

BÀN VỀ MỘT SỐ THỎA THUẬN ĐẶC BIỆT TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

✍ NGUYỄN VĂN TỔ HỮU*

Ngày nhận: 25/8/2021

Ngày phản biện: 15/10/2021

Ngày duyệt đăng: 02/11/2021

Tóm tắt: Các thỏa thuận mang tính đơn phương hay thỏa thuận đặc biệt là một trong những nội dung quan trọng trong quan hệ lao động (QHLD), những thỏa thuận này được người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) hết sức quan tâm bên cạnh những thỏa thuận đơn thuần được ghi nhận trong hợp đồng lao động (HĐLĐ). Bài viết đề cập đến những vấn đề cơ bản về thỏa thuận đặc biệt trong QHLD, làm rõ khái niệm, quy định hiện hành cũng như ý nghĩa của việc giao kết các thỏa thuận đặc biệt này để làm cơ sở nghiên cứu quy định về pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: đặc biệt; lao động; quan hệ lao động; thỏa thuận.

DISCUSSING ON SOME SPECIAL AGREEMENTS IN THE LABOR RELATIONS

Abstract: Some unilateral agreements or special agreements in the employment are obviously one of the necessary contents in the labor relationship, this particular agreements such that each part is especially interested in conducting besides some normal agreements in labor contract. This paper briefly studied about the special agreements and clearly identified the definition, the current legal as well as the meanings of this agreements to research the regulations in the recently Vietnamese labor law.

Keywords: special; employment; labor relationship; agreement.

1. Đặt vấn đề

Thỏa thuận là một thuật ngữ thường được các bên xác lập trong quan hệ dân sự nói chung cũng như QHLD nói riêng, đó chính là sự gặp gỡ, bày tỏ ý chí và cuối cùng là đi đến thống nhất ý chí giữa các bên nhằm đạt được mục đích nhất định nào đó. Tùy vào từng nhu cầu, đối tượng khác nhau mà thỏa thuận có những đặc điểm pháp lý riêng biệt và cũng chính những thỏa thuận này là nội dung mà các bên tham gia xác lập giao dịch dưới dạng hợp đồng trên thực tế hiện nay.

Trong lao động, một khi các bên giao kết HĐLĐ phải đảm bảo nguyên tắc giao kết tại Điều 15 Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2019 như sự tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực... cũng như đảm bảo những điều khoản chủ yếu có trong nội dung HĐLĐ tại Điều 21 BLLĐ năm 2019 sau đây: công việc phải làm, tiền công (tiền lương), nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với NLĐ. Đây chính là một số điều kiện thể hiện sự ràng buộc về mặt pháp lý giữa các bên một khi giao kết HĐLĐ nói chung. Ngoài ra, HĐLĐ cũng là một công cụ để bảo vệ quyền, lợi ích

hợp pháp các bên khi có tranh chấp xảy ra. Do đó, để HĐLĐ được thực hiện một cách triệt để và hài hòa quyền, lợi ích đó thì các bên sẽ tiến hành những thỏa thuận được xem là mang tính đơn phương hay còn gọi là thỏa thuận đặc biệt trong QHLD như: thỏa thuận đào tạo, thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh, bên cạnh một số thỏa thuận thông thường, cơ bản mang tính nguyên tắc trong HĐLĐ.

Mặt khác, thỏa thuận trong lao động là vấn đề nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu, kể cả những luận văn tốt nghiệp cử nhân, thạc sĩ Luật đều đã nghiên cứu ở những khía cạnh khác nhau của vấn đề thỏa thuận. Tuy nhiên, riêng đối với những thỏa thuận đặc biệt trong QHLD ít được nghiên cứu hơn, đây là những vấn đề mới, hiện tại những quy định pháp luật lao động của Việt Nam cũng chưa làm rõ. Theo người viết, hiện tại chưa tìm thấy đề tài nào nghiên cứu đầy đủ, hoàn thiện tất cả những vấn đề của các thỏa thuận đặc biệt trong QHLD. Với việc sử dụng phương pháp truyền thống, người viết tiến hành phân tích, đánh giá trên cơ sở so sánh, nghiên cứu các tài liệu, sách, báo, tạp chí chuyên

* Đại học Kiên Giang

ngành để làm sáng tỏ vấn đề. Do đó, việc làm rõ một số thỏa thuận này có ý nghĩa rất quan trọng và cần thiết đối với các bên trong QHLD cũng như góp phần giải thích rõ quy định để hoàn thiện pháp luật lao động hiện nay.

2. Khái niệm về các thỏa thuận đặc biệt trong quan hệ lao động

2.1. Thỏa thuận đào tạo

Thông qua việc đào tạo, NSDLĐ sẽ sẵn sàng hỗ trợ các khoản chi phí để NLĐ nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ để làm việc hiệu quả, chất lượng hơn. Mặt khác, đây là một khoản chi phí của NSDLĐ, chính vì vậy, NSDLĐ phải làm sao để sử dụng một cách tốt nhất, tránh lãng phí, mà việc tạo ra động lực, cơ hội bằng chính biện pháp cho NLĐ đi đào tạo, nâng cao trình độ là một trong những phương thức hay và hiệu quả, đảm bảo năng lực cạnh tranh của NSDLĐ.

Tuy vậy, do đây là chính sách, chế độ ưu đãi của NSDLĐ dành cho NLĐ và thực tế không ít một số trường hợp NLĐ sau khi được đào tạo bài bản, có kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cao đã từ bỏ công việc cũ, tìm một hướng đi mới, cơ hội khác tốt hơn mà NLĐ lại quên đi rằng chính NSDLĐ trước đây đã tạo điều kiện, cơ hội cho NLĐ. Do đó, vấn đề thỏa thuận đào tạo được NSDLĐ đặt ra nhằm cân bằng lợi ích giữa hai bên và tránh những tranh chấp không đáng có về sau. Sở dĩ, NSDLĐ luôn mong muốn NLĐ sau khi được đào tạo về phục vụ lại cho chính mình cũng như trước khi cho NLĐ đi đào tạo NSDLĐ luôn mong muốn ký kết thỏa thuận này, đây là điều kiện bắt buộc, công cụ để bảo vệ NSDLĐ. Và hiện tại, Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận vấn đề đào tạo nằm trong một trong những điều khoản của HĐLĐ, cụ thể tại điểm k, khoản 1 Điều 21 như sau: “Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề” và tại Chương IV Bộ luật Lao động về giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề.

Dựa vào phân tích trên, có thể hiểu: “Thỏa thuận đào tạo là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ sẽ cung cấp kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại cho NLĐ và NLĐ sẽ phải cam kết làm việc cho NSDLĐ sau khi được đào tạo”. Nội dung thỏa thuận đào tạo thông thường đảm bảo các vấn đề như: nghề đào tạo; địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo; chi phí đào tạo; thời hạn NLĐ cam kết phải làm việc cho NSDLĐ sau khi được đào tạo; trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ.

2.2. Thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh

Theo BLLĐ năm 2019 tại Khoản 2 Điều 21 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”...

Ta thấy, quy định này trong Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn không khác gì so với Bộ luật Lao động năm 2012. Đây là điều khoản được xây dựng với mục đích ngăn ngừa, hạn chế sự cạnh tranh không lành mạnh giữa NLĐ đã thôi không làm việc và NSDLĐ, bảo vệ NSDLĐ, và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Đây là một trong số những điều khoản hiếm hoi dành sự quan tâm và bảo vệ NSDLĐ trong khuôn khổ nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Tuy nhiên, vì là điều khoản được cho phép đưa vào trong HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động nên cần thiết phải xem xét dưới các góc nhìn khác nhau để xây dựng cách giải thích phù hợp cho quy định của pháp luật, tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng quy định vào thực tiễn cũng như bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên có liên quan¹. Do chỉ quy định duy nhất một điều khoản liên quan đến thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh và cũng chỉ quy định một cách chung nhất là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và cho phép các bên thỏa thuận về thời hạn bảo vệ, quyền lợi, và việc bồi thường khi NLĐ vi phạm chứ không có đưa ra khái niệm cụ thể về thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh.

Do đó, có thể hiểu khái niệm thỏa thuận bảo mật thông tin (Non disclosure agreement - NDA) như sau: “Thỏa thuận bảo mật thông tin là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về nội dung, phạm vi, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ cho NSDLĐ”². Hay “Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh (Non compete clause -NCC) giữa NLĐ và NSDLĐ, trong đó NLĐ đồng ý không tham gia vào quá trình cạnh tranh với NSDLĐ sau khi kết thúc hợp đồng”.

Từ đó, cần làm rõ như thế nào là bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ. Đối với bí mật kinh

¹ Đoàn Thị Phương Diệp (2014), Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, Hội thảo khoa học Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII): Một số vấn đề pháp lý liên quan đến hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, tr.67.

² Nguyễn Văn Tô Hữu (2020), Thỏa thuận bảo mật thông tin theo quy định Bộ luật Lao động năm 2012, Tạp chí Khoa học - Đại học Đà Lạt số 01/2020, tr.132.

doanh, theo Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 quy định tại khoản 23 Điều 4 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”*. Để xác định những bí mật kinh doanh nào cần được thỏa thuận bảo mật thông tin thì pháp luật lao động không có đưa ra phạm vi giới hạn nào. Tuy nhiên có thể dựa vào quy định tại Điều 84 Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 thì các bí mật kinh doanh chỉ được bảo hộ khi đảm bảo điều kiện: *“Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được; Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó; 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”*. Ngược lại, đối với bí mật công nghệ, mặc dù khái niệm bí mật công nghệ không được ghi nhận trong quy định của pháp luật nhưng cũng có thể hiểu rằng: Bí mật công nghệ là những công thức để tạo ra sản phẩm đặc trưng của doanh nghiệp đó.

3. Quy định pháp luật về một số thỏa thuận đặc biệt trong quan hệ lao động

Như chúng ta đã biết, các nguyên tắc luôn được ghi nhận trong mỗi ngành luật mang tính định hướng cho việc tiếp cận, giải thích và áp dụng các quy định. Đây được xem là những tư tưởng chỉ đạo trong quá trình xây dựng các quy phạm pháp luật lao động. Ta thấy, lực lượng lao động chiếm đa số trong QHLD nói riêng và cơ cấu dân số nói chung. Đây là lực lượng chịu nhiều sự tác động của môi trường lao động, thị trường lao động. Những sự thay đổi về chế độ, chính sách đối với lao động sẽ tác động đến đời sống xã hội của NLĐ. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ cũng chính là bảo vệ NLĐ³. Song song đó, để đảm bảo sự bình đẳng giữa các bên trong QHLD thì việc bảo đảm quyền lợi ích của NSDLĐ cũng rất cần thiết như bảo vệ NLĐ nhằm cụ thể hóa quy định chính sách nhà nước về lao động tại Điều 4 BLLĐ năm 2019. Mặt khác, để tạo điều kiện cho QHLD được hài hòa và ổn định góp phần phát huy giá trị của nguồn tài sản quý báu - NLĐ cũng như của NSDLĐ, nhằm đạt hiệu quả, năng suất kinh doanh và thực hiện tốt việc cạnh tranh trên thị trường. Và tất yếu trong lao động để các bên đạt được điều đó là sự thỏa thuận của NLĐ và NSDLĐ, biểu hiện thông qua HĐLĐ.

Tuy nhiên, với đặc điểm có sự lệ thuộc về mặt pháp lý của NLĐ vào NSDLĐ⁴ và mối quan hệ làm

công ăn lương nên NLĐ luôn có vị trí thấp hơn NSDLĐ nên NSDLĐ có quyền quản lý điều hành và buộc NLĐ phải làm việc theo yêu cầu của mình, nên đôi khi việc đảm bảo hài hòa giữa các bên được áp dụng không triệt để, có phần nào đó có lợi cho NSDLĐ. Hơn nữa, với những thỏa thuận mang tính đơn phương này thì phần lớn là vì bảo vệ lợi ích của NSDLĐ, là một công cụ để bảo vệ họ mặc dù có sự thỏa thuận tự nguyện giữa các bên.

3.1. Thỏa thuận đào tạo

Bên cạnh căn cứ pháp lý quan trọng trong QHLD thể hiện rõ quyền, nghĩa vụ của các bên và cơ sở giải quyết tranh chấp xảy ra đó chính là HĐLĐ thì thỏa thuận đào tạo được thiết lập giữa NLĐ và NSDLĐ có một số đặc điểm như sau:

Thứ nhất, thỏa thuận đào tạo được thể hiện dưới dạng một hợp đồng độc lập với tên gọi cụ thể là hợp đồng đào tạo và được quy định cụ thể tại Điều 62 BLLĐ năm 2019 và hợp đồng này được thể hiện bằng văn bản, lập thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Điều này có thể dễ hiểu rằng vì tính chất, mức độ của việc đào tạo đã tìm hiểu ở trên thì việc quy định hình thức thỏa thuận đào tạo bằng văn bản là hoàn toàn phù hợp cũng như nội dung trong hợp đồng này tương đối phức tạp, thời gian hợp đồng kéo dài, dễ phát sinh tranh chấp. Hoặc các bên có thể thỏa thuận đào tạo là điều khoản trong HĐLĐ và giao kết bổ sung phụ lục hợp đồng nếu các bên có thỏa thuận đào tạo này.

Thứ hai, hợp đồng đào tạo được ký kết trong trường hợp NLĐ được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước và nước ngoài từ kinh phí của NSDLĐ, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho NSDLĐ.

Thứ ba, hợp đồng đào tạo phải có nội dung theo khoản 2 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau: *“Nghề đào tạo; Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo; Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; Trách nhiệm của người sử dụng lao động; Trách nhiệm của người lao động”*. Theo đó, các bên cần phải lưu ý về vấn đề chi phí đào tạo, trách nhiệm bồi hoàn chi phí đào tạo. Vì chi phí đào tạo là khoản chi phí NSDLĐ bỏ ra để đào tạo NLĐ nên có quyền yêu cầu NLĐ phải làm việc cho NSDLĐ trong một thời hạn nhất định sau

³ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, tr.20.

⁴ Phan Thị Thanh Huyền (2014), *Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, tr.21.

khi được đào tạo xong. Việc không làm hoặc không làm đủ thời gian sẽ dẫn đến việc NLĐ phải bồi hoàn chi phí đào tạo⁵ này theo như cam kết.

Tại khoản 1 Điều 60 BLLĐ năm 2019 quy định trách nhiệm của NSDLĐ về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề như sau: *“Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình”*. Đồng thời ở khoản 2 cũng quy định trách nhiệm *“Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”*. Đây là trách nhiệm của NSDLĐ trong quá trình sử dụng lao động, vừa đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của NSDLĐ vừa bảo đảm việc làm cho NLĐ.

3.2. Thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh

Một là, về phạm vi của thỏa thuận, một khi NLĐ làm việc có liên quan đến bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ thì giữa NSDLĐ và NLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật đó, quyền lợi và vấn đề bồi thường trong trường hợp NLĐ vi phạm. Theo đó, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành xác định rõ đây là quyền giữa các bên nếu các bên cảm thấy cần thiết phải ký kết thỏa thuận này và từ đó cũng quy định rõ hình thức thỏa thuận chính là văn bản. Mặt khác, việc các bên có thể thỏa thuận thành một văn bản riêng hoặc có thể là một điều khoản nằm trong chính HĐLĐ thì hoàn toàn phụ thuộc vào nhu cầu của các bên nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, phù hợp thực tế, và bảo đảm quyền lợi của các bên.

Hai là, nội dung của thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh phải đặt ra trong hai trường hợp là trong thời gian NLĐ làm việc cho NSDLĐ và cả sau khi NLĐ không còn việc cho NSDLĐ nữa. đương nhiên trong thời gian làm việc, NLĐ phải có nghĩa vụ bảo mật thông tin cho NSDLĐ theo quy định của pháp luật, kể cả thời gian thử việc. Ngược lại, một khi chấm dứt QHLD, hiện tại pháp luật lao động Việt Nam hiện hành không quy định rằng sau khi chấm dứt QHLD thì việc bảo mật thông tin như thế nào nhưng theo khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định việc thỏa thuận về “thời hạn bảo mật”. Chính vì vậy, để đảm bảo quyền lợi của mình thì NSDLĐ thông thường sẽ thỏa thuận thời hạn bảo mật bao hàm cả trường hợp NLĐ chấm dứt HĐLĐ. Đây chính là bản chất đặc biệt của thỏa

thuận bảo mật thông tin, một khi HĐLĐ chấm dứt thì mặc nhiên không còn bất cứ ràng buộc về mặt pháp lý giữa NLĐ và NSDLĐ. Song song đó, NLĐ sau khi đã chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ, có thể NLĐ sẽ làm việc cho NSDLĐ mới thì khi đó những thông tin mật của NSDLĐ cũ có thể mai một đi là điều không thể tránh khỏi và đặc biệt là đối với đối thủ cạnh tranh trên thị trường.

Ba là, việc quy định trách nhiệm bồi thường khi vi phạm thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh. Pháp luật không quy định cụ thể về vấn đề này như những lĩnh vực dân sự, thương mại khác mà chỉ quy định một cách chung nhất. Tuy nhiên, việc quy định này là hoàn toàn hợp lý vì để đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ thì NLĐ phải có trách nhiệm của mình một khi NLĐ làm những công việc liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh và bí mật công nghệ của NSDLĐ.

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 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: i) Có hành vi vi phạm nghĩa vụ; ii) Có thiệt hại; và iii) 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 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”*. Chính vì lẽ đó, Luật Thương mại 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 ra⁶. Đối với pháp luật lao động, vấn đề bồi thường thiệt hại được quy định tại khoản 1 Điều 129 Bộ luật

⁵ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), Sdd, tr.81.

⁶ Nguyễn Văn Tổ Hữu (2020), Tlđd, tr.137.

Lao động năm 2019, “Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động”. Theo pháp luật lao động thì bồi thường thiệt hại có thể hiểu là việc một bên đền bù cho bên kia một giá trị nhất định do có hành vi vi phạm. Thông thường khi có hành vi vi phạm và thiệt hại xảy ra thì vấn đề bồi thường sẽ được đặt ra và bồi thường luôn gắn với thiệt hại.

Việc ghi nhận điều khoản bảo mật này, mặc dù hiện tại chưa có quy định hướng dẫn cụ thể nhưng cũng cho thấy, pháp luật buộc NSDLĐ khi xây dựng điều khoản bảo mật này để bảo vệ quyền lợi của mình phải theo hướng dung hòa với quyền lợi của NLĐ. Có nghĩa là, để đổi lại với những hạn chế nhất định về việc phải giữ bí mật, NLĐ phải được hưởng những quyền lợi nhất định và cả trách nhiệm bồi thường khi không thực hiện đúng cam kết này. Quy định tại khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019 cần được hướng dẫn cụ thể hơn theo hướng vẫn duy trì điều khoản này nhưng nên thiết lập những giới hạn nhất định cho việc bảo vệ NLĐ. Cụ thể nên ấn định thời hạn tối đa để thực hiện nghĩa vụ bảo mật cũng như những trường hợp NLĐ không cần thực hiện cam kết bảo mật (ví dụ như trường hợp NLĐ bị NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và NLĐ chọn giải pháp không quay trở lại làm việc)⁷.

Ta thấy, bằng một hợp đồng hay văn bản thỏa thuận sẽ ràng buộc quyền và nghĩa vụ của các bên. Quyền của bên này cũng đồng thời là nghĩa vụ của bên kia và ngược lại. NLĐ có nghĩa vụ phải giữ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ cho NSDLĐ - doanh nghiệp nơi mình công tác, không được tiết lộ ra bên ngoài, thậm chí NSDLĐ có quyền sa thải người lao động nếu NLĐ tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc các hành vi khác gây thiệt hại cho NSDLĐ.

4. Tầm quan trọng của việc giao kết các thỏa thuận đặc biệt trong quan hệ lao động

Thông qua việc tìm hiểu và nghiên cứu một số thỏa thuận mang tính đơn phương trong QHLD, đặc biệt có lợi hơn dành cho NSDLĐ bao gồm thỏa thuận đào tạo, thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh. Mỗi quy định, khuôn khổ của các loại thỏa thuận này có một ý nghĩa nhất định, là một công cụ pháp lý riêng biệt đối với QHLD. Tuy nhiên, ở thời điểm hiện tại cho thấy pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chưa quy định cụ thể, hướng dẫn chi tiết về nội dung này trong khi QHLD trên thị trường lao động hiện nay luôn đa dạng và diễn ra phức tạp. Do đó, bên cạnh những nguyên tắc thỏa thuận thông

thường, pháp luật lao động Việt Nam cần quy định cụ thể hơn, tạo hành lang pháp lý về những thỏa thuận đặc biệt này để các bên hài hòa hơn, áp dụng dễ dàng hơn trên thực tế. Qua đó, có thể thấy được ý nghĩa và tầm quan trọng của việc thỏa thuận này giữa các bên trong QHLD như sau:

Thứ nhất, đối với NSDLĐ: với điểm chung là bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ, những thỏa thuận này vô cùng có ý nghĩa, nhất là trong giai đoạn hiện nay khi nền kinh tế chuyển sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, việc kinh doanh ngày càng mở rộng, sức lao động được xem là hàng hóa, sự dịch chuyển lao động được xem là tất yếu, doanh nghiệp phải có những chính sách ưu đãi để thu hút được nguồn nhân lực có tay nghề cao. Song song đó, sau khi chấm dứt QHLD với NSDLĐ, NLĐ có thể sẽ tìm công việc mới, điều đó đồng nghĩa với việc NLĐ có thể mang đi những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ cho NSDLĐ mới, trước những đối thủ cạnh tranh, điều này hoàn toàn gây bất lợi cho NSDLĐ cũ. Do vậy, đây là một công cụ, một biện pháp để NSDLĐ có thể tự bảo vệ mình cũng như đây là trách nhiệm của chính NSDLĐ một khi có thực hiện những thỏa thuận này.

Thứ hai, đối với NLĐ: với những cam kết, thỏa thuận về đào tạo hay bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh được xem như là một sự ràng buộc về mặt pháp lý của NLĐ đối với NSDLĐ, thể hiện được trách nhiệm, nâng cao ý thức của mình đối với NSDLĐ. Vì đây chính là những cơ hội, những chế độ, chính sách mà NSDLĐ đặt ra để NLĐ có thể tiếp cận những điều kiện, kỹ năng nghề cao hơn, mang tính chuyên môn hóa sau khi được đào tạo cũng như việc bảo mật thông tin trong và sau khi chấm dứt QHLD. Đây không phải là vấn đề mâu thuẫn quyền lợi giữa các bên trong QHLD mà nó có mối quan hệ biện chứng với nhau, bởi lẽ một khi NSDLĐ sản xuất, kinh doanh thu được lợi nhuận cao thì họ sẽ trả lương cho NLĐ một cách thỏa đáng và có những chế độ, chính sách ưu đãi dành cho NLĐ, ngược lại nếu NSDLĐ phá sản thì tất yếu NLĐ cũng sẽ “phá sản” theo NSDLĐ.

Thứ ba, đối với Nhà nước: Nhà nước đã ghi nhận và tạo điều kiện cho các bên thực hiện các điều khoản, thỏa thuận này một cách thích hợp trước quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa như hiện nay mà đặc biệt là thị trường lao động luôn diễn biến đa dạng, phức tạp, tính cạnh tranh cao cũng như đây là cơ hội để các bên thực hiện tốt vai trò của mình. Mặt khác, mỗi QHLD luôn phải đảm bảo hài hòa quyền, lợi ích

⁷ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), Sdd, tr.108.

giữa các bên tham gia nhưng suy cho cùng chúng ta có thể thấy quy định này với mục đích chính vẫn là bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ, nghiêng về phía NSDLĐ nhiều hơn. Do đó, để phát huy tốt vai trò của nhà nước phải có những quy định rõ ràng, hướng dẫn chi tiết hơn về vấn đề này cũng như phải có trách nhiệm kiểm tra, thanh tra, tăng cường quản lý để đảm bảo NSDLĐ không được lạm dụng và thực thi tốt trách nhiệm của mình trên thực tế.

Trên đây là một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến những thỏa thuận đặc biệt trong QHLD bao gồm thỏa thuận đào tạo, thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh, những nội dung khác có liên quan mà chúng ta có thể nghiên cứu ở những bài viết khác, trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ dừng lại ở những nội dung nêu trên nhằm hướng đến mục tiêu nghiên cứu để xây dựng, hoàn thiện cơ chế luật pháp cũng như để giải thích, làm rõ các thỏa thuận này ở Việt Nam hiện nay. □

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ...

(Tiếp theo trang 51)

tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất⁸... Nhà nước cũng ban hành các văn bản quy định về các vấn đề như học nghề, hỗ trợ tìm kiếm môi giới việc làm, chế độ bảo hiểm cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp. Bảo đảm thu nhập cho gia đình người lao động nghỉ hưu thông qua chế độ bảo hiểm tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp.

3. Kết luận

Cùng với quá trình hội nhập quốc tế và tăng cường hợp tác quốc tế về quyền con người và trở lại là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization-ILO) từ năm 1992, Việt Nam đã rất nỗ lực chuyển hóa các điều ước quốc tế, các quy định của ILO về quyền con người vào trong hệ thống pháp luật lao động quốc gia (nội luật hóa các quy định của pháp luật quốc tế).

Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động là khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Vì vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và NLĐ, bảo đảm mối quan hệ về lợi ích trong quan hệ lao động phát triển hài hòa và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Thực hiện nhiệm vụ này, hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam luôn hướng tới việc bảo đảm quyền của NLĐ ở mức tối

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Dân sự năm 2015.
2. Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Bộ luật Lao động năm 2019.
4. Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005.
5. Luật Thương mại năm 2005.
6. Đoàn Thị Phương Diệp (2014), *Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành*, Hội thảo khoa học Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII): Một số vấn đề pháp lý liên quan đến hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.
7. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Phan Thị Thanh Huyền (2014), *Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
9. Nguyễn Văn Tổ Hữu (2020), *Thỏa thuận bảo mật thông tin theo quy định Bộ luật Lao động năm 2012*, Tạp chí Khoa học - Đại học Đà Lạt số 01/2020.

đa, ít bị phụ thuộc vào quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Với những nội dung trên, pháp luật lao động Việt Nam hoàn toàn tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền trong lĩnh vực bảo vệ quyền của NLĐ. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội, Hiến pháp năm 2013 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx>
2. Quốc hội, Bộ luật Lao động năm 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>
3. Quốc hội, Luật bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx>
4. Quốc hội, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2016 (Luật số 84/2015/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-2015-281961.aspx>
5. Quốc hội, Bộ luật Dân sự (Luật số 91/2015/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015-296215.aspx>
6. "Toàn bộ quyền lợi của người lao động theo Luật lao động mới" <https://laodong.vn/cong-doan/toan-bo-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-theo-luat-lao-dong-moi-828119.lido>
7. Lê Thị Hoài Thu, Bảo đảm quyền con người trong pháp luật Việt Nam, Nxb. ĐHQGHN, 2013.
8. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

⁸ Bảo hiểm xã hội bao gồm bảo hiểm tự nguyện và bảo hiểm bắt buộc, áp dụng cho từng đối tượng và loại doanh nghiệp để đảm bảo người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội phù hợp.