LEGAL UPDATE
May 2024

THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH (NON-COMPETE AGREEMENT): CẬP NHẬT QUY ĐỊNH TẠI HOA KỲ VÀ THỰC TIỄN VIỆT NAM

TÓM TẮT NHỮNG NỘI DUNG CHÍNH

- Vào ngày 23/4/2024, Ủy ban thương mại liên bang Hoa Kỳ chính thức ban hành quy định cấm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động. Ngoại trừ thỏa thuận với các quan chức điều hành cấp cao, mọi thỏa thuận không cạnh tranh sẽ không có hiệu lực pháp lý và giá trị thi hành trên toàn lãnh thổ Hoa Kỳ. Lệnh cấm này về cơ bản thay đổi thông lệ lâu đời trên thị trường lao động Hoa Kỳ liên quan đến các thỏa thuận không cạnh tranh.

- Pháp luật Việt Nam không có câu trả lời rõ ràng về tính hợp pháp và khả năng thực thi của một thỏa thuận không cạnh tranh. Trên thực tế, tòa án thường vô hiệu thỏa thuận không cạnh tranh trên cơ sở rằng thỏa thuận này vi phạm quyền được làm việc của người lao động.

- Tuy nhiên, đáng lưu ý đã có phán quyết trọng tài công nhận tính có hiệu lực của một thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh vốn được lập độc lập với hợp đồng lao động. Phán quyết này sau đó được Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh công nhận khi bên thua kiện yêu cầu tòa án bác phán quyết trọng tài. Cuối cùng, Tòa án nhân dân tối cao đã chấp nhận quyết định của Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh trở thành một án lệ với nội dung rằng rằng thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh như vậy của hai bên "là thỏa thuận độc lập với hợp đồng lao động, thuộc thẩm quyền của Trọng tài thương mại."

DẪN ĐỀ

Ngày 23/4/2024, Ủy ban thương mại liên bang Hoa Kỳ (the Federal Trade Commission hay "**FTC**") chính thức ban hành quy định cấm thỏa thuận không cạnh tranh (non-compete agreement hay noncompete) áp dụng cho toàn bộ các doanh nghiệp/người sử dụng lao động ("**NSDLĐ**") và người lao động ("**NLĐ**") trên phạm vi toàn quốc gia. Lệnh cấm này có thể nói đã thay đổi cơ bản chế định lâu đời trong hệ thống pháp luật lao động Hoa Kỳ và các nước khác theo kinh tế thị trường về thỏa thuận không cạnh tranh sau khi NLĐ chấm dứt làm việc hay hợp đồng lao động ("**HĐLĐ**") với NSDLĐ.

THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH LÀ GÌ?

FTC ban hành quy định cấm thỏa thuận không cạnh tranh ("**Quy Định Cấm**") dưới hình thức là Phần 910, Phụ chương J bổ sung thuộc Chương I, Thiên 16 của Bộ các quy định của Chính phủ liên bang (part 910, new subchapter J, chapter I, title 16 of the Code of Federal Regulations). Tại đây, thỏa thuận không cạnh tranh ("**TTKCT**") được định nghĩa là: "Điều khoản hoặc điều kiện làm việc [quy định về việc] cấm, phạt hoặc có chức năng ngăn cản người lao động: (i) trong việc tìm kiếm hoặc chấp thuận công việc tại Hợp chúng quốc Hoa Kỳ với một người khác sau khi giao kết thỏa thuận lao động với mình; hoặc (ii) vận hành một doanh nghiệp tại Hợp chúng quốc hoa kỳ sau khi giao kết thỏa thuận lao động với mình."[1]

[1] Điều 910.1 Quy Định Cấm.

Nói một cách đơn giản hơn, FTC cấm người NSDLĐ và NLĐ có thỏa thuận rằng NLĐ sẽ không làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ hay tự khởi nghiệp (cạnh tranh với NSDLĐ) sau khi không còn làm việc cho NSDLĐ.

Điều 910.1 cũng quy định rằng điều khoản hay điều kiện làm việc (a term or condition for employment) nêu tại định nghĩa trên bao gồm, nhưng không giới hạn trong, các điều khoản tại hợp đồng hoặc quy định của nơi làm việc, bằng văn bản hoặc bằng lời.

VÌ SAO FTC CẤM?

Trước nay, tại Hoa Kỳ, TTKCT được điều chỉnh bởi luật của từng tiểu bang. Có bang cho phép, có bang cấm. Cơ sở chính cho việc ủng hộ tính hợp pháp của thỏa thuận là nó giúp doanh nghiệp bảo vệ được bí mật kinh doanh của mình (như bí quyết, công nghệ, khách hàng v.v.). Ngoài ra, vì doanh nghiệp đã phải chịu chi phí đầu tư cho NLĐ (đào tạo dạy nghề v.v.) nên thật là vô lý nếu NLĐ lại có quyền được nghỉ việc bất kỳ lúc nào mà không phải chịu bất kỳ ràng buộc hay chế tài nào! Vì vậy, cần có những biện pháp hạn chế việc NLĐ sớm nghỉ việc, làm cho đối thủ cạnh tranh hay tự cạnh tranh với NSDLĐ. TTKCT do đó cần được xem là hợp pháp và được pháp luật bảo vệ.

Tuy nhiên, quan điểm của FTC là khác. Ủy ban này cho rằng TTKCT sẽ: (i) hạn chế khả năng của người lao động trong việc tìm được việc làm với mức lương cao hơn hay có điều kiện làm việc tốt hơn; (ii) kìm hãm cạnh tranh vì các doanh nghiệp khác hay chính NLĐ không thể tận dụng được những ý tưởng mới và kiến thức của NLĐ; và (iii) NSDLĐ có thể bảo vệ bí mật kinh doanh của mình thông qua pháp luật về bảo vệ bí mật thương mại và thỏa thuận bảo mật (NDA) giữa các bên. NSDLĐ hoàn toàn có thể giữ chân NLĐ thông qua việc trả lương cạnh tranh hơn và cải thiện môi trường làm việc.

Tựu chung lại, FTC có quan điểm rằng Quy Định Cấm nhằm bảo vệ một quyền cơ bản của NLĐ là quyền tự do được thay đổi công việc, gia tăng khả năng sáng tạo và khích lệ việc thành lập các doanh nghiệp mới. Trong khi đó, TTKCT là một phương thức cạnh tranh không công bằng và như vậy vi phạm Điều 5 Đạo luật về Ủy ban thương mại liên bang (it is an unfair method of competition, and therefore a violation of Section 5 of the FTC Act).

DIỄN BIẾN TIẾP THEO?

Quy Định Cấm sẽ có hiệu lực sau 120 ngày kể từ ngày đăng trên Công báo hàng ngày của Chính phủ liên bang (the Federal Register). Kể từ ngày có hiệu lực: (i) NSDLĐ sẽ không được giao kết TTKCT với toàn bộ mọi NLĐ; (ii) đối với các TTKCT đã ký trước đó sẽ không có hiệu lực thi hành (non-enforceable) tức là NSDLĐ không được áp dụng, có áp dụng cũng không có hiệu lực ràng buộc với NLĐ, ngoại trừ những NLĐ là quan chức điều hành cấp cao (senior executives); (iii) doanh nghiệp có nghĩa vụ thông báo với NLĐ (ngoại trừ quan chức điều hành cấp cao) rằng TTKCT đã ký trước đó không có hiệu lực; và (iv) TTKCT đã ký với quan chức điều hành cấp cao tiếp tục có hiệu lực thi hành cho đến khi hết hạn. Doanh nghiệp không được gia hạn hay ký mới TTKCT với quan chức điều hành cấp cao sau ngày Quy Định Cấm có hiệu lực.[2]

Quan chức điều hành cấp cao cũng được định nghĩa tại Quy Định Cấm. Cơ bản là những người có thu nhập từ 151.164 USD/năm trở lên và những người có khả năng ra quyết sách trong doanh nghiệp.

Quy Định Cấm của FTC chắc chắn sẽ khiến giới doanh nghiệp không hài lòng. Ngay sau ngày FTC

[2] Điều 910.2 Quy Định Cấm.

ban hành Quy Định Cấm, Phòng thương mại Hoa Kỳ (the U.S. Chamber of Commerce) đã khởi kiện FTC ra trước Tòa án liên bang tại thành phố Tyler, Texas yêu cầu hủy Quy Định Cấm vì FTC không có thẩm quyền ban hành Quy Định Cấm (lacks the power).

QUAN ĐIỂM CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ TTKCT

Pháp luật Việt Nam không có câu trả lời thực sự rõ ràng liệu TTKCT có hiệu lực và có thể thi hành hay không? Trên thực tiễn xét xử, tòa án Việt Nam thường vô hiệu TTKCT khi xảy ra tranh chấp. Lý do vô hiệu là vi phạm quyền hiến định của người lao động và quy định cấm tại Luật Việc làm 2013.[3]

Tuy nhiên, vào năm 2018 có một phán quyết trọng tài rất đáng lưu ý. Trong vụ tranh chấp này, nguyên đơn là NSDLĐ kiện ra trọng tài yêu cầu bị đơn là NLĐ bồi thường thiệt hại vì vi phạm TTKCT vốn được lập thành một thỏa thuận riêng giữa hai bên, độc lập với HĐLĐ. Hội đồng trọng tài ("**HĐTT**") ra phán quyết rằng thỏa thuận về bảo mật thông tin và không cạnh tranh giữa NSDLĐ và NLĐ độc lập với HĐLĐ là có hiệu lực và có thể thi hành. Các cơ sở chính để HĐTT công nhận tính có hiệu lực của TTKCT là: (i) quyền tự do thỏa thuận của các bên theo pháp luật dân sự; và (ii) NLĐ bị cho là vi phạm TTKCT đã mất quyền phản đối theo quy định của Luật Trọng tài thương mại 2010.[4] Trên cơ sở này, HĐTT đã buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn do hành vi vi phạm TTKCT.

NLĐ sau đó đã làm đơn yêu cầu Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh hủy phán quyết của HĐTT với các lý do chính là: (i) vụ tranh chấp không thuộc thẩm quyền của HĐTT; (ii) thỏa thuận trọng tài vô hiệu do vi phạm điều cấm của pháp luật; và (iii) thủ tục trọng tài vi phạm Luật Trọng tài thương mại 2010.

Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh sau đó đã ra quyết định bác yêu cầu hủy phán quyết trọng tài của NLĐ. Cơ sở để bác về cơ bản cũng tương tự như lập luận của HDTT. Cuối cùng, quyết định của Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh đã được chấp nhận để trở thành một án lệ vào cuối năm 2023 với nội dung án lệ là "thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh giữa hai bên là thỏa thuận độc lập với hợp đồng lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết của Trọng tài thương mại."[5]

Chúng tôi hy vọng bài viết trên giúp ích ít nhiều cho bạn đọc. Xin vui lòng liên lạc với chúng tôi trong trường hợp bạn có câu hỏi cần làm rõ thêm!

Scientia

---

[3] Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định rằng: "Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc"; Điều 9.6 Luật Việc làm quy định cấm NSDLĐ "[c]ản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động…"

[4] Điều 13 Luật TTTM quy định rằng: "Trong trường hợp một bên phát hiện có vi phạm quy định của Luật này hoặc của thỏa thuận trọng tài mà vẫn tiếp tục thực hiện tố tụng trọng tài và không phản đối những vi phạm trong thời hạn do Luật này quy định thì mất quyền phản đối tại Trọng tài hoặc Tòa án."

[5] Án lệ số 69/2023/AL được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 18/8/2023.