cạnh tranh nhằm chiếm đoạt bí mật kinh doanh của họ được xem là cạnh tranh không lành mạnh. Bên cạnh đó người sử dụng lao động, cụ thể là doanh nghiệp sẽ được bảo vệ quyền lợi hợp pháp, đề tài sẽ phân tích nhu cầu của doanh nghiệp trong việc áp dụng NCA và lợi ích lâu dài nếu áp dụng hợp đồng này.

Tuy thỏa thuận này mang lại nhiều lợi ích, nhưng song song với nó cũng là những tác động tiêu cực đến người lao động, khiến một số doanh nghiệp lớn đang phân vân trong việc áp dụng hợp đồng đó. Vậy nên, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu đề tài “Bàn về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động (NCA)” cho Bài tập lớn trong chương trình học môn Pháp luật Việt Nam Đại cương. Nhằm phân tích và đưa ra các giải pháp, kiến nghị để hoàn thiện pháp luật.

2. Nhiệm vụ của đề tài

Một là, làm rõ khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động (NCA) dưới góc độ lý luận và pháp lý.

Hai là, phân tích hiệu lực pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động (NCA).

Ba là, nghiên cứu thực tiễn xét xử, nhận thấy một số vấn đề pháp lý phát sinh liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh (NCA) trong quan hệ lao động từ những tranh chấp thực tế, từ đó đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật.

3. Kết cấu của đề tài:

Gồm 2 chương:

Chương 1 là cơ sở lý luận và pháp lý về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động. Chương này sẽ phân tích rõ khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động dưới góc độ lý luận, pháp lý, từ đó liên hệ với pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động ở Việt Nam. Phân tích sự khác biệt giữa hợp đồng này với các hợp đồng lao động đặc thù khác

Chương 2 là thực tiễn xét xử, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động. Chương này sẽ áp dụng các cơ sở lý luận pháp lý ở trên để áp dụng cho một vụ án xét xử cụ thể, đưa ra quan điểm của nhóm về tranh chấp hiện có, từ đó đưa ra những bất cập còn thiếu sót và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật đang hiện hành và những bản án tương tự.

CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (NCA)

1.1. Khái niệm thoả thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

1.1.1 Dưới góc độ lý luận

Đầu tiên, ta sẽ làm rõ nghĩa của từ “cạnh tranh”. Theo từ điển Tiếng Việt, “Cạnh tranh chỉ sự cố gắng giành phần hơn, phần thắng về mình giữa những người, những tổ chức hoạt động nhằm những lợi ích như nhau.”¹

Vì vậy nếu xét riêng về mảng cạnh tranh trong kinh doanh, ta có thể dễ dàng biết được “cạnh tranh” chính là quá trình mà các doanh nghiệp, tổ chức bán hàng cố gắng kiếm được nhiều lợi nhuận hơn đối phương trên cùng một thị trường sản phẩm. Đó có thể là những việc làm gia tăng sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, chất lượng dịch vụ, tối ưu trang thiết bị cần thiết nhằm mục đích kiếm được nhiều khách hàng hơn. Theo Luật Cạnh tranh Việt Nam 2018, “Cạnh tranh cũng được giải thích thông qua việc đưa ra những khái niệm về hành vi hạn chế cạnh tranh, hành vi cạnh tranh nhau không lành mạnh,... giữa các doanh nghiệp, tổ chức.”² Luật Cạnh tranh Việt Nam 2018 nhằm tạo ra môi trường kinh doanh công bằng, cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp.

Cùng với sự đẩy mạnh của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhu cầu mua bán càng tăng, dẫn đến sự cạnh tranh trong kinh doanh ngày càng lớn. Các doanh nghiệp bắt buộc phải đầu tư nhiều hơn về việc có được thêm các nguồn thông tin, dữ liệu cần thiết từ khách hàng, thị trường; hay việc thu thập các kiến thức, bí quyết, kinh nghiệm để nâng cao chất lượng sản phẩm, đó là những thông tin tuyệt mật của cả một doanh nghiệp. Tùy theo vị trí công việc của từng cá nhân, Người lao động (NLĐ) có thể biết được một số thông tin mật này. Vì vậy để tránh việc bị rò rỉ trong trường hợp NLĐ có thể tiết lộ cho

¹ Hoàng Phê. (2003). *Từ điển Tiếng Việt* (tr. 112). Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.

² Thư viện Pháp luật. (2018). *Luật Cạnh tranh* (Văn bản số 23/2018/QH14). Truy cập ngày 12 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Luat-can-h-tranh-345182.aspx>

các công ty khác cạnh tranh hay tự mình mở doanh nghiệp liên quan đến tính chất công việc mà NLD đã từng làm, các doanh nghiệp thường yêu cầu kí NCA (Non-compete agreement) với NLD trước khi làm việc. NCA là thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động, với việc NLD cam kết sau khi nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, NLD sẽ không tự mở hay tham gia vào một doanh nghiệp khác có cùng ngành nghề, thiên hướng hoạt động chung với chính doanh nghiệp mà NLD đã từng làm việc. Điều này giúp các doanh nghiệp đảm bảo được lợi ích, ngăn chặn những rủi ro cạnh tranh khi NLD không còn làm việc tại doanh nghiệp đó nữa.

1.1.2. Dưới góc độ pháp lý

Dưới góc độ pháp lý, Thỏa thuận không cạnh tranh là một trong những điều khoản trong hợp đồng lao động của doanh nghiệp và NLD. Tuy Thỏa thuận này đảm bảo quyền lợi cho doanh nghiệp tránh NLD sử dụng những tài liệu, thông tin mật cũng như tài sản trí tuệ riêng của doanh nghiệp để làm việc cho một công ty khác cạnh tranh, thế nhưng nó lại vi phạm vào quyền tự do lao động của NLD. Vì vậy để công nhận hợp pháp Thỏa thuận không cạnh tranh còn tùy thuộc vào những quy định, giới hạn đặt ra của từng quốc gia. Ví dụ như phải đặt nó trong khuôn khổ về phạm vi địa lý, phạm vi ngành nghề và thời gian hiệu lực nhất định (có thể trong thời hạn vài tháng đến vài năm). Trong đó, vẫn có một số quốc gia không công nhận thỏa thuận này rõ ràng vì có thể coi là vi phạm vào quyền tự do lao động. Hoặc, vẫn có một số quốc gia không cần thông qua thỏa thuận không cạnh tranh này, vì bí mật kinh doanh của doanh nghiệp có thể được bảo vệ thông qua Thỏa thuận không tiết lộ (NDA).

Như vậy, thỏa thuận không cạnh tranh vẫn chưa được công nhận một cách rõ ràng ở nhiều nước (kể cả Việt Nam), nó vẫn phải đặt ra nhiều giới hạn cũng như những quy định theo kèm để không những bảo vệ quyền lợi của doanh nghiệp mà còn cả quyền lợi của người lao động.

1.1.3. Sự tồn tại và ghi nhận của pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh theo pháp luật lao động Việt Nam:

Hiện nay Thỏa thuận không cạnh tranh (NCA) chưa được ghi nhận rõ ràng trong bất kỳ một văn bản pháp luật nào ở Việt Nam. Tuy nhiên, nó vẫn được đề cập gián tiếp nhằm ngầm hỗ trợ Thỏa thuận này thông qua các văn bản như:

Bộ luật Lao động 2019:

Bộ luật Lao động 2019 không bàn rõ ràng về Thỏa thuận không cạnh tranh, nhưng vẫn thông qua một số quy định nhằm đảm bảo bảo mật thông tin của doanh nghiệp, như trong điều 21: “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.”³

Luật sở hữu trí tuệ Việt Nam:

Luật sở hữu trí tuệ Việt Nam cũng không bàn rõ ràng về Thỏa thuận không cạnh tranh, nhưng cũng đề ra một số quy định liên quan đến việc Bảo hộ bí mật kinh doanh.

“Mục 7. ĐIỀU KIỆN BẢO HỘ ĐỐI VỚI BÍ MẬT KINH DOANH

Điều 84. Điều kiện chung đối với bí mật kinh doanh được bảo hộ

Bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng các điều kiện sau đây:

1. Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được;
2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó;
3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó

³ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Truy cập ngày 02 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được.

Điều 85. Đối tượng không được bảo hộ với danh nghĩa bí mật kinh doanh

Các thông tin bí mật sau đây không được bảo hộ với danh nghĩa bí mật kinh doanh:

1. Bí mật về nhân thân;
2. Bí mật về quản lý nhà nước;
3. Bí mật về quốc phòng, an ninh;
4. Thông tin bí mật khác không liên quan đến kinh doanh.”⁴

Qua đây các doanh nghiệp có thể kí với NLĐ một thỏa thuận Bảo vệ bí mật kinh doanh nhằm đảm bảo không bị tiết lộ thông tin mật của doanh nghiệp cho mục đích cạnh tranh.

1.1.4. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh với một số loại thỏa thuận đặc thù khác trong quan hệ lao động

Trước khi làm việc tại một doanh nghiệp, NLĐ có thể sẽ phải kí nhiều thỏa thuận khác không chỉ riêng Thỏa thuận không cạnh tranh, đó có thể là thỏa thuận không tiết lộ, thỏa thuận không lôi kéo. Vậy 3 loại Thỏa thuận này khác nhau như thế nào? Nhóm tác giả đã tìm hiểu và rút ra kết luận:

a. Thỏa thuận không cạnh tranh (Non-Compete Agreement)

Với việc ngăn chặn những hành vi của NLĐ làm việc cho doanh nghiệp cạnh tranh hoặc tự mình mở một doanh nghiệp liên quan đến ngành nghề của chính doanh nghiệp mà đã từng làm việc sau khi hết hợp đồng lao động, thỏa thuận không cạnh tranh thường được kí kết trước khi làm việc và chúng có hiệu lực ngay sau khi NLĐ nghỉ việc. Thỏa thuận này thường có giới hạn thời gian hiệu lực, tầm vài năm tùy vào quy định từng

⁴ Thư viện Pháp luật. (2005). *Luật Sở hữu trí tuệ 2005* (Văn bản số 50/2005/QH11). Truy cập ngày 12 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/So-huu-tri-tue/Luat-So-huu-tri-tue-2005-50-2005-QH11-7022.aspx>

doanh nghiệp trong hợp đồng. Phạm vi của Thỏa thuận không cạnh tranh : được giới hạn trong một vùng địa lý nhất định và các ngành nghề liên quan đến doanh nghiệp mà NLD đã từng làm việc.

b. Thỏa thuận không tiết lộ (Non-Disclosure Agreement - NDA)

Cũng là một thỏa thuận phổ biến trong kinh doanh, nhưng Thỏa thuận không tiết lộ tập trung vào việc tránh bị rò rỉ thông tin nhiều hơn, khác với Thỏa thuận không cạnh tranh với mục đích chính hạn chế cạnh tranh từ NLD. Vì vậy phạm vi của Thỏa thuận không tiết lộ khoanh vùng đối với các thông tin mà doanh nghiệp coi là tối quan trọng, là tài sản trí tuệ riêng. Chúng có hiệu lực ngay sau khi NLD ký thỏa thuận.

c. Thỏa thuận không lôi kéo (Non-Solicitation Agreement)

Thỏa thuận này được lập ra với mục đích đảm bảo NLD sau khi không còn làm việc sẽ không lôi kéo nhân viên, đồng nghiệp của chính doanh nghiệp mà NLD đã làm sang một doanh nghiệp khác cạnh tranh hoặc một doanh nghiệp do NLD tự thành lập.

Thời gian hiệu lực của Thỏa thuận không lôi kéo là khi NLD hết hợp đồng lao động, và thời hạn sẽ tùy thuộc vào điều khoản trong hợp đồng. Phạm vi của chúng sẽ là các nhân viên, nhà cung cấp mà NLD có mối quan hệ trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp mà NLD đã từng làm việc.

→ Như vậy, nhìn vào mục đích sử dụng, ta thấy ba loại Thỏa thuận này là khác nhau, tuy vậy chúng lại có mối liên hệ mật thiết nhằm đảm bảo những lợi ích cho một doanh nghiệp. Cả ba có thể được sử dụng cùng lúc nhằm đảm bảo toàn diện các tài sản quan trọng như thông tin, dữ liệu và nguồn nhân lực.

1.2. Nội dung điều chỉnh của pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.

Theo Bộ luật Lao Động khoản 2 điều 21: “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.”⁵

1.2.1. Về chủ thể của thỏa thuận

Qua những gì được trích trong Bộ luật Lao Động, thì ta có thể xác định được chủ thể của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động này bao gồm NLĐ (những người làm ở vị trí liên quan đến bí mật kinh doanh) và NSDLĐ (doanh nghiệp, công ty, tổ chức).

1.2.2. Về căn cứ phát sinh và thời hạn có hiệu lực của thỏa thuận

“Căn cứ phát sinh của thỏa thuận không cạnh tranh là để bảo vệ bí mật kinh doanh, các thông tin quan trọng của doanh nghiệp vì NLĐ có thể tiết lộ các thông tin cho các đối thủ cạnh tranh để thu lợi hoặc NLĐ sẽ thành lập hoặc tham gia vào một công ty kinh doanh cùng ngành.”⁶ Pháp luật có thể quy định điều kiện để thỏa thuận này có hiệu lực gồm sự tự nguyện, công bằng, phù hợp pháp luật và đạo đức giữa hai bên. Thời hạn có hiệu lực cũng được quy định rõ ràng, tránh trường hợp kéo dài quá mức ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ.

1.2.3. Về nội dung của thỏa thuận

Nội dung của thỏa thuận không cạnh tranh phải đảm bảo các yếu tố như phạm vi pháp lý, lĩnh vực kinh doanh bị hạn chế, thời hạn cấm cạnh tranh, và các quyền lợi của

⁵ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Truy cập ngày 02 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

⁶ Luật Dương Gia. (2024, 4 tháng 11). *Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động*. Truy cập ngày 04 tháng 11, 2024, từ <https://luatduonggia.vn/thoa-thuan-khong-canhh-tranh-trong-quan-he-lao-dong>

NLĐ trong khi thỏa thuận còn hiệu lực. Những nội dung này phải được quy định hợp lý và chặt chẽ nhằm đảm bảo quyền lợi của hai bên. Ngoài ra trong suốt quá trình nhằm tránh các tranh chấp phát sinh những thỏa thuận được thực hiện phải được làm rõ.

1.2.4. Về hình thức và tính độc lập của thỏa thuận

Thỏa thuận không cạnh tranh có thể tồn tại dưới hai dạng:

Thứ nhất, như là một điều khoản riêng biệt trong hợp đồng lao động giúp bảo vệ quyền lợi của công ty từ khi bắt đầu ký kết hợp đồng lao động. Thường quy định các việc NLĐ không được làm trong và sau khi rời công ty trong khoảng thời gian nhất định.

Thứ hai, như là một dạng hợp đồng độc lập so với hợp đồng lao động thường thấy ở các ngành có tính cạnh tranh cao. Một hợp đồng riêng biệt sẽ gồm nhiều các chi tiết hơn về các điều khoản.

1.3. Về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận

1.3.1. Điều kiện về đối tượng NLĐ chịu ràng buộc

Theo Bộ luật Lao Động Khoản 1 Điều 4: “1. 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 với người lao động về nội dung bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản khác theo quy định của pháp luật.”⁷ NSDLĐ cần phải nhìn nhận, đánh giá những cá nhân mà mình sẽ giao kết hợp đồng lao động. Nếu như họ nắm giữ những vị trí chủ chốt của công ty hoặc được nắm giữ những thông tin quan trọng, không dễ dàng có hay xây dựng được, thì những trường hợp này người sử dụng lao động có thể ra các điều kiện ràng buộc về bảo vệ bí mật của doanh nghiệp trong hợp đồng lao động dựa trên sự thỏa thuận với người lao động ký kết hợp đồng.

⁷ Thư viện Pháp luật. (2020). *Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung hợp đồng lao động*. Truy cập từ: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-10-2020-TT-BLĐTBXH-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-noi-dung-hop-dong-lao-dong-454406.aspx>

1.3.2. Điều kiện về xác định NSDLĐ cạnh tranh

Điều kiện này quy định rõ ràng ai là NSDLĐ cạnh tranh, một doanh nghiệp được coi là đối thủ cạnh tranh của người sử dụng lao động nếu có cùng ngành nghề kinh doanh và ngược lại, tức là các công ty mà NLĐ không được phép làm việc sau khi rời khỏi công ty hiện tại. Điều này giúp tránh những tranh chấp về việc NLĐ có vi phạm thỏa thuận hay không nhằm đảm bảo rằng thỏa thuận không cạnh tranh cụ thể và có thể thi hành được.

1.3.3. Điều kiện về thời gian ràng buộc

Về thời gian ràng buộc, không có khoảng thời gian cụ thể cũng như thời điểm bắt đầu áp dụng quy định hạn chế về thời gian. Điều này hoàn toàn do các bên tự thỏa thuận. Tuy nhiên, thời gian này thường được quy định rõ trong hợp đồng và phải phù hợp, không quá dài, để đảm bảo quyền tự do làm việc của NLĐ không bị hạn chế quá mức. Tham khảo pháp luật của một số quốc gia châu Âu (Đức, Pháp) và quốc gia châu Á điển hình là Trung Quốc thì thời gian hạn chế tối đa là 02 năm, nhằm đảm bảo cho NLĐ có điều kiện tìm kiếm việc làm mới nhanh hơn, đồng thời tạo cơ hội cho NSDLĐ tự thúc đẩy, cải tiến công nghệ, bí mật kinh doanh để phát triển tốt hơn. Mặt khác, pháp luật của một số quốc gia khác có sự phân biệt giữa NLĐ có chuyên môn cao (sau đây được gọi tắt là nhóm 1) và NLĐ không có chuyên môn cao (sau đây được gọi tắt là nhóm 2). Pháp luật Tây Ban Nha là một ví dụ điển hình, thời gian hạn chế tối đa là 02 năm cho những NLĐ thuộc nhóm 1 và là 06 tháng cho nhóm 2.

1.3.4. Điều kiện về không gian ràng buộc

Hạn chế về phạm vi không gian không được quy định trong pháp luật Việt Nam. Trong khi đó, đa số các quốc gia như Pháp, Trung Quốc, Nga đều quy định giới hạn về không gian là trên toàn bộ lãnh thổ quốc gia. Tuy nhiên, do sự khác nhau về điều kiện kinh tế – xã hội, trình độ dân trí... Việt Nam khó có thể quy định một phạm vi rộng như vậy vì sẽ gây khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm của NLĐ. Đồng thời, khi đưa ra

quy định hạn chế phạm vi lãnh thổ thì cần dựa trên tình hình hoạt động của NSDLĐ, cách thức tiến hành hoạt động kinh doanh, quy mô doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp tránh việc ràng buộc quá mức đối với NLĐ.

1.3.5. Điều kiện về nghĩa vụ tài chính của NSDLĐ

NSDLĐ có thể phải chịu trách nhiệm tài chính đối với NLĐ trong thời gian bị ràng buộc bởi thỏa thuận không cạnh tranh. Điều này có thể là khoản trợ cấp hoặc hỗ trợ tài chính để đảm bảo quyền lợi của NLĐ, bù đắp cho những hạn chế mà NLĐ phải chịu là cơ hội thăng tiến, mức lương cao, khen thưởng nếu thỏa thuận không cạnh tranh được thực hiện trong thời gian không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh khi hợp đồng lao động còn hiệu lực.

CHƯƠNG II. THỰC TIỄN XÉT XỬ, KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

2.1. Quan điểm của Nhóm Nghiên Cứu về tranh chấp.

** Vấn đề pháp lý trong tranh chấp trên:*

Tranh chấp giữa bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH X là một vụ việc phức tạp xoay quanh Thỏa thuận Bảo mật Thông tin và Không Cạnh tranh (NDA), cụ thể là về điều khoản không cho phép bà T làm việc cho các công ty cạnh tranh trong vòng 12 tháng sau khi kết thúc hợp đồng lao động đã đưa câu chuyện này vào vùng nhạy cảm của pháp lý. Tranh chấp này nổi bật bởi sự xung đột giữa lợi ích bảo mật kinh doanh của doanh nghiệp và quyền tự do lao động của người lao động – hai yếu tố thường xuyên đối đầu trong các thỏa thuận không cạnh tranh. Câu chuyện này đòi hỏi một cái nhìn toàn diện từ nhiều khía cạnh pháp lý trong bối cảnh pháp luật Việt Nam hiện hành, đặc biệt là dưới góc độ các nguyên tắc về quyền tự do nghề nghiệp của người lao động theo Luật Việc làm 2013. Sự việc còn trở nên quan trọng hơn khi tòa án và các hội đồng trọng tài phải xem xét việc liệu NDA có giới hạn quyền tự do nghề nghiệp của bà T một cách hợp lý và hợp pháp hay không. Những câu hỏi về sự công bằng, hợp lý trong việc áp đặt giới hạn lên người lao động, cũng như mức độ mà doanh nghiệp có thể dùng NDA để đảm bảo quyền lợi của mình, đều được xem xét kỹ lưỡng. Và đòi hỏi phải xem xét thật cẩn trọng, đa chiều về mặt pháp lý lẫn thực tiễn để không vi phạm quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Vụ tranh chấp giữa Công ty TNHH X và bà Đỗ Thị Mai T nổi bật với nhiều vấn đề pháp lý phức tạp, đòi hỏi sự phân tích sâu sắc để hiểu rõ các khía cạnh liên quan và những hệ quả đi kèm. Trước hết, tính hợp pháp của Thỏa thuận không cạnh tranh (NDA) giữa hai bên đã trở thành trọng tâm tranh cãi, khi bà T lập luận rằng thỏa thuận này vi phạm quyền lao động của mình theo Luật Việc làm 2013. Sự tự nguyện của bà T khi ký

NDA là điểm mấu chốt. Nếu bà ký kết mà không chịu áp lực hay bị lừa dối, NDA sẽ giữ nguyên hiệu lực. Tuy nhiên, cần xem xét liệu các điều khoản hạn chế quyền làm việc có vượt qua giới hạn hợp pháp của thỏa thuận lao động hay không. Vấn đề thứ hai là về thẩm quyền của Hội đồng Trọng tài trong việc giải quyết tranh chấp này. Bà T cho rằng tranh chấp liên quan đến NDA nên được phân xử tại Tòa án, không phải trọng tài, dẫn đến câu hỏi liệu Luật Trọng tài thương mại có áp dụng đúng đắn hay không. Điều này làm nảy sinh một cuộc tranh luận về quyền xét xử giữa hai bên, nhất là khi NDA, dù liên quan đến công việc, vẫn được ký kết như một thỏa thuận riêng biệt. Một khía cạnh pháp lý khác không kém phần quan trọng là quy trình tố tụng trọng tài. Bà T cho rằng Hội đồng Trọng tài đã vi phạm quy định về thời gian ban hành và gửi phán quyết. Nếu thực sự có sai sót, quy trình tố tụng sẽ bị ảnh hưởng và đặt dấu hỏi về tính hợp pháp của phán quyết trọng tài. Do đó, việc xem xét kỹ các quy định trong Luật Trọng tài thương mại và quy tắc VIAC là cần thiết để đảm bảo quy trình tố tụng được thực hiện đúng đắn. Cuối cùng, giá trị và tính xác thực của chứng cứ do Công ty TNHH X cung cấp là một yếu tố then chốt. Bà T nghi ngờ chứng cứ là giả mạo, vì thế việc xác minh nguồn gốc và độ tin cậy của chúng không chỉ quyết định kết quả tranh chấp mà còn thể hiện tính minh bạch của quy trình pháp lý.

Tóm lại, tranh chấp giữa Công ty TNHH X và bà Đỗ Thị Mai T đã nêu bật các vấn đề pháp lý quan trọng xoay quanh thỏa thuận không cạnh tranh, thẩm quyền trọng tài và quy trình tố tụng. Việc xem xét và giải quyết kỹ lưỡng từng khía cạnh pháp lý này không chỉ đảm bảo quyền lợi của các bên mà còn góp phần xây dựng một môi trường pháp lý minh bạch, công bằng, đặt nền móng cho việc giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả và chuẩn mực hơn trong tương lai.

** Quan điểm của Hội đồng Trọng tài về Tính Hợp Pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh:*

Trước hết, Hội đồng Trọng tài tại Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) đã có quyết định công nhận tính hợp pháp và hiệu lực pháp luật của Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NDA) giữa bà T và Công ty TNHH X. Quyết định này không đơn thuần là một phán quyết về hợp đồng, mà là một phân tích dựa trên nguyên tắc tự do cam kết và sự tự nguyện giữa các bên khi thiết lập thỏa thuận. Theo Điều 4 Bộ luật Dân sự 2005 (Nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận): *“Quyền tự do cam kết, thỏa thuận trong việc xác lập quyền, nghĩa vụ dân sự được pháp luật bảo đảm, nếu cam kết, thỏa thuận đó không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội. Trong quan hệ dân sự, các bên hoàn toàn tự nguyện, không bên nào được áp đặt, cấm đoán, cưỡng ép, đe dọa, ngăn cản bên nào. Cam kết, thỏa thuận hợp pháp có hiệu lực bắt buộc thực hiện đối với các bên và phải được cá nhân, pháp nhân, chủ thể khác tôn trọng.”*⁸ Hội đồng Trọng tài nhận định rằng, bà T đã ký NDA với Công ty TNHH X trong tình trạng hoàn toàn tự nguyện, với đầy đủ năng lực hành vi dân sự, không hề có yếu tố ép buộc hay gian dối. Điều này cho thấy, từ khía cạnh pháp lý, NDA là một thỏa thuận hợp lệ và có hiệu lực ràng buộc.

Hội đồng Trọng tài cũng đã nhấn mạnh rằng việc các bên tự nguyện lựa chọn Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) làm cơ quan giải quyết tranh chấp thể hiện sự đồng thuận rõ ràng trong việc tôn trọng thẩm quyền của hội đồng. Căn cứ Khoản 2, Điều 2, Luật Trọng tài thương mại quy định: *“Thẩm quyền giải quyết các tranh chấp của Trọng tài: Tranh chấp phát sinh giữa các bên trong đó ít nhất một bên có hoạt động thương mại.”*⁹ Công ty TNHH X, với tư cách là một thương nhân đã được đăng ký kinh

⁸ Thư viện Pháp luật. (2005). *Bộ luật Dân sự 2005* (Số hiệu 33/2005/QH11). Truy cập ngày 01/11/2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-Dan-su-2005-33-2005-QH11-2463.aspx>

⁹ Cục Thương mại Điện tử và Công nghệ thông tin. (2010). *Luật Trọng tài thương mại* [Luật]. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Luat-Trong-tai-thuong-mai-2010-108083.aspx>

doanh và hoạt động thương mại theo quy định của Luật Thương mại 2005, chính là đối tượng phù hợp để tham gia vào các thỏa thuận trọng tài. Do đó, việc giải quyết tranh chấp thông qua trọng tài thuộc thẩm quyền của Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) là hoàn toàn hợp lệ. Điều này đã được Hội đồng trọng tài xác nhận trong phiên họp diễn ra vào ngày 19 tháng 01 năm 2018, như được ghi nhận tại Phần A, trang 5 và Phần C, trang 6 của phán quyết. Theo quy định tại Luật Trọng tài Thương mại, thỏa thuận không cạnh tranh giữa bà T và Công ty TNHH X được coi là một thỏa thuận thương mại độc lập, điều này có nghĩa là tranh chấp phát sinh từ thỏa thuận này hoàn toàn thuộc thẩm quyền của VIAC. Nhờ đó, thỏa thuận không phải chịu sự điều chỉnh của Luật Lao động, tạo nên một căn cứ pháp lý vững chắc để Hội đồng Trọng tài bảo vệ tính hợp lệ của Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NDA).

Bên cạnh đó, Hội đồng Trọng tài đã tiến hành xem xét kỹ lưỡng quy trình tố tụng, đảm bảo tuân thủ đầy đủ các quy định pháp lý về thời hạn giải quyết tranh chấp. Bộ luật Dân sự 2015 quy định rằng các quyết định của Hội đồng Trọng tài mang tính chất chung thẩm, có nghĩa là nếu quy trình tố tụng được thực hiện đúng theo quy định, thì các phán quyết này sẽ có giá trị pháp lý cao và không thể bị phủ nhận. Sự tuân thủ nghiêm ngặt này không chỉ đảm bảo rằng Hội đồng Trọng tài đã đánh giá một cách chính xác tính hợp pháp của NDA mà còn khẳng định rằng quy trình xét xử được thực hiện một cách công bằng, minh bạch và khách quan. Điều này góp phần nâng cao niềm tin của các bên vào hệ thống trọng tài và tính hiệu lực của các phán quyết do Hội đồng Trọng tài đưa ra.

Cuối cùng, Hội đồng Trọng tài đã đi đến kết luận rằng Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NDA) không vi phạm các quy định của Luật Lao động. Cụ thể, điều này được xác định bởi thực tế rằng NDA chỉ giới hạn quyền tự do nghề nghiệp của bà T trong một phạm vi và thời hạn hợp lý, đảm bảo rằng không có sự áp đặt quá mức nào đối với quyền lợi cá nhân của bà. Thỏa thuận này không chỉ là một cam kết đơn thuần mà còn là kết quả của một quá trình thương thuyết tự nguyện, trong đó cả hai bên đều đồng ý về các

điều khoản một cách rõ ràng và minh bạch. Hội đồng Trọng tài khẳng định rằng điều khoản không cạnh tranh này được xây dựng với mục đích bảo vệ các lợi ích chính đáng của Công ty TNHH X, như việc bảo vệ thông tin nhạy cảm và giữ gìn vị thế cạnh tranh của công ty trên thị trường. Việc này không chỉ mang lại lợi ích cho Công ty TNHH X mà còn góp phần vào sự phát triển chung của môi trường kinh doanh, trong đó các doanh nghiệp có thể hoạt động một cách công bằng và hiệu quả.

Dựa trên những phân tích và lý do đã nêu, Hội đồng đã yêu cầu bà T thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho Công ty TNHH X, vì đã vi phạm các điều khoản trong thỏa thuận không cạnh tranh. Quyết định này không chỉ phản ánh sự tôn trọng đối với các cam kết đã được thiết lập giữa các bên mà còn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc duy trì một môi trường kinh doanh công bằng và minh bạch. Điều này gửi đi một thông điệp mạnh mẽ rằng các thỏa thuận hợp lệ phải được tôn trọng, và mọi hành vi vi phạm sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý tương ứng.

Tóm lại, theo Hội đồng Trọng tài, thỏa thuận không cạnh tranh giữa các bên có phát sinh hiệu lực pháp luật. Điều này được khẳng định dựa trên nguyên tắc tự do cam kết trong Bộ luật Dân sự, cho phép các bên tự nguyện thỏa thuận các điều khoản mà không vi phạm pháp luật hoặc đạo đức xã hội. Hơn nữa, thỏa thuận này được ký kết trong tình trạng không có yếu tố ép buộc và đã được công nhận là hợp lệ bởi Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC), đảm bảo tính khả thi và ràng buộc của nó. Do đó, thỏa thuận không cạnh tranh không chỉ hợp pháp mà còn có giá trị pháp lý cao, với các bên phải tuân thủ theo nội dung đã cam kết.

** Quan điểm của Hội đồng Xét xử về Tính Hợp pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh:*

Tòa án Nhân dân TP. Hồ Chí Minh cũng đã đưa ra phán quyết bảo vệ tính hợp pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NDA) giữa bà T và Công ty TNHH X, đồng thời bác bỏ yêu cầu của bà T về việc hủy bỏ phán quyết của Hội đồng Trọng tài. Tòa án công

nhận tính ràng buộc pháp lý của NDA, đồng ý với quan điểm của Hội đồng Trọng tài về tính hợp lệ của thỏa thuận này trong khuôn khổ pháp luật Việt Nam. Bằng cách xem xét kỹ lưỡng các yếu tố pháp lý và bối cảnh hợp đồng, tòa án đã đưa ra lập luận chi tiết để chứng minh rằng NDA hoàn toàn hợp pháp, minh bạch và không có dấu hiệu vi phạm quyền tự do nghề nghiệp của bà T.

Thứ nhất, tòa án đặc biệt nhấn mạnh vào yếu tố tự do cam kết và tự nguyện khi ký kết NDA. Theo kết quả phân tích, bà T đã ký NDA với Công ty TNHH X trong tình trạng hoàn toàn tự nguyện và có đầy đủ năng lực hành vi dân sự theo quy định pháp luật. Tòa án khẳng định rằng, trong quá trình ký kết, bà T không chịu bất kỳ sự ép buộc, lừa dối hay tác động bất hợp pháp nào từ phía Công ty TNHH X, và thỏa thuận được ký kết hoàn toàn dựa trên ý chí tự nguyện của bà. Điều này phản ánh tính hợp pháp và công bằng của NDA, đồng thời là cơ sở quan trọng giúp tòa án bác bỏ lập luận của bà T rằng NDA không hợp lệ. Theo quan điểm của tòa, khi NDA được ký kết đúng quy trình và trong tình trạng tự nguyện, nó sẽ có hiệu lực ràng buộc theo quy định pháp luật dân sự và các nguyên tắc tự do thỏa thuận.

Thứ hai, căn cứ vào Khoản 4, Điều 35 Luật Trọng tài thương mại quy định: *“Trường hợp bị đơn cho rằng vụ tranh chấp không thuộc thẩm quyền của Trọng tài, không có thỏa thuận trọng tài, thỏa thuận trọng tài vô hiệu hoặc thỏa thuận trọng tài không thể thực hiện được thì phải nêu rõ điều đó trong bản tự bảo vệ.”*¹⁰ Tòa án đã chỉ ra rằng, trong Bản Tự bảo vệ cũng như trong suốt quá trình tố tụng trọng tài, bà T không hề đưa ra bất kỳ phản đối nào đối với thẩm quyền của Hội đồng Trọng tài. Bà đã tiếp tục tham gia vào các phiên họp giải quyết tranh chấp mà không nêu lên ý kiến phản đối nào. Điều này có nghĩa là bà T đã tự đánh mất quyền phản đối về thẩm quyền của Hội đồng Trọng tài, như quy định tại Điều 13 của Luật Trọng tài thương mại và được hướng dẫn

¹⁰ Cục Thương mại Điện tử và Công nghệ thông tin. (2010). *Luật Trọng tài thương mại* [Luật]. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Luat-Trong-tai-thuong-mai-2010-108083.aspx>

bởi Điều 6 của Nghị quyết 01/2014/NQ-HĐTP. Hơn nữa, nếu bà T thực sự cảm thấy thỏa thuận này không hợp lý hoặc có vấn đề, bà hoàn toàn có cơ hội để bày tỏ ý kiến của mình ngay từ đầu. Việc không tận dụng cơ hội để yêu cầu hủy phán quyết trong quá trình tố tụng cho thấy sự đồng thuận ngầm của bà đối với tính hợp lệ của thỏa thuận này. Sự im lặng của bà không chỉ phản ánh sự chấp nhận các điều khoản mà còn củng cố tính hợp pháp của thỏa thuận, từ đó tạo ra một cơ sở vững chắc cho việc giải quyết tranh chấp trong khuôn khổ pháp lý hiện hành. Tòa án nhận định rằng sự im lặng của bà T trong thời gian đó đã dẫn đến việc bà mất quyền đòi hỏi hủy bỏ NDA sau này, dựa trên nguyên tắc "tự chịu trách nhiệm" trong quan hệ dân sự. Điều này nhấn mạnh rằng, trong mối quan hệ giữa các bên, việc tuân thủ thỏa thuận và các quy định pháp luật không chỉ là nghĩa vụ mà còn là cách thể hiện sự tôn trọng đối với cam kết đã ký. Thực tế này khẳng định rằng bà T đã tự nguyện chấp nhận điều kiện của NDA và không có lý do chính đáng để phản đối về sau, góp phần củng cố tính hợp pháp và ràng buộc của thỏa thuận này.

Cuối cùng, tòa án cũng khẳng định rằng NDA giữa bà T và Công ty TNHH X là một thỏa thuận độc lập với hợp đồng lao động và do đó thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật dân sự thay vì Luật Lao động. Theo tòa án, NDA được xây dựng để bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp trong lĩnh vực bảo mật thông tin kinh doanh, và hoàn toàn không liên quan đến các điều khoản của hợp đồng lao động giữa bà T và Công ty TNHH X. Vì thế, NDA này không bị ràng buộc bởi những quy định về quan hệ lao động và không vi phạm quyền tự do nghề nghiệp của bà T. Theo luật dân sự, tòa án cho rằng NDA có giá trị pháp lý độc lập và có hiệu lực ràng buộc đối với bà T. Nhờ tính minh bạch và phù hợp pháp luật này, NDA hoàn toàn đáp ứng được các quy định bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên trong quan hệ thương mại.

Với những lập luận trên, Tòa án Nhân dân TP. Hồ Chí Minh đã bác bỏ yêu cầu hủy bỏ NDA của bà T, khẳng định quyền lợi chính đáng của Công ty TNHH X và đồng thời yêu cầu bà T phải tuân thủ các điều khoản đã cam kết. Phán quyết này không chỉ củng

có giá trị pháp lý của NDA mà còn thiết lập một tiền lệ quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của doanh nghiệp thông qua các thỏa thuận không cạnh tranh, đồng thời đảm bảo tính cân bằng trong quan hệ lao động và thương mại.

** Bản chất của Thỏa thuận Không Cạnh tranh: Quan hệ Lao động hay Quan hệ Dân sự?*

Mặc dù hình thành trong bối cảnh quan hệ lao động, Thỏa thuận Bảo mật Thông tin và Không Cạnh tranh (NDA) giữa bà T và Công ty TNHH X mang bản chất của một thỏa thuận dân sự độc lập, mang tính bổ trợ cho hợp đồng lao động. Thỏa thuận này không ràng buộc về nghĩa vụ lao động hàng ngày mà tập trung bảo vệ các lợi ích kinh doanh của công ty ngay cả sau khi mối quan hệ lao động kết thúc. NDA đóng vai trò như một biện pháp để ngăn chặn nguy cơ tiết lộ bí mật thương mại, qua đó giúp công ty duy trì vị thế cạnh tranh trên thị trường. Theo các quy định của Luật Dân sự, những thỏa thuận bổ sung như NDA không thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Lao động vì nội dung của chúng vượt ra ngoài giới hạn của hợp đồng lao động thông thường. Hợp đồng lao động tập trung vào việc quy định quyền và nghĩa vụ của bà T trong suốt quá trình làm việc tại công ty, nhưng NDA lại điều chỉnh các hành vi của bà sau khi rời đi, nhằm ngăn ngừa nguy cơ tiết lộ bí mật thương mại. Đề phòng trường hợp bà T trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào các hoạt động cạnh tranh có thể gây ảnh hưởng tiêu cực đến lợi ích kinh doanh của công ty.

Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NDA) mà Công ty TNHH X áp dụng không nhằm trực tiếp điều chỉnh các quyền và nghĩa vụ trong quá trình làm việc của bà T, mà chủ yếu tập trung vào việc hạn chế khả năng tiết lộ hoặc sử dụng thông tin nhạy cảm sau khi bà rời khỏi công ty. Đây là một biện pháp bảo vệ cần thiết nhằm ngăn chặn việc thông tin mật bị lợi dụng bởi các đối thủ cạnh tranh hoặc sử dụng không đúng mục đích, điều này đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ lợi ích kinh doanh của công ty. NDA được thiết kế với những giới hạn cụ thể về thời gian và phạm vi áp dụng, điều này giúp tránh

việc áp đặt các cấm đoán vô lý có thể ảnh hưởng đến quyền tự do nghề nghiệp của người lao động. Thời hạn 12 tháng được áp dụng trong thỏa thuận, chẳng hạn, đã được cân nhắc kỹ lưỡng để không gây cản trở quá mức đến khả năng tìm kiếm công việc mới của bà T sau khi nghỉ việc. Khoảng thời gian này được xem là đủ hợp lý để Công ty TNHH X có thể bảo vệ bí mật thương mại của mình nhưng không làm tổn hại quyền lợi nghề nghiệp của bà T. Sự cân bằng giữa việc bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp và quyền lợi của người lao động thể hiện sự tuân thủ các quy định pháp luật và nguyên tắc công bằng trong kinh doanh. Thỏa thuận này không chỉ đảm bảo tính hợp pháp mà còn thể hiện sự khôn ngoan và thấu đáo trong việc thực thi các điều khoản sau khi bà T rời khỏi công ty. Điều này không chỉ giúp bảo vệ các tài sản trí tuệ và lợi thế cạnh tranh của Công ty TNHH X mà còn duy trì được một môi trường kinh doanh lành mạnh, nơi mà quyền tự do nghề nghiệp của người lao động được tôn trọng.

** Quan điểm của Nhóm Nghiên Cứu về Tính Hợp pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh:*

Nhóm Nghiên cứu đã đưa ra một góc nhìn sâu sắc về tính hợp pháp và ý nghĩa của thỏa thuận không cạnh tranh (NDA) giữa bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH X nhằm làm sáng tỏ những khía cạnh chính yếu và phức tạp của thỏa thuận này, dựa trên những nguyên tắc pháp lý và lợi ích bảo vệ quyền lợi của cả hai bên. Đầu tiên, nhóm nhấn mạnh rằng Thỏa thuận không cạnh tranh (NDA) là một *minh chứng rõ ràng cho nguyên tắc tự do thỏa thuận, được quy định trong Bộ luật Dân sự, được quy định trong Điều 3.2 và Điều 385 của Bộ luật Dân sự 2015*. Điều 3.2 nêu rõ: “2. 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.”¹¹ Đồng thời, Điều 385 định nghĩa: “*Hợp đồng là sự thỏa thuận giữa các bên về việc xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự.*”¹² Theo đó, mọi cá nhân và tổ chức đều có quyền tự do ký kết những thỏa thuận phù hợp với nhu cầu và lợi ích của mình, miễn là không vi phạm điều cấm của pháp luật hay trái đạo đức xã hội. Thỏa thuận giữa bà T và Công ty TNHH X đáp ứng các điều kiện này khi được ký kết một cách tự nguyện, thể hiện cam kết bảo vệ quyền lợi kinh doanh của công ty và tuân thủ những giới hạn hợp pháp. Mục tiêu chính của NDA là bảo vệ các lợi ích hợp pháp của Công ty TNHH X, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt trên thị trường lao động và kinh doanh ngày nay. Theo đó, NDA đóng vai trò thiết yếu, giúp doanh nghiệp phòng ngừa rủi ro rò rỉ thông tin mật và đảm bảo an toàn thông tin nội bộ.

Nhóm nghiên cứu tiếp tục khẳng định rằng NDA là một công cụ hợp pháp và thiết yếu nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng của Công ty TNHH X. Không chỉ được xem là phù hợp với các quy định pháp lý hiện hành, đặc biệt là Luật Cạnh tranh 2018, trong đó NDA còn đáp ứng yêu cầu thực tiễn của việc phòng ngừa và đối phó với cạnh tranh không lành mạnh trong môi trường kinh doanh ngày càng khốc liệt. Thực tế cho thấy, NDA không đơn thuần là một bản cam kết ràng buộc, mà còn là lá chắn hữu hiệu giúp Công ty TNHH X bảo vệ tài sản vô hình quý giá - những thông tin mật và bí quyết kinh doanh. Các dữ liệu này có thể không hiện hữu vật chất nhưng lại là nguồn lực quan trọng để doanh nghiệp duy trì lợi thế cạnh tranh và phát triển bền vững. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, khi các công ty đa quốc gia gia tăng đầu tư vào Việt Nam, quyền bảo vệ bí mật thương mại càng trở nên cấp thiết. Doanh nghiệp phải đối mặt với nguy cơ ngày càng lớn từ các đối thủ sẵn sàng khai thác thông tin mật để giành lợi thế, khiến cho việc bảo vệ các tài sản trí tuệ này không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là nhu cầu sống còn. NDA, với những điều khoản rõ ràng và cam kết bảo vệ thông tin sau khi quan hệ lao

¹¹ Thư viện Pháp luật. (2015). *Bộ luật Dân sự 2015 (Văn bản số 91/2015/QH13)*. Truy cập ngày [02/11/2024], từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015>

¹² Thư viện Pháp luật. (2015). *Bộ luật Dân sự 2015 (Văn bản số 91/2015/QH13)*. Truy cập ngày [02/11/2024], từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015>

động chấm dứt, trở thành phương tiện then chốt giúp Công ty TNHH X bảo vệ các dữ liệu quan trọng trước những rủi ro khai thác trái phép.

Bên cạnh đó, Thỏa thuận NDA đã được thiết kế với những giới hạn rõ ràng về thời gian và phạm vi áp dụng, nhằm giảm thiểu tối đa tác động đến quyền tự do lao động của bà T. Nhóm nghiên cứu ghi nhận rằng, mặc dù NDA có thể ảnh hưởng đến khả năng làm việc của bà T sau khi rời công ty, nhưng thời gian hạn chế 12 tháng được coi là hợp lý và vừa phải, phù hợp với các quy định trong nhiều hệ thống pháp luật quốc tế. Khoảng thời gian này không quá dài để tạo ra cản trở đáng kể cho bà T trong việc tìm kiếm công việc mới sau khi nghỉ, nhưng vẫn đảm bảo một khoảng bảo vệ thích hợp cho Công ty TNHH X trước nguy cơ cạnh tranh không lành mạnh. Nhờ có sự xác định cụ thể về thời gian và phạm vi áp dụng, thỏa thuận NDA đạt được sự cân bằng cần thiết giữa việc bảo vệ lợi ích doanh nghiệp và duy trì các quyền cơ bản của người lao động. Công ty TNHH X vừa có thể bảo vệ các thông tin kinh doanh nhạy cảm của mình khỏi nguy cơ bị sử dụng trái phép bởi đối thủ cạnh tranh, vừa không vi phạm các quyền làm việc cơ bản của bà T. Cách tiếp cận này phản ánh một nỗ lực nhằm tạo ra một thỏa thuận NDA có hiệu lực nhưng vẫn công bằng, trong đó sự bảo vệ quyền lợi của doanh nghiệp được thực hiện với những giới hạn hợp lý, đảm bảo người lao động có thể tiếp tục sự nghiệp của mình mà không bị ảnh hưởng quá lớn bởi các ràng buộc trong quá khứ.

Cuối cùng, nhóm nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh đến “ Nguyên tắc tự chịu trách nhiệm dân sự ” trong các quan hệ dân sự, một trong những nguyên tắc nền tảng để đảm bảo tính công bằng và trách nhiệm pháp lý của các bên trong mọi thỏa thuận. “ Về nguyên tắc, khi nghĩa vụ dân sự được xác lập hợp pháp thì các bên phải tự nguyện thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình. Trong trường hợp một bên vi phạm gây thiệt hại cho bên kia thì phải chịu trách nhiệm về hậu quả do hành vi vi phạm của mình gây ra, việc gánh chịu hậu quả pháp lý trong trường hợp đó gọi là trách nhiệm dân sự, là biện pháp cưỡng chế của Nhà nước được áp dụng đối với người vi phạm nghĩa vụ. Nếu trách nhiệm dân

sự phát sinh mà không tự nguyện thực hiện thì có thể bị cưỡng chế thực hiện theo quy định của pháp luật.”¹³ Đồng thời theo nhóm, bà T, trong suốt quá trình tố tụng tại Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC), đã không đưa ra bất kỳ phản đối nào đối với các điều khoản trong Thỏa thuận NDA, dù đã có cơ hội thực hiện việc này. Việc không sử dụng quyền phản đối của bà có thể hiểu rằng bà đã từ bỏ quyền yêu cầu hủy phán quyết về sau. Nguyên tắc này nhắc nhở các bên rằng khi đã tham gia thỏa thuận, họ cần tuân thủ và chịu trách nhiệm với các cam kết của mình, trừ khi có lý do đặc biệt hợp lý. Đây là yếu tố cốt lõi giúp đảm bảo tính nhất quán và hiệu lực của các thỏa thuận pháp lý. Theo quan điểm của nhóm nghiên cứu, việc bà T không phản đối NDA trong quá trình xét xử cho thấy một sự chấp thuận ngầm đối với các điều khoản của NDA, từ đó cũng được xem là sự đồng ý với toàn bộ nội dung mà Công ty TNHH X đã đặt ra. Điều này góp phần tạo nên tính ràng buộc pháp lý, và việc chấp thuận của bà T – dù là ngầm định – cũng được Hội đồng Trọng tài và Hội đồng xét xử thừa nhận. Chính điều này củng cố thêm tính minh bạch và nhất quán trong quá trình xét xử và ra phán quyết, giúp mọi tranh chấp được giải quyết công bằng và tránh những mâu thuẫn tiềm ẩn có thể phát sinh về sau.

Qua phân tích chi tiết, nhóm kết luận rằng NDA giữa bà T và Công ty TNHH X là một thỏa thuận hợp pháp, đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn pháp lý hiện hành. NDA không chỉ bảo vệ các lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp mà còn duy trì các quyền tự do cơ bản của người lao động ở mức hợp lý. Nhóm đồng ý rằng NDA mang lại sự cân bằng cần thiết giữa lợi ích của Công ty TNHH X và quyền lợi cá nhân của bà T, khi đặt ra giới hạn thời gian 12 tháng hợp lý cùng các quy định về phạm vi áp dụng rõ ràng. Tuy nhiên, để tạo cơ sở pháp lý vững chắc hơn và đảm bảo công bằng lâu dài cho cả doanh nghiệp và người lao động, nhóm kiến nghị rằng cơ quan lập pháp nên xem xét bổ sung các quy

¹³ Liên đoàn Luật sư Việt Nam. (2021, July 16). *Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự Việt Nam*. Liên đoàn Luật sư Việt Nam. Truy cập ngày 04/11/2024. <https://liendoanluatsu.org.vn/cac-nguyen-tac-co-ban-cua-phap-luat-dan-su-viet-nam/>

định chi tiết hơn về NDA vào Luật Lao động hoặc Bộ luật Dân sự. Các quy định này sẽ cung cấp hướng dẫn cụ thể về thời gian, phạm vi địa lý và các điều kiện áp dụng NDA, từ đó giúp ngăn chặn các tranh chấp phát sinh về sau, đồng thời tạo sự hài hòa giữa quyền tự do làm việc của người lao động và quyền bảo vệ lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp. Một khuôn khổ pháp lý rõ ràng không chỉ tăng cường tính hợp pháp của các NDA mà còn giúp nâng cao sự minh bạch và nhất quán trong các quan hệ lao động và dân sự, thúc đẩy một môi trường kinh doanh công bằng và bền vững hơn.

Tổng kết lại, vụ tranh chấp giữa bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH X không chỉ đơn thuần là một cuộc xung đột giữa lợi ích cá nhân và lợi ích doanh nghiệp, mà còn là một bức tranh phức tạp về pháp lý, thể hiện sự cần thiết phải cân bằng giữa quyền tự do làm việc của người lao động và quyền bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp trong một môi trường cạnh tranh khốc liệt. Thỏa thuận không cạnh tranh (NDA) đã được khẳng định là hợp pháp và có giá trị ràng buộc pháp lý, với những căn cứ vững chắc từ nguyên tắc tự do thỏa thuận, bảo vệ lợi ích chính đáng của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thiết lập các quy định rõ ràng và hợp lý để quản lý các thỏa thuận như NDA, tạo ra một môi trường làm việc công bằng và minh bạch hơn. Nhìn về tương lai, việc hoàn thiện khung pháp lý liên quan đến NDA không chỉ giúp doanh nghiệp bảo vệ thông tin và bí mật thương mại một cách hợp pháp mà còn đảm bảo quyền tự do nghề nghiệp của người lao động. Đây chính là chìa khóa để xây dựng những mối quan hệ lao động bền vững, nơi cả doanh nghiệp và người lao động đều có thể phát triển và đóng góp vào sự thịnh vượng chung của xã hội. Sự hòa hợp giữa quyền lợi của các bên sẽ không chỉ củng cố nền tảng pháp lý mà còn tạo nên một môi trường làm việc năng động và sáng tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành

2.2.1 Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019

Luật pháp Việt Nam về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động đã có những thay đổi đáng kể qua các thời kỳ.

Theo Bộ luật Lao động năm 1994, như sau:

“Điều 5.

1- Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.

2- Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức người lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

3- Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo Điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.”¹⁴

“Điều 29.

1- Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa Điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, Điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

2- Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn

¹⁴ Thư viện Pháp luật. (1994). *Bộ luật Lao động 1994* (Văn bản số 35-L/CTN). Điều 5. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-luat-Lao-dong-1994-35-L-CTN-38702.aspx>

chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung.

3- Trong trường hợp phát hiện hợp đồng lao động có nội dung nói tại Khoản 2 Điều này, thì Thanh tra lao động hướng dẫn cho các bên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Nếu các bên không sửa đổi, bổ sung thì Thanh tra lao động có quyền buộc hủy bỏ các nội dung đó.”¹⁵

Thỏa thuận không cạnh tranh có thể bị coi là vi phạm pháp luật vì hạn chế quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm của người lao động. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2012 và 2019 đã có những quy định mới về bảo vệ bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động, theo như (**Khoản 2 Điều 23**): “2. 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, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.”¹⁶ Cho phép thỏa thuận bằng văn bản về việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và bồi thường thiệt hại khi người lao động vi phạm.

Mặc dù vậy, thuật ngữ "thỏa thuận không cạnh tranh" vẫn chưa được đề cập trực tiếp trong luật, dẫn đến sự không thống nhất trong việc giải quyết các vụ án liên quan. Điển hình, vào năm 2018, trong vụ án giữa Công ty TNHH X và bà Đồ Thị Mai T, 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 tranh. Tuy nhiên, vào tháng 5 năm 2019, 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

¹⁵ Thư viện Pháp luật. (1994). *Bộ luật Lao động 1994* (Văn bản số 35-L/CTN). Điều 29. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-luat-Lao-dong-1994-35-L-CTN-38702.aspx>

¹⁶ Thư viện Pháp luật. (2012). *Bộ luật Lao động 2012* (Văn bản số 10/2012/QH13). Khoản 2 Điều 23. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx>

thỏa thuận không cạnh tranh vì cho rằng nó xâm phạm đến quyền hiến định là quyền tự do làm việc của người lao động.

Sự thiếu rõ ràng trong luật và thiếu hướng dẫn cụ thể từ Tòa án nhân dân tối cao đã tạo ra những bất cập và tranh cãi về hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh. Điều này đòi hỏi cần có sự hoàn thiện hơn nữa về mặt pháp lý để đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

Qua nghiên cứu và tìm hiểu nhóm tác giả thấy phần lớn các thỏa thuận không cạnh tranh bị vi phạm đến Điều 5 Bộ luật Lao động 2019. Từ đó gây ra những mâu thuẫn, quan điểm khác nhau của các cơ quan xét xử dẫn đến các kết quả xét xử khác nhau.

Vì vậy, theo nhóm nghiên cứu nên giới hạn lại việc tự do tìm việc ở khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động khi có các hợp đồng thỏa thuận, thỏa ước đã được ký trước đó. Cụ thể nhóm nghiên cứu được bổ sung như sau:

Điều 5 khoản 1 Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp mà không vi phạm các thỏa thuận đã ký trước đó; học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình;

tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

2.2.2 Điều 2 Bộ luật Trọng tài thương mại 2010

Trong thời kỳ hội nhập quốc tế thì giao dịch xuyên biên giới ngày càng phổ biến hơn. Theo đại biểu đại biểu Vũ Tiến Lộc “Giao dịch xuyên biên giới giữa các quốc gia trên 90% và các tranh chấp được xử lý thông qua phương thức trọng tài.”¹⁷ Thì chúng ta nhận thấy rằng phương thức trọng tài ngày càng trở nên quan trọng và được sử dụng rộng rãi. Tuy nhiên, những thẩm quyền cụ thể của trọng tài còn chưa đc làm rõ tại điều 2 Bộ luật Trọng tài thương mại 2010.

“Điều 2 Bộ luật Trọng tài thương mại 2010

1. Tranh chấp giữa các bên phát sinh từ hoạt động thương mại.
2. Tranh chấp phát sinh giữa các bên trong đó ít nhất một bên có hoạt động thương mại.
3. Tranh chấp khác giữa các bên mà pháp luật quy định được giải quyết bằng Trọng tài.”¹⁸

Ta thấy thẩm quyền của các trọng tài thương mại hầu hết xoay quanh cụm từ “Hoạt động thương mại”. Tuy nhiên trong bộ luật trọng tài thương mại là không nêu rõ khái niệm hoạt động thương mại bao gồm những gì. Chính vì vậy, từ đây đã nảy sinh những nguồn ý kiến cho rằng, khái niệm “hoạt động thương mại” theo quy định của Luật thương mại 2005 “hoạt động thương mại gồm các hoạt động nhằm mục đích sinh lời,

¹⁷ Minh Hùng. (2024). *Sửa đổi luật trọng tài thương mại, đáp ứng yêu cầu phát triển cộng đồng doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế*. Truy cập từ: <https://quochoi.vn/vanphongquochoi/tochucdangtoanthe/>

¹⁸ Chính phủ. (2024). *Nghị định số 68/2024/NĐ-CP về quản lý và sử dụng tài sản nhà nước*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=98345>

bao gồm mua bán hàng hóa, cung cấp dịch vụ, đầu tư, xúc tiến thương mại và các hoạt động nhằm mục đích sinh lời khác”... Cách hiểu này rất hợp lý, song khái niệm này chỉ được hiểu trong khuôn khổ của Luật thương mại 2005 nên đã gây ra nhiều sự nhầm lẫn

Nếu chúng ta hiểu “Hoạt động thương mại” theo luật thương mại năm 2005 thì sẽ tạo ra nhiều cách hiểu tại Khoản 2 Điều 2 của Luật TTTM về “tranh chấp phát sinh trong đó ít nhất một bên có hoạt động thương mại”. **Cách hiểu thứ nhất:** Chỉ cần một bên trong tranh chấp có hoạt động thương mại, bất kể lĩnh vực tranh chấp là gì, thì trọng tài có thể giải quyết. Điều này bao gồm cả tranh chấp lao động. **Cách hiểu thứ hai:** Chỉ những tranh chấp phát sinh trực tiếp từ hoạt động thương mại mới thuộc thẩm quyền của trọng tài, không bao gồm các lĩnh vực khác như lao động hay hôn nhân gia đình.. Trên thực tế, có rất nhiều quan hệ trong đó một bên có hoạt động thương mại, còn bên kia không có hoạt động thương mại nhưng không rõ có thuộc thẩm quyền của trọng tài hay không?

Do đó, theo nhóm tác giả nhận thấy cần phải bổ sung thêm định nghĩa cụ thể hơn khái niệm “Hoạt động kinh doanh” trong Bộ luật Trọng tài thương mại 2010.

Qua việc tham khảo nhiều tài liệu về thẩm quyền của trọng tài trong Luật của các nước phát triển như. Nhóm tác giả đưa ra phương án định nghĩa “Hoạt động thương mại là các hoạt động do cá nhân, tổ chức thực hiện nhằm mục đích sinh lợi thông qua việc mua bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ, đầu tư, thương mại, sản xuất và các hoạt động khác có tính chất tương tự.” Và ở khoản 2 nhóm tác giả đồng tình với cách hiểu. **Cách hiểu thứ nhất:** Chỉ cần một bên trong tranh chấp có hoạt động thương mại, bất kể lĩnh vực tranh chấp là gì, thì trọng tài có thể giải quyết. Điều này bao gồm cả tranh chấp lao động.

2.3. Bình luận về quan điểm: “Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động vi phạm quyền tự do làm việc của người lao động”

Theo điều 35 của Hiến pháp năm 2013 có đề cập đến vấn đề quyền định tự do việc làm:

- “1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.*
- 2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi.*
- 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu.”¹⁹*

Đồng thời theo khoản 1 điều 5 của Bộ luật lao động có khẳng định quyền tự do việc làm của người lao động:

“a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

¹⁹ Thư viện Pháp luật. (2013). *Hiến pháp năm 2013* (Văn bản số 215627). Điều 35. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx>

e) Đình công;”²⁰

Bên cạnh đó điều 10 của Bộ luật lao động đã về quyền làm việc của người lao động:

“1. Được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.”²¹

Theo khoản 23 Điều 4 của luật Sở hữu trí tuệ định nghĩa từ “Bí mật kinh doanh” nhằm làm cơ sở để doanh nghiệp có thể đưa ra điều khoản về thỏa thuận không cạnh tranh.

“23. Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh.”²²

Đồng thời để làm rõ hơn cơ sở để doanh nghiệp có thể căn cứ vào đó mà có thể thành lập một thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực thì trong điều 84 luật Sở hữu trí tuệ có nêu:

“1. Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được;

2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó;

3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó

²⁰ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Khoản 1 Điều 5. Truy cập từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

²¹ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Điều 10. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

²² Thư viện Pháp luật. (2005). *Luật Sở hữu trí tuệ* (Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-VPQH-2019). Khoản 23 Điều 4. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/So-huu-tri-tue/Van-ban-hop-nhat-07-VBHN-VPQH-2019-Luat-So-huu-tri-tue-nam-2005-424231.aspx>

không bị bóc lột và không dễ dàng tiếp cận được.”²³

Trong khoản 2 điều 21 của Bộ Luật lao động có quy định liên quan đến người lao động về vấn đề bảo vệ bí mật doanh nghiệp, bí mật công nghệ của doanh nghiệp:

“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.”²⁴

Bên cạnh đó theo điều 15 của Bộ Luật lao động có đề cập quy định khi nguyên tắc khi ký hợp đồng thỏa thuận không cạnh tranh:

“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.”²⁵

Luật đã quy định rõ cơ sở pháp lý về vấn đề bảo vệ bí mật doanh nghiệp, bí mật công nghệ nhằm bảo vệ doanh nghiệp nhưng về khía cạnh hiệu lực pháp lý của Thỏa thuận không cạnh tranh thì Luật chưa quy định rõ. Vấn đề của nhà làm luật cần là sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện luật nhằm giúp việc người sử dụng lao động khỏi những hành vi vi phạm pháp luật gây ảnh hưởng đến doanh nghiệp nhưng vẫn dựa trên cơ sở bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động đồng thời giúp những điều khoản trở nên dễ tiếp cận hơn.

Theo bản án số 03/2023/LĐ-PT, “Trong vụ việc này là giữa ông D là kỹ thuật viên thuộc đội kỹ thuật dự án và công ty Cổ phần công nghệ TT (viết tắt là công ty TT).

²³ Thư viện Pháp luật. (2005). *Luật Sở hữu trí tuệ* (Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-VPQH-2019). Điều 84. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/So-huu-tri-tue/Van-ban-hop-nhat-07-VBHN-VPQH-2019-Luat-So-huu-tri-tue-nam-2005-424231.aspx>

²⁴ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Khoản 2 Điều 21. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

²⁵ Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Điều 15. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

Ông D đã được giao thực hiện công việc bên Công ty TNHH lọc hóa dầu NS và đồng thời được ký một hợp đồng cam kết bảo mật thông tin không cạnh tranh vào ngày 30/09/2019 nói rằng ông D có nghĩa vụ “Bảo mật thông tin. Tuân thủ và cam kết thực hiện đúng, đủ các thỏa thuận, điều khoản đã ký với Công ty trong Thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin không cạnh tranh.” Và “Trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày thôi không còn là nhân viên của Công ty, không làm việc hoặc cộng tác cho bất kỳ cá nhân/đơn vị/doanh nghiệp/công ty dưới bất kỳ hình thức nào để làm việc hoặc thực hiện bất kỳ dự án nào tại nhà máy Công ty TNHH Lọc hóa dầu NS.”. Cho đến ngày 01/03/2021, ông D nghỉ việc tại Công ty TT và trúng tuyển Công ty lọc dầu NS vào ngày 15/06/2021. Công ty TT đã tố ông D vi phạm hợp đồng và yêu cầu bồi thường 251.800.000đ. Trong bản án này, tòa nhận định trong vụ việc này, thỏa thuận giữa ông D và Công ty TT đã ký kết không phù hợp với quy định tại điều 35 của Hiến pháp về quyền lựa chọn nghề nghiệp, trái với quy định tại Điều 5, Điều 10 của luật Lao động về quyền tự do lựa chọn việc làm nên thỏa thuận không có hiệu lực.”²⁶

Bản án số 09/2010/LĐ-ST, ngày 10/12/2010 “Vụ việc tranh chấp hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân huyện Đức Hòa, tỉnh Long An thấy rằng tại khoản 2 Điều 3 của hợp đồng lao động giữa Công ty Saitex và ông Ram có quy định điều khoản cấm cạnh tranh nhưng lại không đưa ra giới hạn không gian cụ thể mà chỉ xây dựng một danh sách các đối thủ cạnh tranh, danh sách này sẽ được cập nhật mỗi tháng bằng thông báo chung cho toàn Công ty. Cũng trong điều khoản này, ông cam kết không trực tiếp hay gián tiếp làm việc cho bất kỳ công ty hoặc cá nhân nào là đối thủ cạnh tranh của Công ty trong vòng một năm cho đến hết ngày 13/5/2011 kể từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, trừ khi được sự chấp thuận bằng văn bản của Công ty Saitex nhưng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, ông Ram lại làm việc cho Công ty Vina là đối thủ cạnh

²⁶ Thư viện Pháp luật. (2023). *Bản án số 03/2023/LĐ-PT: Yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-yeu-cau-boi-thuong-do-vi-pham-hop-dong-lao-dong-so-032023ldpt-280279#google_vignette

tranh của Saitex, vì thế tranh chấp phát sinh. Tòa án đã nhận định rằng thỏa thuận giữ Công ty Saitex và ông Ram là một dạng của giao dịch dân sự không thuộc phạm vi điều chỉnh của các Điều 26 và 29 Bộ luật Lao động (BLLD). Căn cứ vào Điều 122 BLDS 2005, Tòa cho rằng đây là “một thỏa thuận hoàn toàn tự nguyện giữa ông Ram đối với Công ty Saitex, nếu ông Ram không ký cam kết này thì Công ty Saitex cũng không thể bắt buộc ông Ram được”. Theo Tòa án, “nếu NLĐ làm việc cho một Công ty đối thủ thì đương nhiên Công ty sẽ bị thiệt hại khi bí mật kinh doanh của Công ty bị tiết lộ nên yêu cầu của Công ty Saitex buộc ông Ram tuân thủ điều khoản cạnh tranh tại khoản 2 Điều 3 của HĐLĐ đã ký với Công ty Saitex là phù hợp và có cơ sở”. Từ các nhận định trên, Tòa đã buộc ông Ram “không được làm việc trực tiếp hay gián tiếp cho bất kỳ Công ty hoặc cá nhân nào là đối thủ cạnh tranh của Công ty Saitex cho đến hết ngày 13/5/2011.”²⁷

Trong tạp chí “THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG KHÍA CẠNH PHÁP LÝ ĐẶT RA”¹², tác giả có trích dẫn Đạo luật Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh của bang Massachusetts, Hoa Kỳ do Thống đốc Charlie Baker kí thông qua ngày 10/8/2018, áp dụng với các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh với NLĐ làm việc hoặc cư trú tại bang Massachusetts thì: “Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là thỏa thuận giữa một NSDLĐ và một NLĐ, hoặc phát sinh từ một quan hệ lao động 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 định có tính cạnh tranh với NSDLĐ sau khi quan hệ lao động chấm dứt.”²⁸ Để đưa ra quan điểm về Thỏa thuận không cạnh tranh là còn khuyết điểm hạn chế dễ gây hiểu nhầm cho cả người sử dụng lao động và người lao động bằng trích dẫn “Các khái niệm này mới chỉ nhắc đến sự hạn chế sau khi HĐLĐ chấm dứt mà chưa đề cập hạn chế với NLĐ khi HĐLĐ đang còn hiệu lực và cũng chưa đề cập mục đích chính của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là nhằm bảo

²⁷ Studocu. (2010). *Bản án số 09/2010/LĐ-ST ngày 10/12/2010 về tranh chấp hợp đồng lao động*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-kinh-te-luat>

²⁸ Massachusetts General Court. (2018). *The Massachusetts Noncompetition Agreement Act added by St.2018, c. 228, § 21*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://www.mass.gov/info-details/mass-general-laws-cl49-ss-241>

vệ thông tin mật của NSDLĐ, nên có thể dẫn đến khả năng hiểu nhầm về ý nghĩa, giá trị của thỏa thuận này.”²⁹ Ngoài ra theo tác giả của bài viết ”Thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động - Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện có chia sẻ “Có thể tham khảo khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh (non-compete agreement) theo Từ điển Investopedia: “... là một thỏa thuận hoặc điều khoản pháp lý trong hợp đồng quy định rằng người lao động không được tham gia cạnh tranh với người sử dụng lao động sau khi hết thời gian làm việc”³⁰; hoặc khái niệm theo Điều 599.A.1.B Đạo luật thúc đẩy việc giữ chân người lao động ở Maine: “... một hợp đồng hoặc điều khoản hợp đồng ngăn cấm người lao động hoặc người lao động tương lai làm việc trong cùng một nghề hoặc một nghề tương tự hoặc trong một khu vực địa lý cụ thể trong một khoảng thời gian nhất định sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.”³¹ Với ý định làm rõ mối quan hệ giữa Thỏa thuận không cạnh tranh và quyền tự do lựa chọn việc làm khi người lao động đã đồng ý ký hợp đồng Thỏa thuận không cạnh tranh trên cơ sở điều 15 của Bộ Luật lao động thì tác giả không đồng ý với quan điểm “Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động vi phạm quyền tự do làm việc của người lao động”.

Thỏa thuận không cạnh tranh là công cụ giúp bảo vệ bí mật doanh nghiệp, bí mật công nghệ là chất xám, lợi thế cạnh tranh và tài sản vô hình của doanh nghiệp khỏi những hành vi cố tình tiết lộ cho đối thủ sau khi người lao động sau khi rời khỏi doanh nghiệp. Việc đồng ý ký kết một hợp đồng thỏa thuận không cạnh tranh là dựa trên cơ sở tự nguyện, không ép buộc được ký bởi người lao động có khả năng pháp lý và nắm được nội dung của hợp đồng, điều đó cho thấy Thỏa thuận không cạnh tranh không tước đi quyền tự do việc làm của người lao động mà tạo ra một môi trường công bằng giữa

²⁹ 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), 48.

³⁰ Đỗ Hà Anh, & Đặng Huy Hoàng. (2023). Thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động - Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện. Tạp chí Dân Chủ và Pháp Luật, (338). Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://danchuphapluat.vn/thoa-thuan-han-che-quyen-viec-lam-trong-lao-dong-thuc-trang-phap-luat-va-kien-nghoan-thien>

³¹ Maine State Legislature. (2019). Section 599.A.1.B of Act to Promote Employee Retention: Noncompete agreement means a contract or contract provision that prohibits an employee or prospective employee from working in the same or a similar profession or in a specified geographic area for a certain period of time following termination of employment. Truy cập từ <https://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec599-A.html>

những người lao động khi lợi thế không phải là những gì của người khác mà là của bản thân. Dựa trên pháp luật hiện hành, các doanh nghiệp cần nắm rõ những điều khoản của hiến pháp và pháp luật để thành lập một Thỏa thuận không cạnh tranh có hiệu lực và người lao động cần đọc, suy nghĩ thật kỹ nhiều điều khoản của hợp đồng thỏa thuận không cạnh tranh trước khi đặt bút kí .

2.4. Suru tầm bản án

2.4.1. Bản án số 03/2023/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân Tỉnh Thanh Hoá ngày 10/01/2023 về yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động

Ngày 10/01/2023, Tòa án Nhân dân tỉnh Thanh Hóa đã xét xử phúc thẩm vụ án lao động liên quan đến yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động. Trước đó, vụ án này đã được xét xử sơ thẩm tại Tòa án Nhân dân thị xã NS vào ngày 27/9/2022 với nguyên đơn là Công ty Cổ phần Công nghệ TT yêu cầu ông Nguyễn Đình D (bị đơn) bồi thường 251.800.000đ do vi phạm thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh sau khi nghỉ việc. Theo Công ty TT, ông D là kỹ thuật viên làm việc tại dự án Nhà máy lọc hóa dầu NS và phải tuân thủ thỏa thuận không làm việc tại đây trong vòng 12 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động vào 01/03/2021. Tuy nhiên, ông D đã ký hợp đồng với Công ty TNHH lọc hóa dầu NS vào 15/6/202 đã vi phạm thỏa thuận này.

Ông D thừa nhận đã ký thỏa thuận nhưng lập luận rằng Công ty TNHH lọc hóa dầu NS không phải đối thủ cạnh tranh với Công ty TT mà chỉ là đối tác. Ông cũng khẳng định không nắm giữ bất kỳ bí mật kinh doanh nào của Công ty TT và cho rằng điều khoản trong hợp đồng hạn chế quyền tự do lao động là bất hợp lý. Tòa án sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu bồi thường của Công ty TT buộc ông D phải thanh toán số tiền 251.800.000đ và chịu án phí dân sự sơ thẩm. Tuy nhiên, ông D đã kháng cáo bản án sơ thẩm và Viện kiểm sát nhân dân thị xã NS cũng kháng nghị bản án này cho rằng thỏa thuận hạn chế lao động không phù hợp với Hiến pháp và Bộ luật Lao động. Đồng thời, không có đủ chứng cứ chứng minh ông D làm lộ bí mật kinh doanh.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử xác định việc ông D ký hợp đồng với Công ty TNHH lọc hóa dầu NS không vi phạm quy định pháp luật về bảo mật và không cạnh tranh. Lý do là các điều khoản này hạn chế quyền tự do lựa chọn công việc của công dân vi phạm Điều 35 Hiến pháp và Bộ luật Lao động. Đồng thời, Công ty TT không đưa ra được chứng cứ chứng minh ông D đã tiết lộ thông tin hay gây thiệt hại cho công ty. Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của ông D và kháng nghị của Viện kiểm sát, sửa bản án sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu bồi thường của Công ty TT. Về án phí, Công ty TT phải chịu án phí đối với yêu cầu không được chấp nhận là 12.590.000đ, còn ông D không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

2.4.2. Bản án số 02/2022/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân Thành phố Cần Thơ ngày 12/09/2022 về tranh chấp hợp đồng lao động và đòi tiền lương

Bản án 02/2022/LĐPT, được ban hành vào ngày 12 tháng 9 năm 2022 bởi Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ liên quan đến vụ tranh chấp giữa ông Nguyễn Ngọc H (nguyên đơn) và Công ty Cổ phần Nhựa T (bị đơn). Ông H khởi kiện yêu cầu Công ty thanh toán số tiền lương còn thiếu từ tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018, tổng cộng là 256.500.000 đồng, căn cứ vào mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động là 13.500.000 đồng/tháng.

Ngược lại, Công ty Cổ phần Nhựa T không công nhận sự tồn tại của hợp đồng lao động cho rằng ông H chỉ làm việc theo dạng hợp đồng thời vụ không có thỏa thuận rõ ràng về mức lương. Công ty khẳng định rằng số tiền lương thực tế trả cho ông H chỉ là 3.000.000 đồng/tháng. Sau khi xem xét các chứng cứ và thông tin liên quan, Tòa án sơ thẩm đã chấp nhận một phần yêu cầu của ông H và buộc Công ty thanh toán số tiền 67.500.000 đồng.

Quyết định này đã dẫn đến kháng cáo từ cả Viện kiểm sát và Công ty Cổ phần Nhựa T vì họ cho rằng phán quyết không phản ánh đúng thực trạng của mối quan hệ lao động giữa ông H và Công ty. Trong phiên tòa phúc thẩm, ông H yêu cầu Tòa án xem xét

lại toàn bộ bản án sơ thẩm, nhấn mạnh rằng ông đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ theo hợp đồng lao động, trong khi Công ty lại cho rằng không có đủ chứng cứ chứng minh sự tồn tại của hợp đồng lao động.

Sau khi xem xét kỹ lưỡng các tài liệu và lời khai từ cả hai bên, Tòa án phúc thẩm nhận thấy rằng hợp đồng mà ông H cung cấp không đủ sức thuyết phục để xác định quyền lợi lao động của ông. Từ đó, Tòa án đã bác bỏ đơn kháng cáo của ông H và giữ nguyên bản án sơ thẩm tuyên bố không chấp nhận yêu cầu về việc đòi tiền lương còn thiếu.

PHẦN KẾT LUẬN

Thực hiện nghiên cứu đề tài “ Bàn về thỏa thuận Không Cạnh tranh trong quan hệ lao động (NCA)” nhóm tác giả đã đưa ra khái niệm Thỏa thuận Không Cạnh tranh dưới 2 góc độ lý luận và pháp lý; sự tồn tại và ghi nhận của pháp luật về Thỏa thuận này đồng thời phân biệt với hai Thỏa thuận đặc thù khác là Thỏa thuận Không Tiết lộ và Thỏa thuận Không Lôi kéo và nội dung điều chỉnh của pháp luật về Thỏa thuận Không Cạnh tranh như chủ thể, căn cứ phát sinh, thời hạn có hiệu lực , nội dung của Thỏa thuận, hình thức , tính độc lập của Thỏa thuận và điều kiện có hiệu lực. Từ đó chỉ ra rằng đây là công cụ để bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động, giúp giữ bí mật trong kinh doanh và hạn chế cách hành vi cạnh tranh Không lành mạnh từ phía người lao động nhưng cần cân nhắc kỹ lưỡng trước khi áp dụng để đảm bảo quyền tự do lao động của người lao động và tuân thủ các quy định của pháp luật.

Việc Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NCA) hiện nay chưa được ghi nhận rõ ràng trong bất kì văn bản pháp luật nào ở Việt Nam dù đã được đề cập gián tiếp nhưng vẫn khiến cho việc áp dụng và giải quyết tranh chấp liên quan đến Thỏa thuận Không Cạnh tranh còn nhiều bất cập và khó khăn. Thông qua nghiên cứu tranh chấp giữa bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH về vấn đề pháp lý; quan điểm của Hội đồng Trọng tài, Hội đồng Xét xử về tính hợp pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh (NCA); bản chất của Thỏa thuận Không Cạnh Tranh. Sau khi đưa ra quan điểm của nhóm nghiên cứu về tính hợp pháp của Thỏa thuận Không Cạnh tranh nhóm nghiên cứu đã đưa ra thêm những bất cập kèm theo một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành như Điều 5 Bộ luật Lao động 2019, Điều 2 Bộ luật Thương mại 2010. Cuối cùng là phần bình luận về quan điểm: “Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động vi phạm quyền tự do làm việc của người lao động” và một số bản án sơ thẩm nhằm mở rộng thêm cái nhìn bao quát và có thêm những hiểu biết về pháp luật để áp dụng vào cuộc sống.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Chính phủ. (2024). *Nghị định số 68/2024/NĐ-CP về quản lý và sử dụng tài sản nhà nước*. Trích từ: <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=98345>
2. Cục Thương mại Điện tử và Công nghệ thông tin. (2010). *Luật Trọng tài thương mại* [Luật]. Truy cập từ nguồn: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Luat-Trong-tai-thuong-mai-2010-108083.aspx>
3. Thư viện Pháp luật. (2023). *Bản án số 03/2023/LĐ-PT: Yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động*. Truy cập từ: https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-yeu-cau-boi-thuong-do-vi-pham-hop-dong-lao-dong-so-032023ldpt-280279#google_vignette
4. Thư viện Pháp luật. (1994). *Bộ luật Lao động 1994* (Văn bản số 35-L/CTN). Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-luat-Lao-dong-1994-35-L-CTN-38702.aspx>
5. Thư viện Pháp luật. (2012). *Bộ luật Lao động 2012* (Văn bản số 10/2012/QH13). Khoản 2 Điều 23. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx>
6. Thư viện Pháp luật. (2019). *Bộ luật lao động 2019* (Văn bản số 45/2019/QH14). Truy cập ngày 02 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>
7. Thư viện Pháp luật. (2018). *Luật Cạnh tranh* (Văn bản số 23/2018/QH14). Truy cập ngày 12 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Luat-canhh-tranh-345182.aspx>
8. Thư viện Pháp luật. (2015). *Bộ luật Dân sự 2015* (Văn bản số 91/2015/QH13). Truy cập ngày [02/11/2024], từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015>
9. Thư viện Pháp luật. (2005). *Bộ luật Dân sự 2005* (Số hiệu 33/2005/QH11). Truy cập

ngày 01/11/2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-Dan-su-2005-33-2005-QH11-2463.aspx>

10. Thư viện Pháp luật. (2005). *Luật Sở hữu trí tuệ* (Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-VPQH-2019). Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/So-huu-tri-tue/Van-ban-hop-nhat-07-VBHN-VPQH-2019-Luat-So-huu-tri-tue-nam-2005-424231.aspx>
11. Thư viện Pháp luật. (2005). *Luật Sở hữu trí tuệ 2005* (Văn bản số 50/2005/QH11). Truy cập ngày 12 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/So-huu-tri-tue/Luat-So-huu-tri-tue-2005-50-2005-QH11-7022.aspx>
12. Thư viện Pháp luật. (2013). *Hiến pháp năm 2013* (Văn bản số 215627). Điều 35. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx>
13. Thư viện Pháp luật. (2020). *Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung hợp đồng lao động*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-10-2020-TT-BLDTBXH-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-noi-dung-hop-dong-lao-dong-454406.aspx>

B. TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC

1. Đỗ Hà Anh, & Đặng Huy Hoàng. (2023). *Thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động - Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện*. Tạp chí Dân Chủ và Pháp Luật, (338). Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://danchuphapluat.vn/thoa-thuan-han-che-quyen-viec-lam-trong-lao-dong-thuc-trang-phap-luat-va-kien-nghi-hoan-thien>
2. 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), 48.
3. Luật Dương Gia. (2024, 4 tháng 11). *Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động*. Truy cập ngày 04 tháng 11, 2024, từ <https://luatduonggia.vn/thoa-thuan-khong-canhh-tranh-trong-quan-he-lao-dong>

4. Minh Hùng. (2024). *Sửa đổi luật trọng tài thương mại, đáp ứng yêu cầu phát triển cộng đồng doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế*. Truy cập vào ngày 6/11/2024, từ nguồn: <https://quochoi.vn/vanphongquochoi/tochucdangtoanthe/>
5. Liên đoàn Luật sư Việt Nam. (2021, July 16). *Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự Việt Nam*. Liên đoàn Luật sư Việt Nam. Truy cập vào ngày 04/11/2024, từ: <https://liendoanluatsu.org.vn/cac-nguyen-tac-co-ban-cua-phap-luat-dan-su-viet-nam/>
6. Hoàng Phê. (2003). *Từ điển Tiếng Việt* (tr. 112). Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.
7. Studocu. (2010). *Bản án số 09/2010/LĐ-ST ngày 10/12/2010 về tranh chấp hợp đồng lao động*. Truy cập từ: <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-kinh-te-luat>

C. TÀI LIỆU THAM KHẢO TỪ TỪ NƯỚC NGOÀI

1. Massachusetts General Court. (2018). *The Massachusetts Noncompetition Agreement Act added by St.2018, c. 228, § 21*. Truy cập ngày 4 tháng 11, 2024, từ <https://www.mass.gov/info-details/mass-general-laws-cl49-ss-241>
2. Maine State Legislature. (2019). *Section 599.A.1.B of Act to Promote Employee Retention: Noncompete agreement means a contract or contract provision that prohibits an employee or prospective employee from working in the same or a similar profession or in a specified geographic area for a certain period of time following termination of employment*. Truy cập từ <https://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec599-A.html>

