



SINGAPORE

NORMATIVA DEL LAVORO A SINGAPORE

di

Avv. Francesco Misuraca
www.smaf-legal.com

Fonti del diritto del lavoro a Singapore

Le fonti legali per termini, condizioni e tipologia di rapporti lavorativi sono l'Employment Act e l'Industrial Relations Act.

Vigono per le condizioni di dettaglio gli accordi negoziati da sindacati e associazioni industriali, riversati in contratti collettivi sottoposti a certificazione dall'Industrial Arbitration Court.

Le rivalutazioni salariali sono coordinate dal National Wages Council (NWC).

L'Employment Act del 1968 è stato più volte riformato, spesso anche sotto l'indicazione del comitato tripartito costituito da rappresentanti della Singapore National Employers Federation (SNEF), del National Trade Union Congress (NTUC) e del Governo.

L'ultima riforma risale al 1996.

I principali emendamenti del 1996 prevedono:



- la disciplina delle responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore in caso di trasferimenti a seguito di una ristrutturazione aziendale;
- l'ottimizzazione del calcolo delle buste paga in funzione dei mutamenti del mercato del lavoro, al fine di prevenire eventuali dispute tra lavoratori impiegati o i loro sindacati.

Termini e condizioni di lavoro

La struttura pubblicistica di fondo dei rapporti di lavoro in Singapore è la seguente.

I sindacati sono stabiliti in accordo con la regolamentazione del Trade Unions Act (Cap. 333) e devono essere registrati. I sindacati inoltre devono conformarsi alle previsioni dell'Industrial Relations Act (Cap. 136), che governa i rapporti fra i sindacati ed i datori di lavoro.

I sindacati, conformi alle citate disposizioni, possono esigere il riconoscimento dai datori di lavoro e sulla base del riconoscimento ottenuto possono negoziare contratti collettivi.

Infine, apposite corti di arbitrato industriale hanno per legge la competenza giurisdizionale per le controversie di lavoro.

La Legge disciplina la protezione degli impiegati, ma può essere tranquillamente essere estesa agli operai.

I diritti degli impiegati, specie in tema di risoluzione del contratto, sono governati dalle seguenti fonti:

- contratto di lavoro
- contratto collettivo



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

- legge.

Tuttavia, è da notare che la parte IV della legge si applica solo ai lavoratori dipendenti e a tutti gli operai, che non guadagnino più di 1.600 \$S al mese (esclusi straordinari, bonus, supplementi salariali annuali, incentivi di produttività, eventuali indennità, ecc.).

La limitata nozione di cui sopra non si applica, invece, agli altri occupati che abbiano la qualità di marinai, domestici, manager, dirigenti, segretarie.

Per tali persone si applica solo il contratto di lavoro collettivo e il contratto individuale.

I termini e le condizioni previsti dalla Legge, invece, fanno obbligatoriamente parte del contratto di lavoro, anche in assenza di ogni e qualsiasi previsione contrattuale.

Le clausole del contratto che siano meno favorevoli di quelle prescritte dalla Legge saranno considerate illegittime, nulle e inefficaci.

Risoluzione del contratto di lavoro a Singapore

Il contratto di durata indeterminata si risolve per effetto di comunicazione scritta, il cui preavviso dipende dalla durata e dalla qualità della mansioni occupate.

Se il contratto è risolto senza ragionevole preavviso o senza adeguato preavviso, la parte non inadempiente ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di violazione dolosa (intenzionale) del contratto, sia il datore che lavoratore hanno diritto di risolvere il contratto senza preavviso.

Si ritiene, inoltre, che l'impiegato abbia risolto il contratto se si assenta più di due giorni dal posto di lavoro, senza dare ragionevole giustificazione o senza tentare di informare il datore di lavoro.

ROMA
Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO
Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA
Via Urbana 5/3, 40123
Tel.: + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Il datore di lavoro può licenziare i dipendenti senza preavviso, dopo debita indagine, per motivi di negligenza.

Il datore di lavoro ha anche l'opzione di retrocedere il dipendente o di sospenderlo dal lavoro, senza retribuzione per un massimo di una settimana.

Se il dipendente non è tutelato da apposita previsione di legge o del contratto di lavoro, allora la risoluzione si attuerà secondo diritto comune.

Permessi di lavoro a Singapore

Secondo l'Immigration Act in tema di ingresso, residenza e impiego di stranieri a Singapore, occorre un permesso di ingresso dal Controller of Immigration per ogni straniero che desideri lavorare o svolgere un'attività imprenditoriale a Singapore.

Gli stranieri che devono dotarsi di un valido permesso di lavoro, possono richiederne tre principali tipologie:

- Employment Pass o P pass
- S Pass
- Work Permit

Se l'investitore straniero ha aperto una filiale in Singapore, è la filiale stessa a dover fare domanda del permesso di lavoro, a favore del lavoratore straniero che intende assumere; infatti, la casa madre non ha per legge alcun potere decisionale in merito.

Un Employment Pass (EP) è rilasciato allo straniero che detenga un diploma, una qualifica o una specifica abilità; deve inoltre godere di un salario superiore a 2.500 S\$.



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Lo stesso permesso si può usare per svolgere una attività imprenditoriale in Singapore, in base alla Regulation 9 dell'Immigration Regulation.

Il Pass S sostituisce il Q2 Employment Pass dal luglio 2004 ed è riservato allo straniero che godrà di un salario mensile di almeno 1.800 S\$.

Il Work Permit (WP) riguarda lo straniero che non abbia specifiche abilità lavorative, con salario mensile non superiore a 2.500 S\$.

Al riguardo, i lavoratori stranieri non specializzati o semi-specializzati che chiedano un Work Permit possono secondo l'Employment of Foreign Workers Act fare domanda per diverse tipologie di settori industriali.

La durata di questo permesso è due anni, ma risente della minore validità del passaporto del lavoratore, di quella della garanzia bancaria/assicurativa e del minore periodo d'impiego del lavoratore.

La tessera WP contiene nome, numero di WP, numero di passaporto, Foreign Identification Number (FIN), indicazione del tipo di occupazione, nome e indirizzo del datore di lavoro.

Queste specifiche fanno anche sì che allo straniero non sia concesso lavorare che per il datore di lavoro e per le mansioni specificate.

La domanda per l'ottenimento dell'Employment Pass deve essere inoltrata, compilando l'apposito modulo 8 (Form 8), e depositandolo presso l'Employment Pass Department, Ministry of Manpower.

Come detto in precedenza, gli stranieri che non soddisfano i requisiti dello stipendio minimo mensile e dei titoli di studio devono, invece, richiedere un Work Permit, ai sensi dell'Employment of Foreign Workers Act.

ROMA
Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO
Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA
Via Urbana 5/3, 40123
Tel.: + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565



Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

La domanda per il Work Permit deve essere inoltrata al Controller of Work Permits Work Permit Department.

Possono, al di fuori dei casi sopra esaminati, far richiesta di residenza permanente (PR):

- professionisti o personale altamente qualificato titolari di Employment Pass;
- persone dotate di capacità imprenditoriali e titolari di risorse finanziarie, le quali abbiano investito da 1 o 2 milioni di dollari di Singapore, rispettivamente in avvio di attività economiche nuove e in fondi di investimento.

La domanda per l'ottenimento della residenza permanente deve essere inoltrata all'Economic Development Board, Immigration Facilitation Unit, International Manpower Division.