

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG LAO ĐỘNG

● BÙI KIM HIẾU

TÓM TẮT:

Bài viết tập trung phân tích (i) những bất cập quy định của pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong pháp luật lao động; (ii) đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong pháp luật lao động.

Từ khóa: thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, lao động.

1. Đặt vấn đề

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) không còn là một vấn đề mới ở nước ta, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện nay, khi mà sự cơ động của NLĐ gia tăng thì thỏa thuận này lại đóng vai trò vô cùng quan trọng. Thuật ngữ “thỏa thuận hạn chế cạnh tranh” đã được nhắc đến trong Luật Cạnh tranh 2004 và Luật Cạnh tranh năm 2018, nhưng chỉ điều chỉnh mối quan hệ giữa các chủ thể kinh tế, nhằm chống lại hành vi cạnh tranh không lành mạnh. Ở một góc nhìn khác, Luật Sở hữu trí tuệ 2005 (được sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2009, 2019, 2022) cũng ghi nhận các hành vi xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh, nhưng lại chưa đi sâu vào điều chỉnh vấn đề mà nhóm tác giả đang nghiên cứu. Tại khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 cho phép NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận với nhau những vấn đề liên quan đến việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Tuy nhiên, điều khoản nói trên chưa công nhận các loại thỏa thuận hạn chế cạnh tranh khác và còn mang tính khái

quát cao. Điều này đã gây khó khăn trong việc giải thích và áp dụng của cơ quan xét xử cũng như không tạo ra cơ sở pháp lý vững chắc cho NSDLĐ khi thỏa thuận với NLĐ. Mặt khác, quá trình toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ, theo đó là sự biến đổi không ngừng của nền kinh tế. Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam đã là thành viên của Cộng đồng kinh tế Asean (AEC) và nhiều tổ chức quốc tế khác, sự cạnh tranh giữa những NSDLĐ với nhau ngày càng trở nên gay gắt, làm xuất hiện ngày càng nhiều các tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động.

2. Bất cập từ quy định pháp luật hiện hành về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Thứ nhất, nhiều lợi ích hợp pháp của NSDLĐ chưa được pháp luật quy định như một đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Pháp luật lao động quy định đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bao gồm bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, Trong khi đó, còn rất nhiều lợi ích kinh doanh hợp pháp khác của NLĐ cũng cần được bảo vệ. Mặc dù pháp luật chưa quy định, nhưng trong một số thỏa thuận hạn

chế cạnh tranh hiện nay đã tồn tại các hạn chế nhằm bảo vệ những lợi ích không phải là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Ví dụ, trong Quy chế lao động của Tập đoàn TT có quy định: *“Trong thời gian hai (2) năm sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Người lao động, trong phạm vi hoạt động của Công ty, sẽ không: (i) chào giá, chấp nhận hoặc tiếp nhận các mời chào mua hoặc chào mời kinh doanh của Khách hàng của Công ty hoặc các Công ty liên quan, hoặc hỗ trợ bất kì cá nhân hoặc pháp nhân trong việc này hoặc (ii) liên lạc với khách hàng của Công ty hoặc các Công ty liên quan nhằm cản trở việc kinh doanh hay thương lượng với Công ty hoặc Công ty liên quan, hoặc cản trở bất kì cá nhân hay pháp nhân nào làm việc này”*. Quy định này gây ra sự không thống nhất giữa các quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng. Đồng thời cho thấy, quy định của pháp luật hiện hành không đủ sức đáp ứng được nhu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ trên thực tế.

Thứ hai, pháp luật cũng như các bên chưa xác định cụ thể đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Vấn đề bất cập này xuất phát từ cả hai nguyên nhân là sự thiếu vắng các quy định của pháp luật hướng dẫn chi tiết về đối tượng được bảo vệ và ý chí chủ quan của các bên khi không thỏa thuận cụ thể những thông tin cần bảo mật. Về mặt pháp lý, có hai đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ. Đối với bí mật công nghệ, hiện nay, pháp luật chưa có quy định cụ thể, do đó nếu các bên chỉ thỏa thuận chung chung thì rất khó xác định. Còn đối với bí mật kinh doanh, Luật Sở hữu trí tuệ có đưa ra định nghĩa, cũng như tiêu chí xác định bí mật kinh doanh được bảo hộ. Luật Sở hữu trí tuệ cũng không liệt kê cụ thể những thông tin được xem là bí mật kinh doanh. Hơn thế nữa, bí mật kinh doanh được bảo hộ trên cơ sở sử dụng hợp pháp và không cần đăng ký. Điều này gây nên sự khó khăn khi xác định các thông tin được xem là bí mật kinh doanh. Thực tế hiện nay, các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đa phần được xây dựng theo cách thức chung là dẫn căn cứ quy định của BLLĐ mà chưa quy định chi tiết áp dụng, trừ vấn đề về thời hạn và mức bồi

thường¹. Điều này gây ra rất nhiều khó khăn cho các bên khi thực thi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Trong thỏa thuận này, các bên có quyền và lợi ích đối lập nhau. NLĐ có xu hướng thu hẹp phạm vi các thông tin cần bảo mật, trong khi NSDLĐ lại mong muốn mở rộng những đối tượng này đến mức tối đa. Khi xảy ra tranh chấp, các bên rất khó đạt được tiếng nói chung. Nếu vấn đề được giải quyết tại các cơ quan tố tụng, việc xác định đối tượng được bảo vệ sẽ phụ thuộc rất nhiều vào ý chí của cơ quan này.

Thứ ba, quyền lợi hợp pháp của NLĐ chưa được bảo đảm. Trong quan hệ lao động, NLĐ luôn được xem là bên yếu thế vì có sự phụ thuộc vào NSDLĐ trong suốt quá trình lao động. Do đó, pháp luật lao động luôn có xu hướng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tuy nhiên, hiện nay khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, NSDLĐ hầu như không quy định cụ thể về quyền lợi mà NLĐ được hưởng hoặc có quy định nhưng không tương xứng với những giới hạn mà NLĐ phải thực thi. Nhằm tăng cường trách nhiệm của NLĐ đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, NSDLĐ còn đặt ra những mức bồi thường hoặc phạt vi phạm rất lớn. Điều đáng nói là mặc dù thấy trước những thiệt thòi khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng nhiều NLĐ vẫn “tình nguyện” ký kết. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh vốn dĩ có bản chất là sự hạn chế quyền tự do việc làm, tự do kinh doanh của NLĐ nhằm bảo vệ lợi ích kinh doanh chính đáng cho NSDLĐ. Việc đền bù cho những hạn chế mà NLĐ phải thực thi là một trong những nghĩa vụ đương nhiên của NSDLĐ. Sự thiếu vắng các quy định hướng dẫn cụ thể như hiện nay đã tạo điều kiện cho NLĐ lợi dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của NLĐ.

Thứ tư, pháp luật chưa có quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Một trong những vấn đề gây ra khá nhiều tranh cãi trên thực tế hiện nay là tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có phải là tranh chấp lao động hay không. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định thẩm quyền của cơ quan tố tụng, quan điểm xét xử cũng như luật áp dụng².

Trong một tranh chấp thực tế gần đây liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đã cho thấy nhiều quan điểm khác nhau về thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Nội dung vụ việc được tóm tắt như sau³:

Công ty TNHH X đã ký thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh (sau đây gọi tắt là NDA) với NLĐ là bà Đỗ Thị Mai T, trong đó khoản 1 Điều 3 NDA có nội dung: *“Trong quá trình cá nhân được tuyển dụng hoặc làm việc với Công ty X và trong thời gian mười hai (12) tháng dương lịch sau khi chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc với Công ty X, không xét đến nguyên nhân chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc, cá nhân đồng ý không, trực tiếp hoặc gián tiếp và trên toàn bộ phạm vi lãnh thổ, thực hiện công việc tương tự công việc hoặc về bản chất tương tự công việc vào bất kỳ công việc kinh doanh nào cạnh tranh với Lazada.vn (...), đang hoặc trong tương lai sẽ cạnh tranh với công việc kinh doanh của Lazada.vn, Recess và/hoặc các đơn vị liên kết và các đối tác của Công ty X”*. Các bên cũng thỏa thuận nếu xảy ra tranh chấp, sẽ được giải quyết bằng phán quyết trọng tài. Do bà T có hành vi vi phạm NDA, nên công ty X đã khởi kiện ra Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) lập tại Thành phố Hồ Chí Minh để giải quyết.

Trong phán quyết của mình, Hội đồng Trọng tài đã cho rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là một giao dịch dân sự độc lập với HĐLĐ, do đó tranh chấp nói trên không phải là tranh chấp lao động và Hội đồng Trọng tài có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Không đồng ý với phán quyết của Hội đồng Trọng tài, bà T đã khởi kiện ra Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh yêu cầu hủy phán quyết này, vì cho rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không thuộc thẩm quyền giải quyết của Hội đồng Trọng tài. Mặc dù, tòa án vẫn cho rằng Hội đồng Trọng tài có thẩm quyền giải quyết nhưng cách thức lập luận lại có sự khác biệt. Theo đó, tòa án không khẳng định tranh chấp này là tranh chấp lao động hay dân sự mà dựa trên tư cách đương sự của nguyên đơn “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”*. Công

ty X là thương nhân, có đăng ký kinh doanh, có hoạt động thương mại theo Luật Thương mại 2005. Do đó, thỏa thuận trọng tài thuộc thẩm quyền giải quyết của VIAC và trọng tài theo quy định tại Khoản 2, Điều 2 Luật Trọng tài thương mại”.

Thông qua vụ việc này có thể thấy, việc quy định cụ thể về cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là hết sức cần thiết. Hiện nay việc xác định này phụ thuộc nhiều vào quan điểm của cơ quan tổ tụng và không có sự thống nhất. Hơn thế nữa, việc xem xét tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có phải là tranh chấp lao động hay không cũng ảnh hưởng nhiều đến quyền lợi của các bên, đặc biệt là NLĐ. Trong quan hệ lao động, NLĐ được xem là bên yếu thế nhưng nếu xét trong các mối quan hệ thương mại, dân sự thì đây lại là những quan hệ mang tính tự do thỏa thuận, bình đẳng giữa các chủ thể⁴.

3. Đề xuất giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Dựa trên những phân tích bất cập phát sinh liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật như sau:

Thứ nhất, quy định căn cứ chung nhằm xác định đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Hiện nay, hầu hết các quốc gia trên thế giới như Đức, Italy, Bỉ, Na Uy đều quy định đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh khá đa dạng bao gồm bí mật thương mại, thông tin, danh sách khách hàng, tên tuổi, uy tín,... Điều này làm cho việc bảo vệ lợi ích chính đáng của NSDLĐ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được đầy đủ và toàn diện hơn. Vì vậy, pháp luật Việt Nam nên có sự tham khảo những quy định này nhằm mở rộng hơn nữa đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Tuy nhiên, nếu chỉ đưa ra các đối tượng này dưới hình thức liệt kê thì rất dễ dẫn đến những thiếu sót, vô tình đặt ra những giới hạn bất hợp lý cho các lợi ích kinh doanh hợp pháp cần được bảo vệ. Pháp luật chỉ nên dừng lại ở việc đưa ra những tiêu chí chung cho việc xác định các đối tượng được bảo vệ

bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Các tiêu chí này sẽ có vai trò định hướng cho các bên cũng như cơ quan giải quyết tranh chấp trong việc xem xét một thông tin có phải là đối tượng được bảo mật bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hay không. Theo quan điểm của tác giả, các tiêu chí này cần được xây dựng trên cơ sở đánh giá các yếu tố sau:

(i) Nguồn gốc hình thành và tính chất của đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải hình thành từ quá trình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Các thông tin cần bảo mật phải là thông tin hợp pháp, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội.

(ii) Quyền sở hữu độc quyền của NSDLĐ đối với đối tượng được bảo vệ. Theo đó, đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không phải là hiểu biết thông thường hoặc những vấn đề đã trở nên phổ biến trong các lĩnh vực nghề nghiệp nhất định. Đây phải là những thông tin mà chỉ có NSDLĐ được sở hữu thông qua quá trình tìm hiểu, nghiên cứu và sáng tạo của mình. Đồng thời, NSDLĐ có những hoạt động nhất định nhằm bảo vệ những thông tin này như quy trình tiếp cận thông tin, đối tượng quản lý, tiếp xúc, sử dụng thông tin trong quá trình lao động.

(iii) Vai trò của đối tượng được bảo vệ đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Đối tượng được bảo vệ bằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải có những ảnh hưởng nhất định đối với hoạt động kinh doanh của NSDLĐ. Tức là việc mất đi lợi thế độc quyền về đối tượng được bảo vệ có thể làm giảm khả năng cạnh tranh của NSDLĐ trên thị trường hoặc gây ra những thiệt hại khác đối với hoạt động kinh doanh mà NSDLĐ đang tiến hành.

Thứ hai, quy định về việc bảo đảm quyền lợi của người lao động trong thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Khi NLD bị hạn chế quyền tự do việc làm, tự do kinh doanh nhằm bảo vệ những lợi thế thương mại cho NSDLĐ thì sự đền bù cho những giới hạn mà NLD phải thực thi này là hết sức cần thiết. Hiện nay trên thực tế, rất hiếm các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh quy định quyền lợi mà NLD được hưởng là gì hoặc có quy định nhưng không tương xứng với những hạn chế quyền tự do việc làm, tự do kinh

doanh của NLD. Vì vậy, nhu cầu tất yếu hiện nay là phải sự can thiệp của pháp luật điều chỉnh vấn đề này theo hướng quyền lợi của NLD là một trong những nội dung bắt buộc khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Một số quốc gia trên thế giới cũng theo hướng bắt buộc các bên phải thỏa thuận về quyền lợi của NLD khi xác lập thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Điển hình như ở Bỉ, pháp luật bắt buộc đền bù cho NLD, thậm chí pháp luật còn dựa trên mức lương hiện tại của NLD để xem xét việc đặt ra thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Ở một số quốc gia khác như Tây Ban Nha, Mỹ, Canada còn xem việc đền bù cho NLD là một trong những yếu tố bắt buộc để kiểm tra tính hợp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cũng như xác định nguyên tắc cân bằng lợi ích giữa các bên⁵.

Tuy nhiên, nếu chỉ quy định về việc bắt buộc thỏa thuận về quyền lợi của NLD trong thỏa thuận hạn chế cạnh tranh thì vẫn chưa đủ. Pháp luật cần phải đặt ra những tiêu chí nhằm xác định xem mức đền bù mà các bên thỏa thuận đã hợp lý hay chưa. Theo đó, một thỏa thuận đền bù được xem là hợp lý khi nó tương xứng với những giới hạn về quyền tự do việc làm, tự do kinh doanh mà NLD phải thực thi. Sự tương xứng này được tính toán trên cơ sở các lợi ích hợp pháp mà NLD mất đi khi thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh như cơ hội tìm kiếm việc làm, phát triển chuyên môn nghiệp vụ, thu nhập,...

Thứ ba, quy định cụ thể về cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Thực tế hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về thẩm quyền của cơ quan tiến hành tố tụng cũng như luật áp dụng đối với việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Điều này xuất phát từ nguyên nhân chính là sự không thống nhất về việc các tranh chấp này có phải là tranh chấp lao động hay không. Theo quan điểm của tác giả, vì thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là thỏa thuận lao động nên những tranh chấp liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được xem là tranh chấp lao động. Do đó, các quy định của pháp luật lao động được áp dụng để giải quyết các tranh chấp này.

Về thẩm quyền tố tụng, có thể thấy tranh chấp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ. Đây được xem tranh chấp lao động cá nhân theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động 2019. Căn cứ vào quy định tại khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 thì tranh chấp này sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án. Đây cũng là quan điểm tố tụng của nhiều quốc gia trên thế giới như Pháp, Ấn Độ, Nhật Bản. Hiện nay pháp luật của các nước tồn tại hai nguyên tắc khác nhau khi giải quyết tranh chấp liên quan đến hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là “blue pencil” và “red pencil”. Theo đó, “blue pencil” cho phép cơ quan giải quyết tranh chấp được quyền chỉnh sửa thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Trong khi đó, “red pencil” lại chỉ cho phép cơ quan tố tụng tuyên bố vô hiệu đối với những điều khoản trái pháp luật hoặc bất hợp lý mà không được phép sửa đổi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Đây cũng là một trong những vấn đề mà pháp luật Việt Nam cần cân nhắc quy định cụ thể, nhằm làm rõ thẩm quyền của cơ quan tố tụng.

Pháp luật nên có sự quy định về các biện pháp mà các bên có thể yêu cầu tòa án áp dụng để bảo vệ quyền lợi của mình khi có tranh chấp xảy ra như yêu cầu tuyên bố vô hiệu, yêu cầu bồi thường, yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời. Ngoài tòa án, trong trường hợp các bên thỏa thuận lựa chọn trọng tài thương mại để giải quyết tranh chấp thì trọng tài thương mại vẫn có thể có thẩm quyền giải quyết nếu ít nhất một bên trong tranh chấp có hoạt động thương mại (Khoản 2 Điều 2 Luật Trọng tài thương mại 2010) và đối tượng này thông thường là NSDLĐ.

Ngoài ra, tác giả cũng cho rằng nên quy định khoản 2 Điều 21 BLLĐ 2019 trở thành một ngoại lệ của khoản 2 Điều 49 BLLĐ 2019. Bởi lẽ, nội dung của hai điều khoản này đối lập nhau. Trong khi khoản 2 Điều 21 cho phép các bên xác lập thỏa thuận không cạnh tranh thì quy định tại khoản 2 Điều 49 lại mang tính loại trừ thỏa thuận không cạnh tranh trong pháp luật lao động. Điều này làm ảnh hưởng đến mục đích, cũng như khả năng bảo vệ NSDLĐ của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹<http://luatsuhcm.com/nghien-cuu-an-pham/Bai-viet/Thoa-thuan-han-che-canhh-tranh-trong-ling-vuc-lao-dong-phap-luat-va-thuc-tien-82/> (truy cập ngày 20/7/2023).

²Lạc Duy (2018), “Tranh chấp NDA: Ai tự nguyện đeo “vòng kim cô”?”, Thời báo Kinh tế Sài Gòn, số 28, tr. 58.

³Xem thêm Phụ lục: Quyết định số 755/2018/QĐ - PQT về yêu cầu hủy phán quyết trọng tài của Tòa án nhân dân TP. HCM ngày 12/6/2018.

⁴<https://phuoc-partners.com/vi/tranh-chap-thoa-thuan-bao-mat-va-khong-canhh-tranh-ai-tu-nguyen-deo-vong-kim-co/>

⁵Vũ Đình Khôi (2011), tldđ 2, Phụ lục 04: Tổng hợp pháp luật một số nước trên thế giới điều chỉnh đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội. Bộ luật Lao động 2019.

2. Quốc hội. Luật Cạnh tranh 2018.

3 Quốc hội. Luật Sở hữu trí tuệ 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009, 2019, 2022).

4. Nguyễn Thị Bích (2013). Bàn về một số quy định về ký kết hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2012. Tạp chí Tòa án nhân dân.

5. Đoàn Thị Phương Diệp (2015). Điều khoản bảo mật - Hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp.
6. Lê Thị Thúy Hương, Nguyễn Hồ Bích Hằng (2015). Nghĩa vụ bảo vệ bí mật kinh doanh trong quan hệ lao động. Tạp chí Khoa học pháp lý.
7. Vũ Đình Khôi (2011). Xây dựng khung pháp lý cho thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.
9. Nguyễn Lộc Phúc (2016). Các vấn đề pháp lý về điều khoản hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.
9. Lương Minh Sơn (2014). Bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động trong thỏa thuận hạn chế lao động cạnh tranh. Kỷ yếu Hội thảo về “Việc thực thi quyền con người theo Bộ luật Lao động 2012”, tổ chức tháng 6/2014 tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 14/9/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/9/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/10/2023

Thông tin tác giả:

TS. BUI KIM HIEU

Khoa Luật, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh

COMPLETING VIETNAM’S REGULATIONS ON ANTI-COMPETITIVE AGREEMENTS IN LABOUR

● **BUI KIM HIEU**

Faculty of Law, Ho Chi Minh City University
of Foreign Languages - Information Technology

ABSTRACT:

This paper analyzed the legal inadequacies in anti-competitive agreements in labor regulations and proposed some solutions to improve regulations on anti-competitive agreements in labor law.

Keywords: anti-competitive agreement, labor.