

汉坤企业出海指南（三）：东南亚劳动法实践

作者：李胜 | 张文达 | 王亚博

作为汉坤企业出海指南系列文章之一，本文拟以“竞业限制协议”及“终止雇佣关系”在东南亚地区的法律适用及实践为切入点，对东南亚四个主要投资目的地国家相关法律进行梳理及分析，以期帮助出海企业了解当地劳资关系法律规制现状及所反映的法律环境。

对标的公司创始人和核心员工施加竞业限制义务是中国投资项目（包括红筹项目）常见的合同安排，在投资人看来是否可以在该等人员离职后执行此等安排关乎被投企业的竞争优势及投资人利益。但世界上很多国家的法律并不认可竞业限制协议，或者对设置竞业限制安排施加严格条件（如需满足期限、地域、合理性、最低补偿金要求等），原因是此等安排可能对个人自由及最基本的劳动权利造成损害。因此，在绝大部分地区，竞业限制协议的法律规定都显示出平等主体订立协议的自由以及劳动者权益保护两者间的博弈。此外，解雇员工亦是每一个企业都会面临的棘手问题，东南亚企业也不例外。出海企业希望可以自由地按照经营所需使用人力资源，但企业可以在怎样的程度上，以及需付出什么代价实现此等自主经营权将取决于当地终止雇佣关系的法律规定。

根据我们对东南亚四国相关法律规定及实践的研究，竞业限制协议在各东南亚国家相应法律制度下均为有效，但是，企业在签署竞业限制协议保护竞争优势的同时，也应当根据当地法律对协议具体内容做出合法安排，以避免此等竞业限制协议因无效或不可执行而承担风险。此外，在东南亚国家终止雇佣关系法律制度方面，新加坡法律强调雇主和员工作为平等独立法律主体的意思自治，终止雇佣关系（包括终止情形及离职补偿金等）主要依赖于劳资双方的自由约定。相比之下，其他东南亚国家的法律更加严苛地规定了企业终止员工雇佣关系的条件和程序（如雇主必须有正当理由、对离职补偿金有具体计算标准等），更倾向于保护劳动者权益。东南亚各国就终止雇佣关系这个法律问题的不同规则反映了相关国家及立法者对于平衡企业自由经营权及员工劳动权益的思考及价值取向，同时也透露出各国的文化差异。

以下我们将分别介绍新加坡、印度尼西亚、泰国及菲律宾相关法律规定及实践。

一、新加坡

（一）竞业限制

新加坡雇主可以与雇员签署竞业限制协议或附有竞业限制条款的雇佣合同。虽然新加坡法律未明确规定允许的竞业限制范围、期限等，但新加坡法院在审理此类案件时通常会结合以下原则判断该等协议或条款是否有效且可执行：

- 竞业协议或条款需是对合法专有利益的保护。因此，雇主通常会被要求证明这种合法利益不仅仅是为了保护雇主免受竞争。虽然大多数竞业条款都是为了在一定程度上限制竞争，但如果是基于对商业秘密或贸易关系保护的考虑签署竞业协议，一般会被认定为属于合法专有利益，前提是没有其他生效的协议可以保护雇主的商业秘密或贸易关系。
- 竞业协议或条款需具有合理性，包括限制雇员不得从事竞争业务的行业范围、地域范围及限制期限等。行业范围和地域范围通常只能限定在雇主存在业务或利益的行业和区域，才能证明其合理性；限制雇员在竞争对手持股可能会被认定为不合理；限制期限通常会约定 3-6 个月，期限越长则越可能被认定为不合理。尽管如此，新加坡法院也会综合具体的行业、岗位等判断限制期限是否合理，如在 *Tan Kok Yong Steve v Itochu Singapore Pte Ltd [2018] SGHC 85* 一案中，新加坡高级法院认为新雇员建立客户基础的时间成本较高，且行业高度专业化，因此雇主与雇员约定的 2 年的竞业限制期限是合理的。竞业限制必须根据雇员的角色和级别区别适用，适用于所有雇员的一揽子限制有可能被认为不合理。此外，新加坡法律并未强制要求雇主为雇员履行竞业义务提供对价或补偿，但雇主提供对价或补偿可以在一定程度上论证要求雇员履行竞业义务存在合理性。
- 竞业协议或条款还需符合公共利益。如果竞业条款会赋予雇主垄断特定行业的权利即属于不符合公共利益¹。

（二）终止雇佣关系

整体而言，新加坡公司单方终止雇佣关系的方式相对灵活，新加坡法律允许在雇佣合同中约定终止雇佣关系的条款，因此，新加坡公司通常也都会在雇佣合同中对终止条款作出明确约定。

1. 终止雇佣关系的方式

除雇主与雇员达成一致并签署终止协议的合意方式之外，新加坡雇主单方终止雇佣关系通常还可以采取以下两种方式：

（1）事先通知后终止²

雇主和雇员都可以通过提前一段时间（“**通知期**”）发出书面通知的方式终止雇佣关系，通知期的长短可由雇主和雇员自行约定（通常在雇佣合同中约定），但适用于雇主和雇员的通知期长短应基于公平原则保持一致。

如果雇主和雇员未约定通知期，则将适用新加坡劳动法规定的以下法定最短通知期：

雇佣时长	通知期
不足 26 周	1 日
26 周以上，2 年以内	1 周
2 年以上，5 年以内	2 周
5 年以上	4 周

¹ *Tan Kok Yong Steve v Itochu Singapore Pte Ltd [2018] SGHC 85*。

² *Employment Act 1968, Art. 10*。

尽管有通知期的要求，但雇主和雇员都可以选择向对方支付雇员在通知期内的工资而立即终止雇佣关系，不必继续等待通知期届满³。

(2) 因违约而立即终止

如果一方故意违反雇佣合同，则另一方可以无需通知便立即终止雇佣合同⁴。新加坡劳动法明确规定了何种情况视为雇员违反雇佣合同，即未经雇主事先同意，雇员出现连续旷工超过 2 日，且该雇员无法提供合理理由或即便有合理理由但未告知也未试图告知雇主其旷工的理由⁵。

除上述外，新加坡法律并未明确其他认定雇员违反雇佣合同的具体情形。但雇主可以在适当调查后，以雇员存在不当行为为由选择终止雇佣关系、将该雇员降职或要求其非带薪停职一周⁶。因此，雇佣合同中通常会明确约定关于终止雇佣关系的情形及程序。雇员的不当行为包括盗窃、不诚实或违反工作制度及产生不良声誉等。

2. 新加坡雇主可能面临的雇员诉求

如果雇员认为其非因正当理由（Without Just Cause or Excuse）被解雇，雇员可以首先向争议管理三方联盟（Tripartite Alliance for Dispute Management）申请调解，调解不成的，雇员可以向劳动法庭（Employment Claims Tribunal）主张恢复雇佣关系或补偿。如果劳动法庭认为雇员被错误解雇（Wrongfully Dismissed），雇主可能面临恢复雇佣关系并支付该雇员自解雇之日起至恢复工作之日的工资损失，或向该雇员支付赔偿的判决。

错误解雇包括（i）因歧视雇员的年龄、种族、性别、宗教、婚姻状况及/或家庭责任或残疾而被解雇，（ii）解雇以剥夺员工本应获得的福利或权利，及（iii）解雇以惩罚员工行使雇佣权。

3. 解雇是否需要提供补偿

新加坡法律未要求雇主必须支付补偿，但允许雇主和雇员之间自行约定补偿条款。就因裁员而解雇的情形，虽然新加坡法律未要求雇主支付裁员补偿，但新加坡人力资源部（Ministry of Manpower）提出了一项题为“管理富余人力资源及负责任的裁员”的咨询意见（Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment），并鼓励雇主遵守。根据该咨询意见，雇员在雇主处工作满 1 年，裁员经济补偿计 2 周至 1 个月工资，具体由雇主结合自身财务状况和行业情况确定⁷。

二、印度尼西亚

（一）竞业限制

印度尼西亚法律并未禁止雇主与雇员签署竞业限制协议或附有竞业限制条款的雇佣协议，但竞业条款应注意不能违反以下关于个人工作自由的印度尼西亚现行法律法规，否则该等条款的有效性和可执行性可能会被质疑。根据印度尼西亚的现行法律法规，每个人都有权工作，并获得公平和适当的报酬

³ Employment Act 1968, Art. 11(1)。

⁴ Employment Act 1968, Art. 11(2)。

⁵ Employment Act 1968, Art. 13(2)。

⁶ Employment Act 1968, Art. 14(1)。

⁷ Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment. <https://www.mom.gov.sg/TAMEM>。

和待遇⁸；任何人都应有平等的权利和机会选择工作、获得工作机会或更换工作，并获得体面的收入⁹；每个人都有自由选择工作和享受公正工作条件的权利¹⁰。

由于上述印度尼西亚法律法规的限制及实践中缺少关于竞业限制的法院案例的指引，为了增加竞业条款的有效性及可执行性，建议在起草竞业限制条款时根据出海企业与雇员的实际情况加入针对雇员竞业义务的地域范围、期限限制等合理限制，并可以进一步约定履行竞业限制期间的经济补偿，以增加施加竞业义务的合理性。

（二）终止雇佣关系

1. 终止雇佣关系的方式

雇主必须在拟定的终止日期前至少 14 个工作日将终止意向和终止原因通知雇员，雇员有权在 7 个工作日内回信拒绝。如雇员拒绝终止，雇主必须首先与雇员协商，协商不成的，雇主必须在取得劳动纠纷部门的判决或许可后才能解雇雇员，否则解雇行为将被视为无效，雇主必须重新雇佣该雇员¹¹。雇主解雇需基于公平原因并且具备合理理由，任何超出正当原因的解雇都可能被视为不公平解雇，雇员可以拒绝终止并启动劳动争议解决程序。基于正当原因的解雇通常包括雇员自愿离职，雇主破产、因不可抗力而停业或关闭工作场所，雇员缺勤、犯罪、违反雇佣协议或发生工伤无法继续工作等¹²。

雇员希望终止雇佣关系的，可以提前 30 日向雇主发出书面通知后终止¹³。

2. 印度尼西亚雇主可能面临的雇员诉求

如上所述，雇员可以拒绝终止雇佣并启动劳动争议解决程序，根据雇员提出的具体诉求，如未基于正当原因解雇，雇主可能面临支付遣散费、补偿金或恢复雇佣的法律后果。

3. 解雇是否需要提供补偿

印度尼西亚劳动法对于解雇补偿的规定相对完善，主要补偿方式包括遣散费、服务费和其他补偿，具体计算方式需要考虑雇员的工作期限以及解雇的原因。原则上，如果终止雇佣关系是基于雇员过错，则雇主无需支付遣散费、服务费；如果是基于雇主过错，雇主在支付服务费的基础上，可能还需支付双倍遣散费；如果是基于非双方过错性事由（如雇主因经营不善或不可抗力关闭、雇主破产等），则根据雇员的工作期限确定其可获的遣散费和服务费。此外，如果雇佣协议或雇主内部条例中规定了其他补偿，则在解雇时应依据该等规定执行其他补偿。

（1）遣散费¹⁴

雇员在雇主处工作每满 1 年，遣散费即计 1 个月，未满一年的按 1 个月计算，雇员工作 8 年及以上的，适用最高遣散费，对应该雇员 9 个月的工资，具体如下：

⁸ 1945 Constitutional Law, Art. 28D(2)。

⁹ Manpower Law, Art. 31。

¹⁰ Human Rights Law, Art. 38 (2)。

¹¹ Manpower Law, Art. 151。

¹² Manpower Law, Art. 153, 154。

¹³ Manpower Law, Art. 162(3)(a)。

¹⁴ Manpower Law, Art. 156(1), (2)。

工作期限	遣散费
少于 1 年	1 个月工资
超过 1 年，少于 2 年	2 个月工资
超过 2 年，少于 3 年	3 个月工资
超过 3 年，少于 4 年	4 个月工资
超过 4 年，少于 5 年	5 个月工资
超过 5 年，少于 6 年	6 个月工资
超过 6 年，少于 7 年	7 个月工资
超过 7 年，少于 8 年	8 个月工资
超过 8 年	9 个月工资

(2) 服务费¹⁵

雇员工作满 3 年后，被解雇方可获得服务费，对于这类雇员，雇主需同时支付遣散费和服务费。雇员工作 24 年及以上的，适用最高服务费，对应该雇员 10 个月的工资，具体如下：

工作期限	服务费
超过 3 年，少于 6 年	2 个月工资
超过 6 年，少于 9 年	3 个月工资
超过 9 年，少于 12 年	4 个月工资
超过 12 年，少于 15 年	5 个月工资
超过 15 年，少于 18 年	6 个月工资
超过 18 年，少于 21 年	7 个月工资
超过 21 年，少于 24 年	8 个月工资
超过 24 年	10 个月工资

(3) 其他补偿¹⁶

根据印度尼西亚劳动法的规定，其他补偿包括雇员未到期且未使用的年假、将雇员及其家人送回雇佣地点的成本或费用、住房和医保津贴及雇佣协议或公司条例规定的其他补偿。在确定雇员依据其工作期限可获得的补偿后，还需结合终止雇佣关系的原因综合判断上述补偿的最终金额。

¹⁵ Manpower Law, Art. 156(3)。

¹⁶ Manpower Law, Art. 156(4)。

三、泰国

（一）竞业限制

泰国对于雇员离职后为雇主的竞争对手工作未有法定限制，但是雇主可以通过合同限制雇员在雇佣期间和终止雇佣关系后为竞争对手工作。在雇佣期间适用的竞业限制条款通常被认为是公平合理的，而在雇佣合同终止后适用的竞业限制条款的效力则取决于泰国法院的个案审查。泰国《劳动保护法》（The Labour Protection Act）赋予了法院关于确定竞业限制公平性和合理性的自由裁量权，且法院有权对被认定为不合理的竞业限制条款进行修改¹⁷。根据泰国《不公平合同条款法》（The Unfair Contract Terms Act），限制性条款的合理性应考虑权利和自由受到限制的地域范围和期限，但对是否需支付竞业限制补偿没有强制性规定¹⁸。根据泰国最高法院的判例，法院承认的竞业限制协议具有以下特征：

- 有限的时间期限：限制的期限一般不超过两年。如在 Court Ruling No.3597/2561 中，竞业限制期限为雇佣合同终止后 2 年，法院认定该约定有效。而在 Court Ruling No.3580/2561 中，法院考虑到竞业条款将会导致员工的权利或自由受到限制，将限制期限由合同约定的 5 年修改为 1 年。
- 有限的业务范围：明确限定了雇员不得参与竞争的业务类型。
- 有限的地域范围：明确限定了地域范围，合理的地域限制取决于雇员在相同职业中谋生的实际能力。

（二）终止雇佣关系

1. 终止雇佣关系的方式

除雇佣合同因期限届满而终止外，雇佣关系还可以通过雇主和雇员双方达成一致或通过雇主及雇员的单方行为终止。单方面终止雇佣关系的方式具体如下：

（1）事先通知后终止

在雇佣协议未约定劳动期限的情况下，雇主和雇员都可以通过提前一段时间（“通知期”）向对方发出书面通知的方式终止雇佣关系。如果雇佣协议中通知期的长短不明确，通常需要提前一个完整的工资支付期以书面形式通知对方终止雇佣关系，提前通知的时间一般不超过 3 个月¹⁹。尽管有通知期的要求，泰国法律亦规定有“支付代替通知”，即雇主和雇员都可以选择向对方支付雇员在通知期内的工资而立即终止雇佣关系，不必继续等待通知期届满²⁰。

（2）因雇员严重不当行为立即终止²¹

如果雇员存在严重不当行为（Serious Misconduct），则雇主有权立即终止雇佣关系，而无需提前通知。严重不当行为包括²²：

- 雇员玩忽职守或者故意对雇主犯罪；

¹⁷ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 14/1。

¹⁸ The Unfair Contract Terms Act B.E.2540, Section 5。

¹⁹ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 17。

²⁰ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 121。

²¹ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 17。

²² The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 119。

- 雇员故意给雇主造成损害；
- 雇员的过失行为给雇主造成重大损害；
- 雇员违反了雇主合法的工作规则、条例或命令，经雇主书面警告（在雇员严重违规的情况下，不要求雇主发出书面警告）；
- 雇员在没有正当理由的情况下连续三个工作日缺勤；
- 雇员被法院的最终判决判处有期徒刑（如果是轻罪或过失犯罪，则该罪行也必须对雇主造成损害）。

因雇员严重不当行为立即终止雇佣关系的，雇主必须提供一份书面解雇通知说明解雇的理由，在雇员提出遣散费或不公平解雇的索赔时，雇主可据此为自己辩护。

(3) 以合理理由终止

在雇佣协议约定了劳动期限的情况下，雇主可以以合理理由解雇员工，此等合理理由一般包括员工不能胜任工作、工作质量低下、长期疾病、雇主财务困难、由于新机器、技术导致的组织机构变化、生产流程及服务方式变化致使裁员等²³。

2. 泰国雇主可能面临的雇员诉求

就上述第 2 种和第 3 种雇主单方面终止雇佣关系情况下，雇主可能面临被雇员指控不公平解雇（Unfair Dismissal）的法律风险，即雇员可能主张其并未做出严重不当行为，或者雇主终止雇佣关系并无合理理由。

根据《劳动法庭的设立和程序法》（The Act on the Establishment of and Procedure for Labour Court）的规定，一旦劳动法庭认为解雇不公平，则可以命令雇主以相同的工资水平恢复雇员的工作。但是，如果法院确定雇主和雇员无法继续合作，法院可以命令雇主为不公平解雇支付赔偿金。赔偿金通常会考虑后述因素，包括：（i）雇员的年龄，（ii）服务年限，（iii）雇员因被解雇所受影响，及（iv）解雇的原因²⁴。实践中赔偿金额的确定通常为雇员最后月薪与服务年限的乘积。因此，法院可能会就不公平解雇判令雇主支付大量赔偿（特别是雇员长期为雇主服务的情形下），进而雇主必须审慎考虑终止雇佣关系相关理由的正当性。

3. 解雇是否需要补偿

泰国针对终止雇佣关系规定有法定遣散费。在上文所述终止雇佣关系的方式中，仅在因雇员严重不当行为而终止雇佣关系时，雇主可免于支付遣散费。遣散费的计算方式如下²⁵：

连续就业时间	遣散费（以最后一次工资支付为依据）
120 天及以上，1 年以内	至少 30 天的工资
1 年或以上，3 年以内	至少 90 天的工资
3 年或以上，6 年以内	至少 180 天的工资

²³ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 121。

²⁴ The Act on the Establishment of and Procedure for Labour Court, Section 49。

²⁵ The Labour Protection Act B.E. 2541, Section 118。

连续就业时间	遣散费（以最后一次工资支付为依据）
6 年或以上，10 年以内	至少 240 天的工资
10 年或以上，20 年以内	至少 300 天的工资
20 年或以上	至少 400 天的工资

四、菲律宾

（一）竞业限制

菲律宾的雇佣合同可以约定竞业限制条款。虽然菲律宾法律对竞业限制协议的有效性和可执行性没有硬性要求，但根据具体情况，法院会对竞业限制协议的合理性进行审查，规定有特定期限和地域范围的竞业限制条款通常会得到法院的承认。如在 *Daisy B. Tiu v. Platinum Plans Phil. Inc.* 一案中，最高法院认为竞业限制条款有效，因为其将期限设定为雇佣关系结束后 1 年，且仅禁止雇员从事类似于雇主预先确定的业务。

除了上述时间和地域限制以外，在 *Rivera vs. Solidbank Corporation* 一案中，最高法院还考虑了强制执行是否会伤害公众或给雇员造成不应有的困难，以及限制是否超过保护雇主所必需的程度等。综上所述，在确定竞业限制的合理性时，法院通常会考虑以下因素：

- 竞业限制所载的时间及地域限制是否合理；
- 竞业限制是否保护雇主的合法商业利益；
- 竞业限制是否对雇员造成不应有的负担；
- 竞业限制是否损害公共福利；
- 从公共政策的角度来看，这种限制是否合理。

（二）终止雇佣关系

菲律宾宪法和劳动法强调雇员的任期保障权，对终止雇佣关系的程序要求较为严格，雇员只有在基于正当理由或经授权的理由并遵守规定程序后才能被合法解雇。正当理由是指可归因于雇员的过失或疏忽的事由，经授权的理由是指可归因于管理层因业务原因或雇员患有疾病而作出的终止雇员的决定。

1. 终止雇佣关系的方式

（1）事先通知后终止

与新加坡、泰国的规定不同，菲律宾劳动法不允许以支付费用的方式代替事先通知。雇主单方面终止雇佣关系必须履行通知义务，该程序上的要求在因正当理由终止和因经授权理由终止的情况下有所不同。

（2）因正当理由终止

正当理由包括：（i）严重的不当行为或故意不服从，（ii）严重和习惯性玩忽职守，（iii）欺诈或故意背信，（iv）雇员对其雇主、雇主的直系亲属或其正式授权的代表实施犯罪或违法行为，及（v）其他类

似原因²⁶。

因正当理由终止雇佣关系，必须遵守双重通知和听证会规则。具体而言雇主应当：

- 向雇员送达书面通知，说明解雇的事实与理由。雇员有机会在收到通知后 5 日内提交书面解释；
- 举行企业内部听证会，让雇员为自己辩护、出示证据并反驳对他不利的证据；及
- 向雇员送达书面终止通知，在考虑所有相关情况以后以确定的理由终止雇佣关系。

(3) 因经授权的理由终止

经授权的理由包括：(i) 安装节省劳动力的装置，(ii) 冗余度，(iii) 裁员以防止损失，(iv) 关闭或停止业务，及 (v) 经主管公共机构证明，疾病在六个月内无法治愈，并且继续雇用该雇员对其健康或同事的健康有害²⁷。

因经授权的理由终止雇佣关系，最短的通知期是拟终止日期的前一个月。雇主需在终止生效前至少 30 天向劳动与就业部区域办事处发出书面通知，说明终止的理由。在因病解雇的情况下，除了上述书面通知外，还应由主管卫生机构出具相关文件，以证明由于疾病的性质或所处阶段该疾病即使经过适当的治疗也无法在六个月内治愈。

(4) 因严重事由解雇

菲律宾劳动法不允许立即解雇，无论正当理由的性质或严重性如何。但是，如果雇员对其雇主或共同雇员的生命和/或财产构成严重和迫在眉睫的威胁，雇员可能会被处以不超过 30 天无薪的预防性停职。预防性停职的时间可以超过 30 天，但延长期间必须支付雇员工资。

2. 菲律宾雇主可能面临的雇员诉求

雇主单方面终止雇佣关系的，雇员可以提起非法解雇的诉讼。索赔成功将会使得雇员在不丧失资历权利和全额工资的同时获得包括津贴、补偿金在内的其他福利。此外，如果解雇是在恶意或不诚实的情况下进行的，雇主还可能被要求承担精神或惩戒性损害赔偿金以及律师费。雇主可以就该决定向国家劳资关系委员会（“NLRC”）提出上诉。

雇主和雇员双方达成一致终止雇佣关系的，视为雇员自愿辞职。但是，一旦雇员在劳工法庭上质疑这种双方终止协议的有效性，就有可能被理解为强迫辞职，进而被推定解雇。同样地，法院可能会判令恢复原职、补发工资，甚至付给精神或惩戒性赔偿。

3. 解雇是否需要提供补偿

因正当理由或雇员辞职而终止雇佣关系的，不需要支付遣散费。因经授权的原因终止合同的，受影响的雇员有权获得遣散费。具体而言，如果解雇是由于安装节省劳动力的设备或裁员，则离职工资应相当于一个月的工资或每工作一年至少一个月的工资，以高者为准。如果裁员是为了防止企业或事业的损失、亏损或停止运营，而不是由于严重的商业损失或财务倒退，离职工资是一个月的工资或每工作一年至少半个月的工资，以高者为准²⁸。超过六个月但不满一年的应被视为一年。月薪包括雇员的月基本工资

²⁶ Labor Code, Art. 297。

²⁷ Labor Code, Art. 299。

²⁸ Labor Code, Art. 298。

资和他们定期领取的任何有保障的月津贴。遣散费是雇员最终工资的一部分，必须在离职之日起 30 天内支付。

敬请注意，本指南中涉及中国境外的内容，系我们根据境外当地公开可查的法律法规、案例、文件和报道，及我们的实践经验撰写，不代表我们有资质就该等资料进行审查，本指南不构成我们的任何法律意见。

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：

李胜

电话： +86 10 8525 4691

Email: sheng.li@hankunlaw.com