

BIPO TIMES

October 2023 Vol. 74

www.biposervice.com

新加坡《雇佣法令》解读 A Guide to Singapore's Employment Act

概述

新加坡的《雇佣法令》为雇主与雇员之间的关系提供了全面的法律框架。遵守该法律对于合法和道德的商业行为至关重要。探讨该法案的主要条款，了解这些条款对工作场所的影响。

基本概况



首都
新加坡市



人口
5,974,326



货币
新加坡元 (SGD)
(1新加坡元≈5.1710 人民币)



人均GDP
USD 72,794
(截至 2021年)

一、新加坡《雇佣法令》的主要条款

最低雇佣条款与条件:为员工保护提供基准。

工资、工作时间和加班的规定:确保公平报酬,防止过度工作。

员工权益,如休假和福利:提供工作与生活的平衡,增强员工满意度。

二、雇佣合同

雇佣合同定义了雇主与雇员之间的关系,包括雇佣的条款和条件。合同必须包括主要雇佣条款(KETs)和基本条款,如工作时间和工作范围。

雇佣合同是一种协议,其中:

- 一方同意雇佣另一方作为雇员;
- 另一方同意作为雇员为雇主提供服务。

雇主必须以书面形式向符合以下所有要求的所有雇员提供KETs:

- 在2016年4月1日或之后签订服务合同;
- 受《雇佣法令》保护;
- 受雇14天或以上。这指的是合同期限,而不是工作天数。

主要雇佣条款

序号	项目说明
1	雇主的全名
2	雇员的全名
3	职位、主要职责和责任
4	雇佣开始日期
5	雇佣期限(如果雇员是固定期限合同)
6	工作安排,例如: <ul style="list-style-type: none">• 每日工作时间(例如上午8:30 - 下午6:00);• 每周工作天数(例如六天);• 休息日(例如星期六),使用KET验证工具检查工作安排是否符合就业法要求
7	薪水支付周期
8	基本工资:对于按小时、按天或按件计酬的雇员,雇主还应指明基本工资比例(例如每小时、每天或每件X美元)
9	固定津贴
10	固定扣除
11	加班支付周期(如果与第7项薪水支付周期不同)
12	加班工资比例
13	其他与薪水相关的项目,如:奖金、激励
14	各类假期,如:年假、门诊病假、住院假、产假、育儿假
15	其他医疗福利,如:保险、医疗福利、牙科福利
16	试用期

序号	项目说明
17	通知期
18	(可选)工作地点;如果工作地点与雇主地址不同,则使用此信息。虽然是可选项,但仍然强烈建议提供此信息

开始雇佣合同

合同在新聘人员于指定开始日期上班时生效。

如果新员工未能到岗:

- 《雇佣法令》不适用,因为雇主与雇员的关系没有开始;
- 雇主不能根据该法要求支付通知工资或任何赔偿;
- 雇主提出的任何赔偿要求必须通过律师提起民事诉讼。

雇员确认

雇员确认取决于合同中的条款,因为《雇佣法令》不涉及此问题。

三、解雇与辞职

- 辞职:员工有权自行辞去他们的工作;
- 裁员:雇主可以因冗余或裁员而终止员工合同;
- 不当行为与业绩不佳:雇主可以因员工的不当行为或业绩不佳而解雇员工。

合同终止告知函

任何由员工或雇主发出的终止通知均须以书面形式发出告知函,否则将视为无效。

通知期

如果雇佣合同中规定了雇佣期限,当员工提出辞职时,必须符合相应的通知期要求提前告知,或向雇主支付代通知金予以补偿。经雇主和雇员双方同意,也可免除通知期,并以书面形式进行说明。

通知期的长度必须是:

- 对雇主和雇员来说相同的;
- 根据雇佣合同达成的协议来确定的。

合同中未注明通知期

如雇佣合同中未注明通知期,则所需的通知期将根据服务年限而定。

服务期限	通知期
不超过26周	1天
超过26周但不足2年	1周
超过2年但不足5年	2周
超过5年	4周

四、工时与加班

标准工作时间	每天工作8小时, 每周工作44小时
加班工资	员工有权获得超出规定工作时间的加班工资
休息日和公共假期	员工有权享受每周至少一天的休息日和公共假日工资, 确保工作与生活的平衡

《雇佣法令》第四部分的涵盖人群

《雇佣法令》第四部分规定了休息日、工作时间和其他服务条件, 仅适用于以下情况:

- 月薪含/不超过4,500新币的体力劳动者;
- 非体力劳动者但受《雇佣法令》保护, 并且月薪含/不超过2,600新币的雇员。

《雇佣法令》第四部分不涵盖所有的管理者或行政人员。

加班工资

加班工作是指超过正常工作时间的所有工作时间(不包括休息时间)。

如果您是以下情况之一, 您可以要求加班工资:

- 月薪含/不超过2,600新币的非体力劳动者;
 - 月薪含/不超过4,500新币的体力劳动者。
- 非体力劳动者的加班费上限为2,600新币, 即每小时13.60新币。

对于加班工作, 雇主必须支付至少基本工资每小时1.5倍的工资比例。付款必须在薪资周期结束后的14天内支付。

休息日

- 雇主必须每周为雇员提供1个休息日;
- 休息日是完整的一天, 休息日不带薪;
- 对于轮班雇员来说, 休息日可以是连续的30小时。从周日下午6点之前开始的30小时休息期被视为一周内的1个休息日, 即使它延续到下一周的周一;
- 一周是从星期一开始到星期天结束连续7天;
- 除非特殊情况, 否则雇主不能强迫雇员在休息日工作。

五、公共假期

如果你在公共假日工作

若员工被要求在公众假期加班, 公司将额外支付其一天的日薪,

另外, 经双方同意, 可以选择以下方式之一:

- 补休公共假日;
- 调休休假 (仅适用于不在《雇佣法令》第四部分范围内的雇员)。

不在《雇佣法令》第四部分范围内的雇员的调休休假

如果雇员不属于《雇佣法令》第四部分涵盖的范围内, 雇主可为其在公共假日工作提供调休休假, 该休假时间应包括双方商定的小时数。

如果关于调休休假的时长没有双方同意, 雇主可以选择以下之一:

- 以一天的基本工资标准支付额外的一天工资;

- 在节假日工作时间4小时或不足4小时，则在工作日给予4小时的调休假；
- 在节假日工作时间超过4小时，则在工作日给予全天调休假。

六、休假权利

年假	员工在工作满12个月后有获得7天休假，之后每年增加1天，到第8年最高可享受14天
病假	员工生病或看病时可以享有带薪病假，住院病假权益为60天，其中包括14天病假
育儿假、产假和陪产假	符合条件的员工有权享受16周产假、2周陪产假和6天的育儿假，这有助于确保有年幼子女的员工工作与生活的平衡

休假权利变更

育儿休假权利：

- 对于2024年1月1日或之后出生的新加坡儿童，符合条件的在职父亲的陪产假 (GPPL) 将从目前的两周增加到四周；
- 首先，增加的两周 GPPL 将是自愿性的，因此有能力的雇主可以为其员工提供额外的假期，并由政府报销。

七、工作场所的安全与健康

主要规定

- 必须维护安全与健康标准；
- 必须提供培训和教育计划；
- 设备和机械必须定期维护和检查。

员工责任

- 必须遵守安全与健康的规章制度；
- 必须立即向他们的主管或雇主报告事故和险情；
- 必须参与工作场所安全与健康的计划和活动。

八、歧视与骚扰

- 歧视：《雇佣法令》禁止基于年龄、种族、性别、宗教和其他因素的歧视。雇主必须确保所有员工享有平等的待遇和机会；
- 骚扰：《雇佣法令》还禁止性骚扰和其他形式的骚扰。雇主必须确保为所有员工营造一个安全且相互尊重的工作环境；
- 多元与包容：拥抱多样性并创造包容性的工作场所文化对于企业成功和员工满意度至关重要。

九、新加坡中央公积金 (CPF) 政策的后续变化

2023年9月1日和2024年1月1日CPF普通工资上限的提高

- 到2026年，中央公积金(CPF)的普通工资上限将从6,000新币提高到8,000新币，首次上调将在2023年9月1日实施。上调将分四个阶段进行，以便雇主和雇员适应这些变化；
- 中央公积金(CPF)年薪上限将保持不变，为102,000新币，该上限包含一年内所有工资(包括普通工资和额外工资)的中央公积金(CPF)供款的最高金额；
- 额外工资上限和中央公积金(CPF)年度上限将保持不变，分别为[102,000新币-该年度需缴付公积金的普通工资总额]和37,740新币。

2023年至2026年的公积金普通工资和年薪上限请参见下表：

	中央公积金(CPF)普通工资上限	中央公积金(CPF)年薪上限
从2023年1月1日到8月31日	\$6,000	\$102,000
从2023年9月1日到12月31日	\$6,300 (+\$300)	
从2024年1月1日到12月31日	\$6,800 (+\$500)	
从2025年1月1日到12月31日	\$7,400 (+\$600)	
2026年1月1日起	\$8,000 (+\$600)	

十、就业准证 (Employment Pass) 资格的后续变化

互补专才评估框架 (COMPASS)

从2023年9月1日起, 就业准证 (EP) 申请者必须通过一个两个阶段的资格框架。除了满足资格工资 (第一阶段) 外, EP申请者必须通过基于计分的互补专才评估框架 (COMPASS) (第二阶段)。

COMPASS使雇主能够选择高质量的外籍专业人员, 同时改善劳动力多样性, 构建强大的本地核心团队。这是一个透明的系统, 为企业提供了更清晰和明确的人力规划。

COMPASS将适用于以下情况:

- 新申请从2023年9月1日起;
- 准证的更新申请从2024年9月1日起。

Article contributed by

Bo Li Cheng
HR Service Delivery Senior Manager, Singapore
E: boli.cheng@biposervice.com

Sources

1. [Singapore Ministry of Manpower](#)
2. [Central Provident Fund Board \(CPF\)](#)

BIPO NEWS

破局企业出海困境 | BIPO参与HRflag出海企业人力资源高管研讨会杭州站

9月22日, HRflag于杭州举办了出海企业人力资源高管研讨会, BIPO作为联合主办方, 与出海企业共同研究国际市场通行的准则, 以及不同地区市场各自的特性, 向出海企业介绍更多成功出海范例。

在主题分享环节, BIPO CEO Michael Chen以“全球化下的合规化与数字化”为主题, 分享了当前中国企业在全球化进程中所面临的挑战, 并从人力资源领域的角度提供了应对策略。在全球化过程中, 对于当下更加复杂的国际环境和严格的监管, 合规的复杂度和标准不断提升成为企业出海过程中的一大焦点。不同国家和地区的法律法规、税务政策、劳动力市场等各方面要求不尽相同, 对企业的运营和管理提出了更高的要求。企业应当深入了解海外市场, 尊重当地文化和习俗, 确保决策符合当地需求。同时, 在现场特别设置的“快速风暴”交流环节, Michael也与参会嘉宾围绕企业出海所面临的挑战等重点问题进行输出讨论并深入交流观点。



第一资源百强榜深度访学营走访BIPO上海办公室

9月21日,由第一资源主办的百强榜深度访学营第六季正式开营,上海本季访学营由第一资源创始人、董事长刘红和夏至工作室创始人夏里根带队,实地走访了BIPO上海办公室。以“身临「企」境,一探究竟”为根本着力点,带领大家深入人力资源服务业标杆企业进行深度访学。

BIPO CEO Michael Chen受邀出席,并为第一资源访学营成员介绍BIPO全球化的发展理念及产品服务。BIPO作为最早出海的人服企业之一,在支持企业出海的人力资源服务领域,拥有多年实践经验。Michael认为,在全球化战略引领下,越来越多企业将走出国门,走向世界。这一过程中,合规是必须遵守的底线。BIPO的服务覆盖全球,自建各国专家团队,保障企业在当地合规运营。此外,BIPO还具有SOC及ISO-27001认证,确保数据安全和数据隐私。Michael分享自身创业的经历,谈到初心是为了解放HR双手,因此BIPO在发展道路上也一直将“高效率”作为服务客户的理念之一。



探索服贸发展新机遇 | BIPO亮相2023中国服务贸易交易会

2023年9月2日,2023年中国国际服务贸易交易会(以下简称服贸会)在北京国家会议中心及首钢园区隆重召开,综合展核心部分首次融合展示了党的十八大以来我国服务业扩大开放和服务贸易创新发展取得的突出成就。国别展、省区市及港澳台展、年度主题专区等,围绕服务贸易的十二大领域,展示了全球服务贸易特色优势和最新成果。9大专题展也在首钢园区开展,金融科技、医疗健康、文化创意等领域一批新产品、新技术集中亮相。

此次大会采用“线下+线上”“综合+专题”办会模式,为期5天的展会以“开放引领发展,合作共赢未来”为主题,提供多元广阔的市场机遇,持续发挥服贸会扩大开放、深化合作、引领创新的重要平台作用,共同促进全球服务贸易繁荣发展。

在本次服贸会现场,BIPO作为全球化的一站式人力资源合作伙伴,今年也首次参展亮相此次贸易盛宴。通过与现场参会嘉宾交流沟通,展示并介绍了BIPO适应于企业全球化发展,数字化转型等需求的人力资源解决方案。同时也将BIPO的全球化发展理念传递至现场,BIPO希望通过线上线下配套服务、充分借助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,为企业提供全方位的战略与技术支持。



喜讯 | BIPO新加坡办公室正式乔迁新所

新加坡作为BIPO亚太总部,随着团队规模的不断扩大,为了更好地向客户提供优质、高效的服务,迎合不断增长的业务需求,9月28日,BIPO新加坡团队正式乔迁全新办公室,并开展乔迁庆典活动,迎来崭新篇章。

BIPO CEO Michael Chen与新加坡团队共同庆祝了此次乔迁,庆典活动充满了欢乐和活力,其中最引人注目的是热闹非凡的舞狮表演。舞狮作为传统文化的一部分,象征着好运和繁荣。在这个特殊的日子,舞狮为BIPO新加坡团队带来了吉祥和祝福,为新办公室的未来成功揭开了序幕。相信在乔迁之喜过后,BIPO能够更进一步深化全球范围内的服务体系,站在全新的起点上为客户提供更好的服务。



BIPO亮相HKIHRM Annual Conference and Exhibition 2023

9月15日, BIPO受邀参与了HKIHRM Annual Conference and Exhibition 2023, 此次盛会由香港人力资源管理学会主办, 也是区内最顶尖的人力资源管理盛事之一, 吸引了众多杰出的人力资源总监和专业从业者齐聚一堂, 共同研讨当下热门的人力资源议题, 并积极交流见解。

本届年会暨展览以“成功蓝图: 香港人才崛起”为主题, 旨在呼应并协同政府的雄心壮志, 力图吸引并留住国际及本地人才, 以缩小人才缺口。此次盛会将引领业内专家深入探讨香港充满潜力的国际人才资源, 释放本地女性和年轻劳动力的潜能, 同时提升本地青年的就业竞争力。

在年会现场, BIPO也设立了展位, 将先进的全球化服务理念传递至现场。BIPO香港团队为与会者们解答问题, 分享经验, 并展示BIPO在人力资源领域的最新成果。



BIPO亮相中国国际智能博览会: 数字化引领未来趋势

2023年9月4日至7日, BIPO参与了位于重庆举行的一年一度的中国国际智能产业博览会 (SmartChina Expo, 简称SCE)。该博览会旨在促进国际科技、工业和经贸领域的合作。

此次博览会由中国工业和信息化部、国家发展和改革委员会、科技部、国家网信办、中国科学技术协会、新加坡贸易和工业部以及重庆市政府联合主办, 重点关注了“智能网联新能源汽车”和数字中国等年度主题。为期三天的博览会包括19场论坛和5场活动, 展示了电池、关键基础零部件、人工智能等27个不同领域的前沿创新产品、技术体系和最新解决方案。

在会议现场, BIPO企业与国际关系总监Mok Kai Lynn非常荣幸地接受了当地媒体如中新社和重庆卫视的采访和报道, 向大众介绍了BIPO在数字化和合规方面支持企业双向出海的企业文化和故事。




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, 全球人力资源及薪酬外包 (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

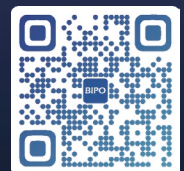
 bipoinfo@biposervice.com

 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