



MALAYSIA

# 你需要知道的马来西亚劳动法

## Employment Law in Malaysia: What You Need to Know

马来西亚现今凭借其有利的地理位置和混合马来、印度、中文多语言的多元化优势已发展成为东南亚国家中最受欢迎的国家之一。马来西亚的劳动法往往更站在员工一边，作为当地企业必须要熟悉并严格遵守当地的劳动法律。

马来西亚劳动法的主要法律为“1955年雇佣法 (Employment Act 1955)”，此项法律仅为符合以下情况的本地雇员和外国雇员提供保障：

- 月薪在2,000 MYR (马来西亚令吉，以下简称“MYR”) 或以下的雇员；
- 体力劳动者，不论工资多少；
- 从事机械操作或维修工作的雇员；
- 监督管理体力劳动雇员的雇员；
- 以任何身份在海上船上工作的雇员 (但须符合某些其他条件)；
- 家庭佣人；

在1955年劳工法令中阐明，该法令适用于薪资不超过2,000MYR或是手工劳动领域的雇员，如巴士司机等，以保障较弱势群体。

薪资高于2,000MYR的雇员福利，视雇员和雇主之间的合约而定，即为录取信 (Offer Letter) 的内容。

也就是说，如果雇主和雇员双方之间没有书面形式的录取信，就可以回归到最基本的劳工法令 (保障)，让受聘时，即使没有白纸黑字也会受到

保障。

而长期合约员工也会受到雇佣法令和劳工法令的保障，如1年、3年或5年的劳资合约等，只是说该保障可能有限。

1MYR ≈ 1.6195RMB

### 工资和加班

在马来西亚，民营企业的最低工资为每月1,000MYR；在沙巴、沙捞越和纳闽，最低工资为920MYR。最低工资政策也适用于以件数和吨位、出差费或佣金领取工资的雇员。如果要求雇员工作超过其雇用合同规定的数额，雇员有权获得加班费。加班费如下：

加班时长	每小时加班工资标准
普通工作日 (如周一到周六)	1.5倍工资
休息日 (如周日)	2倍工资
公共节假日	3倍工资

### 工作时间和假期

除了以下条文另有规定外，雇员不可以在其服务契约下工作：

- (a) 超过连续五小时而无三十分钟闲暇时间；
- (b) 每天多过八小时；
- (c) 超过一天十小时延长时期 (spread-over period)；

(d) 每星期超过四十八小时;

其中需要注意的是:

(i) 对第(a)款而言,少过三十分钟的闲暇,将不会打断连续五小时的连续性;

(ii) 若雇员的工作是必须不停地进行,和需要他不断地看顾,雇主可叫他连续工作八小时. 不过,在此时间中,必须给以不少过四十五分钟时间,让他有机会进食;

(iii) 若雇主和雇员在服务契约有所同意,如果一个星期里面有一天,或多过一天的工作时间少过八小时,其他日子可以超过八小时的限度. 不过雇员不得一天工作超过九小时,或一星期工作超过四十八小时;

雇员有权在一周内至少休息一天,并享有11天公共假期,其中5天包括:

- 国庆日
- 国家最高元首诞辰日
- 国家元首诞辰/联邦直辖区成立纪念
- 劳动节
- 马来西亚成立日

剩余的6天假期则由雇主从宪报公布的公众假期清单中选出,该假期必须在工作地点明确公示.有些特殊情况,政府会在没有任何提前通知的情况下宣布某些时间为公众假期,如近期在2018年5月,因为第14次大选,政府宣布除了沙撈越地区以外所有地区都有3个公共假日.因为澳大利亚自身是由六个州和两个领地组成的联邦国家,所以除了全国统一的国家公共假日外,每个州还有不同的公共假日.国家公共假日每年有10天左右,由于部分企业(特别是零售或是服务性企业)通常需要在公共假日开放营业,所以雇主需要向在公共假日工作的雇员支付额外的费用.

雇员还享有每年10天的带薪个人假(兼职雇员按比例计算),其中包括了病假、看护假或是事假等.可用于自身原因的生病或是照顾因意外紧急情况生病、受伤的家庭成员.

## 年假

年假的最低要求如下:

工作年限	年假天数
2年以下	8天
2年以上, 5年以下	12天
5年以上	16天

## 终止雇佣

除非雇员因表现不佳、裁员或行为不检等合理理由而被解雇,否则雇主需给予雇员“雇佣条例”规定的最短通知期.

工作年限	最短通知期
2年以下	4周
2年以上, 5年以下	6周
5年以上	8周

因与业务有关的原因而被解雇的雇员,如在解雇前已经受雇12个月及以上的,有权获得补偿.应支付的解雇补助金如下:

工作年限	最短通知期
2年以下	10个工作日的薪资
2年以上, 5年以下	15个工作日的薪资
5年以上	20个工作日的薪资

对于雇佣法不涉及到的员工,如果情况适用,将根据其雇佣合同支付裁员福利.

## 社会保障(SOCSO)

SOCSO通过诸如工伤保险计划和残疾养恤金计划等社会保障计划向雇员及其受家属提供社会保障,并促进职业安全和健康意识.根据2016年6月1日生效的新的“2016年雇员社会保障(修正案)法”,所有雇员不论其工资如何,都必须缴纳SOCSO的款项.在此之前,只有月薪低于3,000MYR的雇员才需要缴纳.

如果雇员的工资超过每月4,000MYR,为方便计算,SOCSO的缴款将以其工资为每月4,000MYR来计算.目前的缴款率从雇员的0.10MYR至19.75MYR和雇主为0.40MYR至69.05MYR不等.

## 关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区.

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等.除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务.

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”.

BIPO,作为亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!

