



2020年4月

劳资事务焦点动态:在审查面向候选者的劳动关系终止后限制方面,雇主寻求法律建议的重要性

简介

劳动关系终止后限制(“PTR”)通常会出现在雇员合约中,用于限制前雇员在劳动关系终止后的活动。只要能够证明 PTR 是(a)就缔约双方的利益而言系是合理的,并且(b)就公众的利益而言系是合理的,香港法院便会为寻求执行 PTR 的人士提供司法救济。

请参阅我们之前的执业指南“劳资事务焦点动态:劳动关系终止后限制”,链接其中概述了香港 PTR 的相关问题。

该执业指南探讨了招聘的雇主(“新雇主”)在雇佣受 PTR 约束的员工(“前雇员”)时可能面对的申索和责任。

受有执行力的 PTR 约束的前雇员的新雇主可能被提起的申索

前雇主可能因新雇主参与前雇员的不当行为而对其提出几项申索。这些可能包括:

- (1) 诱使违约: 这是指在一方故意并蓄意促使另一方违约,并且原告能够证明自己已经或将因此遭受损害。
- (2) 通过非法手段造成损失: 这是指一方实施旨在给另一方造成损失的非法行为,如果受害方遭受损失,则可对该行为提起诉讼。
- (3) 共谋: 这是指两方或更多方之间就损害原告达成协议或一致。至于涉及 PTR 的侵权行为,可起诉的可能包括:
 - a) 共谋损害: 约定的主要目的是损害原告,而原告确也因此受到损失;以及
 - b) 非法手段共谋: 即约定中包含导致原告遭受损失的非法行为。

GALL

根据具体事实，这些申索可能相互关联和重叠。如果新雇主被裁定确有违法行为，则可能要支付赔偿金（包括诉讼费用）。

寻求有关 PTR 的法律建议

因此对于新雇主而言，在向前雇员提供工作之前，就前雇员的 PTR 的可执行性（或其他方面）寻求法律建议非常重要。

在上诉法院最近 David Allen t/a David Allen 特许会计师诉 Dodd & Co Limited, [2020] EWCA Civ 258一案的英文判决书中，强调了就 PTR 取得法律建议的重要性。

案情可简述为，索赔人 David Allen 的雇员 Pollock 先生加入了竞争对手 Dodd & Co Ltd. (“**Dodd**”)。Dodd 因诱导 Pollock 违约而被提起侵权诉讼。在雇佣 Pollock 之前，Dodd 已就约束 Pollock 的 PTR 是否具有可执行性征询了法律建议。所给出的法律建议是，鉴于 PTR 的期限，该 PTR 可能无法执行（Dodd 的法律顾问认为该 PTR 可能会被判为时间太长）。随后，法院认为该法律建议不正确，因为该 PTR 可通过对不可执行的部分采用分离原则被认为可以执行。正如 Dodd 寻求并依赖的法律建议，上诉中提出的问题是，该 PTR 可能无法执行，“足够产生诱使人违约而承担侵权责任的心态。”

法院认为 Dodd 并不具备诱使人违约而承担责任的足够认知。尽管 Dodd 知晓该 PTR 的存在，但证据足以证明 (a) 其寻求过法律建议，并且 (b) 所依赖的法律建议造成结果是，Pollock 加入竞争对手不违反该 PTR 的可能性更大。法院承认，法律建议很少会是确凿明确的，但即便如此，由于预测法律结果本身存在困难，犯错风险是始终存在。坚持确凿明确的法律建议可能对合法的商业活动产生寒蝉效应。因此法院裁定，只要能够证明雇主就该 PTR 的可执行性曾寻求法律建议并依据该建议行事（意味着比起不进行法律咨询，这更不容易造成违约），便不能认为雇主具备了被追究责任的知识或心态。

新雇主须知

在为前雇员提供职位之前，新雇主应就可能对其有约束力的任何 PTR 寻求法律建议。具体而言，在考虑 PTR 的可执行性时，除其他事项外，新雇主应就以下方面寻求建议：

- (1) PTR 的含义；
- (2) PTR 旨在保护的利益（比如机密信息、商业秘密、劳动力稳定性）；以及
- (3) 就其寻求保护的利益而言，PTR 的合理性。

如果给新雇主的法律建议大意是该 PTR 可执行或可能具有可执行性，则不应忽视该建议，并应谨慎行事。

结语

在提供雇佣合同之前，新雇主应进行尽职调查。如果前雇员可能受到 PTR 的约束，则应就其可执行性寻求法律意见。如果可以证明新雇主依赖了认为 PTR 不具备可执行性的法律建议，则应谨慎行事并就 PTR 可执行性寻求过法律建议的新雇主可以免于承担责任。

GALL

*本文在《Hong Kong Lawyer》期刊上首发

若存在劳资法律相关的问题，请联系尹安琦 (Andrea Randall) (andrearandall@gallhk.com / +852 3405 7688)。

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。

僱傭事務榮獲的獎項和認可：

- « 在劳资诉讼方面经验非常丰富 »
2020年《钱伯斯亚太指南》Chambers Asia-Pacific
- « “高嘉力是一家一流律所，提供实用且物有所值的建议” “非常高效” »
劳资争议解决，出色执业表现——2020年《亚洲法律概况》Asialaw Profiles
- « 尹安琦 (Andrea Randall) 办事细致、知识渊博 »
劳资就业领域的新一代合伙人 — 2020年度《亚太法律 500 强指南》Legal 500 Asia Pacific
- « 高嘉力以其“绝佳的劳资诉讼服务”而闻名 »
劳资争议解决领先律所——2019年《亚太法律500强》Legal 500 Asia Pacific
- « 获奖者 —— 年度全国律师事务所 »
2019年 Benchmark Litigation 亚太顶级律所
- « “推荐律师行”，合伙人尹安琦获评“推荐律师”。 »
《Doyle 指南：2019年香港领先就业律师排行榜》
- « 占据领先地位的律师事务所，劳资 »
« 领先的劳资关系人士尹安琦 (Andrea Randall) 和 高嘉力 (Nick Gall) »
2018年亚太法律500强
- « 劳资争议解决领先律所 »
2019年《钱伯斯亚太》Chambers Asia Pacific

联系人：



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



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



柯蒂嘉 (Kritika Sethia)
法律分析师
+852 3405 7654
kritikasethia@gallhk.com