

中国和新加坡劳动制度简明对比

作者：于岚 | 张宇运 | 裴修 | 李范美滋

新加坡商业环境友好、投资活跃、法律制度健全，相似的文化背景以及背靠东南亚庞大的供应和劳动力市场也使得其成为中国企业出海的首选目的地。但在劳动制度方面，新加坡和中国存在诸多差异，很难满足部分中国企业希望“一键挪用”原劳动制度的想法。本文将对两国劳动制度进行比较解读，为出海企业的劳动用工提供一站式概览。

一、签证安排

对于外籍人士而言，在新加坡生活和居住需要适当的工作准证，不能通过旅游签证在新加坡工作。尽管有个别工作准证不强制规定列明雇主信息，大多数新加坡工作准证都要求雇主代表拟聘用的雇员进行申请。

新加坡的工作准证由人力部（Ministry of Manpower, “MOM”）负责审批和签发。雇主应当根据申请人的具体情况，向 MOM 提交对应的工作准证申请。准证持有人（雇员）获得工作准证后，如果想要更换工作，应当（由新雇主）申请新的准证¹。工作准证按照申请条件和适用人员主要分为如下几类²：

	适用人员	最低薪资要求 (随年龄增长)	签发/续签期限	备注
就业准证 (Employment Pass, EP)	高层管理人员、技术专家和专业人士	非金融行业：5,600 新币 金融行业：6,200 新币	首次签发 2 年，续签 期限最多 3 年	需要通过互补专才 评估框架 (COMPASS) 的评 估并获得至少 40 分 ³
S 准证 (S Pass, SP)	中高级技术工人和部分专业人士	非金融行业：3,150 新币 金融行业：3,650 新币 ⁴	首次签发 2 年，续签 期限最多 3 年	受配额限制，雇主需 要缴纳人头税 (Levy)

¹ MOM, <https://www.mom.gov.sg/faq/employment-pass/what-if-i-want-to-change-jobs-while-i-am-on-an-ep> (Accessed 14 April 2025)。

² MOM, <https://www.mom.gov.sg/pass-and-permits> (Accessed 14 April 2025)。

³ 有关 COMPASS 打分制度的具体规定，可见新加坡人力部网站 <https://www.mom.gov.sg/pass-and-permits/employment-pass/eligibility>。

⁴ 对于 2025 年 9 月 1 日之后的新申请人和 2026 年 9 月 1 日之后的准证更新，非金融行业薪资要求调整至 3,300 新币新币，金融行业薪资要求调整至 3,800 新币。

	适用人员	最低薪资要求 (随年龄增长)	签发/续签期限	备注
劳务准证 (Work Permit for Migrant Worker, WP)	针对建筑、生 产、航运及服务行业的低 技术工人和非 熟练工	/	最长 2 年, 可以续签	受配额限制, 雇主需 要缴纳人头税

尽管新加坡有以上多种工作准证形式, 实践中最多见、以及最受公司关注的还是 EP。很多公司对 EP 存在一个认识上的误区, 认为 EP 申请同样需要考虑公司的准证配额, 实际上 EP 的申请并不受配额限制, 这一点与 SP 等准证不同。但这并不代表企业雇佣外籍雇员的数量或比例不受任何限制, EP 申请人需要在 COMPASS 打分机制中获得至少 40 分, 其中考量的因素就包括公司雇员中申请者国籍的比例及本地雇员的比例; 公司外籍雇员尤其是持有 EP 雇员的数量及比例, 将对后续的 EP 申请产生实质性影响。有关 COMPASS 打分制度的详细解读, 可以参阅汉坤此前的文章[优化引才: 新加坡就业准证政策更新要点解析](#)。

中国对外籍雇员采取“工作许可+居留许可”的双重管理机制。根据《中华人民共和国出境入境管理法》、《外国人在中国就业管理规定》等相关规定, 持签证入境并计划在中国境内工作、生活的外籍人士, 应自入境之日起 30 日内根据条件办理居留许可。

此外, 外国人在中国境内工作还应当取得工作许可。包括持《外国人工作许可通知》向中国驻外使(领)馆申请 Z 字签证, 按照签证标注的时间在华工作; 来华工作 90 日以上的, 还需要在入境后 30 日内向工作单位所在地外国人来华工作管理部门申领《外国人工作许可证》, 按照标注的有效期在华工作⁵。

二、劳动合同

新加坡法律下, 雇主需要向同意工作 14 天以上雇员出具书面的核心雇佣条款(Key Employment Terms, 简称“KETs”)。KETs 应当在开始雇佣之日起 14 天内向雇员出具, 其内容应当包括:

- 雇主和雇员名称;
- 工作岗位及职责;
- (如为固定期限合同) 雇佣起止时间;
- 工作安排, 包括每日工作时长、每周工作天数和休息日等;
- 计薪周期和基本薪资, 如为时薪、日薪或者计件工资, 应当说明计薪方式;
- 固定补贴和扣除(如因缺勤、新加坡公积金计划、住宿费等扣除);
- (如适用) 加班工资和其他薪资相关事宜, 如奖金和激励(如雇员为专业人士、经理或高管, 则不适用加班工资);
- 各类休假政策, 如年假、病假、产假、育儿假等;
- 其他医疗福利, 如保险、医药补贴、牙科补贴等;

⁵ 商务部等 10 部门《外国商务人士在华工作生活指引》(2024 年版), 第 1 页。

- 试用期（如有）；
- 终止劳动合同的通知期；及
- 工作地点（如工作地点不用于雇主地址）⁶。

新加坡并不强制要求书面形式的劳动合同，但为免争议，MOM 建议雇主和雇员签订书面合同。该书面合同应当包含上文提到的核心雇佣条款的内容。在实践中，雇主可以在签订劳动合同之时或之前，向雇员送达 offer（录取意向书），以明确雇佣意向，并给予雇员双向选择的时间。

与之相反，中国劳动法强制要求雇主和雇员签订劳动合同，且在实践当中，大多数雇主也会在确定录用意向后，与雇员先行签订 offer letter，在正式入职后再另行正式签订劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第 10 条，雇主与雇员应当自用工之日起 1 个月内订立书面劳动合同。同时，中国劳动法中还相应规定了未及时签订书面劳动合同的法律后果，即，根据《中华人民共和国劳动合同法》第 82 条，雇主自用工之日起超过 1 个月但不满 1 年内未与雇员签订书面劳动合同的，雇主应当向雇员每月支付 2 倍的工资。此条也可以被理解为雇主负有签订书面劳动合同的强制义务。如果自用工之日起 1 个月内，经雇主书面通知后，雇员拒绝与雇主签订书面劳动合同的，雇主应当及时通知雇员终止劳动关系并依法支付其实际工作时间的劳动报酬，但无需另行支付经济补偿⁷。

三、灵活工作安排

2024 年 4 月，新加坡发布《三方灵活工作安排要求指导原则》（Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests，简称“TG-FWAR”），该指导原则已经于 2024 年 12 月正式生效。有关灵活工作安排的详细解读，可以参阅汉坤此前的文章 [新加坡近期出台多项有关劳动保障及社会福利新政策](#)。

简单而言，该指导原则允许已经通过试用期的雇员向雇主申请灵活工作安排，雇主应当自收到书面申请之日起 2 个月内回应是否批准该灵活工作安排申请。需要明确的是，雇主并没有被强制要求批准雇员所提出的灵活工作安排，但应当认真考虑，并在拒绝该等安排的情况下提供书面的原因。

四、试用期与雇佣期限

新加坡没有法定试用期，实践中通常为 3–6 个月⁸。无论是否约定了试用期，法定的雇佣福利（如年假、病假等）均在工作满 3 个月后开始生效⁹，但是，劳动合同可能特别约定试用期内的福利待遇和解除劳动合同的通知期与正式雇员有所不同。

中国劳动法则对试用期时间进行了明确规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第 19 条，针对签订 3 个月以上至无固定期限的劳动合同，分别规定了 1–6 个月不等的试用期上限。雇员在试用期内提前 3 日通知雇主，可以解除劳动合同¹⁰。

新加坡和中国劳动法对于试用期的不同规定，也反映出两国劳动实践中对雇佣期限的不同态度。在新加

⁶ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service/key-employment-terms> (Accessed 14 April 2025)。

⁷ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第 5 条。

⁸ Singapore Legal Advice.com, <https://singaporelegaladvice.com/law-articles/employee-probation-singapore/> (Accessed 14 April 2025)。

⁹ MOM, <https://www.mom.gov.sg/faq/sick-leave/probation-shouldnt-affect-your-sick-leave-entitlement> (Accessed 14 April 2025)。

¹⁰ 《中华人民共和国劳动合同法》第 37 条。

坡，由于劳动合同的解除较为简便¹¹，通常签署的为无固定期限的劳动合同，为避免雇主对无固定期限合同设定过长的试用期，法律规定工作满 3 个月以后，雇佣福利生效；而在中国，由于合同解除的条件和流程较为严格，各种固定期限的劳动合同仍然较为常见，因此中国劳动法针对不同雇佣期限的劳动合同设置了递进式的试用期上限。

五、假期和休假政策

我们对中国和新加坡的假期规定及休假政策进行了整理和总结，如下表所示。

	新加坡 ¹²	中国 ¹³
公共假期	11 天（无调休，如果公共假期是休息日，次日补假）	13 天（可能安排调休，不包括妇女节等仅对部分雇员放假的节日） ¹⁴
年假	7 – 14 天	5 – 15 天（自雇员连续工作满 1 年以上后开始享受） ¹⁵
婚丧假	无法律规定	《劳动法》第 51 条提及婚丧假期间，雇主应当依法支付工资，但实践中，具体假期天数由各省人口与计划生育相关法规具体规定
育儿假	2 – 6 天	无法律规定
领养假 ¹⁶	12 周	无法律规定
产假	12/16 周（取决于孩子是否为新加坡公民即其他标准，多胞胎可延长）	98 天（多胞胎或难产可延长） ¹⁷
流产假	无法律规定	15 – 42 天 ¹⁸
共享育儿假	最多 6 – 10 周	无法律规定
陪产假	2 – 4 周 ¹⁹	无法律规定
哺乳假	无法律规定	1 小时/天（多胞胎可延长） ²⁰

¹¹ 见下文“十、劳动合同的解除”。

¹² MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave> (Accessed 14 April 2025)。

¹³ 下文列出的内容仅为法定要求。因中国各省份法定要求存在差异，此处仅列举全国法定要求，各省份可能在全国法定要求的基础上规定更高标准的休假待遇。企业也可以在法定要求之上，额外提供休假福利。

¹⁴ 《全国年节及纪念日放假办法》第 2 条。

¹⁵ 《职工带薪年休假条例》第 3 条。

¹⁶ 指领养不满 12 个月的新加坡籍（或将成为新加坡籍）儿童的母亲可以享受的假期，所有假期必须在被领养儿童一周岁以前休完。

¹⁷ 《女职工劳动保护特别规定》第 7 条。

¹⁸ 《女职工劳动保护特别规定》第 7 条。

¹⁹ 自 2025 年 4 月 1 日起，法定陪产假修改为 4 周。

²⁰ 《女职工劳动保护特别规定》第 9 条。

	新加坡 ¹²	中国 ¹³
病假	门诊假：5 – 14 天 住院假：15 – 60 天（住院假包括门诊假）	无法律规定，但规定有医疗期：3 – 24 个月 ²¹
无薪育婴假	12 天	无法律规定
年假结转	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新加坡《劳动法》第四章的特定雇员²²有权将未使用的年假结转至接下来 12 个月。但是，如果未使用的年假超出法定天数，应当按照劳动合同的具体约定进行处理 ■ 其他雇员应当按照劳动合同的具体约定进行处理 ■ 如果雇员当月或年度无故缺勤 20% 以上，或因不当行为被解雇的，该雇员无法结转年假²³ 	法律无禁止，具体按照雇主内部制度确定 ²⁴
年假折现	劳动合同解除时（除雇员因不当行为被解雇的情形外），雇员有权要求休完剩余年假，或者按照工资标准进行折现 ²⁵	<ul style="list-style-type: none"> ■ 因工作安排未休或未休完年休假的，应休未休的年休假可以按照日工资标准的 300% 获得报酬（其中包含雇主已支付的一倍日工资）²⁶ ■ 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休的年休假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬²⁷

六、工作时间与加班

新加坡并不规定雇员必须普遍获得加班工资，新加坡《劳动法》中有关工作时间上限及加班工资的规定仅对第四章的特定雇员（月基本工资低于 4,500 新币的体力工作者或者月基本工资低于 2,600 新币的雇员）进行保护。这些雇员的工时上限为每周 44 小时，并且可以申请加班工资。加班工资应当于计薪周期最后一

²¹ 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第 3 条。

²² 见下文“六、工作时间与加班”部分对此类雇员的解释。

²³ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/annual-leave/special-situations> (Accessed 14 April 2025)。

²⁴ 《职工带薪年休假条例》第 5 条。

²⁵ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-with-notice> (Accessed 14 April 2025)。

²⁶ 《企业职工带薪年休假实施办法》第 10 条。

²⁷ 《企业职工带薪年休假实施办法》第 12 条。

天的 14 天内予以发放。

	新加坡 ²⁸				中国 ²⁹
常规工作时长	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上限为 44 小时/周 ■ 五天或以下工作制：9 小时/天 ■ 五天以上工作制：每天工作时间上限为 8 个小时 				40 小时/周 8 小时/天
工作日加班	1.5 倍工资 上限为 72 小时/月				1.5 倍工资 上限为 36 小时/月
休息日加班	雇主应当提供至少一整天的休息日，并指定休息日的具体时间				周末为常规休息日，雇主亦可灵活安排，正常情况下应当保证雇员每周至少休息一日 加班工资为 2 倍
		半日工时及以下	半日工时以上	超正常工时	
	雇主要求	一日薪资	两日薪资	两日薪资 + 加班工资	
	雇员要求	半日薪资	一日薪资	一日薪资 + 加班工资	
公共假期加班	<ul style="list-style-type: none"> ■ 该假期为工作日：按照基本工资结算额外一日薪资 ■ 该假期为非工作日：按照工资总额结算额外一日薪资或休息一天+加班费 ■ 该假期为休息日：按照休息日加班薪资结算 				加班工资为 3 倍

七、社会保障与福利

新加坡中央公积金（Central Provident Fund，简称“CPF”）是新加坡社会保障体系的重要环节。如果雇员是新加坡公民或永久居民，雇员和其雇主都需要根据其工资总额进行相应的缴纳。每月，雇主会从雇员的工资中扣除一定比例的金额，并将其与雇主的交款一起存入雇员的账户。年满 55 岁时，雇员可无条件提取最多 5,000 新币。年满 65 岁时，无论余额数量，可以从退休账户中提取 20%（包括 55 岁时领取的最多 5,000 新币）³⁰。有关中央公积金的详细介绍，可以参阅汉坤此前发布的文章[新加坡近期出台多项有关劳动保障及社会福利新政策](#)。

	用途	利率
普通账户 Ordinary Account	购房、支付公积金教育计划下的学费和投资等	2.5%
特别账户 Special Account	专门用于退休储蓄和投资	4%

²⁸ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/hours-of-work-overtime-and-rest-days> (Accessed 14 April 2025)。

²⁹ 下文列出的内容为针对标准工时制岗位雇员工作时长和加班工资的法定要求。根据《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第 3 条，对于符合特定条件的岗位雇员，雇主可以在经劳动行政部门批准后实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

³⁰ Central Provident Fund Board, <https://www.cpf.gov.sg/service/article/how-much-cpf-savings-can-i-withdraw-from-age-55>。

	用途	利率
医疗账户 MediSave Account	支付医疗开销和政府强制的医疗保险 (MediShield Life)	4%
退休账户 Retirement Account	个人年龄达到 55 岁时, 自动设立退休账户, 关闭特别账户, 并转入普通账户和特别账户中的资金, 以保障退休后基本生活水平	4% ³¹

55 岁以下的雇员可就其公积金综合余额的前 6 万新币获得高达 5% 的利息。55 岁及以上的雇员可就其公积金综合余额的前 3 万新币获得高达 6% 的利息, 并就接下来的 3 万新币获得高达 5% 的利息³²。

可见, 新加坡公积金计划不仅提供了社会福利保障, 其本身的高无风险利率也有极高的投资和储蓄价值。这使得部分雇员非常乐于往公积金计划中多存钱, 因为公开市场上也很难找到这样高的无门槛、无风险利率的投资项目。

中国社会保障体系则由养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金组成, 简称“**五险一金**”。部分雇主会自愿为雇员提供补充公积金, 即“**五险二金**”。相较而言, “**五险一金**”的投资属性被削弱, 更着重强调的是其社会保障作用和福利作用, 这在中国国家医保局医药集采上尤为明显。

此外, 新加坡 CPF 和中国“**五险一金**”的缴纳方式和费率也有所不同。新加坡模式主要通过雇员年龄进行区别化、阶梯式的征缴, 而中国模式则仅考虑缴纳比例, 不会随着雇员的年龄增长而变化。

总缴纳率 (雇主+雇员)		
新加坡		中国 (各省市可能存在不同)
55 岁以下	37% (17%+20%)	养老保险: 24% (16%+8%) ³³
55 岁到 60 岁	32.5% (15.5%+17%)	医疗保险: 8% (6%+2%) ³⁴
60 岁到 65 岁	23.5% (12%+11.5%)	失业保险: 1% (0.5%+0.5%) ³⁵
65 岁到 70 岁	16.5% (9%+7.5%)	工伤保险: 0.2% – 1.9% (全额由雇主缴纳) ³⁶
70 岁以上	12.5 (7.5%+5%)	生育保险: 不超过 1% (全额由雇主缴纳) ³⁷
		住房公积金: 5% – 12% (雇主决定具体缴纳比例, 单位和个人各缴纳该缴纳比例) ³⁸

³¹ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/central-provident-fund>。

³² Central Provident Fund Board, <https://www.cpf.gov.sg/member/growing-your-savings/earning-higher-returns/earning-attractive-interest>。

³³ 《国务院办公厅关于印发<降低社会保险费率综合方案>的通知》第 1 条。

³⁴ 《国家医疗保障待遇清单 (2020 年版)》第 2 条。

³⁵ 《人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知》第 1 条, 《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》第 1 条。

³⁶ 《人力资源和社会保障部、财政部关于调整工伤保险费率政策的通知》第 2 条。

³⁷ 《企业职工生育保险试行办法》第 4 条, 《人力资源和社会保障部、财政部关于适当降低生育保险费率的通知》第 2 条。

³⁸ 《建设部、财政部、中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》第 2 条, 《住房公积金管理条例》第 18 条。

需要注意的是，新加坡 CPF 的年度缴纳数额上限为 37,740 新币，同时还存在每月工资的缴纳基数上限（目前为 7,400 新币，但将在 2026 年上涨到 8,000 新币）。这意味着，雇员和雇主将以每月 7,400 新币为限按照上述的比例缴纳 CPF，当 CPF 缴纳总数额达到 37,740 新币以后，将不会再有额外的缴纳要求。

八、个人所得税

在中国法下，无论是本国公民是还是外籍人士，凡在中国境内有住所、或虽无住所但一个纳税年度内在中国境内居住累计满 183 天的个人，均为中国税收居民。居民个人从中国境内和境外取得的所得以及非居民个人从中国境内取得的所得，需要依照中国个人所得税法及相关规定缴纳个人所得税³⁹。一般而言，雇主将为雇员代扣代缴，雇员可以在每年的个人所得税汇算清缴时，进行更正、退税和补税等操作。中国的个人所得税采用累进税率，年收入在 60,000 人民币及以下的部分无需缴税，税率从 3%逐步递增至 45%⁴⁰。

新加坡对税务居民的认定范围更广。除了新加坡公民及永久居民外，满足 183 天居留要求⁴¹或连续 3 个日历年都在新加坡居留或工作的外国人，亦属于新加坡的税务居民。

新加坡个人所得税的税率表如下：

应税收入范围（年收入/新币）	税率
0 – 20,000	0
20,000 – 30,000	2%
30,000 – 40,000	3.5%
40,000 – 80,000	7%
80,000 – 120,000	11.5%
120,000 – 160,000	15%
160,000 – 200,000	18%
200,000 – 240,000	19%
240,000 – 280,000	19.5%
280,000 – 320,000	20%
300,000 – 500,000	22%
500,000 – 1,000,000	23%
1,000,000 及以上	24%

新加坡同样采用累进税率，年收入在 2 万新币及以下的部分无需缴税，并逐步递增至 24%⁴²。实际上，只有年收入超过 100 万新币的高净值人群，才会适用 24%的最高税率，这样的薪资水平在一般雇员中占比

³⁹ 《中华人民共和国个人所得税法》第 1 条。

⁴⁰ 《中华人民共和国个人所得税法》第 3 条。

⁴¹ 指在前一日历年内在新加坡工作或居留满 183 天，或者跨 2 个日历年连续在新加坡工作且居留总时长超过 183 天。

⁴² IRAS, <https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-residency-and-tax-rates/individual-income-tax-rates> (Accessed 14 April 2025)。

极低。可以说，对于一般劳动者而言，新加坡的个人所得税是较为优惠的。

在报税方面，与中国不同的是，新加坡个人所得税需要雇员个人自行申报，并同时申报各类减免项目。个人所得税的申报一般在新加坡国内税务局（IRAS）网站上进行。在新加坡，雇主不为他们的雇员缴纳或者预提所得税，所得税的缴纳是雇员的个人义务。

九、竞业禁止和保密义务

新加坡法律允许在劳动合同中约定竞业禁止条款，但是，新加坡整体采取严格的司法立场，认为只有需要保护合法的商业利益的情况下，竞业禁止条款才可执行；此外，该条款在覆盖范围、地理区域和期限方面也应当合理，也即应当在雇主利益保护和雇员谋生需求间找到平衡，而不能仅仅保护雇主免受竞争⁴³，新加坡高等法院最近的有关案件也重申了这一立场⁴⁴。一般来说，新加坡的竞业禁止期限不会超过 3 – 6 个月，这个长度也在一些案件中被法庭支持，判定可被执行。雇主和雇员可以自行约定补偿条款。为了保证竞业禁止条款的可执行性，部分劳动合同中会列明并强调“雇主希望保护的合法专有利益，如商业秘密、客户关系、供应商关系等”。新加坡法律没有强制要求雇主就竞业禁止的约定支付补偿金，但在实践中是否支付补偿金往往是判定竞业禁止条款是否合理的一个考量因素，因此雇主通常也会选择在劳动合同中明确说明劳动报酬数额的确定“已经将员工的竞业禁止义务考虑在内”，或者直接在劳动合同中约定，就竞业禁止规定向雇员支付一定数目的报酬。

近年来，随着英国和美国的司法实践逐渐降低竞业禁止条款的可执行性，新加坡人力部也发布声明，将会与劳资政公平雇佣联盟（Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices, TAFEP）共同出台有关竞业禁止条款的指引，旨在为雇主对竞业禁止条款的使用提供必要的引导。相关的指引预计在 2024 年发布，但截至 2025 年 1 月，人力部表示这些指引仍然在制定当中。

新加坡对保密义务也有类似的要求。对于雇员而言，保密义务的范围不应不合理地侵犯前雇员利用其技能和知识与前雇主竞争、或在同一领域寻找其他就业机会的能力⁴⁵。

中国法对竞业禁止和保密条款则采取了更宽松的态度。根据《中华人民共和国劳动合同法》第 23 条和第 24 条，雇主可以在劳动合同或者保密协议中与负有保密义务的雇员约定竞业限制条款，其范围、地域、期限可由双方约定。在解除或者终止劳动合同后的竞业限制期限不得超过 2 年。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第 36 条，约定了竞业限制但未约定经济补偿的，补偿标准为劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30%或劳动合同履行地最低工资标准（较高者为准），部分省市可能存在更高的要求⁴⁶。可以理解为中国仅约束违反法律强制性规定的竞业禁止条款和保密条款，并对竞业禁止条款的经济补偿做出了明确的下限规定。但需注意，一旦就雇员是否违反竞业限制义务及其应承担的违约责任引发争议，在司法实践中，法院仍可能会就条款的合理性进行审查与判断，以确定其效力和可执行性。

⁴³ MOM, <https://www.mom.gov.sg/newsroom/parliament-questions-and-replies/2024/0229-non-competition-clauses-in-employment-contracts> (Accessed 14 April 2025)。

⁴⁴ 见[2024] SGHC 29 以及[2024] SGHC 94。

⁴⁵ Clearlab SG Pte Ltd v. Ting Chong Chai and others [2015] 1 SLR 163; [2014] SGHC 221, at [67]。

⁴⁶ 例如，《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第 24 条规定，竞业限制补偿费不得少于雇员离职前十二个月平均工资的 1/2；《江苏省劳动合同条例》第 28 条规定，竞业限制月经济补偿额不得低于雇员离职前十二个月平均工资的 1/3。

十、劳动合同的解除

新加坡和中国法律都规定了雇员和雇主单方解除劳动合同的权利，但行权途径和方式均有所不同。

	新加坡 ⁴⁷	中国 ⁴⁸
书面通知解除	<ul style="list-style-type: none"> ■ 无需给出特定理由 ■ 优先按合同约定确定通知期，如无约定，通知期按劳动时长确定（1天 - 4周） ■ 雇主和雇员的通知期应当保持一致，双方可经一致同意免除通知期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇员可以提前 30 日（试用期内提前 3 日）书面通知雇主而解除⁴⁹ ■ 不允许雇主无法定理由书面通知雇员而解除 ■ 在满足特定法定理由⁵⁰且雇员不存在受保护情形⁵¹的情况下，雇主可以提前 30 日书面通知雇员或额外支付雇员 1 个月工资解除，并应当支付经济补偿⁵²
即时解除	<ul style="list-style-type: none"> ■ 书面通知解除的通知期，可以通过支付代通知金（Compensation in Lieu of Notice）代替 ■ 下列情形通常会被认定为雇员/雇主已经即时解除劳动合同（并需要向另一方支付代通知金）： <ul style="list-style-type: none"> - 任何一方违反劳动合同 - 雇员连续旷工 2 日以上 - 雇主工资期届满超过 7 日未支付工资 - 雇主擅自变更工作条件 	<p>一方存在法律规定的特定过错情形的，另一方可以即时解除劳动合同。雇主因此解除劳动合同的，无需支付经济补偿。雇员因此解除劳动合同的，雇主应当支付经济补偿⁵³</p>
不当行为（Misconduct）解除	<ul style="list-style-type: none"> ■ 如果雇主系因雇员不当行为（具体包括偷窃、不诚实、不道德的行为、扰乱工作秩序等）解除劳动合同的，雇主必须在对其进行处分前完成调查工作。雇主可以在调查期间暂停雇员的工作，但暂停不得超过 1 周，期间应当向雇员支付至少一半的工资 ■ 如确实存在不当行为，雇主有权立即将该雇员降职、停职或不经通知终止劳动关系，且不支付代通 	<p>（中国法下无对应的、完全一致的“不当行为”的概念，类似情况可参考适用上文“即时解除”方式）</p>

⁴⁷ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment> (Accessed 14 April 2025)。

⁴⁸ 需要注意的是，如双方协商解除劳动合同，或者因雇主原因终止劳动合同的，雇主仍需要支付经济补偿。见《中华人民共和国劳动合同法》第 36 条、第 44 条第 4、5 项。

⁴⁹ 《中华人民共和国劳动合同法》第 37 条。

⁵⁰ 《中华人民共和国劳动合同法》第 40 条。

⁵¹ 《中华人民共和国劳动合同法》第 42 条。

⁵² 《中华人民共和国劳动合同法》第 46 条第 3 项。

⁵³ 《中华人民共和国劳动合同法》第 38 条、第 39 条和第 46 条第 1 项。

	新加坡 ⁴⁷	中国 ⁴⁸
	知金	
救济途径	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自最后一日工作起 1 个月内向 TADM 提出错误解雇（Wrongful Dismissal）索赔 ■ 向就业索赔法庭（ECT）起诉 ■ 对于经理和高管，如系通知或代通知金解雇，只有工作 6 个月以上的才可以提出非法解雇索赔 	劳动仲裁（必经程序）与劳动诉讼 ⁵⁴

十一、裁员

中国《劳动合同法》第 41 条规定，雇主因法定情形⁵⁵需要裁员 20 人以上或者职工总数 10% 以上的，雇主应当提前 30 日向工会或者全体雇员说明情况。听取工会或雇员意见后，裁员方案经向劳动行政部门报告，方可裁员。雇主在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用该等人员⁵⁶。雇员存在特定保护情形的，雇主不得依据前述裁员规定解除与该等雇员的劳动关系⁵⁷。此外，雇主应当向被裁减的雇员支付经济补偿⁵⁸。这体现出中国劳动法对裁员制度的审慎考量。

相较而言，新加坡对于裁员的定义略有不同。裁员（Retrenchment）是指因冗余（Redundancy）或对雇主职业、商业、交易或者工作的组织性调整而造成的解雇。这对长期雇员和 6 个月以上的合同工都有影响。如该雇主解除劳动合同且无计划补缺职位的，则会被认定为裁员。任何进行裁员的企业应当保证负责且公平，并在雇员最后工作日发放所有应付薪水（包括可能的未休年假折抵金、代通知金等）；此外，雇主还应当帮助受影响的雇员在关联公司寻求替代性工作机会。

新加坡劳动法还要求，拥有 10 名及以上雇员的雇主应当在通知裁员之日前 5 个工作日向 MOM 提交强制的裁员通知（Mandatory Retrenchment Notification），拥有 10 名及以下的雇主无需提交该通知，但被 MOM 强烈建议进行通知。

裁员福利并不是法律的强制要求，雇员能获得的裁员福利应当根据劳动合同确定，如无约定，裁员福利的标准应当按照雇员和雇主之间的协商确定。此外，即便公司具有有关裁员福利的政策，新加坡劳动法也明确规定只有工作满 2 年的雇员有权享有裁员福利（Retrenchment Benefit），服务不足 2 年的雇员可获得善意津贴（an Ex-gratia Payment out of Goodwill）。目前较为通常的做法是雇员每服务一年，（公司可以根据自己的财务状况和行业惯例）支付两周到一个月工资⁵⁹。

⁵⁴ 《中华人民共和国劳动法》第 77 条、第 79 条、第 83 条。

⁵⁵ 法定情形包括：依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

⁵⁶ 《中华人民共和国劳动合同法》第 41 条。

⁵⁷ 根据《中华人民共和国劳动合同法》第 42 条，特定受保护情形包括：从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；法律、行政法规规定的其他情形。

⁵⁸ 《中华人民共和国劳动合同法》第 46 条第 4 项。

⁵⁹ MOM, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/retrenchment/responsible-retrenchment> (Accessed 14 April 2025)。

十二、总结

可以看出，相比中国，新加坡劳动法在劳动合同签署、加班、劳动合同解除等方面的规定较为宽松，也赋予雇主更多的用工自由；同时在福利保障、税率、竞业限制和保密等方面更注重对雇员的保护、更有利于雇员。此外，一些在中国劳动法下合规或常见的做法，可能需要应新加坡法的要求进行调整，否则可能无法执行，例如较为苛刻的竞业限制、超过上限的工作时长等。对于期望在新加坡开展雇佣活动的企业而言，深入理解两国劳动制度的差异，有助于更好地制定本地化的用工策略，确保劳动政策的合规和企业利益的平衡。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

于岚

电话： +65 6013 2966
Email: lan.yu@hankunlaw.com

裴修

电话： +86 10 8516 4230
Email: xiu.pei@hankunlaw.com