

競爭事務委員會意見公告

2018年4月9日

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

背景

- 1.1. 自《競爭條例》（《條例》）全面生效之後，競爭事務委員會（競委會）曾遇到一些情況，當中涉及業務實體所採用的僱傭措施可能會引起《條例》下的競爭問題。
- 1.2. 競委會發表這份意見公告，旨在加強各界認識某些僱傭措施，尤其是與決定僱傭條款及招聘僱員相關的競爭風險。本意見公告應結合競委會的《第一行為守則指引》一併解讀。

僱傭市場

- 2.1 在自由市場經濟體系中，企業之間相互競爭，以最佳的價格提供最多元化的商品。在具有競爭的市場，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。同樣地，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）及更多機會。
- 2.2 競委會認為，按照《條例》施行的目的，人力資源採購市場亦可具有競爭。就僱傭方面而言，相關業務實體正是為獲取人力資源這個關鍵生產元素而互相競爭的採購方。
- 2.3 競委會認為，為了招聘僱員而互相競爭的業務實體，不論它們是否在下游市場提供相同的產品或服務，它們在相關人力資源市場上應為競爭對手。倘若該等業務實體在下游市場亦是競爭對手或潛在競爭對手，競委會或會選擇優先處理有關個案。
- 2.4 業務實體之間就薪酬或招聘事宜所訂立的安排可能有不同形式；由彼此間就僱員的薪酬或其他僱傭條款訂立協議（不論是針對現有或潛在僱員，或兩者皆適用），以至各方直接地、或透過第三方間接地分享影響競爭

的敏感資料等安排，都有可能引起競爭方面的問題，有機會違反「第一行為守則」。

與招聘及僱傭條款有關的反競爭行為

- 3.1 就僱員招聘互相競爭的業務實體，應避免就僱傭條款或招聘事宜訂立協議或從事經協調做法。此類協議或經協調做法有可能影響業務實體之間爭奪人力資源的方式，亦可導致僱員受到各種形式的損害，包括工資被壓低、福利下降及／或機會減少。
- 3.2 正如競委會的《第一行為守則指引》載述，「協議」一詞是個廣泛的概念，包含任何安排、諒解、承諾或承擔，不論是明示或隱含、採用書面還是口頭的形式，或實際或意圖上是否可透過法律訴訟程序強制執行。¹
- 3.3 經協調做法的概念包含業務實體在知情的情況下進行實際合作，以免卻競爭的風險；即使它們之間沒有達成協議，該合作亦會被視為經協調做法。² 業務實體直接或透過第三方與其競爭對手分享影響競爭的敏感資料，不論是互相分享或單方面分享，通常亦會構成經協調做法。

違反《條例》的做法舉例

- 3.4 競委會認為，與薪酬、招攬或聘請僱員或特定類別僱員有關的協議及經協調做法，可能違反第一行為守則。
 - 業務實體如就僱員薪酬的任何方面或組成部分達成協議，或就此交換資料透露其意向，實際上是在合謀訂定人力資源的價格。就此而言，僱員薪酬不限於薪金及工資，還包括福利及津貼，例如保險福利、房屋津貼、搬遷補助、遣散費或長期服務金。
 - 業務實體之間如就招攬、招聘或僱用對方的僱員或特定類別僱員達成協議（禁止挖角或其他安排），或就此交換有關資料透露其意向，實際上是在透過編配人力資源供應來瓜分市場。

¹ 競爭事務委員會《第一行為守則指引》第 2.22 段。

² 競爭事務委員會《第一行為守則指引》第 2.27 段。

- 3.5 競委會的觀點正如《第一行為守則指引》中載述，合謀定價及瓜分市場的安排均具有損害競爭之目的。³

競委會的意見及進一步行動

- 4.1 為確保遵守《條例》，業務實體應當就其僱傭措施，特別是有關僱員薪酬及如何招攬、或招聘或僱用員工方面，獨立制定政策。業務實體應避免與其他僱主就這些政策進行溝通。
- 4.2 如你知悉任何違反競爭的僱傭措施，應致電 3462 2118 向競委會舉報。倘若你認為你本人或閣下的企業可能已經觸犯《條例》，如你主動聯絡競委會、並在調查中與我們合作，你本人或閣下的企業或可獲得寬待。
- 4.3 如競委會有合理理由懷疑任何業務實體就招聘事宜或僱傭條款從事反競爭的做法，競委會將根據《條例》採取適當的執法行動。

常見問題

問題一：我和我的朋友都是某新興行業的人力資源經理，業內市場對有某些特定技能的人才都需求殷切。最近由於多家企業均出現很多人才轉職的情況，導致招聘及培訓成本上升。為了應對相關市場的不穩定性並減低成本，我的朋友提議，不如彼此協定不要招攬或聘請對方的僱員。此做法會否引起《條例》下的競爭問題？

解答一：你朋友的提議，其實等同兩間企業訂立禁止互相挖角的協議。若業務實體訂立禁止互相挖角的協議，或就此交換資料透露其意向，實際上即是透過編配人力資源來從事瓜分市場的行為。這類安排具有損害競爭之目的，一經證實，競委會即會根據《條例》採取適當的執法行動。

問題二：我是某行業協會的理事會成員，大部分業內人士都是該協會的會員。為了評估未來薪酬趨勢，該協會建議委任獨立第三方，對各會員公司未來的薪金及福利進行調查。此做法會否引起任何競爭問題？如會，該協會應採取甚麼措施減低違反《條例》的風險？

³ 競爭事務委員會《第一行為守則指引》第 6.10 及 6.18 段。

解答二：由於該協會的會員甚有可能被視為競爭對手，因此他們應避免分享有關薪金及福利等方面的未來意向的資料。這種交換資料的行為，不論是直接與競爭對手、或透過獨立第三方間接進行，均會被視為具有損害競爭之目的。

如該協會及其會員決定繼續進行調查，以評估薪酬及福利水平，則其調查的方式應盡量減低違反《條例》的風險。例如，協會可委託獨立第三方進行調查，而且向協會會員所收集的應為過往的數據，在加以整理之後，再以綜合及不記名的形式發放或公布。

問題三：我是一個工會的會員，我能否與其他會員交換有關薪金與福利的資料？

解答三：工會會員屬於僱員。競委會認為，僱員（有別於自僱獨資經營者）並非《條例》所指的業務實體，因此第一行為守則並不適用於工會會員。

問題四：我懷疑我的僱主試圖避免向我支付遣散費，因為在上星期，我的僱主試圖遊說我同意自動離職，這意味著我將主動放棄獲得遣散費的法定權益。由於我猶豫不決，我的僱主遂向我保證，我將再獲得另一間與它們沒有關聯的公司聘用，並擔任同一職位。此舉會否引起《條例》下的競爭問題？

解答四：從表面看來，你的僱主建議你同意自動離職，只要該建議是由其獨立決定，並不會引起《條例》下的競爭問題。然而，你的僱主保證你將再獲另一間非關聯公司聘用並擔任同一職位，這或會引起競爭方面的問題，因為這可能顯示你的僱主與其他公司之間正就其聘用決定進行協調行為。
