

**★ 法人法語** 香港律師會 社區關係委員會

## 僱主協議「訂定薪酬」和「互不挖角」會否違法？

本港來年薪酬平均增幅的新聞，相信大家已習慣每年見到有關報道，許多僱主亦會參考類似報道以調整僱員薪酬。

如僱主在決定加薪幅度時，跟隨報道中增幅訂定加薪幅度，這樣做會否觸犯《競爭條例》呢？答案是，如有關做法是僱主單方面決定，便不會違法；但如果多名僱主通過協議方式或達成某種共識，以致有關僱主均以報道增幅訂定其員工的加薪幅度，有關做法便可能違法。

有關做法之所以違法，是因為在招聘僱員和吸引僱員留職時，僱主們應透過互相競爭，為其業務爭取人力資源。然而，如僱主們就招聘事宜達成協議，或分享競爭性敏感信息（包括決定來年薪酬增幅的方

法），便會抹殺僱主之間的競爭，因而可能違反《競爭條例》的「第一行為守則」。這就是競爭事務委員會（競委會）在《關於若干在僱傭市場上與招聘措施及僱傭條款有關的競爭問題》意見公告上所沿用的理由。

值得注意的是，競委會的邏輯亦可適用於薪酬調整以外的其他僱員福利上。例如僱主們協訂僱員假期或交換有關資訊，競委會亦會視之為違反《競爭條例》。同樣地，如僱主們協議拒絕僱用彼此員工（即所謂「互不挖角」協議），便可能抹殺僱主之間爭取人力資源的競爭，因而違法。這類問題在高技術行業尤其嚴重，因為從事高技術行業的員工往往高度專業化，而會招聘該類員工的僱主往往很少。

互不挖角協議在美國已經有成功起訴的案例，如

有僱主在香港就類似協議被競委會執法打擊的話，大家不要感到奇怪。如有僱主已與其他僱主達成該等協議或共識，應該盡早尋求法律意見。為保障僱主自身利益，法律意見可能建議考慮向競委會舉報有關行為，以換取豁免罰款。

**THE LAW SOCIETY OF HONG KONG**  
香港律師會

**獨立德律師 李沛聰律師**

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或轉載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。

本文於2019年4月29日(星期一) 於星島日報 (A12) 的「法人法語」專欄刊登