



2018 年 4 月 9 日

新聞稿

競爭事務委員會就僱傭市場上的若干行為發表意見公告

競爭事務委員會（競委會）今天（4 月 9 日）發表一份意見公告，協助人力資源界、僱主及僱員了解在《競爭條例》下，與決定僱傭條款及招聘僱員有關的競爭風險，並向他們提供相關意見。從事人力資源界的人員及僱主應注意，雖然《僱傭條例》是本港監管僱傭方面的主要法例，但《競爭條例》亦同樣適用於僱傭市場，尤其是針對企業之間就僱傭事宜互相協調的做法。

在自由市場經濟體系下，企業之間相互競爭，以最佳的價格提供最多元化的商品，讓每個人均能享有更佳的价格、更優質的產品及更多樣的選擇。在僱傭市場，僱主之間爭相聘請人才，會為僱員帶來較佳的僱傭條款，例如薪酬更高或福利更好，同時亦為他們帶來更多機會。不論有關企業所提供的產品或服務是否相同，這個競爭概念同樣適用。

就聘請僱員而互相競爭的僱主，應避免就僱傭條款或在招聘僱員方面訂立協議或從事經協調做法。競委會認為，僱主之間如涉及以下做法，即有觸犯《競爭條例》第一行為守則的風險：

合謀訂定僱員薪酬的協議

企業如就僱員薪酬的任何組成部分達成協議，等同於合謀訂定人力資源的價格。就此而言，僱員薪酬不限於薪金，還包括福利及津貼，例如保險福利、房屋津貼或遣散費。

禁止挖角協議

企業之間如就招攬或僱用彼此的僱員達成協議，例如拒絕僱用彼此僱員的協議，等同於透過編配人力資源供應來瓜分市場。

交換敏感資料

僱主之間就其僱員的薪酬或與招聘有關的意向，直接或透過第三方分享影響競爭的敏感資料，不論是互相分享或單方面分享，均會引起競爭問題。

該意見公告已上載於競委會網站(www.compcomm.hk)，當中詳細說明了有關情況及提供了多個假設範例，以供僱主、僱員及企業參考。

競委會行政總監（行動）郭恩澤先生表示：「自《競爭條例》全面生效以來，競委會曾遇到一些企業就僱傭條款或招聘事宜互相協調的情況，這些做法有可能會引起第一行為守則下的競爭問題。就此，競委會今天發表意見公告，以提高公眾人士的意識，並提醒僱主及人力資源界人員慎防在僱傭措施方面涉及違反競爭的風險。」

「人力資源市場影響香港就業階層以至整體經濟，因此該市場能否有效體現競爭對社會相當重要。僱主必須就招聘事宜及其向員工所提出的僱傭條款作出獨立的決定。如競委會合理因由懷疑有任何違反《競爭條例》的行為，競委會將採取適當的執法行動。

競委會呼籲，任何人士如懷疑有涉及招聘事宜的反競爭安排，請向競委會舉報，而已參與有關做法的人士，應盡快聯絡競委會申請寬待。」
