

# BIPO TIMES

## 印度劳动法和雇佣条例解读

Understanding India's Labour Law & Employment Regulations

### 印度

印度作为世界上发展最快的经济体之一，是世界第二人口大国，也是金砖国家之一，印度经济产业多元化，涵盖农业、手工艺、纺织以至服务业。近年来服务业增长迅速，已成为全球软件、金融等服务业最重要出口国。全球最大的非专利药出口国，侨汇世界第一。其中服务业占GDP的55.6%，工业部门占26.3%，农业部门占18.1%。

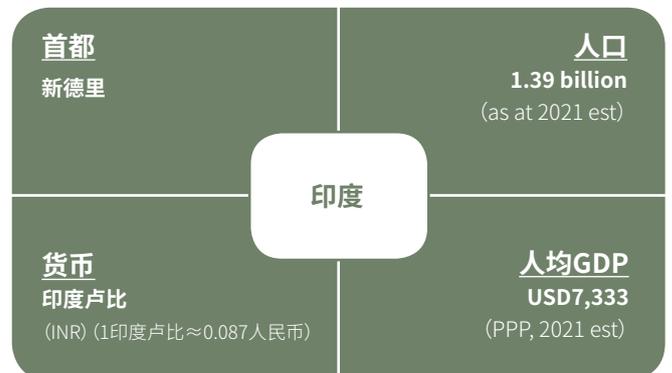
主要行业含：纺织、电信、化工、制药、生物技术、食品加工、钢铁、运输设备、水泥、采矿、石油、机械和软件。

### 概述

#### 1. 如何在印度新建法律实体？

印度为使商业活动更容易得到开展，改善国内投资环境，消除在建立业务时的繁文缛节，并尽量减少成本和不必要的程序，特别推行了一系列的营商简化措施。如今，若要建立一家公司，印度官方有一个专门的网站用来处理流程，全过程在网上即可完成，大约在20天内就可以办完，具体流程如下：

- 检查公司名称是否可用；
- 获取MCA颁发的董事识别号码(DIN)；
- 获取数字签名证书(DSC)；
- 将公司章程连同所需的电子表格在mca.gov.in网上提交；



- 公司文件的签署和公证；
- 获取税务身份号(PAN)和TAN号(税务评估号)；
- 将一定比例的资金存入竞争管理局的账户；
- 将至少10,000卢比的启动资金存入银行并持有储蓄证明；
- 申请商品及服务税(GST)注册；
- 经MCA Portal申请EPF(雇员缴纳公积金)和ESI(雇员国家医疗保险)；
- 申请专业税务登记。

## 2. 印度劳动法

印度将开始执行一系列新的劳动法案, 主要将现有的29部联邦劳动法合并为4部法典, 以促进和改善在印度的劳工环境和贸易市场条件。

企业必须遵守中央和当地各邦的劳动法, 主要可参考的法律如下:

### a. 1947年《劳动纠纷法》 Industrial Disputes Act, 1947

- 雇员级别界定；
- 雇员合同终止；
- 企业机构倒闭；
- 企业并购中的雇员调动；
- 雇员服务内容的变更；
- 罢工和停工；
- 不公平的劳动协议；
- 争议解决流程(劳工法庭、诉讼法庭等)。

(没有强制的法律登记要求, 但理解和遵守非常重要。)

### b. 1948年《工厂法》 The Factories Act, 1948

- 生产企业的注册和运营；
- 环境的健康和安全生产要求；
- 离职津贴；
- 相关加班要求以及其他涉及合规方面的规定。

(有10名以上工人(用电环境)和20名以上工人(非用电环境)的工厂必须强制登记遵守。如果不遵守, 将面临高额罚款和监禁风险。)

### c. 《商店及商业机构法》 Shops & Establishments Act

- 适用于非制造业/服务业机构；
- 工作时间；
- 休假制度；
- 加班要求；
- 健康和安全生产要求；
- 对女性雇员夜间工作的限制；
- 合同终止的相关规定。

(大多数邦都需要强制进行法律登记并遵守。一些州对不遵守妇女安全和夜间工作要求的行为会进行严格的处罚。)

### d. 1948年《最低工资法》 Minimum Wages Act, 1948

- 用于管理各部门的最低工资；
- 各邦的工资标准各不相同, 取决于工作的性质以及行业。

### e. 1952年《雇员公积金条例及其附则》 Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952

- 旨在建立统一的储蓄社会保障制度；
- 适用于所有拥有20名或以上雇员的企业；
- 覆盖每月工资不超过15,000印度卢比(约合1,500人民币)的雇员。在某些情况下, 少数其他人也可以被包括在内；
- 通常每月向政府缴款的比率: 雇主和雇员均为工资的12%；
- 对外籍雇员适用特殊规则；
- 具有严格的违约责任, 包括刑事责任。

(有强制法律登记要求, 同一实体的多个分支机构/办事处可进行单一登记。延迟支付或不支付会导致12%的利息和高达25%的罚款, 以及潜在的刑事起诉。)

### f. 1947年《雇员国家保险法》

#### Employees State Insurance Act, 1947

- 适用于医疗保健、疾病、生育以及工伤方面的现金福利支付。基于社会需要的保险制度, 旨在保护工人在疾病、生育、暂时或永久伤残以及工亡的权益；
- 适用于所有拥有20名或以上雇员的机构；
- 覆盖每月工资不超21,000印度卢比(约合2,100人民币)的雇员；
- 每月缴费率: 雇主缴纳工资的3.25%, 雇员缴纳0.75%；
- 具有严格的违约责任, 包括刑事责任。

(有强制法律登记要求)

### g. 1965年《奖金支付法》 Payment of Bonus Act, 1965

- 适用于所有拥有20名或以上雇员的机构；
- 覆盖每月工资不超21,000印度卢比(约合2,100人民币)的雇员
- 最低奖金=实际工资(或法定最低工资)的8.33%(较高者为准)；
- 最高奖金=实际工资(或法定最低工资)的20%(较高者为准)。

(无论盈利与否, 都必须支付奖金, 但新成立的公司头5年内出现亏损的情况除外。)

## 3. 工作时间

每日工作时间	根据1948年的《工厂法》, 每天的工作时间不能超过9小时。
每周工作时间	每周工作时间不能超过48小时。
休息时间	工作时间满5.5小时以上: 至少休息30分钟。
休假日	在雇员提供劳动的情况下, 其应享有每周休假日, 至少一天。

## 4. 加班费

每周工作时间	实际工作时间	工作日	周末	公众假期
48小时	不超过48小时	没有加班费用	200%	200%
	超过48小时	200%	200%	200%
计算方式	每小时工资*加班费率*加班时间(小时)			

\*每季度的最大加班时间不能超过50小时

\*每日加班时间不能超过10.5小时

### 【案例】

若某雇员月工资为5500卢比, 某日加班3小时, 则他的加班工资计算如下:  
 $[5500 / (30 * 8)] * 200\% * 3 = 137.475 \text{ INR}$

## 5. 合同类型

### • 固定期限合同

合同中确定了劳动关系结束的某一固定日期。固定期限合同只能续签一次(特殊情况除外),此后可转换为无固定期限合同。

### • 无固定期限合同

工作没有指定的持续时间或设置劳动关系结束日期的合同。

## 6. 印度社会保障制度

种类	雇主支付	雇员支付	总计
雇员公积金	12%	12%	24%
	行政费用 0.5%+EDLIF 0.5%		1%
雇员国家保险	3.25%	0.75%	4%

• 公积金的上限是每月15000印度卢比,另一方面,雇主和雇员可以根据实际的基本工资或超过上限的部分进行缴款。

• 雇员国家保险最高限额为每月21,000印度卢比,超过最高限额的雇主可以选择其他商业保险。

## 7. 最低工资

员工种类	2020/4/1标准 (卢比/每月)	2020/10/1标准 (卢比/每月)	2021/4/1标准 (卢比/每月)
非技术工	14842	15492	15908
半熟练工	16341	17069	17537
技术工	17991	18797	19291
非大学毕业	16341	17069	17537
大学在读	17991	18797	19291
大学毕业	19572	20430	20976

## 8. 休假类型

• 企业的假期天数取决于你所在的地区,不同地区都有不同的休假权利和休假政策。

• 企业的休假政策不能低于劳动法的最低标准。

• 一般来说,各地的立法对重大事项都有共同的规定。公共假期方面,除了共和国日、独立日和圣雄甘地的生日都是法定假期,其余公共假期可由雇主自选。

**a. 年假:**该假期最多可结转三年,根据相关劳动法,各地的情况不同。同时这些假期也可以根据雇员的基本工资来兑现,请假条件通常因公司而异,但至少需要提前15天。如果员工的病假没有结余,也可以与病假一起使用。

**b. 事假:**该假期是在某些不可预见的情况下需要或者被要求休假1或2天时,才会被批准。就事假而言,通常公司的严格规定是一个月最多3天。这种假期通常不年假一起使用,但如果没有病假余额,它可以与病假一起使用。同样,根据相关法律的规定,各地的假期数量不尽相同,而且这种假期不能兑现、不能结转。

**c. 病假:**只有在出示医疗证明的情况下,才会批准这种假期。病假天数依据公司政策或普遍规则。

**d. 无薪休假:**如果雇员没有任何剩余的假期,但特殊情况允许或需要他/她休假,则公司会批准其休假,该休假可从未来的假期中调动,或作为特殊情况(根据个人对公司的贡献,由管理层决定是否作为特殊带薪休假)来处理。

**e. 产假:**福利法修正案将女性雇员的带薪产假时间从现有的12周增加到26周。女性雇员在公司工作80天后有权享受产假,如果是流产,可享受12周假期,头两个孩子可享受26周假期,第三个孩子可享受12周假期。

## 9. 雇员合同终止

• 在印度,解雇雇员并没有一套标准程序,如果企业与雇员之间签订的劳动合同中有约定合同终止条件的話,那么就可以按照劳动合同中的约定来操作。同时,雇主也应该注意劳动合同条款的法律合规性,合同中列出的任何终止条款都应该由专业人士根据劳动法来进行审核。

• 若没有劳动合同,或者劳动合同中没有规定合同终止的相关条款,那么雇主必须遵循当地的劳动法律法规来解雇雇员。

## 10. 公共假期

强制假期:

Republic Day	共和国日(强制)	2021/1/26
Independence Day	独立日(强制)	2021/8/15
Mahatma Gandhi's Birthday	圣雄甘地诞日(强制)	2021/10/2

供参考假期:

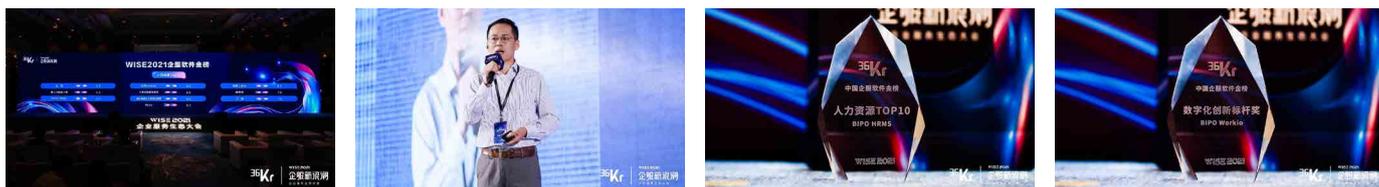
Holi	洒红节(常见)	2021/3/29
Ram Navami	拉玛节	2021/4/21
Mahavir Jayanti	马哈维那节	2021/4/25
Good Friday	耶稣受难日	2021/4/2
Idu'l Fitr	开斋节(常见)	2021/5/14
Buddha Purnima	卫塞节	2021/5/26
Id-ul-Zuha(Bakrid)	古尔邦节/宰牲节	2021/7/21
Janmashtami	克里希纳神诞辰日	2021/8/30
Muharram	Maharishi Valmiki诞日	2021/8/19
Dussehra	十胜节(常见)	2021/10/15
Prophet Muhammad's Birthday	佛诞日(常见)	2021/10/19
Maharishi Valmiki's Birthday	Maharishi Valmiki诞日	2021/10/20
Diwali (Deepavali)	排灯节/屠妖节	2021/11/14
Guru Nanak's Birthday	锡克教Guru Nanak诞日	2021/11/19
Christmas	圣诞节	2021/12/25

## 聚焦企服新浪潮 | BIPO荣登企服金榜, 亮相36氪WISE 2021企业服务生态大会

在全面数字化时代,企业服务赛道正掀起一轮新浪潮,中国企服市场的兴起也备受瞩目。36氪在2021年9月2日,于上海举办以“企业新浪潮”为主题的企业服务新生态大会,与企服从业者和它们的合作伙伴一起,见证企服市场的崛起与爆发。

在峰会现场,36氪企服点评邀请了深耕众多企服市场多年的行业专家,共同探讨对于中国企服市场的转型与未来发展,BIPO CTO Sean Yao也受邀参与了此次大会,以“科技创新赋能企业出海”为主题,带来了精彩分享。BIPO独创的海外落地服务,通过遍布全球100多个国家地区的服务网络,能够帮助出海企业在中国文化和当地文化之间做一个平衡,满足许多企业在当地的人事服务及合规需求,为企业提供合规化及数字化的双重保障。BIPO所研发的HRMS系统及Workio App实现了数字化赋能人力资源服务,不仅能够提供全球化的薪酬计算,也支持数据的实时统计及计算、快速反馈,让企业更加容易在全球范围内进行业务管理,有效帮助企业降本增效。

在分享之后,36氪CEO冯大刚先生也与Sean深入交流了对于中国企服市场发展的看法与观点,介绍了36氪设立企服点评的初衷,让有需求的企业获得更加深度、可靠的服务。BIPO也希望能够借助这个平台,通过真实的点评,让更多企业能够了解到BIPO希望通过线上线下配套服务、充分利用人力资源管理系统助力企业,最终实现管理效能提升的一站式全球化人力资源服务。



企业服务目前也成为中国商业市场上炙手可热的新赛道,国际巨头、科技企业与企业服新势力们纷纷瞄准企业市场,力图在这里寻找第二增长曲线,为表彰企服市场不断涌现的杰出产品及优秀案例,在大会现场隆重发布了“企服金榜”榜单,从产品与案例两个维度,设置了“中国企服软件金榜”与“数字化创新标杆奖”两个奖项。

BIPO凭借在数字化领域的技术创新与优质的服务产品,同时斩获这两项殊荣,BIPO HRMS 系统荣登“中国企服软件金榜”,BIPO Workio 通过优秀的数字化服务案例荣获“数字化创新标杆奖”,这不仅是对BIPO企业服务创新成果的认可,更加肯定了出BIPO在中国企服赛道竞争中的杰出表现。

## BIPO受邀参与新加坡商会、马来西亚商会、上海美国商会多个线下活动

9月14日,BIPO受邀参与了上海新加坡商会在安曼纳卓悦酒店举行的2021数字化转型论坛,本次活动通过论坛分享与晚宴交流的形式,邀请行业专家分享真实行业数字化转型案例,共同探讨企业数字化转型的有效策略。

9月19日,BIPO受邀参与了上海马来西亚商会在浦东香格里拉酒店举办的“马来西亚独立64周年国庆晚宴”。中国与马来西亚传统友谊深厚,是不可或缺的合作伙伴。未来BIPO也会为当地企业提供优质的人力资源服务,为马来西亚的发展助力。



9月17日,BIPO受邀参与了由上海美国商会主办的2021 Global Mobility Conference,与众多人力资源专家和行业专家共同探讨疫情期间员工流动管理的见解,以及后疫情时期对未来的展望。

## 喜讯 | BIPO新加坡正式乔迁新所

BIPO作为全球化的人力资源一站式服务供应商,正快速完成全球化目标,不断扩展全球业务,目前已在20多个国家和地区设立自有办公室,业务遍及全球100多个国家和地区。同时我们凭借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、合规化的人力资源解决方案。

随着BIPO企业规模扩大和业务发展的需要,近日,BIPO新加坡正式乔迁新所:

### BIPO新加坡新办公室

地址: 1 Paya Lebar Link, #13-08 PLQ 2, Paya Lebar Quarter Singapore 408533

联系人: Albert Liew

电话: +65 6432 8380

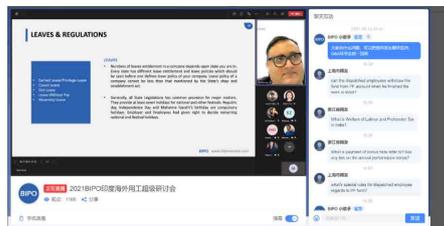
邮箱: albert.liew@biposervice.com



## BIPO印度用工超级研讨会 | 印度劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

印度是世界第二人口大国，也是金砖国家之一，印度经济产业多元化，涵盖农业、手工艺、纺织以至服务业。近年来服务业增长迅速，已成为全球软件、金融等服务业最重要出口国。随着越来越多的企业出海，扩大海外业务，加之当地的用工环境和法律制度各有不同，企业在海外的合规问题备受关注。

9月14日，BIPO印度的Amit Kumar和BIPO新加坡的Bindu Borappa来到本次海外用工超级研讨会，为大家详细分享出海印度攻略，帮助企业更好地了解印度劳动法和雇佣条例。活动中，Bindu首先凭借自身多年的印度和东南亚市场介绍并分析了印度的整体商业环境。接着Amit为我们明晰了在印度设立法律实体的注意事项以及劳动法中涉及雇佣合同和工作时间、加班规定的内容，并就印度的就业与投资激励政策进行详解。针对当地社会保障体系和工资休假等相关政策，Amit也是进行了专业的说明和解读，并就HR们会遇到的合同终止及解雇费用情况提出合理意见。



## BIPO受邀参与LET'S CHUHAI CLUB出海东南亚系列沙龙-成都站

2021年9月23日下午，新加坡经济发展局（以下简称“EDB”）联合36氪出海成功举办了 LET'S CHUHAI CLUB 出海东南亚系列沙龙-成都站活动。BIPO也受邀参与了此次活动，以主题圆桌分享和分组研讨的形式，共同分享东南亚市场的洞察与实操经验，探讨中国企业出海东南亚的机遇与挑战。

在“企业出海东南亚避坑指南”的圆桌分享环节，BIPO 的全球用工方案资深顾问Hebe Huang以几家企业因资质、认证、雇佣备案等问题未能按计划在海外开展业务，延误商机的例子说明，企业在出海前需要考察当地营商环境，充分了解当地规章制度，尤其近来出入境政策多变，隐私管理亦有新规。她还表示跨国企业应关注总部对地方的管理，疫情后普遍转向线上办公，有企业采用当地向总部直接汇报的方式，或者总部借助共享服务中心管理地方职能部门。人力资源等外包合作伙伴也可以帮助企业进行跨国管理、更好地追求变现。



## BIPO深圳公开课 | 用人成本相关政策密集变革, 企业人资合规管控的“应对”和“绸缪” 圆满结束

9月24日，特别邀请到了BIPO高级顾问周凯刚来到本次深圳线下公开课，为我们就用人成本相关政策密集变革下的企业人资合规管控问题予以解读。活动中，周老师率先从政策出发，探究如何准确理解调整后的个税申报规则对个人最终收入的影响和如何准确进行社会保险基数和成本推算。针对外国人在华雇佣所会面临的问题，通过深入浅出，言简意赅的方式给大家细致整理并分析了受雇外籍人员的个税负担和对应优化路径。同时就《个人信息安全保护法》实施以及全面放开生育政策对人员管理的影响和反“性骚扰”立法对企业在制度配套的责任要求做出了明确解释，并对大家现场提出的各种实操问题给予了专业的解决方案和参考意见。



## BIPO受邀出席2021年南京西路街道“社区公益伙伴”授牌仪式

9月15日上午，静安区2021年“中华慈善日”暨“上海公益伙伴月”主题活动在上海展览中心隆重举行。静安区委书记于勇，上海市民政局副局长沈敏，静安区委常委、副区长刘雯，静安区人大副主任冯璐，静安区政协副主席陈静薇，上海交响乐团国家一级指挥曹鹏等领导 and 嘉宾出席。

主题活动中，现场以视频方式展示了近年来静安公益慈善的风貌和静安慈善超市建设的成果；以朗诵形式展示了静安社会组织“两优一先”榜样们的风采；以视频和TED演讲方式展示了静安优秀公益创投项目。同时，BIPO也作为企业嘉宾受邀2021年南京西路街道“社区公益伙伴”授牌仪式，以表彰在服务困难群众、弘扬德行善举、促进社会和谐等方面发挥的积极作用和对本次静安区2021年“中华慈善日”暨“上海公益伙伴月”主题活动的支持和参与。



## BIPO受邀参与第28届中国薪酬福利展示会深圳站

2021年9月23日, BIPO受人力资源智享会的邀请, 参与了在深圳举办的第28届中国薪酬福利展示会。本次大会以“成本管控, 效益提升, 助力新形势下企业发展”为主题, 从薪酬福利体系、关键人才激励、薪酬福利的数字化实践、中长期激励项目实践、福利项目实践等多角度进行剖析, 带来更加全面而深入的案例分享。

本次展会中, BIPO高级顾问周凯刚先生再次带来了精彩演讲, 吸引了不少HR慕名前来, 现场座无虚席。周老师以“征管一统大势下, 人力资源成本规划变局”为主题, 讲解了在个税“税优”平移的最后一年, 对于税负征管一体化这样的举措应当如何理解, 包括大家所关注的2021年到期的外国人税优惠筹划, 周老师也详细解读了关于外籍个人有关津补贴的政策。同时针对粤港澳大湾区个人所得税优惠政策也进行了分析。对于社保纾困红利回收对冲企业用人成本的现象, 面对大势所趋的社会保险参保义务基准的统一, 周老师也提供了有效的建议和参考。现场反响热烈, 在场的HR们都表示受益匪浅。



## 政策快讯

1. 【南京市】市政府印发《关于应对疫情影响支持企业稳定发展的若干举措》的通知。[More...](#)
2. 【青岛市】青岛市2021年度企业社会保险缴费基数差额调整工作将于9月启动。[More...](#)
3. 【济南市】事关你我! 济南市社保缴费基数调整啦(含指南)。[More...](#)
4. 【广州市】广州市医疗保障局广州市财政局国家税务总局广州市税务局关于广州市实施职工社会医疗保险、生育保险费阶段性惠民政策的通告。[More...](#)

## 关于我们

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100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](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

🌐 [bipo-svc](#)

🌐 [biposvc](#)



©2021 BIPO Service · All right reserved

扫码关注, 留下联系方式, 我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱