

BIPO TIMES

Feb 2026 Vol. 101

www.biposervice.com

斯里兰卡劳动法与雇佣条例解读 Sri Lanka's Labour Law & Employment Regulations

概述

斯里兰卡是南亚一个具有重要战略地位的岛国，位于连接东亚、中东和欧洲的印度洋主要航运通道沿线。该国人口约为2200万，凭借科伦坡港等重要港口，成为该地区关键的商业与物流枢纽，其中科伦坡港是南亚最繁忙的中转港之一。

斯里兰卡的经济以制造业、成衣产业、农业、物流业以及不断发展的服务业为支柱。该国拥有受教育程度较高且具备成本竞争力的劳动力队伍，识字率高，在技术型和半技术型岗位方面均具备较强的专业能力。斯里兰卡的用工制度监管严格，劳动法律体系较为完善，旨在保护员工并规范相关领域，因此，对在当地运营的雇主而言，合规性是一个关键考量因素。

基本概况



首都

斯里贾亚瓦德纳普拉科特



人口

2,288 万



货币

斯里兰卡卢比 (LKR, Rs.)
(1 斯里兰卡卢比 ≈ 0.0224 人民币)



人均GDP

USD 4,320
(截至2026年)

劳动法与雇佣条例

1. 雇佣类型

劳动合同

在斯里兰卡，法律并未强制要求签订书面劳动合同，但强烈建议采用书面形式，以避免劳动纠纷并确保合规。

雇佣形式

- 永久合同：适用于长期、常规性质的工作，员工可一直工作至法定退休年龄60岁；
- 固定期限合同：在酒店业、建筑业、短期IT项目等领域较为常见，合同期限明确；
- 顾问/咨询合同：以项目为基础，项目结束后合同自动终止。

试用期

斯里兰卡劳动法律未对试用期的具体时长作出明确规定，通常试用期为6个月。《商店及办公室雇员法》要求雇主在合同中明确注明试用期的期限、试用期适用条件，以及在试用期内可终止劳动合同的情形。

根据《1978年第8号私营部门学员雇用法》，雇主与劳动者可签订最长不超过1年的培训合同。培训期结束后，除因纪律原因或未能达到所选职业的合格能力要求外，雇主应为学员提供正式工作；如无法直接录用，则应协助其安排合适的就业机会。

2. 工时

对于商店及办公室雇员，正常工作时间为每日不超过8小时、每周不超过45小时。

根据工资委员会裁定（按行业划分），一般情况下每日总工作时间不得超过9小时，每周不得超过48小时。《工厂条例》同样对每日和每周工作时长设有上限，并为女性和未成年员工提供额外保护措施，包括夜间工作限制以及强制性休息时间等规定。

3. 休息时间与每周休息日

斯里兰卡劳动法律对员工在工作日内的休息时间以及每周休息日作出了明确规定。相关要求因适用的法律框架不同而有所差异，主要包括《商店及办公室雇员法》、《工资委员会条例》以及《工厂条例》。

a. 工作日内休息时间（含用餐间隔）

- 商店及办公室雇员法

员工在长时间或连续工作的情况下，应当获得相应的休息时间。一般而言，每连续工作4小时，应给予不少于30分钟的休息时间。

- 工资委员会条例

工作日内的休息及用餐间隔适用行业特定规定。在正常工作日内，休息或用餐间隔时间不得超过1小时。

b. 每周休息日

- 商店及办公室雇员法

- 员工有权享受每周1个整天及1个半天的休息日；
- 如员工在该周（不含加班）工作时间不少于28小时，上述休息日应为带薪休息；
- 每周休息日可安排在当周或紧接着的下一周内休取。

- 工资委员会条例

每周休息日的具体安排因行业而异。各行业的工资委员会自行制定有关每周休息日及带薪休息日的具体规则。

c. 《工厂条例》下的特别规定（第73条）

- 不包括休息和用餐时间在内的实际工作时间不得超过每日9小时及每周48小时；
- 不得在星期日安排未成年人在工厂工作；
- 在工厂工作的女性及未成年人，工厂中的妇女和未成年人，每年必须被安排一次连续的休假，该休假由六个相连的工作日组成（不含周末），以确保其获得充分休息并保障安全。

4. 请假类型及假期权益

a. 商店及办公室雇员法——年假

员工在完成一年服务期后，有权享受14天的带薪年假。首个工作年度内，年假天数根据员工入职时间确定：

- 若于4月1日至6月30日期间入职，可享受10天年假；
- 若于7月1日至9月30日期间入职，可享受7天年假；
- 若于10月1日至12月31日期间入职，可享受4天年假。

b. 商店及办公室雇员法——事假

员工每年有权享受7天事假。在入职第一年内，事假按每工作2个月累计1天的比例给予。

c. 工资委员会——年假

适用工资委员会管理的员工，在完成连续一年服务并符合其所属行业规定的最低工作日要求后，有权在下一年度享受由相关行业工资委员会条例所规定的年假天数。

d. 产假

- 产假期限为12周（84天），不包括每周休息日、月圆日（Poya Day）以及法定假日。其中，分娩前（包括分娩当日）为14天，分娩后为70天。
- 薪酬：受《商店及办公室雇员法》规管的雇员，其产假为全额带薪；不受该法适用、而改由《产假福利条例》规管的雇员，其产假期间仅可领取原工资的6/7（约86%）。
- 对于商店及办公室雇员，如分娩未产生活婴，产假缩短为28天；如为死胎分娩，则为6周（无论此前生育过几个孩子）。

e. 哺乳时间

- 在任何行业中，如女性员工正在哺育一名未满一周岁的婴儿，雇主须在每9小时的工作期间内，根据其需要，允许其享有两次哺乳时间；
- 哺乳时间应独立于依法提供的用餐或休息时间之外，并应被视为工作时间，计入员工的工作时长并支付相应薪酬。

5. 加班

a. 商店及办公室雇员法

- 根据《商店及办公室雇员法》，正常工作时间为每日8小时、每周45小时。
- 如员工超出规定工作时间工作，有权按其正常工资标准的1.5倍（ $1.5 \times X$ ）领取加班费。每周加班时间不得超过12小时。
- 计算方式：月薪 $\times 1.5 \div 240$ 或小时工资 $\times 1.5$

b. 工资委员会

- 根据工资委员会条例，加班权益及相关限制（包括加班费率和最大小时数）按不同行业分别规定。雇主必须遵守其所属行业适用的工资委员会决定。
- 示例：烘焙行业
 - 正常工作日 = (月薪 $\div 200$) $\times 1.5$
 - 缩短工作日 = (月薪 $\div 200$) $\times 1.75$
 - 每周休息日 = (月薪 $\div 200$) $\times 2.5$

6. 最低工资

斯里兰卡私营部门的国家最低工资自2026年1月1日起提高至每月30,000斯里兰卡卢比（每日1,200斯里兰卡卢比），适用于所有行业和服务领域。此次调整依据《国家最低工资法》的修订作出，并将此前的预算性补贴津贴纳入新的基本工资标准之中。该最低工资标准适用于直接雇用或通过承包商雇用的员工，由劳工部负责监督合规情况。

关键信息：

- 月最低工资：30,000斯里兰卡卢比
- 日最低工资：1,200斯里兰卡卢比

7. 社会保障与退休

- 私营部门员工的退休保障主要包括雇员公积金、雇员信托基金以及遣散费；
- 雇员公积金 (EPF) 是斯里兰卡私营部门规模最大的退休基金，根据《1958年第15号雇员公积金法》设立，属于强制性的缴费型退休制度，适用于未享受养老金福利的私营及半政府部门员工；
- 雇员公积金 (EPF)：雇主按员工月薪的12%缴纳，员工按月薪的8%缴纳；
- 雇员信托基金 (ETF)：根据《1980年第46号雇员信托基金法》，由雇主按员工月薪的3%缴纳。

8. 法定酬金(Gratuity)

在斯里兰卡，法定酬金属于法定长期服务酬金。只要员工服务满5年且雇主规模符合要求，无论员工是主动辞职还是因其他正常原因离职，原则上均需支付法定酬金；其性质不同于裁员遣散费。

同时满足以下条件，就必须支付：

a. 雇主规模要求

在过去十二个月内的任何时间点，雇员人数曾达到或超过十五人的雇主。

b. 员工服务年限要求：员工已完成5年或以上连续服务。

c. 劳动关系终止

- 员工主动辞职
- 裁员
- 合同期满不再续签等
- 合法解雇
- 正常退休

只要不是因严重不当行为被即时解雇 (Summary Dismissal)，一般都要付。

计算方式为：员工最后领取的月工资的一半×已完成的服务年限。若未按期支付，将适用相应的滞纳附加费。

延期期间	需额外支付比例
不超过到期日后1个月	应付金额的10%
1至3个月	应付金额的15%
3至6个月	应付金额的20%
6至12个月	应付金额的25%
超过12个月	应付金额的30%

9. 退休

法定最低退休年龄

自2021年11月17日起，根据《2021年第28号雇员最低退休年龄法》，斯里兰卡对私营部门员工实行法定最低退休年龄，一般规定最低退休年龄为60岁。

10.《工人雇佣终止法》(TEWA)

根据《工人雇佣终止 (特别规定) 法》，除某些需履行特定通知程序的纪律性解雇情形外，雇主在未取得雇员书面同意或未事先获得劳工专员书面批准的情况下，不得终止受该法保护的工人的雇佣关系。

依据劳工专员命令在终止雇佣时应支付的补偿金，按照已完成的服务年限适用分级计算公式，并受法定最高限额的约束。

服务年限	每满一年应支付的补偿(月薪倍数)	最高补偿额
1至5年	2.5	12.5个月薪金
6至14年	2	30.5个月薪金
15至19年	1.5	38个月薪金
20至24年	1	43个月薪金
25至34年	0.5	48个月薪金

11.预扣个人所得税 (APIT)

斯里兰卡的预扣个人所得税 (APIT) 是一项强制性的累进税，由雇主按月从员工的就业收入中代扣，适用于工资、奖金以及非现金福利等收入。自2025年4月1日起，免税起征点提高至每月150,000斯里兰卡卢比（年收入1,800,000斯里兰卡卢比），税率区间为6%至36%。

a. 斯里兰卡APIT的关键要点 (2025/2026)

应税起征点及税率：

- 0%：月收入不超过150,000斯里兰卡卢比；
- 6%–36%：适用于超过150,000斯里兰卡卢比部分的累进税率；
- 年度起征点：1,800,000斯里兰卡卢比。

b. 雇主义务：雇主必须依据国内税务局 (IRD) 发布的税表计算并代扣APIT，并于次月15日前缴纳。

c. 适用对象：适用于居民个人、外籍员工以及非居民公民。

d. 年度申报：雇主须提交年度报表 (APIT申报表) 以核对已代扣税款，公司及法人实体必须采用电子申报方式。

e. 税号要求：就业收入超过起征点的个人必须申请纳税人识别号 (TIN)。

税率级距 (适用于劳动所得的月应税所得额)

月应税所得额(斯里兰卡卢比)	适用税率
不超过150,000	0%
150,001 – 233,333	6%
233,334 – 275,000	18%
275,001 – 316,667	24%
316,668 – 358,333	30%
超过358,333	36%

上述税率自2025年4月1日起生效。且为累进税率，仅适用于雇员的劳动所得之月应税所得额，并依各级距分别计算税额。

雇主在进行上述计算时，必须使用国内税务局 (IRD) 提供的专用APIT税表。

12.工伤赔偿

本法对《1934年第19号工人赔偿条例》作出了修订。《工人赔偿条例》规定，在特定情况下，雇主须向遭受人身伤害的工人支付赔偿。

- 如员工在履行工作职责过程中,或在从居住地前往工作地点途中,或在从工作地点返回居住地途中遭受人身伤害,其雇主应依据本法规定承担赔偿责任;
- 除在部分伤残情况下向工人本人支付赔偿外,如员工因工伤事故或职业病导致死亡,赔偿金应支付给其供养人;
- 该条例规定了因伤导致永久性部分伤残的情形;如伤情未被列入,则应按照劳动能力丧失的比例计算赔偿金额;
- 该条例规定了因伤导致死亡且员工领取月薪的情形,同时也涵盖因伤造成永久性完全伤残的赔偿规定。在死亡或永久性伤残的情况下,最高赔偿金额可达2,000,000斯里兰卡卢比(与员工薪资水平相匹配)。

Article contributed by

Mahendra Rajapathy
Country Director, BIPO Sri Lanka
E: mahendra.rajapathy@biposervice.com

Kushan Basnayake
HR Service Delivery Manager, BIPO Sri Lanka
E: Kushan.basnayake@biposervice.com

BIPO NEWS

喜讯 | BIPO荣获Workday Global Payroll Connect (GPC)认证, 全面升级全球薪酬与HR数字化服务能力

BIPO荣获 Workday Global Payroll Connect (GPC) 认证, 标志着BIPO在全球薪酬与人力资源数字化服务能力方面再次获得国际权威平台的高度认可。BIPO首席执行官 Michael Chen 表示:“此次认证进一步印证了我们以技术驱动复杂薪酬管理简化的长期承诺。通过将BIPO的全球薪酬能力与 Workday Global Payroll Connect 框架深度集成,企业能够在单一平台内优化薪酬流程、提升数据准确性,并将更多资源投入到业务增长与全球拓展中。”未来,BIPO将持续深化与国际领先HR科技平台的合作,赋能企业全球用工管理,助力客户在不断变化的国际环境中实现高效运营与可持续发展。



BIPO受邀参与阿里云SME AI Growth Day 活动

近日, BIPO受邀参与阿里云(Alibaba Cloud)在新加坡举办的 SME AI Growth Day 活动,与来自不同行业的企业代表、技术专家及生态伙伴齐聚一堂,围绕人工智能(AI)在中小企业场景中的创新应用与落地实践展开深入交流。BIPO通过设立展位,与参会嘉宾就AI驱动的人力资源管理创新、企业出海过程中的数字化能力建设,以及海外雇佣与名义雇主(EOR)模式下的数据与合规管理需求进行了广泛交流。



BIPO受邀参与IRAS SFFS Fair 2026, 展示AI驱动的人力资源数字化与全球合规实践

由新加坡税务局(IRAS)主办的 SFFS (Seamless Filing from Software) Fair 2026 于近日顺利举行。活动汇聚政府机构、行业组织及软件伙伴,围绕API驱动的无缝申报、数字化合规与企业管理创新展开深入交流。



BIPO作为参展企业之一,深度参与本次活动,并展示了其在全球人力资源数字化与合规管理领域的实践经验。

BIPO亮相2026全球服务商大会, 荣评标杆案例并入榜“一带一路”出海专业服务能力榜单

1月24日,“聚势共生,商通未来——2026全球服务商大会”在上海市静安区顺利举行。大会由上海市发展和改革委员会与静安区人民政府联合主办。签约环节, BIPO参与全球服务商项目签约,与政府及相关平台进一步深化合作,协同推动专业服务资源与企业出海需求的高效对接。在同期发布的“专业服务业高质量发展典型案例”评选中,“BIPO助力出海客户打造全球薪酬智能化平台”成功获评多元化创新标杆案例。



此外，大会首次推出“一带一路”出海专业服务能力榜单同步发布。BIPO凭借覆盖170多个国家和地区的本地化服务网络、成熟的交付体系及持续迭代的数字化产品能力，成功入榜。进一步体现了我们在服务企业“走出去”过程中的综合实力与行业认可度。

BIPO参与“全球服务商计划”人力资源与合规治理专场论坛

1月16日，上海静安“全球服务商计划”新出海学院“专业大师强化营”人力资源与合规治理专场论坛在静安国际会客厅举办。活动由上海市静安区发展和改革委员会指导，全球服务商理事会、上海静安高端服务业发展研究中心联合主办，品诚梅森律师事务所承办，联合BIPO、富睿玛泽、美世共同支持。BIPO作为全球人力资源服务机构代表积极参与讨论，BIPO首席执行官办公室总监程洁围绕企业出海过程中常见的人力资源挑战，并针对实际案例进行深入分享。



BIPO线上研讨会 | 《斯里兰卡劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

BIPO于1月29日举办了本次《斯里兰卡劳动法与雇佣条例解读》线上研讨会。

聚焦企业出海斯里兰卡的实务经验，深入解析了当地用工市场与劳动法环境。BIPO斯里兰卡当地人力资源专家Mahendra & Kushan，系统地介绍了斯里兰卡劳动法及相关法规要点，并结合当地文化与职场实践，帮助企业管理者和人力资源从业者防范用工风险，为企业合规用工提供参考。

Employment Types & Probation Period
Employment Contracts
• Employment contracts are not mandatory by law but strongly recommended by good dispute and dispute avoidance.
Type of Employment
• Permanent: This refers to employment on an indefinite or regular basis, or for a definite period of less than one year.
• Fixed-term contract: A contract where the term of employment is clearly defined.
• Project-based contract: A contract where the project ends once the work is completed.
Probation Period
• There is no clear provision in the labour laws on the duration of the probation period or its nature.
• Generally, the probation period is agreed upon by both parties, and circumstances under which the employment contract may be terminated during the probation period are also specified.
• It is common for companies to set a probation period of 1 to 3 months. If an employee fails to meet the requirements of the job during the probation period, they may be terminated.
• In some cases, if an employee fails to meet the requirements of the job during the probation period, they may be offered another position or given a warning or a reduction in pay.
• If an employee fails to meet the requirements of the job during the probation period, they may be terminated.



BIPO巡回公开课《2025复盘与展望--国内外用工合规的守正与破局》圆满落幕

BIPO近期于上海、苏州、北京、广州、深圳五地举办了《「2025复盘与2026趋势展望」——国内外劳动用工合规的守正与破局》巡回公开课。基于2025年国内外用工形势，BIPO海外人资合规研究主管周凯刚围绕全球司法实践与企业用工环境的最新发展，对中资企业在出海过程中人才流动与国际法规联动的多重挑战展开多维度、深层次的探讨。与此同时，活动也兼顾了海外用工环境的最新动态。BIPO也将继续携手企业，共同应对国际化发展中的人力资源挑战，探索更多合规与发展的可能性。



关于我们

BIPO（必博）成立于2010年，亚太总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的 Total HR Solutions，包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包(GPO)，名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。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](#)

[bipo-svc](#)

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅