

BIPO TIMES

December 2022 Vol. 64

www.biposervice.com

肯尼亚劳动法和雇佣条例解读

Understanding Kenya's Labour Laws and Employment Regulations

概述

肯尼亚的国内经济正在不断增长，是东非的经济、金融和交通枢纽。其名义国内生产总值（GDP）排在全球第65位，并且随着该国大力发展国内生产水平，其国家经济正在不断攀升。农业、制造业和运输业作为肯尼亚的最大产业，农业占全国GDP的35.2%，运输和制造业部门分别占17.43%和14.93%。

肯尼亚的十大热门投资行业

- | | |
|---------|--------|
| 1. 农业 | 6. 房地产 |
| 2. 制造业 | 7. 物流 |
| 3. 教育 | 8. 金融 |
| 4. 能源 | 9. 供水 |
| 5. 医疗健康 | 10. 旅游 |

国家基本概况



首都
内罗毕



人口
54,990,000



货币
肯尼亚先令 (KES)
(1肯尼亚先令≈0.0587人民币)



人均GDP
USD 1,643.57 (截至 2021年)

一. 当地雇佣条例

雇佣条件

- 临时雇员在3个月后将自动转为服务合同，并按月支付报酬；
- 每个雇员每工作7天，至少要有一天的休息时间。每个雇员在工作满一年后都有权享受21个工作日的带薪休假；
- 雇主必须向雇员提供合理的住房，或者向雇员支付足够的补贴资金用于住房；
- 雇主还必须确保在工作场所拥有足够的饮用水供应。

就业和劳资关系法庭“ELRC”

- 根据《宪法》第162(2)条和《就业和劳资关系法庭法》规定而专门设立的管理机构；
- 权力与高等法院相当，且高等法院无权处理属于ELRC专属管辖的任何事项——雇主和雇员之间存在的各类纠纷；
- 拥有对相关雇员劳工权利的管理权，以及对宪法和基本权利与自由的解释权。

工会

- 雇主有义务承认工会，以便与其就各类劳动纠纷进行集体谈判。

雇佣条款

a. 雇主义务

- 支付工资；
- 赔偿雇员；
- 照顾雇员的安全和工作条件。

b. 雇员义务

- 提供个人服务；
- 服从合理命令；
- 严禁谋取私利；
- 保密。

c. 雇员权利

- 保障基本的最低就业条件（须符合任何书面法律、法院命令、CBA中的要求或书面合同中的相关规定）；
- 工作时间：每周至少有1天休息日；
- 年假：21天，全薪；
- 产假：90天，全薪；
- 陪产假：14天，全薪；
- 病假：7天全薪，此后每年7天半薪，需提前通知；
- 住房、饮用水供应；
- 食品供给（在合同中约定）；
- 医疗护理。

二. 肯尼亚雇佣合同

合同类型

- 无固定期限合同
- 固定期限合同
- 特殊项目制合同
- 临时合同

*根据《就业法》第10条规定，雇主必须在雇佣开始后的两个月内提供一份书面形式雇佣合同，说明雇佣的主要条款。

雇佣合同中应包括的雇佣细节

- 雇员的姓名、年龄、永久地址和性别；
- 雇主的姓名；
- 开始工作的日期；
- 雇佣的工作描述；
- 支付报酬的时间间隔；
- 合同的形式和期限；
- 工作地点；
- 工作时间；
- 薪酬、费率和计算方法以及任何福利的细节；
- 任何其他规定事项。

口头形式合同

- 口头形式的合同是被允许的。但是，必须向员工提供一份包含上述条款的书面详细说明；
- 如果发生任何法律诉讼，雇主将承担举证的责任。若雇主未能出示雇佣合同或其他书面形式的说明，那么他们就无法证明其中任何条款，诉讼的裁决将对他们不利；
- 只有在雇员工作三个月或以上的情况下，才会提供详细情况的书面声明或雇佣合同。

三. 休假类型

年假	- 雇员在公司内连续工作满12个月后，有权获得至少21天的全薪假期； - 法律允许雇主细分年假天数，只要雇员同意，可以让雇员在不同时间段休假； - 任何结余的休假天数都应在其假期获得之日起18个月内使用完毕。
病假	- 在公司内连续工作满2个月后，雇员有权享受7天全薪病假，此后每连续工作12个月，可享受7天半薪病假。 - 雇员需要将其缺勤情况通知雇主，并向雇主提供一份由执业医师签署的医疗证明。
产假	- 女性雇员有权享受3个月的全薪产假，但她必须提前7天通知雇主，说明休假的开始日期和恢复工作的日期； - 雇员有权恢复她以前的工作岗位或其他合适的工作，并享有与她以前的岗位公平的待遇条款和条件。
陪产假	- 男性雇员有权享受14个天的陪产假，最好是在配偶生育时同时进行； - 这只适用于在就业记录上登记的合法妻子生育的情况； - 雇员应提前通知雇主其休假意向。

其他类型的休假

以下是一些企业可能提供的假期，但根据肯尼亚的劳动法规定，这些假期不是强制性的：

- 进修假
- 抚恤假
- 学术休假
- 事假
- 其他特殊假

四. 合同终止与解雇

合同终止的形式

- 时间到期
- 主动离职
- 公司裁员
- 提前通知终止
- 即时解雇
- 推定解雇

解雇

根据劳动法规定，当雇员存在以下情况，可作为解雇的合理理由：

- 严重不当行为
- 身体健康原因
- 工作表现不佳

雇主必须解释他们为什么考虑解雇雇员，并在解释期间给予雇员请发言代表的权利。雇主必须听取并考虑雇员对其行为不端或表现不佳做出的任何陈述，以及雇员代表的陈述。

不当解雇

如果雇主未能证明以下内容，此雇佣关系终止将被视为不当解雇：

- 解雇的原因是合理公平的——雇员缺乏能力、与雇主的业务要求不符、行为不良等；
- 雇员是按照公平合理有效的程序被解雇；
- 雇主是在公正、公平的情况下解雇该雇员。

不当解雇的补偿

- 为期一个月的通知赔偿金；
- 雇员工作期间的未支付工资；
- 相当于若干个月的工资补偿, 但不超过12个月。
- 雇员复职 (在极少数情况下)；
- 任何因不当解雇产生各类补偿金额均须按法定支付；

裁员

- a. 构成裁员的因素：
- 非自愿
 - 雇员无过错
 - 雇主主动终止
- b. 雇主必须证明雇员的服务是多余的, 而不是因为雇员的表现行为的结果；
- c. 在考虑职位冗余的时候, 需要关注裁员的实质或理由, 以及实施决定的过程。

裁员程序

- 当雇主计划进行裁员时, 他们应该遵循以下：
- 雇主必须提前一个月亲自向受影响的雇员发出书面通知, 解释裁员的原因和结果；
 - 如果雇员是工会成员, 雇主也必须将打算裁员一事通知相关工会；
 - 雇主必须提前一个月向负责该雇员所在地区的劳工部官员发出书面通知。

裁员方案

- 被裁员的雇员有权获得以下权益：
- 截止到终止日期的对应工资；
 - 遣散费, 每工作满一年可获得15天的遣散费 (如果雇主一直在为雇员支付全国社会保障基金, 他们可以免于支付遣散费)；
 - 为期一个月的通知补偿金；
 - 养老金 (根据相应养老金政策)。
 - 积存假期折现；

五. 法定缴款

法定缴款

法律规定, 雇主必须在以下日期之前从雇员的工资中扣除一定数额的税款和其他规定款项：

扣除款项	金额	截止日期
所得税(PAYE)	取决于工资	次月9日
国家社会保障基金 (NSSF)	最低200 KES	次月15日
国家医院保险基金 (NHIF)	取决于工资	次月9日
高等教育贷款委员会(HELB) (可选)	视情况而定	次月15日

缴款规定

- 在肯尼亚, 有三个法定缴款管理机构, 应向其缴款：
- 肯尼亚税务局 (KRA)
 - 国家社会保障基金 (NSSF)
 - 国家医院保险基金 (NHIF)

雇主部分	雇员部分
• NSSF: 工资的5%, 每月至少200 KES • 国家工业培训局: 每个雇员50 KES • 工伤保险法 (WIBA): 永久性完全残疾 最高赔偿额为8年或96个月的工资 暂时性完全残疾 最高赔偿额为52周的工资	• NSSF: 工资的5% • NHIF: 150-1,700 KES (月收入超过100,000 KES的雇员) • 所得税: 应税工资的10-30%

个人所得税

肯尼亚的个人所得税, 也称为PAYE, 计算方法如下:

应税年收入	应税月收入	税率
不超过288,000 KES的部分	不超过24,000 KES的部分	10%
超过288,000 KES至388,000 KES的部分	超过24,000 KES 至32,333 KES的部分	25%
超过388,000 KES的部分	32,333 KES	30%

*个人所得税减免补贴: 每年28,800 KES (每月2,400 KES)

非当地居民的税收

非当地居民对其在肯尼亚获得的或来自肯尼亚的收入也需按上述相同的现行税率缴纳相应税款。但是, 他们无权获得任何补贴补助。

肯尼亚的薪资合规

- 作为一名雇主, 你必须了解并遵守上述规则。如果不这样做, 会受到肯尼亚当局的处罚和罚款;
- 肯尼亚税务局网站列出了对延迟申报、未申报和未扣除的几种处罚。违法行为的处罚金额各不相同, 但往往是应缴金额的5-10%之间。

BIPO NEWS

共聚进博 畅想未来 | BIPO受新加坡工商联合总会之邀连续五届亮相进博会

2022年11月5日, 第五届中国国际进口博览会(以下简称“进博会”)在国家会展中心盛大开幕。BIPO再次受新加坡工商联合总会(SBF)的邀请连续第五年亮相此次贸易盛宴。

在展会期间, BIPO也有幸接受了多位政府领导的莅临指导。开展第二日, 静安区副区长张军与静安区人力资源和社会保障局局长王光荣实地走访了BIPO展台。在第三日, 上海市人力资源和社会保障局副局长叶霖霖等领导也到访BIPO展台。

11月7日上午, BIPO受邀参与第五届新中经贸与投资论坛。BIPO CEO Michael Chen 受邀出席新加坡线下分会场, BIPO Business Development Director Roger Huang 也在推介环节介绍了BIPO的全球化发展理念及业务版图。新加坡驻上海总领事馆总领事蔡肇合先生也亲自并到访BIPO展位, BIPO亚太区企业与国际关系总监 Mok Kai Lynn 向总领事介绍了BIPO先进的人力资源服务产品和服务理念。上海澳大利亚商会 CEO Simon Woods 今年也再次来到BIPO展台进行参观交流, 了解BIPO的业务发展动态, 沟通未来的合作契机。



今年新加坡工商联合总会 (SBF) 再次为新加坡参展企业特设了云直播、云洽谈等线上版块, BIPO亚太区企业与国际关系总监 Mok Kai Lynn作为直播嘉宾亮相直播间, 为线上观众介绍了BIPO的各项服务。同日, BIPO于苏河湾人力资源服务展区进行了“企业海外拓展新趋势-合规化, 数字化、系统化的人力资源管理”为主题的专场分享, BIPO Global Account Director Yury Karp向在场观众介绍了BIPO在全球范围布局及服务产品优势。BIPO中国生命科学行业客户解决方案高级经理 Henry Mao 带来了精彩的行业主题分享。BIPO中国区企业与国际关系总监 Crystal Zhao 受邀参与了安永举办“新机遇”系列活动“RCEP新机遇”主题沙龙圆桌环节, 与行业专家共同针对RCEP相关热点问题进行分享解读。

11月9日, 新加坡工商联合总会在新加坡服务贸易展区举办了现场企业分享会。BIPO Sales Account Manager Spud Shi 以“企业出海新加坡、东南亚及立足全球市场的人力资源策略与注意事项”为主题带来精彩分享。在今年进博会现场, BIPO作为连续五年参展的企业, 也荣幸获得了“中国国际进口博览会5周年合作共赢奖”。



荣誉 | BIPO新加坡&马来西亚斩获多项行业大奖

本次新加坡HRM Asia Readers' Choice Awards 2022评选由HRM Asia主办, 于新加坡喜来登酒店隆重举行。在颁奖典礼上, BIPO连创佳绩, 在多个奖项评选类别中获奖, 同时更是斩获Best HR Tech – Cloud Solution金奖, 并蝉联Best HR Tech – Time & Attendance Management System金奖!

与此同时, 新加坡和马来西亚HR Vendors of the Year 2022年度颁奖典礼也同期分别在新加坡香格里拉酒店和吉隆坡宾乐雅臻选酒店隆重举行。BIPO在本次新加坡HR Vendors of the Year 2022评选中荣获“最佳人力资源管理系统”、“最佳人力资源外包合作伙伴”和“最佳薪酬管理系统”多个奖项, 并在马来西亚HR Vendors of the Year 2022评选中夺得4项大奖, 其中更是包括“最佳人力资源管理系统(企业)”、“最佳人力资源管理系统(中小企业)”和“最佳考勤管理系统”三项金奖! BIPO的产品和服务在业内获得广泛肯定, 以此也见证了BIPO在人力资源行业和技术应用领域的领先地位。



BIPO受邀参与《多元公平包容中国最佳实践指南2022》线上发布会, 并荣获sHero最佳公司x多元公平包容最佳实践大奖

11月8日, sHero中国与PageGroup再度合作编撰首个亚洲双语电子版《多元公平包容中国最佳实践指南2022》于线上正式发布。线上发布会内特别设置了驱动多元公平包容发言人x最佳实践亮点的分享环节, 邀请来自全球不同行业的知名企业在DEI方面的实战经验和战略。

BIPO亚太区企业与国际关系总监 Mok Kai Lynn 受邀作为最佳实践发言人分享了BIPO在推动DEI方面的实践成果。BIPO以全球化战略布局作为发展方向, 持续推动企业平等和谐共赢的发展模式, 在招募实践过程中确保真正的多元化团队, BIPO团队不仅招募了来自不同国家、不同种族的员工, 同时拥有非常高比例的女性管理者。

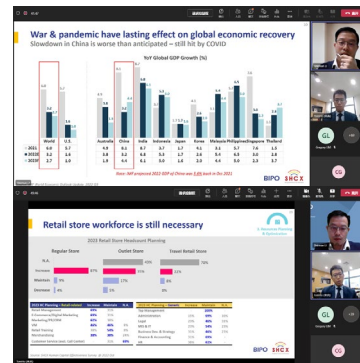
今年BIPO新加坡总部也连续第二年荣获2022-2023年度Great Place to Work “卓越职场认证”。同时BIPO也成功再次入选《引领多元公平包容中国最佳实践指南2022》, 并再度荣获2022年度sHero最佳公司x多元公平包容最佳实践大奖。这份荣誉也是BIPO在DEI实践之路上的出色表现及成果的认可。



线上行业沙龙 | 2023年零售行业趋势展望及人力资源规划分析

11月25日, BIPO特别联合SHCX举办线上行业沙龙活动, 邀请到了Shirman Li (Client Solutions Director, BIPO) 和Tom Ho (Senior Principal Consultant, SHCX), 于当天分别开设中文和英文课程, 来为大家分享当今最新的全球零售行业趋势和销售激励计划 (SIP) 设计, 同时面对即将到来的2023年, 针对零售行业我们该如何做好未来的人力资源管理规划予以专业分析。

在本次课程中, Shirman和Tom首先为我们分享了当前大中华区市场和亚太市场零售业的最新动态以及人力资源的发展趋势。同时在活动中, 我们也是邀请到了 Henry Liew (Principal Data Scientist, BIPO) 为大家讲解了人力资源系统在零售行业中的有效应用, 就企业如何实现数字化管理, 保障运营的整体化、高效化提出了专业意见。



BIPO受邀参与2022中马商业论坛暨答谢晚宴

中国马来西亚商会·上海携手马来西亚政府机构, 马来西亚贸易与投资处 (MIDA)、马来西亚对外贸易发展局 (MATRADE) 和马来西亚旅游促进局 (Tourism Malaysia) 于 2022 年 11月18日在上海浦东嘉里大酒店联合举办中马商业论坛。BIPO也受邀参与了此次论坛, 共同探讨2023 年及以后的经济环境、趋势和投资重点领域等相关话题。

在论坛活动中, BIPO亚太区企业与国际关系总监Mok Kai Lynn作为第三场讨论的嘉宾, 同包括马来西亚大使在内的其它嘉宾一道, 共同探讨东盟十国中的马来西亚, 作为下一个增长引擎的发展潜力。

首先, Kai Lynn介绍了BIPO在马来西亚的布局、运营情况和服务的企业客户, 以及为什么马来西亚对BIPO在东南亚市场而言至关重要。同时也分析了马来西亚市场中人力资源行业所面临的挑战, 当地涉及到雇佣法律的新政, 以及马来西亚不断提高的人才质量。对此BIPO通过深耕当地市场和人力资源合规, 不断提升自身产品和服务质量, 迎接挑战, 与客户共同成长。



关于我们

BIPO创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区, 服务产品包括HCM系统解决方案, 全球薪酬解决方案, 名义雇主服务(EOR)等, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统, 通过“全模块”整合与敏捷开发, 凭借灵活的系统架构和数据管理, 打破信息孤岛, 实现点对点链接, 使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

☎ 400-101-7100

✉ bipoinfo@biposervice.com

🌐 www.biposervice.com

📘 [biposvc](#)

📘 [bipo-svc](#)

Copyright © 2022 BIPO Service. All rights reserved.

