

新加坡雇佣指南（一）

所在单位：WONGPARTNERSHIP LLP

作者：俞蔚文（VIVIEN YUI）、秦珍丽（JENNY TSIN）

1. 新加坡的雇佣形势

1.1 概述

（a）新加坡与雇佣有关的法律涉及对雇员的各种保护和保障，涵盖广泛的雇佣主题，并已被编入法律。

（b）新加坡雇佣形势的一个主要特点是“三方合作”，即劳动力、雇主和新加坡政府（“政府”，且三方统称“三方伙伴”）之间的积极互补关系。新加坡的三方伙伴分别由新加坡全国职工总会（National Trades Union Congress of Singapore）、新加坡全国雇主联合会（Singapore National Employers Federation）和新加坡人力部（Ministry of Manpower of Singapore）（“人力部”）代表。

（c）雇主和雇员之间的关系主要由他们之间所签订的雇佣合同来规范。一般而言，双方可自由签订合同，但必须遵守法律规定的任何限制。举例而言，对特定类别的雇员须给予法定的最短终止聘用通知期，而根据普通法，某些构成不合理限制竞争的合约条款是不能予以强制执行的。

1.2 成文法

（a）在新加坡，规管雇佣法律的主要法令是新加坡 1968 年《雇佣法》（Employment Act 1968 of Singapore）（《雇佣法》）。

（b）在新加坡，与雇佣法律相关的其他法规包括：（i）新加坡 1953 年《中央公积金法》（Central Provident Fund Act 1953 of Singapore）；（ii）新加坡 2001 年《儿童发展共同储蓄法》（Child Development Co-Savings Act 2001 of Singapore）；（iii）新加坡 1990 年《外国人力雇佣法》（Employment of Foreign Manpower Act 1990 of Singapore）；（iv）新加坡 1947 年《所得税法》（Income Tax Act 1947 of Singapore）；

（v）新加坡 1960 年《产业关系法》（Industrial Relations Act 1960 of Singapore）；

（vi）新加坡 2012 年《个人资料保护法》（Personal Data Protection Act

2012 of Singapore); (vii) 新加坡 1993 年《退休和再雇佣法》(Retirement and Reemployment Act 1993 of Singapore); (viii) 新加坡 2019 年《工伤赔偿法》(Work Injury Compensation Act 2019 of Singapore); 及 (ix) 新加坡 2006 年《工作场所安全和健康法》(Workplace Safety and Health Act 2006 of Singapore)。

1.3 雇佣法

(a) 《雇佣法》规定了在其涵盖范围之内的雇员的基本工作条款和条件。

(b) 《雇佣法》并非适用于所有雇员。《雇佣法》只适用于《雇佣法》中所界定的“雇员”(《雇佣法》雇员)，其中包括工人(workman)、特定政府雇员及兼职雇员(即每星期的工作时间少于 35 小时的雇员)，但不包括以下人士：

(i) 海员；(ii) 家政工人；或 (iii) 被人力部的部长不时宣布为非雇员的任何其他人士。工人(workman)一词包括体力劳动者、商用车辆司机、清洁工、建筑工人和特定其他类别的工人。

(c) 不适用于《雇佣法》的雇员所签订的服务合约(contract of service)的条款，由该等雇员与其雇主自行协定。

(d) 《雇佣法》就《雇佣法》雇员的基本工作条款及条件，为《雇佣法》雇员提供一般性保障。该等条款包括病假福利、免遭不公平解雇的保障及薪酬保障的规定。不过，也有例外情况。例如，《雇佣法》第四部分所规定的关于休息日、工作时间和其他服务条件的条款并不适用于管理人员和行政人员，而仅适用于：(i) 基本工资：不含加班费、奖金、年薪补贴、绩效奖金和任何津贴(不论实际如何描述) (“基本工资”) 不超过每月 4,500 新元的工人；及 (ii) 基本工资不超过每月 2,600 新元的雇员(工人除外) (“第四部分雇员”)。《雇佣法》第四部分不适用于经理和行政人员，无论其基本工资的数额为多少。

1.4 三方指引和建议

除立法和判例法之外，新加坡的雇佣领域还包括三方指引(tripartite guidelines)、建议(tripartite advisories)和标准(tripartite standards)。三方指引是对法律的补充，人力部可对不遵守三方指引的行为采取行动。三方建议概述了雇主应采取的渐进式工作场所做法。三方标准是鼓励雇主采用的良好雇佣做法，以促进新加坡采用公平和进步的职场做法。以下列出了部分三方指引、

建议和标准的非详尽清单：

三方指引	三方建议	三方标准
《劳资政公平雇佣指引》（Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices） 《劳资政灵活工作安排请求指引》（Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests） 《劳资政不当解雇指引》（Tripartite Guidelines on Wrongful Dismissal） 《劳资政强制性裁员通知指引》（Tripartite Guidelines on Mandatory Retrenchment Notifications）	《劳资政冗员管理及负责任裁员建议》（Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment） 《劳资政工作场所骚扰建议》（Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment） 《劳资政灵活工作安排建议》（Tripartite Advisory on Flexible Work Arrangements）	《劳资政推进低收入工人福祉标准》（Tripartite Standard on Advancing WellBeing of Lower-Wage Workers） 《劳资政雇佣固定期限合同雇员标准》（Tripartite Standard on Employment of Term Contract Employees） 《劳资政申诉处理标准》（Tripartite Standard on Grievance Handling）

2. 雇员权益

以下列出了新加坡法律所规定的主要的雇员权益。

（a） 保险要求

《工伤赔偿法》

新加坡 2019 年《工伤赔偿法》（Work Injury Compensation Act 2019 of Singapore）（《“ 工伤赔偿法”》）规定，因工受伤的雇员必须获得赔偿。根据《工伤赔偿法》，雇主必须根据一（1）份或多份经批准的保险单，为其在《工伤赔偿法》下可能承担的所有责任向保险公司投保。不过，处于以下情况的雇主可免除

投保要求：(i) 所有月收入超过 2,600 新元且受雇从事非体力劳动工作的人员的雇主；和 (ii) 政府。所有工伤赔偿保险单必须由指定的保险公司签发，并且必须符合人力部制定的强制性条款。未提供足够的保险属于违法行为，最高可处以数额为 10,000 新元的罚款或最长 12 个月的监禁，或两者兼施。

工作许可证 (Work Permit) 和技能准证 (S Pass) 持有者的医疗保险

雇主必须为每位工作许可证和技能准证的持有者购买并维持强制性医疗保险，医疗保险保单的保险范围应涵盖住院治疗 and 日间手术 (day surgery) (包括可能与工作无关的疾病的住院费用)，保额应至少为每年 60,000 新元 (保单生效日期为 2023 年 7 月 1 日或之后)。对于超过 15,000 新元的医疗费用，雇主和保险公司需共同支付，但年度赔付上限不得低于 60,000 新元。即，雇主将为其工作许可证和技能准证的持有者的医疗费用投保全额保险 (first dollar coverage, “第一个一元即支付” 保险)，最高保额为 15,000 新元，保险公司将为超过 15,000 新元的医疗费用支付 75% 的份额，年度赔付上限应至少为 60,000 新元。还宣布，对于自 2025 年 7 月 1 日起生效的医疗保险保单、续保或延期，将有以下变化：允许的除外条款标准化，(B) 引入 50 周岁及以下人士和 50 周岁以上人士的年龄差异化保费，(C) 要求保险公司在索赔被接受后直接向医院支付费用。

其他

还有其他与退休、医疗和长期护理有关的计划，该等计划对身份为新加坡公民 (citizen) (某些计划为身份为新加坡永久居民 (permanent resident) 的雇员而设立) 的雇员是强制性的，由雇员个人负责。

(b) 薪酬、奖金及其他福利

新加坡目前并无适用于所有雇员的一般最低薪资要求。不过，有一种渐进式薪资模式 (Progressive Wage Model) (“PWM”) 适用于某些行业和某些职业，这些行业或职业的雇员有起薪和渐进式薪资 (以及培训要求) 的薪资指导原则。目前，PWM 涵盖：(i) 以下行业：清洁 (包括内部清洁工)、保安 (包括内部保安人员)、景观维护 (包括内部景观维护雇员)、升降机及自动梯、零售业、膳食服务及废物管理；以及 (ii) 以下职业：行政人员及司机。此外，雇佣外国人的雇主必须根据 PWM 为受涵盖的雇员支付相应的渐进式工资，并且为所有其他本地

雇员支付本地合资格薪资（目前为 1,600 新元）。

在奖金和其他可变支付（例如，提高生产力的激励支付或奖励雇员贡献的支付）方面并无法定要求。新加坡常见的奖金结构包括第 13 个月奖金、年度绩效奖金和签约奖金。雇员激励计划通常包括股票期权计划和股权激励计划。

（c） 公共假期

每年有 11 天带薪的被登载于政府公报的公共假期，雇员除享受年假和病假外，还可在公共假期休假。