

Happy Chinese New Year!

SINGAPORE

新加坡就业法修正法案

Changes to the Employment Act in Singapore

新加坡议会最近通过了“就业法”的主要修正案，该修正案将于2019年4月1日生效，这些修订主要是为了跟上新加坡劳动力状况和就业惯例的变化。专业人员、经理、行政人员和技术人员目前占当地劳动力的一半以上，预计到2030年这一比例将增加到三分之二。而新的改革将覆盖到目前“劳动法”未覆盖到的管理和行政职位上的额外430,000名工人。

以下是雇主需注意的主要修订内容：

以保障所有雇员的核心条文

目前，新加坡就业法的核心条款涵盖所有员工，但不包括月收入超过4,500美元的经理和高管 (M&Es)。从2019年4月1日起，每月4,500美元的工资上限将被取消，从而将《就业法》的覆盖范围扩大到所有员工。这将使另外43万名M&Es员工受益，他们将享受至少7-14天的年假、带薪公众假期和病假，受到按时支付工资以及免受不当解雇的法定保护等核心条款。

主要的应享权利包括：

- ◆ 至少7至14天带薪年假；
- ◆ 11天带薪公共假日；
- ◆ 按时支付工资；
- ◆ 14天带薪病假；
- ◆ 产妇保护；

- ◆ 育儿假；
 - ◆ 因收购或企业重组所产生的就业调动中，拥有保留现有条款和条件的权利；
 - ◆ 保护免遭不公平解雇的权利；
- 公务员、家佣和海员将继续被排除在外，因为他们的工作性质不同，受其他法律的保护。

延长《雇员补偿条例》第IV部，以保障更多雇员

涉及到工作时间，加班费和休息日时，普通员工将得到更好的保护。目前，《雇员补偿条例》的第四部分仅涵盖了除去经理和高管 (M&Es) 以外，部分基本月薪不超过4,500新元的员工以及基本月薪不超过2,500新元的非工作人员 (即不担任管理或行政职位的白领雇员，如办事员和接待员)。

为了让额外的10万工人受益，非工人的工资门槛将从每月2,500新元调整到2,600新元。此外，加班费的薪金上限将从2,250新元提高到2,600新元。

下表详细说明了《雇员补偿条例》第IV部分对雇员保护范围的变化：

修改EA前	修改EA后
工人每月收入高达4,500新元	无变化
非工人每月收入高达2,500新元	非工人每月收入高达2,600新元
非工人：用于计算加班工时的每月基本工资上限为2,250新元/月 ¹	非工人：用于计算加班工时的每月基本工资上限为2,250新元/月 ²

加强劳资纠纷解决框架

为提供“一站式”的就业争议解决服务,不当解雇申索的裁决将由劳资关系仲裁处(MOM)转移至劳资关系仲裁处(ECT)。劳资关系仲裁处现时负责审理与薪酬有关的纠纷。

随着该法的修改,在不公平解雇和与工资有关的索赔方面寻求追索权的雇员现在可以向ECT提出他们的索赔,而不再需要对MOM和ECT提出两项单独的索赔。

ECT对以下几类不公平解雇具有管辖权:

以表现不佳、不当行为或裁员为理由的解雇;

解雇怀孕雇员(在就业法中,当雇员因雇主创造恶劣的工作环境而辞职时,就会发生建设性解雇)/强迫辞职。

未来MOM将发布一套针对不当解雇诉讼的指导方针。

提高雇主和雇员的灵活性

此外,雇主及雇员在公众假期工作的时间选择,将对雇员有更大的弹性,亦旨在为雇主提供更大的弹性可以以不同的方式为在公众假期工作的雇员提供补偿。

下表详列有关雇员在公众假期工作的补偿范围的改变:

修改EA前	修改EA后
<p>对于所有工人和非工人,雇主有两种方式可以补偿员工在假期工作:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 额外一天的工资; ◆ 全天休息; 	<p>对于每月收入高达4,500新元的工人,以及每月收入高达2,600新元的非工人,雇主有两种方式可以补偿员工在假期工作:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 额外一天的工资; ◆ 全天休息;
<p>对于M&ES每月最高收入4,500新元,雇主有三种选择可以补偿员工在假期工作:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 额外一天的工资; ◆ 全天休息; ◆ 分段休息时间(总时长少于一天) 	<p>对于所有M&ES,每月收入超过4,500新元的工人,以及每月收入超过2,600新元的非工人,雇主有三种选择可以补偿员工在假期工作:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 额外一天的工资; ◆ 全天休息; ◆ 分段休息时间(总时长少于一天)

1、法案中计算加班工资的公式:小时费率x1.5x加班时间(小时)

小时费率=(每月基本薪金12个月)/(每周52周x44小时)

2、新法案中计算加班工资的公式无更改

工资扣减灵活性增加但需得到雇员同意

根据新的立法,工资扣除更加灵活,同时仍然保护工人的利益。在扣除雇主提供的住宿或便利设施的工资之前,必须征得雇员的书面同意,条件是雇员可以随时撤销此类同意而不受雇主的惩罚。

带薪病假和住院假的证明

目前的就业法,要求员工提供由政府或公司指定的医生出具的医疗证明方可。修订后的法案将承认新加坡所有注册医生的医疗证明。除政府或公司指定的医院外,社区医院也将被视为经批准的医院并可开具带薪住院的休假。

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!

