

# Bàn về thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh trong pháp luật lao động Việt Nam

Cao Hồng Quân\*

## TÓM TẮT

Thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh giữa người sử dụng lao động và người lao động không còn là một vấn đề mới ở nước ta, đặc biệt trong làn sóng kinh tế thị trường kéo theo sự cạnh tranh khốc liệt giữa các doanh nghiệp, khi mà sự cơ động của người lao động gia tăng thì thoả thuận này lại đóng vai trò vô cùng quan trọng.

Thuật ngữ “thoả thuận hạn chế cạnh tranh” đã được nhắc đến trong Luật Cạnh tranh các thời kỳ, nhưng quy định này chỉ mang tính chất điều chỉnh các mối quan hệ giữa những chủ thể kinh tế nhằm chống lại hành vi cạnh tranh không lành mạnh. Thoả thuận cấm cạnh tranh và thoả thuận bảo mật thông tin ngày càng sử dụng phổ biến ở nước ta.

Thực tế, hiện nay rất nhiều doanh nghiệp đã và đang sử dụng thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh như một biện pháp tự bảo vệ chính mình. Tuy nhiên, khung pháp lý điều chỉnh cho những loại thoả thuận này tại Việt Nam vẫn còn bỏ ngõ, các quy định của pháp luật hiện hành chỉ nằm ở mức cho người sử dụng lao động quyền được thoả thuận cam kết bảo mật chứ không quy định rõ ràng về những nội dung của cam kết phải được thể hiện ra sao. Dẫn đến các quan điểm trái chiều về hướng giải quyết các tranh chấp phát sinh trong thực tiễn. Việc nghiên cứu một số vấn đề lý luận về thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh sẽ góp phần hoàn thiện những quy định của pháp luật lao động trong tương lai, đồng thời tạo ra hành lang pháp lý cho việc giải quyết những tranh chấp thực tế.

**Từ khoá:** quan hệ lao động, thoả thuận bảo mật thông tin, thoả thuận cấm cạnh tranh

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Lao động được hiểu là hoạt động có mục đích của con người nhằm tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Trong một xã hội phát triển, lao động là yếu tố đóng vai trò quan trọng, then chốt. Nói đến lao động là phải nói đến con người trong xã hội đó. Người lao động (NLĐ) là một chủ thể trong xã hội, được pháp luật tôn trọng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp.

Dấu hiệu đặc trưng nhất nhận biết NLĐ chính là việc họ chịu sự điều hành, giám sát của người sử dụng lao động (NSDLĐ), do đó, họ ở vào vị thế “yếu thế” hơn so với NSDLĐ. Nhận thấy, chủ thể trong quan hệ lao động (QLĐ) cá nhân gồm NLĐ và NSDLĐ, họ ở các vị thế không bình đẳng với nhau như trong quan hệ pháp luật dân sự, bởi một bên đi làm công ăn lương, một bên thuê mướn và quản lý NLĐ. Do đó, các thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ được thực hiện đều phải nghiên cứu, xem xét giá trị pháp lý của nó bởi ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, đến mối quan hệ vốn được đánh giá thiếu sự bình đẳng này. Trên thực tế, hai loại thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ được nghiên cứu về giá trị của nó đó là thoả thuận cấm cạnh tranh và thoả thuận bảo mật thông

tin, bởi hệ quả của các vấn đề này tác động đến NLĐ là rất lớn, xâm phạm đến các nguyên tắc trong pháp luật lao động.

## NỘI DUNG CHÍNH

**Khái quát về thoả thuận bảo mật thông tin và thoả thuận cấm cạnh tranh**

**Thoả thuận bảo mật thông tin và sự cần thiết của quy định pháp luật về thoả thuận bảo mật thông tin**

Để được coi là “thoả thuận bảo mật thông tin” thì trước hết giữa các bên phải có “thoả thuận”, việc các bên cùng thống nhất ý chí để đưa ra một hướng cam kết nhất quán. Thoả thuận bảo mật thông tin hay còn gọi là thoả thuận không tiết lộ rộng rãi (Non-Disclosure Agreement - NDA). Theo tác giả thoả thuận không tiết lộ (NDA) về mặt pháp lý đây là dạng hợp đồng ràng buộc mối quan hệ giữa hai bên nhằm giữ bí mật về một vấn đề có liên quan tới thông tin, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, dây chuyền sản xuất hoặc những thông tin khác trong quá trình làm việc mà người lao động được cung cấp, được biết, hoặc có thể trực tiếp tham gia vào những công đoạn,

Trường Đại học Bách Khoa,  
ĐHQG-HCM

### Liên hệ

Cao Hồng Quân, Trường Đại học Bách Khoa,  
ĐHQG-HCM

Email: caohongquan@hcmut.edu.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 23-8-2023
- Ngày chấp nhận: 20-10-2023
- Ngày đăng: 15-11-2023

### DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7iS1.927>



### Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Trích dẫn bài báo này:** Quân C.H. Bàn về thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh trong pháp luật lao động Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023; 7(S1):S70-S79.

đây chuyên có liên quan tới bí mật cần được bảo mật. NDA đòi hỏi các bên phải giao kết và đảm bảo rằng các thông tin nhạy cảm mà họ có được trong quá trình lao động tuyệt đối không được cung cấp cho bất cứ bên nào khác [1, tr.360]. Chính vì vậy NDA cũng có thể được gọi là thỏa thuận bảo mật.

Xét trong QHLD, về bản chất, NDA là sự “thỏa thuận”, tức sự thống nhất ý chí giữa NLD và NSDLĐ. Thông thường, NDA là một trong những điều khoản mà các bên phải cam kết trước khi bắt đầu làm việc, có nghĩa là loại thỏa thuận này phải tồn tại trước khi giao kết hợp đồng lao động hoặc trong khi giao kết hợp đồng lao động. Bởi thực chất, loại thỏa thuận này hướng tới việc đảm bảo chủ thể là người lao động tương lai của doanh nghiệp sẽ không tiết lộ bất kỳ thông tin bảo mật của công ty cho các đối thủ hoặc chính bản thân của nhân viên có thể trở thành những đối thủ cạnh tranh trong tương lai. NDA không yêu cầu NLD phải chi trả bất kỳ một khoản tiền nào để có thể tiếp cận bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoặc các bí mật thông tin khác của phía người sử dụng lao động, loại thỏa thuận này chỉ hướng tới câu chuyện người lao động cần phải đảm bảo giữ im lặng tuyệt đối trước các thông tin được xem là bí mật của NSDLĐ, hay nói cách khác mọi thông tin được coi là bí mật theo hợp đồng phải được bảo mật tuyệt đối [2, tr.841, 858]. Trong quan hệ lao động việc giữ đúng cam kết giữa các bên là điều cần thiết, chính vì vậy các bên bắt buộc phải tận tâm thực hiện các cam kết, tuyệt đối không để trường hợp “bội ước” được xảy ra. Trên thực tế, thỏa thuận bảo mật thường đi kèm với hai điều cấm chính: không tiết lộ thông tin và không sử dụng thông tin<sup>3</sup>. Việc yêu cầu người lao động phải ký cam kết bảo mật thông tin là điều cần thiết trong quá trình doanh nghiệp vận hành, sản xuất kinh doanh, bởi khi người lao động rời đi họ có thể mang theo những thông tin này để cạnh tranh với chính người sử dụng lao động, hoặc thậm chí có thể mang thông tin đó đến những đối thủ cạnh tranh trực tiếp hoặc những đối thủ cạnh tranh trong tương lai của doanh nghiệp và làm ảnh hưởng đến quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Vấn đề đặt ra là Bộ luật Lao động (BLLĐ) chỉ quy định về thỏa thuận liên quan bí mật kinh doanh. Tuy nhiên, phạm vi thỏa thuận bảo mật thông tin có thể rộng hơn so với bí mật kinh doanh, vì vậy thỏa thuận bảo mật thông tin có được xem là hợp pháp theo pháp luật lao động Việt Nam hay không là một trong những vấn đề chúng ta cần phải xác định để có thể giải quyết những tranh chấp cấp thiết hiện nay. Theo quan điểm của tác giả, những thông tin được bảo mật trong NDA rất đa dạng và phổ biến, những thông tin này không chỉ dừng lại ở câu chuyện bí mật kinh doanh, mà nó còn

có thể là các bí mật công nghệ, nó còn có thể là những sáng chế hoặc những sở hữu công nghiệp mà người sử dụng lao động có. Như vậy bí mật kinh doanh chỉ là một trong những bí mật được bảo vệ ở NDA. Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh, là một tài sản vô hình của chủ sở hữu, đem lại ưu thế cho chủ sở hữu khi thực hiện các hoạt động kinh doanh. Khi nào những thông tin bí mật này vẫn còn tính chất “bí mật” thì nó vẫn được coi là đối tượng do sở hữu trí tuệ bảo hộ.

Thông thường, NDA được đánh giá và phân tích một cách độc lập so với hợp đồng lao động (HĐLĐ), đó là một thỏa thuận dân sự, tuy nhiên, đôi khi NDA cũng tồn tại như là một phần đính kèm của HĐLĐ, không thể tách rời. Do đó, tương ứng với từng phương thức thỏa thuận mà bản chất NDA cũng sẽ khác nhau. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động, còn thỏa thuận bảo mật thông tin lại hướng tới việc bảo vệ những bí mật thông tin của người sử dụng lao động, vì vậy theo quan điểm của tác giả, tương ứng với từng phương thức thỏa thuận mà bản chất NDA cũng sẽ khác nhau. Nếu chỉ dựa trên nguyên tắc bảo vệ người lao động, có thể nói thỏa thuận bảo mật thông tin là chưa phù hợp với nguyên tắc này, bởi thỏa thuận này đã đặt người lao động vào mối quan hệ hoàn toàn phụ thuộc, chịu sự giám sát, chi phối, điều hành, quản lý của người sử dụng lao động. Ngay từ đầu trong mối quan hệ lao động người lao động đã ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, thế nên việc yêu cầu người lao động phải ký cam kết bảo mật thông tin sẽ tác động rất nhiều đến quyền và lợi ích chính đáng của họ. Mặt khác không phải người lao động nào cũng có thể hiểu rõ về các quy định pháp luật lao động, họ cũng không thể nắm rõ nội dung của NDA để có thể thực hiện đúng với các cam kết trước đó. Do đó, việc người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại và chịu một khoản phạt nếu vi phạm cam kết bảo mật thông tin, vô hình chung đẩy người lao động vào tình thế bất buộc phải chấp nhận, thế nên có quan điểm cho rằng thỏa thuận này cần phải được quy định chặt chẽ hơn hoặc không ghi nhận thỏa thuận xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLD. Nếu xét NDA là thỏa thuận độc lập so với hợp đồng lao động thì có thể dựa trên những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự để phát sinh hiệu lực của loại thỏa thuận này. Theo Điều 3, Bộ luật Dân sự 2015, nếu các chủ thể muốn thỏa thuận một vấn đề nào đó thì thỏa thuận này phải đảm bảo những nguyên tắc cơ bản của luật dân sự đồng thời cần phải đảm bảo điều

kiện phát sinh hiệu lực pháp luật được quy định tại Điều 117. Vậy nguyên tắc “xương sống” ở đây chính là xác lập một thỏa thuận dân sự phải dựa trên sự tự nguyện và bình đẳng. Ở đây, NLD và NSDLĐ hoàn toàn ở vị thế bình đẳng với nhau, tự nguyện giao kết và tự nguyện chịu trách nhiệm cho hành vi của mình và chịu trách nhiệm với quyết định của mình. Tự nguyện được hiểu là sự tự do ý chí và biểu hiện của ý chí đó ra thể giới khách quan bên ngoài, xét thấy trong quá trình giao kết thỏa thuận bảo mật thông tin người lao động không bị đe dọa, cưỡng ép, lừa dối để ký kết loại thỏa thuận này mà thay vào đó, họ đã được trao đổi và cung cấp những thông tin liên quan NDA, đồng thời với nguyên tắc mọi cá nhân tổ chức đều bình đẳng về mặt địa vị pháp lý thì NLD có quyền được đọc, xem xét nội dung của thỏa thuận. Nên khi thỏa thuận này đã được giao kết bắt buộc người lao động không được “bội ức”.

Tóm lại, theo tác giả NDA là một thỏa thuận trong quan hệ dân sự, thế nên, khác với HĐLĐ, nó không chứa đựng điều khoản về tiền lương, tiền công, sự điều hành, giám sát, do đó, phạm vi thỏa thuận này sẽ chỉ tính đến các vấn đề NLD cam kết bảo mật các thông tin và NSDLĐ cũng có trách nhiệm như thế đối với NLD. Nội dung được xây dựng trên cơ sở bình đẳng nhằm hướng đến mục đích chung là các thông tin bảo mật không thể được tiết lộ làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Tuy nhiên, theo quan điểm tác giả đối với NDA là một phần của HĐLĐ, không tách rời HĐLĐ, tồn tại như phụ lục của HĐLĐ thì bản chất thỏa thuận có sự khác biệt. Trường hợp này, NDA chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động chứ không phải chỉ có pháp luật dân sự. Do đó, các cam kết, nội dung NDA không được vi phạm pháp luật lao động, tuân theo các nguyên tắc của pháp luật lao động.

Thực tế, thỏa thuận NDA đóng vai trò lớn trong QHLD và được sử dụng phổ biến trên thực tế. Đầu tiên, về mặt pháp lý NDA có thể giúp người nắm giữ bí mật kinh doanh củng cố yêu cầu về bí mật trong hoạt động thương mại của mình [4, tr.631, 688]. Thứ hai, ở mức độ thực tế hơn, các thỏa thuận bảo mật có thể khiến bên nhận “thông báo” về những gì phải được giữ bí mật, giúp họ nhận ra thông tin nào phải được giữ bí mật và nhắc nhở họ về nghĩa vụ đó [5, tr.357, 385-86]. Thứ ba, NSDLĐ có thể yêu cầu một cách hợp lý phải có bất kỳ ai tham gia vào một thỏa thuận bảo mật xác định thông tin này là “bí mật” và nghiêm cấm việc tiết lộ hoặc sử dụng thông tin đó mà không được phép hoặc không trả phí [6, tr.59-60]. Sự khôn ngoan phổ biến là một “thỏa thuận không tiết lộ mạnh mẽ” là cách tốt nhất để cung cấp “đủ phạm vi để lợi ích kinh doanh của NSDLĐ được bảo vệ đầy

đủ<sup>7</sup>. Vì vậy, sự tồn tại của NDA là vô cùng cần thiết cho hoạt động kinh doanh, cũng như quá trình sản xuất của người sử dụng lao động được đảm bảo hiệu quả trên thực tế và luôn được đặt trong “tính an toàn” về mặt pháp lý.

### **Thoả thuận cấm cạnh tranh và sự cần thiết của quy định pháp luật về thỏa thuận cấm cạnh tranh**

Cạnh tranh được hiểu là cố gắng giành phần hơn, phần thắng về cho mình hoặc những hoạt động nhằm vào những lợi ích như nhau [8, tr.545]. Cấm là việc ngăn cản việc hành động hoặc không hành động một vấn đề gì đó.

Thoả thuận cấm cạnh tranh là sự thống nhất ý chí giữa các bên về việc hạn chế không cho thực hiện/không thực hiện một việc gì đó để nhằm đảm bảo vấn đề cạnh tranh trên thị trường. Bên cạnh cách gọi “thỏa thuận cấm cạnh tranh”, trong khoa học pháp lý còn có thuật ngữ “thỏa thuận hạn chế cạnh tranh”. Thỏa thuận cấm cạnh tranh thực chất nó cũng là một dạng thỏa thuận, thống nhất ý chí, chỉ khác so với thỏa thuận bảo mật thông tin ở chỗ đối tượng cam kết mà nó hướng đến. Trong QHLD, thỏa thuận cấm cạnh tranh (A non-compete agreement - NCA) là các hợp đồng hạn chế khả năng nhân viên tham gia hoặc thành lập một công ty cạnh tranh sau khi nghỉ việc. Các thỏa thuận cấm cạnh tranh được đánh giá là thu hẹp quyền lợi cho NLD nhiều hơn bằng cách cấm đoán NLD không làm việc cho đối thủ cạnh tranh. Các tòa án ở Hoa Kỳ, thường quy cho các thỏa thuận bảo mật “sự đối xử thuận lợi hơn” so với các thỏa thuận cấm cạnh tranh [9, tr.155].

Tuy nhiên, dưới góc độ của NSDLĐ thì thỏa thuận cấm cạnh tranh này được xem là biện pháp mạnh mẽ ngăn cản NLD không tiết lộ các thông tin, không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một khoảng thời gian nhất định.

Việc xác định rõ khái niệm thỏa thuận cấm cạnh tranh góp phần làm rõ bản chất của thỏa thuận, tính hợp pháp và hợp lý cũng như các yếu tố khác xoay quanh việc cân bằng lợi ích giữa NLD và NSDLĐ. Vậy có thể thấy, thỏa thuận cấm cạnh tranh là sự thống nhất ý chí giữa các bên, trong đó, nội dung thỏa thuận hướng đến việc cấm NLD làm việc cho đối thủ cạnh tranh, tránh việc NLD được đào tạo bởi NSDLĐ cũ dùng kỹ năng kiến thức được đào tạo để làm việc tạo lợi thế cho đối thủ cạnh tranh, làm cho môi trường cạnh tranh không được đảm bảo.

NSDLĐ với vai trò là chủ thể thuê sức lao động để làm việc đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, bởi họ là chủ thể đầu tư, chịu trách nhiệm chính

cho vấn đề doanh thu, lợi nhuận và các trách nhiệm pháp lý khác liên quan hoạt động kinh doanh, do đó, họ có thể thực hiện nhiều biện pháp để bảo vệ thông tin các hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, một trong những nội dung đó là đặt ra yêu cầu đối với NLD khi không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh hay tự kinh doanh trong lĩnh vực giống với NSDLĐ.

Vấn đề đặt ra là thoả thuận cấm cạnh tranh có vi phạm quyền tự do làm việc của người lao động không? Thoả thuận cấm cạnh tranh hạn chế quyền làm việc của NLD, đứng dưới góc độ pháp luật bảo vệ cho NLD, về cơ bản, nhiều quan điểm cho rằng, thoả thuận này có thể bị vô hiệu. Bởi xuất phát từ các cơ sở sau, thứ nhất, theo khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”. Đây là quyền cơ bản của công dân. Tự do lựa chọn việc làm tức công dân được tự mình quyết định nơi mình làm việc, không chịu sự ép buộc, hạn chế, cưỡng ép từ bất kỳ chủ thể nào. Ngoài ra, Điều 4 Luật Việc làm năm 2013 quy định một trong những nguyên tắc của việc làm là: “*Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc*”. Pháp luật xây dựng theo hướng đảm bảo các điều kiện cho NLD được tự do lựa chọn việc làm, cũng như nơi mình sẽ làm việc. Pháp luật Việt Nam không cho phép bất kỳ chủ thể khác có thể giới hạn quyền này của NLD, nhưng chính NLD tự giới hạn quyền của mình thì có hợp pháp hay không? Tác giả cho rằng, bởi pháp luật không có sự ghi nhận cụ thể, do đó, quyền tự do làm việc là “quyền” của NLD, quyền này không phải là “nghĩa vụ”, nên NLD có thể sử dụng hoặc không, quyền quyết định thuộc về NLD chứ không thể của bất kỳ một chủ thể nào khác kể cả nhà nước.

Xét dưới góc độ lý luận, mục đích của thoả thuận là đảm bảo cho NLD không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một khoảng thời gian để đảm bảo vấn đề rằng, NLD không thể nào dùng tay nghề, kinh nghiệm, trình độ hiểu biết mà NSDLĐ đã đào tạo cho NLD để làm việc ở một đối thủ cạnh tranh khác, gây bất lợi lớn, thậm chí là phá sản cho chính NSDLĐ. Dưới góc độ pháp luật sở hữu trí tuệ, các bí mật kinh doanh muốn được bảo hộ bởi Luật SHTT nó phải đáp ứng một trong các điều kiện là phải giữ “bí mật” thông tin, dữ liệu, công thức đó. Thế nên, NSDLĐ hoàn toàn có thể áp dụng các biện pháp để NLD khi tiếp cận các thông tin gọi là bí mật kinh doanh nếu nghỉ việc, họ không thể làm việc, cung cấp kiến thức, thông tin cho NSDLĐ khác là đối thủ cạnh tranh của mình. Tuy nhiên, xét trong bối cảnh là một thoả thuận dân sự đi chăng nữa, thoả thuận NCA vẫn vấp phải sự phản đối từ các nhà nghiên cứu bởi nó hạn chế quyền làm việc của một người. Tuy nhiên, cũng trong một quan

hệ lao động, về việc NLD đi học tập và cam kết sau đó sẽ làm việc cho NSDLĐ. Pháp luật lao động thừa nhận nội dung này và cho phép quy định về thời hạn làm việc tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019. Trong khi một người lao động học nghề, tập nghề tại các doanh nghiệp thì hoàn toàn có thể bị hạn chế quyền tự do làm việc bởi hợp đồng đào tạo nghề, đồng thời cũng hạn chế khả năng tự do việc làm của họ, buộc họ phải cam kết làm việc cho các doanh nghiệp sau một khoảng thời gian nhất định; còn NCA nó yêu cầu NLD không được tìm kiếm việc làm hoặc hợp tác hoặc đầu tư vào những đối thủ cạnh tranh hiện hữu hoặc tương lai của tôi sử dụng lao động. Vậy NCA bị phản đối, còn thoả thuận cam kết làm việc trong hợp đồng học nghề, tập nghề thì được ghi nhận hiệu lực pháp lý minh thị tại Điều 62.

Vậy, vấn đề để một NCA hợp pháp thì nó phải giải quyết được bài toán rằng, hạn chế quyền làm việc của NLD nhưng phải làm gì để NLD nếu không thể kiếm được việc làm cho những NSDLĐ khác không là đối thủ cạnh tranh hoặc có thu nhập thấp hơn để bù đắp cho các bất lợi của họ, tức một khoản chi phí hoặc cam kết nào đó từ phía NSDLĐ là một bên của thoả thuận NCA đối với NLD. Giữa NSDLĐ và NLD không có lợi ích cạnh tranh. Tuy nhiên, trong quá trình sản xuất, kinh doanh, NLD tiếp cận quá trình làm việc của NSDLĐ, được NSDLĐ đào tạo về kiến thức, kinh nghiệm, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, chiến lược kinh doanh... các thông tin có giá trị quan trọng về mặt kinh tế. NLD hoàn toàn có khả năng sử dụng các thông tin này để tạo lý lịch ưu thế nhằm làm việc cho NSDLĐ khác với các mức lương cao hơn. Như vậy, “cạnh tranh” trong lĩnh vực lao động là khái niệm chỉ việc NLD sử dụng các thông tin bí mật, quan trọng, có giá trị kinh tế của NSDLĐ để làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế khác có thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ của mình.

### **Mối liên hệ của thoả thuận bảo mật thông tin và thoả thuận cấm cạnh tranh**

Thoả thuận bảo mật thông tin và thoả thuận cấm cạnh tranh có mối liên hệ chặt chẽ và tác động, thông thường người sử dụng lao động sẽ yêu cầu người lao động ký kết thoả thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh, bởi thực chất mục đích của việc cấm cạnh tranh là để bảo mật những thông tin mà công ty muốn; đồng thời nhìn ở hướng ngược lại nếu muốn bảo mật những thông tin quan trọng như bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ... thì cách thức hữu hiệu nhất có thể được xem là yêu cầu người lao động từng tiếp xúc với bí mật của doanh nghiệp không được làm việc cho đối

thủ cạnh tranh hoặc khách hàng của doanh nghiệp trong một khoảng thời gian cụ thể. Vậy mối liên hệ này có thể xác định thông qua:

*Một là*, về mặt pháp lý, các thỏa thuận bảo mật có thể giúp người nắm giữ bí mật kinh doanh củng cố yêu cầu về bí mật trong hoạt động thương mại của mình. Các thỏa thuận bảo mật giúp chứng minh rằng người nắm giữ bí mật thương mại đã thực hiện “các biện pháp hợp lý” để bảo vệ bí mật.

*Hai là*, lợi thế kinh tế mà một người sử dụng lao động có thể thu được từ việc xác nhận quyền sở hữu đối với nhiều thông tin hơn (so với ít thông tin hơn) và hạn chế người lao động làm việc cho đối thủ cạnh tranh. Như vậy, thỏa thuận NDA thực chất là cần thiết cho người sử dụng lao động để bảo vệ các đối tượng được sử dụng trong hoạt động kinh doanh, đảm bảo quá trình sản xuất được bình thường. NCA trang bị cấp độ bảo vệ người sử dụng lao động cao hơn để chống lại các hành vi sử dụng thông tin, kiến thức, kinh nghiệm mà người sử dụng lao động trang bị cho người lao động tạo lợi thế cho chính người sử dụng lao động tiết lộ cho đối thủ cạnh tranh hay tạo nên một đối thủ cạnh tranh khác trên thị trường gây bất lợi cho người lao động.

### **Thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh**

#### **Quy định pháp luật Việt Nam về thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh**

Lần đầu tiên pháp luật lao động thừa nhận về thỏa thuận cấm tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh tại khoản 2 Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2012: “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, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm”. Theo quan điểm của tác giả việc Bộ luật Lao động 2012 ghi nhận về thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh bí mật công nghệ là những nền tảng đầu tiên cho các bên trong quan hệ lao động có thể tiến tới vấn đề bảo vệ bí mật thông tin và cấm cạnh tranh. Như Bộ luật Lao động 1994 chỉ quy định về trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ nếu vi phạm sẽ sa thải người lao động, đến Bộ luật Lao động 2012 thì chúng ta đã có riêng một quy định nói về thỏa thuận này, cũng đặt ra về hình thức của loại thỏa thuận này là văn bản, đồng thời các nhà làm luật cũng yêu cầu những nội dung cơ bản cần phải có trong thỏa thuận này đó là nội dung và thời hạn

bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ đồng thời cũng yêu cầu các bên cần phải xác định quyền lợi và nghĩa vụ bồi thường của người lao động khi vi phạm. Xét về mặt bản chất rõ ràng loại thỏa thuận này chỉ bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động và quy toàn bộ trách nhiệm cho người lao động điều đó có nghĩa là mối quan hệ này hoàn toàn là một mối quan hệ bất bình đẳng. Tuy nhiên thực chất Bộ luật Lao động 2012 cũng chỉ mới thừa nhận thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, hoàn toàn chưa có bất kỳ một văn bản hướng dẫn hoặc quy định cụ thể nào điều chỉnh về thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh để loại thỏa thuận này có thể tồn tại trên thực tế một cách hiệu quả và cân bằng quyền lợi giữa các bên tham gia.

Kế thừa Bộ luật Lao động 2012, các nhà làm luật đã xây dựng khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019: “*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*”. Theo quy định này thì người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận bằng văn bản về nội dung, thời hạn để bảo vệ bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ. Từ quy định tại khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019 có thể nhận thấy rằng đây là một quy định mở, nó cho phép người lao động có quyền lựa chọn để thực hiện việc bảo mật bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Một là, người lao động sẽ tôn trọng cam kết đã được đặt ra để nhận được những quyền và lợi ích nhất định cho mình. Hai là, người lao động không thực hiện theo những cam kết đã đề ra và phải chịu bồi thường. Trong trường hợp này, người lao động có thể suy nghĩ, cân nhắc giữa những quyền và lợi ích có được so với những quyền và lợi ích có thể mất đi để từ đó đưa ra sự lựa chọn giải pháp phù hợp nhất cho mình. Xét cho đến cùng thì quy định này vẫn chỉ là quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ hoàn toàn không được đề cập đến thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh [10, tr35, 36]. Phạm vi bảo mật thông tin rộng hơn và bao gồm cả bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Theo quy định tại khoản 23 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005, sửa đổi, bổ sung năm 2019: “*Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh*”. Bí mật kinh doanh này muốn được bảo hộ phải đáp ứng các điều kiện được quy định tại Điều 94 của Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005. Theo đó, “*Bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng các điều kiện sau đây: 1. Không phải là hiểu biết thông*

thường và không dễ dàng có được; 2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó; 3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được”. Theo quan điểm của tác giả í mật công nghệ có nghĩa là thông tin về công nghệ hữu ích trong các hoạt động thương mại, chẳng hạn như phương pháp sản xuất, được giữ bí mật và không được công khai và yêu cầu BTTH do thông tin đó gây ra một hành vi xâm phạm. Theo quy định của Hiến pháp năm 2013, chế định về thỏa thuận cấm cạnh tranh đã được ghi nhận và áp dụng từ rất sớm tại Việt Nam, đối với quy định tại Hiến pháp 2013, không có quy định nào cấm thỏa thuận cấm cạnh tranh. Bên cạnh đó, nguyên tắc việc thực hiện quyền con người, quyền công dân không được xâm phạm lợi ích quốc gia, dân tộc, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác đã được ghi nhận tại Điều 15 Hiến pháp 2013. Ngoài ra, tại Điều 57 Hiến pháp 2013 cũng ghi nhận nguyên tắc: “Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hoà và ổn định” hay nguyên tắc “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” tại Điều 35. Theo quy định của Bộ luật Dân sự thì các chủ thể quan hệ pháp luật dân sự được tự do, tự nguyện, cam kết, thỏa thuận, những cam kết, thỏa thuận này không được vi phạm điều cấm của luật cũng như không trái với đạo đức xã hội. Theo đó, khi hai bên trong một quan hệ dân sự tự nguyện xây dựng nên một thỏa thuận, thỏa thuận này không vi phạm điều cấm của luật, không trái với đạo đức xã hội cũng như “không xâm phạm đến lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác” thì thỏa thuận này sẽ có hiệu lực thực hiện đối với các bên trong quan hệ dân sự đó và được các chủ thể khác tôn trọng. Vậy nên có một số quan điểm cho rằng thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh là thỏa thuận giữa các chủ thể là cá nhân với cá nhân hoặc cá nhân với doanh nghiệp, công ty có nhu cầu thuê mướn sức lao động thể nên mối quan hệ này được xác lập dựa trên sự tự do, tự nguyện giao kết, thực hiện hoàn toàn không có bất kỳ sự đe dọa, cưỡng bức, lừa dối để ký kết thỏa thuận trên, vậy nên nhìn dưới góc độ Bộ luật Dân sự năm 2015 thì thỏa thuận này có hiệu lực pháp luật ràng buộc các chủ thể tham gia.

### **Thực tiễn giải quyết tranh chấp về thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận cấm cạnh tranh ở Việt Nam**

Trong thực tế, thỏa thuận bảo mật thông tin, thỏa thuận cấm cạnh là những thỏa thuận thường xuyên

được người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, có khi là tồn tại song song, đính kèm với thỏa thuận bảo mật thông tin. Tòa án thường theo hướng không chấp nhận thỏa thuận này vì nó hạn chế quyền làm việc của người lao động nhưng vẫn có những Tòa án công nhận hiệu lực thỏa thuận này. Điển hình trong những tranh chấp sau:

Theo bản án số 420/2019/LĐ-PT ngày 15/5/2019<sup>1</sup> của TAND TP.HCM, theo đó, ông Phan Thanh B làm việc cho Công ty U, có ký kết thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận quyền sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh số 07/2016/SHTT&CtrUR ngày 29/01/2016. Theo đó, ông cam kết sau khi nghỉ việc vẫn bảo mật toàn bộ thông tin thuộc quyền sở hữu của Công ty U và không làm việc cho Công ty đối thủ của Công ty U. Tuy nhiên, sau khi ông B nghỉ việc, Công ty U phát hiện ông B làm việc cho Công ty P có lĩnh vực hoạt động chính là hậu kỳ đồ họa trong lĩnh vực bất động sản, là đối thủ cạnh tranh trực tiếp với Công ty U, vi phạm mục 9.1 khoản 9 của Thỏa thuận bảo mật thông tin: “... phục vụ cho đối thủ cạnh tranh với sản phẩm, công nghệ của Công ty”; vi phạm mục 2.1 khoản 2 của Thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh: “Người lao động cam kết không làm việc, hỗ trợ hoặc hợp tác trực tiếp hoặc gián tiếp với đối thủ cạnh tranh Công ty và khách hàng Công ty”. Do vậy, Công ty U khởi kiện. Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty vì Công ty P không phải là đối thủ cạnh tranh của Công ty U nhưng Tòa án vẫn chấp nhận tính hợp pháp của thỏa thuận NDA, có lưu ý về xác định phạm vi bí mật kinh doanh, lĩnh vực, ngành nghề hoạt động của các doanh nghiệp để đánh giá có hay không có đối thủ cạnh tranh. Hoặc trường hợp vụ việc tranh chấp giữa ông Ram và Công ty Saitex về việc vi phạm thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh. Theo đó, Ông Ram và Công ty Saitex có ký với nhau một thỏa thuận sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với công ty thì trong vòng một năm kể từ thời điểm chấm dứt, ông Ram tuyệt đối không được làm việc trực tiếp hay gián tiếp cho bất kỳ Công ty hoặc cá nhân nào khác. Sau khi nghỉ việc thì ông Ram đã vi phạm cam kết trên. Về phía của Tòa án, Hội đồng xét xử cho rằng thỏa thuận trên thực chất là một dạng của giao dịch dân sự được các bên ký kết dựa trên nguyên tắc tự do, tự nguyện, hoàn toàn không có bất kỳ sự đe dọa cưỡng ép hoặc lừa dối ký kết, điều đó có nghĩa là trong quá trình ký kết thì ông Ram hoàn toàn tự nguyện, có sự thống nhất ý chí của ông với biểu hiện của ý chí ra thế giới khách quan bên ngoài [<sup>11</sup>, tr.123-143].

Vậy nên việc ông Ram sang làm việc cho công ty Vina sẽ đe dọa đến những bí mật kinh doanh của Công ty Saitex, nên Saitex yêu cầu buộc Ông Ram tuân thủ

điều khoản bảo mật thông tin và không làm việc cho đối thủ cạnh tranh đã ký là phù hợp và có căn cứ.

Việc các Tòa án không thừa nhận hiệu lực của thỏa thuận bảo mật thông tin, thỏa thuận cấm cạnh tranh trong lĩnh vực lao động xuất phát từ vấn đề liên quan đến quyền tự do lao động của người lao động, theo đó cả Hiến pháp năm 2013 hay Bộ luật Lao động năm 2019 hay Luật Việc làm 2013 đều ghi nhận quyền tự do lao động của nhóm người này. Điển hình trong Bản án số 03/2021/LĐ-PT ngày 24/3/2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, theo đó, nguyên đơn là công ty S là người sử dụng lao động, bị đơn là ông Quách Thế P – người lao động của công ty S. Theo hợp đồng lao động mà các bên đã giao kết, ông P có thỏa thuận với công ty S với nội dung sau khi nghỉ việc tại công ty S, ông P sẽ hoàn toàn không làm việc tại bất kỳ công ty, doanh nghiệp nào được coi là đối thủ cạnh tranh trực tiếp của công ty S tại Việt Nam hoặc trong những lĩnh vực mà công ty S đang cung cấp dịch vụ. Phía Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty S về việc đòi ông P phải nghỉ việc tại I, tuy nhiên chưa giải thích được các cơ sở cho phán quyết này.

Theo bản án số 01/2019/LĐ-ST của Tòa án nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai, giữa công ty Replus và chị Huyền đã giao kết một thỏa thuận cấm cạnh tranh trong hợp đồng lao động. Theo thỏa thuận này, sau khi nghỉ việc thì chị không được làm việc cho bất kỳ công ty nào liên quan đến ngành nghề của công ty Replus đã đăng ký hoạt động tại khu vực TP. HCM, Bình Dương, Long An, Tây Ninh, Bà Rịa – Vũng Tàu và Đồng Nai. Tòa án đã khẳng định, sau khi chị Huyền chấm dứt hợp đồng lao động với công ty Replus thì chị Huyền có quyền làm cho bất kỳ công ty nào và bất kỳ nơi nào nên việc thỏa thuận của công ty Replus với chị Huyền để hạn chế quyền làm việc của chị Huyền là không đúng với quy định của pháp luật. Theo quan điểm của tác giả, trong vụ việc này người lao động hoàn toàn bất lợi so với người sử dụng lao động bởi chị Huyền phải chịu một sự ràng buộc rất lớn, chị hoàn toàn không có khả năng phát triển tại khu vực phát triển bậc nhất ở Việt Nam.

Thực tiễn cho thấy, các thỏa thuận NDA và NCA rất đa dạng và phổ biến, bởi nó chính là một biện pháp để NSDLĐ có thể bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của mình bằng cách hạn chế NLĐ làm việc cho đối thủ cạnh tranh hay tiết lộ các thông tin gây bất lợi cho phía NSDLĐ. Rõ ràng thực tiễn xét xử của Tòa án đã cho thấy những quan điểm khác biệt, tất yếu dẫn vấn đề quyền và lợi ích các chủ thể cũng không được rõ ràng khi liên quan đến NDA, NCA bởi thực chất việc thừa nhận hay không thừa nhận hiệu lực của thỏa thuận này đã là vấn đề thiếu thống nhất trong quy định pháp luật lẫn thực tiễn xét xử tại Tòa án.

## Một số kiến nghị hoàn thiện quy định thỏa thuận trong thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh

*Phạm vi bí mật thương mại được thỏa thuận trong thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh*

Các NDA và NCA đều nhằm một mục đích là bảo vệ các bí mật thương mại, hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc đảm bảo hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình. Tuy nhiên, đây cũng là cơ sở cho người sử dụng lao động xâm phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Do đó, việc xác định phạm vi của bí mật thương mại là vô cùng quan trọng bởi nó giới hạn cách chứng minh hành vi vi phạm NDA, NCA.

Tác giả kiến nghị, khi quy định về hợp đồng NDA cần thiết ghi nhận thêm định nghĩa tại khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động. Theo đó, bí mật kinh doanh được định nghĩa theo Luật Sở hữu trí tuệ, còn bí mật công nghệ “là các thông tin thuộc về người sử dụng lao động, được người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp bảo mật, tạo lợi thế cho người sử dụng lao động và liên quan đến các vấn đề kỹ thuật, công nghệ như quy trình sản xuất, máy móc, thiết bị, phần mềm...”.

Bởi NCA chưa được ghi nhận vào Bộ luật Lao động như NDA và thực tế còn nhiều tranh cãi liên quan đến tính hợp pháp của nó. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng, nhu cầu ghi nhận NCA không chỉ xuất phát từ lợi ích của người sử dụng lao động mà còn cho chính người lao động, quy định rõ để người lao động biết được phương thức nhằm bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Việc xác định phạm vi NCA cũng cần thiết làm rõ bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ là như thế nào, tuy nhiên, cần chỉ ra được rằng, NCA là gì, nó điều chỉnh nội dung nào, tác giả kiến nghị NCA được hiểu là: “*Khi người lao động làm việc liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về vấn đề cấm cạnh tranh. Theo đó, người lao động không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong thời gian nhất định với phạm vi địa lý và ngành nghề xác định. Các bên phải thỏa thuận về khoản bù đắp, bồi thường cho người lao động khi thỏa thuận cấm cạnh tranh có hiệu lực.*”

Các thỏa thuận bảo mật thông tin thường không quy định về giới hạn thời gian bởi nó không cần thiết, nó chỉ hạn chế người lao động không được tiết lộ các thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Hơn nữa, pháp luật Sở hữu trí tuệ cũng quy định “bộc lộ, sử dụng thông tin thuộc bí mật kinh doanh mà không được phép của chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó” hay vi phạm thỏa thuận bảo mật là

hành vi xâm phạm quyền đối với bí mật kinh doanh<sup>a</sup>. Vấn đề là bí mật tất nhiên có thể bị mất theo thời gian. Do đó, nếu thông tin không còn là bí mật, thì một thỏa thuận bảo mật không thể hạn chế hợp pháp việc sử dụng hoặc tiết lộ thông tin đó. Cách thức xác định thông tin không còn là bí mật tác giả cho rằng có thể áp dụng Luật Sở hữu trí tuệ dựa vào các tiêu chí để đánh giá thông tin có là “bí mật kinh doanh” hay không.

*Phạm vi địa lý áp dụng thỏa thuận bảo mật thông tin và cấm cạnh tranh*

Nội dung về phạm vi địa lý trong các thỏa thuận NDA và NCA cũng hết sức quan trọng và cần được quy định hướng dẫn các bên trong quá trình ứng xử để thực hiện cam kết này, tránh ảnh hưởng quá lớn đối với người lao động. NCA không cho phép người lao động làm việc cho đối thủ cạnh tranh nhưng áp dụng ở đâu, toàn bộ lãnh thổ Việt Nam hay một tỉnh, huyện nào, nếu người lao động được làm việc ở nước ngoài thì phạm vi địa lý cho thỏa thuận này có phù hợp này không. Tác giả cho rằng, phạm vi địa lý nên được đánh giá dựa trên lĩnh vực kinh doanh của phạm vi xác định đối thủ cạnh tranh trực tiếp. Nếu đối thủ kinh doanh trực tiếp ở khắp các tỉnh, thành phố của Việt Nam thì phạm vi địa lý là toàn lãnh thổ Việt Nam, nếu ở cả nước ngoài thì trong thỏa thuận cần phải nêu rõ giới hạn để người lao động biết và thực hiện đúng cam kết của mình. Do đó, khoản 2 Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH cần bổ sung nội dung “phạm vi địa lý” trong thỏa thuận bảo mật thông tin, cụ thể: “f) Khu vực địa lý áp dụng thỏa thuận. Nếu các bên không thỏa thuận thì xác định dựa vào khu vực kinh doanh của đối thủ cạnh tranh trực tiếp với người sử dụng lao động”.

## KẾT LUẬN

Bên cạnh các QHLD cá nhân được thiết lập và trong quá trình làm việc, NLD có thể được tiếp cận đối với các thông tin bí mật của NSDLĐ, các nội dung tạo lợi thế cho NSDLĐ so với các đối thủ cạnh tranh trên thị trường, do đó, nhu cầu thiết lập các thỏa thuận khác bên cạnh HĐLĐ là có và thực tế thỏa thuận này khá phổ biến trên thị trường lao động, tồn tại dưới hai dạng cơ bản: (i) thỏa thuận bảo mật thông tin (NDA) và (ii) thỏa thuận cấm cạnh tranh (NCA). Pháp luật lao động chỉ mới dừng lại ở việc cho phép NLD và NSDLĐ được thỏa thuận liên quan đến việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ khi NLD tiếp cận trực tiếp với các thông tin này, tuy nhiên, thực tế, có những thỏa thuận vượt ngoài phạm vi bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ nhưng là các thông tin được

<sup>a</sup>Khoản 1 Điều 127 Luật Sở hữu trí tuệ 2005, sửa đổi bổ sung năm 2009, 2019, 2022.

cho là bí mật trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, do đó, sự ghi nhận không chi tiết của BLLĐ 2019 gây trở ngại cho việc đánh giá tính hợp pháp, hợp lý của các thỏa thuận. Hiện nay, nhiều quan điểm trái chiều về các thỏa thuận này, nếu nó là một thỏa thuận độc lập so với HĐLĐ thì nên xem nó là hợp đồng dân sự, ở đó, vị thế các bên bình đẳng, các bên được tự do lựa chọn nội dung thỏa thuận. Nhưng, nếu quy định rằng nó là một phần HĐLĐ tính hợp pháp nó sẽ khác bởi phải tuân theo pháp luật lao động, trong khi BLLĐ chưa đề cập và chỉ mới cho phép thỏa thuận liên quan bảo vệ bí mật kinh doanh. Tác giả cho rằng, không nên phủ nhận hoàn toàn hiệu lực pháp lý của nó bởi thực tiễn thỏa thuận này là phù hợp, tồn tại như một biện pháp để NSDLĐ bảo vệ bí mật kinh doanh của họ.

## LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM, Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, Ban Biên tập Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ: Khoa học Xã hội và Nhân văn (STDJSSH) đã tạo điều kiện cho nhóm tác giả được công bố tham luận, góp phần tạo ra nhiều công trình nghiên cứu có giá trị.

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Thỏa thuận bảo mật thông tin NDA

Thỏa thuận cấm cạnh tranh NCA

Người lao động NLD

Người sử dụng lao động NSDLĐ

## XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột.

## ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Trong toàn bộ quá trình hoàn thiện công trình nghiên cứu, tác giả đã tìm kiếm và thu thập nguồn tài liệu liên quan đến bài viết. Cụ thể, các Nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương Đảng, các văn bản quy phạm pháp luật và các nguồn đáng tin cậy liên quan đến những tác động của hội nhập quốc tế đến hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật doanh nghiệp nói riêng. Sau đó là công tác lựa chọn những thông tin phù hợp và phác thảo ý tưởng thành đề cương. Trên cơ sở đó, tác giả cố gắng cô đọng bài viết thành các phần mở đầu, phần nội dung và phần kết luận.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Sockin J, Sojourner A. Nondisclosure agreements and externalities from silence. Upjohn institute working paper; 2022; Available from: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.15402abstract>.
2. Unikel R. Bridging the 'trade secret' gap: protecting 'Confidential Information' not rising to the level of trade secrets. Loy Chi. L. J. 1998;
3. Restatement (third) unfair competition; 1995;
4. Meese AJ. 'Don't Abolish Employee Noncompete Agreements'; 57 Wake Forest L. Rev. 2022; Available from: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4125836>.
5. Varadarajan D. Trade secret precautions, possession, and notice. Hastings L J. 2017;68;
6. Reichman JH, Samuelson P. 'Intellectual Property Rights in Data'; 50 vand. L Rev. 1997;.
7. Patel S, Oshinowo OO, Vázquez MG. Noncompetes: how employers can protect their business interests. ACC Docket. 2021;2, 4;.
8. Phê H. Từ điển Tiếng Việt. Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học. 2022;.
9. Dworkin TM, Callahan ES. 'Buying Silence', 36 am. J Bus L J. 2008;15;.
10. Trang VT. Thỏa thuận bảo mật thông tin và không làm việc cho đối thủ cạnh tranh, Thạc Sỹ Luật học, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh. 2022;.
11. An NH. Chương trình đào tạo thẩm phán chuyên biệt hội nhập quốc tế. tập 1, Tòa án nhân dân tối cao. 2014;.

# Discussing non-disclosure agreements and non-compete agreements in Vietnam's labor law

Cao Hong Quan\*

## ABSTRACT

Non-Disclosure Agreements and Non-Compete Agreements between employers and employees are no longer a new issue in Vietnam, especially in the wave of market economy leading to fierce competition between businesses, when the mobility of workers increases, this agreement plays an extremely important role.

The term "Non-Compete Agreements" has been mentioned in the Competition Law, but this provision is only for regulating the relationships between economic entities against unfair competition acts. Non-Disclosure Agreements and Non-Compete Agreements are increasingly popular in Vietnam.

Many businesses are now using NDA and NCA as a measure to protect themselves. However, the legal framework governing these types of agreements in Vietnam is still open, and the current legal provisions are only at the level of giving employers the right to agree on a confidentiality commitment, and not clear regulations on how the commitment content must be expressed, which leads to conflicting views on how to resolve disputes arising in fact. The study of some theoretical issues on NDA and NCA will contribute to perfecting the provisions of the Labor Law in the future, and at the same time, create a legal corridor for the settlement of such actual disputes.

**Key words:** labor relations, Non-Disclosure Agreements, Non-Compete Agreements

---

Ho Chi Minh City University of  
Technology, VNU-HCM

## Correspondence

**Cao Hong Quan**, Ho Chi Minh City  
University of Technology, VNU-HCM  
Email: caohongquan@hcmut.edu.vn

## History

- Received: 23-8-2023
- Accepted: 20-10-2023
- Published Online: 15-11-2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7iS1.927>



## Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Cite this article :** Quan C H. **Discussing non-disclosure agreements and non-compete agreements in Vietnam's labor law.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023, 7(S1):S70-S79.