

## 緬甸勞工法令概述

日期：2017年10月26日

### 一、緬甸勞工法令結構

緬甸勞工法受新舊法律、法規以及「勞動、移民暨人口部」的內部政策約束。緬甸勞工法可追溯於1824年至1948年英國殖民時期及獨立後時期，雖然有一部分法令已修法，惟大部分法令至今仍然有效。

緬甸勞工法及法規主管機關為「勞動、移民暨人口部」轄下之勞工局 (Department of Labour)、社會保障局 (Social Security Board)、工廠與勞工檢查廳 (Factory and General Labour Laws Inspection Department) 及勞資關係局 (Department of Labour Relations)。

以上相關單位之主要目標主係維護勞工權益、提供免費就業服務、培訓、對勞工事宜進行研究及統計、確保勞工享有法律權利、職業安全與健康、社會保障、參與國際勞工事務及規劃執行法令。

緬甸勞工法令如下：

(a) 現有勞工法令：

1. 1991年海外就業法 (Law relating to Oversea Employment, 1991)
2. 勞工組織法 (The Labour Organization Law, 2012)
3. 勞工組織法實施細則 (The Labour Organization Rules, 2012)
4. 勞工爭議解決法 (The Settlement of Labour Dispute Law, 2012)
5. 勞工爭議解決法修改法 (The Law Admending of the Settlement of Labour Dispute Law, 2014)

6. 2012年社會保障法 (The Social Security Law, 2012)
7. 2012年社會保障法實施細則 (The Social Security Rule, 2012)
8. 2013年最低薪資法 (The Minimum Wages Law, 2013)
9. 2013年最低薪資法實施細則 (The Minimum Wages Rules, 2013)
10. 就業與技能發展法 (The Employment and Skills Development Law)
11. 1951年請假法 (The Leave and Holiday Act, 1951)
12. 1951年請假法修改法 (The Law Amending the Leave and Holidays Act, 1951)
13. 1951年工廠法修改法 (The law Amending The Factories Act, 1951)
14. 2016年支付薪資法 (The Payment of Wages Law, 2016)
15. 2016年商店與企業法 (Shops and Establishments Law, 2016)

(b) 尚在修改之法令

1. 1948年就業調查法
2. 海外就業法

(c) 已廢除之法令 (正在重新訂搞)

1. 1923年工傷賠償法 (The workmen's compensation act, 1923)
2. 1934年港口勞工法
3. 1948年安排港口勞工就業法
4. 1951年油田 (勞工及福利) 法 (The Oilfields Act, 1951)
5. 1959年就業限制法

(d) 正在訂搞之新勞工法

1. 外籍勞工法
2. 工作場所安全與衛生法

## 二、工作年齡

1951年工廠法 (The Factories Act, 1951) 規定工作年齡定義為：

- (a) 少年：已滿14歲，但未滿16歲；
- (b) 青少年：已滿16歲，但未滿18歲；
- (c) 年輕人：即指少年或青少年；
- (d) 成年人：已滿18歲；

2016年商店與企業法 (Shops and Establishments Act, 2016) 14歲以上及16歲以下之人員，經獲取醫生之同意可以工作。但是，該人每天工作時間不得超過4小時。18歲以下之人員將不允許或要求在危險的工作場所從事危險的工作。

16歲至18歲之間的人員，應隨醫生的建議允許在安全的工作場所，只要此人已經完成相關工作的熟練培訓，能夠理解及遵守工作場所健康和 safety 指示。

## 三、就業條款

### 1. 試用期

根據緬甸勞工規則，法定試用期不得超過三個月，且不可延長。在試用期間，員工辭職至少在七天前需書面通知僱主。

### 2. 工作時間

1951年工廠法 (The Factories Act, 1951) 規定，每日工作時間不可超過8小時，每週不可超過44小時，若因生產需求，則每週不可超過48小時。每一員工連續工作4小時，需休息至少30分鐘。

### 3. 加班

2016 年商店與企業法 (Shops and Establishments Act, 2016) 規定員工同意可依法加班。在一週內加班時間不超過 12 小時。特殊情況下，不超過 16 小時。1951 年工廠法 (The Factories Act, 1951) 規定，員工被要求在國定假日或週假日加班，僱主除要付給加班費及津貼外，且在 2 個月內補休假。緬甸勞工部對違法之僱主，第一次是簽署承諾書，第二次提出起訴之警告，第三次將依法起訴。

此外，休息時間和工作時間的總時數每天不得超過 11 小時。守衛人員或保安人員可無休息時間。

根據 2016 年商店與企業法 (Shops and Establishments Act, 2016) 加班費為日薪的雙倍。時薪算法則依其計薪方式而有所差異，惟加乘均以 2 倍為原則。

時薪加班費計算方式：

(i) 月薪員工一小時加班費

$$\frac{\text{月薪} * 12 \text{ 個月}}{52 \text{ 週} * (44 \text{ 或 } 48 \text{ 小時})} * 2 = 1 \text{ 小時加班費}$$

(ii) 日薪員工一小時加班費

$$\frac{\text{日薪} * 6 \text{ 天}}{44 \text{ 或 } 48 \text{ 小時}} * 2 = 1 \text{ 小時加班費}$$

(iii) 全程包工員工一小時加班費

$$\frac{1 \text{ 天平均薪資} * 6 \text{ 天}}{44 \text{ 或 } 48 \text{ 小時}} * 2 = 1 \text{ 小時加班費}$$

#### 4. 假期

##### (a) 國定假日

緬甸每年平均約有26天國定假日。如員工在國定假日工作，工資是日薪的兩倍。如果國定假日適逢週假日，週假日將視為國定假日。國定假日之日期及天數由緬甸內政部每年固定刊登憲報。

2017年緬甸國定假日一覽表：

假日名稱	英文名稱	假日	天數
獨立節	Independence Day	04-1-2017	1
聯邦紀念日	Union Day	12-2-2017	1
農民日	Peasants' Day	02-3-2017	1
廟會節(德保月盈節)	Full Moon Day of Tabaung	12-3-2017	1
緬甸建軍節	Armed Forces Day	27-3-2017	1
潑水節暨緬甸新年	Maha Thingyan (Water Festival)	13-4-2017 ~ 17-4-2017	5

國際勞工節	May Day	01-5-2017	1
克松月盈節	Full Moon Day of Kasong	10-5-2017	1
結夏節(哇梭月盈節)	Full Moon Day of Waso (Beginning of Buddhist Lent)	08-7-2017	1
烈士節	Martyr' s Day	19-7-2017	1
點燈節	Full Moon Day of Thadingyut (End of Buddhist Lent)	04-10-2017~ 06-10-2017	3
德桑岱點燈節	Full Moon Day of Tazaungmone	02-11-2017~ 03-11-2017	2
國慶日	National Day	13-11-2017	1
克倫新年	Kayin New Year Day	18-12-2017	1
聖誕節	Christmas Day	25-12-2017	1

國際新年	New Year Holidays	30-12-2017~ 31-12-2017	2
回教節日	Eid ul-Adha	將憲報公佈	1
印度宗教節日	Deepavali	將憲報公佈	1

資料來源：緬甸資訊部官網

<http://www.moi.gov.mm/moi:eng/?q=announcement/11/03/2017/id-10164>

#### (b) 事假

員工有權在每年度享有6天事假，事假不得結轉至下一年。除宗教或強制性社會事件（例如婚禮，葬禮）外，事假不得連休超過3天。事假不能與任何其他類型的休假一起享用。事假不得結轉至下一年。

#### (c) 年假

員工在連續服務滿12個月後，每年享有10天年假。每月至少需工作20個工作日，在連續服務未滿12個月之前，員工無權獲得年假。如果員工在連續工作的前12個月之前辭職，即使該員工還沒有權利休假，休假仍然應按照服務期間比例計算薪資，僱主需支付未休假薪資予員工。年假可以結轉至3年。

#### (d) 病假

員工在試用期或工作未滿6個月時，將無權利享有病假，如果由於疾病而導致請假，可享有無薪病假。緬甸1951年休假法修改法（The law



amending the Leave and Holiday Act, 1951) 規定，員工在連續服務滿六個月後，每年度能享有30天有薪病假，享有病假之員工，需提供醫生證明。

(e) 產假

1951年休假法修改法 (The law amending the Leave and Holiday Act, 1951) 員工有權享有14週帶薪產假，分娩前6週及分娩後8週。

根據2012年社會保障法 (Social Security Law, 2012) 男性員工可在妻子分娩後享受15天育嬰假。

(f) 結合假期

1. 年假與病假 (需提供醫生證明) 可合併使用。
2. 病假與產假可合併使用。

## 5. 薪資

(a) 付薪時間

2016年支付薪資法 (The Payment of wages Law, 2016) 規定，僱主與員工可在雙方同意支付薪資的期限內支付薪資，支付期限不得超過一個月。每月支付薪資期限，員工不超過100名之公司，需在月終支付薪資。員工超過100名之公司，則不遲於月終後5天內支付薪資。

如果員工被停職，需在停職后兩個工作日內支付薪資。如果員工以事先書面通知辭職的辭呈，需在工期結束時支付薪資。如果員工死亡，需在兩個工作日內向適當的繼承人支付薪資。

僱主有權從員工之薪資扣除下列項目：

- (i) 法律規定之假日之外所缺席工作的薪資。
- (ii) 可扣除由僱主安排的住宿、接送班車費用、餐飲津貼、電費、水費及個人所得稅及僱主錯誤支付的現金。
- (iii) 由於員工的疏忽及粗心大意而造成之錯誤、違反勞工合約條款或規定之罰款，僱主可以指定罰款以補償及扣除委託予員工之財產與現金的損失。

#### (b) 最低薪資

緬甸最低工資委員會於2015年8月28日公佈2/2015公告規定，無論工作位置及類別，緬甸最低薪資為每天3600緬元，每小時450緬元，每天工作8小時。除小型及家族企業員工不超過15名以外，最低薪資將適用於所有企業之員工。

最低薪資界定工資為基本工資，不包括退休金與酬金、社會保障現金福利、津貼（旅行、住宿、膳食、電費、供水勞務收費、稅款、醫療與娛樂目的）及資遣費。

根據2013年最低薪資法（The Minimum Wage Law, 2013）第5（h）節規定，最低薪資標準，將按照各種就業技能、商業、生產、服務、農牧業業務或按地區劃分的職業風險不斷調整，仔細觀察後，經政府批准至少2年修改一次。

#### (c) 代員工繳納所得稅

凡在會計年度居留緬甸合計超過183天之個人，屬緬甸居住者。緬甸居住者需就全球來源之所得課徵所得稅。非居住者只需就緬甸來源之所得課

徵所得稅。

如果全年度薪資所得額低於480萬緬元將不課徵個人所得稅。如果年度薪資高於480萬緬元，則扣除減免額後依課稅級距課徵個人所得稅：

納稅人可從所得總額中：

1. 扣除所得總額20%（所扣除之基本免稅額不得超過1,000萬緬元。）
2. 配偶扣除100萬緬元。
3. 子女每位扣除50萬緬元。
4. 共同生活之父母每位扣除100萬緬元。（亦可扣除共同生活之公公、婆婆、岳父及岳母）

扣除後剩下的總額，再依下列之表格進行課徵個人所得稅：

級距	收入(緬元)範圍用於評估所得稅		適用稅率
	最低	最高	
1	1	2,000,000	0%
2	2,000,001	5,000,000	5%
3	5,000,001	10,000,000	10%
4	10,000,001	20,000,000	15%
5	20,000,001	30,000,000	20%
6	30,000,001	以上	25%

## 6. 醫療福利

經參與社會保障計劃之員工，根據2012年社會保障法（The Social Security Law, 2012）員工有權享有醫療服務及現金津貼。目前，社會保障計劃具有非常基本的醫療保險費用及工傷事故津貼。其他員工在工傷情況下，可根據1923年工傷賠償法（Workman's Compensation Act, 1923）享有工傷福利。

社會保障計劃正處於起步階段，其貢獻包括醫療費用及現金福利：如疾病、生育、殯葬補助金與現金轉入家庭等援助基金。一部分僱主給予員工醫療津貼或醫療保險，以確保員工健康福利及企業責任。

## 7. 培訓

僱主與員工須在雙方協議下另外簽署相關培訓合約。

## 8. 辭職、停職及解僱

有關員工辭職、停職及解僱的條件與要求，主關機關為緬甸勞工部。

### (a) 辭職

根據勞工合約，員工可以提前一個月通知僱主。僱主無需給予員工資遣費。

### (b) 停職

僱主需要提前一個月通知停職員工。通知停職將導致補貼員工資遣費。

### (c) 解僱

員工違反合約條款及規則，作出不當行為，第一次與第二次違規行為作出書面警告，第三次違規行為將要求員工簽署承諾書。第三次警告後12個月內，再次發生違規行為，僱主有權立刻解僱員工，且無需支付資遣費。倘員工第一次或在第三次違規後12個月內，再沒有違規的情況下，僱主需解除上述員工所違規的行為。僱主不能無理由地解僱員工。

僱主解僱員工之理由包括：偷竊、貪污、傷害他人、違反工作紀律、未經許可進入禁止區域、賭博、喝醉、有意毀損機械產品、造成騷亂、無故缺席超過3天等違規行為。

若僱主沒有勞工組織，需與勞工糾紛委員會合作處理。若僱主有勞工組織，勞工組織的代表及勞工糾紛委員會的代表將與僱主或是僱主的代表一同處理減少員工人數或解僱員工事宜。

### (d) 資遣費

勞工部於2015年7月3日公佈84/2015公告規定標準停職就業情況下之資遣費，資遣費將根據就業期限計算：

就業年限	資遣費
6個月內	無
6個月-1年	0.5月薪資
1年-2年	1個月薪資
2年-3年	1.5個月薪資

3年-4年	3個月薪資
4年-6年	4個月薪資
6年-8年	5個月薪資
8年-10年	6個月薪資
10年-20年	8個月薪資
20年-25年	10個月薪資
25年以上	13個月薪資

解僱員工時，僱主或員工需通知職業協調機構（The Conciliation Body）或爭議解決仲裁委員會（The Dispute Settlement Arbitration Council）。實際上，勞資糾紛通常由勞資雙方協商解決。

#### 四、勞工組織

勞工組織法（The Labour Organization Law）規定，凡符合現行法律規定年齡內在企業中工作之員工，均有權加入或辭去勞工組織。

根據企業類別，勞工組織可由至少30名員工組建勞工組織。如果少於30名員工之的企業，可以與企業性質相同的其他企業共同組建勞工組織。勞工組織有權以自己的名義開展活動、共同印章、永久繼承、起訴及被起訴之權利。

基本勞工組織執行委員會應當由至少五名“奇數”成員或更高的奇數組成。鄉鎮勞工組織，省邦勞工組織與勞工聯合會應從最少7到最多15名“奇數”成員組建其執行委員會。緬甸勞工聯合會將由至少15名至最多35名“奇數”執行委員成員組成。

## 五、 組建職業協調委員會

組建職業協調委員會 (Workplace Coordinating Committee)

2012年勞工爭議解決法 (The Settlement of Labour Dispute Law) 規定，就任職30多名員工之行業，僱主為了談判集體協議，應當組建職業協調委員會，集體解決糾紛案件。如果有勞工組織；勞工組織之2名代表及僱主之相等數量代表。若無勞工組織；由雙方當選之2名代表處理勞資糾紛。

員工或勞工組織或僱主或代表向協調委員會提出申訴及投訴時，協調委員將從收到請求之日起在5天（不包括國定假日）內協商解決。僱主若沒有充分理由，在規定的期限內不能延誤談判及協調。

僱主不能在仲裁機構或者仲裁庭的爭議調查期間內，將爭議員工有關的服務條件變更。僱主違反規定，罰款至少10萬緬元。

參與爭議之人可以將案件提交予鄉鎮協調機構進行調解，將在3天內決定。對調解不滿意的任何一方可以向法院起訴。對於集體糾紛案件，勞工爭議解決法 (The Settlement of Labour Dispute Law, 2012) 施行2個仲裁：區域/省仲裁機構（7天內作出決定）及組成仲裁庭的仲裁委員會（7/14天內作出決定）。

## 六、 停工及罷工

勞工組織法第37節規定僱主若希望停止企業運作，應當在停止前至少提前14天向有關鄉鎮勞工局及相關協調機構，通知工作開工日期及停止日期，僅在獲得協調機構之許可後才能停止企業運作。

在某些情況下，一般的爭議解決機制失敗時，將導致罷工。罷工要求必須在職權範圍內（例如更高的薪、重新僱用被停職之員工及適當的加班費等）；

- (a) 超過50%的員工必須批准罷工；
- (b) 鄉鎮勞工組織必須批准罷工
- (c) 務必獲得協調機構之許可。
- (d) 重要部門之員工不得罷工。

如果涉及以下任何一種情況，停工或罷工將是違法之停工或罷工：

- (i) 供水勞務
- (ii) 電力勞務
- (iii) 消防勞務
- (iv) 保健勞務
- (v) 電訊勞務。

此外，禁止在爭端解決過程中發生罷工或停工，並禁止因集體行動而開除成員。

罷工時僱主無需向罷工員工支付薪資或津貼。

## 七、 社會保障制度

投資者所聘請之員工，不論係支緬元或外幣，都必須向社會安全局（Social Security Board）註冊登記。緬甸僅有1.6%的人口享有社保權益。緬甸社保將讓已註冊予社保之人員，給予醫療及享有資金補助福利。社會保障的捐款受益包括疾病、產假、葬禮、臨時殘疾及永久殘疾福利。

依據社會保障法，企業有超過5名員工，僱主必須為他們投保社會安全



保險。保險範圍包括：疾病、生產、死亡、職業傷害及疾病。僱主僱用員工後必須向相關勞工辦公室登記。

## 1. 社會保障制度與福利

2012年社會保障法 (Social Security Law, 2012) 規定受保人有權享有醫療保健、生育現金補貼、退休後之醫療、喪亡事故津貼、家庭支援、退休金及失業福利。保險人有權居住、租賃、購買、擁有或使用社會保障計劃下所建設之房屋。

2012年社會保障法 (Social Security Law, 2012) 第18節規定，僱主應在員工的薪資內扣除捐款，並由僱主繳納社會保障基金。僱主亦應該承擔此類基金之捐款。僱主應在有關鄉鎮社會保障辦公室登記實行保險，並按照規定繳納工傷福利金。

僱主與員工繳納社會保障之保健基金的繳款率如下：

(a) 如果被保人在初次登記時年齡在60歲以內，僱主為2%，員工為2%。

(b) 如果被保人在初次登記時年齡超過60歲，則僱主為2.5%，員工為2.5%。

社會保障局將按照保險制度之工傷福利規定，額外向僱主收取員工一個月薪資之1%。

僱主可在相關月份結束後15天內向鄉鎮社會保障局或其開立帳戶之銀行支付社保費。

## 2. 社會保障法規定被保險之孕婦有權按照規定享受以下福利：

(a) 有權享有產前6週產後至少8週，總共至少14週。此外，若生育雙胞胎將有權在產假后享有4週育嬰假。

(b) 流產事故，則有權享有最多6週產假。

根據“社會保障法”，如果員工在分娩前12個月內已繳納社會保障計劃費，在產假期間將有權從社保局獲得70%的工資福利。此外，該員工可從社保局獲得相當於每月平均工資比率的生育費用：單胎50%、雙胞胎為75%、及三胞胎或以上為100%。

當妻子分娩時，被保人依照醫療證明書，有權享有15天育嬰假。享有前一年平均工資的70%現金津貼。

3. 2012年社會保障法（Social Security Law，2012）規定，工傷福利之保險制度，並使受保人享有以下福利：

- (1) 醫療福利
- (2) 臨時殘疾福利
- (3) 永久性殘疾福利
- (4) 因工傷而導致死亡之福利

4. 參與社會保障制度者將不適用於工傷賠償法

2012年社會保障法第49條規定強制登記或僱主根據節自願登記繳付社保費之員工將不適用於1923年工傷賠償法（The Workmen's Compensation Act，1923）中規定的相關福利收益。僅享有本法規定的工傷福利待遇。

## 八、聘用外國技術人員

投資者獲取緬甸投資委員會頒發之許可證或認可，可聘請外國技術人員。聘請外籍專員及技術人員之需求如下：

(a) 投資者申請投資許可證或認可時，所要聘請之外國技術專員人數。

(b)獲得投資許可證後，申請聘用外國人專員及其居留證。

(c)獲得投資認可者，需向勞工、就業暨社會保障部轄下之勞工局提出工作許可申請。勞工、移民暨人口部轄下之移民及國家登記部將進行審查及核發居留證及簽證。

緬甸投資暨公司管理局於2017年10月19日公佈投資者聘請外聘專員申請所需文件，投資者想聘請外國人擔任高級管理人員、技術專家或顧問，投資者需將以下文件及申請書提出予緬甸投資委員會（MIC）主席：

- (1)申請書（包括姓名、護照號碼、職位、持續時間及資格）
- (2)Form（12-A）（工作許可證申請表）
- (3)用於聘請每個外國人之服務費發票5,000緬元
- (4)護照影本
- (5)員工人數（本地、外國）
- (6)現有僱工人數（本地、外國），包括每個員工姓名、專業知識水平及職位）
- (7)公司最新季度業績報告影本
- (8)外國人之姓名、護照號、專業知識或學歷證明
- (9)委託書（如果投資者不能親自到相關辦公室，包括姓名，身份證號及電話號）

外聘專員之聘請要求，必須在外聘專員抵達緬甸後7個工作日內進行申請。投資者亦可提前申請此聘請批准。

如果外聘專員在指定期限屆滿前或後辭職，投資者須提出機票影本與辭職信，以緬甸投資暨公司管理局批准外聘專員辭職。

## 九、 退休

在緬甸私營部門尚未適用停職服務/退休金的權利。雖然緬甸政府要求私營部門僱主提供退休金、養老金計劃。當地及外國公司正在施行為員工提供額外的私人退休金計劃。緬甸公務員之退休年齡為 60 歲。養老金福利類別為退休金、殘疾津貼、撫卹金、損傷養老金。

## 十、 緬甸勞工合約

勞工、移民暨人口部於 2017 年 8 月 28 日公佈 140/2015 公告及 2017 年 9 月 1 日公佈 4/2017 通知規定：根據就業與技能發展法 (Employment and Skill Development Law, 2013) 第 5 (a) (1) 條，要求僱主與員工在 30 天內簽署書面勞工合約。

由於僱主與員工在訂立具體合約方面遇到困難，僱主組織及員工組織之代表合作起草草案，並要求該部門批准。因此，該部於 2017 年 7 月 29 日與僱主組織及員工組織之代表進行討論，並根據聯邦總檢察長辦公室的意見與評論通過了草案。

在工廠、車間、工作場所、公司、企業、政府部門及組織有 5 名以上的員工，仍需單獨簽署勞工合約。簽署勞工合約後，由相關鄉鎮勞工局審核批准。僱主與員工應按照所批准的定型化合約簽署。

140/2015 號公告已廢除勞工、移民暨人口部於 2015 年 8 月 31 日 1/2015 號通知。

勞工合約中包括以下事項：

1. 就業類型
2. 試用期

3. 薪資
4. 就業地點
5. 僱用期限
6. 工作時間
7. 假日、休假
8. 加班
9. 工作時間內餐飲安排
10. 住宿
11. 醫療
12. 接送班車
13. 員工職責
14. 培訓
15. 辭職及停職服務
16. 停職勞工合約
17. 義務（包括僱主及員工義務）
18. 僱主與員工之間相互取消勞工合約
19. 其他（僱主與員工之間爭議）
20. 修改或添加勞工合約
21. 總則

就業與技能發展法（Employment and Skill Development Law 2013）第 5（b）條規定，勞工部將上述合約條款規定為標準勞工合約，適用於所有員工、包括公共部門與私營部門。所有勞工合約必須符合標準的勞工合約。

勞工部要求在勞工合約註冊時採用雙語格式（緬文及英文）。該公司可以提名任何人為“勞工合約”的授權簽字代表。因此，人力資源部門可以作為簽署機構。勞工合約需要在鄉鎮勞工辦公室登記。

以下為緬甸勞工合約中譯文：

## 勞工合約

### 合約序號-----

居住於緬甸聯邦-----省/邦-----市-----區-----

路-----號（ ）之僱主姓名-----身份證號或護照號-----

（以下簡稱為“僱主” 該僱主一詞，將包括私人企業或合夥企業與如果是私人企業，在僱主去世後所繼承之人或法定代表）為一方

與

員工姓名-----身份證號或護照號-----（以下簡稱為“員工”

“勞工”而該詞匯將包括獲得薪資或沒有獲得薪資的正在學習之學徒、試用期員工等。並不包括與僱主同住之僱主之家庭成員）雙方於-----年-----月-----日，-----處按照以下規定簽署聘用員工合約。

### 1. 工作類型

(a) 工作名稱-----

(b) 工作地點-----

(c) 職位-----

(d) 部門-----

(e) 職責與義務詳解-----

Summary of Job Description 職責與義務詳解可加以附件解釋。

## 2. 試用期或開始工作日期

(a) 開始聘用-----日開始至滿3個月後-----日為適用期。

(b) 開始任職日期-----年-----月-----日。

備註：如果僱主認為無需試用時則可以直接聘為正式員工。

## 3. 工資、薪資

(a) 日薪（緬元/外幣）-----

(b) 包工（緬元/外幣）-----

(c) 月薪（緬元/外幣）-----

(d) 薪資可根據僱主與員工最先所達成協議之薪資支付。此外，可根據員工的工作表現，僱主與員工雙方可同意適時變更。

（變更薪資時，必須符合最低基本薪資規定）

(e) 支付員工薪資，僱主或員工都需遵守現有勞工法令。

## 4. 工作地址

緬甸聯邦國-----省/邦-----縣-----（區/村/工業園區）  
-----路。號（ ）。

## 5. 合約期限

(a) 該員工聘用合約期限乃-----日至-----日為止，總期限為（ ）年（ ）月（ ）日。

(b) 如果員工沒有違反該合約中的任何條款，可繼續延期合約。僱主不可無緣故的拒絕續約。

(c) 成為正式員工或勞工後，僱主與員工可經協商後延長合約期限。

(d) 員工在工廠、工作部門、工作單位及公司開始上班後，僱主必須把連續的工齡全部計算在內。

## 6. 工作時間

正常上班工作時間如下：

(a) 工作時間-----點開始至-----點。

(b) 休息時間-----點開始至-----點。

(c) 用餐時間-----點開始至-----點。

(僱主與員工可雙方協商後，依照法律程序向相關部門申請後變更。)

## 7. 公休日，國定假日及假期

(a) **公休日**：正常情況下，星期日將作為公休日。根據工作情況與地方的習俗，僱主與員工在雙方協商後可自行定義公休日。員工在公休日有權享有薪資。

(b) **國定假日**：

(1) 聯邦政府憲報公佈之國定假日內，員工有權力享有帶薪假。

(2) 如果工休日與國定假日撞在同一天時，則將作為國定假日休假。

(c) **假期**：員工可根據勞工法享有假期

(1) **事假**：從開始上班後的12個月內可享有全薪假期6天，在相關年內沒有休假，則該假期將自動取消。一次不能超過三天，無法與其他假日結合使用。



- (2) **年假：** 工齡期滿 12 個月後而每月工作日超過 20 天時，一年可享有依底薪或無任何補貼之連續 10 天年假。經僱主與員工協商年假 10 天可分開使用。而未滿 20 天工作日的每個月將扣除一天年假。
- (3) **病假：** 員工工作滿 6 個月時，一年將可帶底薪享有 30 天病假，工作未滿 6 個月之員工，可請無薪病假。根據社會保障法，成為正式員工後，所有員工都有權力享有該法所規定之福利待遇。
- (4) **產假：** 工作時間滿 6 個月的所有員工可享有帶薪的產前 6 週及產後 8 週的產假。
- (5) 員工的家人或父母去世時，可根據 1951 年請假法規定享有帶薪假日。如果員工之假期已經用完時，可協商享有無薪假日。

## 8. 加班

根據工作需求，僱主與員工可依照法律規定加班，依相關法律規定支付加班費。

## 9. 工作時間內是否提供餐飲

有/無（若有可詳細解釋）

## 10. 住宿

有/無（若有可詳細解釋）

## 11. 醫療

(a) 不受 2012 年社會保障法約束之員工，僱主需支付以下醫療費用。

(1) 工傷事故

(2) 因工作所引起之疾病

(3) 工作職場內生病

(b)受 2012 年社會保障法約束之員工，則可依照相關法律規定享受勞工醫療福利。

(c)不受 2012 年社會保障法保護之員工之工傷事故，可根據工傷賠償法獲取工傷事故賠償。

## 12. 有無提供接送上下班車

有/無（有的話如想詳細解釋也可詳解）

## 13. 員工需遵守之規章制度

員工需遵守的規則可分為以下類型及各種處罰，可用附件在合約後面詳細解釋。

(a) 附件(a)一般過錯及處罰

(b) 附件(b)大過錯及處罰

備註：可借監管工業區單位所公布的勞工守則及工作情況需求規定工作場所相關規則，僱主與員工亦可相互協商規定。

## 14. 接受僱主安排之培訓後員工同意繼續工作之期限(培訓)

(a) 培訓將根據職業與技能發展法，雙方進行協商後安排施行。

(b) 關於職業技能訓練，需依照法律另行簽署培訓合約。

## 15. 辭職及解僱

(a) 辭職

- (1) 正式聘用之員工辭職時，需提前一個月將辭職申請書遞交予相關部門負責人，然而，在由負責人轉交予僱主、經理或管理人員。
- (2) 員工正式辭職時，需提前一個月通知而且僱主無需為辭職補償。員工正式辭職時，需將員工卡、工作相關用品、工具交還予僱主。此外，需將自己負責的帳目、現金、用品清單等轉交予僱主。
- (3) 員工正式辭職時，需提前一個月通知外、僱主無需為辭職補償資遣費，只需清算員工正式上班的工作薪資，並讓員工享有所剩之年假後即可辭職。
- (4) 根據以上第 3 項，批准員工辭職時，受僱主補助培訓之員工，需依照職業與技能發展法規定，履行相關規定條約。

#### (b) 停職或解僱

- (1) 僱主解僱員工時，需有足夠的理由，並保存一定的記錄，僱主或僱主之代理人員使用公文親自簽署後，才能解僱員工。僱主在解僱或開除員工等相關事項，將有一定的責任義務。
- (2) 員工違反合約條款及工作規則時，一般過錯可在第一次與第二次違法以書面通告方式記過，第三次違規行事將要求員工簽署承諾書。然而，第三次違法後的 12 個月內再違法時，僱主有權解僱員工，但無需支付資遣費。倘員工在一次違規行事後 12 個月內或在第三次違規後 12 個月內，員工再沒有違規的情況下，僱主需解除上述員工所違規的行事。

- (3)除以上第 1 項之外，僱主可依據現有憲法、勞工法規定支付一個月薪資的賠償後解僱員工。不過，不能在違反法律規定、規章制度的情況下解僱員工。
- (4)僱主為減少勞工解僱員工，如果沒有勞工組織時，職業協調委員會進行協商。如果有勞工組織則需與員工代表、職業協調委員會同僱主或僱主代表進行協商。

## 16. 終止合約

以下情況可終止合約：

- (a)工廠、工作單位、部門、公司及企業停止運作。
- (b)因不可抗拒之因素導致企業無法繼續開展。
- (c)員工死亡。

## 17. 合約規定之雙方職責與義務

### (a) 僱主職責與義務

- (1)僱主不可因會員、民族、信仰、性別、年齡等而歧視對待員工。
- (2)從外國來緬甸之外資者、管理人員、專家、技術人員以及家庭成員需遵循緬甸現有憲法，並尊重緬甸當地傳統、風俗習慣等。
- (3)需要遵循勞工法以及現有其他憲法等。
- (4)可根據法律相關規定，有權起訴與被起訴。
- (5)僱主需明確通知、通告員工之福利、權力及待遇。
- (6)僱主需優先顧慮員工之工作場所安全。

### (b) 員工職責與義務

- (1)員工需遵守因工作需要而規定的安全規定、規則。
- (2)未進入工作場所前需穿戴所規定之預防個人防護設備。
- (3)工作時間與工作場所內禁止吸毒、騷擾同事、依言語或行為侮辱同事。
- (4)不能將僱主提前通告之機密向外泄露。未獲得僱主的同意不能將帳目及記錄等相關文件復印、刪除、毀滅、取用。
- (5)需遵守僱主與員工之代表所協商之所有規章制度。
- (6)員工需根據現有憲法，應繳納相關稅款。
- (7)需遵守現有勞工法規定。
- (8)可根據法律規定，有權起訴與被起訴。

## **18. 僱主與員工雙方協商取消勞工合約**

經僱主與員工雙方同意，可取消已簽署之勞工合約。

## **19. 其他事項（僱主與員工勞資糾紛）**

當僱主與員工發生糾紛時，雙方需友好協商解決，若無法解決時，需根據 2012 年勞工爭議解決法與現有憲法規定解決處理。

## **20. 修改或補充合約條款**

已正式簽署之合約應遞交與相關勞工局。此外，如果合約需進行修改或補充時，僱主與員工雙方需詳細協商修改後，將新合約再次呈交予相關部門。

## **21. 總則**

- (a) 勞工有權享有勞工法令規定之所有權利、待遇與福利。
- (b) 根據工作場所，在沒有違反現有憲法的規章制度情況下，所定制之所有相關規定與福利將作為該合約之一部分。
- (c) 勞工合約可根據工作情況，不少於現有勞工憲法所規定的待遇與福利，並根據國際標準，在相關工廠、單位、公司、企業之僱主以及 50% 以上之員工，共同協議進行修改補充。

**員工簽名**

(或)

**左邊拇指手印**

簽名-----

姓名-----

職位-----

身份證號碼-----

(或) 護照號碼

工作/單位-----

日期-----

**僱主或總經理**

(或)

**管理人員**

簽名-----

姓名-----

職位-----

身份證號碼-----

(或) 護照號碼

工作/單位-----

日期-----

**證人**

簽名-----

姓名-----

職位-----

身份證號碼-----

簽名-----

姓名-----

職位-----

身份證號碼-----

(或) 護照號碼

工作/單位-----

日期-----

(或) 護照號碼

工作/單位-----

日期-----

**簽署認證**

簽名-----

姓名-----

縣/市部門主管

勞工部

-----縣/市

日期：-----