

MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ LIÊN QUAN ĐẾN THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Trong thực tiễn lao động, người lao động (“NLĐ”) ngày càng thường xuyên được yêu cầu ký “thỏa thuận không cạnh tranh” (“NCA”) với người sử dụng lao động (“NSDLĐ”). Vậy bản chất pháp lý của thỏa thuận này là gì và pháp luật Việt Nam hiện quy định ra sao? AN Legal theo đây giới thiệu một số vấn đề pháp lý chính liên quan đến NCA như sau:

1. Tổng quan về Thỏa thuận không cạnh tranh

1.1 Khái niệm và đặc điểm:

Hiện nay, pháp luật vẫn chưa có những quy định cũng như khái niệm cụ thể về NCA. Thực tế, NCA có thể có những đặc điểm như sau:

- (i) NCA là thỏa thuận và/hoặc cam kết giữa NLĐ và NSDLĐ;
- (ii) Trong đó, NLĐ cam kết và phải tuân thủ về việc không làm việc hoặc cộng tác với đối thủ cạnh tranh trong một lĩnh vực, không gian và thời gian nhất định sau khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- (iii) Nếu NLĐ có vi phạm, NLĐ sẽ chịu những hậu quả pháp lý theo thỏa thuận giữa các bên.

1.2 Hình thức:

- (i) NCA có thể là một điều khoản hoặc phụ lục trong HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ nếu nội dung của các thỏa thuận này để thực hiện và không quá phức tạp.
- (ii) NCA có thể là một điều khoản trong thỏa thuận bảo mật thông tin (NDA - Non-Disclosure Agreement)
- (iii) NCA cũng có thể là một văn bản riêng biệt.

1.3 Quy định của pháp luật về NCA

- a) Hiện tại, pháp luật Việt Nam chỉ có quy định liên quan đến bí mật kinh doanh và việc bảo hộ bí mật kinh doanh của các doanh nghiệp.

Cụ thể, khái niệm bí mật kinh doanh được quy định tại Điều 4.23 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005, còn điều kiện để bí mật kinh doanh được bảo hộ thì được quy định tại Điều 84 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005.

- b) Bên cạnh đó, Điều 21.2 BLLĐ 2019 có quy định:

“Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động

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, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm...”

=> NSDLĐ thường dựa vào cơ sở pháp lý này để soạn thảo và ký kết các thỏa thuận không cạnh tranh với NLĐ.

- c) Do đó, có thể thấy rằng pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn chưa có quy định cụ thể và rõ ràng về NCA. Chính sự thiếu rõ ràng này đã dẫn đến nhiều tranh luận về hiệu lực pháp lý của NCA.

2. Các quan điểm hiện nay về hiệu lực pháp lý của NCA

2.1 NCA đang hạn chế quyền của NLĐ

- a) NCA không phù hợp với quy định tại Điều 35 của Hiến pháp 2013 về quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc của công dân; trái với quy định tại Điều 5, Điều 10 của BLLĐ 2019 về quyền tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm của NLĐ, cụ thể:

- (i) Điều 35.1 Hiến pháp 2013 quy định “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.
- (ii) Điều 5.1 BLLĐ 2019 quy định về quyền của NLĐ là được “làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp” và Điều 10.1 về quyền “được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm” của NLĐ.
- (iii) Điều 4.1 Luật việc làm 2013 quy định tại nguyên tắc về việc làm: “Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc” và Điều 9.6 Luật việc làm 2013 quy định cấm các hành vi “Cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”

=> NCA bị vô hiệu theo Điều 123 và Điều 407 Bộ luật Dân sự 2015 do vi phạm điều cấm của luật.

- b) Thực tiễn xét xử: TAND tỉnh Thanh Hóa đã căn cứ các quy định trên không thừa nhận hiệu lực pháp lý của NDA và NDC tại Bản án số 03/2023/LĐ-PT.

2.2 NCA được ký kết dựa trên cơ sở tự nguyện, thiện chí, trung thực của hai bên

- a) NSDLĐ ký kết thỏa thuận không cạnh tranh với NLĐ trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện, thiện chí, trung thực theo nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Dân sự.

=> NCA được coi là hợp pháp và có hiệu lực pháp luật.

- b) Thực tiễn xét xử: Trong Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT, TAND TP.Hồ Chí Minh nhận định: giữa bà T và Công ty X đã tự nguyện ký kết Thỏa thuận trên, khi ký bà T là người có đầy đủ năng lực hành vi theo quy định của pháp luật, không bị ép buộc, lừa dối hoặc áp đặt ý chí để bà T phải chấp nhận ký, do đó, Thỏa thuận này có hiệu lực pháp luật.

3. Những lưu ý khi soạn thảo NCA

- 3.1 Ký kết thỏa thuận không cạnh tranh như một thỏa thuận dân sự riêng biệt, không đưa vào hợp đồng lao động. Việc này sẽ giúp hạn chế tranh chấp về hiệu lực của thỏa thuận khi xem xét thỏa thuận dưới góc độ của pháp luật dân sự. Cũng như có thể ràng buộc trách nhiệm của NLĐ khi hợp đồng lao động đã chấm dứt hiệu lực.

- 3.2 NSDLĐ cần đưa ra quy định về một thời hạn hợp lý để thực hiện thỏa thuận. NLĐ khó có thể đảm bảo thực hiện đúng thỏa thuận nếu như yêu cầu họ không làm việc cho các bên khác trong một thời gian quá dài, điều này có thể ảnh hưởng lớn đến cơ hội việc làm và thu nhập của NLĐ.

- 3.3 Nên thỏa thuận về việc bù đắp cho NLĐ bằng một khoản tiền hoặc một lợi ích cụ thể tương xứng với nghĩa vụ của NLĐ theo thỏa thuận NCA. Thỏa thuận như vậy sẽ giúp cân bằng quyền và nghĩa vụ của cả hai bên, loại trừ yếu tố NLĐ không tự nguyện trong thỏa thuận.

- 3.4 NSDLĐ nên xác định phạm vi cụ thể về đối thủ cạnh tranh của mình dựa trên sự tương đồng về ngành nghề kinh doanh. Xác định rõ ràng đối thủ cạnh tranh có thể tránh được các tranh chấp khi NLĐ vi phạm thỏa thuận và đưa ra lập luận rằng họ không đánh giá đó là đối thủ của doanh nghiệp.
- 3.5 Nên quy định rõ loại công việc hoặc vị trí mà người lao động không được đảm nhận tại doanh nghiệp cạnh tranh. Việc này sẽ tránh việc áp dụng quá rộng, gây thiệt hại không cần thiết cho NLĐ và dễ bị tòa án tuyên vô hiệu.
- 3.6 NCA nên bổ sung điều khoản về phương thức giải quyết tranh chấp (hòa giải, trọng tài, tòa án) và địa điểm giải quyết. Ưu tiên chọn Trọng tài. Thỏa thuận như vậy sẽ giúp các bên chủ động xử lý khi có vi phạm, tránh kéo dài thời gian và chi phí tố tụng.
- 3.7 Kết hợp NCA với thỏa thuận bảo mật (NDA) để tăng cường bảo vệ thông tin doanh nghiệp. Vì NCA thường gắn liền với việc người lao động đã tiếp cận thông tin mật, nên cần có cam kết rõ ràng về việc không tiết lộ.
- 3.8 Ngoài ra, doanh nghiệp nên có cơ chế rà soát định kỳ các thỏa thuận NCA để đảm bảo phù hợp với thực tế kinh doanh và pháp luật hiện hành. Theo đó, doanh nghiệp sẽ tránh việc áp dụng máy móc, lỗi thời hoặc không còn phù hợp với thị trường.
