

## 新冠肺炎与新加坡劳工法须知 —— 分析节约雇佣成本及终止雇佣合约的考量

Samuel Sharpe 与 王馨仪

2020 年 4 月 17 日

### 序语

为阻止新冠肺炎的快速传播，多国实行管制人民行动的措施。新加坡也不例外。岛国的多数企业因此受影响，入不敷出。面临这样的情况，企业也只能想办法节约开销。

为减少开销，不少企业已经开始探讨节约雇佣成本了。比如，规定职员无薪休假或扣减工资。如果防疫措施不断持续，企业也许更大幅度的减低雇佣成本。本编简报将为读者分析节约雇佣成本时需考量=虑的因素，以及终止雇佣合约时需注意的要点。

### 节约雇佣成本需考虑的因素

在降低雇佣成本时，企业应该参考新加坡劳工法《Employment Act (Cap. 91)》。

其一，欲扣减职员工资，需注意：(A) 不能扣减超过一半的工资；及 (B) 扣减前应得到员工书面上的同意。否则，如果雇主没有在规定的时间内支付合同约定的工资，员工有权视工资扣减为雇主违约并控诉雇主。

其二，欲终止雇佣合同，需按照合约或新加坡劳工法的规定通知职员。企业应该允许被解雇职员服满通知期（获益工资代替通知期）。另外，在终止核心职员的合约之时，企业应当确保被解雇的核心职员不会威胁到企业的商业利益。

## **终止核心职员雇佣合约需注意的要点**

企业应当确保被解雇的核心职员不会威胁到企业的商业利益。这是因为核心职员大致上：(A) 持有商业机密；(B) 主导客户关系；及 (C) 能够带领职员。如果核心职员盗取商业机密、转交客户给商业竞争者、或怂恿其他职员一同离职，那对企业的影响将不堪设想。

为减低以上的风险，企业可考虑在雇佣合同或在解雇合同内加上一条竞业限制条款。下面，我们为您分析竞业限制条款的有效性 and 操作性。

## **竞业限制条款**

依据新加坡法，竞业限制条款是不可执行的，**除非**雇主可以证明竞业限制条款：(A) 维护雇主的合法权益；及 (B) 对双方当事人利益以及公共利益都合理。

如何确立雇主合法利益呢？这取决于雇主是否有值得保护的商业机密和贸易关系。

- 首先，值得保护的商业机密。企业有没有值得保护的商业机密因案件实情而异。一般上，新加坡法院不赞成雇主限制职员施展自身的技能（就算职员的技能是雇主传授下去的）。
- 其次，值得保护的贸易关系。企业有没有值得保护的贸易关系得看职员与客户的关系。一般上，新加坡法院会考虑职员对客户了解和影响，以及企业对客户关系的掌控。

如何确立竞业限制条款是否对双方当事人利益以及公共利益都合理呢？这取决于条款限制的的活动、时间及地理范围。一旦竞业条款的活动、时间或地理范围过于广泛，条款将无效。值得注意的是，条款必须对双方当事人利益以及公共利益都合理。这表示就算双方对竞业限制条款达成协议，此条款还是必须对公共利益合理。

## **结语**

新冠肺炎对经济的后遗症相信会持续多时。为减少于（前）职员的争执，企业在节约雇佣成本及终止雇佣合约时应该多加小心。我所律师团队对新加坡劳工法深有了解，曾多次代表雇主及雇员处理劳工纠纷。如有需要，请随时联系我所律师团队。

以上文章如有任何与英译文章 《[The COVID-19 Virus and Employment Considerations – Key Considerations for Managing Employee Cost and Terminating Employment Contracts](#)》不符的地方，将以英译文章为准。

### **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