

싱가포르 고용법(Employment Act) 개정법안

싱가포르 정부는 2018 년 11 월 21 일 근로자의 권리 보호를 위한 고용법(Employment Act) 개정안을 발표하였습니다. (개정안 적용 시점은 2019 년 4 월 1 일입니다.)

개정된 내용은 아래와 같습니다.

	Before	After (2019 년 4 월 1 일부터 적용)
<u>COVERAGE</u> 고용법 적용대상 확대	월급여 \$4,500 이상 관리자(Managers & Executives)는 싱가포르 고용법의 적용대상이 아님	월급여 \$4,500 이상의 관리자(Manager & Executive)도 고용법 적용대상에 포함 - 연 7-14 일의 연차휴가, 유급 공휴일 및 유급 병가, 부당해고에 대한 배상 등
<u>OVERTIME</u> 초과근무(O/T) 수당	월급여 \$4,500 이하의 현장노무직(Workmen) 월급여 \$2,500 이하의 일반사무직(Non-workmen) - 일반사무직에 대한 O/T 수당은 월 \$2,250 을 한도로 함	좌동 월급여 \$2,600 이하의 일반사무직(Non-workmen) - 일반사무직에 대한 O/T 수당은 월 \$2,600 을 한도로 함
<u>MEDICAL</u> MC 발급기관	MC(medical certificate)는 정부 지정 의료기관(government doctor) 또는 회사 지정 의료기관 발급분만 인정	모든 등록 의료기관 및 치과 의사 발급분 제출 가능
<u>SALARY</u> 급여조정	고용주들은 고용법에 명시된 경우에 한하여 급여 감액 조정 가능	고용법에 명시되지 않아도 근로자들이 서면으로 동의한 경우 급여 감액 조정 가능 근로자들은 별도의 제재 없이 언제라도 급여 감액 조정 동의를 철회할 수 있음
<u>SCHEDULE</u> 휴가 보상	월급여가 \$4,500 이하인 근로자가 공휴일에 근무시, 회사는 금전으로 보상을 하거나 다른 날에 대체 휴가를 제공해야 함	월급여 \$4,500 이상 현장 노무직, \$2,600 이상 일반 사무직 및 모든 관리자(Managers & Executives)도 적용 대상에 포함
<u>DISPUTE</u> 민원기관	부당해고는 MOM(Ministry of Manpower)에, 급여 관련 민원은 TADM(Tripartite Alliance for Dispute Management) 또는 ECT(Employment Claims Tribunals)로 따로 신고	부당해고 및 급여 관련 민원 모두 TADM (Tripartite Alliance for Dispute Management) 및 ECT(Employment Claims Tribunals)로 신고기관 일원화

본 개정안은 민간 부문 근로자들의 유급휴가, 병가 및 부당해고에 대한 보호를 목적으로 하며, 기존 급여 및 직무에 따른 제한을 폐지하여 적용대상을 전문 관리자급으로 확대하는데 초점을 두고 있습니다.
(공무원, 가사노동자, 선원 등 별도 법률 적용을 받는 경우는 제외)

자세한 내용은 아래 링크를 참고하시기 바랍니다.

<https://www.straitstimes.com/politics/employment-act-changes-give-workers-greater-protection>

기존 직원의 고용계약서 중 관련 내용은 수정하시고, 신규 직원 고용시 고용계약서에 개정된 내용이 반영될 수 있도록 하실 것을 권고 드립니다.

Changes to Employment Act



BETTER PROTECTION FOR MORE EMPLOYEES

Coverage



BEFORE

Employment Act does not cover managers and executives (M&Es) earning above \$4,500 a month

AFTER

Salary cap will be removed. M&Es earning above \$4,500 a month will be entitled to core provisions of the Employment Act, such as:

- Minimum 7-14 days of paid annual leave
- Paid public holidays and sick leave
- Timely payment of salary
- Protection against wrongful dismissal

430,000 more M&Es will be covered by law

Time



BEFORE

• Additional protection on hours of work, overtime pay and rest days for:

- Workmen earning up to \$4,500 a month
- Non-workmen earning up to \$2,500 a month
- Overtime rate payable for non-workmen capped at \$2,250 a month

AFTER

• Additional protection on hours of work, overtime pay and rest days for:

- Workmen earning up to \$4,500 a month
- Non-workmen earning up to \$2,600 a month
- Overtime rate payable for non-workmen capped at \$2,600 a month

100,000 more employees will benefit from the increase

Medical



BEFORE

Employers must recognise medical certificates issued by:

- Government doctors; and
- Company-approved doctors

AFTER

Employers must recognise medical certificates issued by any registered doctor and dentist

GREATER BUSINESS FLEXIBILITY

Salary



BEFORE

Employers can make salary deductions only for specific reasons under the Employment Act

AFTER

Employers can also make salary deductions if they:

- Obtain written consent from their employees; and
- Enable employees to withdraw their consent any time, without penalty

Schedule



BEFORE

For work on public holidays, employers can offer time-off to M&Es earning up to \$4,500/month

AFTER

For work on public holidays, employers can offer time-off to:

- All M&Es
- Workmen earning above \$4,500 a month
- Non-workmen earning above \$2,600 a month

ENHANCED DISPUTE RESOLUTION

Dispute



BEFORE

• Wrongful dismissal claims are heard by the Minister for Manpower, whereas salary-related claims are heard at the Tripartite Alliance for Dispute Management/Employment Claims Tribunals

• M&Es can seek help if they have served the employer for at least a year

AFTER

• Wrongful dismissal claims and salary-related claims will be heard at the Tripartite Alliance for Dispute Management/Employment Claims Tribunals

• M&Es can seek help if they have served the employer for at least six months

자료제공: 채희경 이사 (Focus Asia Corporate Services)

Email: info@focusasiacorp.com / Mob: +65 9178-5134