

# 經營須知

經營須知

[所得補充稅](#)

[營業稅](#)

[僱員職業稅](#)

## 所得補充稅

是一種以經營工商業活動所賺取的淨利潤為基礎而徵收的稅項。所得補充稅的納稅人分為兩組，即A組及B組。

### A組納稅人

定義：

- 股份有限公司及股份兩合公司；
- 任何性質的公司，其資本不少於**100**萬澳門元或近**3**年的平均可課稅利潤達**100**萬澳門元以上者；
- 作為最終母實體\*的任何性質的公司；
  - \* 最終母實體是指同時符合以下條件的跨國企業集團的一成員實體：持有其他成員實體的充分利益；須按會計準則編製合併財務報表；沒有被其他成員實體直接或間接持有上述所指的利益。
- 其他的個人或團體，備有適當組織的帳目，經透過至有關稅項年度的**12月31**日提交聲明列入A組者；但倘在該年度最後一季開始其業務者，則有關聲明得延至翌年**1月31**日提交。

報稅方式：

A組納稅人須於每年4月至6月份經執業會計師申報上年度收益。

## B組納稅人

定義：

不屬於A組納稅人便被歸類為B組納稅人，一般為中小微企。

報稅方式：

B組納稅人須於每年2月至3月份遞交M/1收益申報書申報上年度收益。

所得補充稅稅率表

可課稅的年收益（澳門元）	百分比
收益至32,000元	豁免
累進超出所指金額	
由32,001元至65,000元	3%
由65,001元至100,000元	5%
由100,001元至200,000元	7%
由200,001元至300,000元	9%
300,000元以上	12%

《2024年財政年度預算案》的稅務優惠

- 2023年度所得補充稅免稅額為60萬澳門元。

所得補充稅示例（可課稅年收益的免稅額為60萬澳門元情況下）

可課稅的年收益 （澳門元）	可課稅收益中超過600,000而應予課稅的部分 （適用12%稅率）	應繳稅款	應繳稅款對於可課稅收益的實際佔比
600,000或以下	0	0	0.00%

可課稅的年收益 (澳門元)	可課稅收益中超過600,000而應予課稅的部分 (適用12%稅率)	應繳稅款	應繳稅款對於可課稅收益的實際佔比
1,000,000	400,000	48,000	4.80%
2,000,000	1,400,000	168,000	8.40%
3,000,000	2,400,000	288,000	9.60%
5,000,000	4,400,000	528,000	10.56%
10,000,000	9,400,000	1,128,000	11.28%
15,000,000	14,400,000	1,728,000	11.52%
20,000,000	19,400,000	2,328,000	11.64%
100,000,000	99,400,000	11,928,000	11.93%

上述示例並不反映行政當局和執業會計單位之實際課稅/評稅行為，僅供參考。

註：即使沒有營業活動或營運結果有虧損，仍須按時填報收益申報書。倘若欠交，根據《所得補充稅規章》規定，最高罰款1萬澳門元。

## 營業稅

是一種由個人或企業等從事工商業活動之登記稅項。稅款按經營業務而定，金額一般為每年300澳門元，而商業銀行則為每年8萬元。另須附加5%憑單印花稅。

《2024年財政年度預算案》稅務優惠  
豁免繳納營業稅。

### 義務

如屬下列任一情況，須於15天內填報“開業/更改申報表 (M/1)”，並通知財政局：

1. 增加公司資本；
2. 更改公司或商業名稱、納稅人地址或營業地點；
3. 增加新業務；

#### 4. 註銷部分業務等...

## 僱員職業稅

### 僱員入職/離職

- 僱主須到財政局為“本地”及“外僱”員工辦理入職登記。
- 僱員入職15日內，僱主須向財政局提交填妥的職業稅M/2格式“登記表”。
- 僱員離職翌月底前，僱主須向財政局提交填妥的M/2A格式“離職申報表”。

### 就源扣繳

- 僱主每月代扣“本地”及“外僱”員工之職業稅稅款。
- 於1、4、7、10月首15日內繳交。
- 透過職業稅不定期稅收繳納憑單申報及繳交。

### 收益申報

- 必須申報所有員工去年收益，包括“本地”及“外僱”員工。
- 每年1、2月辦理（即使沒有員工或收益為“0”亦須申報）。
- 提交填妥的職業稅 M3/M4格式“僱員或散工名表”表格申報。
- 如結業，須於終止業務日起計15日內申報員工收益。

僱員職業稅示例（以2023年度全年職業稅作模擬計算，參考2023年度之職業稅稅款扣減率30%，免稅額為144,000澳門元）

	澳門元
例：僱員全年可課稅收益	200,000.00

由	至	稅率	可課稅收益	該級稅款	累計稅款
0.00	144,000.00	0%	144,000.00	0.00	0.00
144,000.01	164,000.00	7%	20,000.00	1,400.00	1,400.00
164,000.01	184,000.00	8%	20,000.00	1,600.00	3,000.00
184,000.01	224,000.00	9%	16,000.00	1,439.99	4,439.99
224,000.01	304,000.00	10%	0.00	0.00	0.00
304,000.01	424,000.00	11%	0.00	0.00	0.00
424,000.00以上		12%	0.00	0.00	0.00
A. 根據法定稅率計出之全年稅款					4,439.99
B. 根據有關年度對職業稅稅款之30%扣減 (A x 30%)					-1,331.99
全年應繳職業稅稅款 (A - B)					3,108.00

計算結果僅供參考。

## 社保登記及供款

### 適用人士

- 根據勞動關係的一般制度，透過合同在僱主的支配及領導下工作，並收取報酬的澳門特別行政區居民，包括受聘為在澳門特別行政區登記的企業於外地分支或代理機構工作的澳門特別行政區居民；
- 屬任何任用方式的公共行政工作人員，但不包括已在退休及撫卹制度登記的在職公共行政工作人員。

### 僱主註冊

- 所有與他人建立勞動關係的僱主，須於該關係開始的緊接供款月份（即1、4、7、10月）內在社會保障基金辦理僱主註冊，以履行供款責任；
- 註冊只須辦理一次，並發予僱主永久性註冊編號；
- （例）本地長工僱員於8月入職，僱主便須在10月註冊。

# 為僱員登錄為受益人

(適用於從未在社會保障基金登錄之僱員)

- 僱主應在與該僱員建立勞動關係後緊接的供款月份內，為其辦理強制性制度登錄及供款；
- (例1) 本地長工僱員於8月入職，僱主便須在10月為其辦理強制性制度登錄及供款；
- (例2) 本地長工僱員於9月28日入職，即使入職當月因工作少於15天而毋須供款，但僱主亦須在10月為其辦理強制性制度登錄及申報入職；
- 僱員登錄只須辦理一次，登錄者獲賦予受益人的身份，並獲發給社會保障基金終生受益人編號。

## 供款金額

按行政長官批示訂定，自2017年1月1日起，供款金額為：

- 長工：每月90澳門元（僱主60元，僱員30元）；  
入職或離職當月，僱員工作滿15天便須供款，工作少於15天則不須供款
- 散工：
  - i) 僱員當月工作滿15日或以上，每月90澳門元（僱主60元，僱員30元）；
  - ii) 僱員當月工作少於15日，每月45澳門元（僱主30元，僱員15元）；
- 按第4/2010號法律規定，僱主可從僱員之工資中扣除僱員應繳納之供款。

## 供款的繳納

- 長工：按季度繳納，1月、4月、7月及10月繳納前三季度之供款；
- 散工：於僱員工作月份的翌月內繳納。例如：僱員在1月份工作，便應於2月份繳納供款。

## 注意事項

強制性制度不適用於以下情況：

1. 與僱主為配偶關係或具事實婚姻關係或同膳宿且屬第二親等內親屬的僱員；
2. 根據學徒培訓合同或融入就業市場的職業培訓制度建立關係的僱員；
3. 已在退休及撫卹制度登記的在職公共行政工作人員。

以上內容僅供參考，詳見澳門現行的《社會保障制度》。

## 基本工作條件

僱員的最低工資

適用範圍	最低工資制度適用於各個行業的僱員，但不適用於家務工作僱員及殘疾僱員。
最低工資的組成	最低工資是指《勞動關係法》第59條規定的基本報酬，但不包括超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、雙糧或其他同類性質的給付。

最低工資金額

單一計薪方式	最低工資金額
月薪	每月7,072澳門元
週薪	每週1,632澳門元
日薪	每日272澳門元
時薪	每小時34澳門元
件工或佣金制	平均每小時32澳門元

以上內容僅供參考，詳見相關法律（於2024年1月1日生效）。

勞動合同

<p><b>勞動合同種類</b></p>	<p>可以分為兩大類：</p> <table border="1" data-bbox="406 183 1222 1556"> <tr> <td data-bbox="406 183 699 1556"> <p><b>1. 不具期限合同</b> 指合同沒有設定工作期限，即俗稱的長工。</p> </td> <td data-bbox="699 183 1222 1556"> <p><b>2. 具期限合同</b> 指隨著具確定或不確定期限的期滿而終止的合同。分為：</p> <p><b>1. 具確定期限合同</b>，例如訂定合同期限為<b>1</b>年，期間屆滿則合同完結。</p> <p><b>2. 具不確定期限合同</b>，例如訂定合同為完成某項工作，工作完成後則合同完結。</p> <p>— 根據法律規定，在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。</p> <p>例如：開展期限不定的新工作、承攬建築工程或公共工程等、提供季節性工作、替代缺勤的僱員等。</p> <p>— 具期限合同的期間不得超過<b>2</b>年，包括續期，否則該合同會轉換成不具期限的合同；但與外地僱員訂立的勞動合同除外。</p> <p>— 具期限合同必須以書面方式訂立。</p> </td> </tr> </table>	<p><b>1. 不具期限合同</b> 指合同沒有設定工作期限，即俗稱的長工。</p>	<p><b>2. 具期限合同</b> 指隨著具確定或不確定期限的期滿而終止的合同。分為：</p> <p><b>1. 具確定期限合同</b>，例如訂定合同期限為<b>1</b>年，期間屆滿則合同完結。</p> <p><b>2. 具不確定期限合同</b>，例如訂定合同為完成某項工作，工作完成後則合同完結。</p> <p>— 根據法律規定，在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。</p> <p>例如：開展期限不定的新工作、承攬建築工程或公共工程等、提供季節性工作、替代缺勤的僱員等。</p> <p>— 具期限合同的期間不得超過<b>2</b>年，包括續期，否則該合同會轉換成不具期限的合同；但與外地僱員訂立的勞動合同除外。</p> <p>— 具期限合同必須以書面方式訂立。</p>
<p><b>1. 不具期限合同</b> 指合同沒有設定工作期限，即俗稱的長工。</p>	<p><b>2. 具期限合同</b> 指隨著具確定或不確定期限的期滿而終止的合同。分為：</p> <p><b>1. 具確定期限合同</b>，例如訂定合同期限為<b>1</b>年，期間屆滿則合同完結。</p> <p><b>2. 具不確定期限合同</b>，例如訂定合同為完成某項工作，工作完成後則合同完結。</p> <p>— 根據法律規定，在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。</p> <p>例如：開展期限不定的新工作、承攬建築工程或公共工程等、提供季節性工作、替代缺勤的僱員等。</p> <p>— 具期限合同的期間不得超過<b>2</b>年，包括續期，否則該合同會轉換成不具期限的合同；但與外地僱員訂立的勞動合同除外。</p> <p>— 具期限合同必須以書面方式訂立。</p>		
<p><b>工作時間</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 正常工作時間每日不得超過<b>8</b>小時，每週不得超過<b>48</b>小時。</li> <li>— 倘因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議每日的工作時間超出<b>8</b>小時的限制，但須確保僱員每日有連續<b>10</b>小時且總數不少於<b>12</b>小時的休息時間，以及每週工作時間不得超過<b>48</b>小時。</li> <li>— 此外，僱主須安排一段不少於連續<b>30</b>分鐘的時間讓僱員休息，以避免僱員連續工作超過<b>5</b>小時。</li> </ul>		



<p style="text-align: center;"><b>報酬</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>1. 月薪僱員</b></p> <p>每月報酬包括享受週假、強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤(每曆年6日)的報酬，僱主不得因僱員在該等期間沒有工作而作任何扣除。</p> <p style="text-align: center;"><b>2. 日薪/時薪/件工僱員</b></p> <p>日薪/時薪/件工僱員的報酬只包括享受週假的報酬，僱主須額外支付強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤(每曆年6日)的報酬。</p>
<p style="text-align: center;"><b>超時工作</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>情況1</b></p> <p>如僱主僱員預先協議提供超時工作，要有證明同意的紀錄，僱員有權收取超時工作的正常報酬，以及<b>20%</b>的額外報酬。</p> <p>(例子：提供1小時超時工作的報酬* 假設每月基本報酬16,000澳門元÷30日÷8小時 ×1.2 =超時工作報酬80澳門元)</p> <p style="text-align: center;"><b>情況2</b></p> <p>如發生不可抗力、僱主面臨重大的損失或僱主面對不可預料的工作增加的情況，僱主可強制僱員提供超時工作。僱員有權收取超時工作的正常報酬，以及<b>50%</b>的額外報酬。</p> <p>(例子：提供1小時超時工作的報酬* 假設每月基本報酬16,000澳門元÷30日÷8小時 ×1.5 = 超時工作報酬100澳門元)</p> <p style="text-align: center;">*以每日正常工作8小時為例。</p> <p>此外，僱員還有權依法享有有薪的額外休息時間。</p>

<b>僱員法定假期</b>	<p>1. 週假(由僱主因應企業的營運需要最少提前3日訂定)</p> <p>(1) 僱員有權每週享受連續24小時的有薪休息時間； 或</p> <p>(2) 基於雙方協議或企業活動的性質，僱員可每4週享受為期4日的有薪休息時間。</p> <p>2. 強制性假日(10日)</p> <p>1月1日(元旦)；農曆年初一至初三；清明節；5月1日(勞動節)；中秋節翌日；10月1日(中華人民共和國國慶日)；重陽節；12月20日(澳門特別行政區成立紀念日)。</p> <p>3. 年假</p> <p>工作滿1年的僱員，於翌年有權享受不少於6個工作日的有薪年假。</p> <p>工作關係在1年以下3個月以上的僱員，工作每滿1個月於翌年享有半日年假，餘下時間滿15日亦可享有半日年假。</p> <p>經僱主與僱員雙方協議，年假最多可累積2年。</p> <p>年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定；如沒有協議，則由僱主至少提前30日選定。</p> <p>倘僱員在法定假期工作，僱主須依法作出補償。</p>
---------------	--

以上內容僅供參考，詳見現行的《勞動關係法》。

## 聘用外地僱員須知

為確保澳門本地居民優先就業，以及勞動權益不會受損。只有在本地沒有合適的或無法提供足夠的人力資源時，以同等成本及效率的條件下，外地僱員才會被考慮作為臨時性的補充。

<p><b>合法工作</b></p>	<p>根據現行的《聘用外地僱員法》之規定，透過向勞工事務局提出聘用許可申請並獲得批准後，僱主或其代理人須到治安警察局為受聘的非本地居民申請“外地僱員逗留許可”；當獲發逗留許可後受聘人員才可合法在澳門工作，並只能從事“外地僱員身份認別證”上載明的職位。</p>
<p><b>外地僱員聘用費</b></p>	<p>凡僱用外地僱員之僱主，須按季度向澳門社會保障基金繳納聘用費，每名外地僱員每月<b>200</b>澳門元，但以下規定除外： 從事按三月二十二日<b>第11/99/M號法令</b>第一條的規定而受該法令規範的加工製造業的僱主，獲減收百分之五十的聘用費。</p>
<p><b>報酬</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 每月報酬不得少於僱主獲批准聘用的許可中提供的金額，並以澳門元支付。</li> <li>– 每月報酬必須存入外地僱員在澳門開立的銀行帳戶。</li> </ul>
<p><b>其他須知</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 僱主或負責進行招募的職業介紹所須確保外地僱員獲提供合適的住宿，且可以現金履行。</li> <li>– 終止工作關係時，僱主須向相關僱員支付其返回常居地的交通費。</li> </ul>