



gowlings

---

## 竞业禁止协议可执行吗？

为了防止前雇员的不正当竞争行为，雇主可以在雇员的合同中限制其雇佣期以后的竞争行为。此类合同被称为“限制性协议”。但是，限制性协议可执行吗？在通常情况下，法官不会允许执行限制性协议，因为此类协议意在限制经济活动中健康的竞争行为，除非雇主能够证明：

- (a) 该协议保护了某种“合法的雇主权益”；并且
- (b) 该协议属于“合理”范围。

那么，什么才算是合法的雇主权益呢？这取决于雇主企业的性质以及雇员在企业中的角色。法院基本上不会执行一项针对前台接待为竞争者工作的限制（要求她不泄露或使用在为你工作的过程中所取得的信息除外）。相反，如果你的企业依赖于少数几个主要的长期客户所重复发生的业务，你的销售经理就很可能与这些客户建立起非常亲密的个人关系，并且很清楚地知道他们的需求，这样，如果他突然跳槽去了一家竞争者企业，就可能产生不正当竞争优势。法官会认可这种担心构成合法的利益，进而认可对该等竞争加以限制的协议行为。

不要让所有雇员都签署限制性协议，而无视员工可能造成的竞争威胁的区别。针对绝大多数低层员工的限制性协议不具有可执行性，并且会在全体员工中产生一种印象，即这类协议是不需要尊重的。

关于第二个要求，很难泛泛地说你的限制措施是否属于“合理”范围。加拿大法院有大量判例表明，针对不同雇主和雇员的实际情况和利益，“合理”的含义也会有所不同。由于加拿大最高法院没有对此问题给出任何明确的指示，因此实际情况千差万别，甚至存在一些彼此矛盾的判决。

在判断限制性协议是否属于“合理”范围的过程中，法官会注重大多数限制性协议的三项主要条款：

何种行为遭到限制：其中主要的区别在于“真正的不得竞争”与“不得引介”，前者是指禁止雇员成为竞争者或者为竞争者工作，后者则仅禁止雇员向客户或供应商引介业务或与之发生业务。一些协议还包含“不得引诱”的约定，禁止雇员引诱其他雇员跳槽。可以说，法院更倾向于同意执行“不得引介”和“不得引诱”条款。不过，在最近的案例中，即使是“不得引介”条款也遭遇了攻击，经常是因为限制性规定不仅限于雇员所服务的客户。

限制持续的期间：同样，也没有硬性和确定的时间限制。一般而言，法院不太可能支持超过一年的限制。有些关于高速发展的高科技行业案例表明，只有较短的期限才能获准。不过，如果该协议是前业主整体出售企业方案的组成部分，则法院会执行期限更长的协议，因为企业主不能将自己的企业连同其良好的商誉出售之后，又通过在同一个市场中的竞争而亲手将之损毁。

地理范围的限制：尽管对于少数企业而言，整个世界都可以成为雇员的市场，但大多数雇员所在的公司只将一个有限的地理范围作为市场，或者只在某一个城市、地区或国家从事业务活动。一般规则是，地理上的限制应当同时符合雇员和雇主的活动范围。



约定的条款必须清楚明确。任何含义不清的情况，比如引用一个不存在的地点，都可能是致命的。

最后，在极少数案例中，如果执行该项协议可能导致公众丧失重要的服务功能（比如，一项条款禁止一个小镇上唯一的心脏病医师在该地执业），则法院将以“公共利益”为由推翻此项协议。

如果限制性协议的任何一方面被判定为不合理地宽泛，则加拿大法院就会推翻整项协议，因此，在起草此类协议时，你必须持守“越少越好”的方针。雇主最好是签署一份保护范围较窄而更具可执行性的协议，而不是采用字面上看来限制范围很大，但实际无法执行的条款。

回到我们最初的问题：“限制性协议具有可执行性吗？”答案是具有，至少有时具有，但仅限于符合上述标准的情况下。雇主应当向有经验的雇佣关系律师咨询，确保限制性协议更容易获得法官确认执行，而不是直接被拒之门外。

作者：郝杰夫[J. Geoffrey Howard]，高林律师事务所[Gowling Lafleur Henderson LLP]

以上法律常識並不構成法律意見；如有疑問，請向您的律師查詢。