

Siapa yang berhak merekrut dan apa saja jenis kontraknya

Hukum ketenagakerjaan Tiongkok hampir selalu berpihak pada pekerja. Warga negara Tiongkok hanya boleh dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan yang berstatus pemberi kerja dan terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat (sistem MOHRSS).

WFOE — merekrut sendiri



Perusahaan bermodal asing 100% menandatangani kontrak kerja dengan karyawan secara langsung atas namanya sendiri.

RO — hanya melalui agensi



Kantor perwakilan perusahaan asing merekrut seluruh karyawan, kecuali para pimpinan, melalui agensi penyedia tenaga kerja.

Tiga jenis kontrak kerja



Berjangka waktu tertentu — untuk periode tertentu dengan tanggal berakhir.



Tanpa batas waktu — tanpa tanggal berakhir yang ditetapkan.



Berbasis penyelesaian pekerjaan — hingga suatu tugas tertentu selesai.

2 → ∞

Jebakan: dua kontrak berjangka berturut-turut mewajibkan kontrak ketiga dibuat tanpa batas waktu. Hubungan kerja tanpa batas waktu juga timbul setelah masa kerja 10 tahun berturut-turut pada pemberi kerja yang sama.

Kontrak tepat waktu dan masa percobaan

Kontrak wajib memuat:

- ✓ Data para pihak dan perwakilan hukum
- ✓ Masa berlaku, jabatan, dan tempat kerja
- ✓ Besaran upah dan tata cara pembayaran
- ✓ Waktu kerja dan ketentuan jaminan sosial

Sebagai tambahan

masa percobaan, pelatihan, kerahasiaan, klausul non-compete disertai kompensasi. Bila terdapat dua versi, versi bahasa Tionghoa yang memiliki kekuatan hukum.

Bentuk tertulis dan batas masa percobaan

Bentuk tertulis — 1 bulan

Kontrak harus ditandatangani dalam waktu satu bulan sejak hari kerja pertama. Keterlambatan berarti pembayaran upah ganda hingga akhir tahun, dan setelah satu tahun tanpa kontrak, pekerja dianggap dipekerjakan tanpa batas waktu.

Masa kontrak	Masa percobaan maks.
3 bulan – 1 tahun	1 bulan
1–3 tahun	2 bulan
Mulai 3 tahun dan tanpa batas waktu	6 bulan
Kurang dari 3 bulan	Dilarang

Jika batas masa percobaan terlampaui, perusahaan wajib membayar kompensasi atas periode kerja yang melebihi ketentuan. Pengecualian bentuk tertulis — pekerja paruh waktu: kesepakatan lisan diperbolehkan, tetapi pemberi kerja tetap wajib menyelenggarakan daftar karyawan.

Kewajiban pemberi kerja

Area tanggung jawab utama adalah iuran jaminan sosial dan pembayaran tepat waktu. Sebagian dipotong dari upah, sebagian dibayar perusahaan di luar gaji; tarifnya ditetapkan di tingkat daerah.

Lima jenis asuransi + perumahan

- ✓ Pensiun
- ✓ Kesehatan
- ✓ Pengangguran
- ✓ Kecelakaan kerja
- ✓ Kehamilan/melahirkan

Dana simpanan perumahan

di Beijing sebesar 12% + 12% dari masing-masing pihak.

Upah, waktu kerja, PHK

Upah, waktu kerja, cuti

- ✓ Upah tidak boleh di bawah upah minimum regional di tempat kerja
- ✓ Standar 8 jam/hari dan maksimum 44 jam/minggu
- ✓ Lembur dibayar dengan tarif lebih tinggi
- ✓ Peraturan perusahaan dan cuti berbayar

Pemutusan hubungan kerja dan pesangon

PHK atas inisiatif pemberi kerja hanya dimungkinkan berdasarkan daftar tertutup: gagal masa percobaan, pelanggaran berat, kerugian serius, putusan pidana. Pesangon — dibayarkan bila pekerja berhenti karena kesalahan perusahaan. Pekerja memberitahukan 30 hari sebelumnya; bila ada ancaman terhadap kesehatan — dapat langsung berhenti. Sengketa: mediasi dan arbitrase ketenagakerjaan.

Outstaffing dan kesalahan

Perekrutan melalui perusahaan jasa

ketika perekrutan langsung tidak memungkinkan, digunakan skema outstaffing: agensi penyedia tenaga kerja yang menandatangani kontrak dengan individu, sedangkan perusahaan mentransfer dana untuk upah dan iuran. Perjanjian menetapkan jabatan dan jumlah pekerja, prinsip upah setara untuk pekerjaan setara, iuran jaminan sosial, serta tanggung jawab para pihak. Bagi kantor perwakilan, inilah satu-satunya jalur yang sah.

Kesalahan perusahaan asing

- ⚠ Keterlambatan kontrak tertulis lebih dari satu bulan — risiko upah ganda
- ⚠ Masa percobaan lebih lama dari yang diizinkan
- ⚠ Pembayaran iuran yang tidak penuh atau tidak tepat waktu
- ⚠ Hanya bersandar pada teks bahasa Inggris tanpa versi bahasa Tionghoa

Empat pilar

Perusahaan asing kalah dalam sengketa bukan karena niat buruk, melainkan karena tidak mengetahui detailnya. Praduga berpihak pada pekerja: tidak ada kontrak tepat waktu — bayar dua kali lipat. Dokumen kepegawaian dulu, baru hari kerja pertama.

- Pilar 1** — Kontrak tertulis dalam 1 bulan
- Pilar 2** — Masa percobaan yang benar
- Pilar 3** — Iuran jaminan sosial penuh
- Pilar 4** — PHK ketat sesuai alasan hukum

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169