

THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN TẠI VIỆT NAM

Dương Văn Quý

Công Ty Luật TNHH First Counsel

duongquy.lawyer@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh kinh tế cạnh tranh ngày càng gay gắt, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp. Thỏa thuận này nhằm ngăn chặn người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, tiếp cận khách hàng cũ hoặc làm việc cho đối thủ sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, do pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, việc áp dụng trong thực tiễn còn gặp nhiều vướng mắc pháp lý và tranh chấp. Bài viết tập trung phân tích bản chất, nội dung và lợi ích của thỏa thuận này, đồng thời đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm quốc tế, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động, từ đó thúc đẩy môi trường lao động minh bạch và công bằng.

Từ khóa: bảo vệ bí mật kinh doanh, hạn chế cạnh tranh, pháp luật lao động Việt Nam, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

NON-COMPETE AGREEMENTS IN INDUSTRIAL RELATIONS: LEGAL FRAMEWORK AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT IN VIETNAM

Abstract: In a progressively competitive economic landscape, non-compete agreements within industrial relations are essential for safeguarding the interests of businesses. These agreements are designed to prevent employees from revealing trade secrets, soliciting former clients, or joining rival companies following the conclusion of their employment contracts. Nevertheless, since Vietnamese labour law currently lacks explicit regulations regarding non-compete agreements, their practical application encounters various legal challenges and disputes. This article aims to analyze the nature, content, and advantages of such agreements, while also evaluating the existing state of Vietnamese law and its practical enforcement. Drawing on a review of international practices, the article suggests several measures to enhance the legal framework governing non-compete agreements in industrial relations. These measures seek to maintain a balance between the rights and interests of both employees and employers, thus fostering a transparent and equitable working environment.

Keywords: trade secret protection, non-compete, Vietnamese labour law, non-compete agreement

Mã bài báo: JHS - 272

Ngày nhận bài sửa: 15/05/2025

Ngày nhận bài: 05/02/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 15/05/2025

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh nền kinh tế ngày càng cạnh tranh, việc bảo vệ bí mật kinh doanh, công nghệ độc quyền và lợi ích thương mại là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp. Một trong những công cụ pháp lý quan trọng giúp thực hiện mục tiêu này là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động (*non-compete agreement*). Theo đó, người lao động cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là biện pháp phổ biến giúp ngăn chặn nguy cơ rò rỉ thông tin mật và giảm thiểu tác động tiêu cực của việc luân chuyển nhân sự đối với doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cũng đặt ra những thách thức pháp lý và thực tiễn đáng kể. Từ góc độ pháp lý, thỏa thuận này có thể xung đột với quyền tự do lao động, vốn là một quyền cơ bản được pháp luật bảo vệ, tạo ra tranh cãi về giới hạn hợp pháp của các ràng buộc hợp đồng đối với người lao động. Trên thực tế, nhiều hệ thống pháp luật như Hoa Kỳ, Liên minh châu Âu, Nhật Bản đã thiết lập các tiêu chí chặt chẽ để đảm bảo rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chỉ được áp dụng trong những trường hợp thực sự cần thiết và không làm ảnh hưởng quá mức đến quyền lợi của người lao động.

Về mặt lý luận, nghiên cứu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động giúp làm sáng tỏ bản chất pháp lý của thỏa thuận này, xác định ranh giới giữa quyền tự do lao động và quyền bảo vệ lợi ích thương mại của doanh nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu cũng đóng góp vào việc hệ thống hóa các nguyên tắc pháp lý điều chỉnh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó tạo nền tảng để xây dựng các tiêu chí đánh giá tính hợp pháp và khả năng thực thi của thỏa thuận này trong quan hệ lao động.

Về mặt thực tiễn, do pháp luật Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhiều doanh nghiệp đã tự soạn thảo và áp dụng thỏa thuận này một cách tùy tiện, dẫn đến nhiều tranh chấp kéo dài giữa người lao động và người sử dụng lao động. Một số doanh nghiệp yêu cầu người lao động ký cam kết hạn chế cạnh tranh với phạm vi rộng, thời gian dài nhưng không có cơ chế bồi thường thỏa đáng, gây ra bất bình đẳng trong quan hệ lao động. Ngược lại, nhiều người lao động vi phạm thỏa thuận nhưng doanh nghiệp lại không có cơ sở pháp lý vững chắc để yêu cầu bồi thường hoặc thực thi nghĩa

vụ hợp đồng. Chính vì vậy, nghiên cứu này không chỉ giúp nhận diện khoảng trống pháp lý trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam mà còn đề xuất giải pháp hoàn thiện, hướng tới xây dựng một khung pháp lý công bằng và khả thi.

2. Tổng quan nghiên cứu

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là một vấn đề pháp lý quan trọng đã được nghiên cứu rộng rãi trong nhiều hệ thống pháp luật trên thế giới và tại Việt Nam. Các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các khía cạnh pháp lý, kinh tế và thực tiễn áp dụng của thỏa thuận này, đặc biệt là sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và doanh nghiệp.

Trên thế giới, các nghiên cứu tiêu biểu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có thể kể đến:

Paul M. Secunda, Richard A. Bales, Jeffrey M. Hirsch (2007), *“Understanding Employment Law”*, cuốn sách này cung cấp một cái nhìn tổng quan về luật lao động, trong đó có đề cập đến cách thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được áp dụng tại Hoa Kỳ. Tác giả phân tích sự khác biệt giữa các bang trong việc công nhận thỏa thuận này, từ những bang cấm hoàn toàn (California) đến những bang cho phép với điều kiện nghiêm ngặt (New York, Texas).

Florence Shu-Acquaye (2018), *“The Effect of Non-Compete Agreements on Entrepreneurship: Time to Reconsider”*, nghiên cứu này phân tích tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đối với sự phát triển của doanh nghiệp và quyền tự do kinh doanh của người lao động. Tác giả lập luận rằng các điều khoản hạn chế cạnh tranh có thể trở thành rào cản lớn đối với khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, đồng thời kêu gọi điều chỉnh chính sách để đảm bảo tính hợp lý trong phạm vi áp dụng thỏa thuận này.

Tại Việt Nam, nhiều học giả cũng dành sự quan tâm đáng kể với chủ đề này, trong đó có một số công trình tiêu biểu như:

Diệp (2015), *“Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động”*, phân tích khái niệm, bản chất pháp lý của các điều khoản bảo mật và điều khoản hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động, từ đó nêu lên những vấn đề pháp lý còn tồn tại và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật liên quan.

Lâm & Hùng (2022), *“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, thực trạng và những khía cạnh pháp lý đặt ra”*, công trình này tập trung đánh giá

thực trạng pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động, đồng thời chỉ ra những bất cập trong quy định pháp luật hiện hành và đề xuất hướng hoàn thiện.

Hoa (2024), “*Công nhận thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động theo án lệ của Hoa Kỳ và những gợi mở cho Việt Nam*”, nghiên cứu này phân tích cách tiếp cận của tòa án Hoa Kỳ đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và đưa ra những gợi ý cho việc xây dựng khung pháp lý tại Việt Nam.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhưng vẫn tồn tại một số khoảng trống nghiên cứu (research gap) cần được tiếp tục làm rõ:

Một là, thiếu một nghiên cứu tổng thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong bối cảnh pháp luật Việt Nam: Các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào việc mô tả thực trạng áp dụng hoặc đề xuất giải pháp đơn lẻ, chưa có một phân tích toàn diện về khung pháp lý, thực tiễn xét xử và so sánh với kinh nghiệm quốc tế.

Hai là, chưa có nghiên cứu sâu về tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh tại Việt Nam: Các công trình hiện có chủ yếu dựa vào các nguyên tắc chung của Bộ luật Dân sự và Bộ luật Lao động, nhưng chưa có một nghiên cứu chuyên sâu về điều kiện có hiệu lực, giới hạn áp dụng và cơ chế bồi thường khi thực thi thỏa thuận này.

Ba là, thiếu sự so sánh giữa pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế: Dù đã có một số nghiên cứu so sánh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh ở các nước như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản, nhưng vẫn chưa có một phân tích chi tiết để rút ra bài học phù hợp cho Việt Nam.

Bốn là, chưa làm rõ các tiêu chí đánh giá tính hợp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh: Hiện chưa có nghiên cứu nào đề xuất một bộ tiêu chí cụ thể để đánh giá phạm vi, thời gian và mức độ hợp lý của thỏa thuận này, gây khó khăn cho việc áp dụng trong thực tế.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, kết hợp phân tích và tổng hợp tài liệu pháp lý, so sánh pháp luật và nghiên cứu thực tiễn. Cụ thể, bài viết phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành như Bộ luật Lao động 2019, Bộ luật Dân sự 2015, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH và các án lệ có liên quan, đồng thời so sánh với pháp luật của các quốc gia như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản và Singapore để

rút ra bài học kinh nghiệm. Ngoài ra, nghiên cứu thực tiễn được thực hiện thông qua việc xem xét các tranh chấp pháp lý và án lệ, đặc biệt là Án lệ số 69/2023/AL, nhằm đánh giá thực trạng áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam. Từ đó, bài báo đưa ra các đề xuất hoàn thiện khung pháp lý theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động nhưng vẫn đảm bảo lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái quát về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động

4.1.1. Khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Hiện nay, pháp luật Việt Nam chưa có một định nghĩa chính thức về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động. Tuy nhiên, có thể tham khảo khái niệm tổng quát tại khoản 4 Điều 3 Luật Cạnh tranh năm 2018, theo đó: “*Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là hành vi thỏa thuận giữa các bên dưới mọi hình thức gây tác động hoặc có khả năng gây tác động hạn chế cạnh tranh*”. Mặc dù quy định này không trực tiếp điều chỉnh lĩnh vực lao động, nhưng có thể cung cấp cơ sở tham chiếu ban đầu về bản chất của loại thỏa thuận này.

Để làm rõ khái niệm “thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động”, cần phân tích thành tố ngữ nghĩa của cụm từ “hạn chế cạnh tranh”. Đây là một cụm từ ghép, trong đó mỗi thành tố mang nội hàm riêng.

Theo Từ điển Luật học Oxford, thuật ngữ “hạn chế” (*restriction*) được hiểu là việc áp đặt một giới hạn hoặc sự kiểm soát đối với một hành vi hoặc quyền lợi nhất định nhằm đạt được một mục tiêu cụ thể (Martin, 2003, tr. 432). Trong lĩnh vực pháp luật, hạn chế có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức, chẳng hạn như hạn chế quyền tự do hợp đồng, hạn chế tự do kinh doanh, hoặc hạn chế quyền lao động. Trong khi đó, “cạnh tranh” (*competition*), theo Từ điển Black’s Law, là quá trình các cá nhân hoặc tổ chức cố gắng đạt được lợi thế hơn so với đối thủ trong cùng một thị trường, ngành nghề hoặc lĩnh vực kinh doanh (Garner, 2019, tr. 249). Cạnh tranh có thể mang tính tích cực, thúc đẩy đổi mới và hiệu quả kinh tế, nhưng cũng có thể bị kiểm soát thông qua pháp luật để ngăn chặn hành vi cạnh tranh không lành mạnh.

Từ những phân tích trên, “hạn chế cạnh tranh” có thể được hiểu là việc áp đặt giới hạn đối với quyền tự

do cạnh tranh của một cá nhân hoặc tổ chức, nhằm kiểm soát hoặc điều chỉnh hoạt động cạnh tranh trong một phạm vi nhất định.

Quan điểm pháp luật quốc tế về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động:

Trong lĩnh vực lao động, hạn chế cạnh tranh có thể được hiểu là việc đặt ra các ràng buộc pháp lý hoặc hợp đồng nhằm ngăn chặn người lao động thực hiện một số hoạt động có thể ảnh hưởng đến lợi ích của người sử dụng lao động sau khi chấm dứt quan hệ lao động (Shu-Acquaye, 2018), nhằm bảo vệ các thông tin bí mật, quan trọng, có giá trị kinh tế của người sử dụng lao động (Lâm & Hùng, 2022). Các ràng buộc này thường bao gồm không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc không được tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực trong một khoảng thời gian nhất định và trong một phạm vi địa lý cụ thể.

Trong khi Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhiều quốc gia đã có quy định chặt chẽ nhằm kiểm soát việc áp dụng loại thỏa thuận này. Chẳng hạn:

- Hoa Kỳ có cách tiếp cận khác biệt giữa các bang. Một số bang như California cấm hoàn toàn các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động vì cho rằng chúng xâm phạm quyền tự do lao động và cản trở sự đổi mới. Trong khi đó, các bang như New York và Texas cho phép áp dụng thỏa thuận này nhưng với điều kiện phải có giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và đối tượng áp dụng.

- Liên minh châu Âu (EU) yêu cầu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chỉ có hiệu lực nếu phạm vi áp dụng hợp lý và người lao động được bồi thường tài chính thích đáng trong thời gian bị hạn chế. Một số nước như Đức, Pháp quy định cụ thể về mức bồi thường tối thiểu, thường là 30-50% mức lương trung bình của người lao động trước khi rời công ty.

- Nhật Bản có quan điểm linh hoạt hơn, không cấm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng yêu cầu doanh nghiệp chứng minh rằng thỏa thuận này thực sự cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp. Nếu điều khoản này quá rộng hoặc gây ảnh hưởng lớn đến quyền tự do lao động, tòa án có thể tuyên vô hiệu.

- Singapore cho phép thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng chỉ khi nó được thiết kế hợp lý và không gây cản trở quá mức đối với quyền lợi của người lao động. Tòa án Singapore có xu hướng giới hạn thời gian hiệu lực trong vòng 6-12 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động

Bản chất pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Dựa trên những phân tích trên, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có thể được hiểu trên các khía cạnh sau:

Thứ nhất, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một thỏa thuận giữa hai chủ thể: người sử dụng lao động và người lao động. Đây là sự cam kết song phương nhằm điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của mỗi bên cả khi tồn tại quan hệ lao động và khi quan hệ lao động kết thúc. Người sử dụng lao động đặt ra điều kiện hạn chế nhằm bảo vệ lợi ích kinh doanh của mình, trong khi người lao động có quyền đồng ý hoặc từ chối cam kết này.

Thứ hai, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động không chỉ đặt ra các giới hạn về ngành nghề, địa bàn và thời gian - ba yếu tố thường được nhắc đến, mà còn có thể bao hàm nhiều nội dung khác tùy theo tính chất công việc và nhu cầu bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Cụ thể, thỏa thuận có thể quy định việc người lao động không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh, không tự kinh doanh trong lĩnh vực tương tự, không tiếp cận hoặc lôi kéo khách hàng, đối tác, hoặc nhân sự chủ chốt của doanh nghiệp sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, thỏa thuận còn có thể bao gồm các điều khoản về bảo mật thông tin, cấm sử dụng bí mật kinh doanh, nghĩa vụ thông báo khi chuyển việc, và cơ chế xử lý vi phạm như bồi thường thiệt hại hoặc hoàn trả chi phí đào tạo. Các hạn chế này chỉ có giá trị pháp lý nếu được thiết lập trên cơ sở tự nguyện, minh bạch và hợp lý, không gây cản trở quá mức đến quyền tự do lao động của người lao động, đồng thời đảm bảo sự cân bằng lợi ích giữa hai bên.

Thứ ba, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động hướng đến mục đích cân bằng quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động (Secunda và nnk., 2007, tr. 128). Để đổi lại những hạn chế nhất định trong việc tham gia vào thị trường lao động, người lao động phải nhận được những quyền lợi tương xứng, chẳng hạn như khoản bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính từ phía người sử dụng lao động. Đồng thời, nếu người lao động vi phạm cam kết, họ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận.

Thứ tư, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có tính linh hoạt và không mang tính bắt buộc tuyệt đối. Theo quan điểm của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là một điều khoản

mở, vì “nó cho phép người lao động lựa chọn giữa hai khả năng: *thứ nhất*, tôn trọng cam kết để nhận được những lợi ích nhất định; *thứ hai*, phá vỡ cam kết và bồi thường” (Diệp, 2015). Quan điểm này phản ánh bản chất linh hoạt của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, theo đó người lao động không bị cưỡng chế tuyệt đối mà có thể tự quyết định hành vi của mình, miễn là sẵn sàng chịu trách nhiệm pháp lý khi vi phạm. Như vậy, thỏa thuận này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động mà còn tạo ra cơ chế pháp lý để người lao động cân nhắc giữa quyền tự do lựa chọn công việc và nghĩa vụ tuân thủ cam kết đã thỏa thuận.

Nhìn chung, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một cơ chế pháp lý nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp và bí mật kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Tuy nhiên, việc thiết lập và thực thi loại thỏa thuận này cần được cân nhắc một cách thận trọng nhằm tránh phương hại đến quyền tự do lựa chọn việc làm và mưu sinh chính đáng của người lao động.

Từ các phân tích trên, tác giả đề xuất một cách hiểu mang tính khái quát như sau: *“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là sự cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó người lao động đồng ý không thực hiện một số hành vi cụ thể có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, trong suốt thời gian quan hệ lao động hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Các hành vi bị hạn chế có thể bao gồm việc làm việc cho tổ chức có hoạt động cạnh tranh trực tiếp, tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực, tiếp cận hoặc lôi kéo khách hàng, đối tác hoặc nhân sự chủ chốt của doanh nghiệp, trong một khoảng thời gian và phạm vi địa lý nhất định tùy theo thỏa thuận”*.

4.1.2. Nội dung cơ bản của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thứ nhất, phạm vi áp dụng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động thường thiết lập các nội dung giới hạn nhất định đối với người lao động sau khi quan hệ lao động chấm dứt. Mặc dù ba yếu tố phổ biến nhất là ngành nghề, địa bàn và thời gian vẫn đóng vai trò trung tâm trong cấu trúc của thỏa thuận, tuy nhiên trên thực tế, nội dung của loại thỏa thuận này có thể đa dạng và phức tạp hơn nhiều. Ngoài việc cấm người lao động làm việc cho đối thủ cạnh tranh, tự kinh doanh trong lĩnh vực tương tự, hoặc hoạt động trong một khu vực và khoảng thời

gian xác định, thỏa thuận còn có thể bao gồm các điều khoản về bảo mật thông tin, cấm sử dụng hoặc tiết lộ bí mật kinh doanh, không lôi kéo khách hàng, đối tác hoặc nhân sự của doanh nghiệp cũ, cũng như quy định nghĩa vụ thông báo khi chuyển việc và các chế tài xử lý vi phạm. Phạm vi và mức độ hạn chế này phải được thiết lập một cách hợp lý, cân bằng giữa yêu cầu bảo vệ lợi ích chính đáng của doanh nghiệp và quyền tự do nghề nghiệp của người lao động. Ví dụ, tại Liên minh châu Âu (EU), các quốc gia như Đức và Pháp quy định thời gian hạn chế tối đa thường không quá 12-24 tháng, và nếu vượt quá khoảng thời gian này, doanh nghiệp phải có cơ chế bồi thường hợp lý cho người lao động. Ở Hoa Kỳ, mỗi bang có quy định riêng: bang California cấm hoàn toàn thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, trong khi các bang như New York và Texas cho phép nếu phạm vi địa lý và thời gian là hợp lý, thường không quá hai năm. Tại Nhật Bản, pháp luật không đặt ra giới hạn cứng, nhưng tòa án có xu hướng vô hiệu hóa các thỏa thuận nếu thời gian và phạm vi địa lý bị đánh giá là quá rộng mà không có cơ chế bồi thường phù hợp. Các hệ thống pháp luật trên thế giới đều thể hiện xu hướng kiểm soát chặt chẽ nội dung của các thỏa thuận này, yêu cầu có sự minh bạch, xác định rõ ràng và kèm theo cơ chế bồi thường tương xứng. Do đó, khi xem xét nội dung của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, cần tiếp cận một cách toàn diện, không chỉ giới hạn trong ba yếu tố ngành nghề, địa bàn và thời gian, mà còn đặt trong mối quan hệ tổng thể với các quyền và nghĩa vụ khác của các bên trong bối cảnh pháp lý và thực tiễn cụ thể.

Thứ hai, nghĩa vụ của người lao động và hậu quả pháp lý khi vi phạm

Người lao động có nghĩa vụ tuân thủ các ràng buộc được thỏa thuận, chẳng hạn như không làm việc cho đối thủ, không tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực và không tiết lộ bí mật kinh doanh. Vi phạm thỏa thuận này có thể dẫn đến trách nhiệm pháp lý, bao gồm nghĩa vụ bồi thường thiệt hại, hoàn trả các khoản hỗ trợ đã nhận hoặc bị tòa án áp dụng biện pháp cấm hoạt động cạnh tranh. Trong một số hệ thống pháp luật, doanh nghiệp có thể yêu cầu lệnh cấm từ tòa án (*injunction*) để ngăn chặn người lao động tiếp tục vi phạm thỏa thuận. Tại một số quốc gia như Anh và Singapore, doanh nghiệp có thể yêu cầu lệnh cấm từ tòa án để ngăn chặn người lao động tiếp tục vi phạm thỏa thuận. Tuy nhiên, tòa án chỉ chấp nhận nếu chứng minh được

rằng vi phạm của người lao động gây thiệt hại đáng kể đến doanh nghiệp.

Thứ ba, quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, nhưng đồng thời cũng có nghĩa vụ đảm bảo tính hợp lý của thỏa thuận. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ được coi là hợp lý khi nó chỉ đơn giản bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, không gây khó khăn quá mức cho người lao động và không xâm phạm đến lợi ích của cộng đồng (Hoa, 2024, tr. 102-117). Một số hệ thống pháp luật yêu cầu doanh nghiệp bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính trong thời gian người lao động bị hạn chế để đảm bảo sự công bằng. Bên cạnh đó, thỏa thuận này phải được thiết lập trong giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và đối tượng áp dụng, tránh tình trạng doanh nghiệp lạm dụng thỏa thuận để kiểm soát lao động thay vì chỉ bảo vệ lợi ích chính đáng.

4.1.3. Lợi ích và rủi ro của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh mang lại lợi ích đáng kể cho doanh nghiệp nhưng cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro đối với người lao động và thị trường lao động. Một mặt, thỏa thuận này giúp bảo vệ bí mật kinh doanh và lợi thế cạnh tranh bằng cách ngăn chặn nguy cơ người lao động tiết lộ thông tin quan trọng như chiến lược kinh doanh, công nghệ, danh sách khách hàng khi làm việc cho đối thủ. Đồng thời, nó giảm nguy cơ lôi kéo khách hàng và nhân sự, duy trì sự ổn định nội bộ và hạn chế tình trạng nhân sự rời bỏ doanh nghiệp kéo theo đối tác hoặc đồng nghiệp. Ngoài ra, thỏa thuận này còn khuyến khích đầu tư vào đào tạo nhân sự, giúp doanh nghiệp yên tâm nâng cao trình độ lao động mà không lo mất nhân sự vào tay đối thủ ngay sau khi đào tạo. Việc áp dụng hợp lý cũng góp phần duy trì trật tự và sự ổn định của thị trường lao động, hạn chế hành vi cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thỏa thuận này cũng có những rủi ro rõ nhất định, đặc biệt là hạn chế quyền tự do lao động, ảnh hưởng đến quyền lựa chọn nghề nghiệp nếu phạm vi hạn chế quá rộng hoặc thời gian quá dài. Nó cũng có thể tạo rào cản đối với sự phát triển của người lao động, khiến họ mất đi cơ hội việc làm tốt hơn, ảnh hưởng tiêu cực đến thu nhập và tiến trình nghề nghiệp. Hơn

nữa, việc thực thi và kiểm soát thỏa thuận này không đơn giản, đòi hỏi doanh nghiệp phải có bằng chứng rõ ràng khi xảy ra tranh chấp, dẫn đến chi phí kiện tụng và rủi ro pháp lý kéo dài. Đặc biệt, nếu không có quy định pháp lý chặt chẽ, thỏa thuận này có thể bị người sử dụng lao động lạm dụng, trở thành công cụ kiểm soát lao động thay vì chỉ bảo vệ lợi ích chính đáng của doanh nghiệp, từ đó làm mất cân bằng trong quan hệ lao động.

4.2. Pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

4.2.1. Thực trạng quy định pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

(i) Bộ luật Lao động năm 2019 và các quy định liên quan

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chưa có khung pháp lý cụ thể điều chỉnh trực tiếp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, một số quy định gián tiếp có thể được viện dẫn để bảo vệ lợi ích của người sử dụng lao động:

Khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép các bên thỏa thuận về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động, nhằm ngăn chặn người lao động tiết lộ thông tin quan trọng của doanh nghiệp trong và sau khi làm việc. Điều này được hướng dẫn chi tiết tại Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, theo đó doanh nghiệp có quyền yêu cầu người lao động giữ bí mật thông tin có giá trị kinh tế, công nghệ, sáng chế, chiến lược kinh doanh, nhưng không có quy định cụ thể về việc hạn chế quyền làm việc của người lao động sau khi nghỉ việc.

Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam mới chỉ dừng lại ở việc bảo vệ thông tin của doanh nghiệp mà chưa có quy định trực tiếp về việc hạn chế quyền làm việc của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng. Các yếu tố quan trọng như khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, phạm vi công việc không được làm, thời gian và địa bàn áp dụng, mức bồi thường cho người lao động khi bị hạn chế việc làm vẫn chưa được đề cập trong hệ thống pháp luật hiện hành. Điều này dẫn đến khoảng trống pháp lý và gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp khi có mâu thuẫn phát sinh.

(ii) Bộ luật Dân sự năm 2015 và nguyên tắc tự do thỏa thuận

Do pháp luật lao động chưa có quy định cụ thể, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có thể được tiếp cận dưới góc độ hợp đồng dân sự. Bộ luật Dân sự năm 2015 đóng vai trò quan trọng trong việc xác định tính hợp pháp của thỏa thuận này thông qua nguyên tắc tự do thỏa thuận, thiện chí và bình đẳng giữa các bên.

Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết và thỏa thuận, theo đó các bên có quyền tự do giao kết hợp đồng miễn là không vi phạm điều cấm của pháp luật và đạo đức xã hội. Tuy nhiên, khi áp dụng vào thực tế, quyền tự do thỏa thuận của doanh nghiệp không được vượt quá giới hạn hợp lý và không xâm phạm quyền tự do lao động của cá nhân. Nếu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được thiết lập một cách quá mức, chẳng hạn như hạn chế người lao động trong thời gian dài hoặc trên phạm vi địa lý quá rộng, thỏa thuận này có thể bị tòa án tuyên vô hiệu theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 về giao dịch dân sự vô hiệu do vi phạm điều cấm của pháp luật.

Tóm lại, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có cơ chế kiểm soát chặt chẽ về việc áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, chưa có hướng dẫn về mức độ hợp lý của phạm vi và thời gian áp dụng, cũng như trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bồi thường cho người lao động bị ràng buộc. Điều này dẫn đến sự bất cập trong thực tiễn áp dụng, khi một số doanh nghiệp lợi dụng thỏa thuận này để kiểm soát người lao động mà không có bất kỳ sự bù đắp nào.

4.2.2. Thực tiễn áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam

(i) Án lệ số 69/2023/AL và quan điểm của tòa án

Một trong những án lệ có ý nghĩa tham chiếu quan trọng liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là Án lệ số 69/2023/AL, được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 18/8/2023. Vụ án xoay quanh tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Mặc dù án lệ này không trực tiếp điều chỉnh toàn diện đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhưng lại đưa ra những luận điểm pháp lý có giá trị tham khảo đáng kể.

Cụ thể, Tòa án xác định rằng các thỏa thuận về bảo mật thông tin và hạn chế cạnh tranh có thể được xem là độc lập với hợp đồng lao động, và nếu trong thỏa thuận có điều khoản trọng tài thì tranh chấp liên

quan có thể thuộc thẩm quyền giải quyết của trọng tài thương mại, thay vì chỉ giải quyết tại Tòa án nhân dân. Cách tiếp cận này gián tiếp thừa nhận tính hợp pháp và sự tồn tại độc lập của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, đồng thời mở ra khả năng giải quyết tranh chấp thông qua các cơ chế ngoài tư pháp truyền thống - một bước tiến quan trọng trong việc đa dạng hóa phương thức giải quyết tranh chấp lao động có yếu tố hợp đồng thương mại.

Tuy nhiên, án lệ vẫn chưa đưa ra hướng dẫn cụ thể về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, như phạm vi ngành nghề, địa bàn, thời gian áp dụng, mức độ hạn chế hợp lý hoặc cơ chế bồi thường cho người lao động. Việc thiếu vắng các tiêu chí định lượng và định tính này khiến các chủ thể trong quan hệ lao động, đặc biệt là người lao động, dễ rơi vào tình trạng bất định pháp lý khi cam kết hoặc thực hiện loại thỏa thuận này. Do đó, từ thực tiễn án lệ, có thể thấy rõ nhu cầu cấp thiết cần hoàn thiện quy định pháp luật về nội dung, hiệu lực và cơ chế kiểm soát thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong Bộ luật Lao động hoặc trong văn bản hướng dẫn thi hành, nhằm bảo đảm tính minh bạch, hợp lý và bảo vệ công bằng quyền lợi của cả hai bên.

(ii) Vấn đề khó khăn trong thực thi và thực trạng xử lý tranh chấp

Mặc dù Án lệ số 69/2023/AL đã tạo ra tiền lệ quan trọng, nhưng thực tế cho thấy việc thực thi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam vẫn gặp nhiều thách thức. Các tranh chấp chủ yếu xoay quanh các vấn đề như:

Thứ nhất, tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh: Nhiều doanh nghiệp áp dụng thỏa thuận này một cách tùy tiện, không có quy định rõ ràng về thời gian, địa bàn áp dụng, và không đưa ra bất kỳ khoản hỗ trợ bù đắp nào cho người lao động.

Thứ hai, sự thiếu nhất quán trong xét xử: Do chưa có quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động, tòa án thường phải áp dụng các nguyên tắc chung của Bộ luật Dân sự để giải quyết tranh chấp, dẫn đến các bản án có kết quả không đồng nhất.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo vệ quyền lợi người lao động: Hiện tại, chưa có quy định buộc doanh nghiệp phải hỗ trợ tài chính cho người lao động khi bị ràng buộc bởi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, dẫn đến nguy cơ lạm dụng từ phía người sử dụng lao động.

Tình trạng này cho thấy sự cần thiết phải bổ sung

các quy định pháp luật rõ ràng hơn về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhằm bảo đảm quyền lợi của cả hai bên và tạo ra sự minh bạch, thống nhất trong thực tiễn áp dụng.

5. Kết luận và một số đề xuất hoàn thiện pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một công cụ pháp lý quan trọng giúp doanh nghiệp bảo vệ bí mật kinh doanh, lợi thế cạnh tranh và ổn định nhân sự. Tuy nhiên, nếu không được quy định rõ ràng và áp dụng hợp lý, thỏa thuận này có thể dẫn đến sự mất cân bằng trong quan hệ lao động, gây bất lợi cho người lao động và cản trở quyền tự do nghề nghiệp của họ.

Trong khi nhiều quốc gia như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản và Singapore đã thiết lập các tiêu chí pháp lý cụ thể để kiểm soát thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, thì tại Việt Nam, khung pháp lý hiện hành vẫn chưa có quy định trực tiếp điều chỉnh vấn đề này. Điều này dẫn đến nhiều tranh chấp pháp lý và sự áp dụng tùy tiện từ phía doanh nghiệp, đồng thời tạo ra khoảng trống pháp lý cần được lấp đầy để đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động.

Thực tiễn xét xử và kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hợp pháp cần đáp ứng các điều kiện về phạm vi ngành nghề, địa bàn, thời gian hiệu lực, đồng thời phải có cơ chế bồi thường hợp lý cho người lao động nhằm đảm bảo tính công bằng và khả năng thực thi. Việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này không chỉ giúp bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp mà còn hạn chế tình trạng lạm dụng, tạo ra môi trường lao động minh bạch, hài hòa và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

Do đó, để hoàn thiện khung pháp lý về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam, tác giả đề xuất một số nội dung cải cách cụ thể sau đây:

Thứ nhất, cần chính thức ghi nhận giá trị pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Một trong những hạn chế lớn nhất của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay là chưa có quy định chính thức về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, dẫn đến sự không thống nhất trong thực tiễn áp dụng và làm phát sinh nhiều tranh chấp. Việc thiếu khung pháp lý rõ ràng khiến cho thỏa thuận này có thể bị lạm dụng hoặc bị tòa án tuyên vô hiệu do không có căn cứ pháp lý cụ thể để đánh giá tính hợp pháp của nó. Do đó, cần thiết

phải bổ sung quy định chính thức trong Bộ luật Lao động, nhằm xác định rõ khái niệm, chủ thể áp dụng và mục đích của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động. Theo hướng đó, có thể tiếp cận khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động như là sự cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó người lao động đồng ý không thực hiện một số hành vi nhất định có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, trong thời gian quan hệ lao động hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp với phạm vi, thời hạn và điều kiện đã được hai bên thỏa thuận.

Ngoài việc xác định bản chất của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, quy định pháp luật cũng cần làm rõ chủ thể và mục đích của thỏa thuận này để đảm bảo rằng nó không bị lạm dụng một cách tùy tiện. Cụ thể, thỏa thuận này chỉ nên áp dụng với những người lao động có vị trí đặc thù, tức là những cá nhân có quyền tiếp cận thông tin quan trọng của doanh nghiệp, chẳng hạn như quản lý cấp cao, nhân viên nghiên cứu và phát triển, chuyên gia tài chính, cố vấn pháp lý hoặc nhân sự phụ trách quan hệ khách hàng quan trọng. Việc mở rộng phạm vi áp dụng một cách không có kiểm soát, chẳng hạn áp dụng với tất cả người lao động mà không có tiêu chí cụ thể, có thể dẫn đến việc thỏa thuận này bị sử dụng như một công cụ kiểm soát lao động hơn là một cơ chế bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

Việc ghi nhận giá trị pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không chỉ giúp bảo vệ doanh nghiệp khỏi nguy cơ mất lợi thế cạnh tranh mà còn đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động, giúp giảm thiểu tranh chấp và tạo ra một nền tảng pháp lý vững chắc cho việc thực thi thỏa thuận này trong thực tiễn.

Thứ hai, quy định cụ thể các điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Để đảm bảo thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không bị lạm dụng và không trở thành công cụ kiểm soát lao động một cách tùy tiện, pháp luật cần có các quy định rõ ràng về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận này. Điều này giúp đảm bảo quyền lợi của cả hai bên trong quan hệ lao động, tạo cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý các tranh chấp.

(i) Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải được lập thành văn bản. Điều khoản này có thể được ghi nhận trực tiếp trong hợp đồng lao động hoặc được thiết lập

thông qua một thỏa thuận riêng biệt có sự đồng thuận của cả hai bên. Văn bản thỏa thuận cần có đầy đủ chữ ký của người lao động và người sử dụng lao động để đảm bảo tính ràng buộc pháp lý. Nếu không có văn bản rõ ràng, thỏa thuận này có thể bị coi là không có hiệu lực và không có cơ sở pháp lý để thực thi.

(ii) *Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải có giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và ngành nghề.*

- Về thời gian, thỏa thuận này chỉ nên có hiệu lực trong tối đa 2 năm kể từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu thời gian bị hạn chế kéo dài quá mức, điều này có thể ảnh hưởng đến quyền tự do lao động và sự phát triển nghề nghiệp của người lao động.

- Về phạm vi địa lý, thỏa thuận chỉ nên áp dụng trong khu vực mà doanh nghiệp thực sự có hoạt động kinh doanh. Điều này giúp tránh trường hợp người lao động bị cấm làm việc ở những khu vực mà doanh nghiệp không có lợi ích thương mại đáng kể.

- Về ngành nghề bị hạn chế, thỏa thuận này chỉ nên áp dụng đối với các lĩnh vực mà người lao động đã trực tiếp tham gia và có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp đưa ra thỏa thuận hạn chế cạnh tranh một cách quá rộng, áp dụng với mọi ngành nghề hoặc lĩnh vực không liên quan, thỏa thuận này có thể bị xem là vô hiệu do xâm phạm quyền tự do lao động của người lao động.

(iii) *Người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính cho người lao động trong thời gian bị hạn chế cạnh tranh.* Quy định này nhằm đảm bảo sự công bằng trong quan hệ lao động, đồng thời tạo ra sự cân bằng lợi ích giữa hai bên. Khi bị hạn chế việc làm, người lao động có thể mất đi cơ hội nghề nghiệp và thu nhập. Do đó, việc bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính là một điều kiện quan trọng để đảm bảo tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Bên cạnh các điều kiện có hiệu lực, pháp luật cũng cần quy định rõ các trường hợp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị vô hiệu, bao gồm:

- Khi không xác định rõ phạm vi, thời gian và ngành nghề bị hạn chế, khiến cho thỏa thuận trở nên mơ hồ và không có cơ sở áp dụng hợp lý.

- Khi thỏa thuận gây hạn chế quyền tự do lao động quá mức, làm ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm việc làm và thu nhập của người lao động. Nếu thỏa thuận đặt ra những ràng buộc không hợp lý và tạo ra áp lực quá lớn lên người lao động, nó có thể bị tòa án tuyên vô hiệu.

- Khi người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính nhưng vẫn áp đặt thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đối với người lao động. Một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hợp pháp phải đảm bảo có sự đền bù hợp lý cho người lao động trong thời gian họ bị giới hạn nghề nghiệp.

- Khi thỏa thuận được ký kết với người lao động không thuộc nhóm đối tượng có quyền tiếp cận thông tin quan trọng của doanh nghiệp. Nếu một doanh nghiệp yêu cầu tất cả nhân viên, bao gồm cả những lao động phổ thông hoặc những vị trí không có quyền tiếp cận thông tin nhạy cảm, phải ký kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, điều này có thể bị xem là không hợp lý và vi phạm quyền tự do nghề nghiệp.

Thứ ba, quy định về khoản tiền hỗ trợ khi người lao động ký kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Trong nhiều hệ thống pháp luật tiên tiến, thỏa thuận này chỉ có hiệu lực nếu người sử dụng lao động đồng thời có nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính tương xứng cho người lao động trong thời gian họ bị hạn chế quyền tự do nghề nghiệp. Điều này không chỉ đảm bảo tính công bằng trong quan hệ lao động mà còn góp phần ngăn ngừa việc doanh nghiệp đơn phương áp đặt các ràng buộc quá mức mà không có sự đền bù hợp lý.

Theo đó, pháp luật Việt Nam nên quy định nguyên tắc người lao động có quyền được hỗ trợ tài chính khi chấp nhận cam kết hạn chế cạnh tranh, không chỉ sau khi hợp đồng lao động chấm dứt mà cả trong thời gian quan hệ lao động đang diễn ra, nếu thỏa thuận bắt đầu có hiệu lực ngay trong giai đoạn đó. Mức hỗ trợ có thể được xác định dựa trên một tỷ lệ phần trăm (ví dụ, từ 30% đến 50%) của mức lương trung bình trong 6 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc, và được thanh toán định kỳ hàng tháng hoặc một lần khi ký kết, tùy theo thỏa thuận cụ thể giữa các bên.

Việc thiết lập nghĩa vụ hỗ trợ tài chính mang lại nhiều lợi ích. Thứ nhất, nó giúp bảo vệ người lao động khỏi nguy cơ mất thu nhập trong thời gian không thể làm việc trong ngành nghề tương ứng, qua đó duy trì sự ổn định kinh tế và bảo đảm cơ hội phát triển nghề nghiệp hợp pháp. Thứ hai, chính cơ chế bồi thường này sẽ tạo ra một rào cản tài chính nhất định, buộc doanh nghiệp phải cân nhắc kỹ lưỡng trước khi áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó hạn chế tình trạng lạm dụng hoặc sử dụng công

cụ này như một phương thức kiểm soát lao động thiếu chính đáng.

Tóm lại, quy định về khoản hỗ trợ tài chính không chỉ là một cơ chế bảo vệ người lao động, mà còn đóng

vai trò như một công cụ điều tiết hành vi của người sử dụng lao động, hướng đến một mối quan hệ lao động cân bằng, minh bạch và tôn trọng quyền lợi hợp pháp của cả hai bên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con*.

Diệp, Đ.T.P. (2015). Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, 24(304), 46–51

Garner, B. A. (2019). *Black’s law dictionary* (11th ed.). Thomson Reuters

Hoa, H.Q. (2024). Công nhận thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động theo án lệ của Hoa Kỳ và những gợi mở cho Việt Nam. *Tạp chí Luật học*, 01/2024, 102-117

Lâm, T.T.T., & Hùng, N.V. (2022). 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*, 01/2022, 47-56

Martin, E. A. (2003). *Oxford dictionary of law* (5th ed.). Oxford University Press

Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*

Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*

Quốc hội. (2018). *Luật Cạnh tranh năm 2018*

Tòa án nhân dân tối cao. (2023). *Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh*.

Secunda, P. M., Bales, R. A., & Hirsch, J. M. (2007). *Understanding employment law*. LexisNexis Law School Publishing

Shu-Acquaye, F. (2018). The effect of non-compete agreements on entrepreneurship: Time to reconsider. *University of Puerto Rico Business Law Journal*, 92, 91-116