

XUNG ĐỘT GIỮA BẢO HỘ BÍ MẬT KINH DOANH VÀ QUYỀN TỰ DO LAO ĐỘNG CÓ YẾU TỐ NƯỚC NGOÀI: THỰC TIỄN TƯ PHÁP VIỆT NAM VÀ LUẬT SO SÁNH

NGUYỄN THÀNH LÊ^{1*} - ĐỖ ĐỨC THỌ² - TRẦN CÔNG ĐẠT³

Thông tin tác giả xem cuối bài báo

Ngày nhận bài: 22/5/2026

Ngày sửa bài: 10/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 24/6/2026

Tóm tắt:

Bài viết tập trung giải quyết xung đột lợi ích giữa quyền sở hữu tài sản vô hình của doanh nghiệp và quyền tự do lao động hiến định của cá nhân. Bằng phương pháp phân tích luật học, nghiên cứu thực chứng và so sánh pháp luật với các mô hình tiên tiến tại Đức, Hoa Kỳ, Liên minh châu Âu, bài viết chỉ rõ những hạn chế trong thực tiễn tư pháp Việt Nam. Đồng thời, nghiên cứu phân tích các rào cản tố tụng xuyên biên giới và gánh nặng chứng minh trong kỷ nguyên số. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một lộ trình cải cách toàn diện: nội luật hóa điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (NCA) theo mô hình kinh tế của Đức; thiết lập cơ chế chuyển dịch nghĩa vụ chứng minh trong tố tụng dân sự; và xây dựng bộ công cụ quản trị rủi ro chủ động cho doanh nghiệp.

Từ khóa: bí mật kinh doanh, phương thức chiếm đoạt phi kỹ thuật số, thỏa thuận không cạnh tranh (NCA), Án lệ số 69/2023/AL, Bản án số 03/2023/LĐ-PT, tố tụng dân sự.

The conflict between trade secret protection and freedom of employment in cross-border relations: Vietnamese judicial practice and comparative law

Abstract:

This study examines the conflict between enterprises' rights to protect trade secrets and employees' constitutional freedom of employment in cross-border relationships. Using doctrinal analysis, empirical research, and comparison with German, United States, and European Union law, the study identifies inconsistencies in Vietnamese judicial practice, particularly regarding non-compete agreements, jurisdiction, non-digital misappropriation, and the burden of proof. Cross-border disputes become especially complex when employees retain confidential knowledge through memory or move to foreign competitors. The study recommends codifying the validity conditions of non-compete agreements based on proportionality, reasonable duration, geographic scope, and mandatory compensation; introducing a shifting burden-of-proof mechanism in civil proceedings; and developing proactive corporate risk-management measures. These reforms would better balance trade secret protection with employees' legitimate occupational mobility.

Keywords: trade secrets, non-digital misappropriation, non-compete agreements, Case Law No. 69/2023/AL, Judgment No. 03/2023/LĐ-PT, civil procedure.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, bí mật kinh doanh đóng vai trò là tài sản phi vật chất trọng yếu, trực tiếp định hình lợi thế cạnh tranh của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, các biện pháp kiểm soát an ninh truyền thống thường chỉ tập trung vào việc ngăn chặn sự xâm nhập mạng hoặc rò rỉ dữ liệu số hóa. Điều này dẫn đến sự thiếu hiệu quả trước các hành vi tiếp cận và chiếm đoạt thông tin thông qua phương thức phi kỹ thuật số, điển hình như ghi chép thủ công hoặc trích xuất qua trí nhớ. Sự bất cập này thể hiện rõ qua khoảng trống giữa các quy định bảo hộ tài sản trí tuệ hiện hành và mức độ tinh vi của hành vi vi phạm.

Thực tiễn thương mại quốc tế đã chứng kiến nhiều vụ việc nghiêm trọng xuất phát từ hành vi chiếm đoạt phi kỹ thuật số. Tại Việt Nam, nguy cơ này càng trở nên hiện hữu khi dòng nhân sự chất lượng cao thường xuyên luân chuyển giữa các tập đoàn đa quốc gia và các doanh nghiệp công nghệ trong nước. Khi hành vi chiếm đoạt qua trí nhớ kết hợp với yếu tố nước ngoài - như việc người lao động sau khi tiếp cận bí mật kinh doanh đã xuất cảnh hoặc chuyển sang làm việc cho các pháp nhân nước ngoài là đối thủ cạnh tranh trực tiếp - tranh chấp sở hữu trí tuệ phát sinh không còn là một quan hệ dân sự, lao động thông thường mà đã chuyển hóa thành các vụ kiện xuyên biên giới phức tạp.

Từ thực trạng nêu trên, nghiên cứu này đặt ra vấn đề khoa học trung tâm mang tính tranh luận pháp lý sâu sắc: *Làm thế nào để xây dựng một ranh giới pháp lý vừa bảo vệ được bí mật kinh doanh của doanh nghiệp khỏi phương thức chiếm đoạt phi kỹ thuật số, vừa bảo đảm quyền tự do lao động hiến định của người lao động trong các quan hệ thương mại có yếu tố nước ngoài?*. Để trả lời câu hỏi này, bài viết tập trung phân tích bản chất của xung đột lợi ích cốt lõi, đánh giá thực chứng các phán quyết tư pháp điển hình tại Việt Nam, đối chiếu với kinh nghiệm lập pháp tiên bộ từ Đức, Hoa Kỳ và Liên minh Châu Âu (EU), từ đó đề xuất một lộ trình cải cách toàn diện cho hệ thống pháp luật Việt Nam.

2. Lý luận về xung đột lợi ích cốt lõi

2.1. Ranh giới hiến định và tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Trọng tâm lý luận của tranh chấp bí mật kinh doanh hiện đại xoay quanh mối quan hệ biện chứng giữa quyền sở hữu tài sản vô hình của doanh nghiệp và quyền tự do lao động của cá nhân. Dưới góc độ hiến định, Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam tại khoản 1 Điều 35 đã khẳng định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Quyền tự do lựa chọn việc làm này không chỉ là một quyền dân sự mà còn là quyền con người tối cao để bảo đảm sinh kế. Để hạn chế quyền con người này, hệ thống pháp luật phải tuân thủ nghiêm ngặt nguyên tắc được quy định tại khoản 2 Điều 14 Hiến pháp năm 2013: “Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”.

Sự xuất hiện của các thỏa thuận bảo mật (NDA) và thỏa thuận không cạnh tranh (NCA) - theo đó người lao động cam kết không làm việc cho các đối thủ cạnh tranh của người sử dụng lao động trong một khoảng thời gian và phạm vi địa lý nhất định sau khi chấm dứt hợp đồng lao động - đặt ra một thách thức pháp lý lớn về tính hợp hiến. Hiện nay, hệ thống pháp luật nội dung của Việt Nam (bao gồm Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Việc làm) hoàn toàn chưa có một quy phạm pháp luật nào định nghĩa hay quy định cụ thể về NCA. Do đó, việc các doanh nghiệp tự ý sử dụng các giao dịch dân sự tư nhân

để phong tỏa quyền tự do việc làm của công dân hậu lao động bị nhiều nhà nghiên cứu và cơ quan tài phán đánh giá là một hành vi hạn chế quyền hiến định một cách trái pháp luật. Sự thiếu hụt các quy định ở cấp độ “luật” để điều chỉnh giới hạn của NCA chính là nguyên nhân dẫn đến những phán quyết mâu thuẫn trong thực tiễn xét xử tại Việt Nam.

2.2. Học thuyết về sự không thể tách rời và nghịch lý kỹ năng - bí mật

Sự phức tạp trong việc giải quyết các tranh chấp chiếm đoạt phi kỹ thuật số còn bắt nguồn từ ranh giới không rõ ràng giữa kiến thức chuyên môn cá nhân và bí mật kinh doanh của doanh nghiệp. Sự giao thoa này được giải thích thông qua Học thuyết về sự không thể tách rời và Nghịch lý giữa kỹ năng nghề nghiệp chung và bí mật kinh doanh.

Khi người lao động làm việc cho một doanh nghiệp, họ tiếp nhận các thông tin bảo mật, quy trình kỹ thuật để thực hiện công việc. Theo thời gian, những thông tin này dần hòa tan và tích hợp vào bộ não của họ, trở thành một phần của năng lực tư duy, kinh nghiệm và kỹ năng nghề nghiệp cá nhân. Về mặt sinh học và pháp lý, cơ quan tài phán không thể ra một phán quyết buộc người lao động phải xóa bỏ một phần trí nhớ của mình khi chuyển sang môi trường làm việc mới. Nếu pháp luật bảo vệ tuyệt đối bí mật kinh doanh của doanh nghiệp, người lao động sẽ bị tước bỏ khả năng sử dụng các kỹ năng chuyên môn vốn đã trở thành một phần nhân thân của họ để mưu sinh. Ngược lại, nếu bảo vệ tuyệt đối quyền tự do dịch chuyển lao động, doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với nguy cơ mất trắng lợi thế cạnh tranh khi các tri thức lõi bị rò rỉ một cách hợp pháp dưới danh nghĩa “kỹ năng tích lũy”.

Để tháo gỡ nghịch lý này, khoa học luật học đòi hỏi phải thiết lập các tiêu chí định lượng và định tính rõ ràng để bóc tách 2 khối tài sản này. Một thông tin chỉ có thể được xem là bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng đầy đủ 3 điều kiện luật định tại Điều 84 Luật Sở hữu trí tuệ: (1) không phải là hiểu biết thông thường; (2) tạo ra lợi thế cạnh tranh; và (3) được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết. Trong khi đó, các kỹ năng nghề nghiệp chung thường mang tính chất phương pháp luận, khả năng tư duy logic và các kinh nghiệm thực hành được tích lũy trung thực qua quá trình làm việc, không gắn liền với các thông số kỹ thuật hay công thức độc quyền cụ thể của doanh nghiệp.

3. Tiếp cận từ luật so sánh các mô hình kiến tạo điểm cân bằng pháp lý

Để giải quyết xung đột hiến định nêu trên, các quốc gia phát triển đã hình thành các mô hình lập pháp khác nhau, đại diện cho hai xu hướng tiếp cận: đề cao quyền sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp hoặc ưu tiên tính năng động của thị trường lao động.

3.1. Mô hình tại Cộng hòa Liên bang Đức

Pháp luật Đức được đánh giá là một trong những hệ thống tiên bộ nhất thế giới trong việc dung hòa xung đột giữa bảo vệ bí mật kinh doanh và quyền tự do lao động. Thay vì cấm đoán hoặc cho phép một cách vô điều kiện, Đức điều chỉnh NCA thông qua các quy định cực kỳ khắt khe của Bộ luật Thương mại Đức (HGB) và Luật Chống cạnh tranh không lành mạnh:

Bồi thường tài chính bắt buộc: Đây là điều kiện tiên quyết và quan trọng nhất để một thỏa thuận NCA có hiệu lực pháp lý hậu lao động. Người sử dụng lao động bắt buộc phải trả cho người lao động một khoản

đền bù tài chính tối thiểu bằng 50% tổng thu nhập gần nhất của họ (bao gồm cả lương, thưởng, hoa hồng tính theo mức trung bình gần nhất) trong suốt thời gian bị hạn chế cạnh tranh. Khoản bồi thường này được xem là sự đánh đổi kinh tế sòng phẳng cho việc người lao động bị hạn chế cơ hội việc làm. Nếu không có điều khoản đền bù này trong thỏa thuận, NCA sẽ lập tức vô hiệu.

Thời hạn hạn chế tối đa: NCA chỉ được phép kéo dài tối đa là 2 năm kể từ thời điểm chấm dứt quan hệ lao động. Nếu các bên thỏa thuận thời gian dài hơn, phần vượt quá 2 năm sẽ không có hiệu lực pháp lý.

Hình thức giao kết nghiêm ngặt: Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hậu lao động bắt buộc phải được lập bằng văn bản và có chữ ký tay trực tiếp của cả hai bên. Pháp luật Đức hoàn toàn loại trừ việc sử dụng chữ ký điện tử đối với loại giao dịch này để bảo đảm tính cẩn trọng và ý chí tự nguyện thực sự của người lao động.

Bảo vệ đối tượng yếu thế và quyền can thiệp của Tòa án: Cấm tuyệt đối áp dụng NCA đối với người lao động là trẻ vị thành niên tại thời điểm ký kết. Nếu phạm vi địa lý hoặc lĩnh vực hạn chế quá rộng so với hoạt động thực tế của doanh nghiệp, theo án lệ của Tòa án Lao động Khu vực Düsseldorf (Án lệ 12 Sa 262/23), Tòa án Đức có thẩm quyền can thiệp để chủ động thu hẹp phạm vi của NCA nhằm bảo đảm quyền tự do lao động.

3.2. Mô hình tại Hoa Kỳ

Pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận vấn đề theo hướng đề cao quyền sở hữu tài sản của doanh nghiệp. Ở cấp độ liên bang, Đạo luật Bảo vệ Bí mật Thương mại (DTSA) năm 2016 đã tạo ra một hành lang pháp lý mạnh mẽ, cho phép áp dụng quyền tài phán ngoài lãnh thổ đối với bất kỳ hành vi chiếm đoạt bí mật kinh doanh nào gây ảnh hưởng đến hoạt động thương mại của Hoa Kỳ.

Đặc biệt, hệ thống Common Law của Hoa Kỳ đã phát triển Học thuyết bộc lộ tất yếu (Inevitable Disclosure Doctrine). Theo học thuyết này, tiêu biểu qua vụ án kinh điển *PepsiCo, Inc. v. Redmond* (1995), ngay cả khi doanh nghiệp cũ không cung cấp được chứng cứ vật chất trực tiếp về hành vi đánh cắp dữ liệu, Tòa án vẫn có thẩm quyền ban hành lệnh cấm tạm thời ngăn cản một cựu nhân viên làm việc cho đối thủ cạnh tranh nếu vị trí mới của họ tất yếu dẫn đến việc sử dụng hoặc bộc lộ các bí mật kinh doanh chiến lược của công ty cũ. Tuy nhiên, học thuyết này đang vấp phải sự phản đối mạnh mẽ tại nhiều bang (như California) vì bị đánh giá là kìm hãm sự phát triển của công nghệ và tước đoạt cơ hội việc làm của người lao động.

3.3. Mô hình tại Liên minh Châu Âu (EU)

Ngược lại với Hoa Kỳ, Liên minh Châu Âu thiết lập một khung pháp lý ưu tiên sự luân chuyển tự do của tri thức và lao động. Chỉ thị (EU) 2016/943 về bảo vệ bí mật kinh doanh tại khoản 14 Lời dẫn và Điều 1.3.b đã quy định rõ việc loại trừ “kinh nghiệm và kỹ năng được thu nhận một cách trung thực trong quá trình làm việc bình thường” ra khỏi phạm vi bảo hộ của bí mật kinh doanh. Do đó, hệ thống tài phán tại các quốc gia thành viên EU gần như không áp dụng Học thuyết bộc lộ tất yếu. Các Tòa án duy trì nguyên tắc khắt khe: trừ khi doanh nghiệp cung cấp được chứng cứ rõ ràng về hành vi phá hoại dữ liệu hoặc cố ý ghi nhớ nhằm mục đích trục lợi, người lao động hoàn toàn có quyền sử dụng các tri thức đã chuyển hóa thành kỹ năng cá nhân tại môi trường mới.

Tiêu chí so sánh	Cộng hòa Liên bang Đức	Liên minh Châu Âu (EU)	Hoa Kỳ	Việt Nam
Cơ sở pháp lý	Bộ luật Thương mại (HGB)	Chỉ thị (EU) 2016/943	Đạo luật DTSA 2016	Luật Sở hữu trí tuệ, Bộ luật Lao động 2019
Bồi thường kinh tế hậu lao động	Bắt buộc (tối thiểu 50% tổng lương gần nhất)	Tùy thuộc quốc gia thành viên (Pháp: 30% - 50% lương)	Không bắt buộc ở cấp liên bang (tùy thuộc luật từng bang)	Chưa có quy định pháp lý
Thời hạn tối đa	2 năm	2 năm	Thường là 1 - 2 năm theo nguyên tắc “hợp lý”	Chưa có quy định giới hạn tối đa
Học thuyết bộ lọc tất yếu	Không áp dụng	Không áp dụng	Áp dụng rộng rãi tại nhiều bang	Chưa được thừa nhận
Yêu cầu về hình thức hợp đồng	Văn bản có chữ ký tay bắt buộc, loại trừ chữ ký điện tử	Theo luật quốc gia thành viên	Văn bản hoặc các hình thức hợp đồng thông thường	Văn bản độc lập hoặc lồng ghép vào hợp đồng lao động

4. Thực trạng pháp luật và sự phân mảnh tài phán tại Việt Nam: Phân tích thực chứng qua các vụ việc điển hình

Sự thiếu vắng một khung pháp lý thống nhất điều chỉnh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hậu lao động tại Việt Nam đã dẫn đến tình trạng phân mảnh tài phán nghiêm trọng. Thực tiễn giải quyết tranh chấp hiện đang chia thành 2 nhánh tài phán với những lập luận pháp lý và kết quả phán quyết hoàn toàn trái ngược nhau.

4.1. Nhánh tài phán Trọng tài

Trọng tài thương mại đang trở thành thiết chế được các doanh nghiệp ưu tiên lựa chọn nhờ lập trường đề cao nguyên tắc tự do cam kết và thỏa thuận trong dân sự. Xu hướng này đã chính thức được thừa nhận và củng cố thông qua việc ban hành Ấn lệ số 69/2023/AL. Nguồn án lệ từ Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT ngày 12/6/2018 của Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết yêu cầu hủy phán quyết trọng tài giữa cựu nhân viên là bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH R (đơn vị quản lý vận hành Lazada tại Việt Nam).

Tóm tắt diễn biến vụ việc cho thấy, ngày 21/10/2015, bà T và Công ty R ký kết một “Thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh” (NDA/NCA) độc lập với Hợp đồng lao động. Theo đó, bà T cam kết trong vòng 12 tháng sau khi nghỉ việc không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh của Lazada, nếu vi phạm sẽ phải bồi thường một khoản tiền tương đương với phần thu nhập nhận được. Sau khi bà T nghỉ việc và chuyển sang làm việc cho doanh nghiệp đối thủ, Công ty R khởi kiện ra Trọng tài thương mại thuộc VIAC. Hội đồng Trọng tài VIAC đã ban hành phán quyết chấp nhận yêu cầu của Công ty R, buộc bà T bồi thường số tiền 205.197.300 VND và hoàn trả 24.600.000 VND chi phí trọng tài. Bà T yêu cầu Tòa án hủy phán quyết trọng tài với lập luận rằng NDA/NCA là một phần không thể tách rời của HĐLĐ, do đó đây là tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền chuyên biệt của Tòa án chứ Trọng tài không có thẩm quyền giải quyết.

Tại Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT, Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã bác bỏ yêu cầu hủy phán quyết trọng tài của bà T và đưa ra các nhận định cốt lõi:

- *Tính độc lập của NDA/NCA*: Thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh là một giao dịch dân sự độc lập, không phải là một phần của Hợp đồng lao động, dù được ký kết cùng thời điểm. Do đó, thỏa thuận này chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Dân sự chứ không bị ràng buộc bởi các quy định cấm của pháp luật lao động.

- *Thẩm quyền của Trọng tài thương mại*: Căn cứ khoản 2 Điều 2 Luật Trọng tài thương mại, tranh chấp phát sinh từ NDA/NCA thuộc thẩm quyền của Trọng tài do một bên chủ thể (doanh nghiệp) là thương nhân có hoạt động thương mại và các bên có thỏa thuận trọng tài hợp lệ.

Mặc dù Án lệ số 69/2023/AL đã tháo gỡ nút thắt về thẩm quyền tài phán, giới chuyên môn chỉ ra rằng án lệ này đang để lại một “khoảng trống hiệu lực”. Án lệ hoàn toàn chưa trả lời được câu hỏi: *Một thỏa thuận NCA thế nào là hợp lý về mặt giới hạn thời gian, không gian, và liệu doanh nghiệp có bắt buộc phải trả tiền đền bù kinh tế cho người lao động để thỏa thuận có hiệu lực hay không?*. Sự bỏ ngỏ này dẫn đến hệ quả là các doanh nghiệp có thể lạm dụng án lệ để ép buộc người lao động ký các điều khoản cấm cạnh tranh vô thời hạn, vô giới hạn địa lý với mức phạt vi phạm khổng lồ mà không phải chi trả bất kỳ khoản hỗ trợ tài chính nào hậu lao động.

4.2. Nhánh tài phán Tòa án lao động

Ngược lại với xu hướng tự do thỏa thuận của Trọng tài, hệ thống Tòa án nhân dân khi giải quyết các tranh chấp theo thủ tục tố tụng lao động thường duy trì lập trường bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động - bên yếu thế trong quan hệ lao động. Bản án số 03/2023/LĐ-PT ngày 10/01/2023 của Tòa án Nhân dân tỉnh Thanh Hóa (về vụ tranh chấp giữa Công ty Cổ phần Công nghệ TT và cựu kỹ thuật viên là ông Nguyễn Đình D) là một ví dụ điển hình.

Theo nội dung vụ án, ông D là kỹ thuật viên trực tiếp thực hiện công việc tại dự án Nhà máy Lọc hóa dầu Nghi Sơn theo hợp đồng kinh tế giữa Công ty TT và đối tác. Ông D đã ký kết với Công ty TT một “Thỏa thuận cam kết bảo mật thông tin và không cạnh tranh” số 06/2019/TTCKBM-TT, cam kết trong vòng 12 tháng kể từ ngày nghỉ việc không được làm việc, cộng tác cho bất kỳ cá nhân, doanh nghiệp nào để thực hiện các dự án tại Nhà máy Lọc hóa dầu Nghi Sơn. Sau khi ông D nghỉ việc tại Công ty TT, ông đã ký hợp đồng lao động trực tiếp với Công ty TNHH Lọc hóa dầu Nghi Sơn với công việc, vị trí công tác như khi làm việc tại Công ty TT. Công ty TT khởi kiện yêu cầu ông D bồi thường thiệt hại số tiền 251.800.000 đồng vì vi phạm cam kết không cạnh tranh.

Tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, nhưng tại Bản án phúc thẩm số 03/2023/LĐ-PT, Tòa án Nhân dân tỉnh Thanh Hóa đã đảo ngược hoàn toàn phán quyết với những lập luận pháp lý:

- *Vô hiệu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh do vi phạm quyền hiến định*: Tòa án phúc thẩm nhận định rằng quyền tự do lựa chọn nơi làm việc của công dân được bảo vệ bởi Hiến pháp, Bộ luật Lao động và Luật Việc làm. Việc thỏa thuận không cạnh tranh cấm ông D làm việc cho đối tác hoặc đối thủ tại địa bàn Nghi Sơn là hành vi hạn chế trái pháp luật quyền tìm kiếm việc làm của người lao động. Do đó, điều khoản hạn chế cạnh tranh hậu lao động này bị tuyên vô hiệu.

- *Chứng minh hành vi xâm phạm thực tế*: Tòa án nhấn mạnh Công ty TT hoàn toàn không chứng minh được ông D đã thực hiện hành vi tiết lộ hoặc sử dụng bất kỳ thông tin mật nào của công ty cũ cho đơn

vị mới, đồng thời giữa Công ty TT và Công ty Lọc hóa dầu Nghi Sơn không có mối quan hệ cạnh tranh trực tiếp trên thị trường.

Bản án số 03/2023/LĐ-PT đã cho thấy điểm yếu cốt lõi trong tố tụng sở hữu trí tuệ tại Việt Nam: Tòa án yêu cầu nguyên đơn phải gánh chịu nghĩa vụ chứng minh tuyệt đối về hành vi xâm phạm thực tế. Đối với phương thức chiếm đoạt phi kỹ thuật số qua trí nhớ, tiêu chuẩn chứng minh này là một rào cản bất khả thi đối với doanh nghiệp, bởi lẽ không một chủ sở hữu nào có thể thu thập được chứng cứ vật chất chứng minh thông tin mật đang được vận hành bên trong não bộ của người lao động tại công ty mới.

4.3. Rào cản tư pháp quốc tế đối với tranh chấp có yếu tố nước ngoài

Khi tranh chấp bí mật kinh doanh có yếu tố nước ngoài - chẳng hạn như người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam sau đó xuất cảnh về nước, hoặc người lao động Việt Nam chuyển sang làm việc cho các pháp nhân đối thủ ở nước ngoài - các rào cản tố tụng sẽ tăng lên theo cấp số nhân.

Về mặt lý luận, theo điểm b khoản 1 Điều 469 và Điều 470 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, Tòa án Việt Nam có thẩm quyền giải quyết các vụ án có yếu tố nước ngoài nếu hậu quả của hành vi phát sinh trên lãnh thổ Việt Nam. Tuy nhiên, do hành vi “sử dụng” bí mật kinh doanh phi kỹ thuật số diễn ra hoàn toàn trong trí nhớ và tại trụ sở của doanh nghiệp đối thủ ở nước ngoài, việc xác định địa điểm phát sinh hậu quả pháp lý để khẳng định thẩm quyền thụ lý ban đầu của Tòa án Việt Nam gặp rất nhiều sự phản đối từ các cơ quan tư pháp quốc tế.

Thêm vào đó, quy trình tổng đạt văn bản tố tụng và thu thập chứng cứ xuyên biên giới theo các quy định từ Điều 474 đến Điều 477 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 phụ thuộc hoàn toàn vào cơ chế tương trợ tư pháp quốc tế (như Công ước Tổng đạt La Hay hoặc các Hiệp định tương trợ tư pháp song phương - MLAT). Thực tiễn cho thấy quy trình này thường kéo dài từ 12 đến 24 tháng, làm mất đi tính khẩn cấp tối cần thiết để ngăn chặn việc đối thủ thương mại hóa công nghệ lõi. Ngay cả khi doanh nghiệp có được một bản án thắng kiện tại Việt Nam, việc yêu cầu cơ quan tư pháp nước ngoài công nhận và cho thi hành bản án đó vẫn thường bị từ chối với lý do bản án vi phạm chính sách công (public policy) của nước sở tại liên quan đến bảo vệ quyền tự do lao động của công dân họ.

5. Định hướng hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam

5.1. Nội luật hóa điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (NCA)

Việt Nam cần bổ sung các quy định cụ thể điều chỉnh thỏa thuận không cạnh tranh hậu lao động vào Bộ luật Lao động hoặc ban hành một Nghị định hướng dẫn chuyên đề. Sự bổ sung này sẽ tạo ra một cơ sở pháp lý rõ ràng ở cấp độ “luật” để hạn chế quyền tự do việc làm một cách hợp hiến theo quy định tại khoản 2 Điều 14 Hiến pháp năm 2013. Học tập mô hình lập pháp tiên bộ của Đức, các điều kiện có hiệu lực của một NCA cần được quy định cứng bao gồm:

- *Nghĩa vụ bù đắp tài chính bắt buộc*: Quy định rõ NCA chỉ có hiệu lực pháp lý nếu người sử dụng lao động cam kết chi trả cho người lao động một khoản trợ cấp không cạnh tranh định kỳ trong suốt thời gian hạn chế hậu lao động, với mức tối thiểu bằng 30% đến 50% mức lương bình quân của người lao động trước khi nghỉ việc. Nếu không có khoản đền bù này, thỏa thuận mặc nhiên vô hiệu.

- *Thời hạn hạn chế tối đa*: Giới hạn thời gian áp dụng NCA tối đa không quá 12 đến 24 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

- *Phạm vi không gian và lĩnh vực hợp lý*: NCA phải xác định rõ phạm vi địa lý (chỉ giới hạn ở địa bàn hoạt động thực tế của doanh nghiệp) và danh mục đối thủ cạnh tranh cụ thể, tuyệt đối không được cấm đoán chung chung toàn bộ ngành nghề.

- *Bảo vệ đối tượng đặc thù*: Cấm áp dụng NCA đối với lao động chưa thành niên và lao động phổ thông, những đối tượng có khả năng tự vệ kinh tế thấp và không nắm giữ công nghệ lõi của doanh nghiệp.

5.2. Thiết lập cơ chế chuyển dịch nghĩa vụ chứng minh trong tố tụng sở hữu trí tuệ

Đối với các vụ án tranh chấp bí mật kinh doanh liên quan đến phương thức chiếm đoạt phi kỹ thuật số (qua trí nhớ), việc giữ nguyên quy tắc chứng minh truyền thống tại Điều 91 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 đang vô hiệu hóa quyền khởi kiện của doanh nghiệp. Do đó, cần thiết lập cơ chế chuyển dịch nghĩa vụ chứng minh (shifting burden of proof) thông qua việc bổ sung các quy định hướng dẫn tố tụng đặc thù:

- *Nguyên tắc suy đoán pháp lý có điều kiện*: Khi doanh nghiệp (nguyên đơn) cung cấp được các chứng cứ sơ bộ thể hiện sự bất thường có cơ sở khách quan - ví dụ như: (1) người lao động đột ngột truy cập và tải lượng dữ liệu mật tăng vọt ngay trước khi nghỉ việc; (2) người lao động dịch chuyển sang làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp; và (3) đối thủ cạnh tranh ra mắt sản phẩm hoặc quy trình công nghệ tương đồng trong một thời gian ngắn một cách phi lý - nghĩa vụ chứng minh sẽ tự động chuyển dịch sang phía bị đơn.

- *Nghĩa vụ giải trình của bị đơn*: Bị đơn (người lao động và doanh nghiệp mới) có nghĩa vụ phải chứng minh quy trình công nghệ của họ được hình thành từ một nguồn hợp pháp khác (như tự nghiên cứu độc lập có nhật ký ghi nhận, mua bản quyền, hoặc giải mã công nghệ công khai). Nếu bị đơn từ chối giải trình hoặc không cung cấp được chứng cứ chứng minh tính độc lập, Tòa án có cơ sở để kết luận hành vi xâm phạm bí mật kinh doanh đã xảy ra và ấn định trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

5.3. Công cụ quản trị rủi ro chủ động từ góc độ doanh nghiệp

Trong bối cảnh chờ đợi sự hoàn thiện của hệ thống pháp luật, các doanh nghiệp công nghệ tại Việt Nam cần chủ động tự bảo vệ tài sản vô hình của mình thông qua các giải pháp quản trị hợp đồng và kỹ thuật chặt chẽ:

- *Cá thể hóa danh mục bảo mật và tối ưu hóa NDA/NCA*: Thay vì sử dụng các mẫu hợp đồng bảo mật chung chung, doanh nghiệp cần phân loại và cá thể hóa danh mục bí mật kinh doanh đối với từng vị trí nhân sự ngay từ khâu tuyển dụng. Thỏa thuận NDA/NCA cần được thiết kế chi tiết, xác định rõ giới hạn công việc bị cấm, thời gian hạn chế hợp lý và chủ động lồng ghép điều khoản đền bù tài chính để bảo đảm thỏa thuận không bị tuyên vô hiệu tại Tòa án.

- *Lựa chọn thiết chế Trọng tài thương mại và cơ chế bảo mật tố tụng*: Để khắc phục các rào cản về tương trợ tư pháp xuyên biên giới, doanh nghiệp nên lồng ghép điều khoản giải quyết tranh chấp bằng Trọng tài thương mại (như VIAC) vào NDA/NCA để tận dụng cơ chế công nhận và cho thi hành phán quyết trọng tài nước ngoài theo Công ước New York năm 1958 tại hơn 160 quốc gia. Đồng thời, nguyên tắc xét xử kín của Trọng tài sẽ giúp ngăn ngừa rủi ro rò rỉ thêm thông tin mật trong quá trình tranh tụng.

- *Thiết lập quy trình bàn giao tri thức hệ thống*: Khi các nhân sự chủ chốt nắm giữ công nghệ lõi chấm dứt hợp đồng, doanh nghiệp cần thực hiện quy trình phỏng vấn đầu ra (exit interview) nghiêm ngặt.

Toàn bộ các cải tiến, công thức và tri thức được cá nhân tích lũy trong quá trình làm việc phải được ghi nhận, hệ thống hóa và lưu trữ lại trên máy chủ của doanh nghiệp dưới dạng tài sản vật lý. Việc yêu cầu người lao động ký biên bản xác nhận đã hoàn tất bàn giao và cam kết không lưu trữ bất kỳ thông tin nào trong trí nhớ cá nhân sẽ là những chứng cứ vững chắc để bác bỏ lập luận “tự phát triển độc lập” tại môi trường mới nếu xảy ra tranh chấp sau này.

6. Kết luận

Bảo vệ bí mật kinh doanh trước phương thức chiếm đoạt phi kỹ thuật số mang yếu tố nước ngoài là một bài toán pháp lý đòi hỏi sự dung hòa giữa quyền sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp và quyền tự do lao động hiến định của cá nhân. Thực trạng phân mảnh tài phán giữa Trọng tài thương mại (theo xu hướng bảo vệ thỏa thuận tại Án lệ số 69/2023/AL) và Tòa án nhân dân (theo xu hướng bảo vệ quyền lao động tại Bản án số 03/2023/LĐ-PT) đang đặt cả doanh nghiệp và người lao động trước những rủi ro pháp lý lớn.

Để kiến tạo một điểm cân bằng bền vững, Việt Nam cần nhanh chóng luật hóa các tiêu chuẩn hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (NCA) theo hướng tiếp cận kinh tế của Đức, đồng thời cải cách quy tắc chứng minh trong tố tụng sở hữu trí tuệ. Sự chủ động thiết lập quy trình quản trị rủi ro ở cấp độ vi mô của doanh nghiệp kết hợp với định hướng hoàn thiện khung pháp lý ở tầm vĩ mô của Nhà nước chính là chìa khóa vàng để bảo vệ an toàn cho khối tài sản trí tuệ của doanh nghiệp Việt Nam, thúc đẩy thị trường lao động phát triển lành mạnh và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên hội nhập toàn cầu ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Chu Trường Giang (2023). Điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận không cạnh tranh trong lĩnh vực lao động - kinh nghiệm nước ngoài và gợi mở cho Việt Nam. Tạp chí Luật học, Số 8.

Đoàn Thị Phương Diệp, Lê Đình Quang Phúc. (2023). Ứng dụng học thuyết về tính bất hợp lý để kiểm soát thỏa thuận không cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, <https://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=211556>

Hội đồng Thẩm phán Tòa án Nhân dân tối cao. (2023). Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh. (Công bố theo Quyết định số 364/QĐ-CA ngày 01/10/2023).

Quốc hội. (2013). Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động (Bộ luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019).

Quốc hội. (2015). Bộ luật Dân sự (Luật số 91/2015/QH13 ngày 24/11/2015).

Quốc hội. (2005). Luật Sở hữu trí tuệ (Luật số 50/2005/QH11 ngày 29/11/2005).

Quốc hội. (2015). Bộ luật Tố tụng Dân sự (Luật số 92/2015/QH13 ngày 25/11/2015).

Quốc hội. (2025). Luật Việc làm (Luật số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025).

Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2018). Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT ngày 12/6/2018 về việc yêu cầu hủy phán quyết trọng tài (giữa bà Đỗ Thị Mai T và Công ty TNHH R).

Tòa án Nhân dân tỉnh Thanh Hóa. (2023). Bản án phúc thẩm số 03/2023/LĐ-PT ngày 10/01/2023 về yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần Công nghệ TT và ông Nguyễn Đình D.

Trần Thị Thúy Lâm, Nguyễn Việt Hùng (2022). Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động: Thực trạng và những khía cạnh pháp lý đặt ra. Tạp chí Luật học, (4).

Trần Minh Anh, Bùi Văn Dương (2023). Pháp luật về thỏa thuận bảo mật và không cạnh tranh trong quan hệ lao động ở Cộng hòa Liên bang Đức và đề xuất cho Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Tạp chí Tòa án <https://tapchitoaan.vn/phap->

luat-ve-thoa-thuan-bao-mat-va-khong-canh-tranh-trong-quan-he-lao-dong-o-cong-hoa-lien-bang-duc-va-de-xuat-cho-viet-nam-trong-giai-doan-hien-nay13443.html.

Viện Nhà nước và Pháp luật. (2023). Quan niệm chung về nghĩa vụ chứng minh và khả năng đảo nghĩa vụ chứng minh trong tố tụng dân sự. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp.

Defend Trade Secrets Act of 2016, Pub. L. No. 114-153, 130 Stat. 376 (2016).

PepsiCo, Inc. v. Redmond, 54 F.3d 1262 (7th Cir. 1995).

Nghị viện và Hội đồng Châu Âu (2016) Chỉ thị 2016/943 của ngày 8/6/2016 về bảo vệ bí mật kinh doanh.

Handelsgesetzbuch [HGB] [Bộ luật Thương mại Đức]. (1897).

Tòa án Lao động Khu vực Düsseldorf (CHLB Đức). (2023). Phán quyết ngày 25/10/2023 trong Vụ án số 12 Sa 262/23.

Nguyễn Văn Tổ Hữu. (2020). Thỏa thuận bảo mật thông tin theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt, 10(1).

Hrdy, C. A. (2019). The general knowledge, skill, and experience paradox. Boston College Law Review, 60(9), 2409-2450.

Saunders, K. M., & Golden, N. (2018). Skill or secret? - The line between trade secrets and employee general skills and knowledge. New York University Journal of Law & Business, 15(1), 1-47.

Reder, M. E. K., & O'Brien, C. N. (2012). Managing the risk of trade secret loss due to job mobility in an innovation economy with the theory of inevitable disclosure. Journal of High Technology Law, 12(1), 1-45.

Kearney, R. A. (2016). Why the burden of proving causation should shift to the defendant under the new Federal Trade Secrets Act. Hastings Business Law Journal, 13(1), 127-152.

Chen, Y. (2023). Rebalancing the burden of proof for trade secrets cases in China: A detailed scrutiny and comparative analysis of Article 32. University of Pittsburgh Law Review, 84(4), 867-900.

Murphy, T. E. (2023). Memorizing trade secrets. University of Richmond Law Review, 57(3), 859-905.

Thông tin tác giả

NGUYỄN THÀNH LÊ^{1*} - ĐỖ ĐỨC THỌ² - TRẦN CÔNG ĐẠT³

1Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

Vietnam Maritime University

2Luật sư, Công ty Luật TNHH MNA & Partner

Lawyer, MNA & Partner Law Firm

3K69 Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Cohort K69, University of Law, Vietnam National University, Hanoi

Email: nguyenthanhle@vimaru.edu.vn; t

holawyers@gmail.com;

congdatlam0613@gmail.com