

# BIPO TIMES

Mar 2025 Vol. 91

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

马来西亚是一个充满活力的东南亚国家，以其丰富的文化多样性、经济韧性和战略地理位置而闻名。该国拥有多民族人口，主要由马来人、华人和印度人组成，形成了独特的传统、语言和美食融合。

凭借完善的基础设施、友好的商业政策和熟练的劳动力，马来西亚持续吸引着全球投资者和企业。2024年，马来西亚经济表现出强劲的韧性，实现了5.1%的增长率。马来西亚政府预计2025年经济增长将在4.5%至5.5%之间，这一乐观前景得益于健康的劳动力市场、持续进行的基础设施项目以及稳定的私人消费等因素。

在本期内容中，我们将探讨马来西亚的就业环境，以帮助您在马来西亚顺利开展业务。

### 基本概况



首都  
吉隆坡



人口  
3,385万



货币  
令吉 (MYR, RM)  
(1令吉≈1.6435人民币)



人均GDP  
USD 13,140  
(截至2024年)

# 马来西亚商业形势

## 1. 推动马来西亚经济的四大主导行业

行业	关键亮点
23% of total GDP 制造业与工业生产 占GDP总量的23%	主要行业: 电子、半导体、汽车和石化。 全球电气和电子产品供应链的关键参与者。
服务业与旅游业 占GDP总量的58%	包括银行、金融、电信和零售。 旅游业是重要的经济驱动力, 马来西亚以其自然美景、文化遗产和现代化城市而闻名。
农业与棕榈油 占GDP总量的7%	全球最大的棕榈油生产国之一。 其他主要出口产品: 橡胶、可可和热带水果。
石油与天然气行业 占GDP总量的5%	石油、天然气和石油产品的主要出口国。 拥有全球领先的能源公司之一——马来西亚国家石油公司 (PETRONAS)。

马来西亚的经济结构多元化, 制造业、服务业、能源和农业均对其经济作出了重要贡献。该国通过战略性政策和投资友好的环境, 持续推动经济增长并加强全球合作伙伴关系。

## 马来西亚新实体雇佣策略

### 1. 雇佣前的关键考虑因素

- 业务结构:** 独资企业、私人有限公司 (Sdn. Bhd.) 或代表处。
- 法律与合规:** 劳动法、税收法规和法定缴纳 (如EPF、SOCSO、EIS、PCB)。
- 人才可用性:** 本地人才获取、外籍员工限制以及行业特定劳动力需求。
- 薪资与人力资源管理:** 设立薪资系统、工作许可 (如招聘外籍员工) 以及员工福利管理。

### 2. 新实体的雇佣模式

#### a. 直接雇佣 (内部雇佣)

**概述:** 员工直接由新成立的实体雇佣。

**优点:**

- 完全控制业务运营和劳动力管理;
- 建立长期的员工忠诚度和企业文化;
- 符合长期增长和扩展计划。

**挑战:**

- 需要公司注册和法律实体设立;
- 必须遵守当地劳动法和人力资源法规;
- 涉及人力资源管理、薪资设立和税务申报。

#### b. 名义雇主 (EOR) —— 快速市场进入

**概述:** 第三方服务提供商代表企业家合法雇佣员工, 同时管理合规和薪资。

**优点:**

- 无需设立本地实体即可快速进入市场;
- 确保完全遵守劳动法和法定义务;
- 减少行政负担, 专注于核心业务。

**挑战:**

- 对员工管理的直接控制较少;
- 需支付服务提供商费用;
- 不适合寻求完全运营独立性的公司。

### c. 外包——灵活的招聘解决方案

**概述:** 由第三方人力资源提供商管理特定职位或项目的劳动力。

**优点:**

- 对临时或非核心业务职能具有成本效益;
- 减少人力资源、薪资和合规的复杂性;
- 快速获取专业人才。

**挑战:**

- 对劳动力和业务整合的控制有限;
- 可能不适合战略性职位;
- 质量取决于服务提供商。

## 3. 选择正确的雇佣方式

因素	直接雇佣	名义雇主	外包
法律设立	需要实体注册	无需实体注册	无需实体注册
控制权	高	中等	有限
合规性	自行管理	由EOR提供商全权管理	由外包提供商管理
薪资与人力资源管理	需要内部薪资和HR设置	由EOR提供商全权管理	薪资服务由外包提供商管理
最适合	长期运营	市场进入测试	长期运营/短期项目

通过选择合适的招聘模式，企业可以优化成本、确保合规，并高效地在马来西亚建立强大的业务存在。

## 马来西亚就业概况

### 1. 雇佣合同格式

在马来西亚，任何超过一个月的雇佣关系必须签订书面合同。合同应包括以下内容：

- 员工与雇主详细信息
- 职位名称与描述
- 薪资与福利
- 工作时间与天数
- 休假权利
- 试用期与终止条款
- 续约条款（如适用）

合同必须符合《1955年雇佣法案》（适用于马来西亚半岛）。

### 2. 马来西亚劳动法

类别	关键法规
合同期限与续约	<ul style="list-style-type: none"><li>• 可以是永久性、固定期限或临时合同;</li><li>• 固定期限合同应注明续约条款;</li><li>• 若无正当理由, 固定期限合同员工不应被连续续约。</li></ul>
工资	<ul style="list-style-type: none"><li>• 最低工资: 每月1,700令吉 (截至日前最新);</li><li>• 按月支付, 且必须在工资期结束后7天内支付;</li><li>• 超出标准工时的加班需支付加班费。</li></ul>

类别	关键法规
工作时间	<ul style="list-style-type: none"><li>每天最多8小时, 每周最多45小时;</li><li>加班费: 工作日为正常工资的1.5倍, 休息日为2倍, 公共假期为3倍。</li></ul>
试用期	<ul style="list-style-type: none"><li>通常为3至6个月, 可根据表现延长;</li><li>试用期员工享有法定福利。</li></ul>
终止合同	<ul style="list-style-type: none"><li>通知期: 取决于合同 (通常为1个月);</li><li>解雇必须基于正当理由 (如不当行为、裁员、绩效问题等);</li><li>非法解雇可根据《1967年工业关系法》提出异议。</li></ul>
休假类型	<ul style="list-style-type: none"><li>年假: 8至16天 (根据服务年限);</li><li>住院假: 每年最多60天;</li><li>陪产假: 7天 (适用于私营部门员工);</li><li>病假: 14至22天 (需提供医疗证明);</li><li>产假: 98天 (符合条件的员工可享受全额带薪);</li><li>丧假: 通常为1至3天 (根据公司政策)。</li></ul>
公共假期	<ul style="list-style-type: none"><li>法定假期: 11天 (包括国庆日、马来西亚日、劳动节、国王诞辰等);</li><li>额外的州定假期和公司宣布的假期适用。</li></ul>
奖金	<ul style="list-style-type: none"><li>非强制性, 但通常根据公司业绩发放;</li><li>类型: 固定年度奖金、绩效奖金、利润分享奖金。</li></ul>

马来西亚的劳动法旨在确保公平的工资、合理的工作时间以及法定休假福利, 以保护员工的权益。雇主必须遵守相关就业法规, 以维护公平且高效的工作环境。

### 3. 马来西亚薪资的法定合规概述

在马来西亚, 雇主必须遵守各种法定薪资义务, 以确保符合劳动法和政府法规。这些法定义务包括工资支付、税务扣除、社会保障缴纳以及申报义务。

### 4. 薪资周期与支付截止日期

马来西亚的雇主通常采用月度薪资周期, 且必须在工资期结束后的7天内完成支付。

薪资组成部分	支付截止日期
工资支付	次月7日前
公积金 (EPF)	次月15日前
社会保险与就业保险系统 (SOCSO & EIS)	次月15日前
月度税务扣缴 (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会导致相关法定机构处以罚款和处罚。

### 5. 主要法定缴款

马来西亚的薪资法定缴款确保员工享有退休储蓄、社会保障、就业保险和税务合规的保障。

法定缴款	雇主缴款	员工缴款	备注
公积金 (EPF)	12% - 13%	9%	马来西亚公民和永久居民的强制性退休储蓄
社会保险组织 (SOCSO)	1.75%	0.5%	涵盖工伤和残疾福利
就业保险系统 (EIS)	0.2%	0.2%	为被裁员工提供临时经济援助
月度税务扣缴 (PCB/MTD)	根据税级	根据税级	工资发放前的所得税扣除
人力资源发展基金 (HRDF)	1% (适用于符合条件的雇主)	N/A	适用于特定行业中拥有10名或以上员工的公司

## 6. 薪资处理的法定要求

雇主必须遵守马来西亚劳动法下的各种薪资法规：

### a. 工资支付

- 必须以马来西亚令吉 (MYR) 支付；
- 必须存入员工的银行账户。

### c. 社会保险 (SOCSO) 与就业保险 (EIS) 缴纳

- 涵盖职业伤害、残疾和失业福利；
- 对马来西亚员工和永久居民是强制性的；
- 外籍员工免于缴纳SOCSO和EIS。

### e. 年度与合规报告

- Form E (雇主申报员工收入) 需在3月31日前提交；
- CP 8A/EA表格必须在2月底前发放给员工；
- \*CP 8A/EA表格是马来西亚薪资和税务相关的重要文件，主要用于员工的税务申报和雇主的合规报告。
- 员工离职时需完成最终的PCB (MTD) 税务清算。

### b. 公积金 (EPF) 缴纳

- 对马来西亚员工和永久居民是强制性的；
- 外籍员工无需缴纳，但可选择自愿加入。

### d. 月度税务扣除 (PCB/MTD)

- 雇主需根据马来西亚内陆税收局 (LHDN) 的税率扣除并缴纳员工的所得税；
- 雇主需在每年2月28日前向员工提供EA表格用于报税。

薪资法定合规对雇主至关重要，以确保法律和财务责任。未能遵守可能导致罚款、处罚和法律后果。雇主必须及时了解最新法规，以保持准确的薪资处理和合规性。

## 7. 马来西亚关键人力资源法规变化 (2022-2025年)

### a. 产假

- 女性员工的产假已从60天增加至98天；
- 雇主需全额支付产假期间的工资，确保员工在恢复期间获得经济保障。

### b. 陪产假

- 2022年，私营企业引入了陪产假，允许男性员工在孩子出生后享受7天带薪假期；
- 适用于为雇主工作至少12个月的员工。

### c. 弹性工作安排

- 根据《2022年雇佣 (修正) 法案》，自2022年起，拥有10名以上员工的雇主必须允许员工申请弹性工作安排 (FWAs) ；
- 包括远程办公、调整工作时间或压缩工作周等选项；
- 如果雇主拒绝申请，需提供书面理由，确保流程透明且公平。

#### d. 怀孕保护

- 《1955年雇佣法》修正案增加对怀孕员工的特别保护，确保她们在怀孕期间及之后不会受到歧视性解雇或不公平对待；
- 雇主必须确保在产假期间不得解雇员工，除非有其他合法理由。

#### e. 性骚扰意识

自2022年起，雇主需采取积极措施防止职场性骚扰，包括：

- 实施性骚扰政策并教育员工关于职场行为规范；
- 雇主必须为员工提供性骚扰培训，确保员工了解什么是性骚扰以及如何举报；
- 雇主应为受影响的员工建立清晰的内部举报机制。

#### f. 加班工资

根据《1955年雇佣法》的规定，月薪4,000令吉及以下的员工或者任何薪资水平的体力劳动者在超出标准工作时间后有权获得加班费。

- 加班工资率
  - 正常工作日：每小时工资的1.5倍
  - 公共假期：每小时工资的3倍
  - 休息日：每小时工资的2倍
- 加班限制
  - 每月最多加班时数：104小时
  - 每天最多工作时数（包括加班）：12小时
- 豁免条款：月收入超过4,000令吉的员工除非在雇佣合同中另有规定，否则可能无权自动获得加班工资。

#### g. 最低工资

- 2025年，马来西亚将半岛地区的最低工资提高至每月1,700令吉；
- 这一新标准适用于全职和兼职员工，无论是本地员工还是外籍员工。

#### h. 社会保险 (SOCSO)

- 自2022年起，社会保险的缴纳率针对自雇人士（特别是零工经济从业者）进行了调整；
- 雇主和雇员仍需为SOCSO缴费，以保障因工伤、职业病或因工作原因导致的暂时性或永久性残疾提供经济补偿，同时涵盖医疗费用、康复援助以及因丧失工作能力或退休后的养老金福利；
- 外籍员工免于缴纳社保，但可选择自愿加入相关计划。

#### i. 就业保险系统 (EIS)

- EIS计划于2018年推出，并在2022年和2023年提高了福利，为被裁员工提供更高的补偿；
- 所有员工（包括本地和外籍员工）必须缴纳EIS，雇主和员工各按员工工资的0.2%缴纳；
- 该计划为被裁员工提供临时经济援助、培训机会和求职支持。

#### j. 外籍员工就业报告

2023年，马来西亚推出了更严格的外籍员工就业报告要求：

- 雇主必须定期提交报告，详细说明外籍员工的就业状态和缴纳情况，确保遵守工作许可规定；
- 包括报告员工的工资详情、合同类型、工作时间和社会保险缴纳情况。

#### k. 承包商劳工

2023年的新法规旨在提高承包商劳工的福利：

- 雇主必须提供书面合同，明确雇佣条款，包括工资、工作时间和福利；
- 承包商劳工即使签订短期合同，也应享有某些法定权利，如工伤赔偿和退休储蓄 (EPF) ；
- 为某些行业的合同工设定了最低工资，以确保公平薪酬。

2022年至2025年期间，马来西亚的人力资源法规变化主要集中在加强员工保护、改善工作条件以及确保职场公平待遇。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创造一个公平且具有支持性的工作环境。

## 8. 马来西亚主要劳动法

- 1955年《就业法》：规定员工的权益、工作时间、工资和解雇政策；
- 2024年最低工资令：全国范围内将最低工资定为每月1,700令吉；
- 1991年《员工公积金法》：要求雇主为员工缴纳的公积金（EPF）至少12-13%的薪资；
- 1969年《员工社会保障法》：雇主必须为员工在社会保险组织（SOCSCO）注册，提供工伤和残疾保护；
- 2017年《就业保险系统法》：为被裁员的员工提供经济支持；
- 1967年《工业关系法》：规定争议解决和不当解雇的申诉程序。

Article contributed by

Samanda Yong

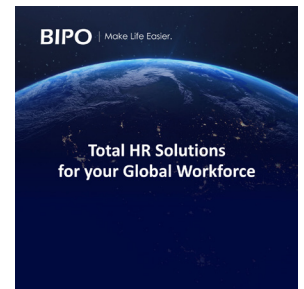
HR Service Delivery Manager, BIPO Malaysia

E: [samanda.yong@biposervice.com](mailto:samanda.yong@biposervice.com)

## BIPO NEWS

### 荣誉 | BIPO再度荣登Gartner《多国薪资解决方案市场指南》

BIPO全球薪资外包服务在国际权威研究机构Gartner最新发布的《多国薪资解决方案市场指南》中，成功入选并被列为推荐解决方案！这一殊荣标志着BIPO作为亚太区领先的人力资源服务商，凭借十多年深耕全球薪资管理领域的实力，获得国际权威的认可。作为全球领先的技术研究和咨询公司，Gartner凭借深刻的市场洞察力和权威报告，成为全球领先企业决策的重要参考。此次入选是对BIPO持续创新、精细化服务和卓越全球化能力的高度肯定。不仅是BIPO全球化战略的一个里程碑，更是我们坚持技术创新与服务优化的具体成果。



### BIPO携手SAP展开战略合作, 推动HRTech创新

近期，BIPO在新加坡参与了SAP的Go-to-Market Kick-off会议，共同探讨了人力资源科技领域的最新战略与未来发展。为期两天的会议中，与会者们围绕如何利用创新技术推动HRTech的发展进行了深入交流。BIPO也分享了公司在全球范围内实施HR技术解决方案的成功案例，特别是在提升HR流程自动化、优化人才管理及推动跨地域协同方面的成效。此次会议不仅为BIPO提供了与全球顶尖企业合作、分享最佳实践的机会，也进一步强化了BIPO与SAP之间的战略伙伴关系。



### BIPO参与HR Technologies France 2025

近日，BIPO在法国巴黎参与了HR Technologies France 2025大会，展示了公司在人力资源技术领域的深厚积累和创新突破。此次大会吸引了来自全球的4000多位行业专家、学者及人力资源高管的积极参与。BIPO Regional Director, Europe, Laurent-Pierre Sans受邀在大会上发表主题演讲，演讲内容不仅探讨了AI技术在提升HR决策效率、优化员工体验以及推动企业战略转型方面的应用，还分享了BIPO在全球多市场运营中的成功经验。通过此次活动，进一步巩固了BIPO在全球人力资源技术创新领域的领先地位，更为未来的全球市场拓展奠定了坚实的基础。



### BIPO参与“Partners for Growth”交流会, 助力中小企业全球发展

近日，BIPO新加坡应邀参与由SME Centre@SICCI主办的“Partners for Growth”交流会。活动在新加坡成功举办，吸引了来自餐饮、汽车、工程、室内设计等多个行业的中小企业代表，超过100位与会者齐聚一堂，共同探讨中小企业在全球化背景下的增长与发展。会上，BIPO Managing Director, Singapore & Indochina, Albert Liew先生重点介绍了如何帮助企业在全球扩展过程中应对用工合规、薪酬管理以及全球人力资源管理的复杂挑战。随着企业进入新的市场，尤其是跨境扩展时，合规性问题往往成为最大的痛点。作为全球领先的人力资源服务提供商，凭借多年的行业经验和全球化网络，能够为企业提供定制化的解决方案，确保企业在不同市场中遵循各国的法律要求，帮助企业克服在全球化扩展过程中的各种障碍，确保企业能够专注于核心业务，推动全球业务的顺利拓展与成功落地。



## BIPO泰国公益行 | 以爱为名, 共筑乡村教育未来

近日, BIPO泰国团队将企业社会责任转化为暖心行动, 走进呵叻府Ban Bung Toei乡村学校, 用公益之光点亮乡村教育的未来。 BIPO泰国团队成员化身临时教师, 与学生们展开趣味互动课堂, 孩子们眼中跃动的求知光芒, 正是公益最美的注脚。随后, 团队成员与孩子们化身“鱿鱼游戏”闯关者, 在充满泰国特色的趣味挑战中突破自我。从曼谷写字楼到乡村教室, 此次公益行动为学校的发展、教育资源的提升, 以及最重要的——为孩子们长远发展贡献我们的力量, 为BIPO泰国团队点赞!



BIPO正持续参与地方公益慈善事业, 真诚帮扶, 注重实效, 以实际行动履行社会责任, 让企业社会责任成为改变世界的温柔力量, 践行企业担当。

## BIPO线上研讨会 | 《马来西亚劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

BIPO于2月19日举办马来西亚线上研讨会。BIPO Malaysia资深专家Samanda Yong为参会者深度解读马来西亚人力资源政策最新变化, 分享合规管理的实践经验, 助力企业实现高效运营与风险防控。



分享嘉宾Samanda首先从马来西亚的经济结构、劳动力分布及文化背景切入, 分析了其劳动法规在兼顾本地保护与外资吸引中不断平衡, 并针对马来西亚雇佣合同中的必备条款(如工时、试用期、终止条件等)进行了介绍。薪酬合规作为本次活动的重点之一, Samanda根据当地情况, 为与会HR详细解读了包括公积金 (EPF)、社会保障 (SOCSO)、就业保险计划 (EIS)、人力资源发展基金 (HRDF)、每月税款扣缴 (MTD) 在内的相关法律条例。Samanda还通过对比法规修订前后的差异, 帮助与会HR了解2022-2025年马来西亚主要人力资源法规变化以及即将实施的政策。本次研讨会不仅加深了与会HR对马来西亚劳动法的理解, 还对当地用工市场的实际情况有了更加深入的理解与启发。

## BIPO线上研讨会 | 《中国出海企业个人税费指引》圆满落幕

2月27日BIPO举办《“中国企业出海”个人税费指引》线上研讨会, BIPO税务服务负责人Jack Lee立足真实案例, 深度解析三大核心议题。



**中国税收居民的判定与影响:**系统梳理“183天规则”的实际应用场景, 厘清停留天数计算中的常见误区, 通过案例解析展示纳税身份动态判定机制, 帮助企业建立员工跨境流动的税务预警系统。

**中国税收居民的纳税义务与境外所得的界定:**中国税收居民需就境外劳务所得、特许权使用费、生产经营收益等九类境外收入履行纳税义务。界定标准遵循“劳务发生地”、“资产使用地”、“不动产所在地”等五个维度, 重点区分所得性质与来源地关系。

**外派个人的税收管理:**企业须次年2月28日前代扣境内支付薪酬税款或报送外派情况; 个人次年6月30日前通过多渠道自主申报境外收入, 支持委托代办。属地规则以任职地/户籍地优先。

本次线上研讨会旨在帮助正在或计划出海的企业构建合规、优化的跨境税务管理体系, 为出海人才保驾护航, 规避税务风险。

### 关于我们


BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 全球服务网络已覆盖170多个国家和地区, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。


BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包 (GPO), 名义雇主服务 (EOR)、独立承包服务 (Contractor) 等服务的高效交付, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 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](http://www.biposervice.com)

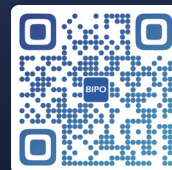
 [bipoinfo@biposervice.com](mailto:bipoinfo@biposervice.com)

 400-101-7100

 [biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

 [bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

 wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.