



2018年6月

劳动法聚焦：在香港劳动关系终止后限制

针对员工行为活动的劳动关系终止后限制

雇主对员工实施劳动关系终止后限制(简称“PTR”)的做法很常见,用于限制员工在劳动关系终止后的行为活动,以保护雇主的业务。

- 为竞争对手供职;
- 偷猎己方员工;
- 招揽己方客户或顾客;或
- 接触己方客户或供应商。

PTR可否强制执行是客户提出的一个常见问题,例如,针对考虑为竞争对手供职的员工、寻求挖走员工的竞争对手,以及打算对最近离职的员工执行PTR的雇主。

PTR 动的劳动

可以初步认定,相当于限制交易措施的PTR无效且无法执行。仅当能够证明此类限制措施是为了合理保护雇主的合法利益,且不超过合理必要范围的情况下,法院才会执行此类PTR。

法院强调,应用近似原则需要高度注意每起案件的个别事实。因此,先例可以作为可否执行的参考,但不具有决定性。

PTR 的执行后果被认定不合理

如果PTR被认定不合理,则会被撤销而不予强制执行,除非能够在不改变条款主旨的情况下分割违规部分。法院不能缩小范围强制执行本应合理的限制措施,也不能重写缺陷契约使之具有可执行性。

起草指南

各方务必仔细起草PTR,以降低其遭到质疑或无法执行的风险。起草PTR时应牢记以下几点:——

- 以PTR为行事依据的一方有义务证明 PTR 合理且可执行。

GALL

- 起草PTR时,任何含糊不清或不确定的情况都会导致PTR执行对象质疑其可执行性的重大风险。
- PTR中使用的措辞应注意考虑离职员工的具体职位、资历和影响,以及该员工所留机密信息和情报涉及的关联和有效期。
- PTR若视作合理,要求离职员工在离职前带薪休假则可相应缩短PTR的时限。
- 在持续时间和地理范围方面,PTR应该明白、准确、合理地予以说明。

欢迎随时联络我们的律师,详细了解PTR及其他劳资法律的相关事宜。

联系人:



高嘉力 (Nick Gall)
高级合伙人
+852 3405 7629
nickgall@gallhk.com



王天惠 (Joni Wong)
律师
+852 3405 7616
joniwong@gallhk.com



尹安琦 (Andrea Randall)
合伙人
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



张蔚深 (Wilson Cheung)
律师
+852 3405 7658
wilsoncheung@gallhk.com



凯瑟琳 (Katherine Jones)
律师
+852 3405 7686
katherinejones@gallhk.com

本文中包含的所有资料仅供一般参考,不应视为针对特定事实或情况的法律、会计、财务或税务建议或意见,在此方面不可以之为据行事。因依赖本文所含信息作为或不作为而直接或间接引起的任何损失或损害,高嘉力律师行概不承担责任。敦请您就自身实际情况以及可能遇到的具体法律问题寻求专门的法律建议。若存在劳动法相关问题,欢迎随时联系尹安琦 (andrearandall@gallhk.com / +852 3405 7688)、王天惠 (joniwong@gallhk.com / +852 3405 7616) 或 张蔚深 (wilsoncheung@gallhk.com / +852 3405 7658)。