

## 客户信息

## 终止雇佣合同 —— 竞业限制条款 (restrictive covenants) 可执行吗？

Samuel Sharpe 与 王馨仪

2021年8月30日

序语

雇员，尤其是较为核心的职员，往往都会发现雇佣合同 或 解雇合同含有竞业限制条款。这类条款规定雇员在雇佣期后的一定期限内不得参与某些商业活动。

鉴于竞业限制条款对前雇员的限制，法庭只有在少数情况认可这类条款的执行性。下面，我们将为您分析新加坡法庭在什么情况下认可竞业限制条款的执行性。

概括

在 *Man Financial (S) Pte Ltd v Wong Bark Chuan David* [2008] 1 SLR(R) 663 (“**Man Financial**”) 一案，为确定竞业限制条款是否不合理地限制前雇员的商业自由，新加坡法庭列出了两步骤的测试：

- (A) 竞业限制条款维护雇主合法的权益 (legitimate proprietary interest)；和
- (B) 竞业限制条款对于：(i) 雇主和前雇员的利益而言，是合理的；以及 (ii) 公共利益而言，也是合理的。

欲执行竞业限制条款，雇主必须满足以上两个步骤。

什么是雇主合法的权益 (legitimate proprietary interest)？

在 *Man Financial* 一案，法庭表示雇主不可以无条件地限制前雇员在离职后的商业自由。这是因为任何人都不可因为他人的限制，被阻止发挥个人的技能和天赋（就算这些技能和天赋都是在前雇主的雇佣期内获得的）。

法庭只会保护雇主合法的权益。两个主要的是：

- (A) 商业机密。雇主有没有值得保护的商业机密因情况而异。法庭会评估：(i) 雇员的日常职责是否包括处理商业机密；(ii) 所谓的商业机密是否有高度的保密性；和 (iii) 雇主和雇员是否重视所谓的商业机密的保密性。

如果合同已经含有保密条款，竞业限制条款所保护的权益必须多过于保密条款所保护的权益 (*Stratech Systems Ltd v Nyam Chiu Shin* [2005] 2 SLR 579)。

(B) 贸易关系。如果雇员可以掌控，以及影响，雇主的贸易伙伴，法庭便会允许雇主通过竞业限制条款保护这类贸易关系。但，如果雇主对这些贸易伙伴也用掌控和影响，那法庭未必会允许同样的竞业限制条款。

在 *Man Financial* 一案，法庭认为保持稳定和有经验的劳动队伍也是雇主合法的权益。因此，禁止招揽条款 (non-solicitation clauses) —— 禁止前雇员挖角雇主的职员 —— 在某些情况下是可以执行的。

### 什么是合理的？

竞业限制条款的合理性是因情况而异的。

对于雇主和雇员而言，这取决于条款限制的的活动、时间及地理范围。

对于公共利益而言，这取决于公共政策。在 *Thomas Cowan & Co Ltd v Orme* [1961] MLJ 41 一案，法庭认为就算竞业限制条款从雇主和雇员的角度都是合理的，但条款不利于社会（因为竞业限制条款会让一家公司完全垄断熏蒸行业）。

### 结语

我们的律师团队曾为雇主和雇员处理竞业限制条款的问题。欲知我们能够如何协助您，请联系我所任何一位成员。

以上信息如与英译信息 [《Termination of Employment - When are Restrictive Covenants Enforceable?》](#) 有任何不符的地方，将以英译信息为准。

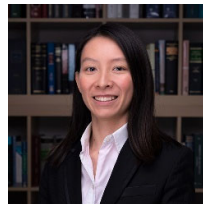
Samuel Sharpe



[samuel.sharpe@sjlaw.com.sg](mailto:samuel.sharpe@sjlaw.com.sg)

65 6694 7283 | 65 9786 7409

王馨仪



[sinyee.ong@sjlaw.com.sg](mailto:sinyee.ong@sjlaw.com.sg)

65 6694 7281 | 65 9148 5059