



斯里兰卡劳动法和雇佣条例解读

Understanding Sri Lanka's Labour Law & Employment Regulations

概述

斯里兰卡是南亚区域合作联盟的创始成员，也是英联邦、G77、不结盟运动和联合国的成员。其首都科伦坡素有“东方十字路口”之称。以种植园经济为主，工业基础薄弱，以农产品和服装加工业为主。在南亚国家中率先实行经济自由化政策。1978年开始实行经济开放政策，大力吸引外资，推进私有化，逐步形成市场经济格局。



首都
科伦坡



人口
2192万



货币
斯里兰卡卢比
(LKR) (1斯里兰卡卢比≈0.0185人民币)



人均GDP
USD 3,682.04
(截至2020年)

一. 斯里兰卡劳动法

斯里兰卡劳动法主要包含了雇主在雇佣雇员时及雇佣后必须遵守的所有规则。公共机构由《机构法》管理，而私营机构或企业则由以下三部主要法律管理：

1. 《商店和办公室用工法案》——适用于商店和办公室雇员；
2. 《工资管理条例》——适用于所有行业；
3. 《工厂条例》(1942年第45号法案/1984年第32号修订法案/2002年第19号修订法案) ——主要针对工矿行业。

二. 雇佣合同

合同可以通过书面、口头等方式协商确立。但是，合同必须是书面形式时，才具有法律效力。

对于适用1954年第19号《商店和办公室用工法案》范围的雇员，雇主必须以书面形式提供以下内容：

1. 雇员的姓名、职务和就业性质；
2. 被任命的级别(如有)；
3. 基本薪酬和薪酬表(如有)；
4. 薪酬支付周期；
5. 生活津贴或任何其他津贴(如有)；
6. 试用期制度(如有)；
7. 雇佣和解雇条件；
8. 正常的工作时间；

9. 每周假期、年假以及事假或特殊假(如有)天数；
10. 加班费；
11. 所提供的医疗补贴(如有)；
12. 公积金、养老金和抚恤金计划；
13. 职业晋升规划。

合同类型	特征
永久雇佣合同	<ul style="list-style-type: none">• 适用于常规工作性质；• 雇员可以持续工作到60岁(退休年龄)。
固定期限合同	<ul style="list-style-type: none">• 合同拥有固定的期限；• 通常适用于短期IT项目或酒店和建筑行业。
项目制合同	<ul style="list-style-type: none">• 基于项目时间；• 项目终止则合同自然结束。
试用期合同	<ul style="list-style-type: none">• 劳动法对试用期的期限没有明确规定，一般来说，试用期为6个月；• 1978年第8号《受培训人员雇佣(私营机构)法》中规定，雇主和雇员之间可以签订最长为一年的试用培训合同。在试用培训期结束时，除非由于纪律原因或未能达到令人满意的水平，不然雇主应向受培训者提供就业，或为其找到合适的工作。

*《商店和办公室用工法案》要求雇主明确约定用工试用期，合同中还应说明试用期的适用条件和会导致在试用期内终止合同的情况。

三. 最低工资标准

1. 根据《全国工人最低工资法》(2016年第3号修正案), 最低工资如下:

- 全国最低工资标准: 12,500卢比
- 全国最低日工资: 500卢比

相关法律	月薪 (LKR)	日薪 (LKR)
《全国工人最低工资法》	12,500	500
《雇员预算救济津贴法令》(2005年修正案)	1,000	40
《雇员预算救济津贴法令》(2016年修正案)	2,500	100
总计	16,000	640

2. 《雇员预算救济津贴法令》(2005年修正案)

- 月薪在20,000卢比及以下的雇员可获得1,000卢比的津贴;
- 对于按日计酬的雇员, 他们每天有40卢比的津贴。每月津贴总额不应超过1,000卢比;
- 如果是按件计酬的雇员, 当月津贴不应低于雇员当月薪酬的10%。津贴总额也不得超过1,000卢比;
- 月薪在20,000卢比和21,000卢比之间的雇员, 也能获得津贴, 即21,000卢比和他们当月薪酬之间的差额。

3. 《雇员预算救济津贴法令》(2016年修正案)

- 对于2015年5月月薪为40,000卢比或以下的雇员, 可获得的津贴为1,500卢比;
- 对于2015年5月月薪在40,000卢比和41,500卢比之间的工人, 也将能获得津贴, 即41,500卢比和他们当月薪酬之间的差额;
- 从2016年1月1日开始, 相关月份的月薪为40,000卢比或以下的雇员, 可获得1,000卢比的津贴(《雇员预算救济津贴法令》2016年第4号)。

*每月薪酬在40,000卢比或以下的雇员可享有的最高救济津贴总额为2,500卢比。对于月薪20,000卢比及以下的雇员, 除了享有上述《雇员预算救济津贴法令》(2016年修正案)规定的每月2,500卢比的预算救济津贴外, 该雇员还享有《雇员预算救济津贴法令》(2005年修正案)规定的1,000卢比的预算救济津贴。因此, 月薪20,000卢比及以下的雇员可享有的最高预算救济津贴共计3,500卢比。

四. 工作/休息时间

1. 工作时间

相关法律	规定
《商店和办公室用法案》	适用于该法案范围的雇员, 每天的正常工作时间不得超过8小时, 每周工作时间不得超过45小时。
《工资管理条例》	<ul style="list-style-type: none"> • 不包括吃饭和休息的时间, 每天工作总时数不得超过9小时, 每周不得超过48小时; • 满足最低就业年龄(16岁)但不满18岁的雇员每天的工作时数不得超过12小时。

相关法律	规定
《工厂条例》第67条	<ul style="list-style-type: none"> • 不包括吃饭和休息的时间, 每天工作总时数不得超过9小时, 每周不得超过48小时; • 满足最低就业年龄(16岁)但不满18岁的人每天的工作时数不得超过12小时; • 未满18岁的雇员, 工作时间不得晚于晚上8点, 每周至少有一天, 不得晚于下午1点; • 妇女和未满18岁的雇员如连续工作超过四个半小时, 至少获得半小时的休息时间。

2. 休息时间

相关法律	规定
《商店和办公室用法案》	<ul style="list-style-type: none"> • 雇员如果工作8小时或以上, 则有权获得休息时间。如果当天工作时间低于正常工作时间(短工作日), 则没有休息时间; • 工作时间不包括任何休息时间或用餐时间; • 每连续工作4个小时, 都应有允许有30分钟的休息或用餐时间; • 如果雇员工作时间不少于28小时(不包括任何加班时间), 则有权获得每周带薪休息日。
《工资管理条例》	具体休息时间因各行业而异
《工厂条例》第67条	<ul style="list-style-type: none"> • 不得雇佣未满18岁的人在周日进行工作; • 每个受雇于工厂的妇女或未满18岁的人有权在每年的六个连续工作日享有六天的整日假期。

五. 加班

1. 《商店和办公室用法案》

根据《商店和办公室用法案》, 正常工作时间为每天8小时, 每周45小时。如果雇员在规定的工作时间之外工作, 他/她有权获得加班费, 即其普通工资的1.5倍。一周内的加班时间不能超过12小时。

2. 《工资管理条例》

与《商店和办公室用法案》不同, 根据《工资管理条例》的规定, 对加班无任何限制。加班费的计算根据行业的不同而异。

加班费率案例: 烘焙行业

正常工作日=时薪(月薪/200)*1.5

短工作日(当天工时低于正常工作时间)=时薪(月薪/200)*1.75

每周假期=时薪(月薪/200)*2.5

六. 休假类型

1. 《商店和办公室用法案》

a. 年假

服务期满一年的雇员:

- 工作满一年后可享受14天带薪休假

服务期不满一年的雇员:

- 如果工作开始于4月1日, 但在7月1日之前, 则为10天;
- 如果工作开始于7月1日, 但在10月1日之前, 则为7天;
- 如果工作开始于10月1日, 但在12月1日之前, 则为4天。

b. 事假

雇员有权在一年中获得7天的假期。在工作的第一年, 假期按每两个月获得一天假期的比例计算。

c. 产假

- 12周(84天)的全薪假期, 不含每周假期、满月日和法定假日。
 - 孕妇生产前14天(包括分娩当天)和生产后70天;
 - 如果孕妇生产最终没有导致活产, 则假期缩短为28天; 如果是死胎, 则假期为6周, 与之前拥有的孩子数量无关。
- 根据《产假福利条例》, 在此期间将支付雇员工资的7分之6(约86%)。

哺乳时间:

- 如果女性雇员需要给一岁以下的孩子哺乳, 则应在9小时的工作时间内, 允许她根据其需要享有两次哺乳时间。
 - 如果雇主为该雇员提供哺乳室或其他合适的场所来护理该儿童, 则每次哺乳间隔时间应不少于30分钟。
 - 若没提供哺乳室或其他合适的场所, 除法律规定的吃饭或休息时间外, 该雇员可以拥有不少于一小时的哺乳时间。

2. 《工资管理条例》

雇员有权享受的假期天数取决于条例中所处相关行业规定的天数。

3. 公共假期

日期	公共假期
1月14日	泰米尔收获节
1月17日	一月满月日
2月4日	国庆节
2月16日	二月满月日
3月1日	湿婆神节
3月17日	三月满月日
4月13日	僧伽罗除夕
4月14日	僧伽罗新年
4月15日	耶稣受难日
4月16日	四月满月日
5月1日	劳动节
5月3日	开斋节
5月15日	卫塞节/五月满月日
5月16日	五月满月日翌日
6月14日	普桑节/六月满月日
7月10日	古尔邦节/宰牲节
7月13日	佛牙节/七月满月日
8月11日	八月满月日
9月10日	九月满月日
10月9日	圣纪节/十月满月日
10月24日	屠妖节
11月7日	十一月满月日
12月7日	十二月满月日
12月25日	圣诞节

七. 当地社会保障制度

1. 斯里兰卡法律法规规定各行业企业雇主和雇员应当向雇员公积金(EPF)和雇员信用基金(ETF)缴纳社保费用。

缴款费率:

a. 雇员公积金(EPF)(1958年第15号EPF法案)

雇主缴纳:

当月月薪金额12%

雇员缴纳:

当月月薪金额8%

当满足以下条件时, 可申请提取基金:

- 当达到退休年龄并停止工作时;
- 女性雇员以结婚为由离开工作岗位;
- 因完全丧失工作能力而停止工作;
- 因前往外国永久居住而停止工作;
- 在中央或地方政府机构中从事可以自主提取基金的永久职位时;
- 当政府机构私有化、企业关闭、裁减多余雇员、私营企业国有化或因企业转型而离职时。

b. 雇员信用基金(ETF)(1980年第46号雇员信用基金法)

雇主缴纳:

当月月薪金额3%

虽雇员公积金(EPF)要求达到特定年龄才能申请提取基金, 但ETF则不必等到他们达到就能提取, 不过得注意以下:

- 如果提出提款要求, 必须停止工作;
- 停止工作的原因可以是退休、辞职、被解雇、休假等;
- 成员在上一次提取基金余额之日起的5年内无法申请第二次提款。

每月的公积金(EPF)和信用基金(ETF)应在下月最后一个工作日或之前缴纳。否则, 将按延迟情况对雇主征收附加费用:

延迟时间	附加费率
1-10天	5%
11天-1个月	15%
1个月以上但不超过3个月	20%
3个月以上但不超过6个月	30%
6个月以上但不超过12个月	40%
12个月以上	50%

2. 酬金

在一年内的任何一天雇佣或已雇佣15名或更多雇员的雇主都有责任在雇员(拥有至少5年的服务期)合同终止(无论退休、离世, 或因法律实施等其他原因)后支付酬金。如在雇员离世的情况下, 他的继承人将在30天内获得相应的抚恤金。

酬金的计算: 每服务期满一年, 可获得半个月工资的酬金(在辞职/解雇时), 酬金将按该雇员最后一个月的工资计算。

3. 罚金

如果在雇员离职后30天内没有支付酬金,雇主将受到处罚。

从到期日起不超过1个月	应付金额的10%
1个月以上但不超过3个月	应付金额的15%
3个月以上但不超过6个月	应付金额的20%
6个月以上但不超过12个月	应付金额的25%
12个月以上	应付金额的30%

八. 合同终止和解雇

1.《劳动关系解除法》对企业解除劳动关系相关事宜做出了相应的规定。雇主必须满足以下条件才能终止与雇员的劳动关系:

- 事先得到雇员的书面同意;
- 事先得到劳动部门专员的书面批准。

2. 其中劳动关系“终止”一词的主要含义为:

- 雇主如果因为雇员严重违反纪律而选择终止合同,应在决定终止后的第二个工作日之前通知雇员其终止原因;
- 暂时或永久地不雇佣该雇员;
- 雇员因雇主停止其业务运营而不再受雇于该工作。

BIPO CEO Michael Chen 日前接受 CXO星球专访,畅聊BIPO全球化之路



从法务到HR再到创业者, Michael不断刷新人生定位,扩写商业格局。深谙HR痛点的他秉承解放HR双手的初心,带领BIPO从上海起步,落地到数十国家和地区,在全球化人力资源服务公司的版图中,留下中国的印记。对此, BIPO CEO Michael Chen接受了CXO星球专访, BIPO定位于打造成为一个 Asia Based Global HR Tech and HR Service公司,为出海企业提供全球化的人力资源相关服务。

纵观BIPO的全球化之路,通过深耕全球化、数字化、合规化的“三化”战略,贯穿人力资源管理生命周期。BIPO迈出全球化的步伐,首先是基于客户需求导向,其次是制造全球化的服务循环。BIPO希望通过建立一个搭载人力资源服务系统的全球化网络,帮助中国出海企业和外资企业在亚洲的落地。

今天BIPO的足迹已经覆盖亚太的16个国家和地区团队,包括北亚区、东南亚和泛太平洋地区,未来会继续延伸,实现从大中华区覆盖到亚太区的构想。放眼全球, BIPO的未来,比想象中更远。[\(点击观看访谈视频\)](#)

BIPO为泰国小学提供爱心物资捐赠

在品牌与业务发展的同时,企业的社会责任也是BIPO持续关注重点。BIPO不仅在国内积极投身于各类社会慈善项目,同样也关注全世界其他国家的公益事业。上周五, BIPO为泰国的小学进行了爱心物资捐赠,向当地小学提供奖学金和一些教育书籍、二手笔记本电脑以及体育器材,希望能切实改善孩子们的学习与生活条件,更安心无忧地投入学习。

当天, BIPO泰国的同事也参与了学校组织的活动,与学生们近距离的沟通,了解学生在校学习生活情况,学生们也用歌声表达了欢迎。这是BIPO帮助泰国当地的企业社会责任项目之一,也希望之后能够一直帮助他们,并经常组织这样有意义的项目。



作为社会慈善公益的践行者,我们也将企业发展与社会责任的履行放在同等位置, BIPO相信每一份微小的善举,都可以凝聚成改变世界的力量。

BIPO受邀参与China Economic Outlook中国经济展望网络研讨会

6月23日, BIPO受邀参与了新加坡工商联合总会(SBF)举办的China Economic Outlook中国经济展望线上研讨会,与行业专家一起分享关于目前最新的政策变化,助力企业发现更多的商业机会。

BIPO资深HR顾问Hebe Huang也在线上带来了精彩分享,针对疫情后中国人才管理趋势,分析了如何留住人才以及国内官方惠及中小企业的政策。对于近期疫情所带来的影响,中央和省级政府也发布了新的就业政策和相关法规,涉及到企业招聘、员工福利、人才保留和发展计划等方面, Hebe对此也详细分享了最新情况和针对性的见解,帮助企业以此驾驭市场的复杂性,克服人才管理的挑战。

喜讯 | BIPO韩国办公室正式乔迁新所

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31个国家和地区设立自有办公室,业务遍及全球140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韩国的团队正式乔迁全新办公室:



联系方式

Joe Cho

Tel: +82 010 3285 5259

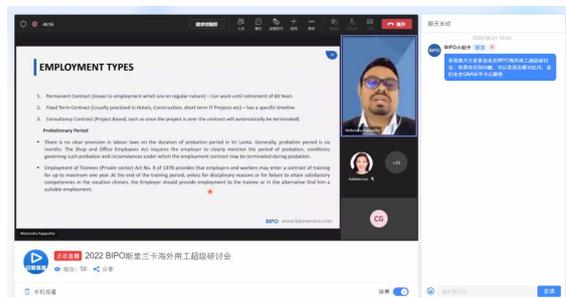
E-mail: joe.cho@biposervice.com

Address: (08511) #308, #309, Baeksang Star Tower1, 65, Digital-ro 9-gil, Geumcheon-gu, Seoul, Republic of Korea

BIPO斯里兰卡用工超级研讨会 | 斯里兰卡劳动法和雇佣条例解读 圆满落幕

6月21日, BIPO Sri Lanka的Mahendra Rajapathy来到本次BIPO海外用工超级研讨会,为大家详细分析企业出海斯里兰卡会遇到的困难和挑战,帮助企业更好地了解斯里兰卡劳动法和雇佣条例。

活动中, Mahendra首先就斯里兰卡当地劳动和雇佣条例相关内容做了深入剖析,并通过举用实际案例和具体法律条款,对斯里兰卡雇佣合同、最低工资、工作时间、加班和休假政策予以了讲解。同时针对社会保障制度, Mahendra也是进行了专业的说明和解读,帮助大家更好地理解斯里兰卡的整体用工环境和注意事项。



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、韩国、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、西班牙、荷兰、英国、美国、南非、澳大利亚等30多个国家和地区设立子公司,研发中心分别位于新加坡、中国(上海、成都)、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球100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!

400-101-7100

bipoinfo@biposervice.com

www.biposervice.com

biposvc

bipo-svc



扫码关注,留下联系方式
我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

Copyright © 2022 BIPO Service. All rights reserved.