

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quan hệ lao động (QHLĐ), có nhiều biện pháp để doanh nghiệp (DN) bảo vệ bí mật kinh doanh (BMKD) khỏi nguy cơ bị tiết lộ bởi người lao động (NLĐ), chẳng hạn như áp dụng các biện pháp kỹ thuật, quy định trong nội quy lao động hoặc giao kết thỏa thuận bảo vệ BMKD với NLĐ. Theo đó, thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ được xem là một trong các hình thức thỏa thuận bảo vệ BMKD trong QHLĐ.

Thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ là một phương thức được xem là hữu hiệu để DN hay người sử dụng lao động (NSDLĐ) bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình. Tuy nhiên, thỏa thuận này lại tác động tiêu cực đến quyền tự do làm việc của NLĐ được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 và Luật Việc làm năm 2013 (cả Luật Việc làm năm 2025 sẽ có hiệu lực từ ngày 01/01/2026). Dưới góc độ vĩ mô, thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ có thể tác động tiêu cực đến khả năng tìm kiếm việc làm của NLĐ và ảnh hưởng đến việc tạo ra thêm nhu cầu sử dụng lao động, đi ngược lại với chủ trương thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Trên thực tế, giữa NLĐ và NSDLĐ đã xảy ra các tranh chấp liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh được Tòa án và Trọng tài thương mại giải quyết. Trước thực tiễn đa dạng và phức tạp của các quan hệ xã hội, mặc dù BLLĐ năm 2012 và hiện nay là BLLĐ năm 2019 đã bước đầu ghi nhận sự tồn tại của loại thỏa thuận này nhưng chỉ mới dừng lại ở mức độ gợi mở và chưa có sự thừa nhận chính thức. Để giải quyết vấn đề này, cần phải nghiên cứu lý luận, thực tiễn bối cảnh pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm của pháp luật nước ngoài về thỏa thuận này. Từ đó, kết quả nghiên cứu sẽ góp phần bổ sung những vấn đề lý luận nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam, bảo đảm cân bằng lợi ích của NSDLĐ với NLĐ trong

vấn đề bảo vệ BMKD bằng thỏa thuận không cạnh tranh. Với ý nghĩa đó, nghiên cứu sinh chọn vấn đề pháp lý: “***Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động theo pháp luật Việt Nam***” để làm đề tài luận án tiến sĩ luật học với mong muốn giải quyết được các vấn đề mà lý luận và thực tiễn đặt ra.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là kiến nghị xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD tại Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Nghiên cứu sinh xác định các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án là: (i) nhận diện thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD; (ii) phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn vấn đề xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD tại Việt Nam; (iii) tổng hợp, đánh giá, chọn lọc kinh nghiệm của pháp luật nước ngoài về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD phù hợp với hệ thống pháp luật Việt Nam; (iv) đề xuất, kiến nghị điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD tại Việt Nam nhằm đảm bảo hài hòa được lợi ích các bên.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là quy định của pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

3.2.1. Về nội dung

Luận án giới hạn nghiên cứu ở các nội dung tương đối quan trọng sau: (i) nhận diện thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD; (ii) giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD; (iii) điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

3.2.2. Về không gian

Luận án xác định phạm vi nghiên cứu về không gian là tại Việt Nam.

3.2.3. Về thời gian

Luận án xác định phạm vi nghiên cứu về thời gian là từ khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực (từ năm 2013) đến nay.

4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu sinh xác định câu hỏi nghiên cứu chính của luận án sẽ là: **“Pháp luật Việt Nam nên quy định như thế nào về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD để đảm bảo tôn trọng quyền lợi chính đáng của NSDLĐ và bảo vệ được NLD?”**. Để trả lời được câu hỏi nghiên cứu chính, nghiên cứu sinh đặt ra các câu hỏi nghiên cứu cụ thể sau đây:

(1) Thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là gì?

Giả thuyết nghiên cứu: Thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD nhằm bảo vệ BMKD của NSDLĐ. Tuy nhiên, thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có sự khác biệt với một số hình thức thỏa thuận bảo vệ BMKD trong QHLD khác như thỏa thuận không tiết lộ thông tin, thỏa thuận không chào mời trong QHLD và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ thương mại (QHTM).

Câu hỏi nghiên cứu này sẽ được giải quyết ở Chương 2 của luận án.

(2) Pháp luật Việt Nam có công nhận giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD?

Giả thuyết nghiên cứu: Trong bối cảnh pháp luật Việt Nam chưa có quy định trực tiếp về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, việc đánh giá giá trị pháp lý của thỏa thuận này được thực hiện dựa trên phân tích các quy định của pháp luật có liên quan và các vụ việc đã được giải quyết bởi các cơ quan giải quyết tranh chấp. Nhìn chung, vấn đề xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận này tại Việt Nam vẫn còn nhiều tranh cãi và chưa được quy định một cách rõ ràng.

Câu hỏi nghiên cứu này sẽ được giải quyết ở Chương 3 của luận án.

(3) Thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD cần được điều chỉnh bằng pháp luật như thế nào tại Việt Nam?

Giả thuyết nghiên cứu: Cần phải đặt ra các biện pháp để cân bằng lợi ích các bên khi xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

Câu hỏi nghiên cứu này sẽ được làm rõ ở Chương 4 của luận án.

5. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong luận án bao gồm:

- *Phương pháp phân tích.*
- *Phương pháp tổng hợp.*
- *Phương pháp so sánh luật học.*
- *Phương pháp điều tra, khảo sát ý kiến chuyên gia.*
- *Phương pháp nghiên cứu trường hợp cụ thể.*

6. Điểm mới khoa học của luận án

Luận án dự kiến sẽ đóng góp những điểm mới khoa học như sau:

- Luận án là công trình nghiên cứu có tính hệ thống, tiếp cận vấn đề thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD dưới nhiều góc độ như pháp luật về dân sự, pháp luật về lao động, pháp luật về sở hữu trí tuệ, pháp luật về cạnh tranh và pháp luật về quyền con người.

- Luận án là công trình nghiên cứu có sử dụng công cụ phân tích dữ liệu khoa học để xử lý kết quả điều tra, khảo sát ý kiến chuyên gia về vấn đề nghiên cứu. Các số liệu mang tính định lượng được công bố trong luận án là luận cứ có tính thuyết phục cao và có thể là nguồn tài liệu có giá trị cho các tác giả khác tham khảo trong các nghiên cứu tiếp theo liên quan đến đề tài luận án.

- Luận án củng cố và góp phần phát triển lý thuyết cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ. Mặc dù vấn đề cân bằng lợi ích giữa NLĐ và

NSDLĐ đã được đề cập trong nhiều nghiên cứu trước đây, pháp luật lao động cổ điển vẫn có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến bảo vệ quyền lợi NLĐ như là bên yếu thế hơn so với NSDLĐ. Thông qua việc đề xuất xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD theo hướng cân bằng lợi ích của cả NLĐ và NSDLĐ, luận án là công trình có thể được các nhà khoa học tham khảo để tiếp tục phát triển lý thuyết cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ trong hệ thống pháp luật Việt Nam.

7. Bố cục luận án

Để thực hiện thành công nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, nghiên cứu sinh chia bố cục luận án gồm 4 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài và cơ sở lý thuyết nghiên cứu

Chương 2: Nhận diện thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Chương 3: Giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Chương 4: Điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến bảo vệ bí mật kinh doanh trong quan hệ lao động

Trước khi đi sâu vào nghiên cứu các vấn đề pháp lý liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh, việc tìm hiểu, nghiên cứu các công trình khoa học liên quan đến bảo vệ BMKD trong QHLD giúp nghiên cứu sinh có cái nhìn khái quát, cũng như kế thừa được các kết quả nghiên cứu để sử dụng

trong luận án của mình. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu của các tác giả trong nước và nước ngoài sau đây:

(1) Nguyễn Thị Quế Anh (2004), “Một số vấn đề về bảo hộ bí mật kinh doanh và hoàn thiện pháp luật bảo hộ bí mật kinh doanh ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế - Luật (nay là Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học)*, số 20(3), tr. 75-84.

(2) Đỗ Thị Dung (2014), “*Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

(3) Lê Thị Thúy Hương và Nguyễn Hồ Bích Hằng (2015), “Nghĩa vụ bảo vệ bí mật kinh doanh trong quan hệ lao động”, *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*, số 06(91), tr. 49-56.

(4) Nguyễn Hồ Bích Hằng (2022), “Bảo hộ bí mật kinh doanh bằng thỏa thuận bảo mật theo quy định của pháp luật Việt Nam và các nước”, *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*, số 12(160), tr. 32-45.

(5) John C. Stedman (1962), “Trade Secrets”, *Ohio State Law Journal*, số 23(1), tr. 4-34.

(6) Bruce Alan Kugler (1988), “Limiting Trade Secret Protection”, *Valparaiso University Law Review*, số 22(3), tr. 725-758.

(7) Derek P. Martin (1993), “An Employer’s Guide to Protecting Trade Secrets from Employee Misappropriation”, *Brigham Young University Law Review*, số 1993(3), tr. 949-981.

(8) Miles J. Feldman (1994), “Toward a clearer standard of protectable information: trade secrets and the employment relationship”, *High Technology Law Journal*, số 9(1), tr. 151-183.

(9) Elizabeth A. Rowe (2005), “When Trade Secrets Become Shackles: Fairness and the Inevitable Disclosure Doctrine”, *Tulane Journal of Technology and Intellectual Property*, số 7, tr. 167-226.

(10) The Sedona Conference (2022), “Commentary on protecting trade secrets throught the employment life cycle”, *The Sedona Conference Journal*, số 23, tr. 808-908.

(11) Charlotte Montaud (2019), “La protection tant attendue du secret des affaires en France: espoir ou réalité”, *Revue Francophone de la Propriété Intellectuelle*, số 9, tr. 87-98.

(12) Chuanhai Chen và Yahya Al-Ansari (2013), “Trade Secrets Protection in the Context of Employment in China: the Law and the Business Operations”, *International Technology Management Review*, số 3(3), tr. 175-186.

1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Để có cơ sở đánh giá một cách nghiêm túc giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD tại Việt Nam, nghiên cứu sinh đã tham khảo một số công trình nghiên cứu để làm rõ quan điểm về xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận này, cũng như tác động của các biện pháp bảo vệ BMKD nói chung, thỏa thuận không cạnh tranh nói riêng. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu của các tác giả trong nước và nước ngoài sau đây:

(1) Lê Minh Hùng (2010), “*Hiệu lực của hợp đồng theo qui định của pháp luật Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

(2) Đoàn Đức Lương và Trần Thị Huệ (2021), *Pháp luật hợp đồng trong lĩnh vực dân sự Việt Nam hiện đại*, NXB. Công an nhân dân, Hà Nội.

(3) Trần Thị Thúy Lâm và Đỗ Thị Dung (2024), *Hợp đồng trong lĩnh vực lao động*, NXB. Công an nhân dân, Hà Nội.

(4) Lưu Bình Nhưỡng (2006), “Cạnh tranh nhìn từ góc độ lao động”, *Tạp chí Luật học*, số 6, tr. 22-28.

(5) Nguyen The Duc Tam & Le Nguyen Hong Nhung (2021), “Non-Competition Agreements Under Vietnamese Law: Protection of Trade Secrets and Free Choice of Employment as Two Sides of the Same Coin”, *Akron Law Review*, số 54(5), tr. 857-868.

(6) Michael J. Garrison và John T. Wendt (2008), “The Evolving Law of Employee Noncompete Agreements: Recent Trends and an Alternative Policy Approach”, *American Business Law Journal*, số 45(1), tr. 107-186.

(7) Raffaele Conti (2013), “Do non-competition agreements lead firms to pursue risky R&D projects?”, *Strategic Management Journal*, số 35(8), tr. 1230-1248.

(8) Eric A. Posner, George G. Triantis và Alexander J. Triantis (2004), “Investing in Human Capital: The Efficiency of Covenants Not to Compete”, *University of Virginia Law & Economics Research Paper*, The John M. Olin Program in Law and Economics Working Paper Series, Paper 11.

(9) Nicola Meccheri (2009), “A note on noncompetes, bargaining and training by firms”, *Economics Letters*, số 102(3), tr. 198-200.

(10) Mark J. Garmaise (2011), “Ties that truly bind: Non-competition agreements, executive compensation and firm investment”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, số 27(2), tr. 376-425.

(11) Natarajan Balasubramanian, Jin Woo Chang, Mariko Sakakibara, Jagadeesh Sivadasan và Evan Starr (2020), “Locked In? The Enforceability of Covenants Not to Compete and the Careers of High-Tech Workers”, *Journal of Human Resources*, số 57(S), tr. 349-396.

(12) Lindsey Schmidt (2022), “A more reasonable approach to noncompete employment agreements in California”, *Journal of Legislation*, số 48(1), tr. 145-164.

(13) Sandie Calme (2018), “La clause de non-concurrence au sein du contrat de travail: droit allemand et droit français se démarquent”, *Revue d’Allemagne et des pays de langue allemande*, số 50(2), tr. 457-461.

1.1.3. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Việc khảo cứu các công trình nghiên cứu liên quan đến điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD giúp luận án có thể kế thừa và bổ sung những khoảng trống nghiên cứu, từ đó có thể đề xuất kiến nghị xây dựng pháp luật về thỏa thuận này tại Việt Nam. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu trong và ngoài nước sau đây:

(1) Đoàn Thị Phương Diệp (2015), “Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 24(304), tr. 46-51.

(2) Đỗ Văn Đại và Lê Ngọc Anh (2019), “Thỏa thuận không cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động - kinh nghiệm của nước ngoài cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*, số 09(130), tr. 61-76.

(3) Trương Trọng Hiếu (2020), “Kinh nghiệm các nước về điều khoản giới hạn kinh doanh trong hợp đồng lao động”, *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, Chuyên san Kinh tế - Luật và Quản lý*, số 4(2), tr. 646-654.

(4) Trịnh Thị Hằng và Nguyễn Đức Huy (2022), “Thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động theo quy định của một số quốc gia và khuyến nghị cho Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, Chuyên san Kinh tế - Luật và Quản lý*, số 6(3), tr. 3118-3127.

(5) Trần Thị Thúy Lâm và Nguyễn Việt Hùng (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*, số 01, tr. 47-56.

(6) Chu Trường Giang (2023), “Điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong lĩnh vực lao động - kinh nghiệm nước ngoài và gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, số 8, tr. 78-92.

(7) Harlan M. Blake (1960), “Employee Agreements Not to Compete”, *Harvard Law Review*, số 73(4), tr. 625-691.

(8) Jonathan O. Harris (2000), “The Doctrine of Inevitable Disclosure: A Proposal to Balance Employer and Employee Interests”, *Washington University Law Quarterly*, số 78(1), tr. 325-345.

(9) Chelsea A. Maslar (2017), “Michigan’s Non-compete Debate: Balancing Employer and Employee Interests”, *Ave Maria Law Review*, số 15(1), tr. 191-212.

(10) Hui Shangguan (2016), “A Comparative Study of Non-Compete Agreements for Trade Secret Protection in the United States and China”, *Washington Journal of Law, Technology & Arts*, số 11(5), tr. 405-438.

(11) Tara Brill-Venkatasamy (1998), “La clause de non concurrence en droit du travail: comparaison des droits anglais et français”, *Revue internationale de droit comparé*, số 50(1), tr. 141-157.

1.1.4. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu

Qua tiếp cận và nghiên cứu các công trình có liên quan, nghiên cứu sinh xin đưa ra một số đánh giá bước đầu như sau:

Thứ nhất, liên quan đến vấn đề bảo vệ BMKD trong QHLD nói chung, các nghiên cứu trước hầu như đều thừa nhận rằng cần phải bảo vệ BMKD của DN trước nguy cơ bị xâm phạm bởi NLĐ. Ở Việt Nam, các nghiên cứu về bảo vệ BMKD trong QHLD còn ít ỏi, để lại khoảng trống nghiên cứu cả về lý thuyết và thực tiễn về vấn đề này. Các nghiên cứu nước

ngoài có vẻ cần trọng hơn trong việc đánh giá tác động của các biện pháp bảo vệ, cũng như cố gắng cân bằng lợi ích của NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thực hiện các biện pháp bảo vệ này.

Thứ hai, về nhóm nghiên cứu liên quan đến giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, nhìn chung, các nghiên cứu trong nước đều ghi nhận tình trạng mơ hồ về giá trị pháp lý hay khả năng thực thi của thỏa thuận này. Bên cạnh đó, các nghiên cứu trong nước cũng đã đưa ra các quan điểm về tác động của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Ở Việt Nam, các nghiên cứu trong lĩnh vực luật học về vấn đề này mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra các quan điểm mang tính định tính mà chưa đưa ra được các luận cứ mang tính định lượng. Với các nghiên cứu nước ngoài, vấn đề này đã được khắc phục.

Thứ ba, về vấn đề điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, nhìn chung, các nghiên cứu đều cho rằng cần phải cân bằng lợi ích các bên giao kết thỏa thuận này. Các nghiên cứu trong nước cho rằng nên đặt ra các điều kiện để thỏa thuận này phát sinh hiệu lực nhưng mới chỉ dừng lại ở mức độ gợi mở. Với các nghiên cứu nước ngoài, vấn đề cân bằng lợi ích các bên giao kết thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD chủ yếu được thực hiện bằng phương pháp phân tích, so sánh, nghiên cứu trường hợp cụ thể nên vẫn còn mang tính chủ quan.

Từ việc đánh giá ở trên cho thấy, đến thời điểm này, đã có những công trình nghiên cứu về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Tuy nhiên, luận án là công trình đầu tiên ở cấp độ luận án tiến sĩ luật học nghiên cứu chuyên sâu và có sử dụng các phương pháp nghiên cứu định lượng về vấn đề này ở Việt Nam.

1.2. Lý thuyết nghiên cứu

Để giải quyết các vấn đề nghiên cứu đã được đặt ra, luận án sẽ vận dụng một số lý thuyết để tiếp cận các vấn đề liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

1.2.1. Lý thuyết công lý trong giao dịch

Lý thuyết công lý trong giao dịch, được Peter Benson giới thiệu vào năm 2019, cho rằng hợp đồng là mối quan hệ giữa hai hoặc nhiều bên và lý thuyết về hợp đồng nên xem xét tính công bằng của mối quan hệ đó. Nghiên cứu sinh sử dụng lý thuyết này để lý giải cơ chế điều chỉnh của pháp luật đối với quan hệ giữa NSDLĐ với NLĐ trên tinh thần chung là bảo đảm công bằng giữa các bên trên cơ sở tôn trọng đạo đức xã hội.

1.2.2. Lý thuyết lợi thế cạnh tranh

Lý thuyết lợi thế cạnh tranh được đề cập đầu tiên bởi Wroe Alderson vào năm 1937. Nhìn chung, nội dung lý thuyết này cho rằng một DN nếu tạo ra được sản phẩm hay dịch vụ khác biệt hoặc có được nguồn tài nguyên mà đối thủ cạnh tranh không có được thì họ sẽ trở nên khác biệt so với đối thủ cạnh tranh và khách hàng sẽ sẵn sàng trả tiền nhiều hơn để có được sản phẩm hay dịch vụ của DN đó. Nghiên cứu sinh sử dụng lý thuyết lợi thế cạnh tranh làm cơ sở để chứng minh việc bảo vệ các BMKD của DN là cần thiết.

1.2.3. Lý thuyết tự do hợp đồng

Athur Schopenhauer là một trong những nhà nghiên cứu đầu tiên khởi xướng lý thuyết về tự do và ý chí vào năm 1839. Lý thuyết tự do ý chí hay tự do hợp đồng dựa trên niềm tin rằng tự do như là một quyền tự nhiên của con người. Mặc dù vậy, sự tự do hợp đồng phải được giới hạn nhằm cân đối giữa lợi ích cá nhân với lợi ích công cộng, bảo đảm sự công bằng giữa các bên và bảo đảm nền kinh tế phát triển trật tự, ổn định. Nghiên cứu sinh áp dụng lý thuyết tự do hợp đồng để giải thích cho quyền tự do giao

kết thỏa thuận không cạnh tranh giữa NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, nghiên cứu sinh cũng vận dụng ý tưởng về giới hạn của sự tự do hợp đồng để đề xuất các kiến nghị nhằm cân bằng lợi ích các bên giao kết thỏa thuận này.

1.2.4. Lý thuyết nhân quả

Tại Pháp, người đưa ra lý thuyết nhân quả hiện đại được cho là Jean Domat và lý thuyết này được đưa vào Bộ luật Napoleon bởi Robert Joseph Pothier. Trong hệ thống Thông luật, dưới sự ảnh hưởng của lý thuyết nhân quả và lý thuyết công bằng, học thuyết vật đánh đổi (consideration) ra đời vào thế kỷ thứ 16 với tư tưởng cốt lõi là một nghĩa vụ được thực hiện phải nhằm đổi lấy một vật, một giá trị hoặc một nghĩa vụ khác. Nghiên cứu sinh sử dụng lý thuyết nhân quả để đề xuất quy định về mức đền bù tài chính cho NLĐ để đổi lấy nghĩa vụ không cạnh tranh khi giao kết thỏa thuận này.

1.2.5. Lý thuyết chi phí giao dịch

Vấn đề chi phí giao dịch được Ronald Coase giới thiệu vào năm 1937. Trong quan hệ hợp đồng, nội dung lý thuyết chi phí giao dịch đề cập đến chi phí phát sinh liên quan đến đàm phán, soạn thảo hợp đồng và giám sát hành vi của các bên tham gia vào hợp đồng. Nghiên cứu sinh vận dụng lý thuyết chi phí giao dịch để đánh giá tác động của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ; đánh giá tính hiệu quả, công bằng, phù hợp của các phương án chính sách về hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ để lựa chọn ra được phương án chính sách tối ưu và xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLĐ sao cho chi phí giao dịch là thấp nhất.

CHƯƠNG 2. NHẬN DIỆN THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

2.1. Khái niệm và đặc điểm của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

2.1.1. Khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là sự thống nhất về ý chí giữa NSDLĐ và NLĐ về việc NLĐ sẽ chịu những hạn chế trong việc làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ cũ, hoặc thành lập DN để cạnh tranh với NSDLĐ cũ trong một khoảng thời gian, không gian địa lý nhất định.

2.1.2. Đặc điểm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Thứ nhất, thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là sự thống nhất ý chí giữa hai bên không cân bằng về năng lực đàm phán về việc hạn chế quyền của bên yếu thế hơn.

Thứ hai, đối tượng của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là cam kết của NLĐ về việc không cạnh tranh với NSDLĐ cũ.

Thứ ba, mục đích của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là ngăn cản NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ cũ hoặc tự kinh doanh để cạnh tranh với NSDLĐ cũ, qua đó giúp bảo vệ các BMKD của NSDLĐ đó.

Thứ tư, thỏa thuận không cạnh tranh có thể được giao kết cùng lúc hoặc sau khi NLĐ giao kết HĐLĐ với NSDLĐ.

Thứ năm, thỏa thuận không cạnh tranh phát sinh hiệu lực sau khi HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ chấm dứt.

2.2. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động với các thỏa thuận tương tự khác

2.2.1. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh và thỏa thuận không tiết lộ thông tin trong quan hệ lao động

2.2.2. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh và thỏa thuận không chào mời trong quan hệ lao động

2.2.3. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ thương mại

2.3. Tác động của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

2.3.1. Đối với người sử dụng lao động

Thứ nhất, thúc đẩy NSDLĐ đầu tư nghiên cứu, đổi mới, sáng tạo.

Thứ hai, góp phần vào nâng cao hiệu quả tổ chức hoạt động của NSDLĐ.

Thứ ba, giúp cắt giảm chi phí kinh doanh của NSDLĐ.

Thứ tư, khuyến khích NSDLĐ đầu tư nhiều hơn vào phát triển nguồn nhân lực.

2.3.2. Đối với người lao động

Thứ nhất, hạn chế quyền tự do làm việc của NLĐ.

Thứ hai, làm suy yếu năng lực đàm phán của NLĐ với NSDLĐ.

Thứ ba, gây lãng phí nguồn lực của bản thân NLĐ.

Thứ tư, giúp gia tăng cơ hội tiếp cận với các khoản đầu tư phát triển nguồn nhân lực của NSDLĐ.

2.3.3. Đối với xã hội

Các lợi ích xã hội thu được khi đảm bảo thực thi thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là tạo thuận lợi cho đầu tư nghiên cứu, đổi mới, sáng tạo và khuyến khích phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, chi phí xã

hội của việc đảm bảo thực thi thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là cản trở tự do kinh tế và sự phổ biến thông tin trong xã hội.

CHƯƠNG 3. GIÁ TRỊ PHÁP LÝ CỦA THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

3.1. Các nguyên tắc trong việc xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

3.1.1. Nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng

3.1.2. Nguyên tắc thiện chí

3.1.3. Nguyên tắc tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động

3.2. Các quan điểm về giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động trên thế giới

Nhìn chung, có hai hướng tiếp cận vấn đề hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là: (i) cấm hoàn toàn (ví dụ một số tiểu bang ở Hoa Kỳ); và (ii) công nhận có giới hạn hiệu lực (ví dụ Pháp, Trung Quốc và một số tiểu bang khác của Hoa Kỳ).

3.3. Giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam

3.2.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định cụ thể điều chỉnh trực tiếp thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Vì vậy, cần xem xét các quy định chung và các quy định có liên quan có thể sử dụng làm cơ sở pháp lý để xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận này.

3.2.2. Thực tiễn xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam

Trên thực tế, tồn tại nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD trong quá trình giải quyết các tranh chấp liên quan đến thỏa thuận này.

3.2.3. Kiến nghị xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam

Các phương án được đề xuất và đánh giá cụ thể như sau:

Phương án 1: Cấm hoàn toàn thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

Phương án 2: Công nhận tuyệt đối giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

Phương án 3: Công nhận có giới hạn giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

Trên cơ sở thực trạng pháp luật, thực tiễn giải quyết các tranh chấp có liên quan, kinh nghiệm nước ngoài và đánh giá các phương án chính sách về xác định hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, nghiên cứu sinh kiến nghị nên công nhận một cách có giới hạn giá trị pháp lý của thỏa thuận này tại Việt Nam để vừa đảm bảo lợi ích chính đáng của NSDLĐ, vừa đảm bảo không hạn chế quá mức quyền lợi của NLĐ.

CHƯƠNG 4. ĐIỀU CHỈNH BẰNG PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

4.1. Lý luận về điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

4.1.1. Khái niệm điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD là việc “Nhà nước xây dựng, ban hành pháp luật để tác động trực tiếp vào hành vi của các chủ thể giao kết thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD nhằm hài hòa lợi ích của NSDLĐ, NLD và xã hội”.

4.1.2. Đặc điểm điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Thứ nhất, điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD thể hiện vai trò quản lý xã hội của Nhà nước.

Thứ hai, điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD mang tính chặt chẽ, chính xác và thống nhất.

Thứ ba, điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD mang tính hiện thực.

4.1.3. Sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

- Loại bỏ sự bất công bằng giữa các bên.
- Bảo đảm môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa các chủ thể trong nền kinh tế.
- Bảo đảm trật tự công cộng.
- Phù hợp với xu hướng phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.
- Thúc đẩy xu hướng chuyển hóa pháp luật.

4.2. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Hoa Kỳ, Pháp và Trung Quốc

4.2.1. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Hoa Kỳ

Thứ nhất, về chủ thể giao kết thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, Tòa án sẽ xem xét trong từng trường hợp để xác định chủ thể là NLD giao kết thỏa thuận có phù hợp hay không.

Thứ hai, một thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD thường chỉ được chấp nhận nếu có sự giới hạn về thời gian và không gian hợp lý.

Thứ ba, ở một số tiểu bang, pháp luật yêu cầu phải đảm bảo giới hạn về phạm vi công việc mà NLD bị cấm cạnh tranh.

Thứ tư, trên cơ sở lý thuyết vật đánh đổi (consideration), NSDLĐ phải trả cho NLD lợi ích nào đó để đổi lấy nghĩa vụ không cạnh tranh của họ.

Thứ năm, trong trường hợp NLD vi phạm nghĩa vụ không cạnh tranh, biện pháp chế tài áp dụng đối với NLD đó được điều chỉnh bởi pháp luật hợp đồng như ngăn cản NLD làm việc cho đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ, yêu cầu NLD bồi thường thiệt hại.

Thứ sáu, một số tiểu bang yêu cầu hình thức thỏa thuận này phải bằng văn bản, một số tiểu bang cho phép thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có thể được lập bằng lời nói.

Thứ bảy, khi thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có nội dung bất hợp lý, các Tòa án ở Hoa Kỳ có ba cách tiếp cận: (i) “*nguyên tắc bút chì đỏ*”; (ii) “*nguyên tắc bút chì xanh*”; và (iii) “*nguyên tắc hợp lý hóa*”.

4.3.2. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Pháp

Thứ nhất, xét đến đặc thù công việc, nếu NLD không có khả năng thu hút khách hàng ở nơi khác thì không thể bị ràng buộc bởi thỏa thuận

không cạnh tranh. Bên cạnh đó, nếu thỏa thuận không cạnh tranh cấm NLD thực hiện các công việc không tương đồng với công việc mà họ đã làm ở DN cũ thì cũng được xem là không cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

Thứ hai, một thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD cũng phải được giới hạn trong khoảng thời gian và không gian hợp lý.

Thứ ba, nghĩa vụ tài chính đối ứng của NSDLĐ cho NLD bị ràng buộc bởi nghĩa vụ không cạnh tranh được Tòa phá án yêu cầu từ năm 2002.

Thứ tư, trong trường hợp NLD vi phạm nghĩa vụ không cạnh tranh, họ sẽ không được nhận khoản tiền đền bù tài chính từ NSDLĐ cho nghĩa vụ không cạnh tranh và phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ. Bên cạnh đó, tương tự như tại Hoa Kỳ, NSDLĐ có thể yêu cầu Tòa án ban hành lệnh cho NLD chấm dứt HĐLĐ đã ký với đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ hoặc đóng cửa các cơ sở kinh doanh do NLD thành lập để cạnh tranh với NSDLĐ.

Thứ năm, nhìn chung, hình thức của thỏa thuận không cạnh tranh thường được xác lập theo hình thức của HĐLĐ. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy, có những trường hợp Tòa án Pháp từ chối công nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD không được giao kết bằng văn bản vì không có cơ sở chắc chắn để chứng minh rằng NLD đã chấp nhận giao kết thỏa thuận này một cách rõ ràng và dứt khoát.

Thứ sáu, trong khi các thẩm phán ở Hoa Kỳ khá thận trọng trong việc can thiệp để điều chỉnh nội dung thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD cho phù hợp với các điều kiện có hiệu lực, các thẩm phán ở Pháp lại không ngần ngại điều chỉnh nội dung thỏa thuận không cạnh tranh khi NLD có hành vi thiếu thiện chí để cạnh tranh với NSDLĐ cũ.

4.3.3. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Trung Quốc

Thứ nhất, về đối tượng NLD có thể giao kết thỏa thuận không cạnh tranh, Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc năm 2007 đã nêu rõ rằng chỉ những NLD có nghĩa vụ bảo mật mới có thể là chủ thể giao kết thỏa thuận này. Tiếp tục cụ thể hóa quy định trên, Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc đã giải thích rằng những người có nghĩa vụ bảo mật bao gồm: (i) quản lý cấp cao; (ii) kỹ thuật viên cấp cao; (iii) những người có nghĩa vụ bảo mật khác.

Thứ hai, một thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD phải được giới hạn về thời gian và không gian của nghĩa vụ không cạnh tranh. Thời hạn không cạnh tranh do các bên thỏa thuận và không được quá 2 năm. Khác với giới hạn về thời gian, giới hạn về không gian của nghĩa vụ không cạnh tranh khó được quy định một cách cụ thể. Các Tòa án có thể xem xét giới hạn không gian hợp lý trong từng vụ việc dựa trên phạm vi kinh doanh, quy mô, đặc điểm ngành nghề, mức độ dẫn đầu thị trường của NSDLĐ.

Thứ ba, tương tự pháp luật Pháp, pháp luật Trung Quốc cũng yêu cầu NSDLĐ phải có nghĩa vụ tài chính đối ứng cho NLD giao kết thỏa thuận không cạnh tranh.

Thứ tư, về nguyên tắc, theo pháp luật hợp đồng Trung Quốc, một bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ hợp đồng thì phải chịu trách nhiệm do vi phạm hợp đồng như tiếp tục thực hiện nghĩa vụ, bồi thường thiệt hại và các biện pháp khắc phục vi phạm khác.

Thứ năm, mặc dù thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD đã được quy định tại Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc năm 2007, nhưng vấn đề hình thức của thỏa thuận này vẫn chưa được quy định trực tiếp.

Thứ sáu, trong trường hợp thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có nội dung trái quy định của pháp luật hoặc bất hợp lý, các Tòa án ở Trung

Quốc sẽ có hai cách xử lý. Nếu thỏa thuận không cạnh tranh được giao kết với NLD không có nghĩa vụ bảo mật thì thỏa thuận chắc chắn bị coi là vô hiệu bởi đây là điều kiện tiên quyết cho tính hợp pháp của thỏa thuận này. Việc không tuân thủ điều kiện về giới hạn thời gian, không gian hay nghĩa vụ tài chính đối ứng cho NLD không làm cho thỏa thuận không cạnh tranh vô hiệu, mà Tòa án sẽ xác định mức hợp lý khi giải quyết các tranh chấp.

4.3. Điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam

4.4.1. Định hướng điều chỉnh pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

- Phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam.
- Phù hợp với các cam kết quốc tế.
- Đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất với hệ thống pháp luật hiện hành.
- Tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của pháp luật nước ngoài.

4.4.2. Kiến nghị xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

4.4.2.1. Chủ thể giao kết thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Xác định đối tượng NLD làm việc liên quan trực tiếp đến BMKD của NSDLĐ bao gồm: (i) NLD trực tiếp tham gia vào quá trình tạo ra BMKD; (ii) NLD trực tiếp nắm giữ BMKD để thực hiện công việc quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh; (iii) NLD trực tiếp khai thác, sử dụng BMKD để thực hiện nhiệm vụ được doanh nghiệp giao. Bên cạnh đó, NLD bị ràng buộc bởi thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD phải là người giữ vị trí chủ chốt tại DN và có thu nhập trên một mức nhất định. Ngoài ra, pháp luật cũng cần loại trừ NLD làm việc trong một số lĩnh vực nhất định,

chẳng hạn như y tế, giáo dục, môi trường, ra khỏi đối tượng có thể giao kết thỏa thuận này.

4.4.2.2. Nội dung thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Pháp luật nên đặt ra các giới hạn về thời gian, không gian địa lý và phạm vi hoạt động nghề nghiệp mà NLD bị cấm cạnh tranh để bảo vệ NLD. Bên cạnh đó, để đảm bảo quyền lợi cho NLD, pháp luật cũng cần quy định nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc thanh toán khoản tiền đền bù tài chính trong thời gian họ thực hiện nghĩa vụ không cạnh tranh. Ngoài ra, về biện pháp khắc phục trong trường hợp NLD vi phạm nghĩa vụ không cạnh tranh, pháp luật nên cho phép NSDLĐ yêu cầu NLD thực hiện đúng nghĩa vụ đã cam kết. Trong trường hợp nội dung thỏa thuận có đề cập đến biện pháp bồi thường thiệt hại và/hoặc phạt vi phạm, số tiền thỏa thuận được ấn định trước không được lớn hơn mức thiệt hại thực tế. Ngược lại, nếu NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ đã cam kết thì NLD được phép chấm dứt thực hiện nghĩa vụ không cạnh tranh phát sinh từ thỏa thuận.

4.4.2.3. Hình thức thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động

Pháp luật nên quy định thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD phải được xác lập dưới hình thức văn bản để bảo vệ NLD và phù hợp với các quy định tương tự hiện hành.

4.4.2.4. Sự can thiệp của Tòa án trong trường hợp thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động có nội dung vi phạm pháp luật

Trong trường hợp thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD có nội dung về thời hạn, không gian, phạm vi hạn chế hoạt động nghề nghiệp của NLD vượt quá giới hạn quy định, hoặc mức đền bù tài chính cho NLD thấp hơn mức tối thiểu theo quy định, hoặc mức bồi thường thiệt hại/phạt vi phạm được ấn định trước lớn hơn so với thiệt hại thực tế, pháp luật có thể

cho phép Tòa án xác định mức hợp lý hoặc điều chỉnh nội dung thỏa thuận cho phù hợp theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp chủ thể giao kết thỏa thuận không phù hợp hoặc thỏa thuận hoàn toàn không đề cập đến các nội dung về giới hạn thời gian, không gian địa lý, phạm vi hạn chế nghề nghiệp, pháp luật có thể yêu cầu Tòa án tuyên vô hiệu toàn bộ thỏa thuận này.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu sinh đã sử dụng phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh luật học, phương pháp điều tra, khảo sát ý kiến chuyên gia và phương pháp nghiên cứu trường hợp cụ thể để hoàn thành được mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề ra. Qua đó, kết quả nghiên cứu đã đạt được như sau:

Thứ nhất, luận án đã làm rõ được khái niệm, đặc điểm của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD, từ đó giúp phân biệt được hình thức thỏa thuận này với các thỏa thuận tương tự khác như thỏa thuận không tiết lộ thông tin, thỏa thuận không chào mời trong QHLD và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong QHTM. Đồng thời, luận án cũng đánh giá được các tác động của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD đối với NSDLĐ, NLD và xã hội. Qua đó, luận án đã nhận diện được thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD.

Thứ hai, luận án đã làm rõ được các nguyên tắc trong việc xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Đồng thời, luận án cũng đã phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận này tại Việt Nam qua các vụ việc điển hình đã được giải quyết trong thời gian qua.

Thứ ba, luận án đã lựa chọn nghiên cứu pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD của Hoa Kỳ, Pháp và Trung Quốc để rút ra các bài học kinh nghiệm cho pháp luật Việt Nam. Cụ thể, luận án đã nghiên cứu pháp luật nước ngoài về công nhận hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Kết quả nghiên cứu cho thấy đa số các khu vực pháp lý chấp nhận một cách có giới hạn hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD để cân bằng được lợi ích của các bên. Đồng thời, luận án cũng nghiên cứu pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD của Hoa

Kỳ, Pháp và Trung Quốc để rút ra các kinh nghiệm nhằm kiến nghị xây dựng pháp luật về thỏa thuận này tại Việt Nam.

Thứ tư, trên cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD của nước ngoài và Việt Nam, luận án đã đưa ra các đề xuất, kiến nghị để đảm bảo cân bằng được lợi ích các bên. Cụ thể, sau khi thực hiện đánh giá tác động của chính sách, luận án kiến nghị lựa chọn phương án công nhận có giới hạn giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD. Đồng thời, luận án cũng đưa ra các kiến nghị cụ thể để xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong QHLD tại Việt Nam.

MỤC LỤC

1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	2
<i>2.1. Mục đích nghiên cứu</i>	2
<i>2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu</i>	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
<i>3.1. Đối tượng nghiên cứu</i>	2
<i>3.2. Phạm vi nghiên cứu</i>	2
3.2.1. Về nội dung.....	2
3.2.2. Về không gian.....	2
3.2.3. Về thời gian.....	2
4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	3
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Điểm mới khoa học của luận án	4
7. Bố cục luận án	5
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU	5
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu	5
<i>1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến bảo vệ bí mật kinh doanh trong quan hệ lao động</i>	5
<i>1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động</i>	7

1.1.3. Nhóm công trình nghiên cứu liên quan đến điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....	8
1.1.4. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu.....	9
1.2. Lý thuyết nghiên cứu	11
1.2.1. Lý thuyết công lý trong giao dịch.....	11
1.2.2. Lý thuyết lợi thế cạnh tranh.....	11
1.2.3. Lý thuyết tự do hợp đồng.....	11
1.2.4. Lý thuyết nhân quả.....	12
1.2.5. Lý thuyết chi phí giao dịch.....	12
CHƯƠNG 2. NHẬN DIỆN THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG	12
2.1. Khái niệm và đặc điểm của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động	12
2.1.1. Khái niệm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động	12
2.1.2. Đặc điểm thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.	13
2.2. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động với các thỏa thuận tương tự khác	13
2.2.1. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh và thỏa thuận không tiết lộ thông tin trong quan hệ lao động.....	13
2.2.2. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh và thỏa thuận không chào mời trong quan hệ lao động.....	13
2.2.3. Phân biệt thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ thương mại.....	13

2.3. Tác động của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động **13**

<i>2.3.1. Đối với người sử dụng lao động.....</i>	13
<i>2.3.2. Đối với người lao động.....</i>	14
<i>2.3.3. Đối với xã hội.....</i>	14

CHƯƠNG 3. GIÁ TRỊ PHÁP LÝ CỦA THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG **14**

3.1. Các nguyên tắc trong việc xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động **14**

<i>3.1.1. Nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng.....</i>	14
<i>3.1.2. Nguyên tắc thiện chí.....</i>	14
<i>3.1.3. Nguyên tắc tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân.....</i>	14
<i>3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động.....</i>	14

3.2. Các quan điểm về giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động trên thế giới **14**

3.3. Giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam **15**

<i>3.2.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	15
<i>3.2.2. Thực tiễn xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam.....</i>	15

<i>3.2.3. Kiến nghị xác định giá trị pháp lý của thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam.....</i>	<i>15</i>
---	-----------

CHƯƠNG 4. ĐIỀU CHỈNH BẰNG PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI THỎA THUẬN KHÔNG CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG 16

4.1. Lý luận về điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động 16

<i>4.1.1. Khái niệm điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	<i>16</i>
---	-----------

<i>4.1.2. Đặc điểm điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	<i>16</i>
--	-----------

<i>4.1.3. Sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	<i>16</i>
---	-----------

4.2. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Hoa Kỳ, Pháp và Trung Quốc 17

<i>4.2.1. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Hoa Kỳ.....</i>	<i>17</i>
--	-----------

<i>4.3.2. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Pháp.....</i>	<i>17</i>
--	-----------

<i>4.3.3. Kinh nghiệm xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động của Trung Quốc.....</i>	<i>18</i>
--	-----------

4.3. Điều chỉnh bằng pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam 19

<i>4.4.1. Định hướng điều chỉnh pháp luật đối với thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	<i>19</i>
---	-----------

<i>4.4.2. Kiến nghị xây dựng pháp luật về thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động.....</i>	<i>20</i>
---	-----------

KẾT LUẬN	22
-----------------	-----------