

تحلیل کارکرد توافق عدم رقابت در روابط تجاری

ابراهیم رهبری^{۱*}، نجمه کاظمی آهوئی^۲

۱. استادیار گروه حقوق دانشگاه اصفهان

۲. کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

(تاریخ دریافت: ۹۰/۱۲/۱۰؛ تاریخ تصویب: ۹۱/۵/۱۶)

چکیده

حفاظت از منافع در تعاملات تجاری، دغدغه اشخاص و بنگاه‌ها بوده و آنها کوشیده‌اند از ابزارهای گوناگونی که در اختیار دارند برای این منظور بهره گیرند. توافق یا شرط عدم رقابت از وسایل کارآمدی تلقی می‌شود که با توجه به کارکرد خاص آن در بازداری سایرین از انجام فعالیت‌های تجاری مشابه به خصوص در غیاب مقررات قانونی صریح، می‌تواند طیف متنوعی از منافع تجاری از جمله اسرار تجاری، شهرت تجاری، فهرست مشتریان، آموزش‌های ارائه شده به مستخدمین، مهارت‌های خاص و منحصر به فرد مستخدمین، و علائم و اسامی تجاری را در مناسبات تجاری مختلف تحت حمایت قرار دهد. این مقاله در صدد آن است که، ضمن اشاره‌ای اجمالی به مفهوم توافق عدم رقابت، با مطالعه موازین قانونی، آراء حقوق‌دانان و آخرین آراء قضایی در نظام‌های حقوقی مختلف، به تحلیل ابعاد کارکردی آن در حمایت از منافع مشروع قانونی در تعاملات تجاری پرداخته و نشان دهد که، به رغم دیدگاه رایج، با لحاظ قابلیت‌های ویژه و مقاصد توافق عدم رقابت، نباید گستره کارکرد آن را به منافع یا روابطی خاص محدود نمود.

واژگان کلیدی

توافق عدم رقابت، کارکرد قراردادی، حمایت از منافع تجاری، روابط تجاری، مناسبات استخدامی.

مقدمه

این مقاله در سه گفتار در صدد تحلیل موضوع کارکرد توافق عدم رقابت است. در گفتار نخست، مفهومی اجمالی از توافق به دست داده و شرایط اعتبار آن را مرور می‌کنیم. در گفتار دوم بستر کارکردی و تعاملاتی را که در آنها شرط عدم رقابت تبلور و عینیت می‌یابد بررسی می‌کنیم. در گفتار سوم شاهد تحلیل منافی هستیم که تحت کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت قرار دارند. در خاتمه نیز نتایج پژوهش را ارائه خواهیم نمود.

خاطرنشان می‌سازیم از آنجا که در حقوق ایران توافق عدم رقابت کمتر مورد اعتنای قانون‌گذار و حتی حقوق‌دانان بوده است، در تبیین کارکرد آن، که ابعاد آن برای حقوق ما مجمل و مبهم است، گریزی از بررسی موازین و رهیافت‌های سایر کشورها نداریم تا از راهبردها، نتایج، و پیشنهادهای آنها به منظور تعیین چارچوب‌های مقوله کارکرد توافق عدم رقابت بهره‌گیریم.

مفهوم و شرایط اعتبار توافق عدم رقابت

برخی شرط عدم رقابت را قراردادی خوانده‌اند «که در آن یک شخص با دیگری توافق می‌نماید به تجارت خاصی با شخص ثالثی که طرف این قرارداد نیست در آینده مشغول نگردد». (شهیدی و باریکلو، ۱۳۸۱، ص ۵) اما این تعاریف به همه عناصر ضروری این قرارداد، که شرح آن متعاقباً خواهد آمد، عنایت نداشته‌اند. با تأمل در آن مؤلفه‌ها می‌توان گفت: قرارداد عدم رقابت توافقی تبعی است که، به موجب آن، شخصی تعهد می‌نماید تا به منظور حفظ منافع مشروع، برای مدت محدود و متعارف، و در قلمرو جغرافیایی مشخصی که متناسب با حدود منافع متعهد له هستند، به نحو مستقیم یا غیرمستقیم، از انجام فعالیت‌هایی که متضمن رقابت با متعهد له باشد خودداری نماید. بر این اساس در تحلیل مؤلفه‌های قرارداد باید به مورد ذیل توجه کرد:

- از شرایط اعتبار قرارداد عدم رقابت آن است که باید فرع بر رابطه‌ای دیگر میان طرفین باشد که اقتضای وجودی آن را موجه سازد. توافق عدم رقابت نوعی پیوند با قراردادهای دیگری نظیر قرارداد استخدام یا واگذاری تجارت دارد و در عمده موارد به صورت شرط ضمن قراردادهای مزبور موجودیت می‌یابد. (Ray, 2008, p219; Brach-thiel, 2007, p2)
- اگرچه امکان انعقاد آن به نحو مستقل وجود دارد، در هر حال توافق مزبور تحت الشعاع رابطه اصلی بوده و پیوندی غیر قابل گسست با آن دارد. (Foss, 2003, p213; Remiche and Cassiers, 2010, p344)
- توافق عدم رقابت تمهیدی برای حفظ و حمایت از منافع مشروع خاصی در چارچوب مناسبات خاص تجاری است که در حقیقت کارکرد این توافق قلمداد می‌شود. همین امر موضوع اصلی مقاله حاضر را شکل می‌دهد.
- دوره تزییقات با توجه به اوضاع و احوال، باید متناسب، محدود، معین و معقول باشد. متعهد له نمی‌تواند با توسل به شرط عدم رقابت، متعهد را برای همیشه از فعالیت‌های رقابتی ممنوع سازد. (Goldman and Sigismond, 2006, p178)
- علی‌الاصول قرارداد عدم رقابت باید محدود به قلمرو جغرافیایی معینی باشد و متعهد را از رقابت در گستره‌ای خاص باز دارد که متناسب با قلمرو فعالیت متعهد له و منافع قابل حمایت موضوع قرارداد است. (Bouchet, 2007, p230; Patterson, 2009, p169)
- به جهت محدودیت‌هایی که قرارداد به فضای تجارت و رقابت و نیروی کار فعال تحمیل می‌سازد، در توافقات مزبور، عدم تنافی مفاد قرارداد با منافع عمومی با حساسیت بیشتری پیگیری می‌شود. بر این اساس، ذینفع قرارداد باید شواهدی مبنی بر اینکه منافع عمومی نیز همسو با مقصد توافق عدم رقابت است، ارائه نماید. (OECD, 2001, p64; Touati, 2008, p127)
- آخرین شرط اعتبار قرارداد، تعیین عوض در قبال تعهد به عدم رقابت است. در فرایند منع رقابت، به احتمال زیاد، متعهد در اثر تزییقات وارده با عسرت و لطمه‌هایی مواجه می‌شود و تعیین عوض، تضمینی مناسب در ازای پذیرش وضعیت متزلزل نسبت به موقعیت آتی تلقی می‌گردد. (Lagsee, 2006, p226)

بستر کارکردی توافق عدم رقابت

بستر توافق عدم رقابت غالباً و به تعبیری انحصاراً در ضمن رابطه میان کارفرما و مستخدم، کارفرما و مقاطعه‌کار، واگذارکننده و انتقال‌گیرنده تجارت، امتیازگیرنده و امتیازدهنده، در روابط شرکا و سهامداران، اصیل و نماینده، و گاه در معاملات مربوط به مستغلات مهیا می‌گردد که در مباحث این گفتار به بیان آنها پرداخته و موقعیت هر یک از آنها را در برابر توافق عدم رقابت بررسی می‌کنیم.

۱. کارفرما و مستخدم

توافق عدم رقابت در حیطه مناسبات استخدامی بیشترین کاربرد را دارد و بیشترین مناقشات بر سر توافق عدم رقابت نیز در همین روابط مطرح شده است. چنین تفاوت‌هایی در نگرش به این روابط، ریشه در این امر دارد که روابط استخدامی همواره مورد حساسیت قانون‌گذاران بوده و وضعیت آن برآمد دخالت الزامات قانونی و دادن مجال کمتری به آزادی قراردادی بوده است. (Decker, 1993, p2) کارفرما همواره در این نگرانی به سر می‌برد که مستخدمینی که به واسطه سرمایه‌گذاری وی دارای مهارت یا واقف به اطلاعات ارزشمند خاصی شده‌اند، از موقعیت خود سوءاستفاده کرده و به منافع وی آسیب رساننده و امتیازات نامشروعی به دست آورند و یا خواستار جدایی از کارفرما و پیوستن به رقبا شوند. (Daugherty, 1997, p95) با خاتمه یافتن رابطه استخدامی، منع رقابت علی‌الاصول بدون توافق میسر نخواهد بود؛ و چنانچه کارفرما احساس کند که محافظت از منافعش ضرورت دارد، باید صریحاً محدودیت‌هایی را در قرارداد یا در طول رابطه استخدامی در این خصوص مقرر نماید.

در حقوق فرانسه با پایان یافتن رابطه قراردادی تعهد به وفاداری نیز خاتمه می‌یابد و کارفرما ناگزیر است برای حفاظت از منافعش که در مخاطره هستند، از قابلیت‌های قرارداد عدم رقابت استفاده کند. (Ray, 2008, p219) شرط عدم رقابت مندرج در قرارداد استخدامی مانع رفتار فرصت‌طلبانه مستخدم شده و به مثابه ابزاری تضمینی برای بازپرداخت سرمایه‌گذاری‌های صورت‌گرفته در خصوص پرسنل عمل می‌کند. (Hertog, 2003, p117) در برخی پرونده‌های قضایی اشاره شده است که ثبات و نظم تشکیلات تجاری با جدایی پی‌درپی

مستخدمن مختل می‌شود. توافق عدم رقابت بسان اهرمی پیش‌گیرنده در این زمینه جلوه کرده و مستخدمی را که در می‌یابد پس از جدایی قادر به رقابت با کارفرما نیست، در تصمیم خود برای قطع مناسبات مردد می‌سازد.^۱

به واسطهٔ دغدغه‌ها و تردیدهایی که در خصوص کارکرد این توافق، به‌ویژه اثر آن بر حق برخورداری از شغل و گذران زندگی مستخدم، همواره مطرح بوده، رویکرد مقررات ایالت‌های آمریکا در برابر شرط عدم رقابت مندرج در قراردادهای استخدامی نشست است: معدودی از ایالات اعتبار توافق عدم رقابت را در روابط استخدامی به هیچ روی نپذیرفته‌اند؛ پاره‌ای دیگر صحت آن را به طور عمومی نمی‌پذیرند و با شرایط خاصی توافق را لازم‌الاجرا می‌دانند؛ و در بعضی ایالات تنها پرسنل اجرایی و مدیریتی می‌توانند طرف قرارداد عدم رقابت قرار گیرند و کارکنان عادی را نمی‌توان از رقابت بازداشت. (Vanko, 2009) با وجود این غالب ایالات آمریکا خوش‌بینانه به این توافقات می‌نگرند و کارکرد حمایتی آن را در روابط استخدامی به رسمیت شناخته‌اند. (Meihe, 2001, p1-4) در چین مطابق مواد ۲۲ و ۲۳ قانون جدید استخدامی که از سال ۲۰۰۸ اجرا می‌شود، شرط عدم رقابت تنها نسبت به پرسنل ارشد متخصص، مدیران، و تکنسین‌ها قابلیت اعمال دارد. (Wolff, 2008, p196)

۲. مقاطعه‌کار و کارفرما

مقاطععه‌کار، به رغم شباهت موقعیتی، وضعیت مستخدم را در ارتباط با کارفرما ندارد. وی شخصی است که در جهت منافع خود به طور مستقل عمل نموده و اگرچه در برابر کارفرما مسئول است، تابع وی محسوب نمی‌شود. مقاطعه‌کار از برخی جنبه‌ها در ارتباط مستقیم با تجارت کارفرما قرار دارد و به‌ویژه به اسرار تجاری او دست می‌یابد؛ از اینرو، همان دغدغه‌هایی که دربارهٔ مستخدمین مطرح شد، در ارتباط میان کارفرما و مقاطعه‌کار قابل تصور است. اگرچه بیم مخاطره به گستردگی مناسبات با مستخدم نمی‌باشد، ولی به میزانی هست که ضرورت وجود شرط عدم رقابت را برای حفظ منافع کارفرما توجیه نماید. (Scott, 2007, p6-82)

1. CDI Corp. v. Hough, 2009 La. App. (La. Ct. App. Mar. 27, 2009); Available at: <http://www.la-fcca.org/Opinions/PUB2009%5C2009-03/2008CA0218Mar2009.Pub.13.pdf>

ایالت ایداهو در سال ۲۰۰۸ قانون جدیدی در خصوص توافقات عدم رقابت به تصویب رسانیده است که به موجب آن فقط توافقات با مستخدمین و مقاطعه‌کاران معتبر تلقی می‌شود. (Vanko, 2009)

۳. امتیازدهنده و امتیازگیرنده

حقوق مالکیت فکری متضمن حقوق انحصاری مختلفی برای دارنده قانونی است که اجازه بهره‌برداری از آنها به واسطه قراردادهای خاصی، به‌ویژه قراردادهای لیسانس و «فرانشیز»^۱ صورت می‌گیرد. شرط عدم رقابت در قراردادهای لیسانس شکل ویژه‌ای پیدا می‌کند: قراردادهای لیسانس از حیث امکان رقابت لیسانس‌دهنده با لیسانس‌گیرنده، به سه دسته انحصاری، غیرانحصاری، و "منفرد"^۲ تقسیم می‌شوند. در لیسانس‌های انحصاری که بیشتر مرتبط با بحث ما هستند، برای حمایت از لیسانس‌گیرنده‌ای که هزینه‌های هنگفتی صرف دریافت مجوز بهره‌برداری و راه‌اندازی خطوط تولید و سامان دادن تجارت جدید خود کرده است، خود لیسانس‌دهنده و دیگران از رقابت باز داشته می‌شوند تا به این ترتیب دریافت‌کننده مجوز در بازار رقابتی بتواند جایگاهی درخور پیدا کند و مزایای حاصل از سرمایه‌گذاری خود را تا حد امکان حفظ و ارتقا دهد. (Foster, 1993, p134) اما موضوع از منظر امتیازدهنده نیز محل تأمل است. برای مثال، امتیاز دهنده‌ای که قرارداد آنها متضمن دانش فنی باشد، در قرارداد از شرط عدم رقابت بهره می‌گیرد تا گیرنده امتیاز را پس از اتمام قرارداد از بهره‌برداری از اسرار تجاری مذکور باز دارد و به این ترتیب منافع خود را نسبت به آن تضمین کند. (Hovencamp, 2002, p2-61) در حقوق فرانسه در روابط لیسانس‌دهنده و لیسانس‌گیرنده اسرار تجاری و در توافقات میان فرانسیزدهنده و فرانسیزگیرنده، کاربرد شرط مقبولیت یافته که به واسطه آن منافع شبکه فرانسیز و صاحبان دانش فنی و اطلاعات محرمانه حفظ می‌گردد. (Pialot, 2006, p161) در قرارداد فرانسیز نیز امتیازدهنده برای حفظ شهرت تجاری خود، در زمانی که فرانسیزدهنده دیگر تحت نظارت وی عمل نمی‌کند، می‌تواند با توسل به شرط عدم

1. Franchise
2. Sole

رقابت از خدشه‌دار شدن شهرت خود جلوگیری کند؛ زیرا با قطع روابط ممکن است اشخاصی باشند که هنوز فرانشیزگیرنده را جزء مجموعه فرانشیزدهنده قلمداد کرده و به این اعتبار، به معامله با آن پردازند. (Mcknew, 2008, p80) اما با وجود شرط عدم رقابت از سویی، با ایجاد وقفه‌ای، فرانشیزدهنده می‌تواند سازمان تجاری خود را که پس از جدایی فرانشیزگیرنده دچار خلل شده، ترمیم کرده و اشخاص جدیدی را وارد سیستم کند؛ و از سوی دیگر مانع از دستیابی به منافع فوری برای فرانشیزگیرنده سابق گردد.

۴. واگذارکننده و انتقال‌گیرنده تجارت (کسب‌وکار)

یکی دیگر از مناسباتی که به طور معمول محل استفاده از شرط عدم رقابت است، رابطه واگذارکننده و واگذارشونده تجارت می‌باشد. علی‌الاصول خریدار کسب و کار تمایلی ندارد که فروشنده در محلی دیگر، حتی با استفاده از نام تجاری جدید، به فعالیتی مشابه کسب‌وکار واگذار شده پردازد؛ چراکه ممکن است، با جذب مشتریان سابق خود، عملاً از تعداد مشتری‌های انتقال‌گیرنده بکاهد یا مشتریان سابق فروشنده کماکان به او رجوع نمایند و فروشنده از اسرار تجاری تجارت‌خانه جهت رقابت با خریدار استفاده نماید. برای رفع این نگرانی، فروشنده در هنگام انتقال محل تجارت خود، در ازای دریافت مبلغی بیشتر از ارزش واقعی تجارت و محل واگذارشده، متعهد می‌شود در جهت حفظ مشتریان آن محل و رونق کار خریدار، در محدوده‌ای معین، به تجارت مشابهی پردازد. (Lifland, 1984, p4-15) در فرانسه، در قرارداد واگذاری یا فروش تجارت و "مایه تجارت" به منظور حمایت از منافع خریدار، تمسک به شرط عدم رقابت مورد تأیید واقع شده است. (Brach-Thiel, 2007, p52)

در اعتبار شرط عدم رقابت در روابط میان طرفین قراردادهای فروش تجارت‌خانه، نسبت به دیگر قراردادهای تجاری، مناقشه کمتری شده است. زیرا علاوه بر برابری قدرت معاملی طرفین، طی این نوع از قراردادها، اصولاً خریدار مبلغی را در مقابل دارایی معنوی تجارت‌خانه، فهرست مشتریان، و حسن شهرت آن پرداخت کرده است. بر این اساس، چنانچه قائل به حق

رقابت فروشنده با خریدار شویم، ارزش حسن شهرت خریداری شده در ضمن قرارداد فروش تجارت‌خانه تا حد چشمگیری تنزل می‌یابد. (Decker, 1993, p39-40)

۵. روابط شرکا و سهامداران

همواره این احتمال می‌رود که شرکای واحدهای تجاری یا شرکای قراردادهای سرمایه‌گذاری مشترک (جوینت ونچر)، به‌خصوص در عرصه تحقیق و توسعه، که آهنگ جدایی ساز کرده‌اند و از وضعیت سازمانی مجموعه تجاری و به‌ویژه اسرار تجاری آن آگاه هستند، قصد بهره‌برداری از آن به سود خویش را داشته باشند. از اینرو با وضع محدودیت عدم رقابت، می‌توان مانع از ورود آسیب‌های جدی به منافع سایر شرکا یا شرکت شد. (Parr, 2002, p243) در ایالت‌های آلاباما و مونتانا به صراحت اعتبار توافق عدم رقابت میان شرکا مورد تأیید قانون قرار گرفته است.^۱ در حقوق چین نیز، در تعاملات میان شرکای قراردادهای جوینت ونچر، کاربرد شرط رایج است. (Tsang, 2011, p3) همین وضعیت در خصوص سهامداران شرکت‌های تجاری صدق می‌کند و از اینرو ممکن است ضمن قرارداد انتقال سهام شرط شود که سهامدار سابق حق ندارد به فعالیتی مشابه با موضوع شرکت بپردازد و محاکم آمریکا نیز، که قدرت معاملی طرفین را همسنگ می‌دانند، بر لزوم حمایت از منافع مشروع در این روابط صحه می‌گذارند. (Bollefer, 2009, p75) دادگاه تجدید نظر آمریکا در پرونده‌ای، اصل مشروعیت توافق میان سهامداران را تأیید کرده است.^۲

شایان ذکر است که در حقوق ایران، مدیران شرکت‌های سهامی وفق ماده ۱۳۳ لایحه قانونی شرکت‌های سهامی از رقابت با شرکت منع شده‌اند؛ اما نباید از نظر دور داشت که بازداشت مدیران از انجام فعالیت‌های رقابتی با عملیات شرکت جنبه قانونی دارد و نتیجه قرارداد نمی‌باشد.

۶. نماینده و اصیل

در آلمان، به موجب ماده ۶۰ قانون تجارت، تا زمانی که نماینده در قید روابط قراردادی با

1. 15 § 219A; Code of Alabama § 8-1-1. Contracts (b) & (c); Montana code § 28-2-705; Available at: <http://data.opi.mt.gov/bills/mca/28/2/28-2-705.htm>

2. Lampman v. DeWolff, Boberg & Associates, Inc (2009) U.S. App. (4th Cir. Mar. 23, 2009); Available at: <http://pacer.ca4.uscourts.gov/opinion.pdf/072072.U.pdf>

اصیل است، حق رقابت با وی و انجام تجارت مشابهی برای خود یا ثالث را ندارد. (Eylert, 2006, p2) اما پس از قطع مناسبات، علی‌الاصول چنین حقی برای وی ثابت می‌شود و از اینرو باید، به موجب شرط عدم رقابت، مانع از فرصت‌طلبی وی شد. در حقوق فرانسه انعقاد قرارداد عدم رقابت در موقعیتهای مختلفی، از جمله با استناد به ماده ۱۴-۱۳۴ قانون تجارت میان نمایندگان فروش و مالک کالاها، به رسمیت شناخته شده است؛ (Montero, 2005, p184) چراکه تعاملات قراردادی آنها به گونه‌ای است که از اطلاعات محرمانه تجاری اصیل خود مطلع بوده و گاه آموزش‌های ارزشمندی دریافت می‌کنند که در حفاظت از آنها باید، به موجب تعهد به عدم رقابت، تمهید مؤثری اندیشید. (De Theux, 1992, p345) در حقوق لهستان نیز نماینده تجاری مشمول شرط عدم رقابت است. (Busch, 2010, p68)

منافع مشروع موضوع کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت

در این گفتار ابتدا ضرورت وجود منفعت مشروع را به عنوان پیش شرط اجرای کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت تحلیل کرده و در مبحث دوم به بیان و بررسی مصادیق منافع مزبور می‌پردازیم.

ضرورت وجود منفعت مشروع

غالب اشخاص در حین انعقاد قرارداد به دنبال کاهش قدرت رقابتی طرف مقابل، به منظور حفاظت از منافع قانونی خود، با استفاده از وسایل مشروع هستند که شرط عدم رقابت نیز از جمله این ابزار تلقی می‌شود. نکته حائز اهمیت آن است که توافق عدم رقابت تمهیدی برای حفظ و حمایت از منافع مشروع است، نه دستاویزی برای کسب منافع بیشتر. (Block, 1995, p40) به بیان دیگر، وجود منافع قانونی قابل حمایت، نقطه آغاز اعتبار یک توافق عدم رقابت است که لزوماً باید در پی حفظ منافع ناشی از روابط قراردادی پیشین طرفین باشد، و در غیاب چنین منافی توافق عدم رقابت خالی از وجه خواهد بود. مطابق قسمت ۱ از بند (الف) ماده ۷۴ قانون تجارت آلمان، توافق عدم رقابت باید متکی به لزوم حفاظت از منفعت تجاری مشروع باشد.

(Eylert, 2006, p3) در هلند و اسپانیا نیز وضعیت مشابهی حاکم است و در ایتالیا، به موجب ماده ۲۱۲۵ قانون مدنی، قرارداد باید موضوع محدودی داشته و برای حفاظت از منافع مشروع توسط به آن ضروری باشد. (Swinkels, 2011, p2) به طور کلی، قرارداد عدم رقابت باید مقرون به توجیه لزوم انعقاد آن باشد و مبین این امر باشد که، در غیاب توافق، متعهد ممکن است مزایای غیرعادلانه‌ای به سود خود و به ضرر منافع متعهد له تحصیل نماید. (Rettinger, 2001, p26) ولی، در هر حال، قرارداد نباید حربه‌ای برای کاهش سطح رقابت یا ایجاد انحصار باشد. (Gallo, 1998, p728) دادگاه تجدیدنظر ایالت ایلینو اخیراً در پرونده‌ای رأی مناقشه‌برانگیزی صادر نموده و لزوم وجود منافع مشروع تجاری برای توجیه محدودیت‌های توافق عدم رقابت را رد کرد، و صرف متعارف بودن توافق در حیطه‌های زمانی و مکانی را برای اعتبار آن کافی دانست.^۱ رویکرد این رأی از این جهت محل انتقاد است که، صرف نظر از آنکه معادل انکار و نادیده گرفتن نقش حمایتی توافق عدم رقابت می‌باشد، از این نکته غفلت می‌ورزد که هنگامی که منفعت موضوع حمایت توافق مشخص نیست، چگونه می‌توان معقولیت محدودیت‌های زمانی و مکانی را ارزیابی کرد؟ بر این اساس باید این دیدگاه را به شدت رد کرد.

منافع موضوع حمایت توافق عدم رقابت باید واقعی و قابل اثبات باشند و نمی‌توان از یک منفعت موهوم یا غیرقطعی با درج چنین شرطی حفاظت نمود. (Decker, 1993, p75) با وجود این، ضرورتی ندارد که این منافع در زمان تحقق توافق وجود بالفعل داشته باشند، بلکه ممکن است با درج چنین شرطی از منافع معقول بالقوه حمایت شود. در پرونده‌ای، دادگاه توافق عدم رقابتی را که برای حفظ منافع کارفرما نسبت به مشتریان بالقوه منعقد شده بود تأیید کرد.^۲ افزون بر این، گستره توافق عدم رقابت باید محدود به حفظ منفعی باشد که مربوط به حیطه تجارت و فعالیت‌های تجاری متعهد له است؛ در پرونده‌ای توافق متعهد را از پیوستن به

1. Sunbelt Rentals, Inc. v. Ehlers (2009) 394 Ill. App. 3d 421 (4th Dist. 2009); Available at: <http://www.state.il.us/court/Opinions/AppellateCourt/2009/4thDistrict/September/4090290.pdf>

2. Webster Financial Corp. v. McDonald, (2009) Conn. Super. LEXIS 169 (Conn. Super. Ct. Jan. 27, 2009); Available at: <http://www.non-competes.com/2009/02/connecticut-court-allows-non-compete.html>.

اشخاصی که در رقابت با خواهان نبودند نیز منع کرده بود و دادگاه به دلیل آنکه امتیاز قابل حمایتی در توافق احراز نکرد، مفاد تحدیدات را از حدود متعارف خارج دانسته و رأی به بی‌اعتباری آن داد.^۱ در حقوق فرانسه نیز قرارداد عدم رقابت باید متعهد را صرفاً از فعالیت‌هایی منع نماید که درحفاظت ازمنافع قانونی موضوع قرارداد ضروری است. (Thirion, 2005, p80) برخی حقوق‌دانان این نظام معتقدند مشابهت میان موضوع تحدیدات با آنچه که مستخدم در زمان کار برای کارفرما انجام می‌داده، الزامی می‌باشد؛ زیرا در این صورت است که تضییقات معنا یافته و موجه می‌نمایند. (Neuprez, 2006, p79) به نظر می‌رسد لزوم مشابهت شرطی قاطع و حتمی نیست، بلکه باید به حیظه‌ای توجه کرد که ممکن است، به رغم تفاوت اشتغال مستخدم در آن، سبب لطمه چشمگیری به منافع کارفرما گردد.

اما پرسش اینجاست که چه منافعی می‌توانند لزوم توسل به توافق عدم رقابت را موجه سازند؟ در خصوص اسرار تجاری، به‌عنوان منفعتی مسلم، اختلافی در میان نظام‌های حقوقی به چشم نمی‌خورد؛ اما، در خصوص سایر منافع اتفاق نظری حاصل نشده و معیار دقیق و واحدی برای تشخیص منفعت قانونی قابل حمایت تبیین نشده است. با این حال، از جمله مهمترین منافعی که توافق عدم رقابت درصدد حمایت از آنها است به موارد ذیل می‌توان اشاره کرد:

۱. اسرار تجاری و اطلاعات محرمانه،

۲. فهرست مشتریان،

۳. شهرت تجاری،

۴. علائم و اسامی تجاری،

۵. مهارت‌های خاص و منحصر به فرد، و

۶. آموزش‌های ارائه شده.

درباره لزوم حمایت از برخی از این منافع، پاره‌ای ایالت‌های آمریکا مفهوم منافع را موسع تفسیر می‌کنند. برای مثال، در ایالت کانزاس به موجب تصریح مقررات قانونی می‌توان مستخدم

1. Lampman v. DeWolff, Boberg & Associates, Inc (2009) U.S. App. LEXIS 6046 (4th Cir. Mar. 23, 2009); Available at: <http://pacer.ca4.uscourts.gov/opinion.pdf/072072.U.pdf>

را به موجب توافق عدم ترغیب از ارتباط با مشتریانی که در دوره استخدام با آنها در تعامل تجاری بوده است، بازداشت؛ ولی دادگاهها، با توسعه مفهوم منافع قابل حمایت، همچنین منع مستخدم را از ارتباط با مشتریانی که با آنها در تعامل نبوده تأیید نموده‌اند.^۱ در بیشتر ایالات، با موارد مقرر قانونی برخورد مضیقی می‌شود و محاکم به حمایت از آنچه که مقرر شده بسنده می‌کنند و تنها توافقاتی را که در صدد حفاظت از منافع مصرح باشند تنفیذ می‌نمایند. (لیتل، ۱۹۹۸، ص ۴۴۰) در حقوق انگلستان نیز اگرچه دادگاهها شناسایی منافع جدید را نفی نمی‌کنند، در این باره نهایت احتیاط را به کار می‌بندند. (Stone, 2002, p371)

مصادیق منافع مشروع

۱. اسرار تجاری

مقصود از اسرار تجاری، که در ماده (۱) ۴ "قانون متحدالشکل اسرار تجاری"^۲ آمریکا و ماده ۶۵ قانون تجارت الکترونیک ایران مورد توصیف قرار گرفته، هر نوع اطلاعات دارای ارزش اقتصادی مستقل بالقوه یا بالفعل یا ارزش رقابتی است، به سبب آنکه عموماً ناشناخته می‌باشد و به سادگی و از طرق قانونی قابل دستیابی یا احراز نبوده و دارنده قانونی تدابیر متعارفی برای حفظ محرمانگی آنها ترتیب داده است. امروزه در عرصه تجاری هیچ‌گونه تردیدی در لزوم حمایت‌های قانونی و قراردادی از اسرار تجاری، و به ویژه یکی از مهم‌ترین مصادیق آن یعنی دانش فنی، وجود ندارد و به‌هیچ طریقی نقش اسرار تجاری در بهره‌وری تجاری و ایجاد مزیت‌های رقابتی قابل کتمان نیست. آنچه در باب اسرار تجاری محل مناقشه می‌باشد آن است که، در صورت آموزش و یا افشای اسرار تجاری در مناسبات مختلف تجاری، آیا دریافت‌کننده ملزم است، پس از پایان روابط قراردادی، اسراری را که در این بین رد و بدل شده‌اند برای دیگر رقبا و شرکت‌ها و کارفرمایان بعدی و غیره افشای نکرده و از آن به سود خود یا دیگری

1. Fee Insurance Group v. Martin, 2009 Kan. App. Unpub. LEXIS 620 (Kan. Ct. App. Aug. 14, 2009); Available at: <http://www.non-competes.com/2009/09/kansas-court-takes-broad-view-of.html>

2. Uniform Trade Secrets Act (UTSA); Available at: <http://www.law.upenn.edu/bll/archives/ulc/fnact99/1980s/utsa85.htm>

بهره‌برداری ننماید؟ مالک اسرار تجاری به واسطه کوشش‌هایی که در به ثمر رساندن و حفظ آن نموده مستحق برخورداری از حمایت است و این حق ابتدایی او است تا دیگران را از استفاده یا افشای غیرمجاز آنها باز دارد، اما، متقابلاً حق مستخدمین نیز، که بیشترین مواجهه را با اسرار تجاری دارند، در کسب معاش و استفاده از مهارت و دانش خود انکارناپذیر است. چنانچه کارفرما به مستخدم اسرار تجاری را بیاموزد، مسلماً نمی‌تواند وی را، پس از جدایی، وادار به فراموش کردن اسرار نماید. این است که در غالب موارد، در صورت عدم وجود توافقی صریح، وی، پس از جدایی آزاد به رقابت خواهد بود که این امر ممکن است به استفاده یا افشای غیرمجاز اسرار مذکور منتهی شود. (Dep Amar, 2007, p133)

محاکم آمریکا با در نظر گرفتن تمامی ملاحظات، رویکردی روشن را در این زمینه اتخاذ کرده‌اند. دادگاه‌ها در ابتدا با اهمیت بخشیدن به منافع کارفرما و غیرعادلانه دانستن "نقض اعتماد" کارفرما نسبت به مستخدم، اسرار تجاری را منافی فی‌نفسه درخور حمایت دانسته‌اند و توافق عدم رقابت را ابزاری مشروع و کارآمد برای نیل به این مقصود دانسته‌اند. (Docker, 1993, p89-90) به واسطه وجود این توافق، مشروط علیه، با خاتمه رابطه قراردادی، نمی‌تواند دست به اعمال رقابتی بزند و به همان شغل و حرفه‌ای پردازد که احتمال افشا یا بهره‌برداری غیرمجاز از اسرار تجاری در آن می‌رود. رویه قضایی فرانسه نیز برای حفاظت از دانش فنی، در روابط میان شرکت با مستخدمین تردیدی روا نمی‌دارد که حمایت از اسرار تجاری، بهره‌گیری از قرارداد را توجیه می‌سازد. (Ferry-Maccario, 2006, p183)

اما حقوق مجارستان موضع قابل توجه و متفاوتی در قبال این مقوله اتخاذ نموده است مبنی بر اینکه اسرار تجاری نمی‌توانند موضوع قرارداد عدم رقابت باشند؛ چراکه مقررات مستقلی برای حمایت و مقابله با چنگ‌اندازی به اسرار تجاری وجود دارد و توافق عدم رقابت، در چنین وضعیتی، مشابه قراردادی است که شخصی را از انجام فعالیتی غیرقانونی باز می‌دارد، نظیر آنکه دو طرف طی قراردادی توافق می‌کنند که یکی دیگری را به قتل نرساند. (Hando, 2006, p4)

علاوه بر اینکه تأمل در آنچه در سطور پیشین گذشت ناصوابی این استدلال را نمایان می‌سازد، باید اظهار داشت که قرارداد عدم رقابت در چنین موقعیتی در پی تأکید بر بازدارنده‌ی دریافت‌کننده از انجام اقدامات غیرقانونی و فراهم آوردن تضمینات مناسب و افزون‌تر برای دارنده‌ی اسرار تجاری در محافظت از اموال خود است و نباید موضوع آن را با قراردادی نامشروع نظیر تعهد به خودداری از صدمه به سایرین قیاس کرد.

موضوع دیگری که نیازمند روشننگری است آن است که آیا اطلاعات محرمانه نیز می‌توانند در قامت منفعتی مشروع موضوع محدودیتهای قرارداد عدم رقابت قرار گیرند؟ در حقوق آمریکا، برخی آرای قضایی بر تفاوت میان اسرار تجاری و اطلاعات محرمانه، که در درجه اهمیت کمتری قرار دارند، تأکید کرده و اطلاعات محرمانه را نیز موضوع شرط عدم رقابت می‌دانند. (Strandburg, 2011, p84) در برابر این رویکرد، برخی محاکم آمریکایی صرفاً توافق عدم رقابتی را نافذ می‌شمرند که ناظر به اسرار تجاری باشد و اطلاعات محرمانه را در زمره منافع مشروع تحت حمایت توافق نمی‌انگارند.^۱

۲. شهرت تجاری

حقوق حاکم بر شهرت تجاری^۲ و حسن شهرت مبتنی بر حمایت از شهرت و اعتباری است که اشخاص به واسطه فعالیت تجاری و تعاملات در بازار و جلب نظر مصرف‌کنندگان کسب می‌کنند و به موجب آن می‌توانند مانع از اقدامات اشخاصی شوند که در اندیشه سوء استفاده از این اعتبار به سود خود هستند. (Weston, 2005, p55) حفظ حسن شهرت تجاری به عنوان منفعتی معتبر و قانونی غالباً در توافقات ضمن قراردادهای مربوط به واگذاری تجارت مطرح می‌گردد. معمولاً واگذاری تجارت‌خانه همراه با انتقال بخش قابل ملاحظه‌ای از اموال مانند شهرت تجاری و یا فهرست مشتریان خواهد بود که ممکن است به طور صریح یا ضمنی واگذار شوند و مبلغی در ازای آنها پرداخت شود. بی‌تردید خریدار تمایلی ندارد که انتقال‌دهنده

1. Haggard v. Synthes Spine, 2009 U.S. Dist. LEXIS 54818 (D. Colo. June 12, 2009); Available at: <http://www.non-competes.com/2009/07/drafting-non-competes-in-colorado-poses.html>

2. Good Will

کسب و کاری از نوع گذشته را در مجاورت یا نزدیکی محل تجارت سابق خود آغاز نماید؛ زیرا همان طور که قبلاً اشاره شد، چنانچه او حتی با نام تجاری متفاوتی شروع به فعالیت نماید، مشتریان سابق خود را مجدداً جذب خواهد کرد و قبول رقابت فروشنده با خریدار به معنای تنزل مستقیم ارزش اعتبار تجارت منتقل شده می باشد. (Kamerling, 2004, p172) پاره‌ای صاحب نظران بر این باورند که در چنین وضعیتی، در قرارداد شرطی ضمنی مبنی بر منع رقابت وجود دارد؛ به خصوص که خریدار عوض آن را قبلاً پرداخت کرده است. حال، اگرچه فروشنده ممکن است به طور مستقیم با مشتریان سابق خود مناسبات جدید برقرار نکند، اما او می تواند به طور غیرمستقیم اقداماتی را ترتیب دهد که همان نتیجه را در بر داشته باشد. به طور مثال، اگرچه بازاریابی مستقیم در میان مشتریان سابق وجهی ندارد، او می تواند با تأسیس تجارتی جدید و رقابتی و تبلیغات گسترده حضور خود را به مشتریان سابقش اعلام نماید. برای ممانعت از چنین اقدامی از جانب او، خریدار می تواند به تمهید شرط صریح عدم رقابت روی آورده و به همه مناقشات در این زمینه خاتمه دهد. در حقوق انگلستان نیز شهرت تجاری از منافع مورد حمایت به واسطه قرارداد محسوب می شود و گستره‌ای وسیع داشته که شامل حمایت از نام تجاری، مشتریان، و کارکنان موجود است. (Sara, 2006, p3)

در بررسی اعتبار شرط عدم رقابت مندرج در قرارداد انتقال کسب و کار، باید نوع فعالیت تجارت خانه امکان فراگیر شدن شهرت آن در حیطه و منطقه‌ای که تجارت در آنجا گسترش یافته است و گستردگی تجارت اصلی خریدار، مد نظر قرار گیرد. (Decker, 1993, p64)

در ارزیابی شرط عدم رقابت در ضمن قرارداد فروش تجارت خانه، در مقایسه با شروط ضمن قراردادهای استخدامی، دیدگاه سهل گیرانه تری حاکم است. در پرونده‌ای به صراحت اشاره شد که در خصوص ارزیابی شرط عدم رقابت ناظر به حفاظت از حسن شهرت تجاری در قرارداد واگذاری تجارت به سبب برابری نسبی موضع طرفین، حساسیت کمتری اعمال می شود.^۱ این دیدگاه از این حقیقت نشأت می گیرد که معمولاً خریدار مبلغی را در ازای کسب

1. RSG, Inc. v. Sidump'r Trailer Co Inc (2010) U.S. Dist. LEXIS 8206 (D. Neb. Jan. 29, 2010); Available at: http://ne.findacase.com/research/wfrmDocViewer.aspx/xq/fac.%5CFDCT%5CDNE%5C2009%5C20090302_0001149.DNE.htm/qx

شهرت تجاری تجارت‌خانه پرداخت کرده و جواز رقابت معادل نادیده گرفتن این مبلغ پرداختی است.

۳. مناسبات با مشتریان

مشتریان یک بنگاه اهمیت فوق‌العاده‌ای در شکل‌گیری شهرت تجاری دارند و به نحوی جزء سرمایه و اعتبار آن به حساب می‌آیند. به همین سبب است که فعالان تجاری همواره درصدد افزایش و توسعه رابطه خود با مشتریان هستند. به سبب اهمیت خاص، آنها را مستقل از شهرت تجاری مورد بررسی قرار می‌دهیم. یکی از دارایی‌های تجار "فهرست مشتریان"^۱ است که اغلب در قامت یکی از اسرار تجاری، به صورت محرمانه نگاه داشته می‌شود و شامل اطلاعاتی مهمی نظیر هویت مشتریان، آدرس و محل سکونت آنها، نوع رابطه آنها با پرسنل، نیازها و اولویت‌های خرید مشتریان، اطلاعات مالی و سوابق مشتریان، و دیگر اطلاعات کلیدی راجع به آنها را شامل می‌گردد. (Brown, 2005, p312)

در حقوق ایرلند فهرست مشتریان در شمار مصادیق اسرار تجاری قرار ندارد ولی از مصادیق اطلاعات محرمانه به شمار می‌آید که می‌تواند موضوع قرارداد عدم رقابت باشد. (Duffy, 2006, p2) در انگلستان، فهرست مشتریان به اضافه "ارتباطات تجاری"^۲، و در حقوق فرانسه مناسبات با مشتریان از منافع مشروعی قلمداد می‌شوند که تحت موازین ناظر به قراردادهای عدم رقابت قابل حمایت هستند. (Wantiez, 2001, p77) مستخدمین بنگاه‌های تجاری در ارتباط مستمر با مشتریان هستند از اینرو سعی وافری می‌شود تا مستخدمینی که تعاملات قابل توجهی با مشتریان داشته یا بر آنها نفوذ داشته‌اند، پس از پایان رابطه استخدامی از ترغیب آنها به برقراری معاملات تجاری با خود یا کارفرمای جدیدشان منع شوند؛ چراکه علی‌الاصول مستخدمین سابق بهترین شانس را در پرداختن به تجارتی همانند کارفرمای سابق خود داشته و از موقعیت مطلوبی برای جلب مشتری‌های او برای تجارت خود یا رقیب او برخوردارند. و همین امر به تدریج به کاهش تقاضا منجر شده و در نتیجه ارزش تجاری بنگاه

1. Customer Lists
2. Trade Connections

تجاری رو به تنزل می‌گذارد. (Boatright, 2003, p134)

محاکم آمریکا در جهت احراز این منفعت، عوامل چندی از جمله تماس دائمی مشتری‌ها با مستخدم، مکان تماس، ماهیت وظایف مستخدم، و هزینه‌ها و سرمایه‌های مصروفه را لحاظ می‌کنند. چنانچه تماس پرسنل با خریداران مستمر و دائمی نبوده و صرفاً رابطه‌ای کوتاه‌مدت، موقتی، یا اتفاقی و غیرمستقیم باشد، دادگاه‌ها رغبت چندانی به تنفیذ محدودیت‌های توافق عدم رقابت ندارند؛ چرا که در چنین مواردی منافع درخور توجهی برای کارفرما متصور نمی‌باشد. (Thompson, 2011)

ماهیت وظایف مستخدم و حدود آن، از مهمترین عوامل در تصمیم‌گیری محاکم نسبت به اعتبار و معقولیت شرط عدم رقابت به منظور حفاظت از حسن شهرت تجاری است. مسلماً مستخدمی که در موقعیتی قرار دارد که عملاً تجارت کارفرما را به دست گرفته است و در صورت کناره‌گیری وی مشتریها در صدد تعامل تجاری با وی بر خواهند آمد، باید به وسیله شرط عدم رقابت محدود شود؛ در غیر این صورت منافع صاحب تجارت به خطر می‌افتد. (Kamerling, 2004, p129) هزینه‌های مالی و زمانی که برای ایجاد و توسعه شهرت تجاری از جانب کارفرما صرف شده است، در مجاب کردن محاکم به وجود پیوند ارزشمند با مشتریان نقش مهمی ایفا می‌کند. (Ingram, 2003, p3-52) در پرونده‌ای تصریح شد که اگر مناسبات میان صاحب تجارت و مشتریان در حدی نباشد که به مفهوم دقیق حسن شهرت منتهی شود، باز هم به‌عنوان منفعتی قابل حمایت در توافقات عدم رقابت قابل پذیرش است. هرچند ایالت‌هایی نظیر میشیگان این رهیافت را رد کرده‌اند.^۱

شرط ممنوعیت مستخدم باید به نحوی تنظیم شود که وی صرفاً از برقراری ارتباط با مشتریانی ممنوع گردد که با آنها در تجارت کارفرما آشنا شده و به آنها ارائه خدمات کرده است. ولی در تعیین محدودیت‌ها نیز باید این موضوع را لحاظ کرد که کارفرما می‌تواند صرفاً در فعالیت‌های مستخدمینی مانع ایجاد کند که وضعیت سابق آنها به نحوی بوده است که، به طور

1. Edwards Publications, Inc. v. Kasdorf, (2009) Mich. App. LEXIS 109 (Mich. Ct. App. Jan. 20, 2009); Available at: <http://www.non-competes.com/2009/01/michigan-case-illustrates-breadth-of.html>

معقولی توان تأثیرگذاری بر روابط وی با مشتریان را دارند. علاوه بر آنکه می‌بایست محدودیت ایجادشده همان حیطة قابل حمایت را در بر گیرد، نه قلمروی وسیع‌تر را. (Kamerling, 2004, p146) بر این اساس، مستخدم نباید از ارتباط با مشتریانی که کارفرمای سابقش هرگز با آنها مناسباتی نداشته است بر حذر داشته شود.

۴. آموزش‌های ارائه‌شده به مستخدمین

حضور مؤثر در عرصه تجارت و بهبود موقعیت رقابتی مستلزم سرمایه‌گذاری در آموزش مستخدمین است. امروزه صاحبان تجارت در پی راه‌ها و شیوه‌های کارا به منظور همگام شدن با رشد رو به تزاید تکنولوژیک و کسب دانش و مهارت روزآمد هستند که لازمه این امر وجود مستخدمین متخصص است. اما باید توجه داشت که هنگامی بنگاه‌های تجاری بار هزینه‌های آموزش را تقبل می‌کنند و به سرمایه‌گذاری در این عرصه علاقه نشان می‌دهند که بتوانند، حداقل به میزان هزینه‌های مصروفه از این طریق مزایایی کسب کنند. (Brandon, 2005, p1295) هدف آنها در این سرمایه‌گذاری حفظ مستخدمین آموزش‌دیده برای دراز مدت و استفاده انحصاری از تخصص آنها است، تا بازدهی سرمایه‌گذاری و ثبات مجموعه تجاری تضمین شود. اما این سرمایه‌گذاری همواره با این خطر مواجه است که مستخدمین، متعاقب دریافت آموزش، مناسبات جدیدی را آغاز کنند. اگرچه کلیه پرسنل در طول رابطه قراردادی باید صرفاً در جهت منافع کارفرما اقدام کنند و موظف به استفاده از این دانش مکتسبه در جهت منافع کارفرما هستند، اما آنها در خارج از حیطة قرارداد استخدامی، آزاد به انجام فعالیت حتی برای رقبای هستند و در صورت عدم وجود قرارداد یا مسئولیتی قانونی نسبت به بازگرداندن هزینه صرف‌شده در آموزش، ممکن است تمایلی به ادامه همکاری با کارفرما نداشته باشند. این خطر با امکان پیوستن وی به تجارت رقیب کارفرما تشدید می‌شود و در صورت فقدان سازکارهای حمایتی مناسب از کارفرما در مقابل تحرکات مستخدمین، نه تنها سرمایه هزینه‌شده در آموزش از دست خواهد رفت، بلکه جایگاه رقابتی وی نیز به این طریق متزلزل می‌شود و در نهایت انگیزه اشخاص در سرمایه‌گذاری در آموزش مستخدمین رنگ می‌بازد. (Buffkin, 1999, p326) که به نوبه خود بر روند پیشرفت تکنولوژیک و ارتقای

مهارت‌های نیروی انسانی تأثیر ناگواری بر جای خواهد گذاشت. در چنین وضعیتی، به شرط عدم رقابت به مثابه ابزاری حمایتی نگریده می‌شود و کارفرما می‌تواند با به‌کارگیری آن از رقابت کردن مستخدمین، حتی در خارج از حیطه قرارداد استخدامی ممانعت به عمل آورد.

در ابتدا دادگاه‌های آمریکا در برخورد با تعارض منافع کارفرما و مستخدم، در خصوص آزادی شغلی و کاهش ریسک سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش تمایل چندانی به حمایت از منافع کارفرما از خود نشان نمی‌دادند و چنین استدلال می‌کردند که دانش و مهارت‌های کلی مستخدمین متعلق به خودشان است، نه کارفرما؛ پس چنانچه کارفرما قادر به حمایت از چنین منافعی باشد، ممکن است مستخدم ناگزیر به تغییرات متعدد شغلی شود و در تلاش معاش ناکام ماند. اما به مرور زمان این دیدگاه متروک شد و اغلب آنها به معیاری متعادل برای ارزیابی و بررسی شرط عدم رقابت در قراردادهای استخدامی و برقراری موازنه میان منافع کارفرما و مستخدم روی آوردند. در اکثر ایالت‌های آمریکا حفظ منافع ناشی از سرمایه‌گذاری در امر آموزش مستخدمین به‌عنوان منفعتی قابل حمایت در شرط عدم رقابت مقبولیت یافته است. (Fishmen, 2007, p317) برخی صاحب‌نظران معتقدند که اگر کارفرما بتواند ضمن شرطی هزینه‌های پرداختی برای آموزش را از مستخدم مسترد کند یا آن را به عهده خود وی گذارد، دیگر توسل به شرط عدم رقابت، که تضییعی مضاعف در بر دارد، مبنایی نخواهد داشت. به‌ویژه که با استفاده از چنین تمهیدی می‌توان احتمالی بودن امکان اجرای توافق عدم رقابت را نیز جبران نمود. اگر مستخدمی در هزینه آموزش سهمیم باشد، انگیزه کمتری برای استعفا دارد و کارفرما نیز، به سبب مخارج مصروفه برای آموزش وی، تمایلی به اخراج او ندارد.

برای مثال، در ایالت کلرادو بازپس گرفتن هزینه‌های آموزش‌های ارائه‌شده به مستخدم به رسمیت شناخته شده است، اما تنها نسبت به مستخدمینی که رابطه آنها با کارفرما کمتر از دو سال باشد.^۱ در واقع این شرط تضمینی برای تداوم سرمایه‌گذاری در آموزش است و قانون مستخدم را نیز مجبور به ادامه همکاری با کارفرما نمی‌کند، ولی، در صورت تمایل به

1. Colorado Revised Statutes § 8-2-113. 2(c)

کناره‌گیری، وی ملزم به پرداخت هزینه‌های مزبور خواهد بود. (Decker, 1993, p60) در حقیقت این طریقی است که به کمک آن می‌توان به طور غیرمستقیم مستخدم را از پرداختن به رقابت با کارفرما بازداشت. (Hertog, 2006, p18-117)

هرچند راهکار فوق در برخی موارد ممکن است مؤثر واقع شود، اما انتقاداتی بر آن وارد است و نمی‌توان صرفاً با توسل به سازکار یادشده از تمسک به شرط عدم رقابت دست شست؛ خلاصه آنکه در عمل این راهکار ره به جایی نمی‌برد. زیرا معمولاً هزینه این نوع سرمایه‌گذاری‌ها بسیار بالا بوده و پرداخت آن از عهده مستخدم خارج بوده و وی در صورت جدایی، توان پرداخت ارزش آموزش‌های دریافتی را ندارد. به‌خصوص که این آموزش‌ها غالباً با ارائه اطلاعات محرمانه‌ای همراه می‌شود که صرف بازپرداخت هزینه‌ها جبران‌کننده و مرتفع‌کننده خطری نیست که اطلاعات مزبور را تهدید می‌کند. در این موارد ارجح آن است که کارفرما برای سرمایه‌گذاری در آموزش از شرط عدم رقابت استفاده نماید تا به همه این تردیدها، که خود منشأ بروز اختلافات بیشتر است، پایان داده شود.

۵. مهارت‌های خاص و منحصر به فرد

در مواردی که کارفرما مهارت منحصر به فرد و خاصی^۱ را با صرف هزینه به مستخدمین ارائه کرده است، استفاده مستخدمین در پایان رابطه از آن غیرمنصفانه خواهد بود و پذیرش صحت توافق عدم رقابت نسبت به چنین منافعی در مطابقت با قواعد است. (Orsini, 2001, p173) در برخی از ایالات آمریکا در مواردی که خدمات ارائه‌شده از جانب پرسنل خاص و منحصر به فرد یا استثنایی باشد، توافق عدم رقابت در جهت حمایت از منافع کارفرما معتبر انگاشته شده است، حتی اگر مسئله حفظ منافع تجاری دیگری جز مهارت خاص و منحصر به فرد در میان نباشد. البته در این موارد نیز صرف آنکه خدمات ارائه‌شده دارای ارزش زیادی باشد توجیهی کافی برای اعتبار توافق محسوب نمی‌شود، بلکه در صورتی از کارفرما حمایت می‌گردد که خدمات و مهارت‌های مزبور چنان منحصر به فرد باشد که نتوان

1. Special, Unique, and Extraordinary Skills

مستخدم دیگری را با همین قابلیت‌ها به سادگی جایگزین وی کرد و از دست دادن چنین مستخدمی و الحاق وی به رقبا سبب ورود ضرر قابل توجهی شود. به طور مثال، خدمات ارائه شده توسط یک آرایشگر منحصر به فرد تلقی نمی‌شود، هر چند او تبحر خاصی در حرفه خود داشته باشد. (Decker, 1993, p3-92) نکته مهم در این خصوص آن است که در صورتی مهارت‌های منحصر به فرد وجود منفعتی خاص را در شرط عدم رقابت توجیه می‌کند که خدمات ارائه شده توسط مستخدم منحصر به تجارت کارفرما نباشد و برای دیگران نیز ارزش چشمگیری داشته باشد. در این صورت است که کارفرما مجاز می‌شود تا، با درج شرط عدم رقابت در قرارداد استخدامی، ارائه خدمات منحصر به فرد او را برای مدتی محدود به تجارت خود کرده و از آن به طرز انحصاری بهره‌برداری نماید و به علاوه، انگیزه‌های چنین مستخدمی را برای پیوستن به رقبا کم رنگ کرده و به این ترتیب ثبات تجاری خود را تأمین نماید. (Decker, 1993, p3-82)

در یک دعوا دادگاه سرمایه‌گذاری ۱۲ ساله کارفرما را بر روی مستخدمی که در نتیجه این سرمایه‌گذاری از یک کارمند ساده مبدل به شخصی بسیار حرفه‌ای در امور مالی شده بود، به عنوان منفعتی قابل حمایت در توافق عدم رقابت منعقد دانست و اعتبار توافق را تأیید نمود.^۱ به عکس در پرونده‌ای دیگر،^۲ در توافقی ضمن قرارداد استخدامی مقرر شده بود که مدیر تا دو سال بعد از قطع رابطه استخدامی به هر دلیل، مستقیم یا غیرمستقیم به عنوان مدیر، مستخدم، نماینده، مأمور، سهامدار و غیره مشغول به فعالیتی از نوع یا مشابه فعالیت خود در تجارت کارفرمای پیشین نگردد؛ با وجود این توافق، دادگاه به جهت آنکه خدمات مدیر را منحصر به فرد تشخیص نداد و از آنجا که وجود اسرار تجاری را نیز احراز نکرد، دانش مدیر را در نتیجه تجربه و دانش شخصی وی، و نه آموزش‌های کارفرما، ارزیابی کرد و نهایتاً توافق را بی اعتبار دانست. (Gallo, 2011, p1)

1. Ajilon Professional Staffing, LLC v. Griffin (2009) U.S. Dist. LEXIS 35895 (D. Ariz. Apr. 10, 2009); Available at: <http://www.non-competes.com/2009/05/new-jersey-case-law-demonstrates.html>

2. Central Bancshares of the South, Inc. v. Puckett 584 So. 2d 829 (Ala. 1991)

۶. علائم و اسامی تجاری

به‌طور کلی علائم تجاری وسیله‌ای است که به موجب آن منشأ تولید یک کالا یا ارائه خدمت مشخص می‌شود.^۱ این علامت‌ها باعث می‌شوند که محصولات و خدمات حاضر در بازار از یکدیگر متمایز شوند. بنابراین، علامت تجاری حاکی از ویژگی‌ها و کیفیت محصولات است و به مصرف‌کنندگان اجازه می‌دهد تا، بدون داشتن اطلاعات تفصیلی راجع به کالایی، به انتخاب محصول یا خدماتی بپردازند. (Pakroo, 2008, p31) نام تجاری نیز اسم یا عنوانی است که معرف و مشخص‌کننده فعال تجاری است.^۲ به این ترتیب مالک علامت یا نام بازرگانی نسبت به آنها دارای منافع مشروعی است که، در نظر برخی با استفاده از شرط عدم رقابت می‌تواند آن را حفظ کند. در قرارداد واگذاری تجارت، ممکن است حق استفاده از یک نام خاص تجاری نیز به خریدار اعطا شود و، به موجب شرط عدم رقابت، فروشنده به خاطر حفظ ارزش نام تجاری، از رقابت بازداشته شود تا ارزش نام تجاری حفظ شود. زیرا ممکن است استفاده از نام تجاری، به همراه مواردی نظیر فهرست مشتریان، منافع خریدار را تهدید جدی نماید. همچنین در قراردادهای فرانسیز، امتیازدهنده دارای حقی نسبت به امتیاز منتقل شده و علامت تجاری واگذار شده است و دادگاه‌ها توافق عدم رقابت مندرج در قرارداد فرانسیز را معتبر می‌انگارند. (ABA, 2004, p65) در حقوق بلژیک، حمایت از علائم تجاری از مصادیق منافع مشروعی است که توسل به شرط را موجه می‌سازد. (Gilson, 1990, p740)

نتیجه

توافق عدم رقابت در غیاب مقررات حمایتی صریح قانونی و حتی با وجود آنها، ابزاری کارآمد در حمایت از پاره‌ای منافع مشروع در روابط مختلف به شمار می‌آید و نقش اثرگذاری که در این حیطه ایفا می‌کند در غالب موارد، قابل جایگزینی به واسطه سایر تمهیدات نمی‌باشد.

۱. بند الف ماده ۳۰ قانون ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری: «علامت یعنی هر نشان قابل رؤیتی که

بتواند کالاها یا خدمات اشخاص حقیقی یا حقوقی را از هم متمایز سازد.»

۲. بند ج ماده ۳۰ ثبت اختراعات، طرح‌های صنعتی و علائم تجاری: «نام تجاری یعنی اسم یا عنوانی که معرف و

مشخص‌کننده شخص حقیقی یا حقوقی باشد.»

صراحت و شفافیت الزاماتی که به وسیله این توافق به متعهد وارد می‌آید مانع از آن می‌شود تا اشخاص با سوءاستفاده از ابهامات ناگزیری که گاه بر روابط تجاری سایه می‌افکند، به تحصیل منافی بپردازند که در واقع متعلق به متعهد له توافق عدم رقابت است. قاطعیت توافق عدم رقابت در بازداری اشخاص از انجام فعالیت‌های مشابه، فرصت به مخاطره انداختن منافع مشروع متعهد له را از متعهد سلب کرده و آن را در قامت تدبیری قابل اتکا برای تحقق‌بخشی به مقاصد مشروع تجاری مطرح می‌سازد.

از منظری دیگر در بسیاری از موارد کلیت نظام تجاری نیز از تدابیر توافق عدم رقابت متأثر می‌گردد. برای مثال، حمایت از دانش فنی به ارتقای نظام تکنولوژیک مساعدت می‌کند؛ و در صورت عدم پذیرش کارکرد حمایتی توافق، چنانچه برای کارفرما نتایج حاصل از صرف سرمایه در امر استخدام و آموزش کارکنان کافی نباشد و با اقدامات مستخدمین ریسک سرمایه‌گذاری افزایش یابد، او دیگر تمایلی به صرف هزینه از خود نشان نمی‌دهد که پیامدهای ناگوار آن کاملاً به نظام تجاری معطوف می‌گردد.

اگرچه قابل کتمان نیست که شرط عدم رقابت غالباً در تعاملات تجاری یادشده در این مقاله و به واسطه نوع خاص مناسبات حاکم بر روابط طرفین مجال ارائه کارکردهای حمایتی خود را پیدا می‌کند، بر خلاف دیدگاه رایج، نباید آن را محصور به روابط طرفین قراردادی خاص دانست؛ زیرا چنین رهیافتی معادل اغماض از غایت اصلی توافق، یعنی حمایت از منافع مشروع، می‌باشد. چراکه امکان دارد با توجه به تحولات تجاری در روابط جدیدی به کارگیری قرارداد عدم رقابت ضرورت یابد که، با تثبیت انحصاری آن به تعاملاتی خاص، چنین امکانی وجود نخواهد داشت.

به همین ترتیب، رویکرد برخی مقررات در تحدید کارکرد شرط عدم رقابت به افرادی خاص، نظیر مستخدمین ارشد و متخصصین، چندان منطقی به نظر نمی‌رسد؛ چراکه برای نمونه، احتمال دستیابی کارکنان عادی به اسرار تجاری یا فهرست مشتریان منتفی نمی‌باشد که در این صورت منع آنها معقول می‌نماید. با وجود این پوشیده نیست که در اکثر موارد این مستخدمین ارشد هستند که به واسطه موقعیت خود مشمول تحدیدات قرارداد عدم رقابت قرار می‌گیرند.

همان‌گونه که گذشت، طیف متنوعی از منافع از کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت برخوردار هستند. اما در اعمال کارکرد حمایتی شرط نسبت به منافی خاص نباید در بند رویکردهای مضیق و صورت‌گرایانه گرفتار شد و از نقطه عزیمت توافق چشم پوشید. برای مثال به نظر می‌رسد به رغم رویکرد برخی محاکم در آمریکا، آنچه مطلوب است منع استفاده از علامت یا نام تجاری پس از خاتمه مناسبات تجاری بوده و راهکارها و وسایل موجود برای حمایت از حقوق مالک علائم و اسامی تجاری به قدر کفایت است. پس به نظر نمی‌رسد بازداشتن شخصی که در زمانی در ارتباط با علامت یا نام تجاری بوده در هر حال، چندان موجه باشد؛ زیرا اعمال محدودیت‌های توافق عدم رقابت، تضییقی نامتناسب بر چنین شخصی است و راه‌های کم‌هزینه‌تر و کارایی که ناشی از مسئولیت نقض علائم یا اسامی تجاری است، در این عرصه وجود دارد که حقوق صاحب نشان‌های تجاری را به نحو مناسبی حفظ کرده و صاحب علائم را از توسل به شرط عدم رقابت بی‌نیاز می‌سازد. البته، در موارد خاصی که احتمال سوء استفاده از علائم و اسامی به نحو گسترده‌ای می‌رود یا این دغدغه همراه با لزوم حفظ منافع دیگری می‌شود که ممکن است وجود آن منافع به تنهایی دادگاه را متقاعد به اجرای توافق عدم رقابت نسازد، شرط عدم رقابت می‌تواند به نحو مؤثری از حقوق دارنده علائم و اسامی تجاری حفاظت نماید.

از دیگر سو، کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت را نباید محدود به منافع یادشده کرد بلکه، بر خلاف این دیدگاه سخت‌گیرانه، در هر قضیه‌ای که حسب اوضاع و احوال حفظ منافع مشروعی مستلزم منع متعهد از رقابت باشد، باید بر اعتبار و کارکرد حمایتی توافق عدم رقابت صحنه گذاشت. برای مثال، اگر تهیه‌کننده فیلمی برای تبلیغ فیلم خود و حفظ اعتبار و شأن آن بازیگر تازه‌کاری را به موجب شرط عدم رقابت از شرکت در فیلم‌های تهیه‌کنندگان رقیب، برای مدت محدودی که معمولاً پایان اکران فیلم مزبور است، منع کند و در صورتی که چنین وسیله‌ای برای تحقق این هدف لازم بوده است، پذیرش مشروعیت شرط عدم رقابت خلاف قواعد قلمداد نمی‌شود.

به طور کلی، متمایز نمودن منافع قابل حمایت امری حساس است که حتی در سایر کشورها نیز به مرزهای کاملاً روشنی نرسیده است؛ از اینرو، باید با ژرف‌نگری سعی در ترسیم چارچوب‌هایی مشخص و ارائه معیارهایی دقیق در این زمینه نمود و، با توجه به اوضاع و احوال خاص هر قضیه، نوع رابطه میان طرفین، و به ویژه تأمل در ماهیت منافع و توجه به خلاف اصل بودن اعتبار شرط عدم رقابت، تصمیمی اتخاذ کرد که میان حق برخورداری از شغل و آزادی تجارت و انجام فعالیت‌های رقابتی از یک سو و ضرورت حفاظت از منافع مشروع از سوی دیگر، موازنه برقرار کرد.

از آنجا که ابعاد توافقات عدم رقابت پیچیده است و نیاز به درک عمیقی از موضوع دارد، شایسته‌تر آن است که پیش از ورود گسترده مراجع قضایی به این مقوله و اتخاذ تصمیماتی که به احتمال زیادی فارغ از قواعد تثبیت‌شده در این حیطه است، به تبعیت از سایر کشورها، با بهره‌گیری از تجربیات حقوقی دیگران قانون جامعی تدوین شود تا مواجهه با این توافق و استفاده از کارکرد حمایتی آن منطبق بر موازین اصولی باشد.

منابع

- فارسی

۱. شهیدی، مهدی و باریکلو، علیرضا (۱۳۸۱)، *قرارداد عدم تجارت*، نامه مفید، ش ۲۹.

- انگلیسی

2. ABA, (2004), *The Franchise and Dealership Termination Handbook*, USA, American Bar Association.
3. Block, Dennis et al, (1995), *The Corporate Counsellor's Deskbook*, USA, Aspen Publishers Online.
4. Boatright, John, (2003), *Ethics and the Conduct of Business*, USA, Prentice Hall.
5. Bollefer, Stuart & Bernstien, Jack (2009), *Shareholders' Agreements: A Tax and Legal Guide*, Canada, CCH Canadian Limited.
6. Brandon, Long, (2005), *Protecting Employer Investment in Training*, Duke Law Journal. V. 54.
7. Brown, Robert & Gutterman, Alan (2005), *Emerging Companies Guide: A Resource for Professionals and Entrepreneurs*, USA, American Bar Association.
8. Buffkin, Russell (1999), *Non competition Clauses in Law Firm Partnership Agreements*, The Journal of Legal Profession, V. 23.
9. Busch, Christoph (2010), *Eu Compendium - Fundamental Rights and Private Law*, Germany, Walter de Gruyter.
10. Daughtery, Donald (1997), *Enforcement of Covenant not to Compete Against Physicians*, Journal of Health Care Law, V. 1.
11. Decker, Kurt (1993), *Covenants Not to Compete*, V. 1, USA, Aspen Law & Business.
12. Dep Amar, Dipanwita (2007), *The Labor and Employment Lawyer's job: A Survival Guide*, American Bar Association, USA.
13. Duffy, Kevin (2006), *Non-competition Clauses in Labour Contracts Ireland*; Available at: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges06/ireland1.pdf>, (last visited: 20 Feb. 2012)
14. Eylert, Mario (2006), *Non-competition Clauses in Labour Contract Germany*; Available at: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges06/germany1.pdf> (last visited: 20 Feb. 2012).
15. Fishman, Stefan (2007), *Legal Guide to Web and Software Development*, USA, Nolo.
16. Foss, Todd (2003), *Texas Covenants not to Compete and 21 Century*, Houston Business & Tax Law Journal, V. 3.

17. Foster, Frank et al (1993), *Patents, Copyrights & Trademarks*, USA, John Wiley & Sons.
18. Gallo, Andrew (1998), *A Uniform Rule for Enforcement of Non competition Contracts Considered in Relation to Termination Case*, The Journal of Labor and Employment Law, V. 1.
19. Gallo, Thomas & Adler, Jennifer (2011), *Non competition Agreements in Alabama, Florida, South Carolina and Tennessee*; Available at: http://koi.chattablogs.com/archives/covenants_not_to_compete.pdf (last visited 20 Feb. 2012)
20. Gilson, Ronald (1999), *The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts*, New York University Law Review, V. 74.
21. Goldman, Arnold & Sigismund, Alfred (2006), *Business Law: Principles and Practices*, Germany, Houghton Mifflin.
22. Handó, Tünde (2006), *Non-competition Clauses in Labour Contracts Hungry*; Available at: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges06/hungry1.pdf> (last visited: 20 Feb. 2012)
23. Hovencamp, Herbert (2002), *IP and Antitrust: An Analysis of Antitrust Principles Applied to Intellectual Property Law*, USA, Aspen Publishers Online.
24. Ingram, John (2003), *Covenants Not to Compete*, Arkan Law Review, V.36.
25. Kamerling, Alexandra & Osman, Christopher (2004), *Restrictive Covenants under Common and Competition Law*, Netherland, Sweet & Maxwell.
26. Lagsee, Pascal (2006), *Restrictive Covenants in Employment Contracts and other Mechanisms for Protection of Corporate Confidential Information*, USA, Kluwer Law International.
27. Lifland, William (1984), *State Antitrust Law*, Law Journal Press, USA.
28. Mac, Chantal (2008), *Fundamental Rights in European Contract Law*, England, Kluwer Law International.
29. Mcknew, Natalma & Beyer, David (2008), *Annual Franchise and Distribution Law Developments 2008*, USA, American Bar Association.
30. Meihe, Shanon (2001), *How to Create a Noncompete Agreement*, USA, Nolo.
31. OECD (2001), *Trade and Competition Policies: Options for a Greater Coherence*, USA, OECD Publishing.
32. Orsini, Chiara (2001), *Protecting Employer's Human Capital: Covenants Not to Compete and the Changing Business*, University Of Pittsburgh Law Review, V. 62.
33. Pakroo, Peri (2008), *The Small Business Start-Up Kit*, Nolo, USA.
34. Parr, Benjamin (2002), *Restricting a Lawyer's Right to Practice*, The Journal of Legal Profession, V. 26.
35. Patterson, Thomas (2009), *Handling the Business Emergency: Temporary Restraining Orders and Preliminary Injunctions*, USA, American Bar Association.

36. Rettinger, Mark (2001), *Covenant Not to Compete in Tennessee*, The Tennessee Journal of Business Law, V. 3, N. 1.
37. Sara, Colin (2006), *Non-competition Clauses in Labour Contracts, United Kingdom*; Available at: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges06/uk1.pdf> (last visited: 20 Feb. 2012).
38. Scott, Michael (2008), *Scott on Information Technology Law*, V. 1, USA, Aspen Publishers Online.
39. Stone, Richard (2002), *The Modern Law of Contract*, England, Cavendish Publishing.
40. Strandburg, Katherine et al (2011), *The Law and Theory of Trade Secrecy: A Handbook of Contemporary Research*, USA, Edward Elgar Publishing.
41. Swinkels, Stephan C (2011), *Top Ten Considerations for Non-compete Clauses in Europe (The Netherlands, Belgium, Spain, Germany, France, Italy)*; Available at: <http://www.acc.com/legalresources/publications/topten/Non-compete-Clauses-in-Europe.cfm?makepdf=1> (last visited: 20 Feb. 2012).
42. Thompson, Donald (2011), *Employee Non competition Agreements*; Available at: <http://www.businesslawchicago.com/employeenoncompete.htm> (last visited: 20 Feb. 2012).
43. Tsang, John, (2011), *Non-competition Clause in China*; Available at: <http://www.dflawyer.com/en/resourcefolder/uploadfiles/20112241192199992.pdf> (last visited: 20 Feb. 2012)
44. Vanko, Kenneth (2008), *2008 In Review: Top Five Developments In Non-Compete Law*; Available at: <http://www.non-competes.com/2008/12/2008-in-review-top-five-developments-in.html> (last visited: 20 Feb. 2012).
45. Vanko, Kenneth (2009), *Drafting Non-Competes In Colorado Poses a Different Challenge*; Available at: <http://www.non-competes.com/2009/07/drafting-non-competes-in-colorado-poses.html>. (last visited: 20 Feb. 2012).
46. Weston, Anson et al (2005), *Fundamentals of Intellectual Property Valuation: A primer for Identifying and Determining Value*, USA, American Bar Association.
47. Wolff, Lutz-Christian (2008), *Mergers & Acquisitions in China: Law and Practice*, Hong Kong, CCH Hong Kong Limited.

- فرانسوی

48. Bouchet, Michel-Henry (2007), *Intelligence Economique et Gestion des Risques*, France, Pearson Education.
49. Brach-Thiel, Delphine (2007), *Le Guide Juridique du Créateur d'entreprise*, France, Heures de France.
50. De Theux, Axel (1992), *Le Statut Européen de l'agent Commercial: Approche Critique de Droit Compare*, France, Publications des Fac. St Louis.
51. Ferry-Maccario, Nicole et al (2006), *Gestion Juridique de L'entreprise*, France, Pearson Education.

52. Jassogne, Christian (1990), *Traité Pratique de Droit Commercial*, V. 2, Belgium, Kluwer.
53. Montero, Etienne (2005), *Les contrats de L'informatique et d L'internet*, France, Laricier.
54. Neuprez, Vincent (2006), *Contrats de Travail : L'essentiel*, Edipro, France.
55. Pialot, Dominique (2006), *Le Guide Complet de la Franchise*, France, Groupe Express Editions.
56. Ray, Jean-Emmanuel (2008), *Droit de Travail Droit Vivan*, France, Ed Liaisons Sociales.
57. Remiche, Bernard & Cassiers, Vincent (2010), *Droit des Brevets d'invention et du Savoir-faire: Créer, Protéger et Partager les Inventions*, France, Larcier.
58. Thirion, Nicolas, (2005), *La Cession du Fonds de Commerce*, France, Larcier.
59. Touati, Jean-Jacques (2008), *L. 1224-1 à la Loupe*, France, Liaisons Sociales.
60. Wantiez, Claude (2001), *Les Clauses de Non-concurrence et le Contrat de Travail*, France, Larcier.