

Kinh tế Sài Gòn

Thời báo

www.thesaigontimes.vn

CO QUAN CHỦ QUẢN: SỞ CÔNG THƯƠNG TP HCM

Năm thứ 28 ■ ISSN:0868-3344

Số 29-2018 (1.440) ■ 19-7-2018

Giá: 25.000 ĐỒNG

**MỠI TƯƠNG QUAN
CON NGƯỜI VÀ
ĐẤT ĐAI**

Ảnh: THÀNH HOA

**KINH TẾ TƯ NHÂN
VÀ KINH TẾ NGẦM**

**KHÓ BÁN TIẾP
CỔ PHẦN DẦU KHÍ**

BÀI TOÁN TỶ GIÁ

**TRANH CẢI
THƯƠNG MẠI:
AI ĐÚNG, AI SAI?**

Tranh chấp NDA, xử sao cho trọn

Ngày 12-7-2018, *TBKTS* có đăng hai bài viết về một vụ tranh chấp thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh (non-disclosure agreement - NDA). Hai bài này thật thú vị, tuy là từ hai chuyên gia luật, nhưng có quan điểm khác biệt nhau.

Từ hơn 10 năm trước, các tranh chấp NDA liên quan đến nội dung thỏa thuận người lao động không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh, khi ra tòa thì phần thua luôn thuộc về doanh nghiệp, vì việc cấm người lao động làm việc sau khi rời doanh nghiệp, dù là cho đối thủ cạnh tranh, bị tòa quy là trái luật. Do vậy, các doanh nghiệp dường như chấp nhận rằng NDA có điều khoản chống cạnh tranh chỉ để cho “hoành tráng”, chứ không thể giúp họ thắng kiện người lao động khi có tranh chấp. Lần này, vấn đề NDA thu hút sự quan tâm vì đã có một sự thay đổi vị thế ngoạn mục sau khi có sự tham gia của trọng tài như là một cơ quan xét xử.

Nếu theo quan điểm của luật sư Nguyễn Ngọc Bích, tác giả bài *Điều khoản “không cạnh tranh” trong hợp đồng DNA trên TBKTS*, có thể thấy trước việc các doanh nghiệp thắng những vụ kiện tương tự sẽ là hiển nhiên. Và việc tòa án từ chối hủy phán quyết trọng tài (như trong vụ việc cụ thể nói trên) cũng cho thấy dường như tòa án không còn đứng về phía người lao động trong các tranh chấp NDA nữa, kể cả khi chúng được đưa ra giải quyết tại tòa án.

Vậy, có thật là NDA có đầy đủ cơ sở để đường hoàng lên ngôi hay không?

Quan điểm cá nhân người viết cho rằng trước hết cần làm rõ pháp luật Việt Nam đang quy định như thế nào về NDA. Theo điều 23 Bộ luật Lao động hiện hành

(BLLĐ), doanh nghiệp 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. Chúng ta hiểu thỏa thuận kiểu này có thể bao gồm các thỏa thuận về “không tiết lộ bí mật”, nhưng chúng có bao gồm thỏa thuận “người lao động không làm việc cho đối thủ cạnh tranh” (*non-compete agreement*) hay không thì có vẻ như cho đến nay chưa có một sự kiện đột phá nào cho thấy cách hiểu này được chấp nhận rộng rãi.

Nói tóm lại, chưa kể việc BLLĐ quy định rõ quyền tự do tìm kiếm việc làm của người lao động, BLLĐ không có quy định rõ ràng nào để bảo vệ thỏa thuận “người lao động không làm việc cho đối thủ cạnh tranh”.

Vậy Luật Sở hữu trí tuệ (SHTT) thì sao? Điều 84 của luật này quy định bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu chúng 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. Tuy vậy, không phải thông tin bất kỳ nào của doanh nghiệp cũng được xem là bí mật kinh doanh được Luật SHTT bảo vệ. Điều 4.23 Luật SHTT định nghĩa bí mật kinh doanh phải 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. Giả sử một doanh nghiệp yêu cầu người lao động ký NDA, nhưng các thông tin mô tả trong NDA không được xem là bí mật kinh doanh, hoặc thực tế doanh nghiệp không trao cho người lao động bất kỳ thông tin nào được xem là bí mật kinh doanh theo điều 4.23 Luật SHTT, vậy người lao động có bị

xem là vi phạm NDA hay không?

Người viết đã được tham khảo một phán quyết trọng tài về tranh chấp NDA loại này, theo đó trọng tài xác định người lao động vi phạm NDA và xử người lao động phải bồi thường cho doanh nghiệp một khoản tiền tương đương tiền lương một năm của người lao động. Trong gần sáu trang phân tích của phán quyết, không có dòng nào phân tích liệu các thông tin được mô tả trong NDA có đủ điều kiện để được xem là bí mật kinh doanh theo quy định của pháp luật hay không, hoặc chúng có được bộc lộ chưa (tại thời điểm người lao động bị cho là vi phạm NDA), hoặc chúng có khả năng sử dụng trong kinh doanh hay không.

Liên quan đến thẩm quyền của tòa án và trọng tài, ý kiến của luật sư Nguyễn Ngọc Bích cho thấy ông cũng thừa nhận khía cạnh lao động của NDA khi người lao động còn làm việc cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, không thấy ông giải thích vì sao NDA lại bị thay đổi bản chất từ lao động sang thương mại/dân sự khi người lao động nghỉ việc. Về vấn đề này, trong bài viết *Tranh chấp DNA: ai tự nguyện đeo vòng “kim cô”?* trên *TBKTS*, luật sư Lạc Duy cho rằng tranh chấp liên quan NDA phải là tranh chấp lao động vì chúng là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động như điều 3 BLLĐ quy định.

Dù sao, khi đã có những quan điểm khác nhau, có thể dẫn đến cách xử lý khác nhau một vấn đề khá quan trọng và nhạy cảm như NDA, thiết nghĩ, Tòa án Nhân dân tối cao nên có hướng dẫn việc áp dụng pháp luật liên quan đến vấn đề này cho thống nhất.

LS. ĐINH QUANG THUẬN