



ASEAN

东盟各地劳动合同相关条例解读(上)

——文莱、柬埔寨、印度尼西亚、老挝、马来西亚和缅甸

东盟

- 东盟(ASEAN)正式名称为东南亚国家联盟,是殖民统治后东南亚国家和印度尼西亚之间的区域合作联盟。
- 现有10个成员国:
文莱、柬埔寨、印尼、老挝、马来西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国、越南。
- 东盟的成立是为了奠定区域对话与合作的框架,共同促进本地区经济增长、社会进步和文化发展。此后,东盟也成功签订了一系列正式的、具有法律约束力的文书,如1976年的《东南亚友好合作条约》和1995年的《东南亚无核武器区条约》,以保持成员国之间的友好合作关系。

各国特定劳动合同相关条例解读:

1. 文莱

- a. 与雇员约定的相关内容符合以下条件的,均应以书面形式签订:
 - 超过一个月或工作日超过26天的;
 - 为雇主完成某项具体工作,无法在工作开始后一个月内完成的;
 - 规定的就业条件与其聘用地区其他类似工作的就业条件有重大差别的。
- b. 聘用合同应当采用书面形式,并由双方当事人签字:
 - 如果由于雇主的故意行为或疏忽而没有以书面形式订立任何合同,雇员有权向劳动委员会人员申请取消,同时不影响他拥有就违反合同提出损害赔偿诉讼的权利。
- c. 签订的合同中,以下情况必须加以说明:
 - 雇主或雇主集团的名称,以及在允许的情况下,需包括事业项目名称和工作地点;
 - 雇员的姓名、工作地点和原籍,以及任何其他必要的细节,以确定其身份;
 - 雇员亲属的姓名和所处地址;
 - 雇佣类型;
 - 雇佣期限和计算期限的方法;
 - 希望终止合同的一方提前发出通知的适当期限;

- 工资标准及其计算方法, 工资支付的方式和周期, 预付工资(如果有的话)以及此类预付工资的偿还方式;
 - 雇员享有的医疗、劳动等福利;
 - 根据合同条款为工人和任何可能随行的受抚养人提供福利而采取的措施;
 - 遣返的条件;
 - 合同中包含的其他任何特殊条件。
- d. 文莱的社会保障方案:
- 公积金、全民养老和残疾养恤金制度是文莱现有的社会保障方案。
 - 公积金
 - 所有年龄在55岁以下的文莱公民或永久居民, 包括1993年1月1日或之后开始工作的政府公务员, 都属于该基金的覆盖范围。(1993年1月1日前开始工作的公务员由政府养恤金计划覆盖);
 - 55岁以上的公民和自由职业者为自愿加入的对象;
 - 不包含: 外国雇员;
 - 缴费率如下:
 - 雇员按月工资的5%缴纳, 雇主按月工资的5%缴纳。
 - 全民老年和残疾养恤金
 - 所有当地人的费用由文莱政府全额资助。

2. 老挝

- a. 老挝要求雇员就业时签订合同。但是, 就业合同的形式可能有所不同。当雇主是个人时, 合同可以是口头的, 而雇员与法律实体之间的合同必须是书面的。
- b. 合同中要写明:
- 雇主的详细情况, 雇员的全名和各自的地址;
 - 拟从事的工作(即雇员的权利、义务、责任);
 - 合同期限和试用期;
 - 工资, 包括支付方法/形式;
 - 雇员享有的福利和待遇;
 - 工作时间、休息日和节假日;
 - 雇员在合同期满后可能获得的福利;
- c. 老挝的社会保障方案:
- 老挝的社会保险制度覆盖私营部门和国有企业所有雇员、公务员、警察和军人。自营职业者也可自愿参加。有资格参加该保障的人可在生病、生育、残疾、退休、死亡和葬礼、健康保险和住房贷款时使用。雇主和雇员必须缴纳社会保障基金, 计算的总基数上限为450万老挝基普。
- 雇主必须缴纳薪酬总额的6%。
 - 雇员必须缴纳薪酬总额的5.5%。
- 在国内工作超12个月的外籍人士必须在老挝的社会保障计划中登记。

3. 印度尼西亚

- a. 印度尼西亚的劳动合同可以是固定期限或无固定期限的:
- 无固定期限合同可以是口头或书面形式。固定期限合同必须以印度尼西亚当地语言签订书面协议;
 - 合同可以是双语(印尼语和外语)的。但是, 如果有任何冲突, 则以印尼语版本为准;
 - 固定期限合同的期限最长为两年, 只能延长一次, 延长的最长期限为一年;
 - 固定期限合同可以在第一个合同期满后30天的宽限期内续签一次, 期限为两年;
 - 在劳动者的权利保护方面, 固定期限、非全日制雇员与无固定期限合同雇员均享有类似的权利, 包括工资、加班费、休假和社会保障;
 - 根据就业法, 某些额外的福利可能适用于签订无固定期限就业协议的雇员, 在雇主终止合同时有权获得离职补偿。
- b. 关于固定期限合同的规则不适用于外籍雇员。他们能够在印度尼西亚工作一定期限, 除某些特定情况外, 每次只能发放一年期限的工作许可证。

印尼社会保障制度 (BPJS)	雇员比例	雇主比例	总计	封顶基数
退休保险	2%	3.7%	5.7%	无
工伤保险	0%	备注 ¹		无
养老保险	1%	2%	3%	*IDR 8,939,700
死亡保险	0%	0.3%	0.3%	无
健康保险	1%	4%	5%	**IDR 12,000,000

最低费率乘数为2021年1月生效的最低工资数(印尼盾 4,416,186)

注: 工资由基本工资+固定津贴组成。

*BPJS封顶基数于2020年3月1日起生效

**健康保险封顶基数于2020年3月1日起生效

备注 ¹ (行业风险分类)	费率
1. 超低风险	0.24%
2. 低风险	0.54%
3. 中风险	0.89%
4. 高风险	1.27%
5. 超高风险	1.74%

4. 柬埔寨

- a. 柬埔寨的劳动合同可以是固定期限或无固定期限的：
- 固定期限合同应当以书面形式签订，无固定期限合同可以口头签订；
 - 如果合同需要登记，登记时不产生费用；
 - 口头合同即使没有明文规定，也视为用人单位与劳动者在劳动法规规定的条件下达成的约定；
 - 固定期限合同的期限不能超过2年，并有一个确切的开始和结束日期。它可以多次续签，但单次期限(包括续签)不能超过2年。
- b. 《民法》规定，劳动合同中必须包含以下内容：
- 薪资标准；
 - 工作时间；
 - 其他工作条件(即工资、工时或工作、夜班、每周休息、带薪年假、公共假日和特别假)。

- c. 柬埔寨的社会保障方案：

- 所有柬埔寨国民都可享受社会保险；
- 享受该社会保障的人可以在生病、生育、残疾、退休、死亡和葬礼、健康和住房贷款时使用。

- d. 社会保险缴纳

若企业雇主拥有超过8名雇员的话，须向国家社会保障基金(NSSF)登记其包括自己在内的所有雇员信息。

雇主必须向NSSF缴纳职业风险保障计划，并为其雇员支付医疗费。职业风险保障计划的缴费费率为雇员月平均工资的0.8%。除职业风险保障计划外，还要求雇主和雇员各按雇员月平均工资的1.3%缴纳医疗保险。从2018年1月1日起，这项缴纳医疗保险的缴纳义务由雇主承担。

5. 马来西亚

- a. 劳动合同必须以书面形式正式确定：

- 合同必须包含以下雇佣关系中的关键条款：
 - 工作地点；
 - 工作范围；
 - 工资标准；
 - 发放工资周期；
 - 假期规则；
 - 福利标准；
 - 与维护雇员健康和安全的其他事项。

- b. 劳动合同受1955年《就业法》中规定，可以是固定期限合同，也可以是无固定期限合同。

- 雇主必须注意，如果雇员的固定期限合同多次续签，在发生任何与解雇有关的纠纷时，马来西亚法院可将该雇员视为永久雇员。

- c. 马来西亚的社会保障方案：

雇主和雇员必须通过马来西亚的雇员公积金和社会保障组织向雇员社会保险方案缴款，该方案涵盖退休、残疾、遗属福利和医疗费用。

- 国内工人、外国工人、自营职业者和自营职业者的配偶均可免于向公积金EPF和社会保险机构SOCSCO缴费。
- 费率标准如下：

马来西亚的劳动合同

SOCSCO / PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Social Malaysia in BM)

SOCSCO – 第一类(60岁以下)

类别	缴款百分比(雇主)	缴款百分比(雇员)
马来西亚人/永久居民及月薪低于RM4,000	1.75% - 请参考以下链接	0.5% - 请参考以下链接
马来西亚人/永久居民及月薪高于RM4,000	RM 69.05	RM 19.75

SOCSCO – 第二类(年龄≥60岁且非马来西亚人)

类别	缴款百分比(雇主)	缴款百分比(雇员)
马来西亚人	月薪的1.25%	N/A
非马来西亚人	月薪的1.25%	N/A

有关SOCSCO费率表的详细信息，请参阅随附的链接：

<https://www.perkeso.gov.my/index.php/en/24-social-security-protection/employer-and-employee-eligibility/53-rate-of-contribution>

EPF / KWSP (Kumpulan Wang Simpanan Pekerja in BM)

EPF - 60岁以下的雇员

类别	缴款百分比(雇主)	缴款百分比(雇员) (到2020年12月)
马来西亚人/永久居民及月薪RM5,000或以下	月薪的13%	月薪的9%
马来西亚人/永久居民及月薪RM5,000或以上	月薪的12%	月薪的9%
马来西亚人/永久居民及月薪RM5,000或以下	RM 5.00	月薪的9%

EPF - 60岁以上的雇员

类别	缴款百分比(雇主)	缴款百分比(雇员)
马来西亚人	月薪的4%	N/A
非马来西亚人	RM 5.00	月薪的5.5%

有关EPF费率表的详细信息，请参阅随附的链接：

<https://www.kwsp.gov.my/documents/20126/273744/JADUAL+KETIGA+27032020-ENG.pdf>

6. 缅甸

- a. 劳动合同确立了雇员与雇主之间的工作关系，由合同双方商定：
- 劳动合同只能采用书面形式；
 - 雇员必须按照标准劳动合同模板规定就业；
 - 就业前的试用期或入职前的培训期，不要求签订书面劳动合同；
 - 聘用试用期不能超过3个月；
 - 雇佣合同可以是固定期限或无固定期限的；
 - 在缅甸，所有雇员都有权享有同样的法定就业权利，包括带薪休假、加班费和遣散费。
- b. 劳动合同中必须包含以下说明：
- 职务分类；
 - 雇员工资薪金偿付；
 - 工作时间；
 - 其他工作条件(即加班、每周休息、带薪年假和特别假)。
- c. 缅甸的社会保障方案：

国家的社会保障制度覆盖所有当地雇员和学徒。自营职业者、国际组织或外国政府雇员、季节性农民或渔民、非营利组织雇员、成立不足三个月的公司雇员、无雇员的家庭企业、街头小贩、日工、兼职和临时工都可以选择自愿参加。

该社会保障制度还为公务员、国家委员会、国营企业和市政当局的长期雇员，以及军人提供额外的特殊福利。可以在生病、生育、残疾、退休、死亡和丧葬、医疗保险和住房贷款等情况下，享受额外的补贴。

社会保险缴费率：

- 雇员费率：2%(最高为6 000克朗----2014年4月1日以后)
- 雇主费率：3%(最高9 000克朗----2014年4月1日生效)
- 无论雇员以何种货币领取工资，都必须以缅甸元缴纳社保。

雇员的社保缴纳可在纳税时扣除。

雇主有义务从工资中扣留雇员的缴款。

资料来源：[PwC - Tax Summaries](#)

【注】

本资料仅就有关事项提供参考，不应代替如专业会计、税务、法律或其他顾问咨询。

Source :

[ASEAN Labour Laws and Practices](#) | [Brunei Laws](#) | [Myanmar Labour Contracts](#) | [PwC](#)

关于BIPO

BIPO创立于2004年，作为国际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，分别在新加坡、中国大陆、中国香港、中国台湾、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司，研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区，服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等，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现有BIPO HRMS和Workio两套自主研发人力资源管理系统，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！

