



# Khả Năng Giải Quyết Tranh Chấp bằng Trọng Tài của các Thỏa Thuận Không Cạnh Tranh và Bảo Mật

Bản tin cập nhật Pháp luật | Tháng 12 năm 2023

Ngày 1 tháng 10 năm 2023, Tòa Án Nhân Dân Tối Cao đã ban hành Quyết định 364/QĐ-CA công bố bảy (7) bản án hiện tại được coi là Án lệ tại Việt Nam.

Một trong những án lệ này là Án Lệ số 69/2023/AL giải quyết vấn đề về khả năng giải quyết tranh chấp bằng trọng tài của các thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh trong hợp đồng giữa người sử dụng lao động-người lao động (**Án Lệ**), có hiệu lực từ ngày 1 tháng 11 năm 2023.

### Tóm tắt

Án Lệ liên quan đến Công Ty R (với tư cách là người sử dụng lao động) và bà T (với tư cách là người lao động).

Ngày 10 tháng 10 năm 2015, Công Ty R và bà T có ký kết hợp đồng lao động.

Vào ngày 21 tháng 10 năm 2015, các bên đã ký một thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh riêng lẻ (**TTBM**). Thỏa thuận không cạnh tranh, như có trong TTBM, ràng buộc bà T không được làm việc trong một doanh nghiệp cạnh tranh trong 12 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. TTBM cũng có điều khoản trọng tài.

Sau đó, Công Ty R khởi kiện bà T ra Trung Tâm Trọng Tài Quốc Tế Việt Nam (**VIAC**), yêu cầu bà T phải bồi thường do vi phạm TTBM sau khi bà T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. VIAC đã ban hành phán quyết trọng tài chấp nhận yêu cầu bồi thường của Công Ty R. Sau đó, bà T có đơn khởi kiện lên Tòa Án Nhân Dân TP. HCM (**Tòa Án**) yêu cầu hủy phán quyết trọng tài. Tòa Án bác đơn khởi kiện của bà T với những lý do được tóm tắt dưới đây.

Thứ nhất, bà T đã không đưa ra bất kỳ phản đối hay chất vấn nào đối với thẩm quyền giải quyết của trọng tài trong thời gian luật định theo Luật Trọng tài Thương mại (**LTTTM**), cũng như Quy tắc VIAC. Bà T đã không phản đối thẩm quyền khi nộp Bản Tự Bảo Vệ và tại bất kỳ thời điểm nào trong quá trình xét xử và tham gia tố tụng. Vì vậy, bà đã mất quyền phản đối thẩm quyền của trọng tài.

Thứ hai, TTBM được bà T và Công Ty R ký kết một cách tự do, tự nguyện. Bà T có đủ năng lực để ký kết TTBM như vậy. Vì vậy, TTBM được coi là hợp lệ.

Thứ ba, phán quyết được ban hành phù hợp với LTTTM và Quy tắc VIAC, đồng thời không có vi phạm thủ tục trong việc ban hành phán quyết.

Thứ tư, Tòa Án cho rằng TTBM là một thỏa thuận riêng biệt với hợp đồng lao động của bà T. Tòa Án xác định tranh chấp này không phải là tranh chấp lao động mà là tranh chấp riêng biệt giữa các bên mà trong đó ít nhất một bên tham gia hoạt động thương mại. Vì vậy, tranh chấp có thể được giải quyết bằng trọng tài theo Điều 2.2 LTTTM. Điều đáng lưu ý là bà T (thông qua luật sư) đã thừa nhận TTBM là một thỏa thuận riêng biệt với hợp đồng lao động giữa bà T và Công Ty R trong quá trình tố tụng trọng tài.

Thứ năm, không có căn cứ xác định các chứng cứ do Công Ty R cung cấp trong tố tụng trọng tài là giả mạo.

### Bình luận

Trước Án Lệ này, có hai quan điểm trái ngược nhau về khả năng thực thi của thỏa thuận không cạnh tranh và liệu hành vi vi phạm thỏa thuận không cạnh tranh có thể được giải quyết bằng trọng tài hay không.

Quan điểm thứ nhất cho rằng tranh chấp liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh là tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của hòa giải viên lao động, trọng tài lao động hoặc tòa án (theo Điều 187 Bộ luật Lao động 2019). Danh sách này không bao gồm trọng tài thương mại như một cơ quan giải quyết tranh chấp về không cạnh tranh. Hơn nữa, Điều 10.1 của Bộ luật Lao động 2019 quy định rằng “*Người lao động có quyền được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.*” Một thỏa thuận không cạnh tranh cấm nhân viên theo đuổi công việc khác ở nơi khác có thể bị coi là vi phạm quyền này.

Quan điểm khác dựa trên Điều 2.2 của LTTTM quy định: “*Tranh chấp phát sinh giữa các bên trong đó ít nhất một bên có hoạt động thương mại.*” Trên cơ sở một thỏa thuận (chẳng hạn như thỏa thuận không cạnh tranh) có ít nhất một bên tham gia hoạt động thương mại thì tranh chấp phát sinh từ thỏa thuận đó có thể được giải quyết thông qua trọng tài thương mại. Ngoài ra, pháp luật Việt Nam thừa nhận

quyền tự do của các bên trong hợp đồng. Vì vậy, nguyên tắc không cạnh tranh được thỏa thuận tự do giữa các bên cần được tôn trọng theo pháp luật Việt Nam.

Án Lệ dường như giải quyết vấn đề một cách mạnh mẽ theo hướng ủng hộ quan điểm thứ hai.

Lập luận đầu tiên và được cho là thuyết phục nhất ủng hộ cách tiếp cận thứ hai (ít nhất là trong trường hợp này) là bà T đã không đưa ra những phản đối phù hợp về mặt thẩm quyền trong quá trình trọng tài. Kết quả có thể đã khác nhưng do bà T đã không đưa ra phản đối về mặt thẩm quyền vào thời điểm thích hợp.

Thứ hai, TTBM là một thỏa thuận riêng biệt; nó không phải là một điều khoản và cũng không được đưa vào hợp đồng lao động. Trong quá trình tố tụng trọng tài, bà T thừa nhận TTBM được ký kết tách biệt với hợp đồng lao động. Đáng chú ý, Tòa Án đã áp dụng Bộ luật Dân sự 2015 để đưa ra phán quyết về hiệu lực của TTBM chứ không phải Bộ luật Lao động 2019. Từ kết luận này, có thể lập luận rằng hành vi không cạnh tranh được đưa vào hợp đồng lao động (hoặc khi một thỏa thuận không cạnh tranh được đưa vào hợp đồng lao động bằng cách tham chiếu) có thể được xem xét kỹ lưỡng theo một tiêu chuẩn khác.

Thứ ba, bà T là Trưởng phòng Tuyển dụng của Công Ty R, giữ chức vụ điều hành. Việc phân tích cũng có thể khác nhau, tùy thuộc vào cấp bậc của nhân viên có liên quan.

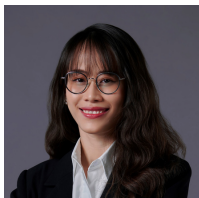
Án Lệ dường như là một sự phát triển đáng hoan nghênh. Nó đặt quyền tự do hợp đồng của các bên lên trên quyền tự do lựa chọn công việc, có khả năng thúc đẩy việc thi hành phán quyết trọng tài dễ dàng hơn ở Việt Nam. Tuy nhiên, Án Lệ liên quan đến quyết định được ban hành vào ngày 12 tháng 6 năm 2018. Trong những tháng gần đây vào năm 2023, một số quyết định của tòa án đã được ban hành hủy bỏ phán quyết trọng tài hoặc bác đơn yêu cầu công nhận và cho thi hành, dựa trên việc phán quyết đã vi phạm các nguyên tắc cơ bản của pháp luật Việt Nam<sup>1</sup>. Những quyết định gần đây này (bao gồm một số quyết định đã được tranh luận sôi nổi trong giới trọng tài) có thể đóng một vai trò trong việc phân tích các vụ

việc tương tự của tòa án trong tương lai. Ngược lại, sự công nhận rõ ràng của Án Lệ về quyền tự do hợp đồng của các bên lên trên quyền làm việc có thể báo hiệu một cơ chế thực thi mạnh mẽ đối với các phán quyết trọng tài, vì nó minh họa phạm vi của cơ sở “*nguyên tắc cơ bản*”, thường được viện dẫn để chống lại các phán quyết trọng tài.

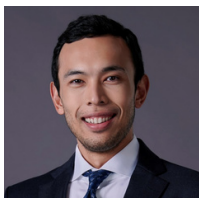
---

<sup>1</sup> Vui lòng tham khảo [Hướng dẫn Trọng tài Frasers Việt Nam 2023](#).

# Tác giả



**Nguyễn Lê Quỳnh Chi**  
Luật Sư Cao Cấp  
qchi.nguyen@frasersvn.com



**Rafael Roman Cruz**  
Luật Sư  
rafael.cruz@frasersvn.com

Với sự hỗ trợ nghiên cứu thông tin của Quách Tú Nghi.

**Văn phòng TP. Hồ Chí Minh**

Số 19.01, tầng 19, Tòa nhà Đức  
33 Lê Duẩn, Quận 1,  
Thành phố Hồ Chí Minh  
Điện thoại: +84 28 3824 2733

**Văn phòng Hà Nội**

Số 1205, tầng 12, Tòa nhà Pacific Place  
83B Lý Thường Kiệt, Quận Hoàn Kiếm,  
Hà Nội, Việt Nam  
Điện thoại: +84 24 3946 1203

**Website** [www.frasersvn.com](http://www.frasersvn.com)  
**Email** [legalenquiries@frasersvn.com](mailto:legalenquiries@frasersvn.com)