

BIPO TIMES

June 2023 Vol. 70

www.biposervice.com

中国劳动法及雇佣条例解读

Understanding Mainland China's Labour Laws and Employment Regulations

概述

中国的劳动法和雇佣条例是企业管理者和人力资源专业人员需要了解的重要框架。在中国，劳动法复杂且严格执行，遵守合规成为头等大事，其中涵盖了雇佣合同、工时、工资、社会保险和员工福利等多个方面。

遵守当地法规政策对于避免处罚、法律纠纷和声誉损害等至关重要。遵循人力资源合规体系可以确保对员工公平合法的待遇，保障雇主和员工的权益，并促进良好的工作环境。

基本概况



首都
北京



人口
1,455,295,493



货币
人民币 (CNY)



人均GDP
USD 12,814
(截至 2022 年)

中国市场的优势

中国在全球市场的卓越地位和能够保持投资者信任的能力源于其拥有的各种优势。这些优势包括巨大的市场扩张潜力、高技能的劳动力、优秀的基础设施以及在针对未来产业制造中心方面的各类重大投资等。以下是中国市场的六大优势：

1. 全球最大的市场；
2. 全球领先的制造业中心；
3. 多种特殊经济自贸区和商业激励政策；
4. 先进的基础设施和供应链；
5. 与其他国家的自由贸易和税收协定网络；
6. 高速发展和变化的市场和商业环境。

劳动合同

根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，劳动合同有以下三种类型：

1. 固定期限劳动合同

固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同，适用于兼职和全职职位。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

除此之外，兼职工作适用可在相对较短的每日时间内完成的角色，若固定期限合同为兼职合同，则需满足以下五个条件：

- 工作时间不得超过每天四小时或每周24小时；
- 不存在试用期，雇主或员工可以随时终止合同；
- 兼职员工不享有解除劳动合同的补偿金；
- 至少每15天支付一次工资；
- 兼职员工不需要书面合同。

2. 无固定期限劳动合同

无固定期限合同为员工提供了极高的职业安全性，因为合同没有固定的期限，可以一直工作到其退休为止，只有在特定情况下才能终止。具体来说，员工只能在符合临时终止、提前30天通知、公司裁员等条件时才能被解雇。在公司裁员时，签订无固定期限合同的员工会被优先留用。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

这种劳动合同是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

试用期

根据法律规定，试用期的最长期限不得超过：

- 在劳动合同为1年或更短的情况下，试用期不得超过1个月；
- 如果劳动合同的期限超过1年但不超过3年，则试用期不得超过2个月；
- 如果劳动合同的期限超过3年，则试用期不得超过6个月。

休假类型

1. 年假

年假的长度取决于员工本人职业生涯的累计工作年限，而不仅仅是在当前雇主公司的工作年限。累计工作年限不同，年假天数也会有所不同：

- 1-10年工作年限的员工享有5天年假；
- 10-20年工作年限的员工享有10天年假。

2. 病假

根据《中华人民共和国劳动合同法》第40条：

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- a. 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- b. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- c. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

根据《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第59条：

员工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。在国内不同地区，支付标准也会有所不同，例如：

类型	地区	典型规定
按员工工资比例设限	深圳	不低于本人标准工资的60%
按企业制度或合同约定	北京	企业根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资
结合工龄按比例支付工资	上海	按员工工作年限(2年一档)设定支付比例

3. 医疗期

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》劳部发〔1994〕479号：

实际工作年限	本公司工作年限	医疗期	医疗期计算周期
10年以下	5年以下	3个月	6个月
	5年以上	6个月	12个月
超过10年	5年以下	6个月	12个月
	5年以上及10年以下	9个月	15个月
	10年以上及15年以下	12个月	18个月
	15年以上及20年以下	18个月	24个月
	20年	24个月	30个月

4. 产假

在中国，产假包含两部分：基础产假和额外产假。根据国务院发布的《女职工劳动保护特别规定》(国务院第619号令)规定，正常分娩的女性员工可享有98天的基础产假，若出现特殊情况，符合相应规定，可获得额外的产假。

地区	基础产假	额外产假
大部分地区	98天	30-90天
北京		60天
上海		60天
广州&深圳		80天

5. 陪产假

- 没有明确的国家劳动法规要求雇主提供陪产假；
- 各省市地区的陪产假情况各不相同，通常以员工拥有独生子女证为前提；
- 一般来说，中国的法定陪产假不超过2周(14天)。

6. 育儿假

目前中国新规定首次为父母提供带薪育儿假。依照法律法规生育的夫妇每年可享受5天的育儿假，直到孩子满3岁。假期天数将根据孩子的实际年龄计算。2021年11月25日之前有三岁以下孩子的员工可以有资格获得育儿假。

雇佣合同的终止

《中华人民共和国劳动合同法》为员工的就业安全提供了高度保护。因此，相对于其他国家来说，在中国解雇员工是困难且代价昂贵的。

解雇类型	合法解雇理由	适用合同类型	赔偿金支付
试用期	<ul style="list-style-type: none">在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；被依法追究刑事责任的。	固定期限/无固定期限	不需要支付
双方商议	与雇员达成协议	固定期限/无固定期限	需要支付 (如果合同终止是由雇主提出)
临时通知	<ul style="list-style-type: none">严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；被依法追究刑事责任的。	固定期限/无固定期限	不需要支付
提前30天通知或者额外支付一个月工资	<ul style="list-style-type: none">患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。	固定期限/无固定期限	需要支付
不续签合同	在一个或两个定期合同结束之后 (每个地区的情况不同)	固定期限	需要支付 (除非雇员在雇主提出维持或提高待遇后拒绝续约)
公司裁员	<ul style="list-style-type: none">依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。	固定期限/无固定期限	需要支付
公司破产/撤销/解散	<ul style="list-style-type: none">企业被依法宣告破产的；企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。	固定期限/无固定期限	需要支付
不得以提前30天通知或公司裁员为由解雇员工的情况	<ul style="list-style-type: none">从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前的职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女员工在孕期、产期、哺乳期的；在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；法律、行政法规规定的其他情形。		

法定薪金和工资结构

1. 最低工资

根据中国关于最低工资的规定，法定最低工资标准是指雇主必须支付给合同中规定正常工作时间的员工的最低报酬。

有两种类型的最低工资标准：按月和按小时。月度标准适用于全职员工，而小时标准则适用于非全职雇员，如兼职和临时工。同时各地区最低工资标准也会有所不同，以上海为例：

年份	月最低工资(上海)	小时最低工资(上海)
2023	2,590元	23元

2. 员工福利

随着最低工资的提高，中国员工福利的最低标准也在增加：

- 住房公积金的最低缴纳基数与当地的最低工资标准相同；
- 《中华人民共和国劳动合同法》第20条规定，员工在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准；
- 根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，员工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%；
- 根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第27条规定，员工在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，经济补偿金按照当地最低工资标准计算。工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资；
- 劳务派遣单位应当与被派遣员工订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣员工在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬；
- 根据《人力资源社会保障部财政部关于调整失业保险金标准的指导意见》(人社部发[2017]71号)，各地区省份要在确保基金可持续前提下，随着经济社会的发展，适当提高失业保障水平，分步实施，循序渐进，逐步将失业保险金标准提高到最低工资标准的90%。

3. 基本工资和奖金

劳动合同中应当明确规定基本工资，雇主在非基本工资的支付上需要谨慎处理。如果员工的绩效不佳，雇主并非必须支付年度奖金，可以根据情况进行选择。

奖金可以在不同的时间给予，并且根据中国个人所得税法，若取得全年一次性奖金，在2023年12月31日前，不并入当年综合所得。

4. 津贴

中国税务局允许包括中国香港、中国澳门和中国台湾在内的外籍员工从其每月工资中扣除特定的“津贴”用于税务计算。不过需要符合以下条件：

- a. 劳动合同应明确规定每种特定津贴支付给员工的金额，并且根据公司所在地的情况，同时可能也需要董事会决议的批准；
- b. 每月，员工必须提供发票收据，以证明津贴金额用于合同约定的服务。这些官方发票有效期至2023年12月31日。

可扣除的津贴包括：

- 餐费津贴；
- 住房津贴；
- 洗衣津贴；
- 子女教育津贴；
- 探亲津贴。

法律没有明确规定员工工资可分配给津贴的百分比，但要求其应该是“合理的”。许多公司将外籍员工的总工资的约30%分配给津贴。然而，存在税务局对这种分配提出质疑的风险，因此建议将津贴比例设置在或低于这个水平。

5. 加班费

中国的加班规定受《中华人民共和国劳动法》管理。加班工资根据雇主的工时制度而有所不同，工时制度可以是标准工时制、综合工时制或非固定(灵活)工时制。

在标准工时制度下，员工每天的工作时间不得超过8小时，每周不得超过40小时。他们还应该每周至少有1天休息日。这种工时制度在中国的白领岗位中普遍适用。

标准工时制的加班费率

加班类型	加班费率
正常工作日加班	150%
休息日加班	200%
公共假期加班	300%

*适用于中国大多数工作岗位。

综合工时制

在这种工时制度下, 加班适用于超过每个班次周期(周、月、季、年等)所设定的工作时间, 加班费率与标准工时制度相同。然而, 该制度并没有指定固定的休息日。

综合工时制的加班费率

加班类型	加班费率
正常工作班次外的加班	150%
公共假期加班	300%

*不论员工的标准班次是否安排在公共假期, 依旧适用300%的加班费率。

在实施该制度之前, 公司必须向当地劳动局提交计划并获得批准。一旦实施, 员工的工时将基于一个“综合计算周期”(如每周、每月、每季度或每年)进行计算。

不定时工作制

适用于工时难以测量的员工。他们按照一定周期获得固定的工资, 不适用加班费用, 但雇主必须确保适当的工作和休息时间安排。这种工时制度非常适合注重结果产出的职位, 如高级管理人员、销售人员和运输/仓储员工。通常情况下, 对于低层级管理人员而言, 除非特定的工作职责允许自行安排工作时间, 否则不适用此工时制度。

所得税

中国居民税率：

年应纳税所得额(元)	税率 (%)	速算扣除数(元)
0 - 36,000	3	0
36,000 - 144,000	10	2,520
144,000 - 300,000	20	16,920
300,000 - 420,000	25	31,920
420,000 - 660,000	30	52,920
660,000 - 960,000	35	85,920
960,000以上	45	181,920

非中国居民税率：

年应纳税所得额(元)	税率 (%)	速算扣除数(元)
0 - 3,000	3	0
3,000 - 12,000	10	210
12,000 - 25,000	20	1,410
25,000 - 35,000	25	2,660
35,000 - 55,000	30	4,410
55,000 - 80,000	35	7,160
80,000以上	45	15,160

社会保险费

持有中国工作许可在中国工作的外籍个人须参照《中华人民共和国社会保险法》规定缴纳相应的社会保险费。

雇主和雇员每月的社会保险缴费率、适用封顶额由地区法规决定，不同的地区可能有所不同。例如，上海、北京和广州本地居民适用的缴费率和封顶额如下：

地区	上海		北京		广州	
社保类别	雇员	雇主	雇员	雇主	雇员	雇主
养老保险	8%	16%	8%	16%	8%	15%
医疗保险	2%	10%	2%	9.8%	2%	6.85%
失业保险	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.2%	0.32% - 0.8%
工伤保险	0%	0.16% - 1.52%	0%	0.2% - 1.9%	0%	0.16% - 1.12%
总计	10.5%	26.66% - 28.02%	10.5%	26.5% - 28.2%	10.2%	22.33% - 23.77%

公平就业

根据《中华人民共和国劳动合同法》第8条：

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第26条：

符合下列情况，劳动合同无效或者部分无效：

- (一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

Article contributed by

Kevin Zhou | BIPO Senior Consultant

E: kevin.zhou@biposervice.com

BIPO CEO Michael Chen 随新加坡工商联合会代表团走访非洲

2023年5月13日至19日，新加坡总理李显龙对南非和肯尼亚进行了正式访问，在此次重要访问之际，BIPO CEO Michael Chen作为新加坡工商联合会代表团的随行成员，也是加入到了本次非洲之行的行列之中，一同走访南非和肯尼亚。

活动期间，BIPO积极响应“适应、转型和开拓新市场”的主题号召，并十分荣幸能够参与到多个商业交流论坛，进行了一系列重要的商业洽谈和行业交流，讨论重点主要涉及多边共赢、商业投资和技术合作等方面。活动中，Michael向与会者们介绍了BIPO在全球市场拓展中的策略和人力资源服务理念，特别强调了技术创新、专业合规、合作伙伴关系以及适应不断变化市场环境的重要性，分享了我们在海外业务拓展过程中的宝贵经验和见解，同时也与当地及随行的政府官员、企业家、行业专家以及其他头部企业管理者进行了深入的交流，探讨未来合作和共同发展的商业机遇。

商业交流之外，此次南非和肯尼亚之行也给予了BIPO诸多关于未来企业发展和经营理念的深刻启发，本次走访让我们对这两个国家的商业环境、市场机遇和挑战有了更深入的了解，这将有助于BIPO在未来制定更明确的战略业务规划，与当地建立更加紧密的联系，为未来的合作和全球人力资源服务网络的拓展奠定坚实的基础。

南非和肯尼亚作为非洲极具经济实力和创新力的国家，一直以来都是BIPO企业发展战略和全球服务网络拓展的重要站点，为此BIPO更是在当地建立自有服务团队，深入了解当地商业环境、文化差异和法规要求，从而与当地合作伙伴及客户产生更紧密的合作，为企业提供贴近本土市场需求的人力资源服务。



BIPO受邀参与欧洲Tech.eu峰会，共同探讨欧洲科技创新发展

2023年5月24日，BIPO受邀参加了在布鲁塞尔举行的Tech.eu峰会，这也是BIPO首次亮相在欧洲举办的行业盛会。该峰会是欧洲科技行业最具影响力的活动之一，吸引了来自世界各地的科技企业家、创业者、投资者和业界专家。这次峰会旨在探讨科技创新的最新趋势和发展动态，促进各行业合作伙伴跨国界的合作和交流。

在峰会现场，Laurent-Pierre Sans (Regional Director, BIPO Europe) 带来了精彩演讲，探讨企业面临的最热门的趋势性话题，分享关于如何加速企业劳动力扩展的观点与见解。与会者对BIPO的产品及服务表达了浓厚的兴趣，并与BIPO的代表进行了深入的讨论和交流。



BIPO受邀参与新加坡中华总商会政企交流活动

在中国—东盟建立战略伙伴关系二十周年，“一带一路”倡议提出十年之际，为了促进新中商务交流，新加坡中华总商会于5月17日至24日率新加坡企业代表团出访北京、天津、重庆、成都以及上海。

作为代表团成员之一，BIPO也有幸出席了这次活动，同总商会董事们和其它企业一道，拜会中国商务部、全国工商联、贸促会领导，与当地相关的市政府官员和中新企业进行了交流。

共同参访的有三德集团，珍宝餐饮集团，大华银行（中国）有限公司，泛联集团（新）有限公司，荣盛石化（新加坡）有限公司，新加坡国际教育集团等二十家企业代表。



BIPO受邀作为新加坡工商联合总会企业代表团成员到访韩国

韩国作为新加坡第七大贸易伙伴，在过去四十年中表现出快速的经济增长，现已成为一个高科技工业化经济体。在5月15日至19日期间，BIPO参加了由新加坡工商联合总会 (Singapore Business Federation) 主办的，由来自16家公司企业代表组成的代表团，共同访问韩国 Naver、SK Telecom、CJ Logistics、大田智能城市、现代汽车等公司，了解韩国的创新和数字化发展。

BIPO总部位于新加坡，同时也在韩国设立有办公室，通过这次活动以及新加坡及韩国当地企业代表们，进行了一系列参观交流和学习，了解新韩各行业企业发展新动向，并向与会代表们介绍了BIPO的一站式产品与服务，讨论了当地人力资源管理文化，也知悉了一些出海企业在当地劳动力市场做到人力合规的痛点。



BIPO荣获Centuro Globa INT-X Awards 2023 - Most Inspirational Global Expansion (最具启发性全球业务拓展奖)

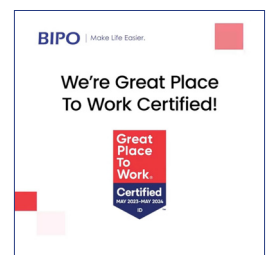
近日，由Centuro Globa主办的INT-X Awards 2023的奖项评选重磅揭晓，BIPO在此次评选中获得了在欧洲的首个奖项——Most Inspirational Global Expansion (最具启发性全球业务拓展奖)，BIPO欧洲团队也受邀出席了颁奖仪式。

该评选旨在表彰于国际商业领域中取得卓越成就的企业，以及他们在其全球业务拓展过程中所做出的贡献。Centuro Global的此次评选这个行业提供了优秀的平台，可以在这里与其他行业领袖一起分享经验和想法，激发灵感，推动行业发展。



荣誉 | BIPO Indonesia荣获2023~2024年度"Great Place to Work" (卓越职场) 认证

由全球职场文化研究机构 Great Place to Work® 发布了2023~2024年度卓越职场榜单，BIPO印度尼西亚办公室在本次年度评选中首次荣获“Great Place to Work” (卓越职场) 认证。在此之前，BIPO新加坡办公室已连续两年荣获“Great Place to Work” (卓越职场) 认证。这一殊荣再次证明了BIPO在营造积极、多元化工作环境方面的不懈努力。



关于我们


BIPO (必博) 创立于2010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服务客户。


我们的业务遍及全球150多个国家和地区，服务产品包括HCM系统解决方案，全球薪酬外包 (GPO)，名义雇主服务 (EOR) 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自主研发的人力资源管理系统，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！

 www.biposervice.com

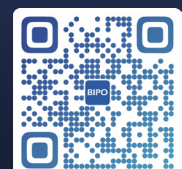
 bipoinfo@biposervice.com

 400-101-7100

 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.



欢迎扫码订阅