

了解弹性工作安排政策：重点解析

根据2023年1月1日生效的《1955年雇佣法》最新修订内容，马来西亚雇员现依法享有申请弹性工作安排（Flexible Working Arrangements）的法定权利。该法案第60P条明确规定雇员可申请调整工作时间、工作日程或工作地点。

根据《1955年雇佣法》第60Q条规定，雇员申请弹性工作安排时，必须以书面形式提交，并采用由国家劳工总监（Director General of Labour）所规定的表格和方式。2024年12月5日，人力资源部颁布《弹性工作安排实施指南》（以下简称《指南》），其中附有弹性工作安排申请表格的范本。该《指南》可在[此处查阅](#)。

该《指南》为雇主与雇员提供了明确的操作指引。其内容涵盖弹性工作的类型、实施方法、申请程序及双方的权利义务等关键要素。

本文旨在梳理《1955年雇佣法》及《指南》关于弹性工作安排的关键要点。

哪些人员具备申请弹性工作安排的资格？

《1955年雇佣法》适用于所有雇员，包括试用期雇员与已正式录用的雇员。这意味着试用期雇员亦享有申请弹性工作安排的权利。

然而，根据《1955年雇佣法》第60P条的规定，雇员申请弹性工作安排的资格可由其雇佣合同具体约定。在此背景下，雇主可在雇佣合同中明确规定试用期雇员不具备申请弹性工作安排的资格。

如何申请弹性工作安排？

根据《1955年雇佣法》第60Q条及《指南》的规定：

- (a) 申请须以书面形式提交；
- (b) 申请应包含以下信息：
 - (i) 所申请的弹性工作安排类型（如弹性工作时间、地点、日程或其他组合）；
 - (ii) 提出申请的理由，并附上相关支持文件（例如医生证明）；及
 - (iii) 所申请的弹性工作安排期限，如适用。

雇员可参考并使用《指南》中提供的申请表样本。

为了促进弹性工作安排的有效执行，雇主可制定一套完善的弹性工作安排政策，其内容应可包括：

作者



李思琴律师
合伙人



许芊蔓
实习律师

- (a) 标准化的弹性工作安排申请表；
- (b) 负责审批弹性工作安排的相关权限单位；
- (c) 提交方式（例如通过工作网站或电子邮件）；
- (d) 公司内部所提供的弹性工作安排类型；
- (e) 说明某些职位不适合特定类型弹性工作安排的原因。关于这点，该《指南》亦认可并非所有工作岗位都适合实行弹性安排；
- (f) 对于有责任感地使用弹性工作安排的期许，包括在弹性工作安排被批准之后的监督机制；
- (g) 雇主保留撤销弹性工作安排准许的权利，以应对业务需求或解决对工作效率与生产力所产生的负面影响；
- (h) 雇员仍须遵守所有工作场所的安全与健康规定；及
- (i) 新的工作方式是否有任何的设施或资源。

雇主收到申请后应怎么回应？

1. 妥善评估雇员的申请并在规定期限内给予回应

雇主必须在接获弹性工作安排申请后，于60天内以书面形式作出回应，并明确说明该申请是被批准或被拒绝。

(a) 批准

若雇主批准了雇员提出的弹性工作安排申请，建议雇主清晰地向雇员说明以下事项：

- (i) 获批的弹性工作安排类型或相关描述；
- (ii) 该批准为永久性、临时性或轮流制；
- (iii) 弹性工作安排的开始与结束日期，以及其适用的期间；
- (iv) 雇员在弹性工作安排期间须遵守的特定条件；
- (v) 公司用于监督及评估工作表现的制度与方式；
- (vi) 明确的工作期望，包括责任归属、工作质量标准与完成时限。

(b) 拒绝

若雇主决定拒绝弹性工作安排申请，雇主必须以书面形式清楚说明拒绝的理由。

2. 拒绝弹性工作安排申请的合理理由

《1955年雇佣法》及《指南》并未具体列明哪些理由可作为拒绝弹性工作安排申请的依据。但是，其他国家如英国与新加坡的相关指引可作为参考。

在英国，《1996年雇佣权利法令》(Employment Rights Act 1996)与《2014年弹性工作安排条例》(Flexible Working Regulations 2014)允许雇主基于业务因素拒绝申请。其中包括增加运营成本、无法满足客户需求、无法在现有雇员中重新分配工作、无法招聘新员工以及对工作质量或绩效造成负面影响。雇主也可因为所提工作时间段缺乏工作内容、组织结构变动等原因拒绝申请。¹

新加坡的《三方弹性工作安排指引》(Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests)允许雇主拒绝申请，如果该申请会显著地提高运营成本、降低生产力，或因岗位性质与营运需求不符而难以执行。²但若理由与业务成果无关，纯粹为管理层对弹性工作安排缺乏信心、上司偏好面对面监督、公司传统文化等，则将被视为不合理理由。³

雇主是否必须提供弹性工作安排？

否，《1955年雇佣法》与《指南》并未强制要求雇主必须提供弹性工作安排。雇主拥有自行决定是否批准弹性工作安排申请的权利。但雇主须公平地审核申请并在拒绝时清楚说明理由。若雇员认为其申请被不公平拒绝，且认为该拒绝行为旨在逼迫其离职，雇员可提出“建构性解雇”(Constructive Dismissal)申诉，主张雇主已严重违反雇佣合约。

总结

弹性工作安排逐渐变得重要，以打造包容性工作场所且有助于吸引与留住人才。疫情后，许多企业已陆续引入弹性工作安排，而《指南》的发布也体现了政府鼓励广泛采用该制度的政策方向。

雇主在处理弹性工作安排相关事务时应确保信息透明，以避免未来产生争议，并确保对所有雇员一视同仁。

如需专业法律意见，欢迎联系李思琴律师 (szeching@ganlaw.my)。

免责声明：

本文仅供一般参考，不应被视为法律建议。
本文所述立场截至发布日期（2025年4月17日）。

¹ 《1996年雇佣权利法令》(Employment Rights Act 1996)，第80G条例。

² 《三方弹性工作安排指引》(Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests)，第18段落。

³ 《三方弹性工作安排指引》(Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests)，第19段落。