

2022 年 8 月 29 日

即時發布

## 競爭事務委員會就僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜 發表意見公告

競爭事務委員會（競委會）今天發表意見公告，就《競爭條例》（《條例》）如何適用於僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜時的行為，提供相關意見。

在任何市場裡，公司之間除了在銷售產品和提供服務時互相競爭外，還會就經營及持續發展其業務時所需要投放的資源，作出競爭。其中，人力資源是所有行業的重要組成部分。

一般而言，為聘請及留住員工，僱主之間應就僱員薪酬及其他僱傭條件（統稱僱傭條件）全力比拼。但如果僱主之間在過程中就僱傭條件訂立協議，或分享與僱傭條件有關、並會影響競爭的敏感資料，相關行為便可能會引起《條例》下「第一行為守則」的競爭問題。

僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜時，或會涉及僱主團體或多於一名僱主共同與代表僱員的組織進行協商，以決定僱傭條件。由於其過程及結果可能涉及僱主之間達成協議，或分享與僱傭條件有關並影響競爭的敏感資料，因此可能會引起《條例》下的競爭問題。

競委會在留意到僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜可能為僱員帶來更佳的僱傭條件，並考慮了其本身的執法優次後，於今天發表公告，就有關事宜提供指引。總的來說，若基於相關行業的特性，僱主們具充分理由共同與僱員組織就僱傭條件進行協商，並在符合以下條件的情況下，競委會目前沒有打算就僱主們進行該等協商時的行為展開調查或採取執法行動：

- (i) 該行為的目的是改善相關僱傭條件，包括維持有關僱傭條件；及
- (ii) 在共同協商的過程中，僱員組織是真正的參與者。

正如意見公告中所述，以上取態適用於僱主的兩類行為：(a)在綜合了共同協商的結果後，僱主團體向成員發出薪酬建議<sup>1</sup>，及(b)僱主之間在預備或進行共同協商時，分享未來的薪酬意向，而這是預備或進行有關協商時所必須的。

雖然競委會目前沒有打算就上述兩類行為採取執法行動，但僱主們必須注意，凡不符合上述條件並引起競爭問題的行為，競委會均會展開調查，尤其是當僱主團體的成員

---

<sup>1</sup> 包括沒有訂定薪酬水平，只建議將薪酬調整某個百分比。

並非在與僱員組織協商僱傭事宜的情況下，互相分享對僱傭條件的意向，或公布薪酬建議，便有可能違反《條例》。

競委會行政總裁畢仲明先生表示：「僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜能改善僱員的僱傭條件，例如較佳的薪金及福利，如僱員單獨與僱主進行協商，未必能獲得這些成果。

在香港，《條例》並沒有豁免或豁除僱主共同與僱員組織協商僱傭事宜的情況。不過，根據競委會的執法政策，並考慮到共同協商可能帶來的好處，競委會今日為僱主、僱員及公眾人士提供指引，闡明我們對該事宜的立場，讓市場參與者得到更大的確定性，以及協助推動僱主或僱主團體共同與僱員或僱員組織進行自願協商，讓僱員能從中獲得更佳成果。」

除意見公告外，競委會亦同時發布了一份常見問題，當中列舉了多個假設示例，詳細說明有關情況。競委會呼籲所有僱主及僱主團體主動審視其共同與僱員組織協商僱傭事宜的做法，如有需要應作出適當修改，以確保符合《條例》的規定。

最新的意見公告應結合競委會的《第一行為守則指引》，及該會過去就行業協會及僱傭市場所發布的意見刊物一併閱讀。<sup>2</sup>

\*\*\*\*\*

---

<sup>2</sup> 2016年11月28日發布的競爭事務委員會意見公告「[香港建築師學會及香港規劃師學會的操守準則內部分條文所引起的競爭問題](#)」及2018年4月9日發布的意見公告「[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](#)」。