



ASEAN

## 东盟各地劳动合同相关条例解读(下)

——菲律宾、泰国、越南和新加坡

### 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:

#### 7. 菲律宾

7.1 劳动法根据就业类型分为以下6种:

##### 通常情况

雇员所从事的工作通常是雇主日常经营或行业中所必需或需要的。雇主可以要求新员工进行一段时间的试用后再对其正式录用。  
试用期最长为6个月。

##### 定期或固定期限就业

雇员在一定时间内提供服务,在服务期满后必须终止劳动合同。

##### 临时工

雇员从事的工作不是企业所必需的或只是附带的。如果这类工作带有一定的期限限制,那么则需要告知雇员。

##### 基于项目的就业

雇员是为某一特定项目或事业而受雇佣的,雇佣期限由工作范围和/或项目周期长度而决定。  
雇佣关系随项目结束而终止。

##### 季节性就业

雇员从事的工作只在一年中的某一时间或某一季节进行,且只在这段时间内进行。

##### 试用期

处在试用期的雇员因正当理由或当他不符合正式雇员的资格时,可根据雇用时告知他的相关合理标准规定予以解雇。如果他没有被告知这些合理标准规定,他将被视为正式员工来处理。所以,用人单位要注意这个规定。另外,试用期员工如果在试用期满后被允许继续工作,也被视为正式录用。

## 7.2 所有类型的就业都须签订就业合同：

- 劳动合同可以是口头的，也可以是书面的，只要它符合《劳动法》规定的基本要求和最低法定标准。其中，雇佣合同中任何不符合标准的部分都将被视为无效。
- 雇佣合同一般使用英语，但是，如果雇员是菲律宾公民，雇主必须提供带有菲律宾语的双语言合同。
- 合同中必须明确规定适合雇员就业类型的相应条款，以避免混淆或未来产生任何纠纷。

## 7.3 强制性社会缴款

- 根据菲律宾的社会立法，雇主及其雇员必须缴费，包括疾病、生育、残疾、退休、死亡和葬礼、医疗保险和住房贷款等：

强制性社会缴款类型	涉及范围
社会保障基金 (SSS)	疾病、生育、死亡和葬礼
国家健康医疗保险 (PhilHealth)	医疗保险
住房置业共同发展基金 (Pag-IBIG Fund)	住房贷款

- 雇主仍可在这些强制性的缴款之外提供额外的公司福利，如医疗保险、牙科福利、团体人寿和意外保险都是菲律宾雇主通常会给的热门福利项目，以提高对员工的吸引力。这些在菲律宾已经是非常普遍。
- 雇主及其雇员的社会性缴款以其自身月报酬为基础。雇主不得从雇员的月缴费中扣除自己的缴纳份额。雇主未在规定期限内缴费，可能会导致雇主承担相关财务责任，甚至受到刑事制裁。

### a. 社会保障基金(SSS)缴款费率：

社保种类	下限/月	上限/月	雇员供款	雇主供款
社会保险 SSS	0	20,000	4.00%	8.00%
国民健康保险计划 Philhealth	10,000	60,000	1.5%	1.5%
家庭共同发展基金 Pag-IBIG fund	0	1,500	1%	2%
	超过1,500	5,000	2%	2%
工人补偿计划 ECP	0	14,749	0	10piso
	14,750	以上	0	30piso

薪资范围	月薪	社会保险		
		雇主	雇员	社保总计
2,250以下	2,000	160	80	240
2,250 - 2,749.99	2,500	200	100	300
2,750 - 3,249.99	3,000	240	120	360
3,250 - 3,749.99	3,500	280	140	420
3,750 - 4,249.99	4,000	320	160	480
4,250 - 4,749.99	4,500	360	180	540
4,750 - 5,249.99	5,000	400	200	600
5,250 - 5,749.99	5,500	440	220	660
5,750 - 6,249.99	6,000	480	240	720
6,250 - 6,749.99	6,500	520	260	780
6,750 - 7,249.99	7,000	560	280	840
7,250 - 7,749.99	7,500	600	300	900
7,750 - 8,249.99	8,000	640	320	960
8,250 - 8,749.99	8,500	680	340	1,020
8,750 - 9,249.99	9,000	720	360	1,080
9,250 - 9,749.99	9,500	760	380	1,140

9,750 - 10,249.99	10,000	800	400	1,200
10,250 - 10,749.99	10,500	840	420	1,260
10,750 - 11,249.99	11,000	880	440	1,320
11,250 - 11,749.99	11,500	920	460	1,380
11,750 - 12,249.99	12,000	960	480	1,440
12,250 - 12,749.99	12,500	1,000	500	1,500
12,750 - 13,249.99	13,000	1,040	520	1,560
13,250 - 13,749.99	13,500	1,080	540	1,620
13,750 - 14,249.99	14,000	1,120	560	1,680
14,250 - 14,749.99	14,500	1,160	580	1,740
14,750 - 15,249.99	15,000	1,200	600	1,800
15,250 - 15,749.99	15,500	1,240	620	1,860
15,750 - 16,249.99	16,000	1,280	640	1,920
16,250 - 16,749.99	16,500	1,320	660	1,980
16,750 - 17,249.99	17,000	1,360	680	2,040
17,250 - 17,749.99	17,500	1,400	700	2,100
17,750 - 18,249.99	18,000	1,440	720	2,160
18,250 - 18,749.99	18,500	1,480	740	2,220
18,750 - 19,249.99	19,000	1,520	760	2,280
19,250 - 19,749.99	19,500	1,560	780	2,340
19,750及以上	20,000	1,600	800	2,400

### b. 国家健康医疗保险 (PhilHealth) 费率：

每月基本工资 (比索)	每月缴纳 (比索)	雇员缴纳 (比索)	雇主缴纳 (比索)
10,000及以下	300	150	150
10,001-59,999.99	300-1,799.99	150-899.99	150-899.99
60,000及以上	1,800	900	900

### c. 住房置业共同发展基金 (Pag-IBIG Fund) 费率：

每月收入 (比索)	雇员缴纳费率	雇主缴纳费率	总费率
1,000-1,500	1%	2%	3%
1,500及以上	2%	2%	4%

## 7.4 法定假期：

休假类型	资格条件	休假权利	备注
产假	已婚妇女	105天带薪假期	不能累计也不能兑换现金工资
	单身或未婚女性	120天带薪假期	
	可选(产假延长)	30天无薪假期	
陪产假	已婚男性	7天带薪假期	不能累计也不能兑换现金工资
	可选(陪产假延长)	7天带薪假期 Ps: 允许任何有产假(105天或120天)的女员工将最多7天的假期转给孩子的父亲	
单亲家庭假	单亲父母或已提供服务至少1年个人	7天带薪假期	不可累计,也不可兑换成现金工资 具有单亲家庭身份ID

## 妇女特殊福利：

休假类型	资格条件	休假权利	备注
依据妇女宪章(特别假期)	因妇科疾病而接受手术的妇女(已经连续提供服务6个月)	2个月带薪假期	不能累计也不能兑换现金工资
为遭受暴力侵害的妇女提供假期	女性雇员为受害者	10天带薪假期	不能累计也不能兑换现金工资



## 8. 泰国

8.1 根据泰国的《劳动法》，所有类型的雇员——无论是长期雇员、非全时雇员还是特殊职业雇员，都受到法律保护。法律还规定，合同可以是口头的，也可以是书面的，不过后者被普遍使用。

8.2 泰国的就业合同既适用于全职雇员，也适用于定期雇员。《劳动保护法》(LPA) 是管理定期就业合同的主要法规。根据《劳动保护法》，定期合同必须在雇佣期开始时以书面形式签订，合同中必须写明预先确定的雇佣期(即开始和结束日期)。

8.3 即使没有书面合同，雇员和雇主之间也会有一份默许或能够视为合同的协议约定来界定双方的关系。

### 8.4 合同终止：

一般来说，除非合同中另有规定，否则雇主如果想终止非固定期限合同，必须在至少一个付款期内发出通知，通知期不得超过三个月。虽然法律并没有规定终止合同的理由(除非终止合同的理由是根据第119条的规定，即不支付遣散费的终止合同，才必须提供完整的终止合同的理由)。

雇主可以在有理由或无理由的情况下解雇员工，但其所要承担的义务责任不同。

如果雇员被无故解雇，则需要提前发出解雇通知并支付遣散费，但如果有以下行为，则不需要提前通知：

- 犯有重大过失；
- 严重违反公司工作规定；
- 不诚实地履行专业职责；
- 针对雇主的故意损害行为；

## 9. 越南

### 9.1 劳动合同：

- 合同必须用越南语书写。如果其中一方是外国人(包括外商投资企业)，合同可以是双语的(先写越南语，再写外文翻译)，但如果两个版本不一致，以越南语版本为准。

其中需注意：

- 支付给越南员工的工资必须以越南盾(VND)支付。
- 允许外籍员工以外币领取工资、奖金和津贴。外籍员工的合同期最长为2年，可以续签。

- 无充分理由连续旷工三天的；
- 被最终判决监禁的人。

### 8.5 遣散费

被无故辞退的员工有权按以下规定领取遣散费：

服务期	少于120天	高于120天但不满1年	满1年但不足3年	满3年但不足6年	满6年但不足10年	满10年但不足20年	20年及以上
应付费用	/	30天工资	90天工资	180天工资	240天工资	300天工资	400天工资

### 8.6 社会保障基金缴款(SSF)：

- 2020年9月1日，泰国内阁批准在COVID-19大流行期间降低缴费(雇主和雇员、自由职业者)。
- 当社会保障基金缴费率的第一阶段临时援助措施于2020年5月结束时，原来的社会保障基金缴费率一直适用到2020年8月。目前，随着2020年9月1日的新内阁决议产生，将有助于确保以不同的费率向雇主、雇员和自由职业者提供相应的援助措施。
- 下文概述了泰国迄今已实施的社保基金缴费率及其变更：

缴纳人	每月缴款费率			
	COVID-19爆发前	2020年3月-5月(第一阶段)	2020年7月-8月	2020年9月-11月(第二阶段)
雇主	收入的5%(最高750泰铢)	收入的4%(最高600泰铢)	收入的5%(最高750泰铢)	收入的2%(最高300泰铢)
雇员	收入的5%(最高750泰铢)	收入的1%(最高150泰铢)	收入的5%(最高750泰铢)	收入的2%(最高300泰铢)
自由职业者	432泰铢	86泰铢	432泰铢	96泰铢

### 9.2 劳动合同中须包含以下内容：

- 所从事的工作内容；
- 工作时间和休息时间；
- 工资；
- 工作场所/地点；
- 合同期限；
- 职业安全和卫生条件；
- 雇员的社会保险和福利。

### 9.3 试用期:

工作类型	试用期
需要某类专业技能或学术要求的工作	最多60天
需要相应中级职称资格或经受技能培训的工作	最多30天
其他不需要培训的工作	最多6个工作日
季节性或临时工作	不需要

在试用期内,雇主必须支付至少相当于该职位工资的85%。

### 9.4 劳动合同的终止

a. 除因违纪、退休等原因被辞退外,属下列情况可停止劳动合同:

- 合同期满;
- 已完成合同既定的工作;
- 双方同意予以停止;
- 雇员被判刑坐牢或根据法律决定被禁止从事原来工作;
- 雇员死亡;为法院宣布「失踪」;
- 雇员根据《劳动合同法》第37条规定单方解除劳动合同;
- 雇主根据《劳动合同法》第38条规定单方解除劳动合同;
- 根据第126条的规定,雇员因违纪问题被解雇;
- 雇员符合享受社会保险养老金待遇的条件并达到退休年龄。

b. 根据《劳动合同法》第38条规定,雇主有权单方解除合同:

- 经常不依合约规定完成工作;
- 雇主在采取一切措施克服自然灾害、火灾或其他不可抗力造成的后果后,不得不减少生产和空缺;
- 雇员在约定的期限内未到工作场所工作。

### 9.5 提前通知期:

合同类型	需提前通知的期限	
雇主/雇员	固定期限合同	30天
	非固定期限合同	45天
	季节性合同或临时合同	3天

### 9.6 社会保障:

- 自2018年1月1日起,已签订劳动合同的员工
  - 满1个月或更长时间必须缴纳社保。
  - 满3个月及以上需缴纳补充医疗保险和失业保险。
- 因工伤事故导致的病假、产假、陪产假津贴、养老金、伤残津贴由社保负责支付。
- 社会保险不支付因工伤事故引起的休假和额外医疗费用。工伤事故是用人单位的责任,所以用人单位必须支付相关工资和发生的额外医疗费用。
- 职工因病、因伤发生的普通门诊医疗费用和住院费用,由医疗保险负责支付。最高支付80%的医疗费用。
- 失业保险可支付员工失业后月工资的60%。缴纳失业保险一年,员工将获得一个月的工资,以此类推。

### 9.7 法定保险的种类:

类型	雇主缴纳	雇员缴纳	总缴纳	备注
社会保险	17.5%	8%	25.5%	-适用于为期1个月及以上的劳动合同 -最高申报金额为20个月的当地基本最低工资(USD1,279/VND29,800,000) -适用于所有雇主和越南籍雇员 -自2018年12月1日起,雇主需为外籍员工缴纳3.5%的社会保险。社会保险的范围只包括病假、产假和意外事故造成的残疾。外籍员工目前不需要缴纳社会保险。
医疗保险	3%	1%	4.5%	-适用于为期3个月及以上的劳动合同 -最高申报金额为20个月的当地基本最低工资(USD1,279/VND29,800,000) -适用于所有雇主、越南籍雇员和外国雇员
失业保险	1%	1%	2%	-适用于为期3个月及以上的劳动合同 -最高申报金额为20个月的当地基本最低工资(USD1,279/VND29,800,000) -适用于所有雇主与雇员

## 10.新加坡

10.1 《雇佣法案》是新加坡主要的劳动纠纷法律依据,该法规定了各类雇员(公务员、家政工和海员除外)的基本条款和工作条件。

10.2 除一些例外情况外,与雇主签订劳动合同的所有种类雇员都包括在内,其中包含全职、非全职、临时工和短期合同工。

10.3 自2019年4月1日起,《雇佣法案》进行了修订,以适用所有种类雇员。不当解雇的申诉将由就业索赔法庭而不是新加坡人力部审理。修订内容包括:

- 法案适用社会中的所有种类雇员
- 依据《雇佣法案》第IV部中内容,法案适用更多非劳力工人。
- 不当解雇的申诉将由就业索赔法庭审理

10.4 2019年4月1日《雇佣法案》取消了担任管理或行政职务的雇员的工资上限,其中的法定保障和福利适用范围现已扩大至月收入超过4,500新元的雇员,核心条款现在也将扩大至所有管理人员、行政人员和专业技术人员,无论其月薪多少。

10.5 新加坡的中央公积金制度(CPF):  
中央公积金制度(CPF)作为新加坡的一种社会保障福利制度,其旨在解决职工的医疗、退休和购买住房等问题。

- 中央公积金(SPF)资金储备来自雇主和雇员双方的缴款,对新加坡公民或拥有永久居民身份并在新加坡工作的外国人是强制性的,对在海外工作的新加坡公民和永久居民是自愿性的。

- 不适用于未拥有永久居民身份的外国籍雇员。
- 缴纳费率由法律规定, 根据雇员的年龄、工资级别、居民身份 (即雇员是新加坡公民还是新加坡永久居民) 以及雇员拥有永久居民身份的年限, 而有所不同。
- 缴纳费率如下:

CPF——适用于新加坡公民和SPR新加坡永久居民 (自获得SPR新加坡永久居民身份的第三年起计)			
年龄 (岁)	每月收入 (新币)	雇员缴纳 (新币)	雇主缴纳 (新币)
55岁及以下	≤50	0	0
	(50,500]	0	17%*TW
	(500,750]	0.6*(TW-500)	17%*TW
	≥750	20%*OW+20%*AW	17%*OW+17%*AW

55-60岁	≤50	0	0
	(50,500]	0	13%*TW
	(500,750]	0.39*(TW-500)	13%*TW
60-65岁	≥750	13%*OW+13%*AW	13%*OW+13%*AW
	≤50	0	0
	(50,500]	0	9%*TW
	(500,750]	0.225*(TW-500)	9%*TW
65岁以上	≥750	7.5%*OW+7.5%*AW	9%*OW+9%*AW
	≤50	0	0
	(50,500]	0	7.5%*TW
	(500,750]	0.15*(TW-500)	7.5%*TW
	≥750	5%*OW+5%*AW	7.5%*OW+7.5%*AW

#### Notes:

OW: Ordinary Wages (capped at OW Ceiling of S \$6,000)

AW: Additional Wages

TW: Total Wages = OW+AW

## 总结

虽然东盟成员国之间确实存在单方面合作, 努力统一劳动合同要求, 但东盟各国的劳动法、劳动合同要求和社会保障制度各不相同。公司在起草具有法律约束力的合同时, 必须评估各个国家的要求和特殊情况, 合同须包含劳动合同要求的相应条款和适用条件, 以避免法律上的混淆。

Source :

[ICLG – Thailand Employment Laws and Labour Regulations](#)

[Embassy.com – Employment Contracts in Thailand](#)

[Tilleke & Gibbins – Fixed Term Contracts in Thailand](#)

[Ministry of Manpower, Singapore](#)

[CPF Board, Singapore](#)

## 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、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、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!



Visit us on [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com) |

