

GALL



2020年5月

应对团队举动和跳板禁令范围:McLarens Hong Kong 一案

总体情况

本指引分析了雇主在重要员工离职时为保护企业而申请跳板禁令的法律原则以及关键点。

什么是跳板禁令？

跳板禁令是一种禁止性的命令。一般来说，跳板禁令将禁止竞业活动，取缔非法行为导致的非法抢先活动。

跳板禁令通常适用于前员工滥用本属于前雇主的保密信息而抢先开展业务的活动。

跳板禁令的期限通常是截至特定的日期，或者截至法庭做出最终判决。

McLarens 一案

McLarens Hong Kong Ltd v Poon Chi Fai Corey [2019]3 HKLRD 403一案中，法庭分析了原告 McLarens (“McLarens”) 对九位前员工(“前员工”)及其新雇主Charles Taylor(“新雇主”) 申请跳板禁令的范围。

事实情况

McLarens和新雇主都是理赔公司。

2019年3月3日，前员工以承诺支付代通知金的方式终止了劳动合同。第二天，前员工加盟新雇主。

员工与McLarens 签订的劳动合同中没有解雇后禁制性约定(“PTR”)方面的规定。因此，McLarens 没有任何办法去阻止前员工加盟新雇主或存在竞争关系的企业。

GALL

但是,为了应对这种情况,McLarens向法院申请了跳板禁令,理由是前员工共谋从McLarens集体离职,并以不当途径获取了McLarens的大量保密信息和/或商业秘密,而新雇主参与了损害McLarens之利益的共谋。

在2019年3月29日首次听证会期间,法庭拒绝向前员工和新雇主作出禁令。法庭认为,前员已经就保密信息和/或商业秘密提供正式保证,这已足以保障双方的利益。

经双方同意后,双方于2019年4月26日对调整了保证内容,其持续时间将截至2019年6月3日的实体审理。考虑到保证的期限,前员工和新雇主将向McLarens提供修改后的新保证,直到法庭做出最终命令为止(“修改后的新保证”)。McLarens接受了这个安排。双方在实体审理中的其他争议在于,除了修改后的保证之外,尽管前员工与McLarens签订的劳资合同中并没有解雇后禁制的规定,是否应当再针对前员工实施跳板禁令,限制其在六个月的时间里从事任何有意义的工作。

分析

法庭采纳了英国案件*QBE Management Services (UK) Ltd v Dymoke & Others* [2012] IRLR 458中的法律原则,具体总结如下:-

- 1) 首先,如果有人采取不法行为而占得“先机”,则法庭有权向过错方发出禁令,剥夺其违法所得。
- 2) 其次,跳板禁令的目的是要阻止过错方因为不法行为而获得不公平的优势和利益。
- 3) 第三,跳板禁令并不仅限于违反保密责任的案件。跳板禁令可用于防止前员工利用严重违反劳资合同的行为而获得不公平优势和/或“先机”,从而防止前雇主蒙受进一步/日后的经济损失。签发禁令时,不公平的优势必须仍然存在,并且如不加以限制,很可能会继续存在。
- 4) 第四,申请跳板禁令时,过错方必须仍然在利用不法优势。
- 5) 第五,跳板禁令的目的只能是恢复双方原有的竞争态势。如果禁令的效果超过这个程度,就不公平和不公正。
- 6) 第六,如果已经提供了足以弥补申请人之损失的补偿款项,则不再授予跳板禁令。
- 7) 第七,跳板禁令的目的并不是要惩罚过错方。跳板禁令只能是针对不法损害提供公平公正的临时保护。
- 8) 第八,申请人应当承担举证责任,负责说明竞争优势的性质和期限。“短暂”和“短期”的优势不属于充分理由。

基于这些原则,香港法庭驳回了McLarens的禁令申请。在做出决策之时,法庭除其他外,认为:

- 1) McLarens没能证明获得保密信息与获得不公平优势之间的因果关系。

GALL

- 2) 因此,不能阻止离开McLarens的前员工加入新雇主。暂委法官王鳴峰資深大律師认为:“鉴于第一至第九被告人有权通知原告终止劳动合同,并且劳动合同中也没有可执行的竞业限制规定,而且原告的员工可轻松辞职加入第十被告人,因此原告以被告没有将集体辞职的情况通知原告为由而对跳板进行举证,不令人信服。”
- 3) 无论如何,就算是存在不公平的优势,这种优势也只能是“短暂”和“短期”的,不足以支持McLarens所申请的6个月禁令。法庭认为,McLarens没能提供批准6个月禁令的充分证据。
- 4) 就算是上述推论错误,McLarens确实已经履行了证明竞争优势之性质与期限的举证责任,但也没有证据证明前员工仍然在利用非法优势,特别是前员工已经向McLarens提供了修改后的保证。没有证据证明前员工仍然在滥用保密信息。
- 5) 据此,McLarens声称,前员工可能记住了保密信息,但是法律并不限制前员工将在McLarens工作期间记住或学会的知识和技能用于新雇主的新工作。
- 6) 法庭认为,就算是McLarens提出的所有说法都是错误的,但本案中的损害就是充分救济,因此,不应当再批准跳板禁令。
- 7) 最后,法庭强调,既然前雇主都没有刻意在劳动合同中添加解雇后禁制方面的规定来保护所谓的保密信息,法庭也就没有批准禁令的必要。

法庭不仅驳回了McLarens的申请,还命令McLarens承担前员工和新雇主80%的诉讼费。

雇主须知

McLarens一案表明,雇主申请跳板禁令将面临风险,劳动合同中没有解雇后禁制的规定也会带来不利后果。

跳板禁令门槛高: 针对前员工的跳板禁令申请要想取得成功,雇主必须要克服较高的门槛。如果前员工愿意提供合理的保证,那么雇主就必须谨慎咨询法律建议,再决定是否要申请跳板禁令。这将避免承担不必要的后果。

解雇后禁制性规定: McLarens一案就是提醒雇主,在劳动合同中应当考虑针对特定的员工添加适当的解雇后禁制性规定。雇主在起草解雇后禁制规定时,应当咨询法律建议,以免出现因不合理而无法实施的情况。

保密信息: 员工在工作过程中获得的信息并非全部都属于保密信息或商业秘密。雇主可考虑在与员工签订的劳资协议中添加保护信息方面的约定。

更多信息,请咨询我们的合伙人尹安琦和资深律师杨芷彤,二人在McLarens一案中代理前员工成功阻止了McLarens所申请的跳板禁令。

GALL

联系人:



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



杨芷彤 (Felda Yeung)
资深律师
+852 3405 7674
feldayeung@gallhk.com

本文所含内容均为一般信息, 仅供参考, 不得视为是针对具体事实或情况提供的法律、会计、财务或税收建议或观点, 请不要以此为依据。依据本文所含内容而作为或不作为所导致的损失或损害, 高嘉力律师行概不负责。如有具体的法律问题, 请根据自身情况咨询专业法律建议。