

浅析美国竞业限制性约定

近年来，越来越多的中国企业将战略目光投向海外，寻求新的利润增长点。相应地，拥有更为成熟的市场、技术和管理经验的美国，成为了中国企业海外并购更为青睐的目的地。

随着并购美国企业数量和规模的高涨，并购后如何成功整合目标公司资源，尤其是如何有效保护目标公司现有的核心商业及人力资源，日渐成为众多中国企业关注的重心之一。实践操作中，我们在协助客户搭建美国并购项目的整体战略性架构时，会建议客户考虑核心雇员或卖方股东在交易完成后同业竞争的可能性，并提供相关法律服务来规避或降低该类风险，而常见方式是与相关人员签署竞业限制性约定(Restrictive Covenants)。

竞业限制性约定旨在保护目标公司的商业秘密信息，并维护目标公司的经营利益。依据竞业限制性约定的不同约束目的，大致可将其分为以下四类：

(1) 保密义务约定 (Non-disclosure)，用于限制商业秘密信息的披露或使用；

(2) 竞业禁止约定 (Non-competition)，用于限制对方从事具有竞争性的商业活动；

(3) 禁止招揽约定 (Non-solicitation)，用于限制招揽前雇主的客户；以及

(4) 不雇佣约定 (Non-hire)，用于限制招揽前

雇主的雇员。

在上述四类主要的竞业限制性约定中，竞业禁止约定和禁止招揽约定在实践中更为常见。因此在本文中，竞业限制性约定主要是指竞业禁止约定和禁止招揽约定。

总的来说，此类限制性协议对雇员的劳动权进行了相应约束，一定程度上影响了人力资源市场的自由流动。因此基于美国各州当地经济和公司法律环境，各州之间对于雇员限制性协议的可行性判定存在较为明显的差异：有的州采取比较宽松的态度，支持竞业禁止协议和禁止招揽协议的可行性；有的州则反对、甚至禁止此类协议的存在。值得注意的是，美国各州就关于收购项目中标的公司卖方股东的竞业限制性约定基本均采取较为宽松的态度。

鉴于近年来中国企业投资并购的目标公司多数集中在特拉华州、纽约州和加利福尼亚州，本文现就这三个州对待竞业禁止及禁止招揽约定的普遍态度及相关法律规定进行简要介绍和评析，以期对“走出去”的中国企业有所启示和裨益。但是由于美国各州法律的差异，我们建议客户聘用专业律师团队起草和谈判竞业限制性约定，已避免法律陷阱。

一、特拉华州

特拉华州位于美国东岸，是美国许多规模最大、最成功以及最知名公司的总部注册成立地，其中包

括超过 50% 的美国上市公司的总部，以及约 64% 的美国财富 500 强公司。在美国，工商界及法律界专业人士普遍认为特拉华州拥有最优惠、最具前瞻性的企业实体法律，并且特拉华州对工商企业一向较为友善，其法院认可竞业禁止和禁止招揽协议的可行性即为一个正面的体现。

根据特拉华州法律，雇主可以使用竞业禁止约定来保护其商业秘密和专有信息，防止不正当竞争。一般而言，特拉华州法院在判定某具体的竞业禁止约定是否合法有效时，会综合考虑以下几个因素：

(1) 约定内容是否符合合同法和其它可适用法律的规定；(2) 约定限制是否基于合理的地域范围和时间期限；(3) 雇主是否享有合法并应予保护的商业利益；以及(4) 约定条款是否平衡了协议双方的权利义务。在通过前述几个因素对竞业禁止约定进行效力判断时，特拉华州法院通常采取因个案而制宜的原则和方式，依据每个案件的具体情况和事实细节进行综合考量和判断，以作出最终裁决，而非机械地适用固定法律标准于所有案件。这种具体情况具体分析 的审理标准，一方面体现了特拉华州法院在适用法律判断竞业限制性约定的效力时具有一定的灵活和机动性，另一方面也不可避免地增加了裁判结果的不确定性。

禁止招揽约定的有效性判断标准与上述竞业禁止约定类似。特拉华州衡平法院曾于 1991 年在 *Research & Trading Corp., v. Pfuhl* 一案中明确指出，已离职雇员从原雇主的客户处以及供应商处招揽业务属于违反双方已签署的禁止招揽协议的行为，从而做出了支持该禁止招揽协议合法有效并有利于雇主的判决。

二、纽约州

不同于对公司较为友好和保护的特拉华州，纽约州对于限制性协议的效力认可则通常采取相对保守的态度。但是对于保护雇主合法权益范围内并且

相关限制具有合理的时间和地域范围的竞业限制性约定，纽约州法院趋向于在个案分析的基础上网开一面，对其可行性予以认可。

根据纽约州法律，雇主的合法权益包括如下几项：(1) 商业秘密；(2) 机密客户关系；以及(3) 机密客户信息。根据判例法，纽约州法院曾于 1999 年在 *BDO Seidman v. Jeffrey Hirshberg* 一案中判决认可该竞业禁止约定的可行性，并通过该案判决确立了纽约州法院对于竞业禁止约定是否具有“合理性”的判断标准：(1) 该约定的时间期限和地域范围限制是否在保护雇主合法利益的需求范围内；(2) 约定限制是否给雇员从业造成过度困难；(3) 约定限制是否损害公共利益；(4) 约定限制是否为保护雇主合法利益所必须的限制；以及(5) 约定是否提供了合理的对价。

但是，在引用上述标准判断竞业禁止协议和禁止招揽协议是否可行时，纽约州法院近年来逐渐体现出了缩小竞业限制性约束范围的趋向。例如，在 2014 年的 *Veramark Technologies, Inc. v. Bouk* 一案中，纽约州法院在判决中表示，禁止招揽约定的约束对象应限定为需要长期与雇主的客户密切合作的雇员，且其提供的劳务服务应为该交易过程中重要的组成部分，那么该禁止招揽约定对于该雇员才具有合法约束力。相反，对于客户关系中的非重要雇员，法院则趋向于拒绝强制执行相关禁止招揽约定。

三、加利福尼亚州（加州）

相比特拉华州的友好态度以及纽约州的谨慎认可态度，加州以其重视员工的自由流动性政策为由，对于聘用关系结束后的竞业禁止约定采取基本反对的立场。根据加州《商业与职业法典》(*Business & Professions Code*) 规定，任何限制契约相对人或第三人从事合法职业、交易和商业活动的契约均属无效。

除普遍不认可竞业禁止约定的效力外，根据加州法律，如果雇主因雇员不签署竞业禁止约定而解雇该雇员时，雇主将承担相应的法律责任。需要特别注意的是，在签署相关约定时，雇主不能通过选择另一个认可竞业禁止约定效力的州的法律来回避加州对于竞业禁止约定的法律规定。

但是，加州法院对于竞业禁止约定并非全盘否认，其通常判定雇佣关系结束后的竞业禁止约束是无效的，但在雇佣关系存续期间，雇主仍可以合法的限制其雇员兼职，尤其是为雇主的竞争对手兼职。

至于禁止招揽约定，根据加州法院对《商业与职业法典》规定的适用，禁止招揽前雇主客户的约定通常被认为无效，除非约定涉及该前雇主必须由法律进行保护的商业秘密；同时，加州法院在以往判例中体现出了偏向于认可对“招揽”进行了“合理而狭窄”定义的禁止招揽约定的倾向性。虽然在加州法院过去的判例法中并未对“招揽”作出过明确的定义，但通过判例还是产生了一些可供参考的指导原则。例如，在 1952 年 *Aetna Bldg. Maint. Co. v. West* 一案中，法院判定仅向前客户通知自己的就业变化并不构成“招揽”；在 1977 年 *Golden State Linen Serv., Inc v. Vidalin* 一案中，法院判定被动接受前雇主时期的客户也不构成“招揽”。

四、卖方股东竞业限制性约定

上述三州的法律浅析是关于核心雇员的竞业限制性约定及相关法律适用。在跨国收购项目中，很多情况下标的公司的核心雇员同时也是该公司出售股份的股东，即我们一般简称的“卖方股东”，而这些卖方股东也通常会在并购交割后继续为标的公司

服务。相对于针对雇员的竞业限制性约定，美国各州对于针对卖方股东的竞业限制性协议则一般都采取宽松的态度，即使是对雇员竞业限制性约定最为严苛的加州，也认可与卖方股东签署的竞业禁止和禁止招揽约定的可行性。因此，在并购项目中，收购一方可以此为切入点，规避或降低收购后的同业竞争风险。

在我们之前代表收购方完成的一个跨国收购项目中，标的公司为位于加州的一家公司，其出售股份的主要股东也是该公司的核心雇员，在并购后将继续受雇于标的公司。在谈判该主要股东与标的公司之后的雇佣合同时，代表该主要股东的律师要求对该主要股东的竞业限制性约定条款应在其雇佣合同中予以体现，以形成雇主对雇员的竞业限制性约定。但我们坚持该卖方股东在出售其股份后受限于竞业禁止约定的相关条款应在该收购项目的交易合同中予以规定，目的是规避雇佣协议中关于竞业限制性约定在加州法律下可能不受认可的风险。

五、建议

综上所述，在中国企业投资或收购美国目标公司时，除前期应充分做好法律尽职调查、了解目标公司背景信息，以便掌握目标公司的人才信息和核心资产情况外，为避免收购后的公司核心技术和商业机密流失甚至与目标公司形成竞争，投资人还应重点关注与目标公司关键人员达成有利、有效的限制性协议。投资人应聘请专业律师团队，从法律角度整体把控投资项目的战略架构和潜在的法律风险，综合考量美国各州相关法律，准备相应的限制性协议，以最大程度降低竞业风险。

楼 岚 顾 问 电话：1 646 367 1744
曹梦妮 律 师 电话：1 212 703 8702

邮箱地址：loul@junhe.com
邮箱地址：caomn@junhe.com



本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息，敬请关注君合官方网站“www.junhe.com”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE_LegalUpdates”。