

新加坡雇佣指南（二）

所在单位：WONGPARTNERSHIP LLP

作者：俞蔚文（VIVIEN YUI）、秦珍丽（JENNY TSIN）

（d） 年假

根据其在公司的服务年限，雇员有权在一年内享受如下列图表所示的一定天数的带薪年假。

服务年份	年假
第一年	7
第二年	8
第三年	9
第四年	10
第五年	11
第六年	12
第七年	13
第八年及之后	14

已为雇主服务至少三（3）个月但在任何一年中未完成连续 12 个月服务的雇员，有权按当年已完成的服务月份比例享受年假。

通常情况下，中层雇员可享有 14 至 20 天年假，高层雇员可享有 20 至 30 天年假。

（e） 病假

根据其在公司的服务年限，雇员有权在一年内享受如下列图表所示的一定天数的带薪病假。

已完成服务的月数	门诊病假（天）	住院假*（天）
3 个月	5	15
4 个月	8	30
5 个月	11	45
6 个月及以上	14	60

* 住院假的天数包括门诊病假的天数。

通常情况下，雇员可享受的法定的带薪门诊病假的顶限为 14 天，带薪住院假的顶限为 46 天。

(f) 其他法定休假

除公共假期、年假和病假外，新加坡雇员（若符合条件）还有权享受包括以下休假在内的其他法定休假：（i）产假；（ii）陪产假；（iii）领养假；（iv）共同育儿假；（v）育儿假；（vi）婴儿护理无薪假；及（vii）预备役假（履行国民服役义务）。上述部分法定休假是可以申请补偿的，只要符合相关条件和相关上限的规定，雇主就可以向新加坡政府申请补偿。

(g) 工作时长及加班费用

在新加坡，典型的工作时间是每天上午 9 时至下午 6 时，周六、周日和公共假期除外。

有关工作时间和加班费的法律规定仅适用于第四部分雇员。一般而言，第四部分雇员不得连续工作超过六（6）小时而无休息时间，每天的工作时间不得超过八（8）小时，每周的工作时间不得超过 44 小时。如果需要加班，第四部分雇员的加班时间不得超过每月 72 小时的法定上限。对于加班工作，法律规定雇员应被支付的加班工作的每小时费用的数额应为基本时薪的 1.5 倍，非劳力工人的加班费上限为 2,600 新元。

(h) 中央公积金

中央公积金（The Central Provident Fund）（“公积金”）是一项强制性社会保障储蓄计划，仅适用于身份为新加坡公民或新加坡永久居民的雇员。身份为新加坡公民或新加坡永久居民的雇员及其雇主必须就雇员的工资（即薪资和如奖金等其他现金支付）向中央公积金局强制性缴款。雇主有权从雇员的工资中扣除雇员应缴纳的公积金份额。

公积金缴费率因雇员的公民身份、年龄和收入水平而异。一般而言，在符合相关法定上限的情况下，对于年龄为 55 周岁及以下且月收入超过 750 新元的雇员，公积金缴款率为雇员月薪和额外工资的 37%，其中的 20%由雇员缴纳，17%由雇主缴纳。

(i) 雇佣的终止

在新加坡，雇主或雇员均可以通知对方的方式终止雇佣关系。法律规定，雇

主和雇员的通知期的长短必须相同。若在雇佣合同中未约定通知期，则应遵守《雇佣法》中规定的取决于雇员在公司的服务年限的法定最短通知期的规定，具体如下：

服务时长	法定最短通知期
不足 26 周	1 日
26 周或以上、不足 2 年	1 周
2 年或以上、不足 5 年	2 周
5 年或以上	1 个月

雇主和雇员均可通过向对方支付代通知金的方式或在对方故意违约的情况下立即终止雇佣关系，而无需提前通知。

(j) 冗员和裁员

在新加坡注册企业并拥有至少 10 名雇员的雇主，在进行裁员时，必须在通知相关被裁雇员后的五（5）个工作日内，将裁员情况通知人力部。在裁员补偿方面，并无须向被裁员的雇员支付遣散费的法定要求。

不过，如果在雇佣合同或集体协议（collective agreement）（如有）中规定了裁员补偿，则应遵守该等合同条款。即便雇佣合同或集体协议（如有）中没有规定裁员补偿，并且在新加坡也没有法定要求，《劳资政冗员管理及负责任裁员建议》（Tripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment）就该等情况提供了指引，并建议雇主根据其财务状况和行业规范，向被裁员的雇员按其每服务一年支付数额为其两（2）周至一（1）个月的工资的金额为准作出补偿。

(k) 退休和重新受聘

目前的最低退休年龄是 63 周岁。在新加坡，雇主必须为所有达到退休年龄的雇员提供重新受聘的机会，直至其年满 68 周岁，前提是该等雇员身体健康，且其工作表现令雇主满意。自 2026 年 7 月 1 日起，最低退休年龄将提高至 64 周岁，重新雇佣的年龄将提高至 69 周岁。新加坡计划到 2030 年将退休年龄提高到 65 周岁，将重新雇佣的年龄提高到 70 周岁。

(1) 限制性条款（restrictive covenants）/从业限制条款（restraint of trade clauses）

根据新加坡法律,限制性条款 /从业限制条款(例如,竞业禁止(non-compete)和禁止招揽客户/雇员(non-solicitation of customers/employees) 的条款) 会被初步认定(prima facie)为不可执行,除非雇主能够证明确实需要该等条款来保护雇主的合法产权利益(legitimate proprietary interests),并且该等条款对于相关方和公众的利益而言是合理的。限制性条款必须在雇主保护其业务的需要和雇员谋生能力之间取得平衡,不应被用来提供不公平的优势。因此,雇主在将限制性条款纳入雇佣合同之前,应仔细考虑其业务需求和相关雇员的职责和责任。

3. 外来人才

3.1 工作准证(work pass)的要求

根据新加坡 1990 年《雇佣外籍工人法》(Employment of Foreign Manpower Act 1990 of Singapore),非新加坡公民或新加坡永久居民的人士在新加坡工作之前必须获得有效的工作准证。

3.2 工作准证的种类、主要特点和要求

(a) 主要有两(2)类工作准证:(i) 对于专业人员;(ii) 对于技术工人和中等技术工人;

(b) 每一种工作准证均有不同的资格条件(例如最低工资要求、学历要求)。就业准证(Employment Pass)、技能准证(S Pass)和工作许可证(Work Permit)是较常被申请的准证。

就业准证

就业准证适用于以下申请人:(i) 从事管理、行政或专业工作的外国专业人士、经理和行政人员;(ii) 具有可被接受的学历;(iii) 薪资达到最低合格薪资标准;和(iv) 除非获得豁免,否则应在互补专才评估架构计分系统(Complementarity Assessment Framework points system,“COMPASS”)的评估中至少获得 40 分。

自 2025 年 1 月 1 日起新的就业准证申请及 2026 年 1 月 1 日或之后到期的就业准证续签申请所适用的最低合格薪资为:金融服务业申请者每月 6,200 新元,其他行业申请者每月 5,600 新元。2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间到期的就业准证续签申请所适用的最低合格薪资为:金融服务业申请者每月

5,500 新元，其他行业申请者每月 5,000 新元。