



Working Paper 2024.1.3.5
- Vol 1, No 3

BÍ MẬT KINH DOANH - HỆ QUẢ CỦA “CHẢY MÁU CHẤT XÁM” Ở DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP VÀ PHÁT TRIỂN

Lê Hà Giang ¹, Nguyễn Thảo Nhi

Sinh viên lớp Anh 01- LAWS- K61

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Vũ Phương Liên

Sinh viên KTQT CLC64D

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt

Chảy máu chất xám đang là một trong những thực trạng đáng báo động ở Việt Nam. Trong hầu hết các nghiên cứu về lĩnh vực này, chảy máu chất xám chỉ được xem xét ở tầm vĩ mô, tức là sự chuyển dịch giữa nguồn nhân lực chất lượng cao từ quốc gia này sang quốc gia khác. Tuy nhiên, xét trên một phạm vi địa lí, lãnh thổ của một quốc gia, chảy máu chất xám còn có thể xảy ra ngay trong chính các doanh nghiệp. Thực tế chỉ ra rằng, khi người lao động rời bỏ doanh nghiệp, công ty có thể đánh mất nhiều thứ, như: thông tin, bí mật công nghệ, chi phí đào tạo, thời gian và cả những rủi ro có thể phát sinh nếu người lao động đó chọn đối thủ cạnh tranh để làm việc. Trên cơ sở đó, bài viết nghiên cứu những rủi ro pháp lý của những điều khoản liên quan đến bí mật kinh doanh trong hợp đồng lao động, gây ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của các doanh nghiệp và đưa ra một số đề xuất cho Việt Nam.

Từ khóa: bí mật kinh doanh, doanh nghiệp, chảy máu chất xám

TRADE SECRET - THE CONSEQUENCE OF BRAIN DRAIN IN VIETNAM'S COMPANIES DURING THE PERIOD OF INTEGRATION AND DEVELOPMENT

¹ Tác giả liên hệ, Email: k61.2213650012@ftu.edu.vn

Abstract

Brain drain is one of the most alarming concerns in Viet Nam. Among a wide range of research in this field, this definition mostly enters macro-level discussions, which is known as emigration or migration of high-qualified human resources from one nation to another. However, based on the geographic scope and territory of a country, brain drain may also appear within businesses themselves. In reality, when employees leave their businesses, companies can lose a variety of things, such as: information, technology secrets, training expenses, time and even face a number of risks if the employee works for the competitors. On that basis, this article analyzes legal risks about trade secret terms in labor contracts, which affect directly to the benefits of corporations and puts forward some recommendations for Viet Nam.

Keywords: trade secret, companies, brain drain

1. Lời mở đầu

Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, yêu cầu phát triển và đổi mới sáng tạo là một trong những đột phá chiến lược của đất nước. Có thể thấy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập phát triển vừa là thời cơ, vừa là vận hội để Việt Nam vươn lên, khẳng định vị thế của mình trong mắt các bạn bè quốc tế. Thực tế này đòi hỏi Việt Nam phải nỗ lực hết sức về mọi mặt. Vì vậy, trong công cuộc đổi mới đất nước với những mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, con người và nguồn nhân lực được coi là nhân tố quan trọng quyết định sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững cho nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, một thực tế đang trở thành thách thức hiện nay đó chính là sự di chuyển của các nguồn lao động, đặc biệt là nguồn lao động có chất lượng (lực lượng tri thức), từ đó, có thể xảy ra hiện tượng “chảy máu chất xám”. Có hai luồng di chuyển lao động chính đó là: trong phạm vi quốc tế và trong phạm vi địa lý, lãnh thổ của một quốc gia. Ở phạm vi quốc tế, đó chính là sự di chuyển của những nguồn lao động có tri thức từ các nước kém phát triển hơn đến các nước phát triển hơn. Ở phạm vi trong nước, đó chính là sự di chuyển của lực lượng lao động từ khu vực này sang khu vực khác, hay từ ngành này sang ngành khác... nổi bật nhất là từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác.

Thực tế chỉ ra rằng, khi người lao động rời bỏ một doanh nghiệp, công ty đó có thể đánh mất nhiều thứ, như: thời gian, chi phí đào tạo, thông tin, bí mật công nghệ và cả những rủi ro có thể phát sinh nếu người lao động đó chọn đối thủ cạnh tranh để làm việc. Bên cạnh đó, hiện tại pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chỉ quy định một cách chung nhất, và chưa cụ thể về vấn đề bảo mật thông tin giữa các bên. Trên những cơ sở này, nhóm tác giả chọn đề tài “*Bí mật kinh doanh - Hệ quả của “chảy máu chất xám” ở doanh nghiệp tại Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và phát triển*” để nghiên cứu rõ hơn những rủi ro pháp lý của những điều khoản liên quan đến bí mật kinh doanh trong hợp đồng lao động, gây ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của các doanh nghiệp, đồng thời phân tích làm rõ mối liên hệ giữa bí mật kinh doanh và chảy máu chất xám, từ đó đưa ra một số đề xuất, giải pháp khắc phục cho Việt Nam.

2. Tổng quan về cơ sở lý thuyết

2.1. Khái quát về chảy máu chất xám và ảnh hưởng của chảy máu chất xám tới bảo vệ bí mật kinh doanh của doanh nghiệp.

2.1.1 Tổng quan về chảy máu chất xám

2.1.1.1. Khái niệm “chảy máu chất xám”

Chảy máu chất xám (brain drain) là sự di cư của những nguồn lao động có trình độ, có tay nghề cao, có chuyên môn của lao động trí thức, chuyên gia và lao động kỹ năng từ nước này sang nước khác, từ tổ chức, doanh nghiệp này sang tổ chức, doanh nghiệp khác.

Mục đích di chuyển về thị trường lao động của người lao động có trình độ, có chuyên môn cao là nhằm có được những điều kiện làm việc tốt hơn, thu nhập cao hơn, môi trường phát huy, khả năng thăng tiến cao hơn dựa trên trình độ của họ.

2.1.1.2. Biểu hiện của hiện tượng “chảy máu chất xám”

Chảy máu chất xám có nhiều biểu hiện khác nhau phụ thuộc vào đặc điểm kinh tế, văn hóa và xã hội của từng quốc gia. Một trong số đó có thể kể đến các biểu hiện như:

Thứ nhất, xu hướng chuyển sang nước ngoài làm việc:

Chuyển đổi công việc ra nước ngoài làm việc: Các công ty nước ngoài tại các nước phát triển thường có mức đãi ngộ, lương cao hơn các công ty trong nước do những người có kiến thức, trình độ cao được đào tạo chuyên môn có xu hướng chuyển sang làm việc cho các công ty nước ngoài. Ví dụ:

Chảy máu chất xám ở sinh viên: Một số sinh viên xuất sắc sau khi tốt nghiệp lựa chọn đi du học hoặc làm việc tại nước ngoài thay vì các công ty, doanh nghiệp nhà nước.

Ở lại làm việc tại nước ngoài sau khi được đi đào tạo: Một số chuyên gia sau khi được cử đi học tập, đào tạo chuyên môn, công tác ở nước ngoài đã ở lại làm việc tại nước đó.

Thứ hai, xu hướng chuyển từ khu vực công sang khu vực tư nhân, các công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Những lao động trí thức, có trình độ chuyên môn, được đào tạo bài bản tại các doanh nghiệp Nhà nước đang có xu hướng rời bỏ khu vực Nhà nước sang tư nhân và đầu tư nước ngoài. Hoặc tình trạng làm việc cầm chừng “chân trong chân ngoài” để kiếm thêm thu nhập phục vụ cuộc sống

2.1.1.3. Nguyên nhân dẫn đến “chảy máu chất xám”

Chảy máu chất xám diễn ra khá phổ biến trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia đang phát triển. Có rất nhiều lý do có thể dẫn đến chảy máu chất xám, nhưng một số nguyên nhân chủ yếu có thể kể đến như:

Thứ nhất, do tác động của xu thế toàn cầu hóa, quá trình hội nhập quốc tế việc tham gia các tổ chức, hòa bình, hợp tác phát triển hiện nay là vấn đề rất cần thiết, tạo điều kiện thuận lợi để tăng

cường kết nối, thúc đẩy hợp tác và phát triển trong khu vực, phát triển kinh tế đất nước, nâng cao vị thế quốc gia. Việc tham gia các tổ chức kinh tế, thương mại trên thế giới (WTO, ASEAN,...) đã mở ra thuận lợi cho xu hướng chuyển dịch nguồn nhân lực giữa các quốc gia, từ những lao động có trình độ học thức cao từ các nước đang phát triển sang các nước phát triển, hệ quả kéo theo là một số bộ phận lao động tại nước ngoài lựa chọn không trở về nước, lập nghiệp tại nước ngoài.

Thứ hai, sự phát triển của khoa học và công nghệ hiện nay vẫn còn hạn chế. Việc đầu tư cho khoa học và công nghệ chưa tương xứng với trình độ phát triển kinh tế gây hạn chế cho việc nghiên cứu và phát triển của những lao động trí thức, buộc họ phải ra nước ngoài phát triển nghiên cứu và làm việc.

Thứ ba, mức lương và đãi ngộ tại một số nước chưa thỏa đáng với những lao động trí thức có trình độ chuyên môn cao. Mức lương tối thiểu của Việt Nam dù đã tăng lên trong một số năm gần đây nhưng vẫn đứng vị trí khá thấp trong khu vực. Để phục vụ nhu cầu cuộc sống và tìm mức đãi ngộ tương xứng với trình độ, người lao động sẽ lựa chọn đến các khu vực các nước phát triển.

Thứ tư, mặc dù các nước đang phát triển đã có các chính sách thu hút nhân tài nhưng vẫn còn thiếu các chính sách về đãi ngộ, môi trường để phát triển gây hạn chế về khả năng thăng tiến, điều kiện làm việc cho các tri thức trẻ.

2.1.2. Tổng quan về Bí mật kinh doanh

2.1.2.1. Bí mật kinh doanh là gì ?

Theo cách hiểu thông thường bởi các doanh nghiệp, người tiêu dùng thì bí mật kinh doanh là thông tin hữu ích cần thiết để tạo ra và cung cấp các hàng hóa và dịch vụ mới cải tiến ra thị trường. Các đối thủ cạnh tranh trên thương trường thường tìm ra rất nhiều cách thức khác nhau để tiếp cận những thông tin này. Do đó, bất kỳ một doanh nghiệp nào muốn tồn tại được bền vững trên thị trường, ngăn chặn sự suy giảm hay mất đi lợi thế cạnh tranh do những thông tin này đem lại, một công ty thành công phải nhất thiết bằng mọi giá bảo vệ tài sản hay thông tin bí mật kinh doanh của mình.

Tùy thuộc vào hệ thống pháp luật ở mỗi quốc gia mà bí mật kinh doanh có định nghĩa khác nhau. Vậy ở Việt Nam, bí mật kinh doanh được định nghĩa là gì?

Theo khoản 23 của Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2019 (sửa đổi, bổ sung 2022) “*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*” Từ định nghĩa của quy phạm này, ta có thể nói bí mật kinh doanh là những thông tin mà:

- (1) Nhìn chung không được biết đến trong cộng đồng doanh nghiệp trong lĩnh vực tương tự có liên quan hoặc với công chúng, cộng đồng, người tiêu dùng.
- (2) Tạo ra những lợi ích kinh tế cho chủ sở hữu có quyền khai thác bí mật vô hạn định, ngày nào bí mật còn là bí mật thì chủ sở hữu còn độc quyền khai thác.
- (3) Cần có những nỗ lực cần thiết để duy trì bí mật này

(4) Bí mật kinh doanh có tính thông tin được thể hiện dưới dạng vật chất hữu hình, cụ thể như tài liệu, giấy tờ chứa đựng thông tin, mô hình, mẫu vật... Những thông tin được coi là bí mật kinh doanh cần phải mang đến cho những người có khả năng tiếp cận nó những nhận thức, những sự hiểu biết nhất định về một sự vật; một hiện tượng nào đó trong thế giới khách quan;

(5) Bí mật kinh doanh là những thông tin có tính năng sử dụng thực tế, phải tạo ra sản phẩm về mặt vật chất là những sản phẩm của dịch vụ là đối tượng trực tiếp trong quá trình sản xuất.

2.1.2.2. Tại sao cần bảo vệ bí mật kinh doanh?

Bảo hộ bí mật kinh doanh đóng vai trò quan trọng vì những lý do sau đây:

- Đạo đức và sự công bằng trong thương mại: Pháp luật về bí mật kinh doanh được thiết lập nhằm duy trì và khuyến khích chuẩn mực đạo đức và sự công bằng trong lĩnh vực kinh doanh. Việc bảo vệ thông tin kinh doanh nhạy cảm giúp ngăn chặn các hành vi phi đạo đức như việc lấy cắp ý tưởng, sao chép sản phẩm hoặc chiến lược kinh doanh của đối thủ cạnh tranh, sự chảy máu chất xám trong các doanh nghiệp trong nước.

- Thúc đẩy, tạo động lực cho những hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng tạo kỹ thuật: Bên cạnh việc được chủ sở hữu bảo vệ thì việc được sự hỗ trợ của nhà nước về mặt pháp lý trong việc bảo vệ bí mật kinh doanh sẽ giúp cho các chủ sở hữu những bí mật này yên tâm hơn, từ đó ra sức tìm tòi, khám phá, nghiên cứu sáng tạo để tìm ra được những công thức mới, mang lại lợi ích lớn cho doanh nghiệp mà không sợ thành quả của mình bị tước đoạt, xâm phạm trái phép. Không những thế, điều này còn góp phần làm cho sự phát triển về mặt khoa học - kỹ thuật cho con người, nhân loại trong thời kỳ hội nhập, phát triển của nhân loại.

- Ngăn chặn việc sử dụng trái phép sáng tạo: Nếu không được bảo hộ bởi pháp luật về bí mật kinh doanh, những đối thủ cạnh tranh của một doanh nghiệp có thể sử dụng những sáng tạo đó mà không phải chịu bất kỳ chi phí hay rủi ro nào trong quá trình nghiên cứu và phát triển. Điều này gây ra sự không công bằng và ảnh hưởng tiêu cực đến động lực sáng tạo và đầu tư của các doanh nghiệp.

Vì vậy, bảo hộ bí mật kinh doanh là cần thiết để đảm bảo sự công bằng, khuyến khích sáng tạo và tạo ra một môi trường kinh doanh lành mạnh và cạnh tranh, hạn chế việc “chảy máu chất xám” ở trong chính các doanh nghiệp trong nước.

3. Những vấn đề pháp lý về bảo vệ bí mật kinh doanh từ hiện tượng chảy máu chất xám tại Việt Nam

3.1. Những quy định của hợp đồng lao động về việc cấm tiết lộ bí mật kinh doanh

Bí mật kinh doanh của một doanh nghiệp bị mất có thể do nhiều lý do như nguyên nhân do người lao động tiết lộ cho bên thứ ba trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp hoặc đặc biệt là sau khi chấm dứt quan hệ lao động và làm cho một doanh nghiệp cạnh tranh khác. Việc người lao động sau khi được tiếp xúc với những thông tin liên quan đến bí mật kinh doanh chấm dứt quan

hệ lao động và làm cho một doanh nghiệp cạnh tranh khác là biểu hiện của chảy máu chất xám. Chẳng hạn, trong quá trình làm việc, người lao động, đặc biệt là các nhân sự cấp cao có thể được tiếp cận với thông tin bí mật của doanh nghiệp như bí mật kinh doanh, bí quyết công nghệ sản xuất, chiến lược kinh doanh, thông tin và sự quen biết với khách hàng,... Nếu người lao động này đi làm việc ở chỗ khác và mang những sự hiểu biết này đến phục vụ cho người sử dụng lao động khác, nhất là người lao động ấy lại là đối thủ cạnh tranh có thể sẽ gây ra những thiệt hại nghiêm trọng cho người sử dụng lao động. Vì vậy, để hạn chế người lao động làm rò rỉ thông tin cũng như sử dụng một cách bất chính những thông tin, dữ liệu này trong và sau khi hợp đồng lao động kết thúc, người sử dụng lao động thường yêu cầu người lao động ký kết các cam kết về thỏa thuận hạn chế trong lĩnh vực lao động như thỏa thuận bảo mật thông tin, thỏa thuận hạn chế tiếp cận và thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Trong đó, thỏa thuận bảo mật thông tin là loại thỏa thuận quan trọng nhất và hạn chế sự cạnh tranh của người sử dụng lao động cũng như hiện tượng chảy máu chất xám trong doanh nghiệp một cách toàn diện nhất.

Tại BLLĐ năm 1994, vấn đề bảo đảm bí mật kinh doanh chỉ được đề cập một cách gián tiếp bằng việc cho phép người sử dụng lao động có quyền sa thải nếu “tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh”. Như vậy việc người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh chỉ bị xử lý dưới hình thức kỷ luật. Pháp luật không thừa nhận việc xử lý ở những hình thức khác, dù có sự thỏa thuận của các bên. Bởi vậy, các quy định của BLLĐ năm 1994 chưa thực sự phù hợp với thực tiễn và đáp ứng nguyện vọng, ý chí của người sử dụng lao động.

Sự xuất hiện của khoản 2 Điều 23 BLLĐ 2012 là một bước tiến trong nhận thức về vấn đề bảo mật bí mật kinh doanh. Trong đó quy định:

“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.”

Đây là điều khoản được xây dựng với mục đích ngăn ngừa, hạn chế sự cạnh tranh không lành mạnh giữa người lao động đã thôi không làm việc và người sử dụng lao động, bảo vệ người sử dụng lao động, và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Trên thực tế, pháp luật lao động Việt Nam đã xác định được thỏa thuận bảo mật thông tin là một nội dung khá quan trọng, vì vậy khi nghiên cứu về vấn đề này cần phải thận trọng, nắm bắt được ý nghĩa và tinh thần của nó. Bởi lẽ, đây là điều khoản được các bên thỏa thuận bên cạnh những thỏa thuận trong hợp đồng lao động để bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

- **Thỏa thuận bảo mật thông tin là gì?**

Thỏa thuận bảo mật thông tin (Non - disclosure Agreement) được hiểu là thỏa thuận không tiết lộ thông tin giữa người sử dụng lao động và người lao động về các thông tin, tài liệu liên quan đến các bí mật kinh doanh mà người sử dụng lao động muốn giữ kín nhằm hạn chế tối đa sự biết đến của bên thứ ba, đặc biệt là các doanh nghiệp đối thủ trong cùng một lĩnh vực. Thỏa thuận này

có thể là một điều khoản được đề ra trong hợp đồng lao động hay cũng có thể là một thỏa thuận riêng mà người lao động phải ký khi vào làm việc trong doanh nghiệp.

- **Nội dung thỏa thuận bảo mật thông tin**

Nội dung của hợp đồng là toàn bộ các điều khoản quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia vào quan hệ lao động. Như đã nghiên cứu ở phần trên, thỏa thuận bảo mật thông tin là sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về nội dung, phạm vi, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, và bí mật công nghệ cho người sử dụng lao động. Theo đó, trong nội dung của thỏa thuận có thể coi là các nội dung có ý nghĩa thực tế nhất đối với các bên chủ thể bởi trong đó bao gồm những ý chí và mong muốn của các bên, phản ánh đầy đủ quyền và lợi ích của các bên, khi ký kết các bên cần phải tuân thủ theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, do tính đặc trưng của thỏa thuận bảo mật thông tin và xuất phát từ nhu cầu bảo vệ lợi ích của mình nên người sử dụng lao động bao giờ cũng mang ý chí chủ quan của họ mà về phía người lao động không có sự lựa chọn nào khác.

Thứ nhất, nội dung thỏa thuận bảo mật trong thời gian người lao động làm việc cho người sử dụng lao động. Đương nhiên người lao động phải có nghĩa vụ bảo mật thông tin cho người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Người lao động không được phép sao chép, cung cấp một phần hay toàn bộ thông tin bảo mật cho bất kỳ bên thứ ba nào biết khi chưa có sự chấp thuận bằng văn bản của bên có quyền sở hữu đối với thông tin bảo mật.

Thứ hai, để đảm bảo quyền lợi của mình thì người sử dụng lao động thông thường sẽ thỏa thuận thời hạn bảo mật bao hàm cả trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng.

Thứ ba, không được sử dụng thông tin bảo mật mà các bên đã cung cấp cho nhau phục vụ cho các mục đích khác ngoài nội dung dự án hai bên thực hiện.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động một số nội dung khác, cụ thể hơn sao cho phù hợp với quy định của pháp luật, không trái với đạo đức xã hội

Đây chính là bản chất đặc biệt của thỏa thuận bảo mật thông tin, khi hợp đồng chấm dứt thì mặc nhiên không còn bất cứ ràng buộc về mặt pháp lý giữa người lao động và người sử dụng lao động. Song song đó, người lao động sau khi đã chấm dứt hợp đồng với người sử dụng lao động, có thể người lao động sẽ làm việc cho người sử dụng lao động mới thì khi đó việc thông tin mật của người sử dụng lao động cũ bị tiết lộ là điều không thể tránh khỏi và đặc biệt là đối với đối thủ cạnh tranh trên thị trường.

- **Hiệu lực pháp lý của thỏa thuận bảo mật thông tin**

Khi người lao động và người sử dụng lao động đã đạt đến thỏa thuận và cam kết hiểu rõ, thực hiện đúng các nội dung của thỏa thuận thì bản thỏa thuận này có hiệu lực kể từ ngày hợp đồng lao động này được ký.

- **Bồi thường thiệt hại khi vi phạm thỏa thuận bảo mật thông tin**

Trong mọi hệ thống pháp luật, khi có hành vi vi phạm hợp đồng (một bên chậm thực hiện nghĩa vụ, không thực hiện nghĩa vụ hoặc thực hiện nghĩa vụ không đúng cam kết) thì một trong những biện pháp có thể được áp dụng nhằm khắc phục hậu quả của hành vi vi phạm hợp đồng là bồi thường thiệt hại. Theo Bộ luật Dân sự (BLDS) 2015 tại Điều 360 quy định: “*Trường hợp có thiệt hại do vi phạm nghĩa vụ gây ra thì bên có nghĩa vụ phải bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác*”, theo quy định này đã ghi nhận khái quát trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm nghĩa vụ bao gồm: Trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng và trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, đồng thời, cũng chỉ rõ nguyên tắc của bồi thường thiệt hại và căn cứ làm phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Theo đó, bao gồm ba căn cứ:

1. Có hành vi vi phạm nghĩa vụ
2. Có thiệt hại
3. Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm nghĩa vụ và thiệt hại xảy ra.

Khác với pháp luật dân sự, Luật Thương mại (LTM) năm 2005 quy định tại khoản 1 Điều 229: “*Bồi thường thiệt hại là việc bên có quyền lợi bị vi phạm yêu cầu bên vi phạm trả tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra*”(khoản 1 Điều 229). Chính vì lẽ đó, LTM tiếp cận bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng dưới góc độ là quyền yêu cầu của bên có quyền lợi bị vi phạm đối với bên vi phạm, theo đó bên vi phạm phải trả tiền bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng gây ra. Đối với pháp luật lao động, tại Khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 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.*” Việc quy định trách nhiệm bồi thường này là hoàn toàn hợp lý vì để đảm bảo quyền lợi cho người sử dụng lao động thì người lao động phải có trách nhiệm của mình một khi người lao động làm những công việc liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

3.2. Những hạn chế của quy định pháp lý về bảo vệ bí mật kinh doanh trong hợp đồng lao động ở Việt Nam

Hiện tại, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chỉ quy định một cách chung nhất, chưa cụ thể về vấn đề bảo mật thông tin giữa các bên, chưa được áp dụng triệt để trong thực tiễn. Quy định pháp lý vẫn còn tồn tại một số bất cập trong vấn đề bảo vệ bí mật kinh doanh. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, các khái niệm về bí mật kinh doanh, thỏa thuận bảo mật bí mật doanh nghiệp chưa được giải thích cụ thể và cũng chưa có quy định về thời hạn bảo mật (sau khi quan hệ lao động chấm dứt thì thời hạn thỏa thuận bảo mật, thời gian sẽ trong bao lâu), việc này gây khó hiểu cho người đọc cũng như việc áp dụng triệt để trong thực tế. Giải thích rõ ràng và cụ thể giúp cho người sử dụng lao động có thể hiểu rõ quyền lợi và chủ động hơn trong việc bảo vệ lợi ích của mình, đồng thời người lao động cũng nắm rõ trách nhiệm của mình khi làm việc tại môi trường cần bảo mật về bí mật kinh doanh và công nghệ.

Thứ hai, không có quy định cụ thể về phạm vi, giới hạn phạm vi bảo mật của bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ, nên rất khó có thể xác định đối tượng, hành vi vi phạm bí mật kinh doanh. Việc không thỏa thuận rõ ràng có thể gây ra hệ quả tiêu cực đến người lao động, người sử dụng lao động có thể lợi dụng những quy định không rõ ràng để vượt quá giới hạn, áp đặt những hành vi theo quy chế của riêng mình, điều này gây ra bất lợi cho người lao động.

Thứ ba, theo khoản 2 Điều 21 BLLĐ 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, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm*” Điểm bất cập của điều luật này là chưa bao hàm hết được đối tượng liên quan đến bí mật kinh doanh, mà chỉ nhắc đến những người làm việc liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh mới áp dụng điều luật bởi bên cạnh đó vẫn còn những người lao động khác, bên thứ 3 có liên quan đến và cũng là một nguy cơ tiềm ẩn liên quan đến rò rỉ bí mật kinh doanh.

Thứ tư, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền có quyền yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp những thông tin về tính chất hoạt động của doanh nghiệp cũng như về hàng hoá, dịch vụ mà họ cung cấp để kiểm tra chất lượng, đảm bảo an toàn cho người tiêu dùng. Đặc biệt là một số loại sản phẩm có liên quan chặt chẽ tới vấn đề an toàn của người sử dụng như thuốc men, hóa chất nông nghiệp, thực phẩm,... Trong khi đó những thông tin đó là bí mật kinh doanh mà các doanh nghiệp bảo vệ để không bị rơi vào tay đối thủ cạnh tranh. Hiện nay, chưa có quy định cụ thể nào liên quan đến việc xác định trách nhiệm của các nhân viên Nhà nước thuộc các cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép liên quan đến kinh doanh hoặc giấy phép lưu hành sản phẩm đối với việc tiết lộ thông tin là bí mật kinh doanh của người xin cấp các loại giấy phép trên.

Thứ năm, một trong những biện pháp để hạn chế rò rỉ bí mật kinh doanh là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh. Ngày nay, trong khi thỏa thuận không cạnh tranh nói chung với giá trị pháp lý và có thể được thi hành tại hầu hết các quốc gia, thì pháp luật và tòa án Việt Nam chưa xác nhận loại ký hợp đồng hạn chế kinh doanh này. Vì thế, việc ký hợp đồng không cạnh tranh nếu như thực sự cần thiết sẽ có tính chất răn đe hơn là loại ký hợp đồng mà có thể ràng buộc nhân viên thi hành.

Thứ sáu, các chế tài xử lý đối với hành vi xâm phạm bí mật kinh doanh chưa thật sự nghiêm khắc, vẫn còn nương tay. Những biện pháp chế tài được quy định tại luật SHTT chủ yếu cho biện pháp hành chính và dân sự điều chỉnh, đó là cảnh cáo, phạt tiền cũng như một số biện pháp ngăn chặn, quyền của chủ sở hữu đối với bí mật kinh doanh. Nhưng khi đặt lên bàn cân thì những lợi ích của bí mật kinh doanh đem lại có giá trị to lớn rất nhiều lần so với giá trị của những biện pháp này. Vậy nên, có những cá nhân vẫn sẵn sàng xâm phạm đến bí mật kinh doanh mặc dù họ có thể đã hiểu rõ về những trách nhiệm dân sự và hành chính mà họ phải gánh chịu.

Thứ bảy, sự chồng chéo của các văn bản pháp luật cùng điều chỉnh một quan hệ pháp luật đã gây khó khăn trong việc áp dụng pháp luật trong thực tiễn. Ví dụ như quan hệ bồi thường thiệt hại, như đã nói ở trên, có ít 3 bộ luật đề cập, vậy thì sử dụng luật nào để điều chỉnh? Đây là một thực trạng có thể thấy chung đối với các loại tài sản sở hữu công nghiệp nói chung, không chỉ riêng đối với bí mật kinh doanh, như đối với nhãn hiệu, tên thương mại, chỉ dẫn địa lý. Trong bối cảnh sản

xuất kinh doanh, nghiên cứu sáng tạo như hiện nay, nhu cầu về một văn bản riêng điều chỉnh về từng chế định cụ thể trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ nói chung nhằm thống nhất tất cả các quy định định nằm rải rác khắp các văn bản quy phạm pháp luật khác nhau thực sự là một nhu cầu không thể thiếu, đặc biệt là đối với thực trạng xử lý và giải quyết những vụ việc xâm phạm đến bí mật kinh doanh.

Trên thực tế có những vụ án liên quan đến việc bí mật kinh doanh bị xâm phạm đã không được giải quyết do sự hạn chế này. Một trường hợp xảy ra vào năm 2019 đó là vụ tranh chấp giữa công ty U và ông P.T.B. Ông B là nhân viên thiết kế của công ty U, có ký kết thỏa thuận bảo mật thông tin, thỏa thuận quyền sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh vào 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. Tuy nhiên, sau đó Công ty U phát hiện ông B đang làm việc cho Công ty P. Do vậy, Công ty U khởi kiện yêu cầu tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, buộc ông P.T.B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U là Công ty P. Tuy nhiên, đối với vụ việc này, cả tòa án cấp sơ thẩm và tòa án cấp phúc thẩm đều có chung quan điểm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty U về việc buộc ông B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U bởi thỏa thuận này là trái quy định của pháp luật, cụ thể là vi phạm điều cấm tại khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013 và điểm a khoản 1 Điều 5, khoản 1 Điều 10 BLLĐ năm 2012.

Một trường hợp khác là vụ việc tranh chấp giữa Công ty TNHH X và bà T.

Ngày 10/10/2015, bà Đỗ Thị Mai T ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng với Công ty trách nhiệm hữu hạn X ở vị trí trưởng bộ phận tuyển dụng. Sau đó vào ngày 21/10, bà T ký tiếp thỏa thuận cấm tiết lộ (NDA - Non Disclosure Agreement) với Công ty X, trong đó có điều khoản quy định: “Trong thời gian 12 tháng sau khi chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc việc làm với Công ty X, không xét đến nguyên nhân chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐ không được làm những công việc tương tự ở các doanh nghiệp có cùng lĩnh vực kinh doanh, các đối thủ cạnh tranh hoặc những đơn vị liên kết, đối tác của công ty, nếu vi phạm, NLĐ sẽ phải bồi thường”. Cho đến ngày 01/01/2016 bà T ký tiếp HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng với công ty X và nghỉ việc vào ngày 18/11/2016.

Đến ngày 02/10/2017, phát hiện bà T đang làm việc cho một doanh nghiệp kinh doanh cùng lĩnh vực, Công ty X đã khởi kiện bà T tại Trung tâm Trọng tài quốc tế Việt Nam (VIAC), yêu cầu bà bồi thường 3 tháng tiền lương vì vi phạm NDA. Hội đồng Trọng tài thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) đã ra Phán quyết số 75/17 ngày 19/02/2018 buộc bà T bồi thường cho Công ty X hơn 205 triệu đồng.

Do không đồng ý với phán quyết của VIAC, bà T đã gửi đơn ra tòa án có thẩm quyền để yêu cầu hủy phán quyết của trọng tài. Tòa án đã bác toàn bộ yêu cầu của bà T vì cho rằng khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: “*Các bên có quyền tự do thỏa thuận không trái với các quy định của pháp luật, thuần phong mỹ tục và đạo đức xã hội để xác lập các quyền và nghĩa vụ của các bên trong hoạt động thương mại. Nhà nước tôn trọng và bảo hộ các quyền đó*”. Tại thời điểm ký kết NDA, bà T hoàn toàn có đầy đủ năng lực hành vi dân sự, tự nguyện và không bị

ép buộc. Đồng thời, nội dung NDA cũng không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội nên theo nguyên tắc tự nguyện, tự do cam kết, thỏa thuận NDA có hiệu lực và phải được các bên tuân thủ

Như vậy, qua hai vụ án này có thể thấy các toà án có quan điểm khác nhau trong việc thừa nhận tính hợp pháp của các thỏa thuận bảo mật thông tin. Cùng với đó, một vấn đề pháp lý nữa cũng được đặt ra ở đây là tranh chấp về thỏa thuận bảo mật thông tin này là tranh chấp lao động hay tranh chấp dân sự, thương mại? Việc xác định loại tranh chấp cũng có ý nghĩa hết sức quan trọng vì liên quan đến việc xác định luật áp dụng để giải quyết tranh chấp. Điều này cho thấy cần phải có quy định cụ thể của pháp luật về thỏa thuận bảo mật thông tin trong lao động nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên và tính thống nhất trong việc áp dụng pháp luật.

4. Những đề xuất mới cho Việt Nam

Những phân tích trên cho thấy vẫn còn tồn tại điểm hạn chế và bất cập trong quy định pháp lý về bảo vệ bí mật kinh doanh trong hợp đồng lao động ở Việt Nam. Điều này không chỉ cản trở sự đảm bảo quyền lợi của các bên liên quan mà còn khiến cho việc áp dụng pháp luật để giải quyết các tranh chấp cũng không được nhất quán và đồng bộ. Vì vậy, nhóm tác giả đã đưa ra kiến nghị đề xuất một số giải pháp để thay đổi, khắc phục vấn đề trên như sau:

Thứ nhất, các văn bản pháp luật cần giải thích cụ thể hơn về bí mật kinh doanh cũng như những “biện pháp bảo mật cần thiết” mà chủ thể được phép áp dụng.

Chúng ta cần phải nêu rõ những thông tin như thế nào thì được gọi là bí mật kinh doanh? Theo luật chung về bí mật thương mại (The Uniform Trade secrets Act) vào năm 1979 của Mỹ đã giải thích khá đầy đủ và chi tiết về đối tượng bí mật thương mại, cụ thể pháp luật Hoa Kỳ đã nêu rõ các loại thông tin cần được bảo mật gồm : “*công thức, mẫu hình, sưu tập các thông tin, chương trình, phương sách, biện pháp, công nghệ hoặc quy trình*”. Điều này đã giúp cho việc xác định được đâu là bí mật kinh doanh trở nên bớt khó khăn hơn.

Theo khoản 3 Điều 84 luật SHTT điều kiện để bí mật kinh doanh được bảo hộ là “ được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được”, để dễ hiểu cho người đọc và áp dụng vào thực tiễn cần giải thích, hướng dẫn cụ thể thế nào là “Biện pháp cần thiết”. Điều này giúp cho các chủ thể dễ dàng vận dụng để đáp ứng đủ điều kiện được bảo hộ. Qua tham khảo luật bí mật thương mại 2004 của Liên Bang Nga, chủ sở hữu bí mật kinh doanh có quyền áp dụng các biện pháp tổ chức quản lý (chế độ bí mật thương mại) như sau:

- Quy định danh mục thông tin thuộc về bí mật thương mại
- Quy định trình tự, cách thức, giới hạn tiếp cận bí mật thương mại và kiểm tra việc tuân thủ những quy định đó.
- Thống kê danh sách những người được phép tiếp cận với bí mật thương mại.

- Quản lý việc sử dụng bí mật thương mại đối với người lao động trên cơ sở hợp đồng lao động và với đối tác theo hợp đồng dân sự.

- Đóng dấu “mật” lên tài liệu và nơi chứa đựng thông tin bảo mật thương mại đó;

- Bất cứ ai khi không được sự đồng ý của người sở hữu bí mật thương mại thì không được phép tiếp cận thông tin đó.

Thứ hai, nguyên tắc xác định tính bí mật của thông tin cần phải có một “thước đo” rõ ràng.

Tính bí mật của thông tin là một trong những điều kiện quan trọng nhất, quyết định đến những điều kiện khác của bí mật kinh doanh. Hiện nay, pháp luật Việt Nam quy định hai tiêu chí để xác định tính bí mật của bí mật kinh doanh, đó là: không phải hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được (Khoản 1 Điều 84 Luật SHTT). Việc xác định như vậy là chưa đủ và bao hàm quá rộng nên có thể hạn chế quyền tự do tiếp cận thông tin khác của các chủ thể tham gia vào hoạt động kinh doanh- thương mại. Tại Mỹ, để thông tin có đầy đủ “tính bí mật” để được bảo hộ hay không, tòa án sẽ xem xét những yếu tố sau:

1. Mức độ thông tin được người ngoài doanh nghiệp biết đến

2. Mức độ của biện pháp được chủ sở hữu áp dụng để duy trì tính mật của thông tin

3. Sự dễ hoặc khó để người khác tiếp cận hoặc nhân bản thông tin mà không sử dụng biện pháp bất hợp pháp

Như vậy, để xác định được tính bí mật của thông tin, tòa án Hoa Kỳ phải dựa vào nhiều yếu tố nhưng yếu tố đầu tiên là yếu tố quan trọng nhất và được xem là yếu tố quyết định. Đây là một trong số những điều mà pháp luật hiện hành Việt Nam có thể tham khảo, bổ sung.

Thứ ba, cần bổ sung những quy định về chế tài xử lý đối với những hành vi xâm phạm bí mật kinh doanh mật kinh doanh.

● Quy định về chế tài hành chính

Trách nhiệm của người lao động sẽ bị ràng buộc thông qua các chế tài xử lý hành vi vi phạm thỏa thuận bảo mật bí mật kinh doanh. Mức bồi thường đền bù thiệt hại và mức phạt khi người lao động có hành vi vi phạm bí mật kinh doanh sẽ được thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bên cạnh đó việc bồi thường thiệt hại và phạt vi phạm cũng cần có giới hạn để đảm bảo không gây khó khăn nghiêm trọng đến đời sống của người lao động.

● Quy định về chế tài hình sự

Lấy ví dụ, về vụ án Công ty hóa chất Lubrizol Corp, đặt trụ sở ở Cleveland. Trong vụ này, một nhân viên Công ty thừa nhận vào năm 2008 đã bí mật đánh cắp những chi tiết sản phẩm công nghiệp cùng với một số bí mật thương mại khác bán cho đối thủ cạnh tranh là Công ty SK Chemicals của Hàn Quốc. Lubrizol hiện nay thuộc sở hữu của Berkshire Hathaway Inc. và đã mua lại SK Chemicals của Hàn Quốc.

Vào giữa các năm 2001 và 2008, một nhân viên đã sử dụng thiết bị sao chép dữ liệu di động (USB) để tải về những chi tiết quan trọng của một vài sản phẩm của công ty, trong đó bao gồm thermoplastic polyurethane (một loại nhựa dẻo tổng hợp phản ứng với nhiệt độ) được sử dụng trong sản xuất giày và bộ phận ô tô.

Theo hồ sơ điều tra của FBI và Tòa án liên bang, nhân viên này đã kín đáo gặp mặt các nhân viên của Công ty SK Chemicals 17 lần và mỗi lần người này đều nhận được phong bì đựng 10.000 USD! Đại diện Lubrizol thừa nhận trước tòa án rằng hành động gián điệp của nhân viên này đã gây tổn thất tài chính rất lớn cho công ty và không thể bù đắp được. Lubrizol cũng yêu cầu nhân viên gián điệp trả lại 800.000 USD tiền lương và phụ cấp mà công ty đã phát trong khoảng thời gian anh ta chuyên giao bí mật thương mại cho công ty Hàn Quốc. Tuy nhiên, SK Chemicals không đối mặt với bất cứ sự buộc tội nào trong vụ án gián điệp công nghiệp. Nhân viên gián điệp của Lubrizol - người gốc Hàn Quốc tên là Kyung Kim - bị buộc tội đánh cắp bí mật thương mại và lãnh mức án 19 tháng tù giam

Không những ở Mỹ, tại Pháp, tại điều L.152-7 của BLLĐ Pháp cấm nhân viên tiết lộ hoặc cố gắng tiết lộ bí mật thương mại thuộc về công ty của họ. Hơn nữa, Điều L621-1 của Bộ luật Sở hữu trí tuệ Pháp quy định tội hình sự cho một giám đốc hoặc một nhân viên tiết lộ hoặc cố gắng tiết lộ cho các bên thứ ba bí mật thương mại. Các biện pháp trừng phạt là phạt tù tới hai năm và phạt tiền lên tới 30,000 Euro (Legifrance, 2002), trách nhiệm hình sự đối với công chức, quan chức trong cơ quan kiểm tra với việc phổ biến các thông tin bí mật thương mại.

Qua các việc, có thể thấy, không chỉ áp dụng các hình thức kỷ luật, các biện pháp bồi thường thiệt hại do luật hành chính hay luật dân sự điều chỉnh mà còn có thể áp dụng được các chế tài về hình sự nhằm bảo vệ tối đa lợi ích của người sử dụng lao động.

Thứ tư, kết hợp giữa luật về bảo vệ bí mật kinh doanh với một số lĩnh vực luật khác. Đặc trưng của bí mật kinh doanh là sự độc quyền của chủ sở hữu đối với một số thông tin nhất định, những thông tin đó có nội dung, hình thức cũng như phạm vi vô cùng phong phú và đa dạng. Vì vậy để bảo mật đối tượng đặc thù mang tính tổng hợp cao đòi hỏi sự kết hợp của nhiều ngành luật khác nhau. Bên cạnh đó cũng cần kết hợp hài hoà toàn diện các ngành luật có liên quan để tránh xảy ra tình trạng chông chéo các văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ năm, cho phép, phổ biến về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Pháp luật Việt Nam từ trước đến nay chưa đưa ra khái niệm cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động. Sự thiếu vắng của khái niệm này đã gây khó khăn trong việc thi hành luật. Trên cơ sở lý luận cũng như học hỏi kinh nghiệm từ pháp luật của các nước trên thế giới, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có thể được định nghĩa như sau: *“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là cam kết của người lao động với người sử dụng lao động, dưới dạng văn bản độc lập hoặc một điều khoản trong hợp đồng lao động, về việc sẽ không trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào quan hệ lao động với doanh nghiệp hoặc tổ chức kinh tế khác trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động hoặc sau khi hết thời hạn lao động trong một khoảng thời gian nhất định.”*

Trong trường hợp vi phạm, người lao động phải chịu phạt vi phạm hoặc bồi thường thiệt hại ước tính một khoản tiền cụ thể. Ngược lại, người lao động có thể được trả một khoản tiền hỗ trợ trong khoảng thời gian nghỉ việc này do hạn chế vì khả năng thu nhập. Mức hỗ trợ này cũng cần phải phù hợp để đảm bảo cho người lao động duy trì cuộc sống của mình. Theo kinh nghiệm của các nước (Mỹ, Anh, Đức), người sử dụng lao động có trách nhiệm hỗ trợ cho người lao động mức tối thiểu bằng 50% tiền lương bình quân của 12 tháng liền trước của người lao động trước khi chấm dứt hợp đồng lao động; trong trường hợp mức 50% này thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng thì mức hỗ trợ bằng tiền lương tối thiểu vùng.

5. Kết luận

Có thể thấy, “chảy máu chất xám” ngoài việc xảy ra về mặt địa lý, hiện tượng này có thể xảy ra ở cấp độ tổ chức khi người lao động nhận thấy mức lương, phúc lợi tốt hơn hoặc khả năng di chuyển đi lên trong một công ty khác. “Chảy máu chất xám” không chỉ khiến cho doanh nghiệp mất đi một phần cốt lõi là những cá nhân có giá trị của công ty mình vào tay đối thủ cạnh tranh mà có thể họ phải chấp nhận rủi ro bí mật kinh doanh của mình bị tiết lộ - điều gây ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của doanh nghiệp mà không một người làm chủ nào mong muốn.

Thực tế cho thấy bảo hộ bí mật kinh doanh là cần thiết để đảm bảo sự công bằng, khuyến khích sáng tạo và tạo ra một môi trường kinh doanh lành mạnh, hạn chế việc “chảy máu chất xám” ở trong chính các doanh nghiệp trong nước. Tuy nhiên, những quy định pháp lý về bảo vệ bí mật kinh doanh trong hợp đồng lao động ở Việt Nam vẫn còn những hạn chế nhất định. Nhóm tác giả đã chỉ rõ cũng như phân tích làm sáng tỏ những bất cập và đưa ra một số đề xuất, giải pháp nhằm khắc phục tình trạng trên như sau: cần giải thích cụ thể hơn về bí mật kinh doanh cũng như những “biện pháp bảo mật cần thiết” mà chủ thể được phép áp dụng, thêm nữa là cần có một “thước đo” rõ ràng hơn trong các nguyên tắc xác định tính bí mật của thông tin. Ngoài ra, cần bổ sung những quy định về chế tài xử lý đối với những hành vi xâm phạm bí mật kinh doanh cả về hành chính lẫn hình sự nhằm ngăn ngừa và nghiêm khắc xử lý hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, kết hợp giữa luật về bảo vệ bí mật kinh doanh với một số lĩnh vực luật khác cũng như cho phép, phổ biến về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và học hỏi kinh nghiệm của các nước trên thế giới cũng là những biện pháp cần được xem xét một cách kỹ lưỡng, hợp lý.

Để giải quyết triệt để vấn đề này, không những phải cần thời gian mà thậm chí đòi hỏi Việt Nam phải nỗ lực hết sức về mọi mặt. Không phải chỉ là những lý thuyết suông, không phải ngày một ngày hai, mà là cả một quá trình lâu dài, kiên trì hành động, nghiêm túc với công cuộc cải cách, đổi mới để phát triển cũng như thúc đẩy nền kinh tế lành mạnh. Có như vậy, Việt Nam ta sẽ vươn lên, khẳng định và nâng cao vị thế của mình trong mắt các bạn bè quốc tế cũng như tiến đến gần hơn mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Tài liệu tham khảo

Legifrance, (2002), The Uniform Trade secrets Act with 1985 amendments .

Luật sư Tô Thị Phương Dung. (2023), “Chủ sở hữu bí mật kinh doanh không có quyền cấm người khác thực hiện các hành vi nào?”, *Luật Minh Khuê*, Available at: <https://luatminhkhue.vn/chu-so-huu-bi-mat-kinh-doanh-khong-co-quyen-cam-nguoi-khac-thuc-hien-cac-hanh-vi-nao-.aspx> (Accessed 18 October 2023).

Mai Chi (2018), “Cần trọng với “thỏa thuận bảo mật”, *Người Lao động*, Available at: <https://nld.com.vn/cong-doan/can-trong-voi-thoathuan-bao-mat-20180618192839114.htm> (Accessed 16 October 2023).

Nguyễn, L. T. M. (2019), “Pháp luật Việt Nam về bảo hộ bí mật kinh doanh: Thực trạng và một số kiến nghị, *Tạp chí công thương*, No.18, pp.21

Nguyễn, T. M. (2012), “Bổ sung luật sở hữu trí tuệ Việt Nam về bí mật kinh doanh trong mối tương quan với quy định của điều ước quốc tế và pháp luật các nước”, *Tạp chí luật học*, No. 7/2012, pp. 41- 42.

Nguyễn, T. Q. A. (2004), “Một số vấn đề về bảo hộ bí mật kinh doanh và hoàn thiện pháp luật bảo hộ bí mật kinh doanh ở Việt Nam”, *Tạp chí khoa học ĐHQGHN, kinh tế - luật*, T.XX, No.3, pp.82.

Phạm, T. N. A. (2023), “Mẫu thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh”, *Luật Dương Gia*, Available at: <https://luatduonggia.vn/mau-thoa-thuan-bao-mat-thong-tin-va-khong-canhh-tranh-nda/#:~:text=Th%E1%BB%8Fa%20thu%E1%BA%ADn%20b%E1%BA%A3o%20m%E1%BA%ADt%20th%C3%B4ng%20tin%20> (Accessed 18 October 2023).

Phan, T. T. B & Vũ, T. P. D. (2021), “Chảy máu chất xám ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp”, *Những vấn đề kinh tế và chính trị thế giới*, No. 5 Vol. 301, pp. 2-3.

Thục, M. (2012), “Sự thật về chiến dịch “bảo vệ những bí mật thương mại của Mỹ”, *antg.cand.com.vn*, Available at: <https://antg.cand.com.vn/Ho-so-mat/Su-that-ve-chien-dich-bao-ve-nhung-bi-mat-thuong-mai-cua-My-i304768/> (Accessed 16 October 2023).