TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Thỏa thuận không cạnh tranh là gì?

16:21 20/11/2024

Thỏa thuận không cạnh tranh là gì? Pháp luật hiện hành quy định như thế nào về thỏa thuận không cạnh tranh? Nếu người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, thì có bị sa thải không?

1. Thỏa thuận không cạnh tranh là gì?

Pháp luật hiện hành không quy định rõ "Thỏa thuận không cạnh tranh là gì?". Nhưng có hiểu thỏa thuận không cạnh tranh (Non-Compete Agreement - NCA) là một cam kết được doanh nghiệp yêu cầu người lao động (NLĐ) ký kết trước hoặc trong quá trình làm việc.

Mục đích của thỏa thuận này là bảo vệ thông tin mật và lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp, bằng cách ngăn chặn NLĐ sử dụng hoặc tiết lộ thông tin quan trọng hay tham gia vào các hoạt động cạnh tranh sau khi nghỉ việc.

Thỏa thuận không cạnh tranh thường bao gồm các nội dung chính:

- Cam kết không cạnh tranh: NLĐ cam kết không thành lập, làm việc cho, hoặc tham gia vào các hoạt động cạnh tranh với doanh nghiệp, trực tiếp hoặc gián tiếp, sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Thời gian giới hạn: Quy định rõ khoảng thời gian mà cam kết không cạnh tranh có hiệu lực sau khi NLĐ rời khỏi doanh nghiệp.

- Phạt vi phạm: Xác định mức phạt hoặc hình thức xử lý nếu NLĐ vi phạm cam kết.

- Phạm vi địa lý: Giới hạn địa lý nơi cam kết không cạnh tranh có hiệu lực, có thể là trong một khu vực cụ thể hoặc trên phạm vi toàn cầu.

- Thỏa thuận bồi thường: Có thể bao gồm các điều khoản về việc doanh nghiệp bồi thường cho NLĐ nếu họ tuân thủ cam kết không tham gia vào hoạt động cạnh tranh.

Thỏa thuận này giúp doanh nghiệp bảo vệ lợi ích kinh doanh và tránh rủi ro từ việc NLĐ cung cấp thông tin hoặc hỗ trợ đối thủ cạnh tranh. Tuy nhiên, thỏa thuận cần tuân thủ các quy định của pháp luật lao động và luật pháp địa phương để đảm bảo tính hợp pháp và công bằng.

Nội dung chỉ mang tính chất tham khảo

Tải về **File Word Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn mới nhất [cập nhật ngày 21/10/2024]**



Thỏa thuận không cạnh tranh (Ảnh minh họa – Nguồn Internet)

2. Pháp luật hiện hành quy định như thế nào về thỏa thuận không cạnh tranh?

Theo khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019, khi NLĐ có tiếp xúc trực tiếp với thông tin mật, bí mật kinh doanh hoặc bí mật công nghệ của doanh nghiệp, NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ ký thỏa thuận bằng văn bản để bảo vệ và quản lý các thông tin quan trọng này.

> *2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công*

nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

Như vậy, pháp luật không quy định chi tiết cụ thể về thỏa thuận không cạnh tranh nhưng vẫn có quy định về việc thỏa thuận bảo vệ mí mật kinh doanh giữa NSDLĐ và NLĐ

3. Nếu người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh thì có bị sa thải không?

Theo quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, khi NLĐ tiết lộ bí mật kinh doanh thì sẽ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải.

> ***Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải:***
>
> ***Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:***
>
> ***1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;***
>
> ***2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;***
>
> ***3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;***
>
> ***4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.***
>
> ***Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.***

H. Thủy *(Nguồn: https://thuvienphapluat.vn/)*