

BIPO TIMES



柬埔寨劳动法解读 Understanding Cambodia's Labour Law

柬埔寨王国

随着市场经济的开放，柬埔寨在过去十年的发展中，经济得到充足增长。

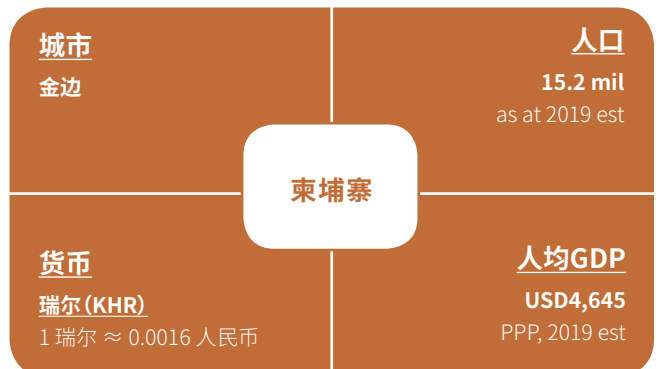
其中主要产业是纺织业和旅游业，农业则是许多农村地区居民的主要收入来源。柬埔寨的服装产业在国家制造业中占比最大，占出口的80%。

1. 概览

- a. 柬埔寨《劳动法》旨在保护职工，所有职工都有权享受《劳动法》中其执行条例规定的最低福利。
- b. 所有劳工都必须通过劳工部医疗部门的医疗检查，同时雇主应为其支付此费用。
- c. 正常就业的最低年龄为15周岁。

2. 雇佣合同

- a. 在不违反普通法的情况下，雇佣合同由合同双方商定，确定了职工与雇主之间的雇佣关系：
 - 雇佣合同可以书面亦或是口头。
 - 雇佣合同可以是固定期限的，也可以是无固定期限的。
 - 固定期限的合同必须以书面形式签订，而无固定期限的合同可以口头签订。



- 《劳动法》适用于在柬埔寨签订雇佣合同从事工作的大多数人。
 - 《劳动法》一般不适用于家庭雇员(除非法律另有明确规定)和国家长期雇佣的人员(如公务员、法官、警察、军队和宪兵)。
- b. 雇佣合同必须包含以下说明:
- 工资
 - 工作时间
 - 其他工作条件(即工资、工时或日班、夜班、每周休息、带薪年假、公共假日和特殊假期)

3. 固定期限合同

- a. 符合下列情况, 合同为固定期限合同:
- 书面协定
 - 期限不超过2年
 - 有明确的起止日期
- b. 固定期限合同可以续签一次以上, 但是总期限(包括续签)不得超过两年。
- c. 如出于以下原因, 签订的固定期限合同将会有非固定的终止日期:
- 替换临时缺勤的工人
 - 在某个特定季节内进行的工作, 以及企业临时的额外工作或非常规活动
- d. 出现下列情况时, 以上(c)合同将被视为期满:
- 在临时缺勤的员工返回时到期
 - 季末, 以及企业临时的额外工作或非常规活动结束
- e. 为短期工作而雇佣的日工或小时工的合同, 在一天、一周或两周结束时支付工资, 被视为固定期限合同, 可以没有明确的日期。
- f. 没有明确的结束日期的合同可以多次续签, 只要客观条件(当初签订合同的条件)仍然存在。
- g. 固定期限合同必须采用书面形式, 否则视为无固定期限合同。如果签订的定期合同期限少于两年, 但劳动者在该固定期限结束后继续工作, 那么雇佣合同就会被改为无限期合同。

4. 试用期

- a. 用人单位在签订劳动合同时, 可规定试用期, 试用期最长为3个月。
- b. 法律规定的试用期最长期限为:
- 正式职工为3个月
 - 专业工人为2个月, 以及
 - 非专业工人(非技术工人)为1个月
- c. 在试用期内, 雇主需要支付离家居住的职工的交通费用。试用期间, 任何一方均可终止雇佣合同而无需发出任何通知。

5. 最低工资

- a. 根据1997年《劳动法》的规定, 职工的工资必须至少等于最低工资, 而最低工资因地区而异。
- b. 服装、纺织和制鞋业的计件职工的最低工资也应与正式雇员相同。如果最低工资低于上述最低工资, 雇主必须将剩余的金额补全, 使其等同于最低工资。
- c. 雇主如未按最低工资支付职工, 可被处以61至90天的基本日工资, 最高40,000,000瑞尔的罚款, 或处以6天至1个月的监禁。如果支付的金额低于规定的最低工资, 雇主必须向这些职工全额支付, 并按法律规定的利率支付利息。
- d.

执行时间	员工种类	最低工资/月
2020年1月1号	1. 学徒	30美元
	2. 试用期	185美元
	3. 正式员工	190美元
	奖金及福利	
适用行业	1. 出勤	10美元
	2. 工龄(工作第2-11年以上)	2-11美元
	3. 住房和交通津贴	7美元
	4. 自愿加班餐补费/天	0.5美元
适用行业		针织、服装业和鞋业

生效日期2020年1月1日

备注: 柬埔寨最低工资是以美元定义的(且柬埔寨大部分公司常以美元支付工资)。美元与瑞尔的汇率是实时浮动的。

6. 年资奖金

- a. 职工在服务的第二年后有权获得年资奖金, 每月从2美元至11美元不等, 服务年限超过11年的职工, 他们将获得第11年的工龄奖金, 即: 每月11美元。
- b. 其他奖金可包括出勤奖, 医疗保障津贴和住房/交通津贴。

7. 工资支付方式

从2019年1月起, 根据Prakas 042/18, 职工每月可获得两次工资付款, 即第一次付款应在第二周支付, 第二次付款应在每月的第四周支付, 具体如下:

- 第一次应是每月工资净额的50%
- 第二次是职工每月所获得的剩余净工资、其他报酬和福利

8. 加班

正常工作时间为每天8小时以及每周48小时。如要求劳动者加班, 除防灾或抢险灾害损失的情况外, 每天总工作时间(含加班)不得超过10小时。

a. 加班必须是特殊和紧急的情况

只有在特殊和紧急的工作中才允许加班

b. 加班必须是自愿的

- 必须允许职工自行选择加班或不加班
- 雇主不得对选择不加班的职工进行任何处罚

c. 加班必须得到劳工部方面的许可

根据劳工部颁发的加班批准书规定, 加班时间一般控制在每天2小时以内

职工加班必须获得额外的报酬。

下列表中列出有关加班的这些费率:

加班时间	费率
周一至周六(夜间不工作)	150%
周一至周六(夜间22:00~05:00工作)	200%
周日	200%
公共假期	200% (正常工资+额外100%)

d. 夜班补偿

- 至少连续11小时, 包括22:00至次日5:00
- 按白天正常时薪的130%支付加班费
- 如果夜间工作是作为加班, 则按白天正常工资标准的200%支付
- 雇主必须为夜班职工提供休息住所, 或者在他们晚上结束工作时为他们提供交通

9. 公共假期、休假和其他福利

a. 公共假期

如果公共假期恰逢周日, 职工可以在下周一享有休假。公共假期的休息时间不影响工作年限(资历)或减少带薪年假。雇主必须向员工支付公共假期的正常工资。经营企业的雇主如果在公共假期不能停止营业, 可以要求员工在这些日子里工作, 但这种工作必须是自愿的。雇主必须向雇员支付其正常工资加100%的公共假期工资。这意味着, 他们在正常工资之外, 还可以多得一天的工资。

b. 年假

所有职工都有权享受带薪年假。全职雇员每月享有1.5天的年假, 相当于每年18天。每周工作不足48小时的雇员按比例休假。例如, 如果员工的工作时间为正常工作的一半, 则每月可获得0.75天的年假。

c. 长期工作的额外假期

雇主需给予职工每连续工作3年多一天的假期

10. 合同终止

“劳动法”中规定了通知期, 并规定了因严重不当行为以外的其他原因而终止雇佣合同的补偿金。通知期的长短和雇员的遣散费取决于合同的性质、终止的原因和服务年限。对于固定期限合同(FDC)来说, 只有当雇员有严重的不当行为, 雇主与雇员互相协商, 才能在合同规定的终止日期之前终止合同。雇主如若不打算在合约期满后续签的, 必须提前发出通知。

工作年限	年假(天)
1 - 3	18
4 - 6	19
7 - 9	20
每3年	额外增加1天

d. 特殊休假

职工因个人原因可申请最长7天的特殊休假:

- 职工即将结婚
- 职工的妻子即将生产
- 职工的孩子要结婚
- 职工的丈夫、妻子、子女或父母死亡或患病

如果职工尚未使用年假, 雇主可以从当年剩余的年假中扣除。如果员工没有年假, 用人单位可以要求员工上班补休。但也有一些限制, 比如每天总工作时间不能超过10小时, 每周不能超过54小时。也就是说, 劳动者每周最多只能加班6小时, 并领取正常工资。

e. 病假

雇主必须提供给职工相应的带薪病假:

- 如果职员有合格的医生证明, 因病缺勤, 雇主可提供最长6个月的病假。
- 如果职员休病假超过6个月, 雇主可以解雇该职员。

f. 病假期间的工资

- 虽然法律没有要求带薪病假, 但根据劳动部的政策, 雇主应考虑按照其内部规定向工人提供带薪病假。
- 职员有权通过国家社会保障基金条例享受病假福利和待遇。仲裁委员会认为, 如果职员被授权和法律认可的医生证明生病, 雇主必须全额支付出勤奖金。

g. 产假

雇主必须给生育的职工90天(3个月)的产假。雇主不得因职工怀孕而解雇她。

雇主必须在产假期间向工作至少一年的职工支付一半的工资和福利。雇主应根据职工在休产假前12个月的平均工资来计算, 而不是根据最低工资或基本工资。职工应在休假90日之前领取产假津贴。在产假归来后的头2个月内, 职工只能从事轻微的工作。

此外, 孕妇或在过去两个月内分娩或流产的妇女不得移动超过5公斤的物体。

	合同到期后互相协商不继续签订	合同到期前终止
6-12个月	10天	10天
12-24个月	15天	15天
遣散费	最终合同5%的薪酬	合同剩余期限100%的薪酬+最终合同5%的薪酬

对于非固定期限的合同，雇主有权以任何有效的理由，包括经济上的考虑，终止合同。下表列举了不同工作年限对应的通知期和遣散费。如果雇员自愿辞职，则不需要再支付遣散费。

	6月以下	6月-1年	1-2年	2-5年	5-10年	10年以上
通知期	7天	15天	15天	1个月	2个月	3个月
遣散费	7天工资	15天工资	公司工龄每满一年支付15天工资			

11. 不用提前通知的情况

雇主如果没有通知职工，必须向职工支付该职工在通知期间本应获得的工资和福利。计算的基础是过去12个月的日均收入，而不是最低工资。

发生以下情况时无需提前通知即可解除劳动合同：

- 严重不当行为
- 试用员工
- 学徒
- 劳动法第85号条款中的情况 (详见注)
- 监禁入狱的职工

[注] 在第85号条款中，以下情况雇主无遣散通知义务：

1. 公共权力机关关闭该单位；
2. 天灾人祸(洪水、地震、战争)造成物资损毁，长期无法恢复工作。因雇主死亡而造成该单位关闭，工人有权力要求得到与通知期间应得的报酬相等的赔偿。

当发送严重不当行为或雇员处于试用期的情况下，一般没有通知要求。但是，当雇员长期生病、精神失常或终身残疾时，雇主在终止非固定期限合同时必须事先通知。

总结

在柬埔寨开设/关闭企业时，所需要注意的一些规定：

- 每个雇主都必须保留一份企业登记册，列出企业名称、从事的活动类型、雇主的姓名和地址、编号和签名。
- 雇主必须将使用过的登记册保存 3 年，并允许劳动监察员随时检查。
- 工资登记簿必须包括以下信息
 - 每位员工的信息
 - 他们的工资
 - 他们从事的工作
 - 他们的假期

工资总账必须保存在雇主的出纳处或办公地。工资记录必须保存3年。只有每一页都有编号，并由劳动监察员签字的，账本才有效。劳动监察员必须能够在任何时候检查工资总账。

- 就业证和劳动手册
 - 每个在柬埔寨工作的柬埔寨公民和外国人都必须持有就业卡和劳动手册。没有这两样东西，任何人都不得就业。
 - 雇主必须在就业卡上按实记录雇员的雇佣和解雇情况、同时，工资和工资的任何变化也需记录在册。
 - 职工在就业卡上登记后7天内，必须将就业卡交由劳动监察员审批。
 - 劳动监察员必须在7天内审批该记录。

Source :

BIPO受新加坡工商联合会之邀亮相第三届进博会

2020年11月5日,随着第三届中国国际进口博览会(以下简称“进博会”)在国家会展中心开幕,面对仍旧严峻的全球新冠肺炎疫情,面对罕见大幅下挫的世界经济,中国开放的脚步未曾停下,坚持为世界各国企业搭建出交流合作的广阔平台,展现了“在开放中创造机遇,在合作中破解难题”的中国担当。

BIPO作为亚太区领先的一站式人力资源合作伙伴,同时也是首届进博会的参展企业,再次受新加坡工商联合会总会(SBF)的邀请连续第三年亮相此次贸易盛宴。

在展会期间,BIPO也有幸接受了多方领导的莅临指导。开展第二日,新加坡驻中华人民共和国大使吕德耀先生、静安区商务委林晓珏主任、上海澳商会CEO Bede Payne和 Senior Manager Mike Cheung等领导也直接也特地来到BIPO展台进行参观交流。

正如习主席在开幕式中所言,“让展品变商品,让展商变投资商,交流创意和理念,联通中国和世界”。BIPO也与来自世界各地的展商客深入交流,向大家介绍BIPO的产品与各项服务。

展会同期,BIPO也受邀参与了由新加坡工商联合会总会主办的第三届新中经贸与投资论坛。在论坛推介环节,BIPO CEO Michael Chen受邀上台,介绍了BIPO的发展历程和服务理念,BIPO也会坚持走国际化和数字化的道路,为企业提供全方位的战略与技术支持。

未来,BIPO将继续紧抓中国扩大开放带来的机遇,借助包括进博会在内的一系列平台和机遇,与各国伙伴密切合作,共谋发展。BIPO将凭借在人力资源领域的专长,更好服务于全球化进程中的中外企业,为更多的企业带来效率与价值的全面提升。



BIPO 11月展会活动汇总

11月是BIPO忙碌的一月,除了在11月初参加了一年一度的盛会——中国进口博览会外,BIPO11月也参与了多场线上线下的展示会活动,同时也收获了市场上的多项认可:

- 11月3日 智享会第22届薪酬福利展示会深圳站
- 11月16日 AWS联合创新中心“新基建”科技创新高峰论坛与创业成果展示活动
- 11月17日 智享会第26届薪酬福利展示会,并荣获“2020中国薪酬与福利供应商价值大奖”
- 11月20日 HRTech China 2020中国人力资源未来科技论坛,BIPO CEO陈水海先生2020中国人力资源科技影响力人物TOP100

通过这些市场活动,BIPO与来自各个领域的HR同仁充分交流与互动,多方面了解各行各业的不同需求。未来,BIPO也会不断用新的科技产品与管理思维,助力提升企业效率,为人力资源行业的发展注入新功能。



中国法商会CFO Club之2020最新社会保障和所得税政策主题沙龙

CCIFC中国法商会CFO Club 2020之最新社会保障和所得税新政策主题沙龙于11月20日特别举办,BIPO 高级顾问Kevin Zhou和BIPO OLS海外事业部总监Govern Tang受邀参加并做主题演讲。针对疫情后期社保征缴对企业人员成本的筹划影响等问题, Kevin凭借自身优秀的经验和见解,就北京市社会保障新政策进行了极为详细的讲解。同时Govern更是以实际案例出发,为企业如果应对新政下的变化,规避用工和经营风险,提出了宝贵意见。最终,本场BIPO与CCIFC中国法商会的主題沙龙活动正式圆满结束。



BIPO香港用工超级研讨会:香港人力资源实务规范概览 圆满落幕

香港作为高度繁荣的国际大都市,是世界著名金融中心之一。为保障雇佣双方的合法权利,与大陆相比,香港的雇佣法律涉及到雇佣合约的订立、终止,处理强积金等安排,不但有成文法的规定,亦有普通法的规定。那么企业在实际用工过程中,该如何处理好劳动关系,明晰强积金,雇员补偿保险等政策,做好企业合规管理,规避用工风险。

11月26日,我们特别邀请了BIPO香港区高级HR服务经理Joiee Ching来到本次香港用工超级研讨会,带领大家一同了解香港人力资源实务规范等相关事宜。

活动中,Joiee首先介绍了香港劳动法中的一般劳动关系条款,并针对许多HR所面临的实际用工问题,通过案例和对工资、年假、各类法定保障等内容的讲解,帮助大家明晰实操事宜,细致分析条款和规范中需要注意的“雷点”。最后Joiee还凭借自身优秀的经验和见解,就终止雇佣合约、强积金和雇员补偿保险等内容进行了解读,并提供权威、专业的建议。



在本场香港用工超级研讨会中,线上的小伙伴们参与积极,反馈热烈,针对大家提出的问题,Joiee也是细心解答,最终成功圆满落幕!

政策快讯

- 1.【上海市】上海市人民政府关于印发《上海市引进人才申办本市常住户口办法》的通知。[More...](#)
- 2.【湖州市】湖州市医疗保障局 湖州市财政局 国家税务总局湖州市税务局关于调整职工基本医疗保险个人缴费基数有关政策的通知。[More...](#)
- 3.【哈尔滨市】城镇企业职工养老保险缴费基数开始申报。[More...](#)
- 4.【昆山市】关于申报2021年度单位职工社会保险费缴费基数的通知。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004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,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、澳大利亚等15个国家和地区设立子公司,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!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 86-21-61392137

🌐 www.biposervice.com

🌐 bipo-svc 🌐 biposvc



扫码关注,订阅BIPO TIMES

©2020 BIPO Service · All right reserved