

THỎA THUẬN VỀ ĐIỀU KHOẢN BẢO MẬT TRONG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Nguyễn Đoàn Kim Thoại¹, Lý Thị Tú Uyên¹ và Ngô Thị Mỹ Hạnh¹

¹ Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Email: ndkthoai@ctu.edu.vn

Thông tin chung:

Ngày nhận bài:

14/4/2025

Ngày nhận bài sửa:

09/6/2025

Ngày duyệt đăng:

25/7/2025

Từ khóa:

Bí mật kinh doanh, điều khoản bảo mật, hợp đồng lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

TÓM TẮT

Hiện nay, với nền kinh tế thị trường đang phát triển cùng với sự gia tăng của số lượng người lao động thì điều khoản bảo mật không còn là một vấn đề mới ở nước ta, khi mà nhiều doanh nghiệp sử dụng điều khoản này nhằm mục đích bảo vệ tài sản trí tuệ của mình trước nhiều đối thủ cạnh tranh trên thị trường. Tuy nhiên, điều khoản bảo mật cũng đang gây tranh cãi khi mang lại không ít bất lợi cho người lao động ngay cả khi hợp đồng lao động (HĐLĐ) đã chấm dứt hiệu lực. Trong bài viết này, tác giả sẽ phân tích, đánh giá quy định pháp luật hiện hành và thực trạng áp dụng điều khoản bảo mật trong HĐLĐ, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thỏa thuận điều khoản bảo mật trong HĐLĐ.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều khoản bảo mật đã xuất hiện từ lâu trong hệ thống pháp luật thế giới. Điển hình là luật lệ của các nước nói tiếng Anh đã có quy định về hợp đồng bảo mật thông tin và không cạnh tranh, Luật hợp đồng của Ấn Độ năm 1872 đã điều chỉnh điều khoản này.

Tại Việt Nam, điều khoản bảo mật trong HĐLĐ lần đầu được ghi nhận tại Bộ luật lao động năm 2012 [1]. Cụ thể, Bộ Luật lao động năm 2012 cho phép người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) thỏa thuận với nhau những vấn đề liên quan đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Tuy nhiên, điều khoản này chỉ mới được ghi nhận tại một khoản của một điều luật trong Bộ luật lao động năm 2012 và còn mang tính khái quát cao. Bộ luật lao động năm 2019 [2] có hiệu lực vào ngày 01/01/2021 vẫn giữ nguyên nội hàm về điều khoản bảo mật như Bộ luật lao động năm 2012 đã quy định. Chính vì thế, khi áp dụng trên thực tế còn có nhiều cách hiểu khác nhau dẫn đến cách giải quyết của các Tòa án cũng khác nhau. Thậm chí, điều khoản

bảo mật cũng đang gây tranh cãi khi mang lại không ít bất lợi cho NLĐ ngay cả khi HĐLĐ đã chấm dứt hiệu lực, những tranh chấp liên quan đến tài sản vô hình, vấn đề thông thường được đặt ra là “cái gì” thuộc về NLĐ và “cái gì” là thuộc về NSDLĐ. Bên cạnh đó, sự biến đổi không ngừng của nền kinh tế, nhất là khi Việt Nam đã là thành viên của Cộng đồng kinh tế và nhiều tổ chức quốc tế khác, sự cạnh tranh giữa những NSDLĐ với nhau sẽ làm xuất hiện ngày càng nhiều tranh chấp liên quan đến điều khoản bảo mật trong HĐLĐ.

Từ những lý do nêu trên, để đảm bảo cân bằng lợi ích giữa các bên trong HĐLĐ và đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh giữa các chủ thể kinh tế, vấn đề cấp bách hiện nay là hoàn thiện pháp luật lao động về điều khoản bảo mật.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý luận

Khái niệm HĐLĐ theo quy định tại Điều 13 Bộ luật lao động năm 2019 là “sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả

công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”. So với Bộ luật lao động năm 2012, khái niệm HĐLĐ theo Bộ luật lao động năm 2019 đã bổ sung thêm hình thức trả công bên cạnh việc trả lương cho NLĐ. Bên cạnh đó, nhằm tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế, Bộ luật lao động năm 2019 đã bổ sung trường hợp mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu: Làm việc trên cơ sở thỏa thuận; Việc làm có trả công, tiền lương; Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

Điều khoản bảo mật lần đầu tiên ghi nhận tại Điều 23 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, Bộ luật lao động chưa nêu lên khái niệm thế nào là điều khoản bảo mật trong HĐLĐ cũng như chưa có văn bản pháp lý nào nhắc tới tên gọi “điều khoản bảo mật”. Thậm chí, Bộ luật lao động năm 2019 cũng chưa nhắc đến. Pháp luật lao động Pháp sử dụng với tên gọi là điều khoản không cạnh tranh. Theo đó, *điều khoản không cạnh tranh (non-competition clause) có thể được định nghĩa là một thỏa thuận hợp đồng theo đó một bên bị tước quyền thực hiện trong một khoảng thời gian và không gian nhất định một hoạt động nghề nghiệp có khả năng cạnh tranh với hoạt động của công ty cũ* [3]. Pháp luật Trung Quốc định nghĩa điều khoản bảo mật là *sự thỏa thuận giữa NLĐ được giới hạn đối với các quản lý cấp cao, kỹ thuật viên cấp cao và những nhân viên khác có liên quan đến nghĩa vụ bảo mật thông tin với NSDLĐ về vấn đề bảo mật trong HĐLĐ nhằm bảo vệ bí mật kinh doanh và các quyền sở hữu trí tuệ khác của NSDLĐ* [4]. Ở Hoa Kỳ, điều khoản bảo mật được sử dụng rất phổ biến. Các công ty thường hay sử dụng chúng để bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với bí quyết thương mại hay ngăn chặn sự cạnh tranh trong cùng lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh. Pháp luật Hoa Kỳ

quy định cho phép áp dụng điều khoản bảo mật, nhưng NSDLĐ bắt buộc phải có biện pháp hỗ trợ, tăng thêm quyền lợi một cách tương ứng, để NLĐ từ bỏ quyền tìm việc làm ở công ty đối thủ của NSDLĐ, sau khi đã nghỉ việc [5].

Như vậy, có thể thấy tuy có những quan điểm khác nhau về khái niệm điều khoản bảo mật trong HĐLĐ, nhưng theo quan điểm của tác giả, điều khoản bảo mật trong HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ, theo đó NLĐ sẽ cam kết không tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, thông tin mật khác của NSDLĐ trong phạm vi thời gian, không gian nhất định. Cần phân biệt giữa thỏa thuận bảo mật và thỏa thuận không cạnh tranh, thỏa thuận bảo mật là sự cam kết giữa NSDLĐ và NLĐ, theo đó NLĐ không được tiết lộ các thông tin mật, bí mật kinh doanh hoặc bí mật công nghệ của công ty. Trong khi đó, thỏa thuận không cạnh tranh là một cam kết giữa NSDLĐ và NLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của NSDLĐ. Thỏa thuận này đặt ra các giới hạn đối với NLĐ trong việc tham gia hoặc thực hiện các hoạt động có tính chất cạnh tranh, có thể gây ảnh hưởng bất lợi đến quyền và lợi ích của NSDLĐ, không chỉ trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động mà còn đặc biệt sau khi HĐLĐ chấm dứt.

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Bài viết tập trung vào các phương pháp sau:

Phương pháp phân tích luật viết: Tác giả sử dụng để làm rõ các quy định pháp luật, các nguồn tài liệu liên quan đến điều khoản bảo mật. Qua đó tìm ra những bất cập và giải pháp hoàn thiện.

Phương pháp quy nạp, diễn dịch: Tác giả sử dụng phương pháp này để diễn đạt các nội dung nghiên cứu, cũng như đưa ra kết luận cuối cùng cho kết quả nghiên cứu của tác giả.

Phương pháp so sánh: Tác giả đưa ra một số quy định pháp luật liên quan đến điều

khoản bảo mật ở các nước trên thế giới, từ đó làm cơ sở xem xét, đề xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý về điều khoản bảo mật.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Thực trạng áp dụng quy định pháp luật về điều khoản bảo mật trong hợp đồng lao động

3.1.1 Thực trạng xác định đối tượng cần bảo mật

Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019 thì đối tượng bảo mật của điều khoản bảo mật là *bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ* theo quy định của pháp luật. Theo đó, khái niệm *bí mật kinh doanh* được dẫn chiếu tại Luật sở hữu trí tuệ năm 2005 [6]. Theo đó, khoản 23 Điều 4 Luật sở hữu trí tuệ khái niệm bí mật kinh doanh như sau: “*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.*”

Tuy nhiên, trên thực tế do tâm lý muốn bảo vệ tất cả tài sản vô hình thuộc quyền sở hữu của mình nhằm hạn chế sự cạnh tranh trước những đối thủ, NSDLĐ thường đưa vào điều khoản bảo mật tất cả những thông tin mật mà NSDLĐ cho rằng là cần thiết phải giữ kín. Những thông tin đó có thể là i) Thông tin về các quy trình sản xuất hay khách hàng; ii) Ý tưởng sáng tạo của NLĐ; iii) Sự thần tượng của công chúng biểu hiện ở chỗ tính cách của NLĐ được coi như là một phần của sản phẩm, dịch vụ khi đưa ra thị trường [7]. Chính vì vậy, khi tranh chấp xảy ra, các bên thường tranh cãi về việc xác định đối tượng nào cần bảo mật, đối tượng nào không cần thiết phải bảo mật, đối tượng nào thuộc về NSDLĐ và đối tượng nào sẽ thuộc về NLĐ.

Bên cạnh đó, việc chỉ dừng lại ở đối tượng bảo mật là thông tin, bí mật kinh doanh nói chung mà không chỉ rõ đó là những loại thông tin, bí mật cụ thể nào sẽ dẫn đến tình trạng xảy ra tranh chấp giữa NSDLĐ và NLĐ. Khi đó, NLĐ sẽ tự cho rằng những thông tin mà họ nắm được là những kiến thức, kinh nghiệm

của bản thân, do bản thân tự học hỏi mà có, còn đối với NSDLĐ thì ngược lại, họ cho rằng tất cả những gì NLĐ có được là do NSDLĐ cung cấp hoặc có được do sự huấn luyện, đào tạo từ NSDLĐ. Chính vì có sự giao thoa giữa tài sản vô hình của NSDLĐ với NLĐ, không có sự phân định rõ ràng “cái gì thuộc về NSDLĐ” và “cái gì thuộc về NLĐ” mà tranh chấp liên quan đến điều khoản bảo mật trong HĐLĐ đã xảy ra và phổ biến trong thực tiễn hiện nay.

3.1.2 Thực trạng xác định thời gian có hiệu lực của điều khoản bảo mật trong hợp đồng lao động

Khoản 2 Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019 khi quy định điều khoản bảo mật cũng nhắc đến thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh. Tuy nhiên, quy định chỉ nói chung chung là “*thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh*” mà không đưa ra bất kỳ giới hạn tối đa nào cho việc áp dụng điều khoản bảo mật trong HĐLĐ, cụ thể pháp luật quy định “*...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...*”.

Như vậy, quy định này tiếp tục tạo điều kiện mở để NLĐ và NSDLĐ tự do thỏa thuận về điều kiện pháp lý tồn tại của điều khoản bảo mật. Với pháp luật lao động hiện hành, NSDLĐ có thể dùng sức ép việc làm buộc NLĐ phải chấp nhận một thỏa thuận điều khoản bảo mật với khoảng thời gian dài gây ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tìm kiếm việc làm mới của NLĐ nhằm đảm bảo không tiết lộ bí mật đã thỏa thuận.

Trên thực tế, khi xem qua những vụ tranh chấp liên quan đến điều khoản bảo mật tại Việt Nam, tác giả thấy rằng tồn tại nhiều khoảng thời gian khác nhau trong từng nội dung thỏa thuận điều khoản bảo mật, thời gian đó có thể là 1 năm, 2 năm, 3 năm hoặc có thể là suốt đời. Tuy nhiên, khi xem qua quá trình giải quyết tranh chấp về những vụ việc trên, tác giả không nhìn thấy Tòa án đề cập đến vấn đề thời gian để xem xét tính có

hiệu lực của điều khoản bảo mật. Đa phần tòa án chỉ xem xét coi NLĐ có vi phạm thỏa thuận hay không. Cụ thể, tại Bản án số 01/2013/LĐ-ST ngày 22/01/2013 “V/v Yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động” của Tòa án nhân dân quận X, TP. Hồ Chí Minh. Giữa nguyên đơn và bị đơn có ký kết “Cam kết bảo mật và không xung đột lợi ích” theo đó *“Nhân viên cam kết rằng trong suốt thời gian làm việc cho Công ty và sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, Nhân viên sẽ giữ bí mật không tiết lộ cho bất kỳ tổ chức, cá nhân nào khác biết, trừ những cá nhân được Công ty thuê thực hiện công việc phục vụ cho hoạt động kinh doanh của Công ty những Thông Tin Mật, kể cả những thông tin do nhân viên tự thu thập...(theo Điều 2)”*. Sau đó, nguyên đơn phát hiện ra nhiều bằng chứng cho rằng bị đơn đã vi phạm cam kết và kiện ra Tòa án. Phán quyết của Tòa án là chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại một số nước, điển hình như Anh, trong vụ Barry Allsuch & Co v Jonathan Harris giữa NLĐ và NSDLĐ có thỏa thuận mà theo đó sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐ không được làm việc trong một lĩnh vực cụ thể trong thời hạn là 2 năm, thỏa thuận này sau đó bị tòa án bác bỏ vì cho rằng thời hạn như trên là dài một cách bất hợp lý, đặc biệt là trong bối cảnh hàm lượng thông tin bí mật có thể cần được bảo vệ là rất ít. Trong vụ việc trên của Tòa án Anh cho thấy tòa án đã thể hiện đúng vai trò của mình trong việc dung hòa lợi ích của các bên, việc mà Tòa án xem xét không chỉ là lợi ích mà NSDLĐ bị thiệt hại mà bên cạnh đó tòa án còn xem xét tính hợp lý của thỏa thuận điều khoản bảo mật.

Tùy vào pháp luật của từng quốc gia mà khoảng thời gian hợp lý cho điều khoản bảo mật là khác nhau. Đối với pháp luật Anh khoảng thời gian 2 năm được cho là không hợp lý, thì ngược lại, pháp luật Philippines khoảng thời gian 2 năm được cho là hợp lý.

3.1.3 Thực trạng xác định không gian có hiệu lực của điều khoản bảo mật trong hợp đồng lao động

Giới hạn về không gian là phạm vi khu vực địa lý mà NLĐ không được thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ. Theo pháp luật các nước thì không gian cũng là một trong những điều kiện để điều khoản bảo mật có hiệu lực. Phạm vi về thời gian và không gian luôn đi song hành cùng nhau. Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam khi quy định vấn đề bảo mật tại khoản 2 Điều 21 Bộ luật lao động chỉ đề cập đến yếu tố thời gian mà không đề cập đến yếu tố không gian.

Trên thực tế, khi NLĐ và NSDLĐ ký kết điều khoản bảo mật thì trong thỏa thuận thường có đề cập đến vấn đề không gian mà NLĐ cần phải tuân theo trong việc tìm kiếm việc làm mới. Trong một số vụ tranh chấp, phạm vi không gian mà NSDLĐ đặt ra cho NLĐ là *“trên phạm vi toàn lãnh thổ”*, hay phạm vi không gian là *“danh sách đối thủ cạnh tranh của công ty được công ty cập nhật hằng tháng”*. Nhưng trong quá trình giải quyết hai vụ tranh chấp trên, Tòa án hay Hội đồng trọng tài đều không xem xét đến vấn đề này. Việc công ty áp đặt danh sách đối thủ cạnh tranh nhưng được cập nhật hằng tháng là quá bất lợi cho NLĐ. Mặc dù, danh sách đối thủ cạnh tranh luôn thay đổi theo thời gian và theo những biến động trên thị trường, việc công ty cập nhật danh sách đối thủ cạnh tranh là đúng nhưng khoảng thời gian một tháng cập nhật dường như là quá sớm. Giả sử, trong tình huống NLĐ đang làm việc cho NSDLĐ mới, nhưng NSDLĐ mới không nằm trong danh sách đối thủ cạnh tranh, một tháng sau sau khi cập nhật, NSDLĐ cũ bổ sung thêm công ty mới đó vào danh sách đối thủ cạnh tranh thì NLĐ phải nghỉ việc và lại tìm công việc mới. Điều kiện trong thỏa thuận của các bên mà không được pháp luật quy định cụ thể sẽ khiến địa vị của NLĐ càng trở nên yếu thế.

3.1.4 Thực trạng xác định lợi ích mà NLĐ được hưởng khi ký kết điều khoản bảo mật

Việc pháp luật quy định khi hai bên ký kết điều khoản bảo mật phải thỏa thuận quyền lợi cho NLĐ với mục đích là dung hòa lợi ích của NSDLĐ với NLĐ. Một mặt là để đổi lấy sự an toàn cho bí mật kinh doanh cần bảo vệ thì NSDLĐ phải bảo đảm quyền lợi cho NLĐ. Mặt khác, khi NSDLĐ yêu cầu NLĐ không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh để nhằm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì khi đó việc bù đắp tài chính cho NLĐ là điều cần thiết. Tuy nhiên, trên thực tế có lẽ do muốn áp đặt vị thế của mình trên NLĐ mà khi ký kết điều khoản bảo mật NSDLĐ dường như đã quên đi quyền lợi mà NLĐ cần được hưởng. Một điều đáng nói ở đây là việc mà NSDLĐ đã bỏ quên đi lợi ích của NLĐ thì Tòa án, nơi mà có thể lấy lại công bằng cho NLĐ cũng đã lãng quên việc này khi mà cho rằng NLĐ đã vi phạm điều khoản bảo mật trong khi đó trong văn bản thỏa thuận điều khoản bảo mật giữa NLĐ và NSDLĐ lại không hề có sự ghi nhận nào về quyền lợi mà NLĐ được hưởng.

Thực trạng trên tại Việt Nam có lẽ trái ngược với những vụ tranh chấp tại Nhật Bản, cụ thể trong vụ việc đối với Công ty Tokyo Kamotsusha (1997), tòa án Nhật Bản đã tuyên bố điều khoản này vô hiệu vì cho rằng công ty cấm NLĐ làm việc cho đối thủ trong 3 năm sau khi nghỉ việc là không cần thiết. Và điều đặc biệt, NLĐ của công ty trước đó không hề nhận được khoản bù cho khoảng thời gian 3 năm không làm việc này [8].

Như vậy, từ thực trạng trên cho thấy vì quá chú tâm đến bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ mà đôi khi lợi ích mà NLĐ cần được hưởng đã bị bỏ quên. Nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về điều khoản bảo mật thì việc cân bằng lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ là điều thực sự cần thiết và là một trong những mắt xích quan trọng. Chính vì vậy, cần tìm ra giải pháp phù hợp nhằm bù đắp cho NLĐ khi họ phải thực hiện nghĩa vụ bảo mật cho NSDLĐ.

3.2 Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về điều khoản bảo mật trong hợp đồng lao động

Điều khoản bảo mật trong HĐLĐ thực sự cần thiết đối với NSDLĐ trong môi trường cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, sự bảo hộ các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong quan hệ lao động có tính cạnh tranh cao của nền kinh tế thị trường là một trong những nguyên tắc cơ bản của luật lao động hiện đại. Sau đây là những giải pháp mà tác giả đề xuất nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về điều khoản bảo mật trong HĐLĐ:

Thứ nhất, mở rộng đối tượng của điều khoản bảo mật trong HĐLĐ. Cần thiết mở rộng thêm đối tượng cần bảo mật bao gồm cả những thông tin mật khác của NSDLĐ bên cạnh bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, bởi lẽ việc có được thông tin mật là cả một quá trình nghiên cứu, đầu tư của NSDLĐ. Chính vì như thế, thông tin mật trong trường hợp như vậy cần phải được đưa vào điều khoản bảo mật nhằm giúp NSDLĐ bảo vệ chúng.

Thứ hai, xác định cụ thể bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và những thông tin mật khác khi đưa vào điều khoản bảo mật trong HĐLĐ. Để hạn chế những xung đột xảy ra, giải pháp đặt ra là khi hai bên ký kết điều khoản bảo mật, cần thiết phải liệt kê cụ thể những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và những thông tin mật khác cần được bảo vệ. Cụ thể, NSDLĐ có thể dựa vào đặc thù kinh doanh của mình để chỉ ra các thông tin được xem là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ nằm trong nội hàm của luật SHTT quy định.

Việc liệt kê cụ thể những bí mật kinh doanh cần bảo vệ nhằm hạn chế những tranh chấp xảy ra sau này giữa NSDLĐ và NLĐ. Chẳng hạn, trong trường hợp NLĐ có làm việc ở công ty khác thì họ sẽ biết cân nhắc, định lượng được đâu là phạm vi thông tin cần phải bảo mật mà họ đã thỏa thuận với NSDLĐ. Từ đó, giúp NLĐ dễ dàng trong việc giữ bí mật và không tiết lộ những thông tin

nằm trong phạm vi bảo mật. Đồng thời, NLĐ cũng sẽ tự do công hiến những kiến thức, kinh nghiệm nằm ngoài những thông tin mà họ đã thỏa thuận với NSDLĐ cũ.

Thứ ba, xây dựng tiêu chí nhận dạng bí mật kinh doanh thuộc về NSDLĐ. Trên cơ sở quy định tại khoản 3 Điều 121 Luật SHTT, pháp luật cần có những hướng dẫn cụ thể, cũng như xây dựng những tiêu chí nhằm xác định bí mật kinh doanh thuộc về NSDLĐ trong quan hệ lao động khi có tranh chấp xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ. Việc xác định bí mật kinh doanh thuộc về NSDLĐ nhằm xác định được đâu là tài sản thuộc về NSDLĐ, ngược lại sẽ là tài sản thuộc về NLĐ. Từ đó, nhằm biết được thông tin mật nào của NSDLĐ cần phải được bảo vệ, không được tiết lộ ra bên ngoài, còn những gì thuộc về NLĐ thì họ có quyền tự do đem trao đổi, chia sẻ hay phục vụ công việc khác của họ bên ngoài.

Thứ năm, quy định cụ thể thời gian và không gian có hiệu lực của điều khoản bảo mật. Thời gian và không gian là một trong những yếu tố quan trọng khi thỏa thuận điều khoản bảo mật trong HĐLĐ. Đó có thể là một trong những lý do để Tòa án xem xét đến tính hợp lý của điều khoản bảo mật. Về thời gian, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận thời gian có hiệu lực của điều khoản bảo mật, nhưng tối đa không được quá 02 năm. Về không gian, là phạm vi thị trường liên quan của doanh nghiệp, nơi NLĐ đã từng làm việc theo pháp luật cạnh tranh.

Thứ sáu, quy định cụ thể lợi ích mà NLĐ được hưởng khi ký kết điều khoản bảo mật. Từ kinh nghiệm các nước và thực tiễn tại Việt Nam, giải pháp đặt ra cần cụ thể hóa quy định về điều khoản bảo mật, trong đó vấn đề quyền lợi của NLĐ khi ký kết điều khoản bảo mật cần được pháp luật quan tâm, cân nhắc đến khi giải quyết tranh chấp liên quan đến điều khoản bảo mật giữa NLĐ và NSDLĐ. Đồng thời, pháp luật cần quy định cụ thể quyền lợi mà NLĐ được hưởng sau khi kết thúc HĐLĐ.

Cuối cùng, cần thiết bổ sung vai trò của các cơ quan, tổ chức trong bảo vệ quyền lợi NLĐ. Cụ thể, Bộ Nội vụ cần ban hành hướng dẫn cụ thể về điều khoản bảo mật trong HĐLĐ; tăng cường thanh tra, giám sát và tổ chức tuyên truyền để nâng cao nhận thức cho NLĐ. Tòa án cần xét xử thống nhất, đảm bảo tính hợp lý và công bằng của điều khoản bảo mật; chú trọng bảo vệ NLĐ trong các tranh chấp do yếu tố trong thương lượng. Công đoàn tham gia thương lượng, giám sát việc ký kết điều khoản bảo mật; hỗ trợ pháp lý và đại diện bảo vệ quyền lợi NLĐ khi có tranh chấp.

4. KẾT LUẬN

Điều khoản bảo mật trong HĐLĐ ngày càng phát huy tác dụng và được NSDLĐ áp dụng ngày càng nhiều trong thời buổi hiện nay. Tuy nhiên, do chưa được pháp luật quy định cụ thể mà khi áp dụng điều khoản bảo mật vào thực tiễn còn xảy ra nhiều hạn chế, vướng mắc.

Việc nghiên cứu hoàn thiện quy định pháp luật về điều khoản bảo mật trong HĐLĐ nhằm đảm bảo cân bằng lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ. Một mặt, giúp NSDLĐ bảo vệ bí mật kinh doanh và duy trì lợi thế trên thị trường mà NSDLĐ đã phải mất nhiều thời gian, nhân lực để có thể tạo dựng nên. Mặt khác phải đảm bảo những hạn chế hợp lý và lợi ích nhất định cho NLĐ khi ký kết điều khoản bảo mật. Khi đã xây dựng khung pháp lý hoàn chỉnh cho điều khoản bảo mật trong HĐLĐ sẽ tạo tâm lý an tâm cho chủ doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam. Từ đó, góp phần thúc đẩy và tăng trưởng nền kinh tế của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội, Bộ luật lao động; 2012.
- [2] Quốc hội, Bộ luật lao động; 2019.
- [3] Asiva Noor Rachmayani, *vocabulaire Juridique*; 2015.
- [4] S. Cooney. *China's New Labour Contract Law: Responding to the Growing*

Complexity of Labour Relations in the PRC. no. May; 2007.

[5] Consultation on measures to prevent misuse in situations of workplace harassment or discrimination. No. March; 2019.

[6] Quốc hội. Luật sở hữu trí tuệ năm 2005; 2005.

[7] Phạm Thị Hồng Đào. Quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động cần được hướng dẫn. <https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=1928>, truy cập ngày 05/5/2025.

[8] Trương Trọng Hiếu. Phiên tòa ‘lạ’ xử NDA. 2018.

CONFIDENTIALITY AGREEMENT IN THE EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT

Currently, with the developing market economy and the increasing number of workers, confidentiality clauses are no longer a new issue in our country, as many businesses use this clause to protect their intellectual property from numerous competitors in the market. However, the confidentiality clause has also sparked controversy as it brings considerable disadvantages to employees even after the employment contract (EC) has ended. In this article, the author will analyze and evaluate the current legal regulations and the practical application of the confidentiality clause in employment contracts, and from there, propose solutions to improve Vietnamese law regarding the confidentiality clause in employment contracts.

Keywords: Business secrets, confidentiality clause, employment contract, employees, employers