

BIPO TIMES

Jun 2026 Vol. 104

www.biposervice.com

马来西亚劳动法与雇佣条例解读 Malaysia's Labour Law & Employment Regulations

概述

马来西亚凭借坚实的经济基础、优越的地理位置以及高度多元的劳动力，持续巩固其作为东南亚最具吸引力商业目的地之一的地位。以马来人、华人、印度人及其他族裔群体为主的多元文化人口，为企业提供了多语言人才储备和充满活力的消费市场。

2024年马来西亚经济展现出韧性，国内生产总值（GDP）增长率达4.7%，超出许多区域预期。该国持续在制造业、半导体、共享服务、数字经济、人工智能基础设施、可再生能源及金融服务等领域吸引外国直接投资。

基本概况



首都
吉隆坡



人口
3,423 万



货币
马来西亚林吉特 (MYR, RM)
(1 马来西亚林吉特 ≈ 1.705 人民币)



人均GDP
USD 15,090

一、马来西亚商业概览

驱动马来西亚经济的四大支柱产业

产业	重点亮点
制造业与工业生产 占GDP总量的23%	<ul style="list-style-type: none">主要行业：电子、半导体、汽车及石化产品；在电气与电子产品全球供应链中扮演关键角色。
服务业与旅游业 占GDP总量的58%	<ul style="list-style-type: none">涵盖银行、金融、电信及零售业；旅游业是重要经济驱动力，马来西亚以其自然风光、文化遗产和现代化城市闻名。
农业与棕榈油 占GDP总量的7%	<ul style="list-style-type: none">全球最大的棕榈油生产国之一；其他主要出口产品：橡胶、可可及热带水果。
石油与天然气产业 占GDP总量的5%	<ul style="list-style-type: none">石油、天然气及石油产品的主要出口国；马来西亚国家石油公司 (PETRONAS) 所在地，全球领先的能源企业之一。

二、在马来西亚设立新实体的招聘策略

在马来西亚招聘员工不仅仅是寻找合适的人选。在正式聘用员工之前，雇主必须审慎评估法律架构、合规义务、薪资体系的设立、移民相关要求以及整体的人力资源战略。

1. 招聘前的关键考量

a. 企业架构

企业必须根据运营目标确定最合适的实体架构。常见架构包括：

- 独资企业
- 私人有限公司
- 代表处
- 区域办事处

b. 法律与合规

雇主必须遵守马来西亚雇佣法律及法定缴款要求，包括：

- 《1955年雇佣法令》
- EPF (雇员公积金)
- SOCSO (社会保险机构)
- EIS (就业保险计划)
- PCB/MTD (每月预扣税)
- HRDF (人力资源发展基金) 征费义务

不合规可能导致罚款、处罚及声誉风险。

c. 人才供给

马来西亚拥有实力雄厚的多语种劳动力队伍，广泛分布于以下行业：

- 共享服务与业务流程外包 (BPO)
- 科技与人工智能
- 制造与工程
- 金融与银行
- 石油与天然气

不过，聘用外籍员工的雇主必须遵守就业准证 (Employment Pass) 及相关移民规定，这些规定在近年来已变得更加严格。

d. 薪酬与人力资源管理

企业必须建立合规的薪酬系统、员工福利结构、休假管理流程及法定缴款申报机制。

2. 选择合适的招聘方式

考量因素	直接雇佣	EOR(名义雇主)	员工外包
法律设立	需设立实体	无需设立实体	无需设立实体
掌控度	高	中	有限
合规	自行管理	全程代管	由服务商管理
薪酬与人力资源管理	需搭建内部薪酬与人力资源体系	由EOR 服务商全程代管	按需选择是否由外包服务商管理
适用对象	长期运营	市场进入测试	长期运营/短期项目

进入马来西亚的创业者必须根据业务目标、合规要求和运营灵活性，审慎评估其招聘方式。

- 直接雇佣最适合计划长期运营、希望完全掌控劳动力的企业，但需要设立实体并搭建内部薪酬与人力资源管理；
- EOR可在无需设立实体的情况下快速、合规地进入市场，薪酬与人力资源由服务商全程代管；
- 员工外包是满足短期或项目制需求的高性价比、灵活解决方案，薪酬和人力资源服务可按需选用。

通过选择合适的招聘模式，企业可优化成本、确保合规，并高效地在马来西亚建立稳固的业务布局。

三、劳动法与雇佣法规

1. 雇佣合同格式

在马来西亚，凡雇佣期超过一个月的，雇佣合同必须采用书面形式。合同应包含：

- 雇主与员工的详细信息
- 职位名称及职责
- 薪资结构及津贴
- 工作时间及加班条款
- 休假权益
- 试用期条款
- 福利及津贴
- 终止合同条款
- 固定期限合同的续约条款
- 适用法律及工作场所政策

起草完善的雇佣合同有助于减少争议，并在雇主与员工之间建立明确的预期。合同必须符合《1955年雇佣法令》（适用于马来西亚半岛）。

2. 马来西亚劳动法规

a. 合同期限与续约

- 可为永久、固定期限或临时合同；
- 固定期限合同应列明续约条款；
- 固定期限合同的多次续签应具有合理的业务依据；若长期、反复续签，法院可能审查该雇佣关系是否实质上属于永久雇佣关系。

b. 工资

- 最低工资：每月1,700林吉特（截至最新更新）；
- 按月支付，且须在工资期结束后7日内发放；
- 超出标准工时的工作须支付加班费。

c. 工作时间

- 每日最多8小时，每周最多45小时；
- 加班费：正常工作日按时薪1.5倍计，休息日按2倍计，公共假日按3倍计；
- 员工每月加班时间一般不得超过 104 小时。

d. 试用期

- 通常为3至6个月，可视表现延长；
- 试用期员工享有法定福利。

e. 终止雇佣

- 通知期：视合同而定（通常为1个月）；
- 解雇必须基于正当理由（不当行为、岗位冗余、绩效问题等）；
- 违法解雇可依据《1967年劳资关系法令》提出申诉。

f. 休假类型

- 年假：8-16天（视工龄而定）；
- 住院假：每年最多60天；
- 陪产假：7天（适用于私营部门员工）；
- 病假：14-22天（视工龄而定，须有医生证明）；
- 产假：98天（符合条件的员工带薪）；
- 恩恤假：通常为1-3天（视公司政策而定）。

g. 公共假日

- 法定：11天（其中5天为强制性，包括：国庆日、马来西亚日、劳动节、国家元首诞辰及州统治者诞辰）；
- 另适用各州及公司自行宣布的假日。

h. 奖金

- 非强制性，但通常根据公司业绩发放；
- 类型：固定年度奖金、绩效奖金、利润分享奖金。

马来西亚的劳动法保障公平工资、合理工时及法定休假福利，以保护员工权益。雇主必须遵守雇佣法规，以维持公平且高效的工作场所。

3. 马来西亚薪酬法定合规概览

在马来西亚，雇主必须履行各项法定薪酬义务，以确保符合劳动法和政府法规。这些法定要求包括工资发放、税款扣缴、社会保险缴款及申报义务。

4. 薪酬日历与发放截止日期

马来西亚雇主通常采用按月薪酬周期，付款须在工资期结束后7日内完成。

项目	付款截止日期
工资发放	次月7日前
雇员公积金 (EPF)	次月15日前
社会保险与就业保险计划 (SOCSO & EIS)	次月15日前
每月预扣税 (PCB/MTD)	次月15日前
人力资源发展基金 (HRDF) - 如适用	次月15日前

未能遵守这些截止日期可能导致相关法定机构施加罚款和处罚。

5. 主要法定缴款

马来西亚的薪酬法定缴款确保员工在退休储蓄、社会保险、就业保险及税务合规方面得到保障。

法定缴款项目	雇主缴款	员工缴款	备注
雇员公积金 (EPF)	12% – 13%	11%	马来西亚公民及永久居民的强制性退休储蓄
社会保险 (SOCSO)	1.75%	0.5%	涵盖工伤及伤残福利
就业保险计划 (EIS)	0.2%	0.2%	为被裁减员工提供临时性经济援助
每月预扣税 (PCB/MTD)	按税率级距计算	按税率级距计算	在发放薪资前从工资中扣缴的所得税
人力资源发展基金 (HRDF)	1% (适用于符合条件的雇主)	/	适用于特定行业中拥有10名或以上员工的企业

6. 薪酬处理的法定要求

雇主必须遵守马来西亚劳动法下的各项法定薪酬规定：

a. 工资发放

- 须以马来西亚林吉特 (MYR) 支付员工薪酬；
- 款项须存入员工的银行账户。

b. 公积金缴款

- 对马来西亚籍员工和永久居民为强制性；
- 自2025年起，根据EPF修订条款，外籍员工和雇主也须各缴2%。

c. 社保缴款

- 涵盖职业伤害、伤残、工伤及丧失工作能力保障；
- 对马来西亚籍及永久居民员工为强制性；
- 外籍员工现也纳入SOCSO要求范围。

d. EIS缴款

- EIS为被裁减员工提供临时性经济支持；
- 对马来西亚籍及永久居民员工为强制性；
- 外籍员工根据SOCSO要求获豁免。

e. HRDF

- HRDF支持员工培训与技能提升计划；
- 对拥有10名或以上员工的雇主为强制性；
- 对拥有5至9名员工的雇主为可选项；
- 适用于大多数行业，雇主缴款率为1%。

f. 每月预扣税 (PCB/MTD)

- 雇主必须根据 LHDN (内陆税收局) 的税率扣缴并上缴员工所得税；
- 雇主必须在每年2月28日前向员工提供EA表格以供报税。

g. 年度与合规申报

- 雇主须于每年3月31日前提交 Form E (雇主员工收入申报表)；
- 雇主须于每年2月底前向员工发放 CP8A/EA Form (员工收入证明表)；
- 员工离职时，雇主须办理最终PCB (Potongan Cukai Bulanan, 月度预扣税) 税务清算手续。

薪酬法定合规对雇主履行法律和财务责任至关重要。不合规可能导致罚款、处罚及法律后果。雇主必须及时了解最新法规，以保持薪酬处理的准确性和合规性。

7. 马来西亚人力资源主要法规变化 (2022–2026年)

a. 产假

- 女性员工的产假已增至98天 (原为60天) ;
- 雇主须在此假期内提供全额薪资, 以保障员工在恢复期内的经济权益。

b. 陪产假

- 陪产假权益于2022年在私营部门引入, 允许男性员工在其子女出生时享有7天带薪假;
- 此项适用于已为该雇主工作至少12个月的员工。

c. 弹性工作安排

- 自2022年起, 《2022年雇佣 (修订) 法令》规定, 员工人数超过10人的雇主必须允许员工申请弹性工作安排 (FWA) ;
- 这包括远程办公、调整工作时间或压缩工作周等选项;
- 如雇主拒绝申请, 须提供书面理由, 以确保流程的透明与公平。

d. 孕期保护

- 《1955年雇佣法令》修订条款包含针对孕期员工的具体保护, 确保其在孕期及产后不受歧视性解雇或不利对待;
- 雇主必须确保休产假的员工在假期内不被解雇, 除非有其他合法理由予以正当化。

e. 性骚扰防范意识

自2022年起, 雇主须采取积极措施防范工作场所性骚扰, 包括:

- 制定性骚扰政策, 并对员工进行适当工作场所行为的教育;
- 雇主必须为员工开展性骚扰培训, 以确保员工了解何为骚扰以及如何举报;
- 雇主应为受影响员工建立清晰的内部举报机制。不合规可能导致最高50,000林吉特的罚款。

这是雇主最容易忽视的合规义务之一。

许多公司拥有完善的人力资源系统、撰写精美的政策和高档的办公室咖啡机, 却仍然忘记张贴法律要求的公告。

f. 加班工资

根据《1955年雇佣法令》, 月薪4,000林吉特及以下的员工, 或不论薪资高低的体力劳动者, 在超出标准工时工作时有权获得加班费。

- 加班费率
 - 正常工作日: 时薪的1.5倍;
 - 休息日: 时薪的2倍;
 - 公共假日: 时薪的3倍。
- 加班上限
 - 每月最高加班时间: 104小时;
 - 每日最长工作时间 (含加班) : 12小时。

• 豁免情形

月薪超过4,000林吉特的员工, 除非雇佣合同另有规定, 否则不一定自动享有加班费。

g. 最低工资

- 2025年, 马来西亚将半岛地区员工的最低工资上调至每月1,700林吉特;
- 该新标准适用于全职和兼职员工, 无论其为本地还是外籍劳工。

h. 社会保险

- 自2022年起, SOCSO针对自雇人士 (尤其是零工经济从业者) 的缴款率作出修订;
- 雇主和员工仍须就工伤、伤残及养老金缴纳SOCSO; • 外籍员工现也须缴纳SOCSO。

i. 就业保险计划

- EIS计划于2018年推出, 并在2022年和2023年增强了福利, 为被裁减员工提供更高的给付;
- EIS缴款对所有员工 (包括本地和外籍劳工) 均为强制性, 员工和雇主须各按员工工资的0.2% 缴纳;
- 该计划为被裁减员工提供临时性经济援助、培训机会及求职协助。

j. 外籍员工雇佣报告

2023年, 马来西亚出台了更严格的外籍员工雇佣报告要求。

- 雇主必须定期提交报告, 详细说明外籍劳工的雇佣状况和缴款情况, 以确保符合工作准证法规;
- 这包括申报员工的工资详情、合同类型、工作时间及社会保险缴款情况。

k. 外籍员工的公积金缴款

自2025年起: 雇主缴纳2%、外籍员工缴纳2%。这标志着外籍员工雇佣成本规划的重大转变。

l. 马来西亚社会保险全天候保障计划 (SOC SO LINDUNG 24/7)

- “SOC SO LINDUNG 24/7” 于2026年推出, 将保障范围从工伤事故扩展至工作时间以外的非工作相关事件;
- 缴款完全由员工承担, 而雇主仍负责薪酬扣缴和上缴。

m. 更高的就业准证薪资门槛

- 马来西亚提高了就业准证 (Employment Pass) 申请的薪资要求;
- 第一类 (Category I) 就业准证申请目前通常要求月薪达20,000林吉特及以上;
- 缴款完全由员工承担, 而雇主仍负责薪酬扣缴和上缴。

马来西亚2022至2026年间的人力资源法规变化, 着重于加强员工保护、改善工作条件, 并确保工作场所的公平对待。雇主必须及时了解这些立法变化, 以确保合规, 并为所有员工营造公平、有支持性的工作环境。

Article contributed by

Samanda Yong

HR Service Delivery Manager, BIPO Malaysia

E: samanda.yong@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO助力泰国Soi Dog Foundation实现人力资源数字化转型, 全面上线HRMS系统

BIPO近期成功为泰国非营利公益组织Soi Dog Foundation (流浪狗基金会) 完成BIPO HRMS人力资源管理系统的全部署与上线, 标志着双方合作进入新阶段。BIPO凭借深厚的亚太地区人力资源合规经验, 为其量身定制了一套覆盖全员的HRMS解决方案, 重点部署模块包括:

- **薪资管理:** 自动化薪资核算, 确保合规性与准确性;
- **考勤管理:** 实时追踪员工出勤, 支持多样化排班模式;
- **假期管理:** 线上申请与审批, 流程透明高效;
- **费用报销:** 数字化报销申请, 简化财务审核链路。

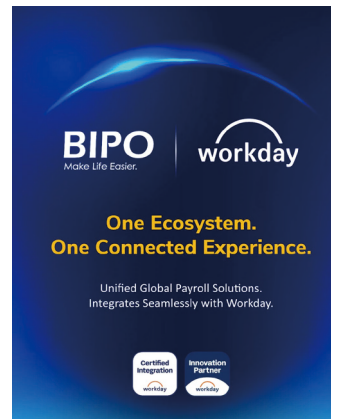


需求对接、系统配置、数据迁移到员工培训, BIPO泰国本地团队与全球团队全程紧密协作, 确保项目顺利推进, 实现平稳上线。目前, 基金会逾500名员工已正式启用BIPO HRMS, 实现薪资管理、考勤管理、假期管理及费用报销等核心人事流程的数字化与标准化。

从GPC认证到铂金创新伙伴: BIPO & Workday生态合作再升级

近日, BIPO正式获Workday铂金创新合作伙伴 (Workday Platinum Innovation Partner) 资质认证。从通过Workday GPC (Global Payroll Connect) 认证, 到入驻Workday Marketplace, 再到晋升为铂金创新合作伙伴, 标志着双方合作持续深化, 也体现了 Workday 对我们全球薪酬服务能力与产品创新实力的进一步认可。

这一里程碑的达成, 离不开核心团队的不懈努力, 正是他们的专业与坚持, 让这次跃升成为可能。此次成为Workday铂金创新合作伙伴, 是我们与Workday迈向更深层次战略协同的新起点。BIPO将与Workday共同展望双方合作的未来图景: 从深化产品集成、拓展区域市场, 到为全球更多企业客户提供端到端的人力与薪酬数字化解决方案。



BIPO出席HR Technologies UK 2026链接全球人力资源科技生态

HR Technologies UK 2026 于英国伦敦举办，BIPO受邀参与此次盛会。展会期间，BIPO团队与来自不同国家的参展企业围绕全球雇佣、跨境薪酬管理以及企业国际化扩张等核心议题展开深入交流。通过面对面的沟通，进一步强化了BIPO在全球人力资源服务领域的连接能力与协同优势。



BIPO亮相PayrollOrg 2026美国薪酬大会，展示全球薪酬与HR数字化解决方案

BIPO亮相由PayrollOrg举办的“The 44th Annual Payroll Congress”。BIPO CEO Michael Chen出席行业交流酒会，并与来自全球的人力资源、薪酬及企业管理领域的行业领袖深入交流，共同探讨全球化背景下企业跨境用工、合规运营及数字化转型的发展趋势。



BIPO受邀参加NACSHR北美华人人力资源夏季论坛，共探全球化人才管理新趋势

5月16日，由NACSHR北美华人人力资源协会举办的“北美华人人力资源夏季论坛”将在美国硅谷举行，BIPO受邀出席本次论坛。BIPO CEO Michael Chen在活动中带来主题为“走向长期，为规模化全球型企业构建人力确定性”的分享。Michael结合BIPO在全球170多个国家和地区的服务实践，分享了企业如何通过数字化HR管理、全球薪酬体系以及本地化合规能力，实现全球人才的高效管理与组织韧性建设。



BIPO亮相AWS Summit Singapore, 共探AI时代下企业全球化与智能化新路径

BIPO 受邀参与了AWS Summit Singapore, BIPO Data Science and Analytics Director, Henry Liew 进行了主题分享。与来自全球科技与AI领域的专家共同探讨自主智能体 (Autonomous Agents)、企业AI治理及未来数字化转型趋势，分享交流在人力资源科技与全球化服务领域的实践与思考。



BIPO出席HR Tech Asia 2026, 助力企业以科技与数据驱动全球人力资源转型

BIPO近日亮相新加坡HR Tech Asia 2026, 作为本届活动参展商，BIPO展示了其面向全球企业的一体化人力资源解决方案。活动期间，BIPO团队与来自不同行业的企业代表深入交流，围绕全球化扩张、跨境薪酬管理、AI在人力资源中的应用、员工数据洞察及合规用工等主题分享实践经验。



BIPO走进德勤全球运营中心——AI重构HR运营参访活动圆满落幕

5月8日，由BIPO主办的「AI重构HR运营——走进德勤全球运营中心」研讨会在重庆德勤全球运营中心 (GDC) 成功举办。本次活动以「走进德勤全球运营中心」为主题，汇聚来自制造、金融、科技、医药、消费等多行业的HRD、HRSSC负责人及HR数字化领军人物。活动期间，德勤全球交付中心总监古春华、德勤SCC负责人历宁、BIPO企业全球化服务方案总监佟海龙围绕全球化人力资源管理、AI赋能HR运营及共享服务中心建设等议题展开深度交流。



BIPO参与德勤出海战略峰会, 共探中企全球化新路径

5月26日, BIPO受邀参与由德勤于北京举办的“德勤管理论坛 | 出海战略峰会”, 活动聚焦全球产业格局重塑背景下, 中国企业如何构建面向未来的全球化经营能力, 吸引了众多出海企业高管、行业专家及生态伙伴共同参与交流。BIPO企业全球化服务方案总监佟海龙也在会上带来了精彩的主题分享。



BIPO亮相DHR公会HRSSC研讨会

5月30日, 由DHR公会主办的HRSSC守正·创新——深耕卓越运营·领航AI与全球化研讨会在上海举办。BIPO受邀参与本次活动, 并于现场设立展位。会上, BIPO客户总监Rina Wu也分享了BIPO在全球薪酬外包(GPO)、名义雇主服务(EOR)、HR数字化平台及全球用工合规的实践经验。



BIPO烟台公开课 | BIPO携手行业伙伴成功举办“全球跃迁: 企业出海的新趋势与新机遇”线下研讨会

5月27日, 在民建烟台市委, 九三学社烟台市委, 烟台市欧美同学会, 烟台市工商联, 烟台市企业联合会的指导下, BIPO携手笠偲咨询与美世国际于山东烟台联合举办“全球跃迁: 企业出海的新趋势与新机遇”主题线下研讨会。BIPO China高级业务总监郁浩然Ronnie Yu、笠偲咨询首席专家辛笠老师、美世国际人才派遣高级顾问裘惠君老师在活动上分别带来了精彩的主题分享。



未来, BIPO也将持续携手更多行业伙伴, 围绕企业出海过程中的组织建设、人才战略与全球运营需求, 打造更多高质量行业交流平台, 与企业共同探索全球化发展的长期价值与增长机遇。

关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年, 亚太总部位于新加坡, 中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商, BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区, 在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室, 帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具, 达成了包括全球薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)等服务的高效交付, 实现人力资源流程自动化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成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, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

www.biposervice.com

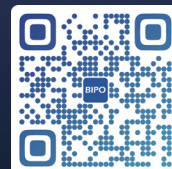
bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2026 BIPO Service. All rights reserved.