



INDONESIA

# 印度尼西亚基本劳动法

## A Guide to Indonesia's Labour Law

近期印度尼西亚(以下简称“印尼”)政府宣布的印尼新内阁(被誉为“前进型内阁”)将把更多的注意力放在人力发展、创造就业机会和增加中小型企业的机会上。

在可能出现新的劳动法政策变化之前,现在正是一个有利时机可以更好理解印尼劳动法。

### 1. 最低工资

- 目前雅加达地区设定的最低工资为390万卢比(约260美元)
- 每年根据所需公式调整
- 各地区不同
- 印尼地区总数:34

### 2. 受印尼劳动法保护的劳工

固定期限合同工	长期合同工	外籍员工
<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇佣合同需要书面形式。</li><li>• 否则将自动成为长期合同雇员。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 书面雇佣协议。</li><li>• 只有长期工作协议才可包括试用期,不得超过3个月。</li><li>• 试用期员工的工资不得低于最低工资。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇佣合同需要书面形式</li><li>• 否则将自动成为长期合同雇员。</li></ul>

### 3. 劳动合同所需包含的最基本条款要求

包括

- 公司名、地址和业务范围
- 员工姓名、性别、年龄和住址
- 职业/工作类型
- 将从事工作的地点
- 工资金额和工资支付方式
- 工作要求, 包括雇主和雇员的权利和义务
- 工作协议的起始日期和生效日期
- 工作协议订立的地点和日期
- 工作协议当事人的签字

### 4. 一般工作日加班

1)一般工作日的加班费:

- 加班开始的第一个小时的加班费为1.5倍工资
- 从第二小时起, 加班费为2倍工资

2)如果每月工资包括基本工资和固定津贴, 则在计算加班费时应以100%的工资收入(基本工资+固定津贴)为准。

3)如每月工资还包括非固定津贴, 而基本工资加固定津贴少于总工资的75%, 则计算加班工资时按总工资金额的75%来计算。

### 5. 假期/休息时间加班

“劳动法”第77条规定了工作时长。一般来说, 雇员可以有以下两种情况:

a)每周工作6个工作日, 包括每天7个小时和每周最多40个小时(每周6天工作的情况下)

b)每周5个工作日, 包括每天8个小时和每周最多40小时(每周5天工作的情况下)

c)每天/周的任何额外小时都被视为加班小时。加班工作时长每天最多3小时, 每周最多14小时。这项限制不应用于在公众假期或公休日进行的加班工作

雇主必须根据以下标准支付加班费:

每周6天工作制 (40小时/周)				每天5天工作制 (40小时/周)	
公休日或法定假日加班, 但不在每周最短工作日		公休日或法定假日加班, 在每周最短工作日			
加班时长	加班工资倍数 (X正常时薪)	加班时长	加班工资倍数 (X正常时薪)	加班时长	加班工资倍数 (X正常时薪)
1-7小时	2倍	1-5小时	2倍	1-8小时	2倍
第8小时	3倍	第6小时	3倍	第9小时	3倍
第9-10小时	4倍	第7-8小时	4倍	第10-11小时	4倍

### 6. 社会保险(BPJS Ketenagekerjaan)

a)所有员工及其家庭(包括配偶和最多三名21岁以下未婚未工作的子女)均有权享受社会保障

b)根据新的条例, 在印度尼西亚工作超过6个月的外籍人员必须参加医疗和保险方案

c)印尼由于缺乏全面的社会保障制度, BPJS Ketenagekerjaan代表员工的社会保障方案, 并提供工作意外事故险、意外死亡险、养老保险、医疗保险和退休金。这个项目由指定的国有公司BPJS ketenagekerjaan进行维护

### 7. 社会保险缴款率

保险范围	占正常工资的百分比	
	雇主	雇员
工作意外事故险	0.24-1.74	-
意外死亡险	0.3	-
养老保险	3.7	2
医疗保险	4	1
退休金	2	1

- 计算基数为基本工资加固定津贴的总数
- 最高计算基数按BPJS规定每年更新

### 8. 产假

a)产假

- 生育前90天
- 生育后90天
- 可根据有医生证明的医疗状况进一步延长
- 有权获得全额工资(包括基本薪金和津贴)和医疗补偿
- 其他权利可在就业协议、公司协议或集体劳动协议中加以规定

b)陪产假

- 2天, 不包括年假

### 9. 终止就业

印尼不允许随意终止合同, 终止必须有正当的理由, 且必须符合《劳动法》规定的程序。

a)终止通知

- 在印尼劳动法中没有关于终止通知的法律
- 公司必须获得劳资关系委员会(IRC)的批准, 或者如果双方已经签署了终止协议, 公司必须向劳资关系法院登记

b)园艺假(辞职后继续受薪但不用上班, 不可开始新工作的一段时期)

- 印尼劳动法中没有关于园艺假的法律, 园艺假在印尼不予承认

- 与公司在终止过程中，从准备终止到实际完成终止协议的这段时间内公司仍有义务支付雇员的工资

**c) 终止合同**

- 员工不能单方面终止劳动合同
- 只有在劳资关系委员会(IRC)批准后,才能终止合同
- 雇主和雇员可通过签署劳资关系委员会提供的相互终止协议来解决解雇问题,否则可提起诉讼

**d) 解雇保护制度**

i. 以下情况下根据印尼法律禁止解雇雇员:

- 员工在连续12个月期间从未缺勤的情况下,员工因疾病而缺勤(员工需提供医生证明)

- 雇员因履行国家规定的义务而缺勤
- 雇员从事宗教方面的义务而缺勤
- 雇员是已婚状态
- 雇员因怀孕、分娩、流产或哺乳而缺勤
- 雇员是工会的成员
- 雇员报告雇主/公司所犯的任何罪行
- 与雇员个人信仰、种族、性别、婚姻状况等有关的歧视
- 雇员因工作的事因而永久残疾或生病的,或因工作而得的职业病,

且治疗该雇员的医生无法出具其职业病能完全康复的证明

ii. 雇主可因下列理由解雇雇员:

- 雇员违反“就业协定”或“集体劳动协定”(CLA)
- 雇员已被当局拘留,6个月后仍因刑事诉讼而无法返回工作的
- 雇员连续12个月生病(经医生证明)
- 在不通知雇主的情况下,雇员在工作中缺席了5天,并已收到两次通知

- 雇员已达退休年龄

- 雇员死亡

iii. 如有与商业有关的原因,雇主可终止雇员:

- 阶层变化、所有权变化、并购、合并
- 破产
- 雇主连续两年遭受损失,如有(由一名公共会计师审计的)财务报告

可证明雇主连续两年遭受损失

- 雇主永久停业

**10. 遣散费和赔偿金**

终止雇佣关系的遣散费和赔偿金可分为四类:

- 解雇金

雇主因终止雇用而付给雇员的款项

- 长期服务金

雇主根据服务年限向雇员支付的报酬

- 补偿权

雇主向雇员支付工资,以补偿尚未休的年假、长假、返回原雇佣地的旅费、医疗设施、住房设施等

- 遣散费

雇主自愿提供给雇员遣散费作为雇员多年在其公司工作的补偿。

解雇金		长期服务金	
小于1年	1个月工资	大于3年,小于6年	2个月工资
大于1年,小于2年	2个月工资	大于3年,小于9年	3个月工资
大于2年,小于3年	3个月工资	大于9年,小于12年	4个月工资
大于3年,小于4年	4个月工资	大于12,小于15年	5个月工资
大于4年,小于5年	5个月工资	大于15年,小于18年	6个月工资
大于5年,小于6年	6个月工资	大于18年,小于21年	7个月工资
大于6年,小于7年	7个月工资	大于21年,小于24年	8个月工资
大于7年,小于8年	8个月工资	大于24年	9个月工资
大于8年	9个月工资		

**11. 注意事项**

- 在印尼劳动法的规范下,企业应避免解雇员工。

- 在解雇员工之前,企业需要工会(或员工本人,如果该员工非工会成员)进行的双边谈判。

- 企业工会必987B在人力部进行登记。

- 双边谈判必须在谈判开始后的30天内完成。一旦达成和解共识,就会起草和签署一项双方协定。本双方协定及所有相关证据必须由双方向劳资关系委员会登记。

- 因此,在解雇任何雇员之前,必须给予充分的考虑。

## 关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等等。除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO,作为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,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!

