



如何在美国司法部反垄断调查中保护公司员工

恕协议（Leniency Agreement）或者辩诉协议（Plea Agreement）而终结。在此类协议的协商过程中，公司的关注点往往聚焦于罚款的数额，从而忽视对员工的保护。因而，极易导致政府执法部门随后对相关员工的单独立案起诉。这些对员工单独起诉的案件往往需要传唤公司其他员工作证，并向公众披露公司的问题文件，容易对公司的正常经营和商誉造成不利影响。由此，公司应在宽恕协议和辩诉协议中尽力争取对更多员工的免起诉保护。

美国司法部的执法宗旨——“个人问责”

一直以来（尤其是最近 20 年间），美国司法部将追究个人责任作为公司垄断案件的重中之重。其背后的原因在于，司法部认为最有效的防止公司从事卡特尔等垄断行为的方式就是加大对相关个人的处罚。

美国司法部的“分拆”政策

下述“分拆”政策：（1）在职员工一般而言受其公司的宽恕协议或辩诉协议的保护，即除非某一在职员工在上述协议达成时被司法部明确表示排除在外，司法部不得对该员工就同一垄断问题另案起诉；（2）离职员工一般而言不受公司宽恕协议或辩诉协议的保护，即除非某一离职员工在上述协议达成时被司法部明确表示包括在内，司法部可以对该员工就同一垄断问题另案起诉。

宽恕协议

美国司法部的公司宽恕协议主要分为类型 A（公司申请宽恕时，司法部对于其卡特尔行为并未知晓）和类型 B（公司申请宽恕时，司法部对于其的卡特尔行为有了一定程度的了解）两种。

类型 A 下，所有愿意配合调查（坦诚其在卡特尔行为中的角色以及所知晓的信息）的在职员工均自动受到公司宽恕协议的保护。相反，对于离职员工而言，司法部会进行个

案考量，仅对积极配合司法部，并为打击其他不配合的卡特尔成员提供实质、独特帮助的离职员工进行保护。

类型 B 下，司法部对于哪些在职员工可以被宽恕协议排除在外拥有自由裁量权。一般而言，司法部会将在职员工大范围地纳入该等协议。对于离职员工而言，考量标准则与类型 A 相同。

辩诉协议

一般而言，对于在职员工，司法部对是否将其排除在辩诉协议保护范围外时主要考虑以下三个因素：（1）个人在卡特尔中扮演的角色（责任程度）；（2）在公司所任职位（承担责任的现任高管很有可能会被排除在外）；（3）是否为司法部的调查提供实质性的协助（如向司法部提供了第一手的公司违法信息）。

对于离职员工而言，司法部倾向于将能为政府打击剩余卡特尔成员提供重大贡献的人员纳入协议的保护范围。

公司应有什么对策？

为增加美国司法部将在职及离职员工纳入宽恕协议和辩诉协议保护范围的可能，公司可采取以下对策：

- 公司需向司法部提供一份详细说明，阐述各个员工可以提供的有助于打击剩余卡特尔成员的信息；

- 当公司要为数个员工争取保护时（较多在宽恕协议中），公司应向司法部提供对于每一个员工可能合作情况的评估，尤其是对每个员工可以提供的独家信息的说明；
- 同时公司应强调员工所能提供协助中“实质性”的部分；
- 公司应在宽恕和辩诉协商中，尽可能地争取协议包含更多数量的员工。

两大要点

1. 公司在与美国司法部协商宽恕和辩诉协议的过程中，应尽可能提供其在职以及离职员工的合作信息，以便协议能给予该类员工保护。
2. 证明在职或离职员工可以为打击剩余卡特尔成员提供“实质性协助”可大幅提高该类员工受宽恕协议或辩诉协议保护的可能性。

本文为众达法律评论英文版的翻译，如欲浏览英文原文，请点击：

<http://www.jonesday.com/doj-antitrust-corporate-dispositions-may-protect-some-culpable-employees-08-07-2017/>

联系律师：

王智平

上海

+86.21.2201.8040

pjwang@jonesday.com

张一哲

北京

+86.10.5866.1194

yzhang@jonesday.com

薛强

北京

+86.10.5866.1218

qxue@jonesday.com

众达出版物不应被视为针对某事件或情形发表的法律意见。众达出版物旨在为读者提供一般信息。未经众达书面同意，任何人不得在其它出版物或诉讼中引用或引述众达出版物的内容。众达保留批准他人引用或引述众达出版物内容的权利。众达发表出版物的目的并非试图与读者建立律师和客户的服务关系；读者收到众达出版物也不表示律所与读者之间会构成律师和客户的关系。众达出版物中的观点仅属于作者的个人观点，并不一定代表律所的观点