

中国企业出海劳动用工合规系列文章之三：亚太篇

作者：吴琼、刘宇翔

引言

//

随着全球经济一体化进程的持续深化，中国企业出海步伐日益加快，其规模不断扩大。对于出海的中国企业而言，如何在海外市场高效搭建团队、构建适宜的全球化用工模式、确保劳动用工合规、提升雇主品牌影响力和员工忠诚度，成为出海企业面临的核心挑战，也是中国企业加速高质量全球化发展的关键要素。

近年来海问律师协助客户在东南亚、中东、北非、欧洲等地完成多项投资和劳动用工合规咨询，积累了丰富的实务经验。

海问计划推出“企业出海劳动用工合规”系列文章，旨在讨论相关法律和实务问题，分享项目经验，以期对中国企业更好地了解当地的法律环境和落地实践有所助益。

本文为该系列文章的第三篇，主要介绍亚太地区部分国家和地区的劳动用工法律法规体系及合规要点。

概述

亚太地区向来是中国投资者境外投资和业务布局的重点地区。自亚太经合组织（APEC）成立以来，亚太地区逐步成为世界范围内最具活力、自由贸易增长最快、全球价值链分布最为密集的区域，经济增长率位居全球前列。2022年1月1日生效的《区域全面经济伙伴关系协定》（RCEP）在电子商务、政府采购、竞争政策、知识产权、中小企业等领域分别作出了规定，保证了亚太区域内货物和要素的自由、充分流动，推动区域内各成员国不断深化国际分工、优化资源配置，给中国企业带来了新的出海机遇。

本文将较为受中国投资者青睐的新加坡、马来西亚及中国香港为例，对亚太地区的劳动用工法律法规体系及合规要点进行介绍。

一、新加坡

新加坡作为亚太地区的重要贸易、金融、航运中心，同时也是区域基础设施建设和科技创新中心，在地区事务中发挥着重要作用。加之，新加坡营商环境优越，对外资企业实行无差别的国民待遇、外汇进出自由，连续多年在世界银行公布的全球营商环境排名中名列前茅。基于此，许多跨国企业纷纷在新加坡设立区域总部，以新加坡为核心辐射东南亚市场。近年来，中国与新加坡积极开展合作，携手开拓“一带一路市场”，新加坡在对中国投资者的吸引力持续升温。

新加坡在劳动用工合规方面的特点主要包括：

1. 新加坡拥有成熟、健全的劳动法律体系。总体而言，新加坡的劳动法律环境较为宽松，对雇主较为友好。
2. 新加坡本国居民就业非常充分，同时受到劳动力供不应求以及结构性供求失衡的影响，对外籍劳务需求很大。近年来，新加坡推动了一系列政策以引进外来专业人才和基层劳工。
3. 根据劳动者的职位类型和收入水平，对劳动关系进行分层管理。高薪的专业人士、高级管理人员，在一定程度上不受《雇佣法令》的制约，法律尊重其与雇主之间的意思自治。

（一）新加坡劳动用工法律体系

新加坡的《雇佣法令》（Employment Act）是规范新加坡雇员和雇主之间基本劳动条件和权利的主要法例，其内容涵盖工资、工作时间、休假和解雇方面的规定。新加坡《雇佣法令》于1968年颁布并经历多次修订，最新一次修订是在2022年5月29日。

除《雇佣法令》外，《雇佣代理法》（Employment Agencies Act）、《移民法案》（Immigration Act）、《外国人力雇佣法案》（Employment of Foreign Manpower Act）、《职业安全与健康法案》（Workplace Safety and Health Act）、《工伤赔偿法案》（Work Injury Compensation Act）、《退休和再雇佣法》（Retirement and Re-Employment Act）等关于工作准证、劳动关系、外国工人管理、工伤赔偿及职业安全健康等方面问题的法律规范也是新加坡劳动法的主要组成部分。

（二）新加坡法律对雇佣合同形式及内容的要求

在新加坡，雇佣合同可以是口头的，也可以是书面的，实践中签订书面雇佣合同是雇主的惯常操作。雇主必须在雇员开始工作后的14天内以书面形式向雇员提供主要的雇佣条件。

新加坡法律没有关于雇员试用期的强制性规定。实践中，一些雇主会与雇员约定试用期，通常为3-6个月。试用期间，雇主通常与雇员约定较短的解雇通知期。

（三）外籍人员在新加坡工作的签证及许可

在新加坡，如果企业要招聘外籍人员，一般必须先将岗位招聘信息挂网登报14天，如果14天后确定无法找到合适的本国担任这一职位，才可酌情考虑招聘外国人。同时，雇主在帮外国人办理工作签证时，必须详细论证招聘这一外国人的理由。

外籍人士在新加坡工作必须持有工作准证，否则将被视为非法务工。根据外籍人员的岗位性质及薪酬标准，新加坡外国人工作准证分为三类：适用于高级高薪人才的就业准证（Employment Pass, EP）、适用于中等技术工作的就业准证（S Pass, SP）、及适用于基础劳务工作的劳务准证（Work Permit, WP）。

新加坡对企业雇佣SP和WP实行配额制度，不同行业和规模的企业适用的配额不同。如超出规定的配额，企业将面临劳工局的罚款，且可能面临之前已审批通过的准证被取消的风险。

（四）新加坡法下的雇主主要成本

1. 工资支付

不同于大多数国家，新加坡没有法定最低工资标准的限制，雇员的工资标准取决于与雇主的协商。雇主可按照小时、按日、按月或计件的方式支付工资，且必须在向雇员提供详细薪水单。雇员的个人所得税由其自主申报和缴纳，雇主无需从雇员的工资中代扣代缴个人所得税。

2. 公积金

如雇主雇佣新加坡公民或新加坡永久居民、且向雇员（包括兼职工、临时工、试用期雇员）支付的工资超过50新元/月的，必须为该雇员缴纳公积金（Central Provident Fund, CPF），雇主和雇员的最高公积金缴款率分别为17%和20%。公积金为雇员的退休储蓄计划，也可用于住房、医疗保险和一部分保险，公积金存款也可用来投资。

3. 工伤保险

《工伤赔偿法》（WICA2019）要求所有雇主为其雇佣的体力劳动者及月工资在2600新元以下的非体力劳动者购买保险（商业保险）以防其在受雇佣期间受伤或生病。如果雇员因工受伤，保险公司应向雇员或其被抚养人支付赔偿金。

4. 外籍员工医疗保险

对于持有WP或SP的雇员，雇主需要每年至少为其购买保额为15000新元的住院手术保险保障，对于持有EP的雇员则没有强制要求。实践中，雇主一般直接为全体雇员购买一份团体住院手术保险。

（五）新加坡法下雇员的工作时间及休息休假

1. 工作时间及加班

《雇佣法令》中关于工作时间和加班工资的规定只适用于基本月薪不超过4500元的、从事体力劳动的雇员，以及基本月薪不超过2600元的非体力劳动雇员。具体来说，雇主与雇员约定的每日的工作时间不得超过8小时，每周不得超过44小时，其中不包括餐饮

或休息时间。所有超出上述标准工作时间的工作，均可被视为加班。对于加班，雇主必须按照基本时薪的1.5倍的标准向雇员支付加班费。即使支付加班费，雇员每日的工作小时总数不得超过12小时，且每月加班工作时数不能超过72小时，除非事先得到人力部劳工总监的批准。

2. 年休假

根据《雇佣法令》的规定，当雇员工作满3个月后即可享有至少7天的带薪年假，此后每连续为该雇主服务满一年年假增加1天，最多14天。如果雇员工作满3个月但不满1年，其年假将按已工作月的月数比例计算。

3. 病假

当雇员工作满3个月并在因病申报休假的48小时内向主管提供相关证明文件，即可享有带薪病假。带薪病假分为带薪门诊病假和带薪住院病假，根据员工已服务月数按月增加。当雇员为雇主服务满6个月后，可享受14个工作日的带薪门诊病假和60个工作日的带薪住院病假。

4. 其他假期

在新加坡，符合条件的雇员还可以享受产假、陪产假、育儿假、延长育儿假和其他法定假期。

（六）新加坡雇佣合同解除

1. 雇佣合同解除路径

在新加坡，雇佣合同解除的路径主要包括以下几种：

- 双方协商一致解除
- 雇佣合同约定的工作任务完成、约定的期限届满而自动解除
- 雇主或雇员基于提前通知单方解除
- 雇主因雇员的不当行为而实时解雇
- 其他特殊情形（如雇员死亡或丧失工作能力等）

其中，雇员和雇主均可按照双方约定或法律规定的通知期，通过提前通知对方（或支付代通知金）的方式单方解除雇佣关系。雇主方和雇员方的提前通知期必须保持一致。另外，即使是提前通知解雇，雇主仍需要提供一个合理真实的解雇理由，至于什么样的理由属于“合理真实”的标准，《雇佣条例》修正案并未给予具体规定，如因此产生争议，“合理真实”的标准将由相关裁判机构予以判定。

在雇员存在“不当行为”的情形下，雇主可不经提前通知而实时解雇雇员。为此，雇主在与雇员签订劳动合同时应当尽量具体、明确该雇员的工作规范。

另外，新加坡法律为一些雇员提供特殊的解雇保护，例如雇主不得解雇正在休法定产假的女性雇员、不得以年龄为由解雇年龄在67岁以下的雇员、不得以履行工会职责为由或雇员参与工会活动为由的解雇、不得以雇员被征召入伍为由而解雇雇员、亦不得解雇根据《工作场所安全与健康法》进行健康和安​​全报告或调查的雇员。因此，在解雇前，雇主应当审查雇员是否属于上述范围内的人员。

2. 遣散费

新加坡法律没有明确规定雇主在解雇情形下向雇员支付遣散费的义务，但新加坡人力部的相关指引鼓励雇主为雇员（尤其是薪资标准较低、或从事体力劳动的雇员）提供裁员补贴。实践中，雇主通常在解雇雇员时支付一定的遣散费或恩恤付款(ex gratia payments)，金额取决于双方的协议约定。

3. 不公平解雇的法律后果

歧视、剥夺员工本应获得的福利或权利、解雇受到雇佣保护的员工、因员工行使雇员权利而解雇员工、提供虚假解雇理由等都可能被认为是“不公平解雇”。如雇主的解雇被认定为不公平解雇，则可能被判令恢复雇员的原职（类似于中国法上的“继续履行劳动合同”）、或要求雇主支付雇员一笔适当的补偿金。

（七）雇员离职后的限制性义务

新加坡的法律并未明确规定员工离职后的限制性义务。实践中，雇主与雇员在雇佣合同中约定竞业限制条款和禁止招揽条款的情形较为常见，而司法机构有权审查这些条款是否明确且合理，从而判断是否应予以执行。

二、马来西亚

马来西亚地理位置优越，地处东南亚中心地带，连接海上东盟和陆上东盟，是进入东盟市场和前往中东、澳新的枢纽。同时，马来西亚自然资源丰富，再加上该国较为稳定的经济基础、较为全面的营商环境、以及充满活力的熟练劳动力，吸引中国企业对马投资高速增长，投资领域更趋多元。中国已连续数十年成为马来西亚最大贸易伙伴，也是马来西亚最大外资来源地。

马来西亚劳动力市场发展健康，劳动力人口基数大、受教育程度高，且主要集中在城市。相较于平均工资水平，该国劳动力生产水平高，其熟练劳动力是中国企业对马投资青睐的因素之一。

《1955年雇佣法》《1967年劳资关系法》《1991年雇员公积金法》和《1969年雇员社会保险法》是规管马来西亚雇佣条件的主要法例，除此之外马来西亚政府亦颁布了一系列单行法例、法案，作为马来西亚劳工法的主要组成部分。此外，马来西亚某些州还有不适用于全国的州立法，例如沙巴劳动法令以及沙捞越劳动法令。总体而言，马来西亚注重对劳动者的权益保护，倾向于不允许企业用合同约定排除自身强制性义务。

（一）马来西亚法律对雇佣合同形式及内容的要求

在马来西亚，超过1个月的固定期限雇佣合同、或完成工作任务所需的合理时间超过或可能超过1个月的以完成一定工作任务为期限的雇佣合同必须以书面形式签订。除此之外，《1955年雇佣法》还要求书面雇佣服务合同必须明确雇员和雇主终止雇佣的方式。

马来西亚法律未规定试用期，但实践中雇主通常与雇员约定1-6个月的试用期。试用期内员工拥有与正式员工类似的就业保障，在试用期内、或试用期结束后未获正式录用的情况必须得到补偿。

（二）外籍人员在马来西亚工作的签证及许可

外籍人在马来西亚工作必须获得马来西亚工作签证。马来西亚的工作签证包括：适用于月薪较低的基础劳工的临时就业准证（Temporary Employment Pass），适用于具有专业资格和技能的、为外国公司工作且在马来西亚不超过12个月的专业访问签证（Professional Visit Pass），以及适用于在马来西亚就业的技术工人、专业人士和管理人员的就业准证（Employment Pass）。

马来西亚的雇主在招聘外籍员工前，除涉及政府部门公布的豁免列表中的职位，否则必须通过政府部门认可的就业部门服务求职网站发布涉及的岗位招聘信息，以优先考虑本地求职者。若30天后无法找到当地的候选人，公司可提交外籍人士工作签证申请。

（三）马来西亚法律下的雇主主要成本

1. 工资支付

马来西亚目前的最低工资标准为1500令吉/月，除了女佣、园丁等家庭工人，最低工资标准涵盖所有经济领域的员工。在马来西亚，工资每月支付一次，支付时间不得晚于每个工资周期（通常是一个月）最后一天之后的7天。

2. 公积金

雇主必须为雇员缴纳公积金，公积金用于雇员退休后购买住房、支付医疗费用等经济需求。目前，雇主为雇员缴纳的公积金比例不得少于雇员月薪的12%，雇员缴纳的公积金比例为11%。60岁以上的雇员无需缴款，仅需雇主缴款。

3. 社会保险

马来西亚的强制性社会保险包括职业伤害保险计划与养老金计划，职业伤害保险缴纳比例为雇员月薪的1.25%，养老金缴纳比例为雇员月薪的1%。

（四）马来西亚法下的工作时间和休息休假

1. 工作时间及加班

在马来西亚，员工每天工作不得超过8小时，每周不得超过45小时。雇员每连续工作5小时，雇主必须安排雇员休息至少30分钟。

每月收入不超过4000令吉的雇员加班的，有权获得加班工资。工作日加班工资不低于时薪的1.5倍，假日及假期的加班工资不低于时薪的2倍。

2. 年休假

除公共假期外，马来西亚劳动法规定员工可享有8至16天的年假，具体取决于员工的工龄：工龄少于两年，则每年享有八天的带薪年假；工龄在两至五年之间，则每年享有12天的带薪年假；工龄满五年以上，则每年享有16天的带薪年假。雇员在当年度工作不满一年的，带薪年假天数按比例折算。如在雇主的要求下，雇员放弃年休假，则有权获得未休年假工资。

3. 病假

马来西亚的病假分为两种主要类型：带薪病假和住院病假。带薪病假的天数具体取决于员工的工龄：工龄少于两年，则每年享有14天带薪病假；工龄在两至五年之间，则每年享有18天的带薪病假；工龄满五年以上，则每年享有22天的带薪病假。如果员工必须住院，则一个日历年度享有额外60天住院病假。病假期间，雇主需要向雇员正常支付工资。雇员休病假需提供有效的医生证明。

4. 其他假期

符合条件的雇员依法享有产假、陪产假等假期。另外，虽然法律上没有要求，但市场惯例是准许雇员为其他目的休假，例如丧假、结婚假、领养假或投票假等，在跨国公司雇主中尤其如此。

（五）马来西亚法下雇佣合同解除的方式及限制

1. 雇佣合同解除路径

在马来西亚，与中国大陆类似（不同于新加坡及中国香港），雇主仅可依据有限的法定理由解除雇佣合同。雇佣合同解除的路径主要包括以下几种：

- 双方协商一致解除
- 固定期限劳动合同到期
- 雇主基于破产、重组、收购等经济原因而裁员
- 雇主在法定情形下，基于正当理由有权提前通知员工后单方解除（例如员工存在纪律问题、能力问题、或员工患病、残疾或退休）
- 雇主因员工严重不当行为而立即解雇

在进行经济性裁员时，马来西亚政府鼓励雇主遵守《工业和谐行为守则》的指引（但非强制要求）。雇主还必须在裁员发生前至少一个月通知最近的劳工部。在选择被裁减员工时，雇主必须采用公平和客观的选择标准。

解雇雇员需依据雇佣合同的约定提前通知，法定最低通知期根据员工的工龄确定，最短为4周，最长为8周。雇主可以以代通知金替代提前通知期。在非常有限的情况下（例如雇员有严重不当行为导致无法继续维持雇佣关系），雇主有权立即解雇雇员。无论依据哪一条路径解除雇佣合同，雇主均应在解雇通知中明确解雇的理由。

需注意的是，马来西亚法律对特定人群（例如怀孕雇员、履行工会职责的工会会员等）存在特殊的解雇保护，雇主在解雇前应当审

查雇员的状态并确保雇员并非特殊解雇保护范围内的人员。

2. 遣散费

月薪不超过4000令吉且受雇12个月以上的雇员有权获得遣散费。法定最低遣散费为10天至20天的工资，具体根据员工的工龄确定。如雇员月薪超过4000令吉，则是否享有遣散费、以及遣散费的金额取决于雇佣合同的约定。

3. 不当解雇的法律后果

如雇主的解雇被认定为不当解雇，则可能被判令复职或要求支付赔偿金。在马来西亚的司法实践中，法院判决复职的情形并不常见。另外，法院还有可能命令雇主停止并终止不公平的用工行为，或命令雇主向雇员提供推荐信。

三、中国香港

中国香港是全球第三大国际金融中心、全球服务业主导程度最高的经济体之一，向来是最热门的上市及投资地点之一。作为特别行政区，中国香港法律体系完备，营商环境自由开放，金融体系稳健、税率低，汇聚了全球人才和创新资源，亦是内地企业走向国际市场的重要通道。

为应对劳动人口短缺的问题，香港政府在保障本地劳工就业优先的基础上，公布了输入劳工计划及一系列人才引进计划，以多元措施减少人力短缺情况，吸引人才赴港发展。

《香港法例》第57章《雇佣条例》（the Employment Ordinance）是规管香港雇佣条件的主要法例，该条例自1968年制定以来，经大幅修订，目前为雇员提供全面的雇佣保障和福利。此外，《雇员补偿条例》《职业安全及健康条例》《最低工资条例》等也是香港劳工法例的主要组成部分。值得注意的是，香港为普通法系，除了成文法的规定外，其雇佣法律亦遵循普通法的原则。依据《香港特别行政区基本法》的规定，香港特别行政区法院在做出决定时可参考其他普通法适用地区的司法判例。

总体来说，香港的雇佣法律在对雇员权益提供了较为完善的保护的基础上，也给予了雇主一定程度的自由度。

（一）香港法对雇佣合同形式及内容的要求

香港法不强制要求雇主与雇员签订书面的雇佣合同，但签订书面劳动合同是雇主的惯常操作。任何期限超过一个月的合同必须以书面形式证明合同期限并由双方签字，否则，合同将被视为按月续期。

香港法允许雇主与雇员约定试用期。试用期的长度没有法定限制，但常见约定为1-6个月。通常，在签订固定期限雇佣合同的情况下，雇主与雇员可能不约定试用期或会约定较短的试用期。

（二）中国内地人员及外籍人员在香港工作的签证及许可

一般情况下，除了拥有香港居留权或香港入境权的人士外，任何内地居民或外国人在香港工作，需申请相关签证或就业资格。

如在香港投资设立公司的中国企业拟在香港雇佣内地居民，可以通过内部调职的方式为员工申请香港工作资格。此外，该内地居民也可通过输入内地人才计划、优才计划等一系列香港政府颁布的人才引入计划申请香港就业资格。如香港企业拟雇佣外国人，如外国人具备香港所需而又缺乏的特别技能、知识或经验，或能够对香港经济做出重大贡献，可以申请香港工作或投资签证。

（三）香港法下的雇主主要成本

1. 工资支付

香港目前最低工资标准为每小时40港币。工资应当在工资计算周期最后一天完结前支付，且在任何情况下不得迟于工资计算周期届满后7天，否则雇主应当向雇员支付相应利息，并可能面临监禁等刑事处罚。

雇员应当自行于评税期结束后缴纳上一个应税年度的薪俸税（即个人所得税），雇主无需代扣代缴。而雇员满足一定条件的，可以获得相关减免薪俸税的税收优惠待遇。

2. 强积金

强积金是由私营机构管理的强制性供款计划，类似于内地的基本养老保险，以供雇员在退休后领取养老金。在香港，除特定的获豁免人士外，凡年满18岁至未满65岁的一般雇员（指从事任何行业，或连续雇用60日或以上的雇员）、临时雇员（指饮食业及建造业等受雇少于60日的雇员）及自雇人士，必须参加强积金计划。

如雇员月薪低于7100港币（不含），则雇员无需对强积金供款，雇主供款额为雇员月薪的5%。雇员月薪高于7100港币的，雇员和雇主均须按照工资计算周期向强积金计划作出供款，双方的供款额分别为雇员收入的5%，但雇主和雇员供款每月上限均为1500港币（即供款总额不超过3000港币）。

3. 雇员补偿保险

在香港，所有雇主必须投购雇员补偿保险，以承担雇主在法律（包括普通法）之下对雇员遭受工伤意外和职业病的补偿责任，否则不得雇佣雇员从事任何工作，不论其合约期或工作时数长短、全职或兼职。与内地的工伤保险类似，雇员补偿保险应由雇主全额承担，雇员无需承担。

（四）香港法下雇员的工作时间及休息休假

1. 工作时间及加班

目前香港法对员工的工作时间没有限制。鉴于香港的最低工资以时薪为计量标准，雇主可自行做出加班安排，但受限于下述在休息日或假期加班的额外要求。

2. 年休假

雇员按连续性合约受雇每满12个月，便可享有带薪年假，带薪年假天数按雇员在该雇主的服务年限由7天递增至最高14天。年假自雇员受雇满12个月起算，此后每12个月为一个年假计算周期。年假由雇主征询雇员意见后指定。年假通常应当一次性休取，不得间断，除非雇员要求间断休取且雇主同意。

在香港，原则上不允许雇主支付补偿而要求雇员放弃年假，只有超过10天的年假，超过部分雇员可以选择接受雇主支付的补偿而放弃休假。雇佣合约终止时，雇员有权就未休年假获得补偿。

3. 病假

雇员按连续性合约受雇满一个月或以上，可享有最低法定病假权利。雇员的法定病假按在雇主处的工作月份累计，但病假总余额不得超过120天。连续4天以下的病假按无薪休假处理。雇员连续4天（含）以上病假，在提供病假证明后，雇主应当向其支付疾病津贴（包括前3天的疾病津贴），疾病津贴相当于休假前12个月的平均日工资的80%。

4. 其他假期

此外，符合条件的雇员依法享有产假、陪产假、婚假、丧假等假期。

（五）香港法下雇佣合同解除的方式及限制

1. 雇佣合同解除路径

根据香港法的规定，在试用期第一个月内，雇主和雇员都有权解除雇佣合同，而无需提前通知或支付赔偿金或补偿金。

在试用期一个月后、或非试用期，雇佣合同解除的路径主要包括以下几种：

- 双方协商一致解除
- 固定期限劳动合同到期
- 雇员或雇主经提前通知单方解除

- 雇主基于经济原因裁员

- 雇主在法定情形下有权单方解除而无需提前通知（故意不服从雇主合法合理的命令、存在不当行为、存在欺诈、不忠实的行为、或惯常疏忽职责）

需注意的是，香港法对特定人群（例如怀孕雇员、病假雇员、履行工会职责的工会会员、工伤雇员等）存在特殊的解雇保护，雇主在解雇前应当审查雇员的状态并确保雇员并非特殊解雇保护范围内的人员。

2. 遣散费及长期服务金

在终止雇佣的情况下，雇主应向雇员支付未发放的工资、年假薪酬、年终酬金、代通知金（如适用）及其他雇佣合约内列明的款项外，还可能需向雇员支付“遣散费”或“长期服务金”。基于同一解雇，雇员只能获得遣散费或长期服务金中的一项。

3. 不当解雇的法律后果

在香港，不当解雇包括“不理解的解雇”和“不合理及不合法解雇”。不理解的解雇是指雇主并非基于《雇佣条例》规定的正当理由解雇雇员的情形。不合理及不合法解雇是指雇主并非基于《雇佣条例》规定的正当理由解雇雇员、且违反解雇保护的规定的规定的情形。

如雇主的解雇被认定为不当解雇，则可能被判令复职（类似于中国内地《劳动合同法》中规定的“继续履行劳动合同”）、再次聘用（即雇主以原约定条款重新聘用雇员，担任原来或其他合适的工作）、支付终止雇佣金或补偿金。

（六）离职后的限制性义务

在香港，虽然没有成文法规定，但雇主通常可以通过双方约定为员工设置离职后的限制性义务，只要该等限制是为保障雇主的合法商业利益所必需，且在保护这些利益的合理必要范围内。司法实践中，法院认可的“合法商业利益”通常包括雇主的保密信息及商业秘密、客户关系及劳动力的稳定。