

HANDBOOK

AKTA KERJA 1955

(AKTA 265)

**JABATAN TENAGA KERJA
SEMENANJUNG MALAYSIA**

KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



EDISI KEDUA 2022



JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA

KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

Hakcipta terpelihara. *Handbook* Akta 265 merupakan dokumen rujukan dalaman pegawai JTKSM dan bukan dokumen perundangan yang boleh digunakan sebagai autoriti. Dokumen ini boleh dimuat turun di laman web jabatan oleh pegawai JTKSM dan bukan untuk dijual.

HANDBOOK AKTA KERJA 1955 (AKTA 265)

PRAKATA

Salah satu fungsi utama Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) adalah bagi melindungi hak dan kebajikan pekerja serta memelihara kepentingan majikan. Akta Kerja 1955 (Akta 265) merupakan salah satu Akta utama yang dikuatkuasakan oleh jabatan melibatkan undang-undang pekerjaan. *Handbook* ini akan menjadi panduan yang jelas dan seragam kerana dilengkapi dengan tafsiran undang-undang, contoh kes-kes mahkamah serta surat pekeliling jabatan yang berkaitan.

Penerbitan *handbook* ini turut menjadi rujukan pegawai supaya diperlengkapi dengan pemahaman terhadap Akta dan membantu mewujudkan masyarakat industri yang berpengetahuan dalam hal-hal berkaitan undang-undang perburuhan untuk membina suasana perburuhan yang kondusif bagi pembangunan perindustrian dan pelaburan. *Handbook* Akta Kerja 1955 (Akta 265) edisi kedua ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pegawai JTKSM dalam menjalankan aktiviti jabatan dengan penuh keyakinan, dedikasi dan berhemah serta berintegriti.

PERUTUSAN KETUA PENGARAH

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

dan salam sejahtera



Alhamdulillah, syukur ke hadrat Illahi di atas penerbitan *handbook* Akta Kerja 1955 (Akta 265) untuk pegawai Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM). Ini merupakan satu lagi langkah ke hadapan jabatan untuk mempertingkatkan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan. Penghasilan *handbook* ini adalah susulan daripada keputusan *Retreat* Pelan Tindakan Resolusi Persidangan 2020 JTKSM pada 16 hingga 19 November 2019 yang memutuskan supaya jabatan menyediakan *handbook* bagi akta-akta utama yang dikuatkuasakan oleh JTKSM untuk kegunaan dalaman pegawai. Oleh itu, penerbitan *handbook* Akta 265 adalah penting untuk memberi dan memangkinkan kefahaman yang standard kepada para pegawai JTKSM bagi memastikan penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan dan pemegang taruh adalah profesional, efektif dan efisien.

Setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penghasilan *handbook* ini terutamanya kepada pasukan pengarang yang diketuai oleh Encik S.Tharumarajan, Pengarah Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sembilan, koordinator iaitu Tuan Haji Yusoff bin Harun, Pengarah Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik dan pasukan penyelaras.

Harapan saya agar semua pegawai JTKSM dapat memanfaatkan *handbook* ini sebagai rujukan dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai perhubungan perusahaan yang kompeten. *Handbook* Akta 265 ini merupakan edisi kedua keluaran JTKSM dan akan ditambah baik dari semasa ke semasa mengikut keperluan.

Dato' Haji Asri bin Ab Rahman
Ketua Pengarah Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Putrajaya

Disember 2022

ISI KANDUNGAN
HANDBOOK AKTA KERJA 1955 (AKTA 265)

PRAKATA

PERUTUSAN KETUA PENGARAH

BAHAGIAN I : PERMULAAN

<i>Seksyen 1-Tajuk ringkas & pemakaian.</i>	1
<i>Seksyen 2-Tafsiran.</i>	1-15
<i>Seksyen 2A-Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.</i>	15-16
<i>Seksyen 2B-Kuasa am untuk mengecualikan atau mengenyepikan.</i>	16
<i>Seksyen 3-Pelantikan pegawai-pegawai.</i>	17
<i>Seksyen 4-Rayuan.</i>	17-18
<i>Seksyen 5-Kesan undang-undang bertulis yang lain ke atas Akta.</i>	18

BAHAGIAN II : KONTRAK PERKHIDMATAN

<i>Seksyen 6-Kecualian terhadap kontrak yang sedia ada.</i>	18
<i>Seksyen 7-Syarat-syarat perkhidmatan yang lebih memberi faedah di bawah Akta diutamakan.</i>	19
<i>Seksyen 7A-Keesahan mana-mana terma atau syarat pekhidmatan yang lebih memberi faedah.</i>	19-20
<i>Seksyen 7B-Menghilangkan keraguan berkaitan dengan perkara-perkara yang tidak diperuntukkan oleh atau di bawah Akta ini.</i>	20
<i>Seksyen 8-Kontrak perkhidmatan tidak boleh menghadkan hak-hak pekerja untuk memasuki, menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja.</i>	20
<i>Seksyen 9-(Dimansuhkan).</i>	21
<i>Seksyen 10-Kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan bagi penamatan.</i>	21
<i>Seksyen 11-Peruntukan darihal penamatan kontrak.</i>	21
<i>Seksyen 12-Notis penamatan kontrak.</i>	21-23
<i>Seksyen 13-Penamatan kontrak tanpa notis.</i>	23-24
<i>Seksyen 14-Penamatan kontrak atas sebab-sebab khas.</i>	24-26
<i>Seksyen 15-Bila Kontrak dianggap telah dilanggari oleh majikan dan pekerja.</i>	26
<i>Seksyen 16-Pekerja-pekerja estet hendaklah diberikan bilangan hari kerja minimum pada setiap bulan.</i>	26-27
<i>Seksyen 17-(Ditinggalkan).</i>	27
<i>Seksyen 17A-Kontrak-kontrak perantisan dikecualikan daripada seksyen-seksyen 10 hingga 16.</i>	27

BAHAGIAN III : PEMBAYARAN UPAH

<i>Seksyen 18-Tempoh upah.</i>	28
<i>Seksyen 18A-Pengiraan upah bagi bulan bekerja yang tidak lengkap.</i>	28-29
<i>Seksyen 19-Masa pembayaran upah.</i>	29-30
<i>Seksyen 20-Pembayaran atas penamatan biasa kontrak.</i>	30
<i>Seksyen 21-Pembayaran atas penamatan kontrak dalam keadaan-keadaan yang khas dan atas perlanggaran kontrak.</i>	30-31
<i>Seksyen 22-Had bagi pendahuluan kepada pekerja-pekerja.</i>	31-32
<i>Seksyen 23-Upah tidak perlu dibayar bagi ketidakhadiran kerja disebabkan oleh pemenjaraan atau kehadiran di mahkamah.</i>	33

BAHAGIAN IV : POTONGAN-POTONGAN DARIPADA UPAH

Seksyen 24-Potongan-potongan sah. 33-38

BAHAGIAN V : SISTEM PEMBAYARAN UPAH

Seksyen 25-Upah hendaklah dibayar melalui institusi kewangan. 38-39

Seksyen 25A-Pembayaran upah selain daripada melalui institusi kewangan. 39-40

Seksyen 26-Syarat-syarat yang menghadkan tempat, cara dan orang yang mana upah yang dibayar hendak dibelanjakan, menyalahi undang-undang. 40

Seksyen 27-Faedah ke atas pendahuluan dilarang. 40-41

Seksyen 28-Sekatan atas tempat-tempat di mana upah boleh dibayar. 41

Seksyen 29-Saraan lain daripada upah. 42

Seksyen 30-(Dipotong). 43

BAHAGIAN VI : KEUTAMAAN UPAH

Seksyen 31-Keutamaan upah daripada lain-lain hutang. 43-45

Seksyen 32-Rujukan oleh mahkamah kepada Ketua Pengarah. 45

BAHAGIAN VII : PRINSIPAL, KONTRAKTOR, SUB KONTRAKTOR & KONTRAKTOR UNTUK BURUH

Seksyen 33-Tanggungjawab prinsipal & kontraktor terhadap upah. 45-47

Seksyen 33A-Maklumat berkenaan pembekalan pekerja. 47-48

BAHAGIAN VIII : MENGAMBIL WANITA BEKERJA (BAHAGIAN INI DIPOTONG)

48

BAHAGIAN IX : HAMIL DAN BERSALIN

Seksyen 37-Jangka masa tempoh kelayakan & hak untuk mendapat elaun bersalin. 48-51

Seksyen 38-Pembayaran elaun bersalin. 51

Seksyen 39-Pembayaran elaun kepada penama di atas kematian pekerja wanita. 51

Seksyen 40-Kehilangan elaun bersalin kerana gagal memberitahu majikan. 51-53

Seksyen 41-Pembayaran elaun kepada penama. 53

Seksyen 41A-Larangan penamatan pekerja wanita yang hamil. 53

Seksyen 42-Sekatan ke atas pemecatan pekerja wanita selepas tempoh kelayakan. 54

Seksyen 43-Syarat-syarat yang berlawanan dengan bahagian, terbatal. 54

Seksyen 44-Daftar elaun-elaun yang dibayar. 54

Seksyen 44A-(Dimansuhkan). 55

BAHAGIAN X : MENGAMBIL KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA

Seksyen 45-56-(Dimansuhkan). 55

BAHAGIAN XI : PEKERJA DOMESTIK

Seksyen 57-Penamatan kontrak. 55-56

Seksyen 57A-Pengambilan kerja pekerja domestik asing. 56

Seksyen 57B-Kewajipan untuk memaklumkan Ketua Pengarah berkenaan penamatan perkhidmatan kakitangan domestik asing. 56-57

BAHAGIAN XII : HARI REHAT, TEMPOH MASA KERJA, HARI KELEPASAN, LAIN-LAIN SYARAT-SYARAT PERKHIDMATAN

Seksyen 58-(Ditinggalkan).	57
Seksyen 58A-Tak pemakaian Bahagian XII.	57
Seksyen 59-Hari rehat.	57-59
Seksyen 60-Kerja pada hari rehat.	60-61
Seksyen 60A-Waktu kerja dan bekerja malam.	61-67
Seksyen 60B-Tugas kerja.	67
Seksyen 60C-Kerja syif.	67-69
Seksyen 60D-Hari kelepasan.	69-73
Seksyen 60E-Cuti tahunan.	73-77
Seksyen 60F-Cuti sakit.	77-80
Seksyen 60FA-Cuti paterniti.	80-81
Seksyen 60G-Ditinggalkan	81
Seksyen 60H-Ditinggalkan	81
Seksyen 60I-Tafsiran	81-83

BAHAGIAN XIII : FAEDAH PENAMATAN, PEMBERHENTIAN KERJA SEMENTARA & PERSARAAN

Seksyen 60J-Faedah-faedah penamatan, pemberhentian kerja sementara & persaraan.	84-85
---	-------

BAHAGIAN XIIB : PENGAMBILAN KERJA PEKERJA ASING

Seksyen 60K-Penggajian pekerja asing.	85-86
Seksyen 60KA-Penamatan penggajian pekerja asing, DLL.	86
Seksyen 60L- (Dimansuhkan).	86
Seksyen 60M-Larangan menamatkan pekerja tempatan untuk pekerja asing.	87
Seksyen 60N-Menamatkan pekerjaan oleh sebab lebihan pekerja.	87
Seksyen 60O-Pemastautin tetap dikecualikan daripada bahagian ini.	87

BAHAGIAN XIIC : ATURAN KERJA FLEKSIBEL

Seksyen 60P-Aturan kerja fleksibel.	87-88
Seksyen 60Q-Permohonan aturan kerja fleksibel.	88

BAHAGIAN XIII : DAFTAR, PENYATA & PAPAN NOTIS

Seksyen 61-Kewajipan menyimpan daftar.	88-89
Seksyen 62-Kuasa untuk membuat peraturan-peraturan menghendaki maklumat-maklumat darihal upah.	89
Seksyen 63-Kewajipan untuk mengemukakan penyata.	89-90
Seksyen 63A-Kewajipan untuk memberi notis dan maklumat lain.	90-91
Seksyen 64-Kewajipan untuk mempamerkan papan notis.	91

BAHAGIAN XIV : PEMERIKSAAN

Seksyen 65-Kuasa-kuasa pemeriksaan & siasatan.	92
Seksyen 66-Pegawai pemeriksa hendaklah memberitahu kehadirannya.	92
Seksyen 67-Kuasa-kuasa pegawai pemeriksa.	93-95
Seksyen 68-Pegawai-pegawai hendaklah diberi kuasa oleh Ketua Pengarah.	95

BAHAGIAN XV : PENGADUAN & SIASATAN

Seksyen 69-Kuasa Ketua Pengarah untuk menyasat tentang pengaduan.	95-98
Seksyen 69A-Had bagi kuasa yang diberi oleh seksyen 69.	99
Seksyen 69B-(Dimansuhkan).	100

<i>Seksyen 69C-(Dimansuhkan).</i>	100
<i>Seksyen 69D-(Dimansuhkan).</i>	100
<i>Seksyen 69E-(Dimansuhkan).</i>	100
<i>Seksyen 69F-Diskriminasi dalam pekerjaan.</i>	100-102
<i>Seksyen 70-Prosedur dalam siasatan Ketua Pengarah.</i>	103-106
<i>Seksyen 71-Rekod siasatan Ketua Pengarah.</i>	106
<i>Seksyen 72-Percantuman beberapa aduan ke dalam satu aduan.</i>	106-107
<i>Seksyen 73-Perintah larangan oleh Ketua Pengarah kepada pihak ketiga.</i>	107-108
<i>Seksyen 74-Tiada fi untuk saman: penyampaian saman.</i>	108
<i>Seksyen 75-Penguatkuasaan perintah Ketua Pengarah oleh Mahkamah Sesyen.</i>	108-109
<i>Seksyen 76-Rujukan soalan undang-undang oleh Ketua Pengarah kepada Mahkamah Tinggi.</i>	109-110
<i>Seksyen 77-Rayuan terhadap perintah Ketua Pengarah kepada Mahkamah Tertinggi.</i>	110
<i>Seksyen 78-Remedi pekerja bila majikan hampir melarikan diri.</i>	111-112
<i>Seksyen 79-Kuasa-kuasa Ketua Pengarah untuk menyiasat kesalahan-kesalahan yang mungkin di bawah Akta ini.</i>	112-113
<i>Seksyen 80-Pemeriksaan atas saman oleh Ketua Pengarah.</i>	113
<i>Seksyen 81-Hak pekerja untuk hadir di hadapan Ketua Pengarah.</i>	113

BAHAGIAN XVA : GANGGUAN SEKSUAL

<i>Seksyen 81A-Tafsiran.</i>	114
<i>Seksyen 81B-Siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual.</i>	114-115
<i>Seksyen 81C-Dapatan siasatan oleh majikan.</i>	115-116
<i>Seksyen 81D-Aduan berkenaan gangguan seksual yang dibuat kepada Ketua Pengarah.</i>	116-117
<i>Seksyen 81E-Kesan keputusan Ketua Pengarah.</i>	118
<i>Seksyen 81F-Kesalahan.</i>	118
<i>Seksyen 81G-(Dimansuhkan).</i>	119
<i>Seksyen 81H-Notis berkaitan gangguan seksual.</i>	119

BAHAGIAN XVI : PROSEDUR

<i>Seksyen 82-Penyampaian saman.</i>	119-122
<i>Seksyen 83-Kuasa untuk membuat peruntukan-peruntukan bersaling di antara Malaysia & Singapura untuk penyampaian, pelaksanaan penguatkuasaan saman, waran & perintah.</i>	122-123
<i>Seksyen 84-Bidang kuasa.</i>	123
<i>Seksyen 85-Pendakwaan.</i>	124
<i>Seksyen 85A-Hak untuk didengar.</i>	124
<i>Seksyen 86-Fasal kecualian darihal bidang kuasa Sivil Mahkamah.</i>	124
<i>Seksyen 87-Kuasa mahkamah mengenakan denda.</i>	124-125
<i>Seksyen 87A-Perintah mahkamah untuk bayaran tertunggak kepada pekerja.</i>	125
<i>Seksyen 88-Kesan pemenjaraan.</i>	125
<i>Seksyen 89-Ketidakupayaan Ketua Pengarah yang mendengar siasatan.</i>	126
<i>Seksyen 90-Pegawai-pegawai yang bertindak di bawah akta dianggap penjawat awam.</i>	126
<i>Seksyen 90A-Perlindungan pegawai.</i>	126
<i>Seksyen 90B-Buruh paksa.</i>	127

BAHAGIAN XVII : KESALAHAN-KESALAHAN & PENALTI

<i>Seksyen 91-Di bawah Bahagian-bahagian III & IV.</i>	127-128
<i>Seksyen 92-Di bawah Bahagian V.</i>	129
<i>Seksyen 93-(Dimansuhkan).</i>	129
<i>Seksyen 94-Di bawah Bahagian IX.</i>	129-130
<i>Seksyen 95-(Dimansuhkan).</i>	130
<i>Seksyen 96-(Dimansuhkan).</i>	130
<i>Seksyen 97-Di bawah Bahagian XIII.</i>	130-131
<i>Seksyen 98-Di bawah Bahagian XIV.</i>	131-132

<i>Seksyen 99-Di bawah Bahagian XV.</i>	132
<i>Seksyen 99A-Penalti Am.</i>	132
<i>Seksyen 100-Penalti-penalti bagi kegagalan atau ketidakpatuhan berkaitan dengan hari rehat, lebih masa, hari kelepasan, cuti tahunan & cuti sakit.</i>	132-134
<i>Seksyen 101-Kesalahan yang berkaitan dengan siasatan atau pemeriksaan.</i>	134
<i>Seksyen 101A-Kuasa untuk mengkompau kesalahan.</i>	134-135
<i>Seksyen 101B-Kesalahan oleh pertubuhan perbadanan, dsb.</i>	136
<i>Seksyen 101C-Anggapan mengenai siapakah pekerja dan majikan.</i>	136-137

BAHAGIAN XVIII : PERATURAN-PERATURAN

<i>Seksyen 102- Peraturan-peraturan.</i>	137-139
--	---------

BAHAGIAN XIX : PEMANSUHAN DAN KECUALIAN

<i>Seksyen 103-Pemansuhan dan kecualian.</i>	139
--	-----

JADUAL PERTAMA

<i>Tafsiran pekerja di bawah skop Akta 265.</i>	140-142
---	---------

PERATURAN-PERATURAN KERJA 1957

<i>Peraturan 1-Nama.</i>	143
<i>Peraturan 2-Tafsiran.</i>	143
<i>Peraturan 3-Pengecualian daripada Seksyen 34 Akta.</i>	143-144
<i>Peraturan 4-Daftar harus disimpan di bawah Seksyen 44 Akta.</i>	144
<i>Peraturan 5-Daftar.</i>	144-146
<i>Peraturan 6-Menyimpan daftar.</i>	147
<i>Peraturan 7-Majikan harus membuat supaya daftar boleh didapati bagi pemeriksaan.</i>	147
<i>Peraturan 8-Majikan harus memberikan salinan butir-butir yang disahkan di bawah Peraturan 5(b).</i>	147-148
<i>Peraturan 9-Majikan harus memberikan butir-butir di bawah Peraturan 5(c).</i>	148
<i>Peraturan 10-Fi.</i>	148
<i>Peraturan 11-13-(Dimansuhkan).</i>	148
<i>Peraturan 14-Borang-borang.</i>	148-149

PERATURAN-PERATURAN KERJA (FAEDAH-FAEDAH PENAMATAN DAN PEMBERHENTIAN KERJA SEMENTARA) 1980

<i>Peraturan 1-Nama.</i>	150
<i>Peraturan 1A-Ketidakkapaian.</i>	150
<i>Peraturan 2-Tafsiran.</i>	150-152
<i>Peraturan 3-Peruntukan-peruntukan am mengenai hak pekerja-pekerja mendapatkan bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.</i>	153-154
<i>Peraturan 4-Penamatan.</i>	154-157
<i>Peraturan 5-Pemberhentian kerja sementara.</i>	157-158
<i>Peraturan 6-Amaun bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.</i>	158-160
<i>Peraturan 7-Kumpulan pekerja-pekerja yang dikecualikan.</i>	160
<i>Peraturan 8-Pertukaran mengenai pemilikan urusan.</i>	160-162
<i>Peraturan 9-Kematian seorang majikan.</i>	162-163
<i>Peraturan 10-Kematian seorang pekerja.</i>	163
<i>Peraturan 11-Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.</i>	163
<i>Peraturan 12-Butir-butir bertulis mengenai bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.</i>	164
<i>Peraturan 13-Pertikaian boleh dibicarakan di bawah Bahagian XV Akta.</i>	164-165
<i>Peraturan 14-Pemewakilan dalam pertikaian & pembicaraan bagi pekerja yang mati.</i>	165

<i>Peraturan 15-Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara bagi pekerja yang mati.</i>	165-166
LAIN-LAIN PERKARA PENTING	166

PERATURAN-PERATURAN KERJA (PEKERJA SEPARA MASA) 2010

<i>Peraturan 1-Nama & permulaan kuatkuasa.</i>	167
<i>Peraturan 2-Tafsiran.</i>	167
<i>Peraturan 3-Ketidakkapaian.</i>	167-168
<i>Peraturan 4-Masa kerja normal pekerja separa masa sekiranya masa kerja pekerja sepenuh masa tidak dapat dipastikan.</i>	168
<i>Peraturan 5-Kadar bayaran ikut jam yang melebihi masa kerja normal.</i>	168-169
<i>Peraturan 6-Hari kelepasan.</i>	169-171
<i>Peraturan 7-Cuti tahunan.</i>	171-173
<i>Peraturan 8-Cuti sakit.</i>	173-174
<i>Peraturan 9-Hari rehat.</i>	174-175
<i>Peraturan 10-Peruntukan & keesahan apa-apa terma atau syarat perkhidmatan yang lebih baik.</i>	175
<i>Peraturan 11-Peruntukan kecualian & peralihan.</i>	175
LAIN-LAIN PERKARA PENTING.	176

RUJUKAN

<i>Senarai Akta.</i>	177
<i>Senarai Rujukan Kes, Pekeliling, Garis Panduan & Artikel.</i>	178-182

SIDANG REDAKSI

<i>Senarai Sidang Redaksi.</i>	183
--------------------------------	-----

HANDBOOK

AKTA KERJA 1955 [AKTA 265]

(Sila rujuk versi asal Akta Kerja 1955 dalam Bahasa Inggeris jika ada percanggahan)

KANDUNGAN AKTA	PENERANGAN
Preamble.	
Suatu Akta berkaitan dengan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none">• Akta Kerja 1955 merupakan akta asas yang menggariskan standard minimum berhubung terma-terma dan syarat-syarat penggajian pekerja di sektor swasta.• Ia menetapkan hak pekerja dan majikan serta obligasi dan tanggungjawab kedua-dua pihak dalam memastikan perlindungan perundangan.• Menyediakan platform kepada pekerja dan majikan untuk penyelesaian tuntutan kewangan.• Memperuntukkan kuasa penguatkuasaan kepada pegawai.
BAHAGIAN I: PERMULAAN	
Seksyen 1: Tajuk ringkas dan pemakaian.	
<p>S.1(1) Akta ini bolehlah dinamakan Akta Kerja 1955.</p> <p>S.1(2) Akta ini hendaklah terpakai kepada Semenanjung Malaysia sahaja.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Pemakaian hanya di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan sahaja.• Tarikh kuat kuasa:<ul style="list-style-type: none">- Semenanjung Malaysia pada 1 Jun 1957.- WP Labuan pada 1 November 2000. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none">• Perintah Wilayah Persekutuan Labuan (Peluasan Dan Pengubahsuaian Akta Kerja) 2000 P.U.(A) (400/2000) bertarikh 1 November 2000.
Seksyen 2: Tafsiran.	
<p>S.2(1) Dalam Akta ini, melainkan kandungan ayatnya mengkehendaki makna ayat yang lain:</p>	
<p>“arak yang memabukkan” mempunyai makna yang sama sebagaimana yang diberikan kepada “arak yang memabukkan” di bawah seksyen 2</p>	<ul style="list-style-type: none">• Apa-apa minuman yang mengandungi alkohol melebihi 2% <i>proof spirit</i>.

<p>Akta Kastam 1967;</p>	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 235: <i>"intoxicating liquor"</i> includes any alcohol, or any liquid containing more than 1.14 per centum volume over volume of alcohol, which is fit or intended to be or which can by any means be converted for use as a beverage. ● Seksyen 29 dan Seksyen 92 Akta 265.
<p>"bersalin" ertinya melahirkan anak yang berlaku selepas sekurang-kurangnya dua puluh dua minggu hamil dalam kelahiran seorang anak atau anak-anak, sama ada hidup atau mati, dan hendaklah bagi maksud-maksud Akta ini bermula dan berakhir pada hari sebenar kelahiran dan sekiranya dua atau lebih kanak-kanak dilahirkan pada satu kelahiran hendaklah bermula dan berakhir pada hari lahir kelahiran kanak-kanak tersebut yang terakhir, dan perkataan "melahirkan" hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempoh hamil dan maksud kelahiran: Melahirkan anak sama ada hidup, mati atau gugur selepas hamil sekurang-kurangnya 22 minggu. ● Tarikh bersalin: Pada tarikh sebenar bersalin dan jika bersalin lebih dari 1 anak, tarikh anak terakhir lahir adalah merupakan tarikh bersalin. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian IX Akta 265. ● Seksyen 102 Akta 265. ● Peraturan-Peraturan Kerja (Kadar Minimum Elaun Bersalin) 1976.
<p>"gangguan seksual" ertinya apa-apa tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini, samada secara lisan, bukan lisan, visual, gerak geri atau secara fizikal, yang ditujukan terhadap seseorang yang adalah menjelik atau menghina atau adalah suatu ancaman kepada kesejahteraan, berbangkit dari dan dalam menjalankan pekerjaannya;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Maksud: Apa-apa tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini. ● Bentuk: Secara lisan, bukan lisan, visual, gerak geri atau fizikal. ● Kesan: Diturunkan kepada seseorang yang mana menjelikan, menghina, atau mengancam kesejahteraan. ● Skop: Berbangkit dari dan dalam menjalankan pekerjaan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian XVA Akta 265. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (pernah diterbitkan oleh JTKSM pada tahun 1999. Kod ini sudah tidak terpakai apabila Bahagian XVA dimasukkan dalam Akta 265). (R1)
<p>"hari" ertinya:</p> <p>(a) suatu tempoh dua puluh empat jam yang berterusan bermula dari tengah malam; atau</p> <p>(b) bagi maksud-maksud Bahagian XII</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja biasa: Tempoh berterusan 24 jam bermula dari tengah malam. ● Pekerja syif dan pekerja biasa yang waktu kerja

<p>berhubung dengan seseorang pekerja yang terlibat dalam kerja gilir atau dalam kerja, jika waktu bekerja biasa dilanjutkan selepas tengah malam, suatu tempoh dua puluh empat jam yang berterusan bermula dari mana-mana masa;</p>	<p>melewati tengah malam: Tempoh berterusan 24 jam yang bermula dari mana-mana masa.</p> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 59 dan Seksyen 60A Akta 265.
<p>“jentera” mempunyai makna yang sama seperti dalam Akta Kilang dan Jentera 1967;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 139 mendefinisikan jentera termasuklah dandang stim, bejana tekanan tidak berapi, penggerak utama, silinder gas, bekas gas, mesin angkat dan takal, jentera penghantaran, jentera dipacu, dan apa-apa kelengkapan untuk menuang, mengimpal atau mengelektroenapan logam dan untuk menyembur dengan cara tekanan gas atau udara logam atau bahan lain, tetapi tidaklah termasuk: <ul style="list-style-type: none"> i. apa-apa jentera yang digunakan bagi menggerakkan kenderaan selain dandang stim atau enjin stim; ii. apa-apa jentera yang dijalankan dengan tenaga manusia selain mesin angkat; iii. apa-apa jentera yang digunakan semata-mata bagi maksud persendirian dan domestik; atau iv. mesin pejabat. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60A dan Seksyen 79 Akta 265. ● Jadual Keempat Akta 350.
<p>“pekerja domestik” ertinya seseorang yang diambil bekerja berhubung dengan kerja sesuatu tempat tinggal persendirian dan tidak berhubung dengan mana-mana perusahaan, perniagaan atau profesion yang dijalankan oleh majikan dalam tempat tinggal itu dan termasuklah tukang masak, pembantu rumah, ketua babu, jururawat, kanak-kanak, pembantu rumah lelaki, pembantu pemandu, tukang kebun, tukang basuh atau tukang cuci, jaga, penjaga kuda dan pemandu atau pencuci mana-mana kenderaan yang diberi domestik untuk kegunaan persendirian;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseorang yang diambil bekerja dalam pekerjaan sendirian dan tiada kaitan dengan perusahaan, perniagaan atau profesion majikan yang menggajikannya. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tukang kebun di rumah, pemandu peribadi, pembantu rumah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian XI, 82 & 102 (2)(m) Akta 265. ● Jadual Pertama Akta 265. ● Akta 753. ● Akta 732. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Chin Kim Chang v. Mariadass & Anor [1978] 1 MLJ 138. (R2) <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garis Panduan Dan Tip Untuk Majikan Pekhidmat Domestik Asing. (R3)

<p>“pekerja domestik asing” ertinya kakitangan domestik yang bukan warganegara atau pemastautin tetap;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja domestik bukan warganegara tetapi tidak termasuk pemastautin tetap (pemegang kad pengenalan merah). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian XI Akta 265. ● Akta 732.
<p>“kegiatan pertanian” ertinya apa-apa kerja dalam mana-mana pekerja diambil bekerja di bawah kontrak perkhidmatan bagi tujuan-tujuan pertanian, perkebunan atau perhutanan, pemeliharaan binatang-binatang ternakan atau pengumpulan hasil tanaman atau pokok-pokok;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Apa-apa pekerjaan berkaitan bagi tujuan pertanian, perkebunan atau perhutanan, pemeliharaan binatang-binatang ternakan atau pengumpulan hasil tanaman atau pokok-pokok. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2, 16 & 34 Akta 265.
<p>“kegiatan perusahaan” termasuklah:</p> <p>(a) mengganggu, mengubah, membuang, menjalankan, membasuh, memilih, mencair, menapis, memecah atau usaha lainnya dengan mana-mana batu-batan, batu kerikil, tanah liat, pasir, tanah-tanah, najis atau galian oleh sebarang kaedah atau cara apa pun;</p> <p>(b) perusahaan-perusahaan yang mana benda-benda dikeluarkan, dipinda, dicuci, dibaiki, dipasang, disiapkan, diubah suai untuk jualan, dibungkus atau selainnya, disediakan untuk serahhantar, dipecahkan atau dirobuhkan atau dalam mana-mana bahan diubah bentuk atau galian-galian dicerakinkan, termasuklah pembinaan kapal dan penjanaan, pemindahan dan penyaluran arus elektrik atau kuasa motif dalam sebarang bentuk;</p> <p>(c) kerja pembinaan;</p> <p>(d) pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan melalui jalan, landasan, air atau udara, termasuk pengendalian barangan limbungan, pengkalan, dermaga, gudang atau lapangan terbang;</p> <p>(e) mana-mana perusahaan, pertubuhan atau kegiatan, atau sebarang aktiviti, khidmat atau kerja yang diisytiharkan di bawah subseksyen (5) sebagai kegiatan perusahaan;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kegiatan Perusahaan termasuklah: <ul style="list-style-type: none"> i. perlombongan; ii. pembuatan; iii. pembinaan; iv. semua jenis pengangkutan barangan atau penumpang; atau v. apa-apa perusahaan yang diisytiharkan oleh Menteri. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiada apa-apa perusahaan yang diisytiharkan oleh Menteri setakat ini. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2(5) Akta 265.

<p>“kemudahan yang diluluskan atau perkhidmatan yang diluluskan” ertinya mana-mana kemudahan atau perkhidmatan:</p> <p>(a) yang diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah Seksyen 29 (2) atas permohonan yang dibuat kepadanya oleh majikan untuk dimasukkan ke dalam kontrak perkhidmatan; atau</p> <p>(b) yang diperuntukkan dalam mana-mana award yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan atau dalam mana-mana perjanjian kolektif;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apa-apa kemudahan yang diluluskan selain dari upah, oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen 29(2) Akta ini atau mana-mana award Mahkamah Perusahaan atau dalam mana-mana perjanjian kolektif. • Apa-apa kemudahan atau perkhidmatan di bawah definisi ini bukan merupakan upah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 29 Akta 265.
<p>“kerja bawah tanah” ertinya sebarang kegiatan dalam mana operasi-operasi dilaksanakan bagi tujuan mengeluarkan apa-apa bahan daripada bawah permukaan bumi, di mana kegiatan ke dalam dan keluar daripadanya adalah secara menggunakan shaf, adit atau gua batu semula jadi;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bertujuan mengeluarkan apa-apa bahan daripada bawah permukaan bumi. • Keluar masuk dalam ruang sempit dan menegak ke dalam tanah (shaf), laluan melintang ke dalam lombong (adit) atau gua batu semulajadi. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 35 Akta 265.
<p>“kerja binaan” termasuklah pembinaan, pembinaan semula, pengendalian, membaiki, meminda atau merobohkan mana-mana bangunan, landasan, pelabuhan, limbungan, dermaga, terusan, laluan air daratan, jalan terowong, jambatan, jejambat, pembetung, longkang, telaga, lubang, wayarles, telegrafik atau pemasangan telefonik, kerja elektrik, kerja gas, kerja air atau lain-lain kerja pembinaan dan penyediaan bagi atau meletakkan asas-asas bagi kerja atau struktur tersebut dan juga sebarang kerja bumi kedua-duanya dalam penggalian dan penambakkan;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Semua kerja pembinaan semula, pengendalian, membaiki, meminda atau merobohkan termasuk kerja awal atau kerja tanah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahagian VII Akta 265.
<p>“kerja gilir” ertinya kerja yang dengan sebab jenis kerja itu memerlukan kerja itu dibuat berterusan atau bersambungan, mengikut mana yang berkenaan, oleh dua giliran atau lebih;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja yang perlu dibuat berterusan atau bersambungan. • 2 atau lebih syif. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2, 59, 60, 60C Akta 265. • Peraturan-Peraturan Kerja (Mengambil Bekerja Wanita) (Pekerja-Pekerja Syif) 1970.

<p>“Ketua Pengarah” ertinya Ketua Pengarah Buruh yang dilantik di bawah seksyen 3(1);</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dilantik di bawah seksyen 3(1) Akta Kerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-Peraturan Kerja (Pembatasan Kuasa Pegawai) 1993.
<p>“kontraktor” ertinya mana-mana orang yang membuat kontrak dengan prinsipal untuk menjalankan kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang diusahakan oleh prinsipal dalam menjalankan atau bagi tujuan-tujuan tred atau perniagaan prinsipal;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berkontrak dengan prinsipal. ● Menjalankan kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang dijalankan oleh prinsipal. ● Berkaitan tred atau perniagaan prinsipal. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2, 31 & 33A Akta 265. ● Perintah Kerja (Pengecualian) 2012 P.U(A) 87/2012 bertarikh 30 Mac 2012.
<p>“kontraktor binaan” ertinya mana-mana orang, firma, perbadanan atau syarikat yang ditubuhkan bagi tujuan kegiatan, sama ada secara eksklusif atau sebagai tambahan kepada atau dalam hubungan dengan lain-lain perniagaan, sebarang jenis kerja binaan yang menjalankan kerja binaan tersebut untuk atau bagi pihak orang lain di bawah kontrak yang dibuat olehnya atau mereka dengan orang lain tersebut, dan termasuklah waris-waris, pemegang wasiat, pentadbir, pemegang serahhak dan pengganti bagi dirinya atau bagi mereka;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana orang, firma, perbadanan atau syarikat. ● Menjalankan kerja-kerja pembinaan untuk mana-mana orang atau bagi pihak mana-mana orang. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian VII Akta 265.
<p>“kontraktor untuk buruh” ertinya seseorang yang berkontrak dengan suatu prinsipal, kontraktor atau subkontraktor bagi membekal buruh yang diperlukan bagi melaksanakan kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang kontraktor atau subkontraktor telah berkontrak untuk menjalankan bagi suatu prinsipal atau kontraktor, mengikut mana yang berkenaan;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berkontrak dengan prinsipal, kontraktor atau subkontraktor. ● Membekal pekerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian VII Akta 265.
<p>“kontrak perkhidmatan” ertinya mana-mana perjanjian, sama ada lisan atau bertulis dan sama ada nyata atau tersirat, di mana seorang bersetuju untuk mengambil bekerja seorang lain sebagai pekerja dan orang yang lain itu bersetuju untuk berkhidmat dengan majikannya sebagai pekerja dan termasuklah kontrak perantisan;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Suatu perjanjian antara majikan dan pekerja termasuk kontrak perantisan. ● Secara bertulis atau lisan. ● Nyata atau tersirat. ● Ia tidak bersifat statik dan boleh berubah dari semasa ke semasa.

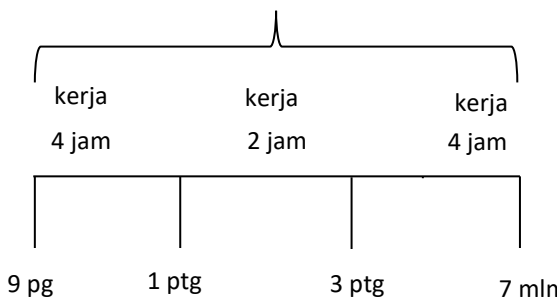
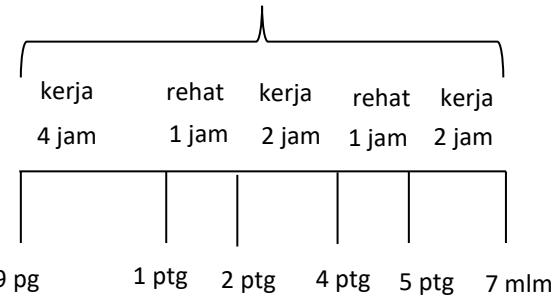
	<ul style="list-style-type: none"> • Boleh meliputi dokumen-dokumen lain yang membentuk sebahagian kontrak perkhidmatan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahagian II Akta 265. • Seksyen 2, 10 dan 61 Akta 265. • Peraturan 5 dan 8 Peraturan-Peraturan Kerja 1957. <p>Takrifan Kontrak Perkhidmatan Di Bawah Peruntukan Akta-Akta Lain</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akta 446 • Akta 350 • Akta 273 • Akta 753 • Akta 732 • Akta 4 • Akta 452 • Akta 612 <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lim Kim Hai Electric (M) Sdn Bhd v. Mokhtaruddin Mohamed [1985] CLJ 556. (R4) • Metaldek Industries Sdn Bhd lwn. Kamaruddin Tokimon & ors [1999] 2 CLJ 761. (R5) • Ladang Holyrood lwn. Ayasamy Manikam & ors [2004] 2 CLJ 697. (R6) • Poominathan Kuppusamy lwn. Besprin Stationers Sdn Bhd [2003] 3 CLJ 118. (R7) • Kontena Wilayah Berhad lwn. Ng Weng Chow (2004) 1 LNS 674. (R8) • Chin Well Fasterners lwn. Sampath Kumar Velinggiri & Anor. (2005) 4 CLJ 394. (R9) • Ahmad Bin Selamat & Ors v. Malaysian Building Society Bhd (2009) 1 LNS 805. (R10) • Ekajaya (M) Sdn Bhd v Ahmad Mahat & Ors [2014] 3 ILR 457. (R11) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nur Shuhada binti Muhammad Gig Ekonomi: Cabaran Baru Undang-Undang Pekerjaan (R12) • Rhymie bin Mohd Ramli <i>Examining Issues Relating to the Contractual Relationship of Drivers in the Transport Service</i> (2018) 1 LNS xxiii (R13)
<p>“kontrak perantisan” ertinya suatu kontrak bertulis yang dibuat oleh seseorang dengan majikan yang mengaku akan mengambil orang itu bekerja dan melatih atau menjadikan ia terlatih secara sistematik untuk suatu tred bagi tempoh</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrak bertulis antara majikan dan perantis. • Bertujuan melatih secara sistematik untuk suatu tred atau kemahiran.

<p>tertentu yang minimum enam bulan dan tempoh maksimum 24 bulan dalam tempoh mana perantis itu terikat untuk bekerja dalam perkhidmatan majikan; atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Terikat untuk bekerja dengan majikan. ● Tempoh kontrak minimum 6 bulan dan maksimum 24 bulan. ● Kontrak perantisan juga merupakan kontrak perkhidmatan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - latihan industri (<i>internship</i>) bagi maksud akta ini bukanlah suatu kontrak perantisan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 dan Seksyen 17A Akta 265. ● Jadual Pertama Akta 265. <p>Takrifan Kontrak Perantisan Di Bawah Peruntukan Akta-Akta Lain</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Akta 350 ● Akta 753 ● Akta 732 ● Akta 670 ● Akta 612 & Akta 514
<p>“Mahkamah Perusahaan” mempunyai makna yang sama diberikan kepada dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ditubuhkan di bawah Bahagian VII Akta 177. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 177.
<p>“Menteri” ertinya Menteri yang dipertanggungjawabkan dengan tanggungjawab bagi sumber manusia;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Menteri Sumber Manusia Malaysia. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Akta 2.
<p>“majikan” ertinya mana-mana orang yang membuat kontrak perkhidmatan untuk mengambil bekerja mana-mana orang lain sebagai pekerja dan termasuklah ejen, pengurus atau faktor bagi orang yang disebutkan mula-mula di atas, dan perkataan “mengambil bekerja” dengan perubahan-perubahan gramatisnya dan ungkapan-ungkapan seasalnya hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseorang yang menggajikan mana-mana orang di bawah suatu kontrak perkhidmatan. ● Termasuk ejen, pengurus atau elemen majikan berkenaan. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kumpulan Guthrie Sdn Bhd v. Valaithan Raman Nair & Ors (1990) 2 CLJ (rep.) 299. (R14) ● Chin Well Fasterners lwn. Sampath Kumar Velinggiri & Anor. (2005) 4 CLJ 394. (R9) ● Mashyur Mutiara Sdn Bhd lwn. Abdul Samat Bin Ishak & Ors. (2019) 1 LNS 1394. (R15)
<p>“minggu” ertinya suatu tempoh tujuh hari yang berterusan;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempoh berterusan 7 hari.

<p>“pegawai perubatan” ertinya pengamal perubatan berdaftar yang diambil bekerja dalam bidang-tugas perubatan oleh Kerajaan Persekutuan atau oleh Kerajaan Negeri;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doktor Kerajaan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 37 dan Seksyen 60F Akta 265. <p>Takrifan Pegawai Perubatan Di Bawah Akta Lain</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akta 446 • Akta 350
<p>“pekerja” ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang:</p> <p>(a) dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan di dalamnya; atau</p> <p>(b) berkaitan dengan orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah subseksyen (3) atau seksyen 2A;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana orang yang bekerja dengan seorang majikan di bawah suatu kontrak perkhidmatan. • Skop pekerja bagi maksud akta seperti di bawah Jadual Pertama. • Termasuk mana-mana orang menurut perintah Menteri di bawah seksyen 2(3) atau seksyen 2A Akta ini. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jadual Pertama Akta 265. <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panduan Penentuan Pekerja Manual Di Bawah Akta Kerja 1955. Pekerja Manual Dalam Konteks Jadual Pertama. (R16)
<p>“pekerja asing” ertinya pekerja yang bukan warganegara;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja bukan warganegara tetapi tidak termasuk pemastautin tetap (pemegang kad pengenalan merah). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahagian XIIB Akta 265. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 3/2005: Tuntutan Perburuhan Yang Melibatkan Pekerja Asing Tanpa Izin (PATI). (R17)
<p>“pekerja separuh masa” ertinya seseorang yang dimasukkan dalam Jadual Pertama yang purata waktu bekerjanya seminggu sebagaimana yang dipersetujui di antaranya dengan majikannya adalah lebih daripada tiga puluh peratus tetapi tidak melebihi tujuh puluh peratus waktu bekerja biasa seminggu seseorang pekerja sepenuh masa yang diambil bekerja dalam bidang tugas yang serupa dalam perusahaan yang sama;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seorang pekerja mengikut Jadual Pertama. • Waktu bekerja dipersetujui melebihi 30% tetapi tidak melebihi 70% waktu kerja pekerja sepenuh masa dalam kapasiti yang sama. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan Kerja Separuh Masa 2010. • Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980.

	<p>Takrifan Pekerja Separuh Masa Di Bawah Akta Lain</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Akta 753 ● Akta 514 ● Akta 452
“ pemasangan elektrik ” – (<i>Dipotong</i>).	Dipotong
“ pemastautin tetap ” ertinya seseorang, yang bukan warganegara, yang dibenarkan bermastautin di Malaysia tanpa apa-apa had masa yang dikenakan di bawah mana-mana undang-undang berhubungan dengan imigresen, atau yang diperakui oleh Kerajaan Persekutuan sebagai hendaklah dikira sedemikian di Malaysia;	<ul style="list-style-type: none"> ● Seorang bukan warganegara yang merupakan penduduk tetap. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60o Akta 265.
“ pengamal perubatan berdaftar ” ertinya pengamal perubatan yang berdaftar di bawah Akta Perubatan 1971;	<ul style="list-style-type: none"> ● Doktor Swasta yang berdaftar di bawah Akta Perubatan 1971 [Akta 50]. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 28 Akta Perubatan 1971 [Akta 50].
“ perantis ” ertinya mana-mana orang yang memasuki suatu kontrak perantisan;	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseorang yang memasuki kontrak perantisan untuk berkhidmat sebagai perantis dengan majikan. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orang yang dilatih supaya mempunyai kemahiran yang berkaitan dalam suatu bidang tertentu contohnya tukang emas, mekanik motor, kerja-kerja ukiran.
“ perjanjian kolektif ” mempunyai makna yang diberikan kepadanya dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967;	<ul style="list-style-type: none"> ● Perjanjian bertulis di antara majikan atau kesatuan sekerja majikan dengan kesatuan pekerja. ● Menggariskan peraturan, terma dan syarat pekerjaan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 177.
“ perkakas kehidupan ” dan “ bertebat ” – (<i>Dipotong</i>).	Dipotong
“ prinsipal ” ertinya mana-mana orang yang di dalam menjalankan atau bagi maksud-maksud tred atau perniagaan berkontrak dengan kontraktor untuk dilaksanakan oleh atau di bawah kontraktor ke semua atau mana-mana bahagian kerja tersebut yang diusahakan oleh prinsipal;	<ul style="list-style-type: none"> ● Seorang yang berkontrak dengan kontraktor. ● Untuk melaksanakan keseluruhan atau sebahagian kerja berkait dengan tred atau perniagaannya. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian VII Akta 265.
“ Semenanjung Malaysia ” mempunyai makna yang diberikan kepadanya oleh seksyen 3 Akta Tafsiran 1948 dan 1967, dan termasuk Wilayah Persekutuan;	<ul style="list-style-type: none"> ● Semua negeri, Wilayah Persekutuan dalam Semenanjung Malaysia dan Labuan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 3 Akta 388.

<p>“skim gaji galakan yang diluluskan” ertinya suatu skim gaji galakan yang diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah, dan bagi maksud, Seksyen 60I;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen 60I(3). ● Merupakan gaji mengikut definisi am upah di bawah seksyen 2 tetapi tidak diambil kira maksud pengiraan kadar upah biasa di bawah seksyen 60I(1)(a). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60I Akta 265. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil.1/2016: Pengeluaran Permit-Permit Perburuhan di bawah Akta Kerja 1955. (R18)
<p>“subkontraktor” ertinya mana-mana orang yang berkontrak dengan kontraktor untuk pelaksanaan oleh atau di bawah subkontraktor ke semua atau mana-mana bahagian kerja yang diusahakan oleh kontraktor bagi prinsipal, dan termasuklah mana-mana orang yang berkontrak dengan subkontraktor untuk menjalankan kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang diusahakan oleh subkontraktor untuk kontraktor;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berkontrak dengan kontraktor atau subkontraktor. ● Menjalankan kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang diambil oleh kontraktor untuk prinsipal atau subkontraktor untuk kontraktor. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian VII Akta 265.
<p>“subkontraktor untuk buruh” – (<i>Dipotong</i>)</p>	<p>Dipotong</p>
<p>“tahun umur” ertinya satu tahun daripada tarikh seseorang dilahirkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dikira setahun dari tarikh lahir seseorang. ● Tidak berkenaan memandangkan Bahagian X telah dimansuhkan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 1A Akta 350.
<p>“tempat kerja” ertinya mana-mana tempat di mana kerja dijalankan untuk majikan oleh pekerja;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana tempat di mana kerja dibuat oleh pekerja untuk seseorang majikannya. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2(3)(d), 12 (3)(e), 31, 57B, 59, 60D, 60K (4), 65, 66, 68 Akta 265. ● Peraturan 6, Peraturan-Peraturan Kerja 1957.
<p>“tempoh masa sepuluh jam” ertinya suatu tempoh sepuluh jam berturut-turut yang diambil kira daripada masa pekerja memulakan kerja bagi sesuatu hari, termasuk mana-mana tempoh atau tempoh-tempoh kelapangan, rehat atau selingan dalam tempoh berturutan sepuluh jam tersebut;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Satu tempoh 10 jam berterusan. ● Bermula dari masa pekerja memulakan kerja. ● Termasuk mana-mana 1 atau lebih rehat didalamnya. ● Bertujuan tidak mahu pekerja terikat dengan majikan terlalu lama.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terpakai kepada pekerja syif. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - amalan ini lumrah dalam sektor perhotelan dan restoran. <p>Ilustrasi 1:</p> <p style="text-align: center;">10 jam (<i>spread over period</i>)</p>  <p style="text-align: center;">Ilustrasi 2:</p> <p style="text-align: center;">10 jam (<i>spread over period</i>)</p>  <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 60A(1)(c) dan Seksyen 60A(3)(b) Akta 265.
<p>“tempoh upah” ertinya tempoh yang berkaitan dengan mana upah yang diperolehi oleh pekerja perlu dibayar;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satu tempoh yang mana upah diperolehi oleh pekerja perlu dibayar. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahagian III Akta 265. • Seksyen 18, 19(1) dan (2), Sek.20, 21 (2) Akta 265.
<p>“todi peram” dan “arak yang memabukkan” – (<i>Dipotong</i>);</p>	<p style="text-align: center;">Dipotong</p>
<p>“upah” ertinya upah pokok dan semua pembayaran lain dengan wang tunai kepada seorang pekerja bagi kerja yang dibuat mengenai kontrak perkhidmatannya tetapi tidak termasuk –</p> <p>(a) nilai mana-mana rumah tempat tinggal atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Upah pokok dan semua bayaran lain secara tunai. • Dibayar untuk kerja yang dilakukan mengikut kontrak perkhidmatan. • Semua bayaran adalah upah kecuali yang termasuk

bekalan apa-apa makanan, minyak, lampu atau air atau rawatan perubatan atau mana-mana kemudahan atau perkhidmatan yang diluluskan;

- (b) apa-apa caruman yang dibayar oleh majikan sendiri kepada mana-mana kumpulan wang pencen, kumpulan wang simpanan, skim pemberhentian kerja, mengurangkan pekerja, penamatan, pemberhentian kerja sementara atau skim persaraan, skim jimat-cermat atau mana-mana kumpulan wang lain atau skim yang ditubuhkan untuk faedah dan kebajikan pekerja;
- (c) apa-apa elaun perjalanan atau nilai apa-apa konsesi perjalanan;
- (d) apa-apa jumlah yang kena dibayar kepada pekerja untuk menanggung perbelanjaan-perbelanjaan khas yang diperlukan olehnya kerana jenis pekerjaannya;
- (e) apa-apa ganjaran yang kena dibayar atas pemberhentian atau persaraan; atau
- (f) apa-apa bonus tahunan atau mana-mana bahagian dari apa-apa bonus tahunan;

dalam senarai (a) hingga (f).

Contoh:

i) Upah

- elaun kehadiran;
- elaun makan;
- elaun kerajinan;
- elaun insentif (*grooming allowance*, produktiviti, *target*);
- *price* bonus (contohnya di sektor perladangan);
- elaun syif;
- elaun rumah;
- komisen;
- skim gaji galakan yang diluluskan.

ii) Bukan Upah

- elaun pengangkutan atau konsesi perjalanan;
- bonus tahunan atau sebahagiannya;
- bayaran balik perbelanjaan khas disebabkan kerja (telefon, petrol, hotel, makan, dobi, tol);
- nilai kemudahan yang disediakan (rumah, makan, minyak, lampu, air atau rawatan perubatan);
- ganjaran atau pampasan yang dibayar untuk pemberhentian atau persaraan seperti berikut:
 - i. bayaran faedah penamatan kerja;
 - ii. bayaran skim penamatan sukarela (VSS);
 - iii. bayaran indemniti notis; atau
 - iv. bayaran ganti cuti tahunan.

Rujukan Kes

- Chin Swee Hin Sdn Bhd lwn Mohd Arif (1977) 2 MLJ 31 (Elaun makan). [\(R19\)](#)
- Asia Motors (KL) Sdn Bhd vs Ram Raj [1985] 1 LNS 34 (*Special Relief Allowance*). [\(R20\)](#)
- Neoh Choo Ee v. Vasalamany Govindasamy & anor (2004) 3 CLJ 321 (*Out Turn Allowance*). [\(R21\)](#)
- Mahmud Bin Mohamed lwn. Sin Lee Huat (Export & Import) Sdn Bhd (2009) LNS 186 (Komisyen). [\(R22\)](#)
- Associated Motor Industries Malaysia Sdn Bhd lwn National Union of Transport Equipment and Allied Industries Workers (2007) LNS 2 2542 (Subsidi makanan). [\(R23\)](#)
- Taiko Bleaching Earth Sdn Bhd v. Non-Metallic Mineral Product Manufacturing Employees Union (2006) 1 ILR 31 (Elaun pengangkutan). [\(R24\)](#)
- Viking Askim Sdn Bhd Butterworth v. National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (1985) 1 ILR 198. [\(R25\)](#)

<p>S.2(2) Menteri bolehlah dengan perintah meminda Jadual Pertama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri untuk meminda Jadual Pertama.
<p>S.2(3) Menteri bolehlah dengan perintah mengisytiharkan peruntukan-peruntukan tertentu Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah sebagai terpakai kepada mana-mana orang atau golongan orang yang diambil bekerja, yang terlibat atau yang berkontrak, untuk menjalankan kerja dalam mana-mana pekerjaan dalam sebarang kegiatan pertanian atau perusahaan, kerja binaan, badan berkanun, pihak berkuasa kerajaan tempatan, tred, perniagaan atau tempat kerja, dan dengan berkuatkuasanya mana-mana dari perintah-perintah tersebut:</p> <p>(a) mana-mana orang atau golongan orang yang dinyatakan dalam perintah hendaklah disifatkan sebagai pekerja atau pekerja-pekerja;</p> <p>(b) orang, badan berkanun atau pihak berkuasa kerajaan tempatan yang mengambil bekerja, terlibat atau berkontrak dengan setiap orang atau golongan orang tersebut hendaklah disifatkan sebagai majikan;</p> <p>(c) majikan dan pekerja hendaklah disifatkan sebagai telah membuat kontrak perkhidmatan antara satu sama lain;</p> <p>(d) tempat di mana pekerja tersebut menjalankan kerja bagi majikannya hendaklah disifatkan sebagai tempat pekerjaan; dan</p> <p>(e) saraan untuk pekerja tersebut hendaklah disifatkan sebagai upah,</p> <p>bagi maksud-maksud peruntukan-peruntukan yang dinyatakan dalam Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri untuk buat perintah mengisytiharkan pemakaian peruntukan Akta atau mana-mana undang-undang bertulis lain seperti yang diperihalkan dalam perintah tersebut, terpakai kepada mana-mana orang atau kategori orang yang digajikan dalam apa-apa pekerjaan. • Sekiranya Menteri mengeluarkan sebarang perintah di bawah subseksyen 2(3) ini, perenggan (a) hingga (e) disifatkan sebagai pekerja, majikan, kontrak perkhidmatan, tempat pekerjaan dan upah bagi maksud akta ini.
<p>S.2(4) Menteri bolehlah membuat peraturan-peraturan berkaitan dengan syarat-syarat di mana orang atau golongan orang yang ditetapkan menurut subseksyen (3) boleh diambil bekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri untuk buat peraturan berhubung terma-terma dan syarat mana-mana orang atau kategori orang yang telah ditetapkan menurut seksyen 2(3) Akta ini.
<p>S.2(4A) Walau apa pun peruntukan -peruntukan Akta ini, Menteri boleh membuat peraturan-peraturan –</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri untuk buat peraturan berhubung terma-terma dan syarat pekerja separuh masa dan

<p>(a) berkenaan dengan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan pekerja separuh masa; dan</p> <p>(b) menetapkan cara bagaimana waktu bekerja seseorang pekerja hendaklah dihitung bagi maksud untuk menentukan samada pekerja itu termasuk dalam tarif “pekerja separuh masa”.</p>	<p>menetapkan cara menghitung waktu kerja bagi menentukan sama ada seseorang pekerja termasuk dalam definisi separuh masa.</p>
<p>S.2(5) Menteri bolehlah, dari semasa ke semasa, dengan pemberitahu yang disiarkan dalam <i>Warta</i>, mengisytiharkan mana-mana perusahaan, pertubuhan atau kegiatan tertentu atau mana-mana golongan, kategori atau jenis perusahaan, pertubuhan atau lain-lain kegiatan yang tertentu, khidmat atau kerja atau mana-mana golongan, kategori atau jenis kegiatan, khidmat atau kerja, sebagai kegiatan perusahaan bagi maksud-maksud Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri boleh menentukan aktiviti yang termasuk dalam <i>industrial undertaking</i> bagi maksud Akta.
<p>Seksyen 2A: Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.</p>	
<p>S.2A(1) Menteri bolehlah dengan perintah melarang pekerjaan, penglibatan atau kontrak mana-mana orang atau golongan orang menjalankan kerja dalam mana-mana pekerjaan dalam mana-mana kegiatan pertanian atau perusahaan, kerja binaan, badan berkanun, pihak berkuasa kerajaan tempatan, tred, perniagaan atau tempat kerja selain daripada di bawah suatu kontrak perkhidmatan yang dibuat dengan:</p> <p>(a) prinsipal atau pemunya kegiatan pertanian atau perusahaan itu, kerja binaan, tred, perniagaan atau tempat kerja; atau</p> <p>(b) badan berkanun tersebut atau pihak berkuasa tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Menteri melalui perintah melarang penggajian selain di bawah kontrak perkhidmatan.
<p>S.2A(2) Dengan berkuat kuasa mana-mana perintah tersebut, orang atau golongan orang yang diambil bekerja, terlibat atau berkontrak untuk menjalankan kerja itu hendaklah disifatkan sebagai pekerja atau pekerja-pekerja dan:</p> <p>(a) prinsipal atau pemunya kegiatan pertanian atau perusahaan itu, kerja binaan, tred, perniagaan atau tempat kerja; atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana golongan pekerja yang terlibat dalam perintah tersebut dianggap sebagai pekerja dan pihak yang menggajikan dianggap sebagai majikan bagi maksud peruntukan Akta ini dan mana-mana undang-undang yang dinyatakan dalam perintah tersebut.

<p>(b) badan berkanun tersebut atau pihak berkuasa kerajaan tempatan,</p> <p>hendaklah disifatkan sebagai majikan bagi maksud-maksud peruntukan tersebut dalam Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis sebagaimana yang ditetapkan dalam perintah.</p>	
<p>S.2A(3)</p> <p>Walau apa pun peruntukan subseksyen (1), Menteri bolehlah dengan perintah meluluskan pekerjaan mana-mana orang atau golongan orang oleh orang yang lain atau golongan orang tersebut (yang bukannya prinsipal atau pemunya) sebagaimana yang ia tetapkan tetapi tertakluk kepada syarat-syarat yang ia fikir sesuai untuk dikenakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Menteri boleh meluluskan penggajian mana-mana orang oleh mana-mana pihak yang bukan merupakan prinsipal atau pemilik.
<p>S.2A(4)</p> <p>Mana-mana orang yang melanggar apa-apa perintah yang dibuat di bawah seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelanggaran perintah Menteri di bawah seksyen ini merupakan suatu kesalahan.
<p>Seksyen 2B: Kuasa am untuk mengecualikan atau mengeneipikan.</p>	
<p>Menteri bolehlah dengan perintah mengecualikan atau mengeneipikan, tertakluk kepada syarat-syarat yang ia dianggap sesuai untuk mengenakan, mana-mana orang atau golongan orang daripada kesemua atau mana-mana peruntukan Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Menteri ada kuasa untuk mengecualikan pemakaian keseluruhan atau mana-mana peruntukan Akta ke atas mana-mana golongan pekerja atau majikan. ● Perintah Pengecualian: <ul style="list-style-type: none"> i. Perintah Kerja (Kecualian) 1976 bertarikh 4 November 1976: Mengecualikan pekerja yang diambil bekerja oleh badan berkanun dan pihak berkuasa tempatan; ii. Perintah Kerja (Pengecualian) (No. 2) 1997 bertarikh 10 Oktober 1997: Mengecualikan Petroleum Nasional Berhad dan mana-mana kontraktor dan subkontraktor kepada kontraktor tersebut dari pemakaian Bahagian XII Akta Kerja; iii. Perintah Kerja (Pengecualian) 2012 bertarikh 27 Mac 2012: Mengecualikan mana-mana orang yang membuat kontrak untuk perkhidmatan dengan prinsipal untuk membekalkan pekerja yang diperlukan oleh prinsipal bagi pelaksanaan kerja dalam mana-mana industri, institusi perniagaan atau perusahaan, selain perusahaan pertanian dikecualikan daripada Seksyen 31, 33A, 69 dan 73 Akta Kerja 1955; iv. Perintah Kerja (Pengecualian) 2016 bertarikh 5 September 2016: Mengecualikan Malaysia

	Airlines Berhad (1116944-X) dari pemakaian Bahagian XII Akta Kerja 1955.
Seksyen 3: Pelantikan pegawai-pegawai.	
<p>S.3(1) Yang di-Pertuan Agong boleh melantik seorang pegawai yang dinamakan Ketua Pengarah Buruh, dalam Akta ini dirujuk sebagai “Ketua Pengarah”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelantikan pegawai dibuat oleh Yang di-Pertuan Agong.
<p>S.3(2) Yang di-Pertuan Agong boleh melantik, bilangan tertentu sebagaimana yang difikirkannya perlu untuk menjalankan peruntukan-peruntukan Akta ini, pegawai -pegawai daripada kategori-kategori berikut, iaitu –</p> <p>(a) Timbalan-timbalan Ketua Pengarah Buruh; (b) Pengarah-pengarah Buruh, Timbalan-timbalan Pengarah Buruh, Penolong-penolong Kanan Pengarah Buruh dan Penolong-penolong Pengarah Buruh; dan (c) Pegawai-pegawai Buruh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kategori pegawai yang dilantik: <ul style="list-style-type: none"> - Timbalan Ketua Pengarah; - Pengarah, Timbalan Pengarah, Penolong Pengarah Kanan, Penolong Pengarah; dan - Pegawai.
<p>S.3(3) Tertakluk kepada batasan-batasan tertentu, jika ada, sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, mana-mana pegawai yang dilantik di bawah subseksyen (2) hendaklah melaksanakan semua tugas-tugas yang dikenakan dan boleh menjalankan semua kuasa yang diberikan kepada Ketua Pengarah oleh Akta ini, dan setiap tugas yang dilaksanakan itu dan kuasa yang telah dijalankan itu hendaklah disifatkan sebagai telah dilaksanakan dan dijalankan dengan sempurna bagi tujuan-tujuan Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai yang dilantik boleh melaksanakan semua tugas dan mempunyai semua kuasa Ketua Pengarah tertakluk kepada batasan kuasa yang ditetapkan di bawah peraturan [rujuk Seksyen 102(2)(a)] dan Peraturan-Peraturan Kerja (Pembatasan Kuasa Pegawai) 1993.
Seksyen 4: Rayuan.	
<p>Mana-mana orang yang tersentuh oleh mana-mana keputusan atau perintah, selain daripada perintah atau keputusan di bawah seksyen 69 atau 73 atau subseksyen 81D (4) yang diberikan atau dibuat oleh pegawai yang dilantik di bawah seksyen 3(2), bolehlah, jika ia tidak berpuas hati dengan keputusan atau perintah itu, dalam masa dua puluh satu hari keputusan atau perintah itu diberitahu kepadanya, merayu secara bertulis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana pihak yang tidak berpuas hati dengan apa-apa keputusan yang dibuat oleh mana-mana pegawai boleh merayu kepada Ketua Pengarah. ● Rayuan hendaklah dibuat dalam tempoh 21 hari dari tarikh keputusan diberitahu kepadanya. ● Peruntukan ini tidak terpakai untuk apa-apa keputusan pegawai di bawah seksyen 69 atau 73 atau subseksyen

<p>terhadapnya kepada Ketua Pengarah.</p>	<p>81D (4). Bagi keputusan di bawah seksyen ini, undang-undang memperuntukkan rayuan ke Mahkamah Tinggi (Rujuk Seksyen 77(1)).</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - keputusan di bawah seksyen 60A(2) berkaitan keperluan bekerja melebihi had masa dibaca bersama Peraturan-Peraturan Kerja Lebih Masa 1980; - permit-permit perburuhan (Contoh: Kewajipan menyimpan daftar di pejabat, permit potongan gaji). <ul style="list-style-type: none"> ● Diberitahu bermaksud memaklumkan kepada pihak secara bertulis atau apa sahaja cara komunikasi yang boleh dibuktikan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - keputusan Ketua Pengarah di bawah seksyen 69F tidak boleh dirayu di bawah seksyen ini kerana keputusan tersebut boleh dirayu ke Mahkamah Tinggi menurut seksyen 77.
---	--

Seksyen 5: Kesan undang-undang bertulis yang lain ke atas Akta.

<p>Tiada apa-apa dalam Akta ini boleh ditafsirkan sebagai melepaskan mana-mana orang yang telah membuat kontrak perkhidmatan, sama ada sebagai majikan atau sebagai orang yang diambil bekerja, daripada mana-mana tugas atau tanggungan yang dikenakan ke atasnya oleh peruntukan-peruntukan mana-mana undang-undang bertulis yang lain pada masa itu berkuat kuasa di Malaysia atau mana-mana bahagiannya atau untuk menghadkan mana-mana kuasa yang boleh dijalankan oleh mana-mana pegawai awam atau mana-mana hak yang diberikan kepada mana-mana orang yang tersebut di atas di bawah atau menurut mana-mana undang-undang bertulis itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana peruntukan di bawah Akta ini tidak boleh dianggap sebagai: <ul style="list-style-type: none"> - melepaskan mana-mana majikan atau pekerja dari mana-mana tugas atau tanggungan yang dikenakan menurut mana-mana undang-undang bertulis; - menghadkan kuasa atau hak seseorang pegawai awam menurut mana-mana undang-undang bertulis.
--	---

BAHAGIAN II: KONTRAK PERKHIDMATAN

Seksyen 6: Kecualian terhadap kontrak yang sedia ada.

<p>Setiap perjanjian yang dibuat secara yang sah di antara majikan dan pekerja sebelum berkuat kuasa Akta ini hendaklah jika ia masih lagi mengikut di sisi undang-undang terhadap pihak-pihak terus berkuat kuasa bagi sesuatu tempoh yang ditetapkan dalam perjanjian dan pihak-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perjanjian atau kontrak pekerjaan yang dimeterai sebelum tahun 1955, yang masih berkuat kuasa, adalah masih sah, dengan tambahan faedah-faedah yang telah diperuntukkan di dalam Akta Kerja 1955.
--	---

<p>pihak di dalamnya hendaklah tertakluk kepadanya, dan hendaklah berhak mendapat faedah-faedah Akta ini.</p>	
<p>Seksyen 7: Syarat-syarat perkhidmatan yang lebih memberi faedah di bawah Akta diutamakan.</p>	
<p>Tertakluk kepada seksyen 7A, apa-apa terma atau syarat sesuatu kontrak perkhidmatan atau sesuatu perjanjian, sama ada kontrak atau perjanjian itu telah dibuat sebelum atau selepas berkuat kuasa Akta ini, yang memperuntukkan terma atau syarat perkhidmatan yang kurang memberi faedah kepada pekerja dari terma atau syarat perkhidmatan yang ditetapkan oleh Akta ini atau mana-mana peraturan, perintah atau sebarang perundangan kecil yang lain yang dibuat dibawahnya hendaklah terbatal dan tidak berkuat kuasa setakat itu dan peruntukan-peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan, perintah atau sebarang perundangan kecil yang lebih memberi faedah yang dibuat di bawahnya hendaklah menjadi pengganti kepada terma dan syarat sedemikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana terma atau syarat kontrak perkhidmatan yang kurang memberi faedah daripada Akta ini akan terbatal dan peruntukan Akta akan berkuat kuasa. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bilangan hari cuti tahunan bergaji yang kurang. - kadar bayaran kerja lebih masa yang memberikan nilai yang kurang daripada pengiraan Akta. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-Peraturan Kerja 1957. ● Akta 753.
<p>Seksyen 7A: Keesahan mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang lebih memberi faedah.</p>	
<p>Tertakluk kepada apa-apa larangan nyata di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan, perintah atau sebarang perundangan kecil yang lain yang dibuat di bawahnya, tiada apa-apa dalam seksyen 7 yang boleh ditafsirkan sebagai menghalang majikan dan pekerja daripada bersetuju kepada mana-mana terma atau syarat perkhidmatan di mana pekerja diambil bekerja atau akan menyebabkan tidak sah mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang ditetapkan dalam perjanjian kolektif atau dalam mana-mana award Mahkamah Perusahaan, yang lebih memberi faedah kepada pekerja daripada peruntukan-peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan, perintah atau sebarang perundangan kecil yang lain yang dibuat di bawahnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan dan pekerja boleh bersetuju melalui perjanjian apa-apa terma dan syarat yang lebih baik dari peruntukan Akta. ● Mana-mana terma dan syarat-syarat yang lebih baik yang diperuntukkan dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian bersama adalah sah. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cuti tahunan bergaji 10 hari bagi pekerja yang kerja di bawah 2 tahun. - kadar kerja lebih masa pada hari kerja biasa adalah 2.0. - majikan boleh memperuntukkan syarat atau terma lain dalam kontrak perkhidmatan bagi menggantikan mana-mana terma atau syarat di bawah Akta atau peraturan yang dibuat dibawahnya tertakluk ia lebih bermanfaat dan tidak dilarang secara nyata. Sebagai contoh membayar upah yang lebih tinggi sebagai menggantikan upah kerja lebih masa. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lee Kim Seng lwn. Acme Canning Sendirian Berhad [1976] 1 LNS 56. (R26)

	<ul style="list-style-type: none"> ● Thong Guan Plastic & Paper Industry Sdn Bhd v. Lai Chek Woo (2000) 3 CLJ 282. (R27) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rhymie bin Mohd Ramli <i>The Principle of Approbate and Reprobate. How Does It Relate to the Employment Act 1955?</i> (2018) 1 LNS (A) xix. (R28)
<p>Seksyen 7B: Menghilangkan keraguan berkaitan dengan perkara-perkara yang tidak diperuntukkan oleh atau di bawah Akta ini.</p>	
<p>Bagi menghilangkan keraguan adalah dengan ini diisytiharkan bahawa jika tiada peruntukan diperbuat berkaitan dengan apa-apa perkara di bawah Akta ini atau mana-mana perundangan kecil yang dibuat di bawahnya atau jika tiada peraturan, perintah atau lain-lain perundangan kecil telah dibuat atas apa-apa perkara mengenainya peraturan-peraturan atau perintah atau lain-lain perundangan kecil boleh dibuat di bawah Akta ini, maka ia hendaklah tidak ditafsirkan sebagai menghalang perkara-perkara itu daripada diperuntukkan dalam kontrak perkhidmatan atau daripada dirundingkan di antara majikan atau pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kedua-dua pihak boleh meletakkan apa-apa terma dan syarat pekerjaan yang tidak dinyatakan dalam Akta ini dan peraturan-peraturan di bawahnya. <p>Contoh: - <i>compassionate leave</i>, insentif dan bonus.</p>
<p>Seksyen 8: Kontrak perkhidmatan tidak boleh menghadkan hak-hak pekerja untuk memasuki, menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja.</p>	
<p>Tiada apa-apa dalam kontrak perkhidmatan yang boleh dalam apa-apa cara menghadkan hak-hak mana-mana pekerja yang menjadi pihak kepada kontrak itu:</p> <p>(a) untuk memasuki kesatuan sekerja berdaftar;</p> <p>(b) untuk menyertai dalam aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja berdaftar, sama ada sebagai pegawai kesatuan itu atau selainnya; atau</p> <p>(c) untuk bersekutu dengan mana-mana orang lain untuk tujuan menubuhkan kesatuan sekerja menurut Akta Kesatuan Sekerja 1959.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kontrak perkhidmatan tidak boleh menghalang hak seseorang pekerja berhubung kesatuan sekerja: <ul style="list-style-type: none"> - menyertai sebagai ahli kesatuan; - menyertai aktiviti-aktiviti sebagai pegawai kesatuan; atau - menubuhkan kesatuan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 24 (3) Akta 265. <p>Rujukan Akta</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Akta 177. ● Akta 262. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hassim Mansor & 25 yang lain lwn. Ramatex Textiles Industrial Sdn Bhd (2006) 4 ILR 2726. (R29)

Seksyen 9: (Dimansuhkan).	
Seksyen 10: Kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan bagi penamatan.	
<p>S.10(1) Suatu kontrak perkhidmatan untuk suatu tempoh masa tertentu, yang melebihi satu bulan atau bagi pelaksanaan sesuatu kerja tertentu, di mana masa yang dikehendaki dengan munasabahnya bagi menyiapkan kerja itu melebihi atau boleh melebihi satu bulan, hendaklah dibuat secara bertulis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satu kontrak bertempoh (mengikut masa atau kerja) melebihi 1 bulan hendaklah dibuat secara bertulis. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan 5(c) Peraturan-Peraturan Kerja 1957.
<p>S.10(2) Dalam tiap-tiap kontrak perkhidmatan bertulis suatu fasal hendaklah dimasukkan bagi memperuntukkan tentang cara-cara di mana kontrak tersebut boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak menurut Bahagian ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam kontrak perkhidmatan tersebut hendaklah dijelaskan cara-cara kontrak boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak.
Seksyen 11: Peruntukan darihal penamatan kontrak.	
<p>S. 11(1) Suatu kontrak perkhidmatan bagi tempoh masa yang tertentu atau bagi pelaksanaan sesuatu kerja yang tertentu hendaklah, melainkan ditamatkan selainnya menurut Bahagian ini, berakhir apabila tempoh masa di mana kontrak tersebut dibuat telah tamat atau apabila sesuatu kerja yang ditetapkan dalam kontrak itu telah siap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suatu kontrak bertempoh (<i>fixed term contract</i>) (mengikut masa atau kerja) boleh ditamatkan: <ul style="list-style-type: none"> - menurut peruntukan dalam kontrak atau Akta; atau - apabila tempoh kontrak atau kerja tamat.
<p>S.11(2) Suatu kontrak perkhidmatan bagi tempoh masa yang tidak ditetapkan hendaklah terus berkuat kuasa sehingga ditamatkan menurut Bahagian ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suatu kontrak bukan bertempoh (<i>permanent contract</i>) boleh ditamatkan menurut peruntukan dalam kontrak atau Akta. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kamaruddin Syed Omar lwn. YTL Technologies Sdn Bhd (2010) 1 ILR 208. (R30)
Seksyen 12: Notis Penamatan Kontrak.	
<p>S.12(1) Mana-mana pihak kepada kontrak perkhidmatan boleh pada bila-bila masa memberikan kepada pihak yang satu lagi notis tentang niatnya untuk menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan atau pekerja boleh memberi notis tentang niat untuk menamatkan kontrak pada bila-bila masa. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindle v Smith Ltd [1972] IRLR 125.

<p>S.12(2)</p> <p>Panjang tempoh notis tersebut hendaklah sama bagi kedua-dua majikan dan pekerja dan hendaklah ditetapkan oleh peruntukan yang dibuat secara bertulis bagi notis tersebut dalam syarat-syarat kontrak perkhidmatan, atau sekiranya tiada peruntukan sedemikian secara bertulis, hendaklah tidak kurang daripada:</p> <p>(a) empat minggu notis jika pekerja telah bekerja sedemikian selama kurang daripada dua tahun pada tarikh notis itu diberikan;</p> <p>(b) enam minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun pada tarikh tersebut;</p> <p>(c) lapan minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama lima tahun atau lebih pada tarikh tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa seksyen ini tidak boleh dianggap sebagai menghalang mana-mana pihak daripada melepaskan haknya kepada notis di bawah subseksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempoh notis: <ul style="list-style-type: none"> - jika ada peruntukan bertulis dalam kontrak, ikut peruntukan tersebut; atau - jika tiada peruntukan bertulis dalam kontrak, tempoh notis hendaklah: <ul style="list-style-type: none"> i. 4 minggu jika perkhidmatan < 2 tahun; ii. 6 minggu jika perkhidmatan ≥ 2 tahun < 5 tahun; iii. 8 minggu jika perkhidmatan ≥ 5 tahun. ● Majikan atau pekerja boleh atas persetujuan mengeneipkan hak (<i>waive</i>) terhadap notis atau indemniti notis jika mengemukakan tempoh notis yang lebih pendek atau tanpa notis.
<p>S.12(3)</p> <p>Walau apa pun yang terkandung dalam subseksyen (2), jika penamatan khidmat pekerja disebabkan kesemuanya atau terutamanya oleh fakta bahawa:</p> <p>(a) majikan telah memberhentikan atau berniat untuk berhenti menjalankan perniagaan bagi tujuan-tujuan di mana pekerja itu diambil bekerja;</p> <p>(b) majikan telah memberhentikan atau berniat untuk berhenti menjalankan perniagaan di tempat di mana pekerja itu dikontrakkan untuk bekerja;</p> <p>(c) kehendak-kehendak perniagaan tersebut bagi pekerja menjalankan kerja dari jenis yang tertentu telah tamat atau susut atau dijangka tamat atau susut;</p> <p>(d) kehendak-kehendak perniagaan tersebut bagi pekerja menjalankan kerja dari jenis yang tertentu di tempat ia dikontrakkan untuk bekerja telah tamat atau susut atau dijangka tamat atau susut;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika majikan menamatkan seseorang pekerja atas sebab di bawah peruntukan (a) hingga (f) tempoh notis hendaklah tidak kurang dari: <ul style="list-style-type: none"> i. 4 minggu jika perkhidmatan < 2 tahun; ii. 6 minggu jika perkhidmatan ≥ 2 tahun < 5 tahun; iii. 8 minggu jika perkhidmatan ≥ 5 tahun atau mengikut peruntukan dalam kontrak, mengikut mana yang lebih tinggi. <p>Rujukan kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Radha Raju & Ors. v. Dunlop Estates Bhd [1996] 1 CLJ 75 (Kewajipan memberi notis akibat pertukaran pemilikan). (R31) ● Barat Estates Sdn Bhd lwn. Parawakan Subramaniam & Ors [2000] 3 CLJ 625 (Kewajipan memberi notis akibat pertukaran pemilikan). (R32) ● Sun Ah Boo & 54 Ors lwn. Nestle Cold Storage (M) Sdn Bhd [2001] 1 LNS 367 (Pemindahan Pekerja). (R33) ● Ladang Holyrood lwn. Ayasamy Manikam & ors [2004] 2 CLJ 697 (Pemindahan Pekerja). (R6) ● Compagnie Due Cambodge (Claire estate) Cha'ah v. Boy Kanamah & ors [2006] 1 CLJ 983 (Notis penamatan

<p>(e) pekerja tersebut telah enggan menerima pemindahannya ke mana-mana tempat pekerjaan, melainkan kontrak perkhidmatannya menghendaki ia menerima pemindahan tersebut; atau</p> <p>(f) pertukaran telah berlaku dalam pemunyaan perniagaan bagi tujuan mana pekerja itu diambil bekerja atau sebahagian daripada perniagaan tersebut, tidak kira sama ada pertukaran itu berlaku menurut jualan atau lain-lain pelupusan atau kuat kuasa undang-undang, maka pekerja itu berhak kepada, dan majikan hendaklah memberi kepada pekerja, notis penamatan perkhidmatan, dan panjang tempoh notis itu hendaklah tidak kurang daripada yang diperuntukkan di bawah subseksyen (2)(a), (b) atau (c), mengikut mana yang berkenaan, tidak kira apa-apa yang berlawanan terkandung dalam kontrak perkhidmatan.</p>	<p>boleh ditarik balik dalam tempoh 7 hari sebelum berkuat kuasa). (R34)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Metaldek Industries Sdn Bhd lwn. Kamaruddin Tokimon & ors [1999] 2 CLJ 761 (Pemindahan pekerja S.12(3)(e)). (R5) <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja 2009. (R35) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rhymie bin Mohd Ramli <i>Examining And Understanding Related Issues Relating To Transfer Of Employee</i> (2018) 1 LNS A xxix. (R36)
<p>S.12(4) Notis sedemikian hendaklah secara bertulis dan bolehlah diberikan pada bila-bila masa, dan hari di mana notis itu diberikan hendaklah dimasukkan dalam tempoh notis tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Notis hendaklah: <ul style="list-style-type: none"> - secara bertulis; - boleh diberi bila-bila masa; dan - bermula pada tarikh notis diberi.
<p>Seksyen 13: Penamatan kontrak tanpa notis.</p>	
<p>S.13(1) Mana-mana pihak kepada suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut tanpa notis atau, jika notis telah diberikan menurut seksyen 12, tanpa menunggu notis itu berakhir, dengan membayar suatu indemniti sejumlah wang yang sama dengan jumlah upah yang sepatutnya terakru kepada pekerja dalam tempoh notis tersebut atau semasa tempoh notis tersebut yang belum tamat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tanpa notis atau tempoh notis kurang (<i>short notice</i>): <ul style="list-style-type: none"> - dengan membayar indemniti yang bersamaan dengan gaji yang boleh diperolehi dalam tempoh notis atau tempoh notis kurang. ● Telah beri notis tetapi menamatkan kontrak lebih awal tanpa menunggu tempoh notis berakhir <ul style="list-style-type: none"> - dengan membayar indemniti yang bersamaan dengan gaji yang boleh diperolehi dalam baki tempoh notis. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 24(2)(b) Akta 265. ● Seksyen 24(M) Akta 446. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lees v Arthur Greaves (Lees) Ltd [1974] 2 ALL ER 393 (Penamatan notis tanpa menghabiskan tempoh notis di bawah kontrak perkhidmatan).

<p>S.13(2) Mana-mana pihak kepada suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut tanpa notis sekiranya berlaku apa-apa pelanggaran yang disengajakan oleh pihak yang lain terhadap syarat-syarat kontrak perkhidmatan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja boleh menamatkan kontrak tanpa notis (tanpa perlu bayar indemniti) dalam keadaan: <ul style="list-style-type: none"> - berlaku apa-apa pelanggaran yang disengajakan oleh majikan, contohnya seksyen 15(1) dan seksyen 16(2); atau - diancam bahaya kekerasan atau penyakit, contohnya seksyen 14(3). ● Majikan boleh menamatkan kontrak tanpa notis (tanpa perlu bayar indemniti) dalam keadaan: <ul style="list-style-type: none"> - berlaku apa-apa pelanggaran yang disengajakan oleh pekerja, contohnya seksyen 15(2). <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kilang Beras Ban Eng Thye Sdn Bhd lwn. Yacob Bin Mohd Noor & Anor (1997) 1 LNS 201 (Pembayaran upah). (R37) ● Dharmaraja @ Abdul Malik a/l Abdul Wahab lwn Asian Ceramic Sdn Bhd (2000) 5 MLJ 307 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut). (R38) ● Royal Selangor Club lwn. Devagi A/p Karpeya (2009) LNS 1 956 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut tanpa sebab munasabah). (R39)
---	--

Seksyen 14: Penamatan kontrak atas sebab-sebab khas.

<p>S.14(1) Seseorang majikan bolehlah, atas alasan-alasan salahlaku yang berlawanan dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatan yang nyata atau tersirat, selepas siasatan yang sepatutnya:</p> <p>(a) memecat pekerja tanpa notis; (b) menurun pangkat pekerja; atau (c) mengenakan apa-apa hukuman ringan lain sebagaimana yang disifatkannya adil dan patut, dan jika hukuman penggantungan tanpa gaji dikenakan, ia tidak boleh melebihi suatu tempoh dua minggu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Maksud salah laku: perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatan yang nyata atau tersirat. ● Majikan boleh selepas melakukan siasatan wajar: <ol style="list-style-type: none"> i. membuang pekerja tanpa notis; ii. <i>downgrade</i>; atau iii. hukuman ringan (contoh: amaran, gantung kerja tanpa notis) <ul style="list-style-type: none"> - gantung kerja tanpa gaji tidak boleh melebihi 2 minggu. ● Merujuk kepada proses bagi menentukan sama ada salah laku wujud. ● Prinsip asas membenarkan majikan mengenakan hukuman sekiranya pekerja didapati melakukan salah laku dengan syarat majikan menyiasat terhadap dakwaan tersebut terlebih dahulu.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Perkataan <i>downgrade the employee</i> tidak ditafsirkan oleh Akta Kerja 1955. Walau bagaimanapun, umum difahami bahawa terma tersebut bermaksud apa-apa keputusan atau hukuman yang memberi faedah yang lebih rendah daripada faedah yang dinikmati oleh pekerja sebelum hukuman tersebut dibuat. Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - seorang pengurus diturunkan pangkat ke jawatan penolong pengurus dengan gaji lebih rendah. ● Tidak bermaksud suatu siasatan domestik dalam ertikata '<i>full-scale</i>' memadai prinsip '<i>natural justice</i>' dipatuhi. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Said Dharmalingam Abdullah lwn Malayan Breweries (Malaya) Sdn Bhd (1997) 1 CLJ 646 (keperluan menjalankan siasatan dalaman mematuhi Seksyen 14(1). (R40)) ● Yeo Hiap Seng Trading Sdn Bhd v. Lim Lee Choon [2004] 1 CLJ 634 (siasatan domestik perlu mematuhi prinsip keadilan semulajadi). (R41) ● Gymtech Feedmill (Malacca) Sdn Bhd lwn. Rajendram Annamalai [2008] 1 LNS 203 (keperluan menjalankan siasatan bagi menentukan salah laku. Apabila pekerja mengaku salah tiada keperluan meneruskan siasatan). (R42) ● Poon Kam Yoong Tew Lai Eng (2009) LNS 477. (R43) ● Super Comal Wire & Cable Sdn Bhd v. Anjana Dewi Sathiya Veloo & Yang Lain (2004) CLJ 1571. (R44) ● Kesatuan Kanak-Kanak Terencat Akal Johor v. Aidah Mad Yusof (2009) LNS 1661. (R45)
<p>S.14(2) Bagi maksud-maksud suatu siasatan di bawah subseksyen (1), majikan bolehlah menggantung pekerja daripada kerja untuk tempoh tidak melebihi dua minggu tetapi hendaklah membayarnya tidak kurang dari setengah upah pekerja itu bagi tempoh tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa sekiranya siasatan itu tidak menunjukkan apa-apa salah laku di pihak pekerja maka majikan hendaklah dengan sertamerta mengembalikan kepada pekerja itu jumlah penuh upah yang ditahan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi tujuan siasatan majikan dibenarkan menggantung kerja pekerja dengan separuh gaji untuk tempoh tidak melebihi 2 minggu, tetapi sekiranya pekerja didapati tidak bersalah, maka majikan harus mengembalikan jumlah penuh upah yang telah ditahan. Nota: <ul style="list-style-type: none"> - sebarang penggantungan melebihi 2 minggu hendaklah dibayar gaji penuh.

<p>S.14(3) Seseorang pekerja bolehlah menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya tanpa notis apabila ia atau orang yang di bawah tanggungannya diancam serta-merta oleh bahaya kepada orang secara kekerasan atau penyakit yang mana pekerja itu tidaklah dengan sebab kontrak perkhidmatannya itu berusaha untuk melarikan diri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseorang pekerja boleh menamatkan kontraknya tanpa notis sekiranya dalam pekerjaannya berlaku ancaman dalam bentuk bahaya secara kekerasan atau penyakit yang tidak dikehendaki untuk beliau hadapi dalam kontrak perkhidmatannya. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berlaku rusuhan yang mendedahkan pekerja itu kepada bahaya kekerasan, maka pekerja itu berhak berhenti tanpa notis.
<p>Seksyen 15: Bila kontrak dianggap telah dilanggari oleh majikan dan pekerja.</p>	
<p>S.15(1) Seseorang majikan hendaklah dianggap sebagai telah melanggar kontrak perkhidmatannya dengan pekerja jika ia gagal membayar upah menurut Bahagian III.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen ini hanyalah suatu peruntukan anggapan, 'a deeming provision', sebarang tindakan penamatan perkhidmatan perlu dibuat melalui seksyen 13(2). ● Pelanggaran dengan sengaja kontrak perkhidmatan: <ul style="list-style-type: none"> - oleh majikan iaitu gagal membayar gaji kepada pekerja dalam masa yang ditetapkan. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kilang Beras Ban Eng Thye Sdn Bhd lwn. Yacob Bin Mohd Noor & Anor (1997) 1 LNS 201 (Pembayaran upah). (R37)
<p>S.15(2) Seseorang pekerja hendaklah dianggap sebagai telah melanggar kontrak perkhidmatannya dengan majikan jika ia berterusan tidak hadir kerja selama lebih daripada dua hari kerja berturut-turut tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada majikannya, melainkan ia mempunyai alasan yang munasabah bagi ketidakhadiran itu dan telah memberitahu atau telah mencuba untuk memberitahu majikannya tentang alasan itu sebelum atau pada peluang terawal semasa ketidakhadiran tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelanggaran dengan sengaja kontrak perkhidmatan: <ul style="list-style-type: none"> - oleh pekerja iaitu gagal hadir tanpa kebenaran lebih daripada 2 hari berturut-turut (kecuali ada alasan munasabah dan telah atau telah cuba memberitahu majikan mengenainya). <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dharmaraja @ Abdul Malik a/l Abdul Wahab lwn Asian Ceramic Sdn Bhd (2000) 5 MLJ 307 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut). (R38) ● Royal Selangor Club lwn. Devagi A/p Karpeya (2009) LNS 1 956 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut tanpa sebab munasabah). (R39)
<p>Seksyen 16: Pekerja-pekerja estet hendaklah diberikan bilangan hari bekerja minimum pada setiap bulan.</p>	
<p>S.16(1) Sekiranya pekerja diambil bekerja dalam mana-mana kegiatan pertanian di sebuah estet atas kontrak perkhidmatan di mana ia mendapat</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja estet harus diberi kerja tidak kurang 24 hari dalam sebulan.

<p>upah yang dikira secara merujuk kepada bilangan hari kerja yang dilaksanakan pada setiap bulan perkhidmatannya, maka majikannya hendaklah terikat sama ada untuk memberikannya kerja yang sesuai dengan keupayaannya tidak kurang dari dua puluh empat hari dalam masa setiap bulan keseluruhan ia bekerja sedemikian, atau jika majikan tidak dapat atau gagal memberikan kerja dua puluh empat hari dalam setiap bulan sedangkan pekerja itu ingin dan sesuai bekerja, maka majikan terikat untuk membayar kepada pekerja bagi setiap hari tersebut upah pada kadar yang sama seolah-olah pekerja itu telah melaksanakan kerja sehari:</p> <p>Dengan syarat bahawa apa-apa pertikaian tentang sama ada seseorang pekerja ingin atau sesuai untuk bekerja hendaklah dirujuk kepada Ketua Pengarah bagi mendapatkan keputusannya:</p> <p>Dengan syarat selanjutnya bahawa dalam mengira dua puluh empat hari bagi maksud-maksud subseksyen ini kiraan tidak boleh diambil lebih daripada enam hari dalam mana-mana minggu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peruntukan ini terpakai kepada pekerja estet yang mana gajinya bergantung kepada kerja yang diberi contohnya pekerja bergaji hari atau <i>piece-rated</i>. ● Jika majikan tidak dapat beri 24 hari kerja sedangkan pekerja bersedia dan boleh bekerja, gaji hendaklah dibayar untuk hari yang kurang bagi mencukupkan 24 hari. ● Peruntukan ini terpakai dalam keadaan faktor luar kawalan sahaja seperti cuaca iaitu hujan, banjir, darurat dan bukan disebabkan lain. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pada musim tengkujuh, majikan mesti membayar gaji tidak kurang daripada 24 hari walaupun kehadiran kurang daripada itu. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definisi estet dalam Akta 446. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● The Manager Of Kinrara Estate, Petaling Post v. Govinda Pillai [1994] 4 CLJ 605. (R46)
<p>S.16(2) Suatu kontrak perkhidmatan hendaklah dianggap sebagai dilanggari oleh majikan jika ia gagal untuk memberikan kerja atau membayar upah menurut subseksyen (1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika majikan gagal memberi kerja atau gagal membayar upah untuk 24 hari, majikan dianggap telah melanggar kontrak.
<p>Seksyen 17: (Ditinggalkan).</p>	
<p>Seksyen 17A: Kontrak-kontrak perantisan dikecualikan daripada seksyen-seksyen 10 hingga 16.</p>	
<p>Seksyen-seksyen 10 hingga 16 tidaklah terpakai kepada kontrak-kontrak perantisan dalam bentuk yang diluluskan oleh dan di mana satu salinan telah difailkan dengan Ketua Pengarah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 10 hingga seksyen 16 tidak terpakai kepada kontrak perantisan yang telah diluluskan oleh Ketua Pengarah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 265. ● Jadual Pertama Akta 265.

BAHAGIAN III: PEMBAYARAN UPAH

Seksyen 18: Tempoh upah.

S.18(1)

Sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah menetapkan suatu tempoh upah tidak melebihi satu bulan.

- Majikan perlu menetapkan satu tempoh upah dalam kontrak perkhidmatan.
- Tempoh upah tersebut tidak boleh melebihi dari 1 bulan.
- Akta Tafsiran (Akta 388) memperuntukkan tafsiran bulan adalah suatu bulan yang dikira mengikut *calendar Gregorian* iaitu merujuk kepada jumlah hari dalam bulan berkenaan.

Seksyen Berkaitan

- Peraturan-Peraturan Kerja 1957 [Peraturan 5(b)(10)].

Rujukan Kes

- Gan Kim Boon V Chua Boon Low [1962] 1 MLJ 198. [\(R47\)](#)

S.18(2)

Jika dalam mana-mana kontrak perkhidmatan tiada tempoh upah yang ditetapkan, tempoh upah hendaklah bagi maksud-maksud kontrak tersebut dianggap sebagai satu bulan.

- Sekiranya tiada tempoh upah ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan, maka tempoh upah bagi kontrak perkhidmatan tersebut dianggap sebagai 1 bulan.

Nota:

- majikan hanya boleh menetapkan satu tempoh upah dalam sesuatu masa.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 99A.

Seksyen 18A: Pengiraan upah bagi bulan bekerja yang tidak lengkap.

Walau apapun seksyen 60I, seseorang pekerja yang digajikan di bawah kadar gaji bulanan dan tidak melengkapkan keseluruhan satu bulan perkhidmatan –

- (a) di mana dia memulakan pekerjaan selepas hari pertama satu bulan;
- (b) di mana pekerjaannya ditamatkan sebelum akhir bulan;
- (c) di mana dia mengambil cuti tanpa gaji untuk satu hari atau lebih dalam bulan berkenaan; atau
- (d) di mana dia mengambil cuti atas sebab dipanggil untuk perkhidmatan negara di bawah Akta Perkhidmatan Negara 1952 (Akta 425) atau menghadirkan diri untuk

- Seksyen ini memperuntukkan bagi kiraan upah bagi kerja tidak penuh dalam 1 bulan.
- Kerja tidak penuh:
 - i. mula kerja selepas hari pertama bulan berkenaan;
 - ii. tamat kerja sebelum hujung bulan;
 - iii. tidak hadir kerja atau cuti tanpa gaji; atau
 - iv. cuti di bawah Akta 425, Akta 628 atau lain-lain undang-undang berkaitan *National Service*.

<p>latihan perkhidmatan negara seperti dikehendaki di bawah Akta Latihan Khidmat Negara 2003 (Akta 628) atau untuk mematuhi undang-undang bertulis lain berkaitan khidmat negara,</p> <p>Hendaklah dibayar upah terakru kepadanya untuk bulan berkenaan yang dikira berdasarkan formula berikut:</p> $\frac{\text{Gaji bulanan}}{\text{Bilangan hari dalam tempoh gaji berkenaan}} \times \text{Bilangan hari layak dalam tempoh upah berkenaan}$	<ul style="list-style-type: none"> • Formula pengiraan upah diperolehi: $\frac{\text{Upah bulanan}}{\text{Bilangan hari dalam tempoh upah}} \times \text{Bilangan hari layak}$ <p>Contoh: Bulan April 2022 Cuti tanpa gaji dua hari Gaji pekerja RM1,500.00 Gaji yang diperolehi oleh pekerja bagi bulan tersebut adalah: RM1500.00 / 30 hari X 28 hari = RM1,400.00</p> <p>ATAU</p> • Pengiraan juga boleh dibuat berdasarkan upah tidak diperolehi bagi hari-hari yang tidak layak. $\frac{\text{Upah bulanan}}{\text{Bilangan hari dalam tempoh upah}} \times \text{Bilangan hari tidak layak}$ <p>RM1,500.00 / 30 hari X 2 = RM100.00 RM1,500.00 – RM100 = RM1,400.00</p>
---	--

Seksyen 19: Masa pembayaran upah.

<p>S.19(1) Tertakluk kepada subseksyen (2), setiap majikan hendaklah membayar kepada setiap pekerja yang tidak lewat dari hari ketujuh selepas hari terakhir bagi mana-mana tempoh upah, ditolak potongan-potongan yang sah yang diperolehi oleh pekerja tersebut dalam tempoh upah tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tertakluk kepada subseksyen (2), majikan dikehendaki untuk melunaskan pembayaran upah pekerja (selepas potongan yang wajib) tidak lewat dari hari ke-7 selepas berakhirnya tempoh upah tersebut. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bagi tempoh upah 26 Februari - 25 Mac, hendaklah dibayar pada atau tidak lewat dari 1 April. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan 5(c), Peraturan-Peraturan Kerja 1957. • Kesalahan: Seksyen 91(a) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kilang Beras Ban Eng Thye Sdn Bhd lwn. Yacob Bin Mohd Noor & Anor (1997) 1 LNS 201 (Pembayaran upah). (R37)
---	--

<p>S.19(2) Upah bagi kerja yang dijalankan pada hari rehat, hari kelepasan am yang diwartakan yang dirujuk dalam perenggan 60D(1)(a) dan (b) dan kerja lebih masa yang dirujuk dalam seksyen 60A hendaklah dibayar tidak lewat dari hari terakhir tempoh upah yang berikutnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Upah bagi kerja yang dijalankan pada hari rehat, cuti umum, di bawah peruntukan seksyen 60D(1)(a) dan (b), ataupun kerja lebih masa sebagaimana peruntukan seksyen 60(A) maka upah tersebut hendaklah dibayar tidak lewat daripada hari terakhir tempoh upah berikutnya. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> tempoh upah 26 Februari – 25 Mac, maka bayaran kerja lebih masa, kerja pada hari rehat dan kerja pada hari kelepasan am hendaklah dibayar tidak lewat dari 25 April.
<p>S.19(3) Walau apa pun subseksyen (1) dan (2), jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa pembayaran di dalam masa tersebut adalah tidak boleh dibuat dengan munasabah, dia boleh, atas permohonan majikan, melanjutkan masa pembayaran dengan bilangan hari tertentu sebagaimana yang dia fikirkan patut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Atas permohonan majikan, Ketua Pengarah boleh melanjutkan tempoh pembayaran upah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Seksyen 19(2) Akta 265. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> Borang A – Bayar Gaji Lewat. (R116)
<p>Seksyen 20: Pembayaran atas penamatan biasa kontrak.</p>	
<p>Upah-upah, ditolak apa-apa potongan yang sah yang diperolehi oleh tetapi belum lagi dibayar kepada seseorang pekerja yang mana kontrak perkhidmatannya tamat menurut seksyen 11(1) atau seksyen 12 hendaklah dibayar kepada pekerja tersebut tidak lewat daripada hari di mana kontrak perkhidmatan itu tamat sedemikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Upah hendaklah dibayar pada tarikh kontrak tamat dalam keadaan: <ul style="list-style-type: none"> kontrak bertempoh tamat; atau kontrak perkhidmatan ditamatkan dengan notis. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Seksyen 11 dan Seksyen 12 Akta 265. Kesalahan: Seksyen 91(a) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>Seksyen 21: Pembayaran atas penamatan kontrak dalam keadaan-keadaan yang khas dan atas pelanggaran kontrak.</p>	
<p>S.21(1) Sekiranya majikan menamatkan kontrak perkhidmatan pekerja tanpa notis menurut seksyen 13(1) atau (2) dan seksyen 14(1)(a); (a) upah-upah ditolak apa-apa potongan yang berhak dibuat oleh majikan di bawah seksyen 24, yang diperolehi oleh pekerja tersebut sehingga dan termasuk hari sebelum hari di mana penamatan kontrak perkhidmatan itu mula berkuat kuasa; dan (b) sebagai tambahan, sekiranya majikan menamatkan kontrak perkhidmatan di</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dalam keadaan majikan tamatkan kontrak tanpa notis: <ul style="list-style-type: none"> upah hendaklah dibayar tidak lewat dari hari terakhir kontrak ditamatkan (termasuk indemniti ganti notis). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 91(a) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

<p>bawah seksyen 13(1), maka indemniti yang patut dibayar kepada pekerja di bawah subseksyen itu,</p> <p>hendaklah dibayar oleh majikan kepada pekerja tidak lewat daripada hari di mana kontrak perkhidmatan itu ditamatkan sedemikian.</p>	
<p>S.21(2) Sekiranya pekerja menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan seorang majikan tanpa notis menurut seksyen 13(1), atau (2) atau seksyen 14(3), maka upah-upah ditolak apa-apa potongan yang berhak dibuat oleh majikan di bawah seksyen 24, yang diperolehi oleh pekerja tersebut dan termasuk hari sebelum hari di mana penamatan kontrak perkhidmatan mula berkuat kuasa hendaklah dibayar oleh majikan kepada pekerja tidak lewat daripada hari ketiga selepas hari di mana kontrak perkhidmatan ditamatkan sedemikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dalam keadaan pekerja tamatkan kontrak tanpa notis: <ul style="list-style-type: none"> - upah hendaklah dibayar tidak lewat dari hari ke-3 dari tarikh kontrak ditamatkan.
<p>Seksyen 22: Had bagi pendahuluan kepada pekerja-pekerja.</p>	
<p>S.22(1) Maka tiadalah majikan boleh dalam masa mana-mana satu bulan membuat pendahuluan-pendahuluan upah kepada pekerja yang belum lagi diperolehi oleh pekerja tersebut, yang mana melebihi dalam agregat jumlah upah yang mana pekerja itu perolehi dalam bulan yang sebelumnya daripada perkhidmatannya dengan majikan tersebut, atau jika ia tidak berada begitu lama dalam perkhidmatan majikan tersebut, jumlah yang ia mungkin perolehi dalam perkhidmatan tersebut dalam masa satu bulan, melainkan pendahuluan tersebut dibuat kepada pekerja:</p> <p>(a) bagi membolehkannya membeli sebuah rumah atau membina atau membaiki rumah;</p> <p>(b) bagi membolehkannya membeli tanah;</p> <p>(c) (<i>Dipotong</i>);</p> <p>(d) bagi membolehkannya membeli sebuah motokar, motosikal atau basikal;</p> <p>(da) bagi membolehkannya membeli syer perniagaan majikan itu yang ditawarkan untuk jualan oleh majikan itu;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pendahuluan upah tidak boleh melebihi jumlah upah yang diperolehi pekerja pada bulan sebelumnya. ● Hanya dalam keadaan-keadaan sebagaimana seksyen 22(1)(a)(b)(d)(da)(db)(dc)(dd)(de)(e), majikan boleh membuat pendahuluan upah melebihi jumlah upah yang diperolehi pekerja pada bulan sebelumnya. ● Ini bermakna selain daripada pendahuluan yang dibenarkan di bawah seksyen 22(1)(a)(b)(d)(da)(db)(dc)(dd) dan (de) hendaklah memohon kebenaran Ketua Pengarah (permit). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan: Seksyen 91(b) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Borang B – Pendahuluan Gaji. (R117)

<p>(db) bagi membolehkannya membeli suatu komputer;</p> <p>(dc) bagi membolehkannya membayar perbelanjaan perubatan bagi dirinya sendiri atau ahli keluarga terdekatnya;</p> <p>(dd) bagi membolehkannya membayar perbelanjaan harian sementara menunggu apa-apa bayaran berkala kerana hilang upaya sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;</p> <p>(de) bagi membolehkannya membayar perbelanjaan pendidikan bagi dirinya sendiri atau ahli keluarga terdekatnya;</p> <p>(e) bagi mana-mana tujuan lain:</p> <p>(i) berkenaan dengan mana suatu permohonan secara bertulis dibuat oleh majikan kepada Ketua Pengarah;</p> <p>(ii) yang mana, pada pendapat Ketua Pengarah, berfaedah kepada pekerja; dan</p> <p>(iii) yang diluluskan secara bertulis oleh Ketua Pengarah, dengan syarat bahawa dalam memberikan kelulusan itu, Ketua Pengarah bolehlah membuat ubahsuaian-ubahsuaian tertentu kepadanya atau mengenakan syarat-syarat tertentu ke atasnya sebagaimana yang difikirkan berpatutan;</p> <p>(f) bagi lain-lain tujuan tertentu sebagaimana Menteri dari semasa ke semasa, melalui pemberitahu di dalam <i>Warta</i>, tetapkan sama ada pada umumnya berkaitan dengan semua pekerja atau hanya berkaitan dengan mana-mana pekerja tertentu atau mana-mana golongan, kategori atau jenis pekerja.</p>	
<p>S.22(2) Bagi maksud seksyen ini, "ahli keluarga terdekat" ertinya ibu bapa pekerja, pasangan, anak-anak pekerja, adik-beradik pekerja, atau mana-mana orang lain di bawah penjagaan pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi maksud seksyen ini khususnya di bawah seksyen 22(1)(dc) dan (de), ahli keluarga terdekat bermaksud: <ul style="list-style-type: none"> - ibu bapa, suami atau isteri, anak-anak, adik beradik atau mana-mana orang di bawah jagaan pekerja.

Seksyen 23: Upah tidak perlu dibayar bagi ketidakhadiran kerja disebabkan oleh pemenjaraan atau kehadiran di mahkamah.	
<p>Upah tidaklah perlu dibayar kepada atau diperolehi oleh pekerja daripada majikannya bagi atau atas sebab tempoh apa-apa pemenjaraan yang dijalani oleh pekerja itu atau bagi mana-mana tempoh yang dijalani oleh pekerja itu dalam jagaan bagi atau atas sebab mana-mana tempoh yang diambil oleh pekerja itu untuk pergi atau pulang daripada penjara atau lain-lain tempat jagaan atau bagi atau atas sebab mana-mana tempoh yang dijalani olehnya untuk pergi, hadir di hadapan atau pulang daripada mahkamah selain daripada sebagai saksi bagi pihak majikannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja tidak layak untuk mendapat upah semasa di dalam penjara, ataupun di dalam tahanan polis ataupun menghadiri prosiding di peringkat Mahkamah melainkan menjadi saksi kepada pihak majikan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 99A Akta 265.
BAHAGIAN IV: POTONGAN-POTONGAN DARIPADA UPAH	
Seksyen 24: Potongan-potongan sah.	
<p>S.24(1) Tiada potongan boleh dibuat oleh seseorang majikan daripada upah seseorang pekerja selain daripada mengikut Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiada potongan boleh dibuat selain daripada mengikut Akta. Potongan yang dibuat yang tidak mengikut Akta adalah tidak sah dan melakukan kesalahan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan: Seksyen 91(c) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuala Lumpur Kepong Berhad (Ladang Sungei Jernih) v. Subramaniam a/l Sinnappan & 43 Ors (1998) 5 CLJ 338. (R48) • MF Technic Sdn Bhd v. Shahrom b. Husin (Rayuan Sivil 16-8-2010) (tidak dilaporkan) (membetulkan kesilapan <i>typing error</i>, tidak mengubah fakta). (R49) • Viking Askim Sdn Bhd Butterworth v. National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (1985) 1 ILR 198. (R25) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil. 1/2016: Pengeluaran Permit-Permit Perburuhan Akta Kerja 1955 (membatalkan pekeling bil. 4/2011). (R18) • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 4/2002: Garis Panduan Mengenai

	<p>Tindakan Potongan Gaji-gaji Pekerja Asing Di bawah Seksyen 24. (R50)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 4/2003: Garis Panduan Mengenai Tindakan Potongan Gaji Pekerja - Pekerja Asing Di bawah Seksyen 24, Akta Kerja 1955 Bagi Tujuan Pengiriman Wang Balik Dan Bayaran Cukai Pendapatan Ke Negara Asal. (R51)
<p>S.24(2) Maka adalah sah bagi seseorang majikan untuk membuat potongan-potongan berikut:</p> <p>(a) Potongan-potongan hingga setakat apa-apa bayaran lebih yang dibuat dalam masa tiga bulan sebelum sahaja bulan yang padanya potongan hendak dibuat, oleh majikan kepada pekerja dengan sebab kesilapan majikan;</p> <p>(b) Potongan-potongan bagi indemniti yang perlu dibayar kepada majikan oleh pekerja di bawah seksyen 13(1);</p> <p>(c) Potongan-potongan bagi mendapatkan balik pendahuluan-pendahuluan upah yang dibuat di bawah seksyen 22 dengan syarat tiada faedah dikenakan ke atas pendahuluan-pendahuluan itu; dan</p> <p>(d) Potongan-potongan yang diluluskan oleh mana-mana undang-undang bertulis lain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Potongan sah yang tidak perlu permintaan pekerja dan kebenaran bertulis Ketua Pengarah: <ol style="list-style-type: none"> upah terlebih bayar disebabkan kesilapan oleh majikan dalam masa 3 bulan sebelumnya. (Sekiranya masih terdapat lebihan, majikan tidak boleh membuat apa-apa potongan daripada upah pekerja.) Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - bagi gaji bulan Ogos, potongan terlebih bayar hanya boleh dipotong secara 3 bulan sebelumnya untuk gaji Julai, Jun dan Mei sahaja. Potongan tidak boleh dibuat bagi sebarang upah terlebih bayar pada bulan April dan sebelumnya. indemniti atau gaji ganti notis oleh pekerja kepada majikan. bayaran balik pendahuluan upah yang tidak dikenakan faedah. potongan yang dibenarkan oleh undang-undang bertulis. Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - Potongan caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO,) Skim Insurans Pekerjaan (SIP), potongan cukai pendapatan di bawah Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN), potongan pinjaman Perbadanan Tabung Pendidikan Tinggi Nasional (PTPTN), caj atau sewa penginapan di bawah Akta 446 dan termasuk perintah mahkamah yang berkenaan juga perlu berlandas pada undang-undang bertulis yang ditujukan kepada majikan.

	<ul style="list-style-type: none"> - Perintah Mahkamah Sivil atau Syariah kepada majikan untuk membuat potongan gaji pekerjaanya bagi membayar nafkah kepada isteri. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 22 Akta 265. ● Seksyen 24G Akta 446. ● Peraturan-peraturan Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja (Kadar Sewa atau Caj Maksimum Bagi Penginapan) 2020 P.U.(A) 249/20.
<p>S.24(3) Potongan-potongan berikut hendaklah dibuat hanya atas permintaan secara bertulis oleh pekerja:</p> <p>(a) potongan-potongan berkenaan dengan bayaran-bayaran kepada sesuatu kesatuan sekerja berdaftar atau koperasi jimat cermat dan persatuan pinjaman bagi apa-apa jumlah wang yang perlu dibayar oleh pekerja kepada kesatuan sekerja atau persatuan itu untuk apa-apa yuran masuk, yuran, ansuran-ansuran dan faedah bagi pinjaman atau lain-lain hutang; dan</p> <p>(b) potongan-potongan berkenaan dengan bayaran-bayaran bagi apa-apa syer perniagaan majikan itu yang ditawarkan untuk jualan oleh majikan dan dibeli oleh pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Potongan atas permintaan bertulis pekerja tetapi tidak perlu kebenaran bertulis Ketua Pengarah: <ul style="list-style-type: none"> i. bayaran kepada kesatuan sekerja atau koperasi jimat cermat. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - yuran masuk, yuran bulanan atau tahunan, ansuran atau faedah bagi pinjaman atau hutang. ii. bayaran bagi mana-mana syer atau saham perniagaan majikan yang dibeli oleh pekerja. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di bawah subseksyen ini, pekerja tidak diberi pendahuluan di bawah seksyen 22 (da). Jika pekerja telah diberi pendahuluan di bawah seksyen 22 (da), maka potongan upah itu digolong di bawah seksyen 24(2)(c) jika tidak ada faedah dikenakan.
<p>S.24(4) Potongan-potongan berikut tidak boleh dibuat kecuali atas permintaan secara bertulis oleh pekerja dan dengan kebenaran terlebih dahulu secara bertulis daripada Ketua Pengarah:</p> <p>(a) potongan-potongan berkenaan dengan pembayaran-pembayaran ke dalam mana-mana skim pencen, dana simpanan, skim kebajikan atau skim insurans majikan yang ditubuhkan untuk faedah pekerja;</p> <p>(b) potongan-potongan berkenaan dengan pembayaran balik pendahuluan-pendahuluan gaji yang dibuat kepada pekerja di bawah seksyen 22 di mana faedah</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Potongan atas permintaan bertulis pekerja dan kebenaran bertulis Ketua Pengarah: <ul style="list-style-type: none"> i. pembayaran kepada skim pencen, dana simpanan, skim kebajikan atau skim insuran yang ditubuhkan bagi faedah pekerja. ii. bayaran balik pendahuluan upah yang dikenakan faedah dan potongan faedah yang dikenakan.

<p>dikenakan ke atas pendahuluan-pendahuluan itu, dan potongan-potongan berkenaan dengan faedah yang dikenakan itu;</p> <p>(c) potongan-potongan berkenaan dengan pembayaran-pembayaran kepada pihak ketiga bagi pihak pekerja;</p> <p>(d) potongan-potongan berkenaan dengan bayaran-bayaran bagi pembelian oleh pekerja akan apa-apa barang perniagaan majikan yang ditawarkan untuk jualan oleh majikan;</p> <p>(e) potongan-potongan berkenaan dengan sewa tempat tinggal dan kos perkhidmatan, makanan dan minuman yang disediakan oleh majikan kepada pekerja atas permintaan pekerja atau di bawah syarat-syarat kontrak perkhidmatan pekerja.</p>	<p>iii. bayaran kepada pihak ketiga bagi pihak pekerja. Contoh: Pinjaman peribadi bank, Amanah Saham Bumiputera (ASB), Tabung Haji, Zakat, PTPTN.</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sebagai panduan am, pihak ketiga disyorkan sebagai pihak yang berdaftar secara sah agar tidak timbul isu eksploitasi contohnya kelab sukan yang berdaftar. <p>iv. bayaran berhubung pembelian apa-apa barang perniagaan majikan yang dijual kepada pekerja-pekerja.</p> <p>v. bayaran sewa penginapan dan kos perkhidmatan, makanan dan minuman yang disediakan oleh majikan atas permintaan pekerja atau di bawah terma kontrak perkhidmatan (dengan syarat Ketua Pengarah berpuas hati ia berfaedah kepada pekerja).</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bagi penginapan yang disediakan di bawah Akta 446, tiada keperluan untuk memohon permit memandangkan seksyen 24G Akta 446 membenarkan potongan upah berkenaan. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borang C – Potongan Upah. (R118) • Borang C (i) – Potongan Untuk Skim Insurans. (R119) • Borang C (ii) – Yuran Kelab Sukan/Rekreasi. (R120) • Borang C (iii) – Levi Pekerja Asing, dll. (R121) • Borang C (iv) – Potongan Untuk Saham Syarikat. (R122) • Borang C (v) - Potongan Untuk Penyediaan Kemudahan Tempat Tinggal/Makanan. (R123) • Borang C (vi) - Potongan Untuk Bayaran Perubatan. (R124) • Borang C (vii) - Potongan Untuk Membayar Balik Pinjaman Perumahan/Kenderaan/Komputer/ Pelajaran/Peribadi. (R125) • Borang C (viii) - Potongan Untuk Skim Kebajikan / Simpanan Pekerja. (R126) • Borang C (ix) - Pembelian Barangan Keluaran Syarikat. (R127) • Borang C (x) - Lain-lain jenis potongan. (R128)
---	--

<p>S.24(5) Ketua Pengarah tidak boleh membenarkan apa-apa potongan bagi bayaran-bayaran di bawah subseksyen (4)(e) melainkan jika dia berpuas hati bahawa penyediaan tempat tinggal, perkhidmatan, makanan atau minuman itu adalah untuk faedah pekeja itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah hanya boleh membenarkan potongan bagi bayaran sewa penginapan dan kos perkhidmatan, makanan dan minuman yang disediakan oleh majikan atas permintaan pekerja atau di bawah terma kontrak perkhidmatan, dengan syarat Ketua Pengarah berpuas hati ia berfaedah kepada pekerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 24G Akta 446.
<p>S.24(6) Sekiranya seseorang pekerja memperoleh bahan-bahan makanan, bekalan atau barang-barang lain secara kredit daripada sesebuah kedai yang mana perniagaannya itu dijalankan oleh sesuatu pertubuhan koperasi yang didaftarkan di bawah Akta Koperasi 1993, maka adalah sah bagi majikan, atas permintaan secara bertulis oleh pekerja itu, dan dengan persetujuan pengurus kedai koperasi itu, untuk membuat potongan-potongan daripada upah pekerja itu dengan tidak melebihi jumlah kredit itu dan membayar jumlah yang dipotong tersebut kepada pengurus itu sebagai penyelesaian hutang pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja mengambil makanan, bekalan atau barangan secara kredit daripada kedai koperasi yang didaftarkan di bawah Akta Pertubuhan Koperasi 1993. ● Majikan boleh atas permintaan bertulis pekerja dan persetujuan pengurus kedai koperasi membuat potongan daripada upah untuk membayar amaun kredit. ● Potongan upah tidak melebihi jumlah kredit. ● Potongan ini tidak memerlukan kebenaran Ketua Pengarah.
<p>S.24(7) Walau apa pun peruntukan subseksyen (2), (3), (4) dan (6) Ketua Pengarah, atas permohonan oleh majikan tertentu atau golongan atau golongan-golongan tertentu majikan, boleh membenarkan apa-apa potongan bagi sesuatu maksud tertentu daripada upah pekerja tertentu atau golongan atau golongan-golongan tertentu pekerja, tertakluk kepada apa-apa syarat sebagaimana yang difikirkannya patut dikenakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Potongan bagi maksud tertentu: <ul style="list-style-type: none"> - Atas permohonan majikan, Ketua Pengarah boleh membenarkan potongan daripada upah bagi maksud tertentu selain yang diperuntukkan di bawah seksyen 24(2), (3), (4), dan (6). <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bayaran levi.
<p>S.24(8) Jumlah besar bagi jumlah-jumlah yang dipotong di bawah seksyen ini daripada upah seseorang pekerja berkenaan dengan mana-mana satu bulan tidaklah melebihi lima puluh peratus daripada upah yang diperolehi oleh pekerja itu sepanjang bulan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Had ke atas jumlah atau amaun potongan tidak melebihi 50% daripada upah yang diperolehi pada bulan tersebut. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Takrifan upah Seksyen 2 Akta 265.
<p>S.24(9) Had-had dalam subseksyen (8) tidaklah terpakai bagi – (a) Potongan-potongan daripada indemniti yang perlu dibayar oleh majikan kepada pekerja di bawah seksyen 13(1);</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Had 50% tidak terpakai dalam keadaan berikut: <ol style="list-style-type: none"> i. potongan dari gaji ganti notis yang dibayar oleh majikan kepada pekerja.

<p>(b) Potongan-potongan daripada pembayaran terakhir apa-apa upah seseorang pekerja bagi apa-apa jumlah yang perlu dibayar kepada majikan dan masih belum dibayar oleh pekerja di atas penamatan kontrak perkhidmatan pekerja itu;</p> <p>(c) Potongan-potongan bagi pembayaran balik pinjaman perumahan yang, tertakluk kepada kebenaran terlebih dahulu secara bertulis daripada Ketua Pengarah, boleh melebihi had lima puluh peratus itu dengan sebanyak jumlah tambahan yang tidak melebihi dua puluh lima peratus daripada upah yang diperolehi.</p>	<p>ii. potongan dari pembayaran upah terakhir untuk apa-apa jumlah yang pekerja perlu bayar kepada majikan atas penamatan kontrak perkhidmatan.</p> <p>iii. potongan untuk pinjaman perumahan dengan kelulusan bertulis Ketua Pengarah boleh melebihi 50% tetapi tidak boleh melebihi 75% daripada upah yang diperolehi.</p>
---	--

BAHAGIAN V: SISTEM PEMBAYARAN UPAH

Seksyen 25: Upah hendaklah dibayar melalui institusi kewangan.

<p>S.25(1) Seluruh amaun upah yang diperolehi oleh, atau kena dibayar kepada, mana-mana pekerja berhubung dengan apa-apa kerja yang dibuat olehnya ditolak apa-apa potongan-potongan yang sah, hendaklah dibayar kepadanya melalui pembayaran ke dalam suatu akaun yang dibuka di suatu institusi kewangan yang merupakan suatu akaun atas nama pekerja itu atau suatu akaun atas nama pekerja bersama-sama dengan seorang atau lebih orang lain sebagaimana yang ditetapkan oleh pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Upah mestilah dibayar melalui akaun sama ada peribadi atau bersama pekerja tersebut di mana-mana institusi kewangan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan: Seksyen 92(a) Akta 265. ● Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>S.25(2) Setiap pekerja hendaklah berhak untuk mendapatkan semula di mahkamah sedemikian banyak upahnya, tidak termasuk jumlah-jumlah yang dipotong secara sah di bawah Bahagian IV, yang tidak dibayar dengan sebenarnya kepadanya menurut subseksyen (1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja boleh mendapatkan semula di mahkamah apa-apa upah yang tidak dibayar menurut subseksyen (1).
<p>S.25(3) Bagi maksud bahagian ini, “institusi kewangan” termasuk-</p> <p>(a) Bank berlesen dan pengeluar instrumen pembayaran ditetapkan yang diluluskan di bawah Akta Perkhidmatan Kewangan 2013 (Akta 758);</p> <p>(b) Bank Islam yang dilesenkan dan pengeluar instrumen pembayaran islam</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi tujuan pembayaran upah, institusi kewangan termasuklah: <ul style="list-style-type: none"> i. bank berlesen; ii. bank Islam; dan iii. bank pembangunan.

<p>ditetapkan yang diluluskan di bawah Akta Perkhidmatan Kewangan Islam 2013 (Akta 759); dan</p> <p>(c) Institusi yang ditetapkan di bawah Akta Institusi Kewangan Pembangunan 2002 (Akta 618).</p>	
<p>S.25(4) Menteri boleh melalui perintah menetapkan mana-mana pengeluar instrumen pembayaran atau instrumen pembayaran Islam yang diluluskan di bawah perenggan 3(a) dan (b) sebagai pengeluar instrumen pembayaran atau instrumen pembayaran Islam yang diiktiraf sebagai pengeluar instrumen pembayaran yang ditetapkan atau pengeluar instrumen pembayaran Islam yang ditetapkan, bagi tujuan bayaran upah di bawah bahagian ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sebagai tambahan kepada kaedah sedia ada, Menteri boleh menetapkan instrumen lain bagi pembayaran upah (contoh: e-wallet, e-dompet). <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> setakat ini, belum ada perintah dikeluarkan oleh Menteri.
<p>Seksyen 25A: Pembayaran upah selain daripada melalui Institusi kewangan.</p>	
<p>S.25A(1) Walau apa pun subseksyen 25(1), seorang majikan boleh, atas permintaan bertulis pekerja itu, dan tertakluk kepada subseksyen (2) membuat bayaran upah pekerjanya –</p> <p>(a) dengan wang sah; atau</p> <p>(b) dengan cek kepada atau bayar ikut perintah pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pembayaran upah secara tunai atau cek boleh dibuat atas: <ul style="list-style-type: none"> permintaan bertulis pekerja; dan kebenaran Ketua Pengarah. Ketua Pengarah boleh mengenakan apa-apa syarat yang difikirkan patut. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 92(a) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>S.25A(2) Majikan hendaklah atas permintaan bertulis pekerja di bawah subseksyen (1), mendapatkan kebenaran daripada Ketua Pengarah bagi pembayaran upah dibuat dengan wang sah atau cek.</p>	
<p>S.25A(2A) Ketua Pengarah boleh mengenakan apa-apa syarat yang difikirkan patut dalam memberi kebenaran di bawah subseksyen (2).</p>	
<p>S.25A(3) Permintaan pekerja itu di bawah subseksyen (1) boleh ditarik balik oleh pekerja itu pada bila-bila masa, secara notis bertulis, kepada majikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja boleh menarik balik permintaan pada bila-bila masa secara bertulis.
<p>S.25A(4) Notis yang dirujuk dalam subseksyen (3) hendaklah berkuat kuasa pada, tetapi tidak</p>	

sebelum, akhir tempoh empat minggu bermula pada hari notis itu diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> ● Notis penarikan permintaan untuk membayar gaji secara tunai atau cek berkuat kuasa selepas 4 minggu dari notis diberi.
<p>S.25A(5) Permintaan pekerja itu berkenaan dengan cara pembayaran upah di bawah subseksyen (1) hendaklah tidak ditahan secara tidak munasabah oleh majikan selepas mendapat kebenaran di bawah subseksyen (2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Selepas mendapat kebenaran Ketua Pengarah, majikan tidak boleh menahan permintaan pekerja untuk dibayar gaji secara tunai atau cek secara tidak munasabah.
<p>S.25A(6) Apa-apa pertikaian yang berbangkit daripada permintaan pekerja itu di bawah subseksyen (1) hendaklah dirujuk kepada Ketua Pengarah di mana keputusannya mengenai perkara itu adalah muktamad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika terdapat pertikaian berhubung permohonan pekerja untuk dibayar gaji secara tunai atau cek, ia boleh dirujuk kepada Ketua Pengarah untuk diputuskan dan keputusannya adalah muktamad. Pertikaian di bawah seksyen ini tidak boleh diputuskan di bawah seksyen 69.
<p>S.25A(7) Seksyen 69 hendaklah tidak terpakai berkenaan dengan apa-apa pertikaian di bawah subseksyen (6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pertikaian berhubung seksyen 25A(6) tidak boleh diputuskan di bawah seksyen 69 Akta.
<p>Seksyen 26: Syarat-syarat yang menghadkan tempat, cara dan orang yang mana upah yang dibayar hendak dibelanjakan, menyalahi undang-undang.</p>	
<p>Tiada majikan boleh mengenakan apa-apa syarat dalam mana-mana kontrak perkhidmatan darihal tempat di mana, atau cara di mana, atau orang dengan mana, apa-apa upah yang dibayar kepada pekerja perlu dibelanjakan dan apa-apa syarat sedemikian dalam sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah terbatal dan tidak berkuat kuasa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan tidak boleh mengenakan apa-apa syarat dalam kontrak perkhidmatan berkenaan di mana atau cara mana atau dengan siapa, upah perlu dibelanjakan. ● Syarat-syarat sedemikian terbatal dan tidak berkuat kuasa. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan: Seksyen 92(a) Akta 265. ● Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>Seksyen 27: Faedah ke atas pendahuluan dilarang.</p>	
<p>Tiada majikan yang boleh:</p> <p>(a) membuat apa-apa potongan; atau (b) menerima apa-apa pembayaran,</p> <p>daripada mana-mana pekerja secara diskaun, faedah atau sebarang bayaran yang sama bagi apa-apa pendahuluan atau pendahuluan-pendahuluan upah yang dibuat kepada pekerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan tidak boleh membuat apa-apa potongan atau menerima apa-apa bayaran dari pekerja secara diskaun, faedah atau apa-apa bayaran yang serupa di atas pendahuluan yang dibuat kepada pekerja seperti peruntukan seksyen ini. ● Adalah amalan biasa di sektor perladangan, pembinaan dan perkhidmatan, pada pertengahan bulan pekerja meminta pendahuluan upah berdasarkan tarikh biasa

<p>dengan menganggap upah akan dibayar pada tarikh yang biasa, sekiranya pendahuluan atau pendahuluan-pendahuluan itu tidak melebihi satu bulan upah.</p>	<p>bayaran upah (<i>pay day</i>) iaitu amaun tersebut tidak melebihi upah sebulan gaji secara agregat.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pendahuluan ini berbeza daripada pendahuluan yang dibuat di bawah seksyen 22 kerana pendahuluan di bawah seksyen 22 adalah upah yang belum diperolehi manakala pendahuluan yang berdasarkan tarikh biasa pembayaran upah (<i>pay day</i>) yang mana merupakan upah yang telah diperolehi oleh pekerja tetapi belum sampai tarikh bayaran seperti yang ditetapkan di bawah seksyen 19. ● Ilustrasi bagi menjelaskan maksud diskaun dan faedah: <ul style="list-style-type: none"> - apabila seseorang pekerja meminta pendahuluan RM100.00, majikan membuat potongan sebagai diskaun sebanyak RM5.00 dengan memberi pendahuluan RM95.00 kepada pekerja, kemudian dapatkan semula pendahuluan RM100.00 daripada pekerja tersebut. Dalam senario ini, majikan membuat potongan daripada pekerja secara diskaun dan ianya tidak dibenarkan. - apabila seseorang pekerja meminta pendahuluan RM100.00, majikan mendapatkan semula pendahuluan RM100.00 tersebut daripada pekerja dengan potongan RM105.00 di mana RM5.00 adalah sebagai faedah ke atas pendahuluan tersebut. Dalam senario ini, majikan menerima faedah ke atas pendahuluan dan ianya tidak dibenarkan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan: Seksyen 92(a) Akta 265. ● Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>Seksyen 28: Sekatan atas tempat-tempat di mana upah boleh dibayar.</p>	
<p>Tiada majikan yang boleh membayar upah kepada pekerja-pekerja di kedai minuman keras atau lain-lain tempat perniagaan yang serupa atau di tempat-tempat hiburan atau kedai-kedai atau stor bagi jualan runcit barangan kecuali bagi pekerja-pekerja yang bekerja di tempat itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Upah tidak boleh dibayar di kedai minuman keras, tempat-tempat hiburan, kedai atau stor jualan barangan runcit kecuali pekerja bekerja di tempat-tempat tersebut.

Seksyen 29: Saraan lain daripada upah.

S.29(1)

Tiada apa-apa dalam Bahagian ini yang boleh menjadikan sesuatu kontrak perkhidmatan dengan seseorang pekerja di mana majikan bersetuju menyediakan pekerja dengan rumah tempat tinggal, makanan, minyak, elektrik, air, rawatan perubatan atau apa-apa kemudahan yang diluluskan atau perkhidmatan yang diluluskan sebagai tambahan kepada upah tetapi tiada majikan boleh menyediakan mana-mana pekerjaanya dengan apa-apa arak yang memabukkan sebagai sebahagian daripada syarat-syarat kontrak perkhidmatannya.

- Di bawah kontrak perkhidmatan adalah sah untuk majikan menyediakan:
 - i. rumah tempat tinggal;
 - ii. makanan;
 - iii. bahan api (*fuel*);
 - iv. elektrik;
 - v. air;
 - vi. rawatan perubatan;
 - vii. apa-apa kemudahan atau perkhidmatan yang diluluskan Ketua Pengarah atas permohonan bertulis oleh majikan.
- Majikan tidak boleh menyediakan apa-apa arak yang memabukkan sebagai sebahagian daripada kontrak perkhidmatan pekerja.

Seksyen Berkaitan

- Kesalahan: Seksyen 92(b) Akta 265.
- Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

S.29(2)

Ketua Pengarah bolehlah, atas permohonan yang dibuat kepadanya secara bertulis oleh majikan, meluluskan secara bertulis apa-apa kemudahan atau perkhidmatan sebagai kemudahan yang diluluskan, dan dalam memberikan kelulusan itu Ketua Pengarah bolehlah membuat ubahsuaian-ubahsuaian tertentu kepadanya atau mengenakan syarat-syarat ke atasnya sebagaimana yang ia fikir berpatutan.

- Atas permintaan majikan, Ketua Pengarah boleh meluluskan apa-apa kemudahan atau perkhidmatan sebagai kemudahan yang diluluskan atau perkhidmatan yang diluluskan.

S.29(3)

Mana-mana orang yang tidak puas hati terhadap apa-apa keputusan Ketua Pengarah di bawah subseksyen (2) bolehlah, dalam masa tiga puluh hari daripada keputusan itu diberitahu kepadanya, merayu secara bertulis kepada Menteri.

- Mana-mana pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan Ketua Pengarah di bawah seksyen 29(2) boleh merayu kepada Menteri dalam tempoh 30 hari.

S.29(4)

Atas mana-mana rayuan yang dibuat kepadanya di bawah subseksyen (3), Menteri bolehlah membuat keputusan atau perintah ke atasnya sebagaimana yang berpatutan, dan keputusan atau perintah tersebut adalah muktamad.

- Keputusan Menteri di bawah seksyen 29(3) adalah muktamad.

Seksyen 30: (Dipotong).

BAHAGIAN VI: KEUTAMAAN UPAH

Seksyen 31: Keutamaan upah daripada lain-lain hutang.

S.31(1)

Sekiranya dengan perintah sebuah mahkamah yang dibuat atas permohonan mana-mana orang yang memegang sesuatu gadai janji, gadaian, lien atau dekri (kemudian daripada ini dirujuk sebagai “pemiutang bercagar”) atau dalam melaksanakan haknya di bawah debentur terhadap harta mana-mana orang (kemudian daripada ini dirujuk sebagai “orang yang bertanggungjawab”) yang bertanggungjawab di bawah mana-mana peruntukan Akta ini untuk membayar upah-upah yang perlu dibayar kepada pekerja atau untuk membayar wang yang perlu dibayar kepada mana-mana kontraktor untuk buruh adalah dijual, atau apa-apa wang yang terhutang kepada orang yang bertanggungjawab ditahan atau digarnis, maka mahkamah tidak boleh membenarkan pembayaran hasil jualan, atau wang yang ditahan atau digarnis itu, kepada pemiutang bercagar atau pemegang debentur sehingga mahkamah atau penerima atau pengurus telah menentukan dan menyebabkan dibayar, daripada hasil atau wang itu, upah-upah pekerja tersebut, atau wang yang terhutang kepada mana-mana kontraktor untuk buruh di bawah suatu kontrak di antaranya dan orang yang bertanggungjawab, yang mana orang yang bertanggungjawab adalah bertanggung untuk membayar pada tarikh jualan tersebut, penahanan atau garnis:

Dengan syarat bahawa seksyen ini hendaklah terpakai kepada jualan sesuatu tempat pekerjaan di mana –

- (a) mana-mana pekerja kepadanya upah perlu dibayar sebagaimana tersebut di atas;
- (b) mana-mana pekerja kepadanya upah perlu dibayar oleh kontraktor untuk buruh bagi kerja-kerja yang dilakukan sebagaimana tersebut di atas;
- (c) mana-mana kontraktor untuk buruh kepadanya wang dihutang dengan sebab subkontrak oleh kontraktor untuk buruh sebagaimana tersebut di atas, telah diambil

- Sekiranya harta atau wang seseorang yang bertanggungjawab (*person liable*) untuk membayar upah kepada pekerja atau bayaran kepada kontraktor untuk buruh:
 - i. dijual dengan perintah mahkamah atas permohonan pemiutang bercagar; atau
 - ii. dijual dalam melaksanakan haknya di bawah *debenture* terhadap harta; atau
 - iii. apa-apa wang yang terhutang kepada orang bertanggungjawab itu ditahan atau digarnis:

Mahkamah atau penerima atau pengurus tidak boleh membenarkan pembayaran hasil jualan kepada pemiutang bercagar atau pemegang bercagar sehingga telah menentukan dan menyebabkan hasil jualan atau wang tersebut dibayar upah-upah pekerja atau bayaran kontraktor untuk buruh.

- Keutamaan upah jika *person liable* adalah:
 - i. majikan dan bayaran kepada pekerja
 - upah 4 bulan berturut-turut dan faedah penamatan kerja, gaji cuti tahun, cuti sakit, hari kelepasan dan elaun bersalin.
 - ii. prinsipal dan bayaran kepada:
 - a. pekerja kontraktor – amaun sebenar terhutang kepada kontraktor
 - b. kontraktor untuk buruh – amaun sebenar terhutang
 - iii. kontraktor atau subkontraktor kepada kontraktor untuk buruh.
 - tidak lebih dari amaun upah yang terhutang oleh kontraktor untuk buruh kepada pekerjanya.

Rujukan Kes

- Weng Neng Medical & Liquor (KL) Sdn Bhd lwn Fountain Industries Sdn Bhd (1994) 3 CLJ 262. [\(R52\)](#)
- Perwaja Steel Sdn Bhd v RHB Bank Berhad & Ors (2020) 4 CLJ 535. [\(R53\)](#)

bekerja atau bekerja pada masa di mana upah-upah telah diperolehi atau wang tersebut yang telah terakru perlu dibayar, dan kepada hasil-hasil jualan mana-mana keluaran tempat pekerjaan tersebut dan mana-mana harta alih di dalamnya yang digunakan berkaitan dengan pekerjaan tersebut dan terhadap apa-apa wang yang terhutang kepada orang yang bertanggungjawab bagi kerja yang dilaksanakan oleh pekerja atau kontraktor untuk buruh atau diperolehi daripada jualan keluaran-keluaran kerja tersebut:

Dengan syarat selanjutnya bahawa –

- (a) sekiranya orang yang bertanggungjawab itu adalah majikan maka jumlah besar upah pekerja itu di mana keutamaan terhadap tuntutan seseorang pemiutang bercagar diberikan oleh seksyen ini hendaklah tidak melebihi jumlah yang terhutang oleh majikan kepada pekerja sebagai upah-upah bagi mana-mana empat bulan kerja berturut-turut;
- (b) sekiranya orang yang bertanggungjawab itu ialah seorang prinsipal di bawah seksyen 33 maka jumlah besar upah-upah mana-mana pekerja di mana keutamaan terhadap tuntutan seseorang pemiutang bercagar diberikan oleh seksyen ini hendaklah tidak melebihi jumlah yang terhutang oleh prinsipal kepada kontraktor pada tarikh jualan, penahanan atau garnisan melainkan kontraktor itu juga adalah kontraktor untuk buruh;
- (c) sekiranya orang yang bertanggungjawab itu ialah kontraktor atau subkontraktor yang berhutang wang dengan kontraktor untuk buruh, maka jumlah besar yang terhutang kepada kontraktor untuk buruh di mana keutamaan terhadap tuntutan pemiutang bercagar adalah diberikan oleh seksyen ini hendaklah tidak melebihi jumlah yang terhutang oleh kontraktor untuk buruh kepada pekerja-pekerjanya (termasuk mana-mana subkontraktor selanjutnya untuk buruh di bawah kontraktor untuk buruh yang pertama kali disebutkan di atas) bagi mana-mana kerja empat bulan berturut-turut.

<p>S.31(2) Dalam seksyen ini, kecuali bagi proviso kedua, “upah” termasuklah faedah-faedah penamatan dan pemberhentian kerja sementara, gaji cuti tahunan, gaji cuti sakit, gaji hari kelepasan am dan elaun bersalin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Upah di bawah seksyen 31 adalah termasuk faedah penamatan dan pemberhentian kerja sementara, gaji cuti tahunan, gaji cuti sakit, gaji hari kelepasan am dan elaun bersalin. ● Ini bermakna bayaran faedah penamatan dan pemberhentian kerja sementara, gaji cuti tahunan, gaji cuti sakit, gaji hari kelepasan am dan elaun bersalin adalah juga merupakan bayaran keutamaan terhadap pemiutang bercagar dan tidak terikat dengan sekatan 4 bulan upah kerja berturut-turut.
<p>Seksyen 32: Rujukan oleh mahkamah kepada Ketua Pengarah.</p>	
<p>S.32(1) Bagi maksud-maksud menentukan jumlah yang terhutang kepada mana-mana pekerja atau subkontraktor untuk buruh di bawah seksyen 31, mahkamah atau penerima atau pengurus bolehlah merujuk persoalan kepada Ketua Pengarah dengan meminta supaya ia membuat suatu siasatan terhadap perkara berkenaan dan mengemukakan laporannya berkaitan dengan perkara tersebut kepada mahkamah atau penerima atau pengurus, dan Ketua Pengarah hendaklah mematuhi permintaan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Untuk menentukan jumlah upah yang terhutang kepada pekerja atau kontraktor untuk buruh, mahkamah atau penerima atau pengurus boleh merujuk kepada Ketua Pengarah untuk membuat siasatan dan mengemukakan laporan siasatan kepada mahkamah atau pengurus atau penerima. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 31 Akta 265.
<p>S.32(2) Bagi maksud-maksud mana-mana siasatan di bawah subseksyen (1) Ketua Pengarah hendaklah mempunyai kesemua kuasa yang diberikan kepadanya oleh seksyen 70(f) dan seksyen 80 hendaklah mempunyai kuat kuasa seolah-olah siasatan telah dijalankan di bawah seksyen 69.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Siasatan dibuat seolah-olah siasatan di bawah seksyen 69 (kes buruh). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 69, 70(f) dan 80 Akta 265.
<p>BAHAGIAN VII: PRINSIPAL, KONTRAKTOR, SUB KONTRAKTOR & KONTRAKTOR UNTUK BURUH</p>	
<p>Seksyen 33: Tanggungan prinsipal dan kontraktor terhadap upah.</p>	
<p>S.33(1) Sekiranya seseorang prinsipal dalam masa atau bagi maksud-maksud perdagangan atau perniagaannya, berkontrak dengan kontraktor bagi pelaksanaan oleh atau di bawah kontraktor kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang diusahakan oleh prinsipal dan apa-apa upah adalah terhutang kepada mana-mana pekerja oleh kontraktor atau mana-mana subkontraktor di bawah kontraktor bagi kerja yang dilakukan dalam masa melaksanakan kontrak itu, prinsipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pemakaian seksyen 33 adalah untuk membantu pekerja kepada subkontraktor dan pekerja kepada kontraktor yang mana upahnya terhutang bagi kerja yang telah dilakukannya. Prinsipal, kontraktor dan subkontraktor yang bukan majikan kepada pekerja tersebut hendaklah secara bersama dan masing-masing bertanggung untuk membayar upah tersebut.

<p>dan kontraktor dan mana-mana subkontraktor tersebut (yang bukannya majikan) hendaklah secara bersejajam dan masing-masing bertanggung dengan majikan untuk membayar upah-upah tersebut seolah-olah pekerja itu telah diambil bekerja serta-merta oleh prinsipal dan oleh kontraktor dan mana-mana subkontraktor tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa –</p> <p>(a) dalam hal suatu kontrak bagi kerja binaan prinsipal hendaklah tidak bertanggung bagi pembayaran upah di bawah subseksyen ini melainkan ia juga adalah kontraktor binaan atau pemaju perumahan;</p> <p>(b) prinsipal dan kontraktor dan mana-mana subkontraktor (yang bukannya majikan), hendaklah tidak bertanggung kepada mana-mana pekerja di bawah subseksyen ini bagi lebih daripada upah-upah yang terhutang kepadanya bagi mana-mana tiga bulan berturut-turut; dan</p> <p>(c) pekerja itu telah membawa langkah pembicaraan terhadap prinsipal bagi mendapatkan upah-upahnya atau membuat aduan kepada Ketua Pengarah di bawah Bahagian XV dalam masa sembilan puluh hari daripada tarikh di mana upah-upah itu menjadi kena dibayar oleh majikannya menurut peruntukan-peruntukan bagi pembayaran upah yang terkandung dalam Bahagian III.</p>	<p style="text-align: center;">PRINSIPAL (P) I KONTRAKTOR (K) I SUBKONTRAKTOR (SK)</p> <p>i. pekerja SK boleh membuat tuntutan terhadap K dan P. ii. pekerja K boleh membuat tuntutan terhadap P.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dengan syarat: <ul style="list-style-type: none"> i. tuntutan hanyalah terhadap upah-upah yang terhutang bagi 3 bulan berturut-turut; dan ii. tindakan prosiding atau aduan di bawah seksyen 69 (2)(i) Akta ini hendaklah dibuat dalam tempoh 90 hari dari tarikh upah kena dibayar. ● Bagi bidang pembinaan, prinsipal bertanggungjawab jika dia adalah kontraktor binaan atau pemaju perumahan. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - isu kontraktor kawalan keselamatan tidak membayar gaji kepada pekerja kerana belum mendapat bayaran daripada Kementerian Pendidikan, pekerja tidak boleh membuat tuntutan terhadap Kementerian Pendidikan kerana ia bukan prinsipal disebabkan tred atau perniagaan Kementerian Pendidikan adalah “pendidikan” dan bukan “perkhidmatan kawalan keselamatan”. - pekerja kontraktor pembinaan yang membuat rumah pekerja estet tidak boleh membuat tuntutan terhadap estet sebagai prinsipal kerana estet bukan kontraktor pembinaan atau pemaju perumahan dan juga pembinaan rumah bukan tred atau perniagaannya. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - namun begitu, tindakan boleh diambil terhadap Kementerian Pendidikan dan estet melalui perintah larangan di bawah seksyen 73 Akta ini. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Takrifan prinsipal, kontraktor binaan, kerja binaan, kontraktor, subkontraktor, pekerja dan majikan sebagaimana Seksyen 2 Akta 265. ● Seksyen 69(2)(i) Akta 265.
--	--

<p>S.33(2) Mana-mana orang, selain daripada majikan, yang telah membayar upah di bawah seksyen ini kepada pekerja bagi mana-mana majikan bolehlah membawa tindakan sivil terhadap majikan itu bagi mendapatkan jumlah upah yang dibayar sedemikian itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana orang selain majikan yang telah membayar upah di bawah peruntukan ini boleh mendapatkan semula amaun tersebut daripada majikan melalui prosiding sivil.
<p>Seksyen 33A: Maklumat berkenaan pembekalan pekerja.</p>	
<p>S.33A(1) Seorang kontraktor untuk buruh yang berniat untuk membekalkan atau berjanji untuk membekalkan mana-mana pekerja hendaklah mendaftar dengan Ketua Pengarah dalam borang yang ditentukan dalam masa empat belas hari sebelum membekalkan pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktor buruh yang berhasrat untuk membekal pekerja hendaklah melapor kepada Ketua Pengarah dalam borang yang ditetapkan dalam tempoh 14 hari sebelum membekal pekerja tersebut (<i>Borang Contractor for Labour</i>).
<p>S.33A(1A) Seorang kontraktor untuk buruh yang dirujuk di bawah subseksyen (1) yang membekalkan mana-mana pekerja kepada seseorang prinsipal, kontraktor, atau subkontraktor hendaklah memasuki satu kontrak bertulis dan hendaklah membuat kontrak berkenaan atau apa-apa dokumen berkaitan tersedia untuk pemeriksaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktor untuk buruh membekalkan pekerja kepada: <ol style="list-style-type: none"> i. prinsipal; ii. kontraktor; atau iii. subkontraktor • Wajib membuat kontrak secara bertulis dengan pihak yang dibekalkan pekerja. • Memastikan kontrak dan dokumen berkaitan dengan kontrak tersebut tersedia untuk pemeriksaan oleh Ketua Pengarah. Nota: <ul style="list-style-type: none"> - kegagalan menyediakan kontrak secara bertulis boleh diambil tindakan di bawah seksyen 99A Akta.
<p>S.33A(2) Jika seorang kontraktor untuk buruh yang dirujuk dalam subseksyen (1) membekalkan mana-mana pekerja, dia hendaklah menyimpan atau menyelenggara satu atau lebih daftar yang mengandungi maklumat berkenaan setiap pekerja yang dibekalkan olehnya dan hendaklah mengemukakan daftar-daftar tersebut untuk pemeriksaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktor buruh perlu menyimpan dan menyelenggara daftar mengandungi maklumat setiap pekerja yang dibekalkan dan daftar tersebut perlu dikemukakan kepada Ketua Pengarah untuk pemeriksaan.
<p>S.33A(3) Seorang kontraktor untuk buruh yang –</p> <p>(a) membekalkan pekerjaanya tanpa mendaftar dengan Ketua Pengarah sebagaimana yang dikehendaki di bawah subseksyen (1);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana kontraktor buruh yang: <ol style="list-style-type: none"> i. membekal pekerja tanpa berdaftar dengan Ketua Pengarah; ii. gagal menyediakan kontrak dan dokumen-dokumen berkaitan untuk pemeriksaan Ketua Pengarah; atau

<p>(aa) gagal menyediakan kontrak atau apa-apa dokumen berkaitan kontrak berkenaan sebagaimana dikehendaki dibawah subseksyen (1A); atau</p> <p>(b) gagal menyimpan atau menyenggara apa-apa daftar, atau mengemukakan mana-mana daftar untuk pemeriksaan sebagaimana yang dikehendaki di bawah subseksyen (2),</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit.</p>	<p>iii. gagal menyimpan dan menyenggara daftar yang mengandungi maklumat setiap pekerja yang dibekalkan dan daftar tersebut gagal dikemukakan kepada Ketua Pengarah untuk pemeriksaan.</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh didenda tidak melebihi RM50,000.00.</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - melalui perintah pengecualian, Menteri telah mengecualikan semua kontraktor buruh selain di sektor pertanian daripada kehendak di atas. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perintah Kerja (Pengecualian) 2012.
--	--

BAHAGIAN VIII: MENGAMBIL WANITA BEKERJA (BAHAGIAN INI DIPOTONG)

BAHAGIAN IX: HAMIL DAN BERSALIN

Seksyen 37: Jangka masa tempoh kelayakan dan hak untuk mendapat elaun bersalin.

<p>S.37(1)</p> <p>(a) Setiap pekerja wanita hendaklah berhak –</p> <p>(i) mendapat cuti bersalin bagi suatu tempoh kelayakan bagi setiap kali bersalin; dan</p> <p>(ii) tertakluk kepada Bahagian ini, menerima daripada majikannya suatu elaun bersalin yang dikira atau ditetapkan sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen (2) bagi tempoh kelayakan itu.</p> <p>(aa) Sekiranya seseorang pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin di bawah subperenggan (a)(i) sama ada berhak untuk elaun bersalin atau tidak dari majikannya untuk tempoh kelayakan di bawah perenggan (c), atau kerana dia tidak memenuhi syarat-syarat yang dinyatakan dalam perenggan (2)(a), maka dia boleh, dengan persetujuan majikannya, mula bekerja pada bila-bila masa dalam tempoh kelayakan itu jika dia telah diperakui sihat untuk bekerja semula oleh seorang pengamal perubatan berdaftar.</p> <p>(b) Tertakluk kepada seksyen 40, cuti bersalin tidak boleh bermula lebih awal daripada tempoh tiga puluh hari sebelum bersalin seseorang pekerja wanita atau lewat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Semua pekerja wanita layak untuk faedah bersalin. • Jika pekerja mengalami keguguran sebelum 22 minggu hamil, tidak dianggap sebagai bersalin. • Jika kelahiran sama ada hidup atau mati selepas 22 minggu hamil adalah dikira 'bersalin' dalam konteks seksyen ini. • Jika bersalin kembar, tarikh bersalin dikira dari tarikh anak terakhir lahir. • Cuti bersalin: <ul style="list-style-type: none"> - sekurang-kurangnya 98 hari berterusan (dirujuk sebagai "tempoh kelayakan"). - pekerja boleh memulakan cuti bersalin lebih awal 30 hari sebelum tarikh bersalin. - cuti bersalin tidak boleh bermula lewat dari hari berikut selepas bersalin. - peruntukan cuti rehat tidak terpakai dalam tempoh kelayakan cuti bersalin (seksyen 59). - cuti kelepasan am yang jatuh pada tempoh kelayakan, tidak perlu diganti (seksyen 60D).
--	---

<p>daripada hari berikutnya selepas ia bersalin itu:</p> <p>Dengan syarat bahawa sekiranya pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan mengesahkan bahawa pekerja wanita itu disebabkan oleh perkembangan kehamilannya tidak berupaya menjalankan tugas-tugasnya dengan memuaskan, maka pekerja itu bolehlah dikehendaki supaya memulakan cuti bersalinnya pada bila-bila masa dalam tempoh empat belas hari terlebih dahulu daripada ia bersalin sebagaimana yang ditentukan terlebih dahulu oleh pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan.</p> <p>(bb) Sekiranya seseorang pekerja wanita tidak hadir kerja bagi memulakan cuti bersalinnya pada tarikh yang lebih awal daripada tempoh tiga puluh hari sebelum ia bersalin, maka ketidakhadiran itu tidak boleh dianggap sebagai cuti bersalin dan ia tidak berhak mendapat elaun bersalin bagi tempoh hari-hari yang ia tidak hadir kerja melebihi tempoh tiga puluh hari sebelum ia bersalin.</p> <p>(c) Walau apa pun peruntukan subperenggan (a) (ii) seseorang pekerja wanita tidak berhak mendapat elaun bersalin jika pada masa ia bersalin itu ia telah mempunyai lima atau lebih anak yang masih hidup.</p> <p>(d) Bagi maksud Bahagian ini –</p> <p>(i) “anak-anak” ertinya semua anak-anak sebenar, tidak kira umur; dan</p> <p>(ii) “tempoh kelayakan” ertinya suatu tempoh cuti bersalin tidak kurang daripada sembilan puluh lapan hari berturut-turut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pekerja tidak layak untuk cuti sakit bergaji jika layak elaun bersalin dalam tempoh kelayakan [seksyen 60F(4)]. - status perkahwinan tidak menjadi syarat kelayakan cuti atau elaun bersalin. <ul style="list-style-type: none"> • Pekerja boleh masuk kerja semula dalam tempoh kelayakan (tidak kira sama ada layak elaun bersalin atau tidak) dengan syarat: <ol style="list-style-type: none"> i. persetujuan majikan; dan ii. disahkan sihat oleh doktor. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pekerja yang layak elaun bersalin yang memohon untuk balik bekerja dan dipersetujui majikan layak untuk elaun bersalin memandangkan seksyen ini tidak menidakan haknya disamping berhak untuk mendapat upah atas kerjanya. • Majikan boleh menghendaki pekerja itu memulakan cuti bersalin lebih awal dalam tempoh 14 hari dari tarikh jangkaan bersalin jika disahkan oleh doktor yang dilantik oleh majikan atas sebab kehamilan pekerja itu tidak dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan: Seksyen 94(a) dan (b) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. • Peraturan-Peraturan Kerja (Kadar Minimum Elaun Bersalin) 1976.
<p>S.37(2)</p> <p>(a) Seseorang pekerja wanita hendaklah berhak menerima elaun bersalin bagi tempoh kelayakan daripada majikannya jika –</p> <p>(i) dia telah diambil kerja oleh majikannya bagi suatu tempoh, atau tempoh-tempoh yang berjumlah, tidak kurang daripada sembilan puluh hari dalam masa sembilan bulan sebelum sahaja dia bersalin; dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaun bersalin <p>Pekerja berhak terhadap elaun bersalin tertakluk kepada syarat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bekerja sekurang-kurangnya 90 hari dalam tempoh 9 bulan sebelum bersalin; - bekerja sekurang-kurangnya 1 hari dalam tempoh 4 bulan terakhir sebelum bersalin; dan

<p>(ii) telah diambil kerja oleh majikannya pada bila-bila masa dalam tempoh empat bulan sebelum sahaja dia bersalin.</p> <p>(b) Seseorang pekerja wanita yang layak mendapat elaun bersalin di bawah perenggan (1)(a) adalah berhak menerima daripada majikannya bagi setiap hari pada tempoh kelayakan suatu elaun bersalin pada kadar upah biasanya untuk sehari, atau pada kadar yang ditetapkan oleh Menteri di bawah seksyen 102(2)(c), mengikut mana yang lebih tinggi.</p> <p>(c) Seseorang pekerja wanita yang diambil bekerja pada kadar upah bulanan hendaklah disifatkan sebagai telah menerima elaun bersalinnya jika dia terus menerima upah bulanannya dalam masa dia tidak hadir bekerja dalam masa tempoh kelayakan tanpa potongan berkenaan dengan ketidakhadiran itu.</p> <p>(d) Sekiranya seseorang pekerja wanita menuntut elaun bersalin di bawah seksyen ini daripada lebih daripada satu majikan, dia tidaklah berhak menerima elaun bersalin yang jumlah keseluruhannya melebihi jumlah yang sepatutnya dia berhak menerima jika tuntutan dibuat terhadap satu majikan sahaja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - anak kandung yang hidup tidak lebih 4 orang semasa bersalin. • Elaun bersalin adalah pada kadar upah biasa atau kadar yang ditetapkan oleh Menteri (RM6.00) mengikut mana yang lebih tinggi. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bagi pekerja bergaji harian, jam atau <i>piece rate</i> hendaklah dibayar keseluruhan 98 hari (termasuk apa-apa hari cuti rehat di dalamnya). • Seorang pekerja yang mempunyai 2 atau lebih majikan dibenarkan untuk menuntut elaun bersalin daripada kesemua majikan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 37(2)(d) dengan syarat bahawa jumlah elaun yang diterima oleh pekerja tersebut hendaklah tidak melebihi kadar yang wajib dibayar sekiranya dia bekerja dengan satu majikan. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja bekerja 6 bulan di syarikat A dan 3 bulan di syarikat B, bersalin di Syarikat B. Jika elaun bersalin dibayar penuh oleh syarikat B, syarikat B boleh menuntut balik dari syarikat A sebahagian elaun bersalin yang telah dibayar kepada pekerja melalui tuntutan sivil.
<p>S.37(3)</p> <p>Sekiranya terdapat lebih daripada satu majikan yang mana pekerja wanita berhak menuntut elaun bersalin menurut subseksyen (2) maka majikan yang membayar elaun bersalin adalah berhak mendapat balik daripada majikan yang lain tersebut, sebagai suatu hutang sivil, suatu sumbangan yang sama bahagian dengan jumlah elaun bersalin yang dibayar kepada pekerja wanita dibandingkan dengan bilangan hari di mana ia bekerja untuk majikan lain dalam tempoh sembilan bulan sebelum ia bersalin dibandingkan dengan jumlah hari-hari yang ia bekerja dalam masa tempoh tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa jika pekerja wanita itu telah gagal mematuhi seksyen 40(1) atau (2), maka majikan yang membayar elaun bersalin tidaklah boleh dihalang daripada mendapatkan sumbangan yang dikira menurut subseksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika pekerja layak menuntut elaun bersalin lebih daripada 1 majikan, mana-mana majikan yang membayar elaun bersalin boleh menuntut balik sebagai hutang sivil, amaun pampasan bersalin yang telah dibayar mengikut prorata yang dikira berdasarkan bilangan hari kerja dalam 9 bulan dengan majikan tersebut. • Perkara ini juga dijelaskan di bawah seksyen 37(3) yang memperuntukkan sekiranya salah satu majikan terlebih bayar sebagaimana pengiraan di bawah subseksyen tersebut, tuntutan sivil boleh dimulakan oleh majikan yang membayar elaun bersalin tersebut terhadap pekerja sekiranya pekerja tidak memulangkan elaun bersalin yang terlebih dibayar itu.

<p>S.37(4) Mana-mana majikan yang menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja wanita dalam tempoh yang dia berhak mendapat cuti bersalin adalah melakukan suatu kesalahan;</p> <p>Dengan syarat bahawa bagi maksud seksyen ini, penamatan itu hendaklah tidak termasuk penamatan atas alasan penutupan perniagaan majikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rujuk penerangan seksyen 40(1).
<p>Seksyen 38: Pembayaran elaun bersalin.</p>	
<p>Elaun bersalin yang dirujuk dalam seksyen 37 (2) dan terakru dalam setiap tempoh upah yang di bawah kontrak perkhidmatan pekerja wanita hendaklah dibayar secara yang sama seolah-olah elaun tersebut sebagaimana yang diperuntukkan oleh seksyen 19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaun bersalin hendaklah dibayar seolah-olah pembayaran gaji. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 19 dan 37(2) Akta 265. • Kesalahan: Seksyen 94(c) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>Seksyen 39: Pembayaran elaun kepada penama di atas kematian pekerja wanita.</p>	
<p>Jika seseorang pekerja wanita, selepas memberi notis kepada majikannya bahawa ia menjangka akan bersalin, memulakan cuti bersalinnya dan mati oleh apa-apa sebab dalam masa tempoh kelayakan, majikannya atau mana-mana majikan yang sepatutnya, tetapi dengan sebab kematian pekerja wanita itu, bertanggung untuk membayar apa-apa elaun bersalin hendaklah membayar kepada orang yang dinamakan oleh pekerja wanita itu di bawah seksyen 41 atau, jika tiada orang yang sedemikian, kepada wakil peribadinya yang sah, suatu elaun pada kadar yang dikira atau ditetapkan sebagaimana yang diperuntukkan dalam seksyen 37(2) dari hari ia memulakan cuti bersalin ke hari sebelum kematiannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika pekerja yang layak menerima elaun bersalin meninggal dunia dalam tempoh kelayakan, elaun bersalin hendaklah dibayar kepada penama yang sah yang dinamakan oleh pekerja terlibat atau jika tiada, bayar kepada wakil yang diberi kuasa. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 41 Akta 265.
<p>Seksyen 40: Kehilangan elaun bersalin kerana gagal memberitahu majikan.</p>	
<p>S.40(1) Seseorang pekerja wanita yang akan meninggalkan pekerjaannya dan yang mengetahui atau ada sebab untuk mempercayai bahawa ia akan bersalin dalam masa empat bulan dari tarikh pemberhentian hendaklah sebelum meninggalkan pekerjaannya memberitahu majikannya tentang kehamilannya jika ia gagal berbuat demikian, ia tidak berhak menerima apa-apa elaun bersalin daripada majikan tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana pekerja yang ingin meninggalkan pekerjaan dalam tempoh 4 bulan sebelum bersalin, perlu memberitahu majikan tentang kehamilannya. Jika gagal, pekerja tersebut tidak layak untuk elaun bersalin. • Penamatan <ul style="list-style-type: none"> - dalam tempoh kelayakan, majikan tidak boleh

	<p>memberhentikan pekerja kecuali atas sebab penutupan perniagaan.</p>
<p>S.40(2) Seseorang pekerja wanita hendaklah dalam tempoh enam puluh hari sebelum ia dijangka bersalin memberitahu majikannya tentang perkara itu dan tarikh ia akan memulakan cuti bersalinnya dan jika ia memulakan cuti tersebut tanpa memberitahu majikannya, pembayaran elaun bersalin kepadanya bolehlah ditahan, walau apa pun seksyen 38, sehingga notis tersebut diberikan kepada majikannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja wanita yang mengandung perlu memberi notis kepada majikan mengenai kehamilannya dalam tempoh 60 hari sebelum tarikh dijangka bersalin dan tarikh beliau ingin memulakan cuti bersalin. • Kegagalan memberi notis atau notis yang tidak tepat tidak menjadi penghalang untuk tuntutan elaun bersalin kecuali terbukti majikan telah prejudis disebabkan.
<p>S.40(3) (<i>Dipotong</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dipotong
<p>S.40(4) Mana-mana pekerja wanita yang mana majikannya menyediakan rawatan perubatan percuma untuk pekerja-pekerjanya dan yang apabila pekerja wanita itu hamil, enggan atau gagal dengan kerasnya mendapatkan rawatan perubatan tersebut yang ditawarkan secara percuma oleh majikannya sebagaimana pengamal perubatan berdaftar mengesahkan sebagai mustahak atau diperlukan dalam hubungan dengan kehamilannya, jangkakan bersalin atau bersalin hendaklah, jika ia secara yang lain akan berhak menerima apa-apa elaun bersalin, terlucut hak elaun tersebut sehingga setakat tujuh hari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika pekerja gagal atau enggan untuk mendapatkan rawatan perubatan yang disediakan secara percuma oleh majikan berhubung dengan kehamilannya, jangkakan bersalin atau bersalin, pekerja itu akan terlucut hak elaun bersalin setakat 7 hari.
<p>S.40(5) Kehendak atau apa-apa kecacatan atau tidak tepat dalam mana-mana notis yang perlu diberikan menurut seksyen ini hendaklah tidak menyekat pengendalian apa-apa tuntutan untuk elaun bersalin melainkan majikan dibuktikan sebagai telah dimudaratkan oleh kehendak, kecacatan atau tidak tepat notis tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apa-apa kecacatan atau ketidaktepatan dalam notis yang diberikan oleh pekerja kepada majikan tidak meniadakan hak pekerja untuk elaun bersalin melainkan terbukti ia telah memudaratkan majikan.
<p>S.40(6) Kegagalan untuk memberikan mana-mana notis tersebut dalam tempoh yang ditetapkan dalam seksyen ini tidaklah memudaratkan hak pekerja wanita untuk menerima apa-apa elaun bersalin jika didapati bahawa kegagalan itu disebabkan oleh salah faham atau lain-lain sebab yang munasabah:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kegagalan pekerja memberi notis dalam tempoh ditetapkan tidak memudaratkan hak pekerja untuk menerima elaun bersalin, jika kegagalan tersebut terbukti disebabkan kesilapan atau apa-apa sebab munasabah. • Apa-apa pertikaian mengenainya boleh diputuskan oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen 69 Akta.

<p>Dengan syarat bahawa apa-apa pertikaian tentang sama ada kegagalan tersebut telah disebabkan oleh salah faham atau lain-lain sebab yang munasabah hendaklah dirujuk di bawah seksyen 69 kepada Ketua Pengarah bagi mendapatkan keputusan.</p>	
<p>S.40(7) Notis kepada majikan atau, jika terdapat lebih daripada satu majikan kepada salah seorang daripada majikan-majikan itu, bolehlah diberikan sama ada secara bertulis atau lisan atau kepada orang tengah atau lain-lain orang yang di bawah pengawasan itulah pekerja wanita diambil bekerja atau kepada mana-mana orang yang dilantik bagi tujuan itu oleh majikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Notis kepada majikan dan penyelia boleh diberi secara bertulis atau lisan.
<p>Seksyen 41: Pembayaran elaun kepada penama.</p>	
<p>Seseorang pekerja wanita boleh melantik orang lain yang mana elaun bersalin boleh dibayar bagi pihak pekerja wanita itu dan apa-apa bayaran elaun bersalin yang dibuat kepada orang yang dilantik itu hendaklah, bagi maksud-maksud Akta ini, dianggap sebagai pembayaran kepada pekerja wanita itu sendiri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja wanita boleh melantik orang lain menerima elaun bersalin dan pembayaran itu dianggap sebagai pembayaran kepada pekerja wanita itu sendiri. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 37(2) Akta 265 dirujuk untuk menentukan kelayakan elaun bersalin dibayar.
<p>Seksyen 41A: Larangan penamatan pekerja wanita yang hamil.</p>	
<p>S.41A (1) Sekiranya pekerja wanita hamil atau tidak sihat disebabkan penyakit yang terbit dari kehamilannya, adalah satu kesalahan bagi majikan untuk menamatkan perkhidmatannya atau memberi notis penamat perkhidmatan kecuali atas alasan-</p> <p>(a) Pelanggaran syarat-syarat kontrak perkhidmatan yang disengajakan di bawah seksyen 13(2); (b) Salah laku di bawah seksyen 14(1); atau (c) Penutupan perniagaan majikan.</p> <p>(2) Sekiranya perkhidmatan seorang pekerja wanita di bawah subseksyen (1) ditamatkan, beban pembuktian bahawa penamatan tersebut bukan disebabkan oleh kehamilannya atau tidak sihat disebabkan penyakit yang terbit dari kehamilannya, terletak pada majikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan tidak boleh memberi notis penamatan kerja atau menamatkan pekerja wanita yang hamil atau sakit disebabkan kehamilannya kecuali dalam keadaan berikut: <ul style="list-style-type: none"> i. pelanggaran seksyen 13(2); ii. salah laku; atau iii. penutupan perniagaan majikan. • Jika pekerja yang hamil ditamatkan kerja, beban pembuktian adalah terletak kepada majikan bahawa penamatan perkhidmatan bukan disebabkan oleh kehamilan.

Seksyen 42: Sekatan ke atas penamatan pekerja wanita selepas tempoh kelayakan.

S.42(1)

Sekiranya pekerja wanita masih terus tidak hadir kerja selepas berakhir tempoh kelayakan dengan sebab sakit yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar sebagai akibat daripada ia hamil dan bersalin dan menjadikannya tidak layak untuk bekerja, maka adalah menjadi suatu kesalahan, sehingga ketidakhadirannya melebihi tempoh sembilan puluh hari selepas terakhir tempoh kelayakan, bagi majikannya untuk menamatkan perkhidmatannya atau memberinya notis penamatan perkhidmatan.

- Jika pekerja tidak hadir bekerja selepas tempoh kelayakan, disebabkan tidak sihat akibat kehamilan dan kelahiran yang disahkan oleh pengamal perubatan, majikan tidak boleh memberi notis penamatan dan tidak boleh menamatkan pekerja kecuali ketidakhadiran tersebut melebihi tempoh 90 hari.

Seksyen Berkaitan

- Kesalahan: Seksyen 94(d) Akta 265.
Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

S.42(2)

Tertakluk kepada subseksyen (1), sekiranya perkhidmatan seorang pekerja wanita ditamatkan dengan upah sebagai ganti notis pada bila-bila masa dalam tempoh empat bulan sebelum ia bersalin, ia hendaklah dalam mengira tempoh pekerjaannya bagi maksud-maksud Bahagian ini, disifatkan sebagai telah diambil bekerja seolah-olah ia telah diberikan notis yang sempurna dan bukannya upah sebagai gantinya.

- Jika kontrak perkhidmatan ditamatkan dengan gaji ganti notis pada bila-bila masa dalam tempoh 4 bulan sebelum bersalin bagi maksud mengira tempoh perkhidmatan untuk tujuan faedah bersalin perlu menganggap pekerja itu dalam pekerjaan seolah-olah notis sewajarnya telah diberi dan bukan gaji ganti notis.

Seksyen 43: Syarat-syarat yang berlawanan dengan Bahagian, terbatal.

Mana-mana syarat dalam sesuatu kontrak perkhidmatan di mana pekerja wanita melepaskan atau dianggap melepaskan mana-mana hak di bawah Bahagian ini hendaklah terbatal dan tidak berkuat kuasa dan hak yang diberikan di bawah Bahagian ini hendaklah disifatkan sebagai gantian kepada syarat-syarat sedemikian.

- Apa-apa syarat dalam kontrak perkhidmatan yang melepaskan atau dianggap melepaskan hak pekerja berkaitan kepada faedah bersalin dianggap sebagai tidak sah dan tidak berkuat kuasa dan peruntukan Akta adalah terpakai.

Seksyen 44: Daftar elaun-elaun yang dibayar.

Tiap-tiap majikan hendaklah menyimpan suatu daftar, dalam bentuk yang ditetapkan oleh Menteri melalui peraturan-peraturan yang diperbuat di bawah Akta ini, tentang semua pembayaran yang dibuat kepada pekerja wanita di bawah Bahagian ini dan lain-lain perkara tertentu yang berhubungan dengannya sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan tersebut.

- Majikan perlu menyimpan daftar bersalin dalam bentuk ditetapkan melalui peraturan.
 - Jadual Pertama - Daftar Cuti Bersalin Dan Elaun-Elaun

Seksyen Berkaitan

- Kesalahan: Seksyen 94(d) Akta 265.
- Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
- Peraturan-Peraturan Kerja (Kadar Minimum Elaun Bersalin) 1976.

- Jadual Pertama, Peraturan-Peraturan Kerja 1957: Daftar Cuti Bersalin Dan Elaun-Elaun.

LAIN-LAIN

- Rumusan notis penamatan kerja dan penamatan kerja di bawah Bahagian IX

Perkara	Notis Penamatan	Penamatan Kerja	Pengecualian
Masa Hamil (S.41A)	Tidak Boleh	Tidak Boleh	1. Pelanggaran S.13(2) 2. Salah laku S.14(1) 3. Penutupan perniagaan
Tempoh Kelayakan S.37(4)	-	Tidak Boleh	Penutupan perniagaan
Selepas Tempoh Kelayakan (disahkan tidak sihat oleh doktor disebabkan kehamilan dan kelahiran) [S.42(1)]	Tidak Boleh	Tidak Boleh	Ketidakhadiran melebihi 90 hari

Seksyen 44A: (Dimansuhkan).

BAHAGIAN X: MENGAMBIL KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA

Seksyen 45-56: (Dimansuhkan).

BAHAGIAN XI: PEKERJA DOMESTIK

Seksyen 57: Penamatan kontrak.

Tertakluk kepada peruntukan nyata yang berlawanan yang terkandung di dalamnya, suatu kontrak untuk mengambil bekerja dan untuk berkhidmat sebagai pekerja domestik boleh ditamatkan sama ada oleh orang yang mengambil bekerja pekerja domestik itu atau oleh pekerja domestik dengan memberikan kepada pihak yang satu lagi empat belas hari notis tentang niatnya untuk menamatkan kontrak itu, atau dengan membayar suatu indemniti yang sama dengan upah yang mana pekerja domestik itu patut perolehi dalam masa empat belas hari:

Dengan syarat bahawa mana-mana kontrak tersebut boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak tanpa notis dan tanpa membayar indemniti

- Kontrak boleh ditamatkan oleh orang yang mengambil pekerja domestik atau pekerja domestik itu sendiri:
 - dalam keadaan biasa - dengan notis 14 hari atau 14 hari gaji ganti notis.
 - dalam keadaan pelanggaran syarat-syarat dan terma kontrak - tanpa notis dan tanpa bayaran gaji ganti notis.

Nota:

- Jadual Pertama (Bahagian XIIA – Faedah Penamatan Kerja) tidak terpakai.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 2 Akta 265.

atas alasan kelakuan pihak yang satu lagi berlawanan dengan syarat-syarat kontrak.	Rujukan Garis Panduan Panduan Dan Tip Untuk Majikan Pekhidmat Domestik Asing. (R3)
Seksyen 57A: Pengambilan kerja pekerja domestik asing.	
S.57A(1) Seorang majikan yang mengambil kerja seseorang pekerja domestik asing hendaklah, dalam masa tiga puluh hari pengambilan kerja itu, memaklumkan Ketua Pengarah berkenaan pengambilan kerja itu mengikut cara sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.	<ul style="list-style-type: none"> ● Seorang majikan yang mengambil pekerja domestik asing (PDA) hendaklah memaklumkan kepada Ketua Pengarah dalam tempoh 30 hari dari tarikh pengambilan pekerja tersebut mengikut cara yang ditentukan oleh Ketua Pengarah (Borang PDA 1/13). Seksyen Berkaitan <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 57A(2) Akta 265.
S.57A(2) Seseorang majikan yang melanggar subseksyen (1) adalah melakukan suatu kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit.	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan yang gagal melapor dalam tempoh 30 hari melakukan satu kesalahan dan jika disabitkan boleh didenda tidak melebihi RM50,000.00.
Seksyen 57B: Kewajipan untuk memaklumkan kepada Ketua Pengarah berkenaan penamatan perkhidmatan pekerja domestik asing.	
S.57B(1) Jika perkhidmatan seorang pekerja domestik asing ditamatkan – (a) oleh majikan; (b) oleh pekerja domestik asing itu; (c) atas penghabisan tempoh pas pekerjaan yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen Malaysia kepada pekerja domestik asing itu; atau (d) oleh penghantaran balik atau pengusiran pekerja domestik asing itu, Majikan hendaklah, dalam tempoh tiga puluh hari penamatan perkhidmatan tersebut, memaklumkan Ketua Pengarah berkenaan penamatan tersebut dalam cara sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.	<ul style="list-style-type: none"> ● Penamatan PDA perlu dilaporkan kepada Ketua Pengarah dalam tempoh 30 hari dari tarikh penamatan perkhidmatan. ● Bagi maksud seksyen ini, penamatan PDA termasuklah: <ol style="list-style-type: none"> i. oleh majikan; ii. oleh PDA; iii. penamatan pas pekerjaan; iv. penghantaran pulang atau pengusiran; dan v. PDA melarikan diri [seksyen 57B(2)]. Seksyen Berkaitan Seksyen 57B(3) Akta 265.
S.57B(2) Bagi maksud perenggan (1)(b) penamatan perkhidmatan oleh seorang pekerja domestik asing termasuk tindakan pekerja domestik asing itu melarikan diri dari tempat kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> ● Penamatan perkhidmatan PDA termasuk apabila PDA melarikan diri dari tempat kerjanya.

	<p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> Garis Panduan Dan Tip Untuk Majikan Pehkhidmat Domestik Asing. (R3)
<p>S.57B(3) Seorang majikan yang melanggar subseksyen (1) adalah melakukan suatu kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gagal melapor penamatan perkhidmatan PDA merupakan satu kesalahan dan boleh dihukum tidak melebihi RM50,000.00.
<p>BAHAGIAN XII: HARI REHAT, TEMPOH MASA KERJA, HARI KELEPASAN DAN LAIN-LAIN SYARAT PERKHIDMATAN</p>	
<p>S.58 (Ditinggalkan).</p>	<p>Ditinggalkan</p>
<p>Seksyen 58A: Tak pemakaian Bahagian XII.</p>	
<p>S.58A Bahagian ini tidak terpakai kepada mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang diperuntukkan dalam mana-mana perjanjian kolektif yang telah dimasuki sebelum mula berkuat kuasa Bahagian ini dan diambil tahu oleh Mahkamah Perusahaan atau dalam mana-mana award yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan semasa perjanjian kolektif atau award masih berkuat kuasa.</p>	
<p>Seksyen 59: Hari rehat.</p>	
<p>S.59(1) Setiap pekerja hendaklah dibenarkan dalam setiap minggu satu hari rehat sehari penuh sebagaimana yang ditetapkan dari semasa ke semasa oleh majikan, dan sekiranya pekerja dibenarkan lebih daripada satu hari rehat dalam satu minggu maka hari rehat yang terakhir daripada hari-hari rehat tersebut hendaklah menjadi hari rehat bagi maksud-maksud di Bahagian ini:</p> <p>Dengan syarat bahawa subseksyen ini hendaklah tidak terpakai dalam tempoh pekerja itu sedang cuti bersalin sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 37 atau sedang cuti sakit sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60F, atau dalam tempoh ketidakupayaan sementara di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952, atau di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja hendaklah diberi 1 hari rehat dalam setiap minggu bekerja. Jika ada 2 atau lebih hari rehat dalam 1 minggu bekerja, hari terakhir adalah hari rehat yang dimaksudkan. Hari rehat tidak terpakai kepada pekerja semasa pekerja: <ul style="list-style-type: none"> cuti bersalin; cuti sakit di bawah seksyen 60F Akta; atau cuti sakit dalam tempoh hilang upaya sementara di bawah: <ul style="list-style-type: none"> Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969; atau Akta Pampasan Pekerja 1952. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> jika pekerja mendapat faedah hilang upaya sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 atau Akta Pampasan Pekerja 1952

	<p>maka pekerja tidak berhak mendapat cuti sakit bergaji.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sekiranya cuti sakit jatuh pada cuti rehat mingguan, cuti rehat mingguan tidak terpakai, dan pekerja berhak untuk mendapat cuti sakit bergaji. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 265: Definisi hari dan minggu. ● Seksyen 59(4),37(d)(ii), 60F Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sundram v. Veemah (1972) 1 MLJ 83 (kewajipan majikan menetapkan hari rehat). (R54)
<p>S.59(1A) Walaupun subseksyen (1) dan tafsiran perkataan “hari” dalam seksyen 2(1), dalam hal seorang pekerja yang terlibat dengan pekerja syif mana-mana tempoh berterusan yang tidak kurang dari tiga puluh jam hendaklah merupakan satu hari rehat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi pekerja syif, satu tempoh berterusan tidak kurang 30 jam merupakan hari rehat. ● Seksyen 59(1) iaitu sehari rehat dalam seminggu dan maksud “hari” di bawah seksyen 2(1) tidak terpakai bagi tujuan ini. ● Maksud hari rehat bagi pekerja syif adalah bebas daripada kerja untuk tempoh berterusan tidak kurang 30 jam. ● Untuk pengiraan 30 jam ianya dikira dari masa pekerja habis bekerja pada hari kerja sebelum hari rehat dan bukannya dikira selepas tamat tempoh 24 jam. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kerja hari Isnin hingga Sabtu: 8.00 pagi – 4.00 petang (syif 1). Cuti rehat bermula jam 4.00 petang pada hari Sabtu bukannya pada jam 8.00 pagi hari esoknya. Pekerja boleh mula bekerja semula pada minggu berikutnya selepas jam 10.00 malam hari Ahad (4.00 petang - 10.00 malam: 30 jam). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 59(1) & 60C Akta 265.
<p>S.59(1B) Walau apa pun peruntukan subseksyen (1), Ketua Pengarah, atas permohonan bertulis oleh majikan dan tertakluk kepada apa-apa syarat yang difikirkannya patut dikenakan, boleh membenarkan majikan itu memberikan hari rehat bagi setiap minggu pada mana-mana hari</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuti rehat boleh dikumpul dengan syarat mendapat kebenaran daripada Ketua Pengarah. ● Contoh keadaan yang membolehkan cuti rehat dikumpul:

<p>dalam bulan di mana hari-hari rehat termasuk dan hari yang diberikan sedemikian hendaklah disifatkan sebagai hari rehat pekerja bagi maksud-maksud seksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. jenis pekerjaan yang terlibat dengan <i>offshore</i> atau di pelantar minyak. ii. bekerja di pulau-pulau peranginan. <ul style="list-style-type: none"> ● Syarat-syarat mengumpul cuti rehat: <ul style="list-style-type: none"> i. mendapat persetujuan bertulis daripada pekerja-pekerja; ii. majikan perlu menyediakan jadual hari bekerja sebelum bermula bulan berikutnya; dan iii. sekiranya pekerja dikehendaki bekerja pada hari cuti rehat yang dikumpul, majikan hendaklah membayar upah tambahan seperti seksyen 60(3). <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Borang G - Kumpul Cuti Rehat. (R131)
<p>S.59(2) Majikan hendaklah menyediakan sebuah jadual sebelum permulaan bulan di mana jatuhnya hari-hari rehat bagi memberitahu pekerja itu hari-hari yang ditetapkan sebagai hari-hari rehat pekerja di dalamnya, dan sekiranya hari yang sama dalam setiap minggu telah ditetapkan sebagai hari rehat bagi semua pekerja di tempat pekerjaan itu, majikan bolehlah, sebagai ganti kepada penyediaan suatu jadual, mempamerkan suatu notis di tempat yang boleh dilihat di tempat pekerjaan itu memberitahu pekerja hari rehat tetap yang ditetapkan sedemikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika cuti rehat pekerja tidak tetap, majikan perlu menyediakan jadual hari bekerja sebelum bermula bulan berikutnya. ● Jika hari rehat telah ditetapkan, majikan boleh membuat satu notis makluman mengenai hari tersebut. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60C Akta 265.
<p>S.59(3) Setiap jadual tersebut dan setiap butiran yang dicatatkan di dalamnya hendaklah disimpan dan hendaklah dibenarkan untuk pemeriksaan bagi suatu tempoh tidak melebihi enam tahun daripada hari terakhir bulan di mana jadual itu disediakan atau disebabkan supaya disediakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jadual mesti disimpan sehingga 6 tahun. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 59(2) Akta 265.
<p>S.59(4) Mana-mana majikan yang melanggar mana-mana peruntukan ini adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana majikan yang gagal: <ul style="list-style-type: none"> i. memberi cuti rehat; dan ii. menyediakan jadual atau notis makluman cuti rehat. ● Adalah melakukan kesalahan dan boleh dihukum tidak melebihi RM50,000.00 (seksyen 99A).

Seksyen 60: Kerja pada hari rehat.

<p>S.60(1) Kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam seksyen 60A (2), tiada pekerja yang boleh dipaksa bekerja pada sesuatu hari rehat melainkan ia terlibat dalam kerja yang dengan sebab jenisnya memerlukan supaya dijalankan secara berterusan atau bersambungan oleh dua atau lebih syif:</p> <p>Dengan syarat bahawa sekiranya timbul apa-apa pertikaian Ketua Pengarah hendaklah mempunyai kuasa untuk menentukan sama ada atau tidak seseorang pekerja terlibat dalam kerja yang dengan sebab jenisnya memerlukan dijalankan secara berterusan atau bersambungan oleh dua atau lebih syif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja tidak boleh dipaksa atau diarah bekerja pada hari cuti rehat kecuali: <ul style="list-style-type: none"> i. dalam keadaan diperuntukkan di bawah seksyen 60A(2); atau ii. pekerja yang terlibat dengan kerja syif. ● Jika wujud pertikaian, Ketua Pengarah boleh membuat keputusan terhadap pertikaian. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60A(2) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eng Giap Motor Service Co Ltd, Tampin v. Ong Yew, N. Sembelan [1982] 1 ILR 151 (Menentukan jam kerja lebih masa dan waktu tidak aktif bekerja). (R55) ● Tara Singh v Chairman Sailors Institute Singapore (1959) 1 MLJ 1 (tempoh tidak aktif bekerja). (R56)
<p>S.60(2) (Ditinggalkan).</p>	<p>Ditinggalkan</p>
<p>S.60(3)(a) Dalam hal seorang pekerja yang diambil bekerja atas kadar upah mengikut harian, setiap jam atau lain lain kadar yang serupa yang bekerja pada suatu hari rehat, ia hendaklah dibayar untuk mana-mana tempoh kerja:</p> <p>(i) yang tidak melebihi setengah masa-masa kerjanya yang biasa, satu hari upah pada kadar upah biasa; atau</p> <p>(ii) yang melebihi lebih daripada setengah tetapi tidak melebihi tempoh masa kerjanya yang normal, dua hari upah pada upah kadar biasa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kadar bayaran bekerja cuti rehat bagi pekerja bergaji harian atau jam: <ul style="list-style-type: none"> i. 1 hari upah sekiranya bekerja tidak lebih separuh hari; atau ii. 2 hari upah sekiranya bekerja lebih dari separuh hari tetapi tidak melebihi 1 hari. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60A (3)(b), 60A(3)(c) dan Seksyen 60I Akta 265.
<p>S.60(3)(b) Dalam hal seorang pekerja yang diambil bekerja atas kadar upah bulanan atau mingguan yang bekerja pada satu hari rehat, ia hendaklah dibayar untuk mana-mana tempoh kerja:</p> <p>(i) yang tidak melebihi setengah tempoh masa kerjanya yang normal, upah yang sama dengan setengah kadar upah biasa bagi kerja yang dilakukan pada hari tersebut; atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kadar bayaran bekerja cuti rehat bagi pekerja bergaji bulanan: <ul style="list-style-type: none"> i. setengah hari upah sekiranya bekerja tidak lebih separuh hari; atau

<p>(ii) yang lebih dari setengah hari tetapi tidak melebihi tempoh masa kerjanya yang biasa, satu hari upah pada kadar upah yang biasa bagi kerja yang dilakukan pada hari tersebut.</p>	<p>ii. 1 hari upah sekiranya bekerja lebih dari separuh hari tetapi tidak melebihi 1 hari.</p>
<p>S.60(3)(c) Bagi mana-mana kerja yang dilakukan yang melebihi tempoh masa kerja normal pada satu hari rehat oleh seseorang pekerja yang dinyatakan dalam perenggan (a) atau (b), ia hendaklah dibayar pada kadar tidak kurang dua kali ganda kadar upahnya mengikut jam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kadar bayaran bagi kerja lebih masa pada cuti rehat: <ol style="list-style-type: none"> i. gaji harian atau jam: 2 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja lebih masa ii. gaji bulanan: 2 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja lebih masa
<p>S.60(3)(d) Dalam hal seorang pekerja yang diambil bekerja atas kadar ikut kerja yang bekerja pada satu hari rehat, ia hendaklah dibayar dua kali ganda kadar upah biasanya bagi satu kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kadar bayaran bagi kerja pada cuti rehat: <ul style="list-style-type: none"> - gaji ikut <i>piece rate</i>: 2 x kadar satu kerja (<i>piece</i>) <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60I(1C) Akta 265.
<p>Seksyen 60A: Waktu Kerja dan bekerja malam.</p>	
<p>S.60A(1) Kecuali sebagaimana yang diperuntukkan kemudian daripada ini, seseorang pekerja tidak boleh dikehendaki di bawah kontrak perkhidmatannya bekerja:</p> <p>(a) lebih daripada lima jam berturut-turut tanpa tempoh kelapangan tidak kurang daripada jangka masa tiga puluh minit;</p> <p>(b) lebih daripada lapan jam dalam satu hari;</p> <p>(c) melebihi tempoh masa sepuluh jam dalam satu hari;</p> <p>(d) lebih daripada empat puluh lima jam dalam satu minggu:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseorang pekerja tidak boleh diwajibkan di bawah kontrak perkhidmatan untuk bekerja melebihi: <ol style="list-style-type: none"> i. 5 jam berturut-turut tanpa rehat sekurang-kurangnya 30 minit; ii. 8 jam sehari; iii. tempoh yang terputus-putus (<i>spread over</i>) 10 jam dalam sehari; iv. 45 jam seminggu.
<p>Dengan syarat bahawa:</p> <p>(i) bagi maksud subseksyen (1)(a) apa-apa gangguan yang kurang daripada tiga puluh minit dalam tempoh lima jam berturut-turut tidaklah memutuskan keberterusan tempoh lima jam berturut-turut itu;</p> <p>(ii) seseorang pekerja yang terlibat dalam kerja yang mesti dijalankan berterusan dan yang memerlukan perhatiannya yang terus-menerus boleh dikehendaki bekerja selama lapan jam berturut-turut termasuk tempoh</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi maksud seksyen 60A(1)(a) apa-apa rehat yang kurang dari 30 minit dalam tempoh 5 jam berterusan, tidak memutuskan keberterusan 5 jam berturut-turut. ● Bagi pekerja yang terlibat dengan kerja yang mesti dijalankan berterusan atau memerlukan perhatian yang berterusan, pekerja boleh dikehendaki bekerja 8 jam berturut-turut dalam mana ada tempoh-tempoh tidak kurang 45 minit untuk makan.

<p>atau tempoh-tempoh yang tidak kurang dari empat puluh lima minit kesemuanya di mana dalam tempoh itu ia mempunyai kesempatan untuk makan; dan</p> <p>(iii) sekiranya, melalui perjanjian di bawah kontrak perkhidmatan di antara pekerja dan majikan, bilangan jam kerja pada hari sehari atau lebih dalam seminggu kurang daripada lapan jam bolehlah dilampau pada hari-hari yang masih tinggal dalam minggu itu, tetapi tiada pekerja boleh dikehendaki bekerja lebih dari sembilan jam dalam satu hari atau empat puluh lima jam dalam satu minggu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pengecualian kepada kehendak seksyen 60A(1)(b), iaitu kerja tidak melebihi 8 jam sehari. ● Dalam keadaan di mana waktu kerja biasa sehari pada mana-mana 1 atau lebih hari dalam seminggu kurang daripada 8 jam maka melalui persetujuan pekerja dan majikan, waktu bekerja pada hari-hari lain boleh melebihi 8 jam tetapi tidak melebihi 9 jam sehari atau tidak melebihi 45 jam seminggu. <p>Ilustrasi:(dengan 1 jam rehat)</p> <table border="1" data-bbox="762 607 1458 1010"> <thead> <tr> <th>HARI</th> <th>WAKTU KERJA</th> <th>JUMLAH JAM KERJA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Isnin</td> <td>8.00am – 6.00pm</td> <td>9 jam</td> </tr> <tr> <td>Selasa</td> <td>8.00am – 6.00pm</td> <td>9 jam</td> </tr> <tr> <td>Rabu</td> <td>8.00am – 6.00pm</td> <td>9 jam</td> </tr> <tr> <td>Khamis</td> <td>8.00am – 6.00pm</td> <td>9 jam</td> </tr> <tr> <td>Jumaat</td> <td>8.00am – 6.00pm</td> <td>9 jam</td> </tr> <tr> <td>Sabtu</td> <td><i>Off day</i></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Ahad</td> <td>Hari Rehat</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	HARI	WAKTU KERJA	JUMLAH JAM KERJA	Isnin	8.00am – 6.00pm	9 jam	Selasa	8.00am – 6.00pm	9 jam	Rabu	8.00am – 6.00pm	9 jam	Khamis	8.00am – 6.00pm	9 jam	Jumaat	8.00am – 6.00pm	9 jam	Sabtu	<i>Off day</i>	-	Ahad	Hari Rehat	-
HARI	WAKTU KERJA	JUMLAH JAM KERJA																							
Isnin	8.00am – 6.00pm	9 jam																							
Selasa	8.00am – 6.00pm	9 jam																							
Rabu	8.00am – 6.00pm	9 jam																							
Khamis	8.00am – 6.00pm	9 jam																							
Jumaat	8.00am – 6.00pm	9 jam																							
Sabtu	<i>Off day</i>	-																							
Ahad	Hari Rehat	-																							
<p>S.60A(1A)</p> <p>Ketua Pengarah boleh, atas permohonan bertulis seorang majikan, memberi kebenaran kepada majikan itu untuk memasuki suatu kontrak perkhidmatan dengan mana-mana satu atau lebih daripada pekerja-pekerjanya, atau dengan mana-mana kelas, kategori atau perihal pekerja-pekerjanya, memerlukan pekerja atau pekerja-pekerja, atau kelas, kategori atau perihal pekerja-pekerjanya, mengikut mana yang berkenaan, untuk bekerja lebih masa dari had waktu bekerja yang ditetapkan di bawah subseksyen-subseksyen (1)(a),(b),(c) dan (d) tetapi tertakluk kepada syarat-syarat tertentu, jika ada, sebagaimana Ketua Pengarah boleh sifatkan patut untuk mengenakan, jika ia berpuas hati bahawa ada keadaan-keadaan khas berhubung dengan perniagaan atau akujanji majikan yang menyebabkan perlu atau bermanfaat untuk memberi kebenaran tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa Ketua Pengarah boleh pada bila-bila masa membatalkan kelulusan yang diberi di bawah subseksyen ini jika ia ada sebab untuk mempercayai bahawa adalah bermanfaat untuk berbuat demikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Atas permohonan majikan, Ketua Pengarah boleh membenarkan majikan dan pekerja memasuki kontrak untuk bekerja melebihi had waktu kerja yang ditetapkan di bawah seksyen 60A (1)(a)(b)(c) dan (d). ● Ketua Pengarah boleh mengenakan syarat yang difikirkan perlu. ● Ketua Pengarah boleh menarik balik kebenaran pada bila-bila masa. ● Syarat-syarat kelonggaran waktu kerja seksyen 60A (1A): <ul style="list-style-type: none"> i. mendapat persetujuan bertulis daripada pekerja. ii. surat persetujuan hendaklah disimpan dan ditunjukkan kepada Ketua Pengarah apabila diminta. iii. melainkan dalam keadaan yang dinyatakan di bawah seksyen 60A(2)(a), (b), (c), (d) dan (e) Akta, pekerja-pekerja terbabit tidak boleh dikehendaki oleh majikan untuk bekerja melebihi 12 jam sehari termasuk kerja lebih masa. iv. majikan menyediakan jadual bagi tujuan ini sebelum permulaan setiap bulan dan memaklumkan kepada pekerja terlibat. Jadual ini hendaklah disimpan untuk tempoh tidak kurang 6 tahun. 																								

	<ul style="list-style-type: none"> v. jadual tersebut dan segala butir-butir berkaitan dengan kelonggaran waktu kerja ini hendaklah dikemukakan apabila diminta oleh Ketua Pengarah pada bila-bila masa. vi. jadual kerja yang dicadangkan itu mestilah tidak membebankan pekerja. vii. tempoh kebenaran atau permit adalah 2 tahun. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211. (R57) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil.1/2016 Pengeluaran Permit-Permit Perburuhan di bawah Akta Kerja 1955. (R18)
<p>S.60A(1C) Apabila suatu rayuan dibuat kepadanya di bawah subseksyen (1B) Menteri boleh membuat keputusan atau perintah tertentu di atasnya sebagaimana nampaknya adil, dan keputusan atau perintah tersebut adalah muktamad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Keputusan Menteri terhadap rayuan adalah muktamad.
<p>S.60A(1B) Mana-mana orang yang tidak puas hati dengan apa-apa keputusan Ketua Pengarah di bawah subseksyen (1A) boleh, dalam tempoh tiga puluh hari keputusan tersebut disampaikan kepadanya, merayu secara bertulis terhadapnya kepada Menteri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana orang yang tidak berpuas hati dengan keputusan Ketua Pengarah sama ada lulus atau tidak lulus boleh merayu kepada Menteri. ● Rayuan dalam tempoh 30 hari dari tarikh keputusan diberitahu.
<p>S.60A(2) Seorang pekerja bolehlah dikehendaki oleh majikannya supaya melebihi had masa yang ditetapkan dalam subseksyen (1) dan bekerja pada suatu hari rehat, dalam hal –</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) kemalangan, sebenar atau diancam, dalam atau berkaitan dengan tempat kerjanya; (b) kerja, pelaksanaannya adalah perlu kepada kehidupan masyarakat; (c) kerja yang perlu bagi pertahanan atau keselamatan Malaysia; (d) kerja segera yang harus dilakukan ke atas jentera atau loji; (e) suatu gangguan kerja yang tidak mungkin dapat ditelah; atau (f) kerja yang harus dilakukan oleh pekerja-pekerja dalam mana-mana kegiatan perusahaan yang perlu kepada ekonomi Malaysia atau mana-mana perkhidmatan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dalam keadaan diperuntukkan di bawah seksyen ini iaitu (a) hingga (f), seseorang pekerja boleh dikehendaki oleh majikannya untuk: <ul style="list-style-type: none"> i. bekerja melebihi had ditetapkan di bawah seksyen 60A(1); dan ii. kerja pada cuti rehat. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jadual Pertama (<i>essential services</i>) di bawah Akta 177. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211 (S.60(2)(e)). (R57)

<p>perlu sebagaimana yang ditakrifkan dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967:</p> <p>Dengan syarat bahawa Ketua Pengarah hendaklah mempunyai kuasa untuk menyiasat dan memutuskan sama ada atau tidak majikan boleh memanggil pekerja untuk bekerja dalam keadaan-keadaan yang dinyatakan dalam perenggan-perenggan (a) hingga (f).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika wujud pertikaian, Ketua Pengarah boleh membuat keputusan terhadap pertikaian.
<p>S.60A(3)</p> <p>(a) Bagi mana-mana kerja lebih masa yang dijalankan melebihi masa kerja yang normal, pekerja hendaklah dibayar pada kadar tidak kurang daripada satu setengah kali ganda kadar upahnya mengikut jam tanpa mengira asas penetapan kadar upahnya.</p> <p>(b) Dalam seksyen ini “lebih masa” ertinya bilangan jam kerja yang dibuat melebihi masa kerja yang normal sehari:</p> <p>Dengan syarat bahawa jika mana-mana kerja dijalankan selepas tempoh masa sepuluh jam, maka kesemua tempoh bermula dari waktu tempoh masa tersebut berakhir sehingga ke masa pekerja berhenti kerja bagi hari itu hendak disifatkan sebagai lebih masa.</p> <p>(a) Bagi maksud-maksud seksyen ini, seksyen 60, seksyen 60D(3)(a) dan seksyen 60I, “waktu kerja normal” ertinya bilangan jam kerja yang dipersetujui di antara majikan dan pekerja dalam kontrak perkhidmatan sebagai waktu-waktu kerja yang biasa dalam sehari dan waktu-waktu kerja tersebut hendaklah tidak melebihi had-had yang ditetapkan dalam subseksyen (1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kadar bayaran kerja lebih masa: <ul style="list-style-type: none"> - pekerja bergaji harian atau jam atau <i>piece rate</i> atau bulanan: <ul style="list-style-type: none"> 1.5 x kadar gaji sejam • Kerja lebih masa bermaksud kerja yang dilakukan melebihi waktu kerja normal. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - waktu kerja normal Abu adalah dari jam 8.00 pagi hingga 4.00 petang, maka kerja lebih masa adalah kerja yang dilaksanakan selepas jam 4.00 petang. • Jika kerja melewati tempoh <i>spread over</i> 10 jam, keseluruhan tempoh bermula selepas tamat tempoh <i>spread over</i> 10 jam dianggap sebagai kerja lebih masa. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - waktu kerja biasa 8.00 pagi hingga 5.00 petang, dengan rehat 12.00 tengahari - 1.00 tengahari. Pekerja dikehendaki bekerja lebih masa dari 5.00 petang hingga 8.00 malam dengan diberi rehat 30 minit dari pukul 6.00 petang hingga 6.30 petang. Dalam contoh ini, tempoh <i>spread over</i> tamat pada jam 6.00 petang, maka rehat 30 minit bermula dari 6.00 petang - 6.30 petang merupakan kerja lebih masa. • Bagi maksud seksyen 60A (Waktu Kerja), seksyen 60D(3)(a) (kerja pada cuti kelepasan am), seksyen 60I (pengiraan kadar upah biasa) waktu kerja biasa bermaksud bilangan jam kerja dalam sehari yang dipersetujui antara pekerja dan majikan. • Waktu kerja tersebut tidak melebihi had ditetapkan seksyen 60A(1).

	<p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plaza Hotel, Kuala Lumpur (Hotel) v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers (Union) [1985] 1 ILR 266. (R58) ● Thong Guan Plastic & Paper Industry Sdn Bhd v. Lai Chek Woo (2000) 3 CLJ 282. (R27) <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garis Panduan Tafsiran Upah di bawah Akta Kerja 1955. (R59)
<p>S60A(4)</p> <p>(a) Tiada majikan boleh mengkehendaki atau membenarkan pekerja supaya bekerja lebih masa melebihi had tersebut sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri dari semasa ke semasa melalui peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, dan peraturan-peraturan yang dibuat sedemikian bolehlah memperuntukkan had-had yang berlainan bagi golongan-golongan, kategori-kategori atau perihal-perihal pekerja yang berbeza, dan peraturan-peraturan itu bolehlah juga memperuntukkan bagi golongan-golongan, kategori-kategori atau perihal pekerja-pekerja sebagaimana yang ditetapkan supaya dikecualikan daripada pemakaiannya:</p> <p>Dengan syarat bahawa mana-mana kerja yang dibuat pada suatu hari rehat, atau mana-mana hari kelepasan yang diwartakan yang dirujukkan dalam seksyen 60D(1), atau pada mana-mana hari kelepasan berbayar yang digantikan kepadanya di bawah seksyen 60D, hendaklah tidak ditafsirkan sebagai kerja lebih masa bagi maksud-maksud subseksyen ini:</p> <p>Dan dengan syarat selanjutnya bahawa Ketua Pengarah boleh, atas permohonan dibuat kepadanya secara bertulis oleh majikan atau pekerja atau kumpulan pekerja, membenarkan mana-mana pekerja yang tertentu, atau mana-mana kumpulan, golongan, kategori atau perihal pekerja dalam mana-mana perusahaan, kegiatan atau pertubuhan tertentu supaya bekerja lebih masa melebihi had waktu yang ditetapkan itu, tertakluk kepada syarat-syarat tertentu, jika ada, sebagaimana yang ia fikir sesuai untuk mengenakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Menteri mempunyai kuasa untuk membuat peraturan berkaitan dengan had kerja lebih masa. ● Had kerja yang ditetapkan ialah 104 jam sebulan [Peraturan-Peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980]. ● Kerja pada cuti rehat dan cuti kelepasan am tidak termasuk dalam had ini. ● Atas permohonan majikan, Ketua Pengarah boleh membenarkan pekerja bekerja melebihi had kerja lebih masa yang ditetapkan tertakluk kepada pematuhan seksyen 60A(7) atau seksyen 60C(2).

<p>(aa) Mana-mana orang yang tidak puas hati dengan mana-mana keputusan Ketua Pengarah yang dibuat di bawah perenggan (a) bolehlah, dalam masa tiga puluh hari keputusan tersebut diberitahu kepadanya, merayu secara bertulis daripadanya kepada Menteri.</p> <p>(ab) Dalam memutuskan apa-apa rayuan kepadanya di bawah perenggan (aa), Menteri bolehlah membuat keputusan tertentu atau perintah ke atasnya sebagaimana yang adil dan keputusan tersebut hendaklah muktamad.</p> <p>(b) Bagi maksud-maksud mengehadikan lebih masa di bawah subseksyen ini “lebih masa” hendaklah mempunyai makna yang diberikan kepadanya dalam subseksyen (3)(b).</p> <p>(5) <i>(Ditinggalkan)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana orang yang tidak berpuas hati boleh merayu kepada Menteri dalam tempoh 30 hari. • Menteri boleh memutuskan rayuan, dan keputusan atau perintah adalah muktamad. • Bagi tujuan sekatan kerja lebih masa, kerja lebih masa bermaksud bilangan jam kerja lebih masa melebihi waktu kerja biasa sehari. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borang E - Sekatan Kerja Lebih Masa. (R129) • Borang F - Kelonggaran Waktu Kerja. (R130)
<p>S60A(6) Menteri bolehlah membuat peraturan-peraturan bagi maksud-maksud mengira bayaran yang perlu dibayar bagi kerja lebih masa kepada pekerja yang diambil bekerja atas kadar ikut kerja dan menetapkan perkara berkaitan kerja malam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menteri boleh membuat peraturan bagi tujuan mengira bayaran kerja lebih masa bagi pekerja bergaji mengikut kadar (<i>piece-rated</i>) dan perkara berkaitan dengan kerja malam.
<p>S60A(7) Kecuali dalam keadaan-keadaan yang dinyatakan dalam subseksyen (2)(a), (b), (c), (d) dan (e) tiada majikan boleh memerlukan mana-mana pekerja di bawah apa-apa keadaan kepada bekerja lebih daripada dua belas jam dalam mana-mana satu hari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja tidak boleh dikehendaki bekerja melebihi 12 jam sehari (termasuk waktu kerja biasa dan kerja lebih masa). • Pengecualian: Dalam keadaan yang ditetapkan dalam seksyen 60A(2)(a hingga e). <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211. (R57) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil.1/2016 Pengeluaran Permit-Permit Perburuhan di bawah Akta Kerja 1955. (R18)

<p>S60A(8) Seksyen ini tidak terpakai kepada pekerja-pekerja yang terlibat dalam kerja yang oleh sebab jenisnya melibatkan pekerjaan yang tidak aktif atau pekerjaan menunggu untuk waktu-waktu yang lama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60A tidak terpakai kepada pekerjaan berbentuk tidak aktif dan <i>standby</i>. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eng Giap Public Motor Bus Ltd v. Transport Workers Union [1967] 2 MLJ XI iii. (R55) ● Tara Singh v Chairman Sailors Institute Singapore (1959) 1 MLJ 1 (tempoh tidak aktif bekerja). (R56)
<p>S60A(9) Bagi maksud-maksud Bahagian ini “waktu-waktu kerja” ertinya jangka masa di mana pekerja berada di bawah kegunaan majikan dan ia tidak bebas untuk menggunakan masanya dan pergerakannya sendiri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi maksud Bahagian XII Akta, ‘waktu kerja’ bermaksud waktu bekerja di bawah kawalan majikan dan tidak bebas untuk melakukan aktiviti sendiri. ● Berdasarkan peruntukan ini, waktu rehat yang mana pekerja tidak berada di bawah kegunaan majikan, bukan merupakan waktu kerja. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesatuan Sekerja Pembuatan Barang bukan Logam v. Malex Industries Bhd & Anor (1998) 1 LNS 192 (Takrifan jam kerja). (R60)
<p>Seksyen 60B: Tugas kerja.</p>	
<p>Tiada apa-apa yang terkandung dalam Bahagian ini boleh menghalang mana-mana majikan daripada membuat persetujuan dengan mana-mana pekerja bahawa upah-upah pekerja tersebut akan dibayar pada kadar yang dipersetujui mengikut tugas, iaitu jumlah kerja yang tertentu yang akan dilakukan dan bukan mengikut hari atau kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan boleh dengan persetujuan pekerja, untuk membayar upah kepada pekerja mengikut jumlah kerja dilakukan. ● Gaji dibayar mengikut tugas (kerja yang perlu dilakukan). <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pemandu lori yang dibayar upah mengikut tugas. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 & 60I (1C) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ahmani Sdn Bhd v Abu Karim Baharom & Ors (2000) 2 CLJ 265 (Task Work). (R61)
<p>Seksyen 60C: Kerja syif.</p>	
<p>S.60C(1) Walau apa pun seksyen 60A (1)(b), (c) dan (d) tetapi tertakluk kepada subseksyen (1)(a) di dalamnya, seseorang pekerja yang terlibat di bawah kontrak perkhidmatan dalam kerja syif bolehlah dikehendaki oleh majikannya supaya</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan boleh meminta pekerja untuk bekerja waktu kerja biasa melebihi 8 jam sehari atau lebih 45 jam seminggu tetapi purata untuk tempoh 3 minggu tidak melebihi 45 jam.

bekerja lebih daripada lapan jam dalam mana-mana satu hari atau lebih daripada empat puluh lima jam dalam mana-mana satu minggu tetapi purata bilangan jam bekerja dalam mana-mana tempoh, atau apa-apa tempoh melebihi tiga minggu sebagaimana yang diluluskan oleh Ketua Pengarah, hendaklah tidak melebihi empat puluh lima jam seminggu.

- Sekiranya majikan hendak mengira purata melebihi 3 minggu, majikan hendaklah membuat permohonan kepada Ketua Pengarah.

Ilustrasi *averaging*

MINGGU 1								
HARI	1	2	3	4	5	6	7	JUMLAH JAM BEKERJA
	8pm – 8am	8pm – 8am	8pm – 8am	8pm – 8am	Hari Rehat	8am – 8pm	8am – 8pm	66 jam
MINGGU 2								
HARI	8	9	10	11	12	13	14	JUMLAH JAM BEKERJA
	8am – 8pm	8am – 8pm	Off Day	Off Day	Off Day	Off Day	Hari Rehat	22 jam
MINGGU 3								
HARI	15	16	17	18	19	20	21	JUMLAH JAM BEKERJA
	8am – 8pm	8am – 8pm	8am – 8pm	Off Day	Off Day	Hari Rehat	8am – 8pm	44 jam

*Jumlah jam bekerja dalam jadual tidak termasuk waktu rehat 1 jam.

*Purata jam bekerja seminggu adalah 44 jam.

- Ketua Pengarah boleh membenarkan tempoh *averaging* melebihi 3 minggu.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 60A (1) (a) (b) (c) (d) Akta 265.
- Seksyen 60A (2) (a) (b) (c) (d) (e) Akta 265.

Rujukan Kes

- Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211. [\(R57\)](#)

S.60C(1A)

Kelulusan Ketua Pengarah dalam subseksyen (1) boleh diberi jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa terdapat hal keadaan khas mengenai perniagaan atau urusan majikan yang menjadikannya perlu atau suaimanfaat baginya untuk memberikan kebenaran itu tertakluk kepada syarat-syarat tertentu sebagaimana yang difikirkannya patut dikenakan.

- Ketua Pengarah dalam memberi kebenaran untuk tempoh *averaging* melebihi 3 minggu perlu berpuas hati dengan keadaan-keadaan khusus yang mengkehendaki beliau memberi kebenaran.

Rujukan

- Borang F - Kelonggaran Waktu Kerja [\(R130\)](#)

<p>S.60C(1B) Ketua Pengarah boleh membatalkan kelulusan yang diberi di bawah subseksyen (1A) pada bila-bila masa jika dia mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa adalah suaimanfaat untuk berbuat demikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah boleh membatalkan kebenaran tempoh <i>averaging</i> melebihi 3 minggu atas alasan munasabah.
<p>S.60C(2) Kecuali dalam keadaan-keadaan yang ditetapkan dalam seksyen 60A(2)(a), (b), (c) dan (e), tiada majikan boleh memerlukan mana-mana pekerja yang diambil kerja di bawah kontrak perkhidmatan dalam kerja syif boleh bekerja lebih daripada dua belas jam dalam mana-mana satu hari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja syif tidak boleh dikehendaki bekerja melebihi 12 jam sehari (termasuk waktu kerja biasa dan kerja lebih masa). • Pengecualian: Dalam keadaan yang ditetapkan dalam seksyen 60A(2)(a hingga e). <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211. (R57)
<p>S.60C(2A) Menteri boleh membuat peraturan berhubung kelayakan elaun semasa kerja syif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menteri melalui peraturan boleh menetapkan kadar elaun syif kepada pekerja yang bekerja syif.
<p>S.60C(3) (Ditinggalkan)</p>	<p>Ditinggalkan</p>
<p>Seksyen 60D: Hari kelepasan.</p>	
<p>S60D(1) Setiap pekerja hendaklah berhak mendapat hari kelepasan berbayar pada kadar upah biasanya pada hari-hari berikut dalam mana-mana tahun kalendar: (a) pada sebelas hari kelepasan am yang diwartakan, lima daripadanya hendaklah – (i) Hari Kebangsaan; (ii) Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong; (iii) Hari Keputeraan Raja-raja atau Yang di-Pertua Negeri, mengikut mana yang berkenaan, bagi Negeri di mana pekerja keseluruhannya atau sebahagian besarnya bekerja di bawah kontrak perkhidmatannya, atau Hari Wilayah Persekutuan, jika pekerja keseluruhannya atau sebahagian besarnya bekerja di Wilayah Persekutuan; (iv) Hari Pekerja; (v) Hari Malaysia; dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jenis cuti kelepasan am: <ul style="list-style-type: none"> i. kebangsaan: 5 hari wajib (tidak boleh diganti); ii. perayaan: minimum 6 hari (boleh diganti dengan persetujuan); iii. cuti yang diisytiharkan oleh Kerajaan Persekutuan: (boleh diganti oleh majikan). <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sekiranya 2 hari cuti diberi bagi Hari Raya Puasa, ia dikira sebagai 2 hari cuti hari kelepasan am. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 8, 9 dan Jadual Pertama Akta Hari Kelepasan Am 1951. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Ibu Pejabat Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 5/2000 bertarikh 8/12/2000 bertajuk Penjelasan Lanjut Mengenai Cuti Raya Puasa Kali Kedua Untuk Pekerja-Pekerja Sektor Swasta Tahun 2000. (R62)

<p>(b) pada mana-mana hari yang ditetapkan sebagai hari kelepasan am untuk tahun tertentu di bawah seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951.</p>	
<p>Dengan syarat bahawa jika mana-mana hari kelepasan am yang dirujuk di perenggan-perenggan (a) dan (b) jatuh pada –</p> <p>(i) suatu hari rehat; atau</p> <p>(ii) mana-mana hari kelepasan am yang lain yang dirujuk dalam perenggan (a) dan (b),</p> <p>maka hari bekerja berikut selepas sahaja hari rehat tersebut atau hari kelepasan am yang lain tersebut hendaklah menjadi hari kelepasan berbayar sebagai ganti bagi hari kelepasan am yang disebutkan mula-mula di atas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika cuti kelepasan am jatuh pada hari rehat atau mana-mana cuti kelepasan am yang ditetapkan, maka hari kerja berikut hendaklah diganti sebagai cuti kelepasan am. <p>Ilustrasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - hari Ahad merupakan hari rehat pekerja, sekiranya hari kelepasan am jatuh pada hari Ahad, maka hari Isnin akan dikira sebagai cuti kelepasan am. - hari Ahad merupakan hari rehat pekerja, sekiranya hari kelepasan am jatuh pada hari Ahad dan Isnin, maka hari Selasa akan dikira sebagai cuti kelepasan am bagi cuti kelepasan am yang jatuh pada hari Ahad. - hari Sabtu dan Ahad merupakan cuti rehat pekerja, sekiranya hari kelepasan am jatuh pada hari Sabtu, maka cuti tersebut tidak perlu diganti memandangkan Sabtu bukan hari rehat bagi maksud seksyen ini. - jika hari cuti kelepasan am jatuh pada hari kelepasan am lain maka, majikan perlu menggantikan pada hari kerja berikut.
<p>S60D(1A)</p> <p>Majikan hendaklah mempamerkan dengan ketara di tempat pekerjaan sebelum bermulanya setiap tahun kalendar suatu notis menyatakan enam hari kelepasan yang diwartakan yang masih berbaki yang sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen (1)(a) mana pekerja-pekerjanya berhak mendapat hari kelepasan berbayar di bawah subseksyen (1)(a):</p> <p>Dengan syarat bahawa secara perjanjian di antara majikan dan pekerja mana-mana hari atau hari-hari bolehlah digantikan bagi satu atau lebih daripada baki enam hari kelepasan yang diwartakan sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen (1)(a):</p> <p>Dan dengan syarat selanjutnya bahawa majikan boleh memberikan pekerja mana-mana hari lain sebagai hari kelepasan berbayar sebagai ganti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan perlu mempamerkan melalui notis di tempat pekerjaan senarai cuti kelepasan am setiap tahun. Adalah memadai jika sekiranya cuti kelepasan am tersebut ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan. ● Dengan persetujuan pekerja, cuti tersebut boleh diganti dengan mana-mana hari lain. Penggantian sedemikian hendaklah dalam tahun yang sama. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - majikan tidak boleh menggantikan cuti hari kelepasan am kepada cuti tahunan.

<p>untuk mana-mana hari kelepasan yang dirujuk di dalam subseksyen (1)(b).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan boleh menggantikan hari lain sebagai cuti bagi cuti yang diisytiharkan oleh Kerajaan Persekutuan di bawah seksyen 8 Akta Cuti Kelepasan Am 1951. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kebiasaannya cuti ini diumumkan di saat akhir, oleh itu peruntukan ini membenarkan majikan menggantikan hari lain tanpa perlu persetujuan pekerja. <p>Seksyen Berkaitan Seksyen 60D(1)(b)(i) dan (ii) Akta 265.</p>
<p>S60D(1B)</p> <p>Sekiranya mana-mana hari kelepasan am itu atau mana-mana hari lain yang digantikan kepadanya sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen (1) atau (1A) jatuh dalam tempoh di mana pekerja sedang dalam cuti sakit atau cuti tahunan yang mana pekerja itu berhak di bawah Akta ini, atau jatuh dalam jangka masa tempoh ketidakupayaan sementara di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 atau di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, majikan hendaklah memberikan hari yang lain sebagai hari kelepasan berbayar sebagai ganti bagi hari kelepasan am atau hari yang digantikan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sekiranya hari kelepasan am yang ditetapkan jatuh semasa pekerja berada dalam: <ul style="list-style-type: none"> i. cuti sakit di bawah seksyen 60F Akta; ii. cuti tahunan di bawah seksyen 60E; atau iii. tempoh hilang upaya sementara di bawah: <ul style="list-style-type: none"> - Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969; atau - Akta Pampasan Pekerja 1952. ● Majikan hendaklah menggantikan hari lain sebagai cuti hari kelepasan am bergaji. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60E dan Seksyen 60F Akta 265. <p>Rujukan Akta</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Akta 4. ● Akta 274.
<p>S60D(2)</p> <p>Mana-mana pekerja yang tidak hadir kerja pada hari kerja sebelum atau selepas hari kelepasan am atau dua atau lebih hari-hari kelepasan am berturut-turut atau mana-mana hari atau hari-hari yang digantikan kepadanya di bawah seksyen ini tanpa kebenaran terdahulu daripada majikannya adalah tidak berhak mendapat apa-apa bayaran hari kelepasan untuk hari kelepasan tersebut atau hari-hari kelepasan berturut-turut melainkan ia mempunyai alasan munasabah bagi ketidakhadiran itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja tidak layak bayaran hari kelepasan am sekiranya tidak hadir bekerja hari kerja sebelum atau hari kerja selepas hari kelepasan am. <p>Ilustrasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - hari Rabu adalah cuti kelepasan am, jika pekerja tidak hadir kerja pada hari kerja sebelum iaitu hari Selasa atau hari kerja selepas iaitu hari Khamis atau kedua-dua hari tersebut, maka pekerja tersebut tidak layak untuk cuti kelepasan am bergaji. - hari Rabu adalah cuti hari kelepasan am dan pekerja tidak hadir pada hari Selasa atas sebab cuti sakit, maka pekerja layak untuk cuti hari kelepasan am bergaji pada hari Rabu. <ul style="list-style-type: none"> ● Tidak hadir bekerja (<i>absent</i>) bermaksud tidak hadir tanpa kebenaran kecuali dengan alasan munasabah.

<p>S60D(2A)</p> <p>Seseorang pekerja yang dibayar pada kadar upah bulanan hendaklah dianggap sebagai telah menerima bayaran hari kelepasannya jika ia menerima daripada majikannya upah-upah bulannya, tanpa potongan (selain daripada sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subseksyen (2)) berkaitan dengan hari kelepasan, bagi bulan di mana hari kelepasan itu jatuh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja bergaji bulan dianggap telah menerima gaji cuti am sekiranya menerima gaji bulan tanpa sebarang pengurangan.
<p>S60D(3)</p> <p>(a) Walau apa pun subseksyen (1), (1A) dan (1B) mana-mana pekerja boleh dikehendaki oleh majikannya bekerja pada mana-mana hari kelepasan berbayar yang ia berhak di bawah subseksyen tersebut dan dalam keadaan tersebut ia hendaklah, sebagai tambahan kepada bayaran hari kelepasan yang ia berhak mendapat bagi hari tersebut:</p> <p>(i) dalam hal pekerja yang diambil bekerja secara bulanan, mingguan, harian, jam atau lain-lain kadar bayaran yang serupa dibayar dua hari upah pada kadar biasa; atau</p> <p>(ii) dalam hal pekerja yang diambil bekerja atas kadar ikut kerja, dibayar dua kali ganda kadar biasa bagi satu kerja,</p> <p>tidak kira bahawa tempoh kerja yang dilakukan itu pada hari itu kurang daripada waktu-waktu kerja yang normal.</p> <p>(aa) Bagi mana-mana kerja lebih masa yang dilakukan oleh pekerja yang dirujuk dalam perenggan (a)(i) yang melebihi waktu-waktu kerja yang normal pada hari kelepasan berbayar pekerja hendaklah dibayar pada kadar yang tidak kurang daripada tiga kali ganda kadar upah ikut jam.</p> <p>(aaa) Bagi mana-mana kerja lebih masa yang dilakukan oleh pekerja yang dirujuk dalam perenggan (a)(ii) yang melebihi waktu-waktu kerja yang normal pada mana-mana hari kelepasan, pekerja hendaklah dibayar tidak kurang daripada tiga kali ganda kadar biasa bagi satu kerja.</p> <p>(b) Seseorang pekerja yang bekerja pada hari kelepasan hendaklah berhak mendapat elaun perjalanan bagi hari itu jika kena dibayar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja boleh dikehendaki untuk bekerja pada hari cuti kelepasan am. • Pekerja berhak terhadap gaji hari kelepasan am pada kadar gaji biasa. • Bayaran kepada pekerja yang bekerja pada hari kelepasan am (tambahan kepada gaji hari kelepasan am): <ul style="list-style-type: none"> i. pekerja bergaji bulan, harian, mingguan, jam: <ul style="list-style-type: none"> 2 hari gaji pada kadar gaji biasa ii. pekerja bergaji ikut kadar (<i>piece-rate</i>): <ul style="list-style-type: none"> 2 x kadar mengikut kerja <p>walaupun tempoh bekerja pada hari tersebut kurang dari waktu kerja biasa.</p> <p>Ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja bergaji bulanan RM1,500.00 sebulan. bayaran bekerja pada hari kelepasan am: <ul style="list-style-type: none"> RM1,500/26 x 2 hari = RM115.38 • Bayaran bagi kerja lebih masa pada cuti kelepasan am: <ul style="list-style-type: none"> - pekerja bergaji bulan, harian, mingguan, jam: <ul style="list-style-type: none"> 3 x kadar gaji sejam - pekerja bergaji ikut kadar (<i>piece-rate</i>): <ul style="list-style-type: none"> 3 x kadar mengikut kerja • Bagi pekerja yang berhak untuk elaun perjalanan di bawah kontrak perkhidmatan, jika bekerja pada hari kelepasan am beliau juga layak untuk elaun tersebut pada hari berkenaan.

<p>kepadanya di bawah syarat perjanjiannya dengan majikannya tetapi pekerja tersebut tidak berhak di bawah subseksyen ini untuk menerima kadar tambahan mana-mana elaun perumahan atau elaun makanan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kadar elaun perumahan dan elaun makan jika perlu dibayar kepada pekerja di bawah kontrak perkhidmatan, adalah pada kadar biasa dan tiada tambahan untuk kerja hari kelepasan am. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen (1), (1A) dan (1B) 60D Akta 265.
<p>S60D(4) Bagi maksud-maksud seksyen ini jika mana-mana hari kelepasan tersebut jatuh pada setengah hari kerja, maka kadar upah biasa yang kena dibayar hendaklah kadar upah hari bekerja penuh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika hari kelepasan am jatuh pada hari kerja setengah hari, pekerja hendaklah dibayar pada kadar upah sehari penuh. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hari Sabtu bekerja separuh hari, jika cuti kelepasan am jatuh pada hari Sabtu, maka kadar upah dikira sehari penuh.
<p>Seksyen 60E: Cuti tahunan.</p>	
<p>S.60E(1) Seseorang pekerja hendaklah berhak mendapat cuti tahunan berbayar:</p> <p>(a) lapan hari bagi setiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika ia telah bekerja dengan majikan itu bagi tempoh kurang dari dua tahun;</p> <p>(b) dua belas hari bagi setiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika ia telah bekerja dengan majikan itu bagi tempoh dua tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun; dan</p> <p>(c) enam belas hari bagi setiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika ia telah bekerja dengan majikan itu bagi tempoh lima tahun atau lebih,</p> <p>dan jika ia tidak cukup dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama sepanjang tahun yang mana kontrak perkhidmatannya tamat, haknya untuk mendapat cuti tahunan berbayar hendaklah mengikut nisbah langsung dengan bilangan perkhidmatan yang dicukupkan:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan cuti tahunan: <ul style="list-style-type: none"> i. bekerja <2 tahun: 8 hari ii. bekerja ≥ 2 tahun ≤ 5 tahun: 12 hari iii. bekerja ≥ 5 tahun: 16 hari • Jika penamatan berlaku, kelayakan cuti tahunan mengikut pro rata bulan perkhidmatan. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja mula kerja pada 1 Julai 2017 dan telah menamatkan perkhidmatan pada 31 Disember 2017. Kelayakan beliau adalah $6/12 \times 8 = 4$ hari

<p>Dengan syarat bahawa mana-mana pecahan dari satu hari cuti tahunan yang dikira sedemikian yang kurang dari setengah daripada satu hari hendaklah diabaikan, dan sekiranya pecahan daripada satu hari ialah setengah atau lebih ia hendaklah dianggap sebagai satu hari:</p> <p>Dan dengan syarat selanjutnya bahawa sekiranya pekerja tidak hadir daripada kerja tanpa kebenaran majikannya dan tanpa alasan munasabah bagi lebih daripada sepuluh peratus daripada hari kerja sepanjang dua belas bulan perkhidmatan berterusan berkaitan dengan mana haknya untuk mendapat cuti tersebut terakru ia tidak berhak mendapat cuti tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika sekiranya pengiraan kelayakan cuti tahun mempunyai titik perpuluhan, ia hendaklah dibundarkan kepada nombor bulat yang terdekat. Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - jika kelayakan cuti tahun adalah 4.4 hari maka ia dikira 4 hari, jika 4.5 hari ia akan dikira 5 hari. ● Jika pekerja tidak hadir tanpa kebenaran majikan dan tanpa alasan munasabah (<i>absent</i>) lebih daripada 10% daripada hari kerja dalam tempoh 12 bulan berkenaan, maka hilang kelayakan cuti tahunan. Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - dalam setahun ada 200 hari bekerja, jika pekerja gagal hadir tanpa kebenaran lebih daripada 20 hari, maka beliau hilang kelayakan cuti tahunan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 99A dan Seksyen 100(4) Akta 265. ● Peraturan 7(1)(a) PPKSM 2010 – tidak kurang enam (6) hari. ● Peraturan 7(1)(b) PPKSM 2010 – tidak kurang lapan (8) hari. ● Peraturan 7(1)(c) PPKSM 2010 – tidak kurang sebelas (11) hari. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Golden Hope Plantations Peninsular Sdn. Bhd. vs Saraswathy Kathan (2009) 3 CLJ 335 (Kelayakan mendapat cuti tahunan berbayar dalam tempoh hilang upaya sementara di bawah PERKESO). (R63) ● Armstrong Cycle Parts Sdn Bhd v Transport Equipment & Allied Industries Employees Union (1982) 1 ILR 11a (Majikan tidak berhak mengarahkan pekerja mengambil cuti tahunan yang belum layak). (R64) ● Kesatuan Pekerja-Pekerja Continental Tyre PJ Malaysia Sdn. Bhd vs Continental Tyre PJ Malaysia Sdn Bhd (2015) 3 ILR 462 (Potongan cuti tahunan). (R65)
<p>S.60E(1A) Cuti tahunan berbayar yang pekerja itu berhak di bawah subseksyen (1) hendaklah menjadi tambahan kepada hari-hari rehat dan hari-hari kelepasan berbayar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jumlah hari cuti tahunan yang berhak diperolehi adalah tidak termasuk hari rehat dan hari-hari kelepasan berbayar. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 59 dan Seksyen 60D Akta 265.
<p>S.60E(1B) Sekiranya seseorang pekerja yang sedang dalam cuti tahunan berbayar menjadi berhak mendapat</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sekiranya pekerja mendapat cuti sakit atau cuti bersalin dalam masa cuti tahunan, maka cuti tahunan dikira

<p>cuti sakit atau cuti bersalin semasa dalam cuti tahunan itu, pekerja itu hendaklah diberikan cuti sakit atau cuti bersalin, mengikut mana yang berkenaan, dan cuti tahunan itu hendaklah dianggap sebagai tidak diambil bagi hari-hari di mana cuti sakit atau cuti bersalin yang diberikan sedemikian.</p>	<p>tidak diambil. Pekerja hendaklah diberi cuti sakit atau cuti bersalin mana yang berkenaan.</p> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 37, 60F,99A dan 100(4) Akta 265.
<p>S.60E(2)</p> <p>Majikan hendaklah memberikan dan pekerja hendaklah mengambil cuti tersebut tidak lewat daripada dua belas bulan selepas berakhir setiap dua belas bulan berterusan perkhidmatan dan mana-mana pekerja yang gagal mengambil cuti tersebut pada akhir tempoh tersebut adalah dengan itu hilang kelayakan terhadap cuti tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa seorang pekerja adalah berhak kepada bayaran sebagai ganti cuti tahunan tertentu jika, atas permintaan majikannya, dia bersetuju secara bertulis tidak mengambil mana-mana atau semua cuti tahunan haknya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan hendaklah memberi dan pekerja hendaklah mengambil cuti tahunan untuk 12 bulan perkhidmatan berterusan tidak lewat dari 12 bulan berikutnya. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja mula bekerja 1 Julai 2017. Kelayakan cuti tahunan untuk tempoh perkhidmatan 1 Julai 2017 hingga 30 Jun 2018 hendaklah diberi dan diambil tidak lewat daripada 30 Jun 2019. ● Jika pekerja gagal mengambil cuti tahunan ia akan dikira hilang kelayakan. ● Atas permintaan majikan dan persetujuan bertulis pekerja, bayaran ganti cuti tahunan boleh dibuat. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesatuan Pekerja-Pekerja Continental Tyre PJ Malaysia Sdn. Bhd vs Continental Tyre PJ Malaysia Sdn Bhd (2015) 3 ILR 462 (Potongan cuti tahunan). (R65) ● Dunlop Malaysian Industries Bhd v. Dunlop Malaysian Employess Union (1988) 1 ILR 219 (Tujuan mengambil cuti tahunan berbayar bagi keperluan pekerja). (R66) ● Viking Askim Sdn Bhd Butterworth v National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (1985) 1 ILR 198. (R25) ● Norsechem Latex Product Sdn Bhd v Nalang Kani Suppiah (1993) 2 ILR 392 (Majikan mempertimbangkan permohonan cuti tahunan). (R67)
<p>S.60E(2A)</p> <p>Walau apa pun subseksyen (2) setelah penamatan kontrak perkhidmatan pekerja, pekerja itu hendaklah berhak mendapat sebelum penamatan itu berlaku, cuti tahunan berbayar yang boleh diambil dalam tahun yang mana berlaku penamatan itu bagi dua belas bulan perkhidmatan sebelum tahun di mana penamatan itu berlaku, dan, sebagai tambahan, cuti yang terakru bagi bulan-bulan perkhidmatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika kontrak perkhidmatan ditamatkan sebelum pekerja mengambil cuti tahunan, maka pekerja boleh menghabiskan cuti tahunan sebelum penamatan berlaku. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 14(1)(a) & 60E(3A) Akta 265.

<p>yang dicukupi sepanjang tahun di mana penamatan itu berlaku.</p>	<p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesatuan Pekerja-Pekerja Continental Tyre PJ Malaysia Sdn. Bhd vs Continental Tyre PJ Malaysia Sdn Bhd (2015) 3 ILR 462 (Potongan cuti tahunan). (R65)
<p>S.60E(3) Majikan hendaklah membayar pekerja kadar upahnya yang biasa bagi setiap hari cuti tahunan berbayar, dan pekerja atas kadar upah bulanan hendaklah dianggap sebagai telah menerima bayaran cuti tahunan jika ia menerima upah bulannya, tanpa potongan bagi cuti tahunan, bagi bulan yang ia mengambil cuti tahunan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji cuti tahunan hendaklah berdasarkan kadar upah biasa dan pekerja bergaji bulan pula, menerima gaji bulan berikut tanpa potongan berkaitan cuti tahunan, dianggap telah menerima cuti tahunan bergaji. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 60I Akta 265. • Peraturan (4) Peraturan Kerja Separa Masa 2010.
<p>S.60E(3A) Jika kontrak perkhidmatan telah ditamatkan oleh mana-mana pihak sebelum pekerja mengambil cuti tahunan berbayar yang mana ia berhak di bawah seksyen ini, majikan hendaklah membayar pekerja kadar upah biasanya bagi setiap hari cuti tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa subseksyen ini tidak terpakai sekiranya pekerja dipecat di bawah seksyen 14(1)(a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam keadaan kontrak perkhidmatan ditamatkan dan pekerja tidak berpeluang untuk mengambil cuti tahunan, majikan hendaklah membayar pada kadar upah biasa bagi baki cuti tahunan tersebut kecuali bagi penamatan disebabkan oleh salah laku. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 14(1)(a) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesatuan Pekerja-Pekerja Continental Tyre PJ Malaysia Sdn. Bhd. vs. Continental Tyre PJ Malaysia Sdn Bhd Award No 727 of 2015 (Case No: 1(5)/3-349/14) (Potongan cuti tahunan). (R65)
<p>S.60E(3B) Sekiranya seseorang pekerja telah diberi cuti tanpa gaji oleh majikannya dalam masa mana-mana tempoh dua belas bulan dan tempoh ketidakhadiran itu melebihi pada keseluruhannya tiga puluh hari, maka tempoh cuti itu hendaklah tidak diambil kira bagi maksud menghitung tempoh perkhidmatannya dengan majikan itu di bawah seksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sebarang cuti tanpa gaji melebihi 30 hari dalam tempoh 12 bulan berkenaan, tempoh cuti tersebut tidak akan dikira sebagai tempoh perkhidmatan bagi maksud seksyen ini. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja telah bekerja dari 1 Julai 2016 hingga 20 Julai 2018, telah bekerja melebihi tempoh 2 tahun pada bulan Julai 2018. Namun pekerja mengambil cuti tanpa gaji selama 35 hari, tempoh perkhidmatan sebenar pekerja perlu ditolak 35 hari dan ini menjadikan tempoh perkhidmatan pada Julai 2018 menjadi kurang dari 2 tahun.

	<p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> Golden Hope Plantations Sdn.Bhd Saraswathy Kathan (2009) 3 CLJ 335 (Kelayakan mendapat cuti tahunan berbayar dalam tempoh hilang upaya sementara di bawah PERKESO). (R63)
<p>S.60E(4) Menteri bolehlah, melalui pemberitahu dalam <i>Warta</i> menetapkan tempoh-tempoh bila dan menetapkan cara-cara di mana cuti tahunan boleh diberikan kepada pekerja dalam jenis-jenis pekerjaan yang berbeza atau golongan-golongan perusahaan yang berbeza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menteri melalui notifikasi dalam warta boleh menetapkan tempoh mana dan cara cuti tahunan perlu diberi kepada pekerja. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> tiada ketetapan sedemikian pernah dikeluarkan setakat ini.
<p>Seksyen 60F: Cuti sakit.</p>	
<p>S.60F(1) Seseorang pekerja hendaklah, selepas pemeriksaan atas perbelanjaan majikan:</p> <p>(a) oleh seorang pengamal perubatan berdaftar yang dilantik dengan sempurna oleh majikan; atau</p> <p>(b) jika tiada pengamal perubatan sedemikian dilantik atau, jika berhubung kepada jenis atau keadaan-keadaan kesakitan, perkhidmatan pengamal perubatan yang dilantik tidak boleh didapati dalam masa atau jarak yang munasabah, oleh mana-mana pengamal perubatan berdaftar yang lain atau oleh seorang pegawai perubatan, berhak mendapat cuti sakit berbayar;</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja layak untuk cuti sakit bergaji selepas pemeriksaan: <ul style="list-style-type: none"> oleh pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan (panel); atau oleh mana-mana pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan (Kerajaan) dalam keadaan: <ul style="list-style-type: none"> jika tiada pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan (panel) ada panel tetapi keadaan atau sifat penyakit menyebabkan perkhidmatan panel tidak dapat diperolehi dari segi masa atau jarak. Majikan hendaklah menanggung kos pemeriksaan (kos rawatan tertakluk kepada peruntukan dalam kontrak perkhidmatan). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Seksyen 2 Akta Perubatan 1971 (Akta 50) - "pengamal perubatan berdaftar" ertinya seseorang pengamal perubatan yang kepadanya dikeluarkan perakuan pendaftaran sementara di bawah Seksyen 12 atau pendaftaran penuh di bawah Seksyen 14. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> Silverstone Bhd v Ramal Mthusamy (2011) 3 ILR 477 (Cuti Sakit daripada bukan panel). (R68) Vadiveloo Munusamy v General Tyre Retreaders Sdn Bhd (1999) 1 CLJ 390 (pengesahan cuti sakit). (R69)

<p>(aa) Sekiranya tidak perlu dihospitalisasi:</p> <p>(i) empat belas hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk kurang dari dua tahun;</p> <p>(ii) lapan belas hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk dua tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun;</p> <p>(iii) dua puluh dua hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk lima tahun atau lebih; atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan cuti sakit bergaji dalam setahun jika tidak perlu hospitalisasi: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Kelayakan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 hari jika perkhidmatan < 2 Tahun • 18 hari jika perkhidmatan ≥ 2 - < 5 Tahun • 22 hari jika perkhidmatan ≥ 5 Tahun </div> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kelayakan cuti sakit adalah berdasarkan tahun kalendar, bukannya seperti kelayakan cuti tahunan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan 8(1)(a)(b) Peraturan Kerja Separa Masa 2010
<p>(bb) enam puluh hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika hospitalisasi adalah perlu, sebagaimana yang diperakui oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa jika seseorang pekerja adalah disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan sebagai cukup sakit yang memerlukan hospitalisasi tetapi tidak dihospitalisasikan atas apa-apa sebab, pekerja itu hendaklah dianggap sebagai dihospitalisasikan bagi maksud-maksud seksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan cuti sakit bergaji dalam setahun jika perlu hospitalisasi: <ul style="list-style-type: none"> - 60 hari secara agregat (tidak termasuk cuti sakit biasa). <p>Maksud agregat: menyatukan, mengumpulkan atau menjumlahkan.</p> • Jika cuti sakit biasa disahkan oleh doktor sebagai cuti sakit hospitalisasi, maka pekerja dianggap sebagai dihospitalisasi bagi maksud seksyen ini. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kelayakan cuti sakit: <ol style="list-style-type: none"> i. sebaik tarikh mula bekerja; ii. tidak boleh dibawa ke hadapan; iii. tidak boleh di pro rata; dan iv. mempunyai sijil cuti sakit yang sah (pengamal perubatan tradisional tidak terpakai). v. cuti kuarantin di bawah Akta Pencegahan dan Kawalan Penyakit Berjangkit 1988 (Akta 342) dianggap sebagai cuti sakit hospitalisasi bagi maksud Akta ini.
<p>S.60F(1A)</p> <p>Seseorang pekerja adalah juga berhak kepada cuti sakit yang dibayar di bawah perenggan-perenggan (aa) dan (bb) subseksyen (1) selepas pemeriksaan oleh seorang doktor pergigian sebagaimana yang ditakrifkan dalam Akta Pergigian 1971:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan cuti sakit termasuk cuti sakit pergigian. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2, Akta Pergigian 1971 (Akta 51) <ul style="list-style-type: none"> - "doktor pergigian" ertinya seseorang pengamal pergigian yang didaftarkan dalam Bahagian II dalam Daftar.

<p>Dengan syarat bahawa hak bagi cuti sakit tersebut hendaklah termasuk bilangan hari yang diperuntukkan di bawah perenggan (aa) dan (bb) subseksyen (1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - "Daftar" ertinya Daftar Pergigian Malaysia yang dikehendaki disenggarakan di bawah Seksyen 11 Akta yang sama.
<p>S.60F(2) Seseorang pekerja yang tidak hadir kerana cuti sakit:</p> <p>(a) yang tidak disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subseksyen (1) atau seorang doktor pergigian sebagaimana diperuntukkan di bawah subseksyen (1A); atau</p> <p>(b) yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan atau doktor pergigian tersebut, tetapi tanpa memberitahu majikannya darihal cuti sakit tersebut dalam masa empat puluh lapan jam daripada cuti sakit itu bermula,</p> <p>hendaklah dianggap sebagai tidak hadir kerja tanpa kebenaran majikannya dan tanpa alasan munasabah bagi hari-hari yang ia tidak hadir kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja yang tidak hadir bekerja pada cuti sakit dianggap ponteng (<i>absent</i>) dari kerja tanpa kebenaran dan tanpa alasan munasabah pada hari-hari berkenaan sekiranya: <ul style="list-style-type: none"> - tidak disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan; atau - sijil cuti sakit disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan tetapi pekerja gagal memberitahu atau cuba memberitahu majikan dalam tempoh 48 jam tentang cuti sakit <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja juga tidak layak untuk gaji cuti sakit pada hari-hari tersebut. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jadewealth Sdn Bhd v Addie Halim Ali</i> (2002) 2 ILR 193 (Makluman cuti sakit kepada majikan). (R70)
<p>S.60F(3) Majikan hendaklah membayar kadar upah yang biasa kepada pekerja bagi setiap hari cuti sakit tersebut, dan seseorang pekerja atas kadar upah bulanan hendaklah dianggap telah menerima bayaran cuti sakitnya jika ia menerima dari majikannya upah bulanannya, tanpa potongan bagi hari-hari di mana ia mengambil cuti sakit, bagi bulan yang mana ia mengambil cuti sakit tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji cuti sakit hendaklah berdasarkan kadar upah biasa (bagi pekerja bergaji hari, jam atau mengikut kadar (<i>piece rate</i>), hanya gaji pokok sahaja diambil kira). • Pekerja bergaji bulan yang menerima gaji bulanannya tanpa potongan berkaitan cuti sakit, dianggap telah menerima cuti sakit bergaji. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 60I(1D) Akta 265.
<p>S.60F(4) Tiada pekerja yang berhak untuk mendapat cuti sakit berbayar bagi tempoh di mana pekerja berhak mendapat elaun bersalin di bawah Bahagian IX, atau bagi mana-mana tempoh di mana ia menerima sebarang pampasan bagi ketidakupayaan di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 atau bayaran berkala kerana hilang upaya sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja tidak berhak untuk cuti sakit bergaji dalam tempoh: <ol style="list-style-type: none"> i. menerima elaun bersalin; ii. menerima pampasan bagi hilang upaya di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952; atau iii. menerima pampasan bagi hilang upaya sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969.

	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4) - "hilang upaya sementara" ertinya suatu keadaan yang diakibatkan oleh suatu bencana kerja yang memerlukan rawatan doktor dan menyebabkan seseorang pekerja, sebagai akibat bencana itu, tidak dapat buat sementara membuat kerja yang dibuat olehnya sebelum atau pada masa bencana itu.
<p>Seksyen 60FA: Cuti paterniti.</p>	
<p>S.60FA</p> <p>(1) Tertakluk kepada seksyen subseksyen (3), seorang pekerja lelaki yang telah berkahwin hendaklah berhak kepada cuti paterniti berbayar pada kadar gaji hari untuk tujuh hari berterusan bagi setiap kelahiran.</p> <p>(2) Cuti paterniti di bawah subseksyen (1) terhad kepada lima kelahiran tanpa mengira bilangan isteri.</p> <p>(3) Seorang pekerja lelaki yang telah berkahwin hendaklah berhak cuti paterniti daripada majikannya jika-</p> <p>(a) Dia telah digajikan oleh majikan yang sama untuk tempoh tidak kurang 12 bulan sebelum memulakan cuti paterniti; dan</p> <p>(b) Dia hendaklah memaklumkan majikan tentang kehamilan isterinya sekurang-kurangnya 30 hari daripada tarikh jangkaan bersalin atau seawal mungkin selepas kelahiran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan: <ul style="list-style-type: none"> - 7 hari berturut-turut termasuk hari rehat dan hari kelepasan am. - maksimum 5 kelahiran (tanpa mengira bilangan isteri). 5 kelahiran merujuk kepada kelahiran selepas peruntukan ini dikuatkuasakan. • Tarikh mula cuti paterniti: <ul style="list-style-type: none"> - pada tarikh isteri bersalin. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - undang-undang tidak menetapkan tarikh mula cuti paterniti tetapi semasa pembentangan di Parlimen, YB Timbalan Menteri Sumber Manusia telah menyatakan bahawa cuti paterniti bermula pada tarikh isteri bersalin. Namun begitu, jika isteri bersalin selepas waktu kerja tamat, cuti paterniti bolehlah bermula tidak lewat pada hari berikut berdasarkan kepada analogi pemberian cuti bersalin. • Syarat-syarat: <ul style="list-style-type: none"> - telah berkahwin secara sah; - telah bekerja sekurang-kurangnya 12 bulan dengan majikan yang sama; dan - telah memaklumkan tentang kehamilan isteri sekurang-kurangnya 30 hari sebelum isteri bersalin atau seawal mungkin selepas kelahiran. • Kadar bayaran: <ul style="list-style-type: none"> - pada kadar gaji sehari (ORP). - pekerja bergaji bulan dianggap telah menerima gaji cuti paterniti jika menerima gaji bulanannya tanpa pengurangan. <p>Tafsiran ini dibuat berdasarkan rasional pembayaran cuti bergaji yang lain (contoh cuti tahunan, cuti am, cuti bersalin dan cuti sakit) kepada pekerja bergaji bulanan.</p>

	<p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 hari berterusan bermaksud termasuk apa-apa cuti di dalamnya. - tiada peruntukan yang mengkehendaki majikan menggantikan apa-apa cuti (contoh: hari rehat, tahunan, sakit, kelepasan am) yang jatuh semasa cuti paterniti. - undang-undang hanya memperuntukkan cuti paterniti berbayar dan jika tidak layak atau melebihi had kelahiran, pekerja boleh menggunakan cuti tahunan atau cuti tanpa gaji. - pekerja asing termasuk pegawai dagang juga layak kepada cuti paterniti berbayar ini.
<p>Seksyen 60G: (Ditinggalkan).</p>	<p>Ditinggalkan</p>
<p>Seksyen 60H: (Ditinggalkan).</p>	<p>Ditinggalkan</p>
<p>Seksyen 60I: Tafsiran.</p>	
<p>S.60I(1) Bagi tujuan-tujuan Bahagian ini dan Bahagian IX: (a) “kadar upah biasa” ertinya upah sebagaimana yang ditakrifkan dalam seksyen 2, sama ada dikira mengikut bulan, minggu, hari, jam atau kadar sebahagian, atau selainnya yang mana seorang pekerja adalah berhak menerima di bawah syarat-syarat kontrak perkhidmatannya untuk waktu bekerja biasa bagi sehari, tetapi tidak termasuk sebarang pembayaran yang dibuat di bawah skim gaji galakan yang diluluskan atau apa-apa pembayaran untuk kerja yang dilakukan pada hari rehat atau pada hari kelepasan am yang diwartakan yang diberikan oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan atau mana-mana hari yang digantikan bagi hari kelepasan am yang diwartakan; dan (b) “kadar bayaran ikut jam” ertinya kadar bayaran biasa dibahagi dengan waktu bekerja biasa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi pengiraan kadar upah biasa, definisi upah adalah seperti di seksyen 2 tetapi tidak termasuk apa-apa upah yang dibayar: <ol style="list-style-type: none"> i. di luar waktu kerja biasa (gaji kerja lebih masa, elaun khas kerja lebih masa, elaun makan kerja lebih masa); ii. bayaran kerja cuti am; iii. bayaran kerja cuti rehat; dan iv. apa-apa bayaran di bawah skim insentif yang diluluskan. ● Pengiraan kadar upah biasa: <ol style="list-style-type: none"> i. gaji bulanan: kadar upah bulanan / 26 ii. gaji mingguan: kadar upah mingguan / 6 iii. gaji harian atau jam atau <i>piece rate</i>: jumlah upah tempoh sebelum / bilangan hari kerja biasa sebenar tempoh sebelum. ● Kadar upah sejam: kadar upah biasa / waktu kerja biasa sehari <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - waktu kerja biasa adalah mengikut waktu kerja yang dipersetujui tetapi tidak boleh melebihi had yang ditetapkan di bawah seksyen 60A(1).(Proviso seksyen 60A(1)(iii) dan 60C(1)).

	<p>- sila rujuk seksyen 60A(3)(c).</p> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2, 60A 60A(1) & 60A(3)(c) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chin Swee Hin Sdn Bhd lwn Mohd Arif (1977) 2 MLJ 31 (elaun makan). (R19) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil. 2/99 - Garis Panduan Mengenai Kiraan Kadar Gaji Biasa Bagi Bayaran Gaji Cuti Sakit. (R71) 		
<p>S.60I(1A) Sekiranya seseorang pekerja bekerja pada kadar upah bulanan, kadar upah biasa hendaklah dikira mengikut formula seperti berikut:</p> $\frac{\text{kadar upah bulanan}}{26}$ <p>S.60I(1B) Sekiranya seseorang pekerja bekerja pada kadar upah mingguan, kadar upah biasa hendaklah dikira mengikut formula seperti berikut:</p> $\frac{\text{kadar upah mingguan}}{6}$ <p>S.60I(1C) Sekiranya seseorang pekerja bekerja pada kadar upah harian atau mengikut jam atau mengikut kadar-kadar, kadar upah biasa hendaklah dikira dengan membahagikan jumlah besar upah yang diperolehi oleh pekerja itu selama tempoh upah dahulu (tidak termasuk apa-apa pembayaran yang dibuat di bawah sesuatu skim gaji galakan yang diluluskan atau bagi kerja yang dilakukan pada mana-mana hari rehat, mana-mana hari kelepasan am yang diwartakan yang diberi oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan atau mana-mana hari yang digantikan bagi hari kelepasan am yang diwartakan yang diberi oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan atau mana-mana hari yang digantikan bagi hari kelepasan am yang diwartakan) dengan bilangan sebenar hari-hari pekerja itu telah bekerja dalam masa tempoh gaji itu (tidak termasuk mana-mana hari rehat, mana-mana hari kelepasan am yang</p>	<p>Contoh 1:</p> <p>- pengiraan kadar upah biasa dan <i>hourly rate of pay</i> (HRP) bagi pekerja bergaji bulan:</p> <table border="1" data-bbox="762 902 1469 1335"> <tr> <td data-bbox="762 902 1114 1335"> <p>Ilustrasi 1: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 8 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p> </td> <td data-bbox="1114 902 1469 1335"> <p>Ilustrasi 2: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 9 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p> </td> </tr> </table> <p>Contoh 2:</p> <p>- pengiraan kadar upah biasa dan <i>hourly rate of pay</i> (HRP) bagi pekerja bergaji harian, jam atau <i>piece rate</i>:</p> <p>Ilustrasi:</p> <p>- Gaji harian gaji pokok bulan April: RM57.69 x 26 hari kerja = RM1,500 Elaun kedatangan bulan April: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 8 jam Kadar upah biasa bagi bulan Mei: RM1,700 / 26 = RM65.38 HRP bagi bulan Mei: RM65.38 / 8 = RM8.17</p> <p>Bagi cuti sakit kadar upah biasa ialah RM57.69</p>	<p>Ilustrasi 1: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 8 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p>	<p>Ilustrasi 2: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 9 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p>
<p>Ilustrasi 1: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 8 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p>	<p>Ilustrasi 2: Gaji pokok: RM1,500 Elaun kedatangan: RM100 Elaun pengangkutan: RM200 Waktu kerja biasa sehari: 9 jam</p> <p>Kadar upah biasa: RM1,600 / 26 = RM61.54 HRP: RM61.54 / 8 = RM7.69</p>		

<p>diwartakan atau mana-mana hari kelepasan berbayar yang digantikan bagi hari kelepasan am yang diwartakan).</p> <p>S.60I(1D) Bagi maksud-maksud bayaran bagi cuti sakit di bawah seksyen 60F, pengiraan kadar upah biasa seseorang pekerja yang bekerja pada kadar upah harian atau mengikut jam atau mengikut kadar-kadar di bawah subseksyen (1C) hendaklah mengambil kira hanya upah pokok diterima oleh pekerja itu atau kadar mengikut kadar dia dibayar bagi kerja yang dilakukan dalam sehari di bawah kontrak perkhidmatan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bagi tujuan pengiraan kadar upah biasa untuk gaji cuti sakit, hanya mengambil kira gaji pokok sahaja (tidak termasuk elaun).
<p>S.60I(2) Seseorang majikan boleh mengambil mana-mana kaedah atau formula dalam subseksyen (1A), (1B) atau (1C) untuk mengira kadar upah biasa seseorang pekerja; tetapi mana-mana kaedah atau formula lain yang diambil tidaklah boleh mengakibatkan sesuatu kadar yang kurang daripada mana-mana kadar yang diperuntukkan dalam subseksyen-subseksyen tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan boleh menggunakan kaedah atau formula lain untuk pengiraan kadar upah biasa dengan syarat kadar tersebut tidak boleh kurang daripada kadar upah mengikut formula Akta.
<p>S.60I(3) Bagi tujuan seksyen ini, Ketua Pengarah boleh, atas permohonan dibuat kepadanya secara bertulis oleh majikan, meluluskan secara bertulis sebarang skim bayaran insentif sebagai skim bayaran insentif yang telah diluluskan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Apa-apa bayaran yang diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen ini, tidak dikira sebagai upah untuk tujuan pengiraan kadar upah biasa. ● Dalam meluluskan permohonan, Ketua Pengarah boleh mengambil kira faktor-faktor berikut: <ol style="list-style-type: none"> i. suatu insentif atau bayaran yang baru diperkenalkan; ii. bertujuan meningkatkan produktiviti; iii. memberi manfaat tambahan kepada pekerja; dan iv. tidak mengurangkan pendapatan atau kadar upah biasa sedia ada pekerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 265. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Borang H - Skim Bayaran Insentif. (R132)

BAHAGIAN XIII: FAEDAH-FAEDAH PENAMATAN, PEMBERHENTIAN KERJA SEMENTARA DAN PERSARAAN**Seksyen 60J: Faedah-faedah penamatan, pemberhentian kerja sementara dan persaraan.****S.60J(1)**

Menteri bolehlah melalui peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, memperuntukkan bagi hak-hak pekerja untuk mendapat pembayaran daripada majikan tentang:

- (a) faedah-faedah penamatan;
- (b) faedah-faedah pemberhentian kerja sementara;
- (c) faedah-faedah persaraan.

- Seksyen ini memberi kuasa kepada Menteri berhubung bayaran bagi:
 - i. faedah penamatan kerja;
 - ii. faedah renti kerja sementara (*lay-off benefit*); dan
 - iii. faedah persaraan.

- Setakat ini, sudah ada peraturan bagi faedah penamatan dan *lay-off* bersekali [sila rujuk Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980].

- Belum ada peraturan berkaitan faedah persaraan.

Seksyen Berkaitan:

- Seksyen 12,13,4,15 & 99A Akta 265.
- Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980.
- Borang PK P.U(B) 430/2004.

S.60J(2)

Tanpa menyentuh keluasan subseksyen (1), peraturan-peraturan yang dibuat menurut subseksyen (1) bolehlah memperuntukkan:

- (a) bagi takrif ungkapan “faedah-faedah penamatan” “faedah-faedah pemberhentian kerja sementara” atau “faedah-faedah persaraan”, mengikut mana yang berkenaan, dan bagi keadaan-keadaan dalam mana faedah-faedah tersebut patut dibayar;
- (b) bagi pemakaiannya kepada pekerja-pekerja yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan sebelum sahaja bermulanya kuat kuasa peraturan-peraturan itu dan yang terus dalam pekerjaan tersebut selepas mula kuat kuasanya;
- (c) bagi pemakaiannya kepada semua pekerja secara am atau kepada mana-mana golongan, kategori atau perihal pekerja yang tertentu;
- (d) bagi mengeluarkan daripada pemakaiannya mana-mana pekerja atau pekerja-pekerja

- Subseksyen ini menggariskan perkara-perkara yang boleh diperuntukkan dalam peraturan bagi:

- i. definisi faedah penamatan, *lay-off benefits* dan faedah persaraan;
- ii. pemakaian kepada pekerja yang telah bekerja sebelum dan terus bekerja selepas peraturan dibuat;
- iii. pemakaian kepada semua pekerja secara am atau mana-mana golongan pekerja tertentu;
- iv. pengecualian dari pemakaian oleh mana-mana pekerja atau golongan pekerja;

<p>tertentu, atau mana-mana kategori atau perihal pekerja;</p> <p>(e) bagi pembayaran kadar atau jumlah yang berlainan faedah-faedah penamatan, faedah-faedah pemberhentian kerja sementara, atau faedah-faedah persaraan, mengikut mana yang berkenaan, kepada golongan-golongan, kategori atau perihal pekerja-pekerja yang berlainan.</p>	<p>v. bayaran kadar atau amaun yang berbeza kepada golongan pekerja berlainan kategori.</p>
--	---

BAHAGIAN X11B: PENGAMBILAN KERJA PEKERJA ASING

Seksyen 60K: Penggajian pekerja asing.

<p>S.60K(1) Tiada majikan boleh mengambil pekerja asing kecuali telah mendapat kelulusan terlebih dahulu daripada Ketua Pengarah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan Pekerja Asing <ul style="list-style-type: none"> i. perlu kelulusan awal Ketua Pengarah. ii. permohonan dibuat dalam bentuk yang ditetapkan Ketua Pengarah. iii. majikan perlu memenuhi syarat-syarat berikut: <ul style="list-style-type: none"> a. Ketua Pengarah berpuashati jika majikan: <ul style="list-style-type: none"> - tiada kes tertunggak berkaitan apa-apa keputusan, perintah atau arahan yang dikeluarkan di bawah Akta. - tiada kes tertunggak berkaitan apa-apa sabitan di bawah Akta ini, Akta 4, Akta 446 dan Akta 732. b. majikan tidak pernah disabitkan untuk apa-apa kesalahan di bawah undang-undang berkaitan pemerdagangan orang atau buruh paksa. • Majikan berkewajipan untuk melapor penggajian pekerja asing: <ul style="list-style-type: none"> - dalam tempoh 14 hari dari tarikh penggajian; - dalam borang yang ditetapkan; dan - mengandungi maklumat yang ditetapkan. • Kesalahan <ul style="list-style-type: none"> - menggajikan pekerja asing tanpa kelulusan terlebih dahulu daripada Ketua Pengarah. • Hukuman <ul style="list-style-type: none"> - denda tidak lebih RM100,000.00 atau tidak lebih 5 tahun penjara atau kedua-duanya. <p>Seksyen Berkaitan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2 Akta 265: Definisi pekerja asing.
<p>S.60K(2) Suatu permohonan untuk kelulusan di bawah subseksyen (1) hendaklah dalam bentuk dan cara sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.</p>	
<p>S.60K(3) Selepas kelulusan Ketua Pengarah di bawah seksyen ini seseorang majikan hendaklah dalam tempoh 14 hari dari tarikh penggajian seorang pekerja asing, mengemukakan kepada Ketua Pengarah butir-butir berkaitan dengan pekerja asing mengikut cara sebagaimana yang ditetapkan oleh Ketua Pengarah.</p>	
<p>S.60K(4) Ketua Pengarah boleh tertakluk kepada mana-mana undang bertulis, meluluskan suatu permohonan di bawah seksyen ini jika majikan mematuhi syarat-syarat berikut:</p> <p>(a) Majikan hendaklah memuaskan hati Ketua Pengarah bahawa pada masa permohonan dibuat-</p> <p>(i) Dia tiada apa-apa perkara tertunggak berkaitan apa-apa keputusan, perintah atau arahan dikeluarkan di bawah akta ini; atau</p> <p>(ii) Dia tiada apa-apa perkara tertunggak atau kes berkaitan apa-apa sabitan untuk kesalahan di bawah akta ini, Akta</p>	

<p>Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4), Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) atau Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732); atau</p> <p>(b) Majikan tidak pernah disabitkan untuk apa-apa kesalahan di bawah mana-mana undang bertulis berkaitan pemerdagangan orang dan buruh paksa.</p>	
<p>S.60K(5) Seorang majikan yang melanggar subseksyen (1) adalah melakukan suatu kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi seratus ribu ringgit atau penjara tidak melebihi lima tahun atau kedua-duanya.</p>	
<p>Seksyen 60KA: Penamatan penggajian pekerja asing, DLL.</p>	
<p>(1) Jika perkhidmatan pekerja asing ditamatkan-</p> <p>(a) Oleh majikan;</p> <p>(b) Tamat tempoh pas penggajian yang dikeluarkan oleh Jabatan imigresen Malaysia kepada pekerja asing tersebut; atau</p> <p>(c) Atas sebab penghantaran atau pengusiran pulang pekerja asing tersebut,</p> <p>Majikan hendaklah, dalam tempoh 30 hari dari tarikh penamatan perkhidmatan, memberitahu Ketua Pengarah tentang penamatan tersebut dalam cara sebagaimana ditetapkan oleh Ketua Pengarah.</p> <p>(2) Jika pekerja asing menamatkan perkhidmatannya atau melarikan diri dari tempat pekerjaan, majikan hendaklah dalam 14 hari dari tarikh penamatan perkhidmatan atau selepas ketidakhadiran pekerja asing tersebut, memberitahu Ketua Pengarah dalam cara yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika penamatan adalah disebabkan: <ul style="list-style-type: none"> i. penamatan oleh majikan; ii. penamatan oleh sebab tamat pas/permit kerja; atau iii. penghantaran pulang pekerja asing (<i>repatriation/deportation</i>). <p>Majikan berkewajipan melapor dalam 30 hari dari tarikh penamatan.</p> • Jika penamatan adalah disebabkan: <ul style="list-style-type: none"> i. penamatan oleh pekerja; atau ii. pekerja asing melarikan diri (<i>absconds</i>). <p>Majikan berkewajipan melapor dalam 14 hari dari tarikh penamatan.</p> • Pelaporan adalah dalam borang yang ditetapkan.
<p>Seksyen 60L: (dimansuhkan).</p>	

Seksyen 60M: Larangan menamatkan pekerja tempatan untuk pekerja asing.

Tiada majikan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan seseorang pekerja tempatan bagi maksud mengambil kerja seseorang pekerja asing.

- Majikan tidak boleh menamatkan perkhidmatan pekerja tempatan untuk tujuan menggantikan dengan pekerja asing.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 99A Akta 265.

Rujukan Kes

- Wong Wai Hong v. Equant Integration Services Sdn Bhd (2011) 4 ILR 208 (Seksyen 60M terpakai apabila melibatkan penamatan pekerja asing di bawah Akta Kerja). [\(R72\)](#)

Seksyen 60N: Menamatkan pekerjaan oleh sebab lebih pekerja.

Sekiranya majikan dikehendaki mengurangkan tenaga kerjanya oleh sebab lebih pekerja yang memerlukan pengurangan pekerja mengikut apa-apa bilangan pekerja, maka majikan itu tidaklah boleh menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja tempatan melainkan jika dia telah terlebih dahulu menamatkan perkhidmatan semua pekerja asing yang bekerja dengannya dalam bidang-tugas yang serupa dengan bidang-tugas pekerja tempatan itu.

- Dalam keadaan lebih pekerja, majikan hendaklah menamatkan pekerja asing dahulu sebelum menamatkan pekerja tempatan dalam kapasiti yang sama. 'FWFO' (*foreign worker – first out*).

Rujukan Garis Panduan

- Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja 2009. [\(R35\)](#)

Seksyen 60O: Pemastautin tetap dikecualikan daripada bahagian ini.

Bagi maksud-maksud Bahagian ini, istilah "pekerja asing" tidaklah termasuk seseorang pekerja asing yang adalah pemastautin tetap di Malaysia.

- Pemastautin tetap atau *Permanent Resident* (PR) tidak dikategorikan sebagai pekerja asing dalam bahagian ini.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 2 Akta 265.

BAHAGIAN XIIC: ATURAN KERJA FLEKSIBEL

Seksyen 60P: Aturan kerja fleksibel.

S.60P

(1) Tertakluk kepada Bahagian XII atau apa-apa terkandung dalam kontrak perkhidmatan, seseorang pekerja boleh memohon kepada majikan untuk aturan kerja fleksibel bagi mengubah waktu kerja, hari bekerja atau tempat kerja yang berkaitan dengan penggajiannya.

(2) Sekiranya terdapat perjanjian kolektif, apa-apa permohonan yang dibuat oleh pekerja di

- Pekerja boleh memohon kepada majikan untuk aturan kerja fleksibel yang meliputi:
 - (i) perubahan waktu kerja;
 - (ii) perubahan hari bekerja; atau
 - (iii) perubahan tempat bekerja.

- Permohonan oleh pekerja hendaklah:

<p>bawah subseksyen (1) hendaklah selaras dengan terma dan syarat dalam perjanjian kolektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. tidak bertentangan dengan peruntukan Perjanjian Kolektif (jika berkenaan); dan ii. tertakluk kepada Bahagian XII Akta.
---	--

Seksyen 60Q: Permohonan aturan kerja fleksibel.

<p>S.60Q (1) Seorang pekerja hendaklah membuat permohonan untuk aturan kerja fleksibel di bawah seksyen 60P secara bertulis dan dalam bentuk dan kaedah yang boleh ditentukan oleh Ketua Pengarah.</p> <p>(2) Selepas permohonan dibuat di bawah subseksyen (1), majikan hendaklah, dalam tempoh 60 hari dari tarikh permohonan diterima, meluluskan atau menolak permohonan.</p> <p>(3) Majikan hendaklah memberitahu pekerja tersebut secara bertulis tentang kelulusan atau penolakan permohonan di bawah subseksyen (1) dan dalam kes penolakan, majikan hendaklah menyatakan alasan bagi penolakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permohonan hendaklah dibuat secara bertulis dalam bentuk yang boleh ditetapkan oleh Ketua Pengarah. Namun, buat masa ini Jabatan tidak menyediakan sebarang borang untuk permohonan tersebut. • Majikan perlu memutuskan permohonan dalam 60 hari: <ul style="list-style-type: none"> - majikan boleh meluluskan atau menolak permohonan. - majikan perlu memberi jawapan bertulis kepada pekerja mengenai keputusan dan jika permohonan ditolak, majikan perlu menyatakan alasan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiada peruntukan untuk rayuan kepada Ketua Pengarah terhadap keputusan majikan. Keputusan majikan adalah muktamad.
--	---

BAHAGIAN XIII: DAFTAR, PENYATA DAN PAPAN NOTIS

Seksyen 61: Kewajipan menyimpan daftar.

<p>S.61(1) Setiap majikan hendaklah menyediakan dan menyimpan sebuah atau lebih daftar yang mengandungi maklumat tertentu berhubung dengan setiap pekerja yang bekerja untuknya sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan berkewajipan menyimpan daftar pekerja seperti ditetapkan di bawah Peraturan-Peraturan Kerja 1957 seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> i. butir-butir peribadi [Peraturan 5(a)]; ii. terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan [Peraturan 5(b)]; iii. butiran upah dan elaun [Peraturan 5 (c)]. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan: Seksyen 97(a) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. • Peraturan-Peraturan Kerja 1957.
<p>S.61(2) Setiap daftar tersebut hendaklah disimpan untuk tempoh tertentu supaya setiap butiran yang direkodkan di dalamnya boleh diperolehi untuk pemeriksaan bagi tidak kurang dari enam tahun selepas merekodkannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap daftar pekerjaan perlu disimpan tidak kurang dari 6 tahun selepas merekodnya.

<p>S.61(3) Walau apa pun peruntukan subseksyen (1) dan (2), Ketua Pengarah, atas permohonan bertulis oleh seseorang majikan, boleh membenarkan majikan itu menyimpan maklumat yang dikehendaki di bawah subseksyen (1) mengikut apa-apa cara lain sebagaimana yang diluluskan oleh Ketua Pengarah tertakluk kepada syarat-syarat tertentu sebagaimana yang difikirkannya patut dikenakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Atas permohonan majikan, Ketua Pengarah boleh membenarkan majikan menyimpan daftar dalam bentuk lain atau tempat lain selain tempat pekerjaan. <p>Rujukan</p> <ul style="list-style-type: none"> Borang I - Simpan Daftar Pekerja. (R133) Borang L - Simpan Daftar Dalam Cara Lain. (R134)
<p>Seksyen 62: Kuasa untuk membuat peraturan- peraturan menghendaki maklumat-maklumat darihal upah.</p>	
<p>Menteri bolehlah melalui peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini memperuntukkan bahawa setiap majikan atau mana-mana golongan atau golongan-golongan majikan yang tertentu membuat supaya boleh didapati, dalam bentuk tertentu dan pada selang masa yang ditetapkan, kepada setiap pekerja yang bekerja untuknya atau untuk mereka atau kepada golongan atau golongan-golongan pekerja tersebut sebagaimana yang ditetapkan butir-butir tertentu yang ditetapkan berkaitan dengan upah pekerja tersebut atau mana-mana dari mereka.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menteri boleh menghendaki majikan mengemukakan maklumat berhubung gaji pekerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 97(c) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. Peraturan-Peraturan Kerja (Penyata Penggajian Tahunan) 2003.
<p>Seksyen 63: Kewajipan untuk mengemukakan penyata.</p>	
<p>S.63(1) Ketua Pengarah boleh, melalui pemberitahuan di dalam <i>Warta</i> atau melalui notis bertulis menghendaki setiap majikan atau golongan atau golongan-golongan majikan sebagaimana yang ditentukan, dan setiap pemunya atau penghuni tanah di mana pekerja-pekerja bekerja, atau golongan atau golongan-golongan pemunya atau penghuni sebagaimana yang ditentukan, supaya mengemukakan kepada Ketua Pengarah penyata atau penyata-penyata, dalam borang atau borang-borang sebagaimana yang ditetapkannya, bagi memberikan butir-butir berhubungan dengan pekerja-pekerja majikan-majikan itu, atau pekerja-pekerja yang bekerja di tanah tersebut, sebagaimana yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ketua Pengarah boleh menghendaki majikan mengemukakan penyata maklumat mengenai pekerja digajikan dalam bentuk yang ditetapkan. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> Borang PK Pemberhentian Kerja. Borang Penyata Penggajian Tahunan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 97(d) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 2/2005 bertarikh 21/2/2005: Pemberitahuan (Pemberhentian) Kerja 2004. (R73) <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja 2009. (R35)

<p>S.63(2) Walau apapun peruntukan Akta ini, kuasa-kuasa Ketua Pengarah di bawah subseksyen (1) dilanjutkan kepada setiap pekerja yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan tidak kira upah bulanan pekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuasa Ketua Pengarah meliputi semua pekerja tanpa mengambil kira upah. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seksyen ini tidak relevan lagi kerana skop “pekerja” di bawah Jadual Pertama telah diperluaskan kepada semua pekerja tanpa had gaji.
<p>Seksyen 63A: Kewajipan untuk memberi notis dan maklumat lain.</p>	
<p>S.63A(1) Mana-mana orang atau majikan yang bercadang –</p> <p>(a) untuk menjalankan apa-apa perusahaan pertanian atau perindustrian atau mana-mana perbadanan di mana apa-apa perdagangan, tred, profesion atau perniagaan dijalankan; atau</p> <p>(b) untuk mengambil alih atau memulakan perniagaan dalam perusahaan atau perbadanan tersebut; atau</p> <p>(c) untuk menukar nama atau lokasi perusahaan atau perbadanan tersebut, dalam mana, mana-mana pekerja diambil kerja atau mungkin diambil kerja hendaklah, dalam tempoh sembilan puluh hari permulaan perjalanan, pengambilan alih atau permulaan perniagaan, atau pertukaran nama atau lokasi perusahaan atau perbadanan tersebut, mengikut mana yang berkenaan, memberi notis bertulis mengenainya kepada pejabat Pengarah Buruh yang hampir sekali yang mempunyai bidang kuasa bagi kawasan di mana perusahaan atau perbadanan ditempatkan dan mengemukakan kepada pejabat Pengarah Buruh tersebut dengan –</p> <p>(i) nama pendaftaran, alamat dan jenis perniagaan;</p> <p>(ii) nama pengurus atau orang yang mengetuainya; dan</p> <p>(iii) suatu penyata tentang kategori-kategori dan jumlah bilangan pekerja yang diambil kerja di dalam,</p> <p>perusahaan atau perbadanan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mana-mana orang atau majikan yang bercadang untuk: <ul style="list-style-type: none"> i. memulakan apa-apa perniagaan atau profesion; ii. mengambil alih atau memulakan perniagaan; atau iii. menukar nama atau lokasi perniagaan. <p>Dalam mana pekerja digajikan atau ada kemungkinan diambil kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. perlu melapor secara bertulis kepada Pejabat Tenaga Kerja yang berhampiran. ii. laporan hendaklah dibuat dalam tempoh 90 hari dari tarikh mula operasi, pengambilalihan, mulakan perniagaan, pertukaran nama atau lokasi. <ul style="list-style-type: none"> • Maklumat yang perlu dikemukakan adalah: <ul style="list-style-type: none"> i. nama, alamat dan jenis perniagaan; ii. nama pengurus; dan iii. penyata mengenai bilangan pekerja mengikut kategori. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - majikan boleh menggunakan Borang 63A yang disediakan oleh JTKSM. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 97(d) Akta 265. • Seksyen 99A Akta 265. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan Dan Penguatkuasaan Bil. 3/2002 bertarikh 2 Julai 2002: Pemberhentian Pekerja. (R74)
<p>S.63A(1A) Bagi maksud-maksud seksyen ini ungkapan-ungkapan “memulakan operasi” dan “memulakan perniagaan” setiap satu ertinya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mula operasi atau perniagaan bermaksud tarikh mendaftarkan perniagaan atau pekerja pertama digajikan mengikut mana yang awal.

<p>tarikh di mana kegiatan atau pertubuhan itu didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis, atau tarikh di mana pekerja yang pertama diambil pekerja bagi meneruskan lagi operasi, perdagangan, tred, atau perniagaan bagi kegiatan atau pertubuhan tersebut mengikut mana-mana yang lebih awal.</p>	
<p>S.63A(2) Sekiranya mana-mana kegiatan atau pertubuhan sebagaimana yang dirujuk dalam subseksyen (1) sudah pun beroperasi atau telah memulakan perniagaan, notis tersebut hendaklah diberikan dalam masa sembilan puluh hari daripada bermula kuat kuasa seksyen ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bagi perniagaan yang telah wujud sebelum kuat kuasa seksyen ini, notis di bawah seksyen ini perlu diberi dalam tempoh 90 hari dari tarikh kuat kuasa seksyen ini.
<p>S.63A(3) Mana-mana orang atau majikan yang gagal memberi notis sebagaimana dikehendaki oleh seksyen ini atau memberi notis tersebut yang mengandungi mana-mana butir palsu adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gagal melapor atau memberi maklumat palsu merupakan satu kesalahan di bawah seksyen ini.
<p>Seksyen 64: Kewajipan untuk mempamerkan papan notis.</p>	
<p>Pemunya bagi mana-mana:</p> <p>(a) estet seluas dua puluh hektar atau lebih; (b) lombong; (c) kilang; (d) tred, perniagaan atau aktiviti perkilangan yang dijalankan dalam mana-mana premis,</p> <p>pada mana atau dalam mana tidak kurang dari lima orang pekerja diambil bekerja hendaklah, jika estet, lombong, kilang atau premis tersebut adalah di luar had-had Bandarnya, Majlis Perbandaran, Majlis Bandaran, Lembaga Bandaran atau pihak berkuasa tempatan yang lain, menyebabkan supaya dibangunkan di mana yang boleh dipraktikkan di suatu tempat yang ketara di tempat atau bersebelahan dengan tempat di mana laluan jalan masuk ke estet, lombong, kilang atau premis tersebut bersambung dengan jalan besar atau landasan atau sungai, mengikut mana yang berkenaan, suatu papan notis di mana hendaklah ditulis dalam Bahasa Kebangsaan nama estet, lombong, kilang, tred, perdagangan, perniagaan atau aktiviti perkilangan tersebut dan alamat pejabat berdaftar atau lain-lain pejabatnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemilik mana-mana estet (20 hektar dan ke atas) lombong, kilang, perniagaan yang menggajikan tidak kurang 5 orang dan terletak di luar kawasan penguatkuasaan pihak berkuasa tempatan, perlu mempamerkan papan notis. • Notis tersebut hendaklah dalam bahasa kebangsaan mengandungi nama tempat, aktiviti dan alamat berdaftar. • Notis hendaklah dipamerkan di laluan jalan masuk ke tempat tersebut. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan: Seksyen 97(e) Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

BAHAGIAN XIV- PEMERIKSAAN

Seksyen 65: Kuasa-kuasa pemeriksaan dan siasatan.

Ketua Pengarah hendaklah mempunyai kuasa untuk masuk tanpa notis terlebih dahulu pada bila-bila masa mana-mana tempat pekerjaan di mana ia ada sebab-sebab munasabah untuk mempercayai bahawa pekerja-pekerja diambil bekerja dan memeriksa mana-mana bangunan yang diduduki atau digunakan bagi sebarang tujuan berhubung dengan pekerjaan tersebut dan membuat penyiasatan yang ia fikir perlu berkaitan dengan apa-apa perkara dalam peruntukan-peruntukan Akta ini.

- Ketua Pengarah mempunyai kuasa untuk masuk ke mana-mana tempat pekerjaan tanpa notis dan menyiasat apa-apa perkara dianggap perlu menurut peruntukan Akta.

Seksyen Berkaitan

- Kesalahan: Seksyen 98 (a) hingga (d) Akta 265.
- Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

Rujukan Kes

- FFM Marketing Sdn Bhd v. Azrim Saleemi Bin Abdul Karim & 2 ors. (2019)1 LNS 71. [\(R75\)](#)

Rujukan Artikel

- Rhymie bin Mohd Ramli
Melihat Pada Kesan Terhadap Kuasa Menjalankan Pemeriksaan Tempat Kerja Dan Siasatan Aduan Di Bawah Akta Kerja 1955 (2019)1 LNS (A) iii. [\(R76\)](#)
- Rhymie bin Mohd Ramli
Notis Pematuhan Dan Isu-Isu Yang Terlibat Di Dalam Pemeriksaan Premis Pekerjaan Rujukan Khusus Terhadap *Labour Inspection* 1947 (C 81) (2018)1 LNS (A) xviii. [\(R77\)](#)

Rujukan Pekeliling

- Surat Pekeliling Bahagian Kemajuan Kebajikan Pekerja Bil. 1/95: Tatacara Dan Panduan Mengendalikan Penyiasatan Ke Atas Aduan Atau Rayuan. [\(R78\)](#)
- Surat Pekeliling Bahagian Standard Perburuhan Bil. 1/2008: Laporan Siasatan Aduan Yang Diterima Daripada Pejabat Menteri / Timbalan Menteri Sumber Manusia. [\(R79\)](#)

Seksyen 66: Pegawai pemeriksa hendaklah memberitahu kehadirannya.

Pada masa mana-mana pemeriksaan di bawah Bahagian ini Ketua Pengarah hendaklah sekiranya boleh dipraktikkan memberitahu pemunya atau penghuni tempat pekerjaan itu, dan majikan bagi mana-mana pekerja yang bekerja di situ, darihal kehadirannya kecuali jika ia ada sebab-sebab yang munasabah untuk mempercayai bahawa pemberitahu tersebut mungkin memudaratkan pelaksanaan tugas-tugas.

- Dalam kes pemeriksaan, Ketua Pengarah hendaklah memberitahu kehadiran melalui notis kecuali mempunyai sebab munasabah ia boleh mengakibatkan kemudaratkan kepada tugas beliau.

Rujukan Garis Panduan

- Proses Kerja Bagi Pemeriksaan Berkanun Di Tempat Pekerjaan. [\(R80\)](#)

Seksyen 67: Kuasa-kuasa pegawai pemeriksa.

S.67(1)

Dalam menjalankan sesuatu pemeriksaan di bawah Bahagian ini –

- (a) Ketua Pengarah bolehlah memeriksa secara lisan mana-mana orang yang dipercayainya mengetahui tentang fakta-fakta dan hal keadaan apa-apa perkara yang termasuk dalam peruntukan-peruntukan Akta ini;
- (b) orang yang diperiksa sedemikian adalah terikat di sisi undang-undang untuk menjawab dengan benar semua soalan yang dikemukakan kepadanya;
- (c) Ketua Pengarah yang memeriksa seseorang di bawah perenggan (a) hendaklah pada mulanya memberitahu orang itu mengenai peruntukan perenggan (b);
- (d) sesuatu pernyataan yang dibuat oleh seseorang di bawah seksyen ini hendaklah, apabila jua mungkin, diturunkan secara bertulis dan ditandatangani oleh orang yang membuatnya, atau diletakkan dengan cap ibu jarinya, mengikut mana yang berkenaan, selepas ia telah dibacakan kepadanya dalam Bahasa yang dia telah membuatnya dan selepas dia telah diberi peluang untuk membuat apa-apa pembetulan yang diinginkannya;
- (e) apa-apa pernyataan yang dibuat dan direkodkan di bawah seksyen ini hendaklah boleh diterima sebagai keterangan dalam mana-mana prosiding di Mahkamah.

- Dalam menjalankan pemeriksaan, Ketua Pengarah mempunyai kuasa untuk:
 - i. memeriksa secara lisan mana-mana orang berhubung apa-apa perkara yang diperuntukkan dalam Akta.
 - ii. mana-mana orang yang diperiksa hendaklah menjawab dengan benar soalan yang dikemukakan.
 - iii. Ketua Pengarah hendaklah memberitahu orang yang diperiksa tentang tanggungjawab untuk menjawab dengan benar.
 - iv. jika perlu, merekod kenyataan secara bertulis yang ditandatangani atau cap jari oleh pemberi maklumat.
 - v. pernyataan tersebut boleh diterima sebagai keterangan di dalam prosiding mahkamah.

S.67 (2)

Walau apa pun peruntukan subseksyen (1), seseorang yang diperiksa di bawah subseksyen itu boleh enggan menjawab mana-mana soalan yang jawapannya itu mempunyai kecenderungan akan mendedahkannya kepada suatu tuduhan jenayah atau penalti atau perlucutan hak.

- Orang yang diperiksa boleh memilih untuk tidak menjawab jika ia mendedahkannya kepada tuduhan jenayah, penalti atau perlucutan hak.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 97 Akta 265.
- Seksyen 67(2).

Rujukan Garis Panduan

- Proses Kerja Bagi Pemeriksaan Berkanun Di Tempat Pekerjaan. [\(R80\)](#)

Rujukan Surat Pekeliling

- Surat Pekeliling Bahagian Standard Perburuhan bilangan 1/2014: Pelaksanaan *Standard Operating*

	<p><i>Procedure (SOP) Pemeriksaan Berkanun. (R81)</i></p>
<p>S.67(3) Ketua Pengarah, sebagai tambahan kepada kuasa-kuasa yang diberi kepadanya di bawah subseksyen (1), bolehlah –</p> <p>(a) menghendaki majikan supaya mengemukakan di hadapannya semua atau mana- mana pekerja yang diambil bekerja olehnya bersama dengan mana-mana kontrak perkhidmatan, buku akaun upah, daftar dan dokumen lain berhubungan dengan pekerja-pekerja atau pekerjaan mereka, dan supaya menjawab soalan-soalan berkenaan dengan pekerja-pekerja itu atau pekerjaan mereka sebagaimana yang difikirkannya patut ditanya;</p> <p>(b) menyalin atau membuat cabutan-cabutan daripada kontrak perkhidmatan, buku-buku akaun upah, daftar-daftar dan dokumen-dokumen lain berhubungan dengan pekerja-pekerja atau pekerjaan mereka;</p> <p>(c) mengambil milik kontrak-kontrak perkhidmatan, buku-buku akaun upah, daftar- daftar dan dokumen-dokumen lain berhubungan dengan pekerja-pekerja atau pekerjaan mereka jika, pada pendapatnya –</p> <p>(i) pemeriksaan, penyalinan atau pembuatan cabutan-cabutan daripada kontrak-kontrak perkhidmatan, buku-buku akaun upah, daftar-daftar atau dokumen-dokumen lain tidak boleh semunasabahnya dilakukan tanpa mengambil miliknya;</p> <p>(ii) kontrak-kontrak perkhidmatan, buku-buku akaun upah, daftar-daftar atau dokumen-dokumen lain itu mungkin diganggu atau dirosakkan melainkan jika dia mengambil miliknya;</p> <p>(iii) kontrak-kontrak perkhidmatan, buku-buku akaun upah, daftar-daftar atau dokumen-dokumen lain itu mungkin diperlukan sebagai keterangan dalam mana-mana prosiding undang-undang di bawah Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kuasa tambahan Ketua Pengarah berhubung pemeriksaan atau siasatan: <ul style="list-style-type: none"> i. meminta majikan mengemukakan mana-mana pekerja beserta dengan daftar berkaitan untuk pemeriksaan. ii. membuat salinan dokumen, kontrak perkhidmatan, daftar gaji dan daftar-daftar berkaitan pekerjaan. iii. merampas kontrak perkhidmatan, daftar gaji dan daftar-daftar berkaitan pekerjaan jika: <ul style="list-style-type: none"> - tidak dapat buat salinan. - kkuatir dokumen dimusnahkan atau diubah. - diperlukan sebagai bukti atau keterangan dalam prosiding mahkamah.

<p>S.67(4) Walau apa pun peruntukan subseksyen (3)(a), tiada pekerja boleh dikehendaki meninggalkan atau berhenti melakukan mana-mana kerja yang dia terlibat jika ketidakhadirannya atau pemberhentiannya dari kerja tersebut akan membahayakan nyawa atau harta benda atau secara serius mengganggu mana-mana operasi yang dijalankan oleh majikannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Merujuk kepada kuasa Ketua Pengarah di bawah seksyen 67(3)(a), pekerja tidak boleh dikehendaki meninggalkan kerja yang dibuat jika sekiranya ia boleh mengakibatkan ancaman kepada nyawa, harta atau mengganggu operasi yang dijalankan oleh majikan.
<p>Seksyen 68: Pegawai-pegawai hendaklah diberi kuasa oleh Ketua Pengarah.</p>	
<p>Seseorang pegawai yang dilantik di bawah seksyen 3(2) tidak boleh menjalankan mana-mana kuasa Ketua Pengarah di bawah Bahagian ini kecuali jika ia memiliki suatu kad pengenalan rasmi yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah yang membenarkannya untuk menjalankan kuasa-kuasa tersebut, dan mana-mana pegawai yang diberi kuasa tersebut hendaklah mengeluarkan kad pengenalan rasminya atas permintaan pemunya atau penghuni tempat pekerjaan itu dan kepada majikan mana-mana pekerja yang bekerja di situ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai yang dilantik di bawah seksyen 3(2) Akta, tidak boleh melaksanakan kuasa Ketua Pengarah berkaitan siasatan dan pemeriksaan kecuali memiliki kad pengenalan rasmi jabatan yang: <ul style="list-style-type: none"> - ditandatangani oleh Ketua Pengarah. - memberi kuasa untuk melaksanakan kuasa Ketua Pengarah. Pegawai perlu menunjukkan kad kuasa tersebut jika diminta oleh pemilik atau majikan tempat pekerjaan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 98(a) dan Seksyen 98(b) Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.
<p>BAHAGIAN XV: PENGADUAN DAN SIASATAN</p>	
<p>Seksyen 69: Kuasa Ketua Pengarah untuk menyiasat tentang pengaduan.</p>	
<p>S.69(1) Ketua Pengarah boleh menyiasat dan memutuskan mana-mana pertikaian antara seorang pekerja dan majikannya mengenai gaji atau mana-mana bayaran lain dengan wang tunai yang kena dibayar kepada pekerja tersebut di bawah –</p> <p>(a) mana-mana syarat kontrak perkhidmatan antara pekerja tersebut dan majikannya;</p> <p>(b) mana-mana daripada peruntukan-peruntukan Akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawahnya; atau</p> <p>(c) peruntukan-peruntukan Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 atau mana-mana perintah yang dibuat di bawahnya,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ketua Pengarah boleh menyiasat dan memutuskan pertikaian di antara seorang pekerja dan majikan berhubung upah atau lain-lain bayaran tunai yang berhak kepada pekerja di bawah: <ol style="list-style-type: none"> kontrak perkhidmatan; peruntukan Akta Kerja 1955; atau peruntukan Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 dan perintah dibawahnya. Berdasarkan siasatan, Ketua Pengarah boleh mengeluarkan satu perintah dalam Borang C (Jadual keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957) yang menghendaki majikan membayar kepada pekerjanya tanpa had limit amaun.

<p>dan, menurut keputusan tersebut, boleh membuat suatu perintah dalam borang yang ditetapkan untuk pembayaran oleh majikan suatu jumlah wang tertentu sebagaimana yang disifatkannya adil tanpa batasan tentang jumlah itu.</p>	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan: Seksyen 99 Akta 265. • Hukuman: Seksyen 99A Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austral Amalgamated Tin Berhad v. Abdul Wahab Kupon & Ors. (2004) 2 CLJ 316. (R82) • Ram Singh Hazura Singh v. Bright Steel (1988) CLJ (Rep.) Jilid 272. (R83) • Tan Hee Wong v. Lee Tiau Chong (1990) 3 CLJ (Rep.)179. (R84) • Ketua Pengarah Buruh v. Britania Brand Malaysia Sdn Bhd (2010) 6 CLJ 370. (R85) • Moza Security Services Malaysia Sdn Bhd v. Penolong Pengarah Tenaga Kerja Sungei Petani & Ors (2015) 1 LNS 783. (R86) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 7/2002 Bertarikh 3/12/2002: Tuntutan Kes Buruh, Kes Pampasan Pekerja & Kes Aduan Yang Melibatkan Pekerja Asing. (R87) • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 3/2005: Tuntutan Perburuhan Yang Melibatkan Pekerja Asing Tanpa Izin (PATI). (R17)
<p>S.69(2) Kuasa-kuasa Ketua Pengarah di bawah subseksyen (1) hendaklah termasuk kuasa untuk mendengar dan memutuskan, mengikut prosedur yang ditetapkan dalam Bahagian ini, apa-apa tuntutan oleh –</p> <p>(i) seorang pekerja terhadap mana-mana orang yang bertanggung di bawah seksyen 33;</p> <p>(ii) seorang kontraktor untuk buruh terhadap seorang prinsipal, kontraktor atau sub-kontraktor untuk apa-apa jumlah yang kontraktor untuk buruh menuntut supaya dibayar kepadanya mengenai apa-apa kerja yang disediakan olehnya di bawah kontraknya dengan kontraktor atau sub-kontraktor; atau</p> <p>(iii) seorang majikan terhadap pekerjaanya mengenai tanggung rugi yang kena dibayar kepada majikan tersebut di bawah seksyen 13(1),</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah juga berkuasa untuk mendengar apa-apa tuntutan: <ol style="list-style-type: none"> i. pekerja terhadap orang bertanggung (prinsipal atau kontraktor atau subkontraktor) yang bukan merupakan majikan pekerja tersebut (gaji tidak melebihi 3 bulan berturut-turut dan tuntutan difailkan tidak melebihi 90 hari). ii. kontraktor buruh terhadap prinsipal, kontraktor atau sub kontraktor. iii. majikan terhadap pekerja (hanya gaji ganti notis sahaja). • Ketua Pengarah juga berkuasa membuat perintah dalam Borang C (Jadual keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957) untuk memberi kesan kepada keputusannya. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 13(1) dan Seksyen 33 Akta 265.

<p>dan untuk membuat perintah-perintah berbangkit tertentu sebagaimana yang perlu untuk memberi kesan kepada keputusannya.</p>	
<p>S.69(3) Selain daripada kuasa-kuasa yang diberi oleh subseksyen-subseksyen (1) dan (2), Ketua Pengarah boleh menyiasat dan mengesahkan atau mengeneipkan apa-apa keputusan yang dibuat oleh seorang majikan di bawah seksyen 14(1) dan Ketua Pengarah boleh membuat perintah-perintah berbangkit tertentu sebagaimana yang perlu untuk memberi kesan kepada keputusannya: Dengan syarat bahawa jika keputusan majikan di bawah seksyen 14(1)(a) diketepikan, perintah berbangkit Ketua Pengarah terhadap majikan tersebut hendaklah dihadkan kepada pembayaran ganti rugi sebagai ganti notis dan lain-lain pembayaran yang pekerja itu berhak seolah-olah tidak ada salah laku yang telah dilakukan oleh pekerja: Dengan syarat lagi bahawa Ketua Pengarah hendaklah tidak mengeneipkan mana-mana keputusan yang dibuat oleh seorang majikan di bawah seksyen 14(1)(c) jika keputusan tersebut tidak menyebabkan apa-apa kerugian dalam gaji atau lain-lain bayaran yang kena dibayar kepada pekerja di bawah kontrak perkhidmatannya: Dan dengan syarat lagi bahawa Ketua Pengarah hendaklah tidak menjalankan kuasa yang diberi oleh subseksyen ini melainkan pekerja telah membuat suatu aduan kepadanya di bawah peruntukan-peruntukan Bahagian ini dalam tempoh enam puluh hari dari tarikh atas mana keputusan di bawah seksyen 14 itu disampaikan kepadanya sama ada secara lisan atau secara bertulis oleh majikannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kuasa tambahan Ketua Pengarah untuk mengesahkan atau mengeneipkan apa-apa keputusan majikan di bawah seksyen 14(1) (siasatan dalaman untuk salah laku) dan membuat perintah dalam Borang C (Jadual keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957). ● Ketua Pengarah tidak boleh mendengar dan memutuskan apa-apa keputusan majikan jika hukuman ringan sebagaimana seksyen 14(1)(c) yang tidak melibatkan kerugian upah atau lain-lain bayaran. ● Jika keputusan majikan diketepikan dalam keadaan: <ol style="list-style-type: none"> i. pekerja dipecat di bawah seksyen 14(1)(a): <ul style="list-style-type: none"> - Perintah Ketua Pengarah terhad kepada bayaran gaji ganti notis, faedah penamatan dan lain-lain bayaran seolah-olah tiada salah laku dilakukan oleh pekerja. ii. pekerja diturunkan pangkat di bawah seksyen 14(1)(b): <ul style="list-style-type: none"> - Perintah Ketua Pengarah menjurus kepada pemulihan kerja ke jawatan asal dan tunggakan gaji jika ada. iii. pekerja dikenakan lain-lain hukuman yang ringan di bawah seksyen 14(1)(c): <ul style="list-style-type: none"> - Perintah Ketua Pengarah menjurus kepada kerugian bayaran sahaja. ● Tuntutan di bawah seksyen ini tertakluk kepada sekatan had masa. Pekerja hendaklah memfailkan tuntutan dalam tempoh 60 hari dari tarikh keputusan siasatan dalaman dimaklumkan kepada pekerja. Ketua Pengarah tidak boleh mendengar kes tersebut jika difailkan di luar masa. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Said Dharmalingam Abdullah lwn Malayan Breweries (Malaya) Sdn Bhd (1997) 1 CLJ 646 (keperluan menjalankan siasatan dalaman mematuhi Seksyen 14(1). R40)

	<ul style="list-style-type: none"> ● Yeo Hiap Seng Trading Sdn Bhd v. Lim Lee Choon [2004] 1 CLJ 634 (siasatan domestik perlu mematuhi prinsip keadilan semulajadi). (R41) ● Gymtech Feedmill (Malacca) Sdn Bhd lwn. Rajendram Annamalai [2008] 1 LNS 203 (keperluan menjalankan siasatan bagi menentukan salah laku. Apabila pekerja mengaku salah tiada keperluan meneruskan siasatan). (R42) ● Poon Kam Yoong Tew Lai Eng (2009) LNS 477. (R43) ● Super Comal Wire & Cable Sdn Bhd v. Anjana Dewi Sathiya Veloo & Yang Lain (2004) CLJ 1571. (R44) ● Kesatuan Kanak-Kanak Terencat Akal Johor v. Aidah Mad Yusof (2009) LNS 1661. (R45)
<p>S.69(3A) Sesuat perintah yang dibuat oleh Ketua Pengarah bagi pembayaran wang di bawah seksyen ini hendaklah membawa faedah pada kadar 8 peratus setahun, atau apa-apa kadar lain yang tidak melebihi 8 peratus setahun sebagaimana yang diarahkan oleh Ketua Pengarah, faedah itu hendaklah dikira bermula pada hari ketiga puluh satu dari tarikh perintah itu dibuat hingga hari perintah itu dipenuhi:</p> <p>Dengan syarat bahawa Ketua Pengarah, atas permohonan oleh majikan yang dibuat dalam masa 30 hari dari tarikh perintah itu dibuat, jika dia berpuas hati bahawa adanya hal keadaan khas, boleh menetapkan mana-mana tarikh lain yang darinya faedah itu hendaklah dikira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perintah Ketua Pengarah untuk bayaran adalah bersekali dengan faedah 8% atau apa-apa kadar yang tidak melebihi 8% yang ditetapkan oleh Ketua Pengarah. ● Kadar faedah ini dikira mulai hari ke-31 dari tarikh perintah hingga bayaran diselesaikan. Atas permintaan majikan, Ketua Pengarah boleh menetapkan tarikh lain sebagai tarikh faedah mula dikenakan. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 3/99 bertarikh 21/9/1999: Garis Panduan Untuk Melaksanakan Kadar Faedah Tidak Melebihi 8% Setahun Menerusi Perintah Di Bawah Seksyen 69(3A) Akta 265. (R88)
<p>S.69(4) Seseorang yang gagal mematuhi mana-mana keputusan atau perintah Ketua Pengarah yang dibuat di bawah seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit; dan juga, dalam hal kesalahan berterusan, boleh dikenakan denda harian tidak melebihi satu ribu ringgit bagi setiap hari kesalahan itu berterusan selepas sabitan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan Kegagalan mematuhi perintah Ketua Pengarah. ● Hukuman Denda tidak melebihi RM50,000.00 dan denda harian tidak melebihi RM1,000.00 sehari bagi setiap hari kesalahan berterusan selepas sabitan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akta tidak menetapkan tempoh pematuhan perintah tetapi bagi tujuan memberi kesan kepada peruntukan ini, Ibu Pejabat telah menetapkan 14 hari dari tarikh perintah sebagai tempoh pematuhan perintah. Pegawai perlu menetapkan tarikh pematuhan dalam Borang C.

	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 69 (1).
<p>Seksyen 69A: Had bagi kuasa yang diberi oleh seksyen 69.</p>	
<p>Walau apa pun peruntukan dalam seksyen 69, Ketua Pengarah tidak boleh menyiasat, mendengar, memutuskan atau membuat sebarang perintah berkaitan dengan mana-mana tuntutan, pertikaian atau yang berupa pertikaian, menurut Akta Perhubungan Perusahaan 1967—</p> <p>(a) belum selesai dalam mana-mana siasatan mana-mana prosiding di bawah Akta tersebut;</p> <p>(b) telah diputuskan oleh Menteri di bawah seksyen 20(3) Akta tersebut; atau</p> <p>(c) telah dirujuk, atau masih belum selesai dalam mana-mana prosiding di hadapan Mahkamah Perusahaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah tidak boleh menyiasat, mendengar, memutuskan atau membuat perintah yang mana melibatkan apa-apa tuntutan, berupa pertikaian atau yang di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang mana: <ul style="list-style-type: none"> i. masih dalam siasatan atau prosiding di bawah Akta tersebut; ii. telah diputuskan oleh Menteri di bawah seksyen 20(3) Akta tersebut; atau iii. telah dirujuk, atau masih dalam prosiding di Mahkamah Perusahaan. • Kes seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang diselesaikan melalui runding damai contohnya MoU dan kes yang telah diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan sebagai penamatan yang munasabah, tiada halangan untuk Ketua Pengarah mendengar kes tersebut jika pekerja memfailkan tuntutan berkaitan penamatan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uvarajah Kanasevan & Anor v. Penolong Pengarah Buruh Kanan dan lain-lain (1992) 1 CLJ (rep.) 348. (R89) • Neoh Choo Ee v. Vasalamany Govindasamy & anor (2004) 3 CLJ 321 (<i>Out Turn Allowance</i>). (R21) • Kwaliti Textiles (M) Sdn Bhd v. Kesavan Sivalingam (2001) 1 LNS 266. (R90) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil. 8/98 bertarikh 14 November 1998: Penjelasan Mengenai Bidang Kuasa Mahkamah Buruh Yang Melibatkan Kes-Kes Salah Laku. (R91) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rhymie bin Mohd Ramli Halangan di bawah Seksyen 69A Akta Kerja 1955: Setakat Manakah Ianya Terpakai Dalam Siasatan

	Ketua Pengarah Buruh (Mahkamah Buruh)? [2018] 1 LNS (A) xiv. (R92)
Seksyen 69B: (dimansuhkan).	
Seksyen 69C: (dimansuhkan).	
Seksyen 69D: (dimansuhkan).	
Seksyen 69E: (dimansuhkan).	
Seksyen 69F: Diskriminasi dalam pekerjaan.	
<p>S.69F</p> <p>(1) Ketua Pengarah boleh menyiasat dan memutuskan apa-apa pertikaian antara seorang pekerja dan majikannya mengenai apa-apa perkara berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan, dan Ketua Pengarah boleh, menurut keputusan, membuat suatu perintah.</p> <p>(2) Seorang majikan yang gagal mematuhi mana-mana perintah Ketua Pengarah yang dikeluarkan di bawah subseksyen (1) melakukan kesalahan dan apabila disabitkan hendaklah didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit dan hendaklah juga, dalam kes kesalahan berterusan, boleh dikenakan denda harian tidak melebihi satu ribu ringgit untuk setiap hari kesalahan itu berterusan selepas sabitan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definisi diskriminasi berdasarkan <i>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958</i> (No. 111) ILO. <ol style="list-style-type: none"> i. Maksud dan bentuk: <ul style="list-style-type: none"> - apa-apa perbezaan, pengecualian, keutamaan yang dibuat dalam pekerjaan atas asas kaum, warna kulit, jantina, agama, fahaman politik, kewarganegaraan dan asal usul sosial boleh dianggap sebagai suatu diskriminasi. - namun apa-apa perbezaan, pengecualian, keutamaan yang wujud disebabkan keperluan khusus sesuatu jawatan/pekerjaan tidak wajar disifatkan sebagai suatu diskriminasi. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terma-terma dan syarat-syarat (gaji, pemberian bonus, faedah-faedah); - kemudahan; - keadaan kerja. ii. Kesan: Menidakkan atau menjejaskan kesamarataan dalam peluang dan layanan dalam pekerjaan. iii. Skop: <ul style="list-style-type: none"> - antara pekerja (tanpa mengira had gaji) dan majikan; - perkara berhubung dari dan dalam pekerjaan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perkara berhubung <i>pre-employment</i> tidak termasuk dalam skop diskriminasi.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aduan Dan Siasatan <ul style="list-style-type: none"> - Ketua Pengarah boleh menyiasat dan memutuskan pertikaian berhubung diskriminasi. - prosedur siasatan seperti ditetapkan di bawah seksyen 70 (sama seperti kes buruh). • Prosedur siasatan: <ol style="list-style-type: none"> i. pekerja hadir bersama kenyataan bertulis atau membuat kenyataan kepada Ketua Pengarah, mengandungi aduan diskriminasi yang hendak dibuat. ii. Ketua Pengarah seberapa segera memeriksa pekerja secara bersumpah dan merekod pertikaian dalam buku kes. iii. jika Ketua Pengarah berpuas hati aduan perlu disiasat: <ul style="list-style-type: none"> - boleh menyaman defendan dalam borang yang ditetapkan; atau - tidak perlu saman jika defendan hadir. iv. saman defendan perlu mengandungi: <ul style="list-style-type: none"> - butiran aduan; - butiran pengadu atau pengadu-pengadu; - tarikh, masa dan tempat perlu hadir; dan - notis mengenai hak membawa saksi-saksi atau permohonan untuk menyaman saksi. v. Ketua Pengarah harus memaklumkan pekerja mengenai: <ul style="list-style-type: none"> - tarikh, masa dan tempat; dan - arahan bawa saksi atau dokumen berkaitan jika ada. Saman saksi adalah atas permintaan pekerja tertakluk kepada syarat-syarat yang dikenakan contohnya bayaran saksi. vi. Ketua Pengarah boleh menyaman untuk hadir dan bagi keterangan, mana-mana pihak yang difikirkan: <ul style="list-style-type: none"> - kepentingan kewangannya terjejas; atau - mempunyai maklumat atau pengetahuan mengenai isu dalam kes; atau - boleh beri keterangan yang relevan. vii. Ketua Pengarah pada masa dan tempat yang ditetapkan memeriksa secara bersumpah pihak-pihak yang disaman atau hadir dan memberi keputusan terhadap isu-isu berbangkit. viii. Ketua Pengarah hendaklah membuat keputusan berhubung isu di dalam kes. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sebelum perbicaraan, pegawai pendengar kes membuat sebutan kes dan merekod secara bersumpah apa-apa pindaan pada aduan diskriminasi (jika ada). Jika kedua-dua pihak
--	---

	<p>mencapai persetujuan, pegawai hendaklah merekod dalam buku kes dan mengemukakan perintah persetujuan dalam borang yang akan ditetapkan. Jika tiada penyelesaian, pegawai boleh membuat pengurusan kes untuk mengecilkan skop isu bagi memudahkan pengendalian perbicaraan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - perbicaraan hendaklah mengikut kaedah perbicaraan kes sivil. Kes bermula dengan keterangan pekerja dan saksi-saksinya serta diikuti dengan keterangan defendan dan saksi-saksinya, berdasarkan Akta Keterangan iaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. pemeriksaan utama; b. pemeriksaan balas; c. pemeriksaan semula; dan d. pemeriksaan oleh pegawai pendengar. - pegawai pendengar boleh membantu pihak-pihak terlibat untuk memberi keterangan tetapi tidak boleh bertindak sebagai peguam kepada mana-mana pihak. <p>ix. Ketua Pengarah boleh membicarakan secara <i>ex-parte</i> jika defendan atau orang berkepentingan gagal hadir.</p> <p>x. Bagi tujuan Mahkamah Sivil menguatkuasakan keputusan yang melibatkan kewangan sahaja, Ketua Pengarah hendaklah membuat perintah di dalam Borang yang ditetapkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah hendaklah membuat keputusan terhadap pertikaian dan menentukan sama ada diskriminasi wujud atau tidak. Jika berlaku diskriminasi, hendaklah membuat perintah untuk menghentikan amalan diskriminasi tersebut dan membuat perintah seterusnya untuk memberi kesan kepada keputusan tersebut. Perintah Ketua Pengarah boleh dibuat dalam bentuk kewangan dan bukan kewangan. • Ketua Pengarah boleh juga membuat keputusan untuk mengenyahkan aduan diskriminasi jika aduan tersebut tidak berasas. • Kesalahan Kegagalan mematuhi perintah Ketua Pengarah. • Hukuman Denda tidak melebihi RM50,000.00 dan denda harian tidak melebihi RM1,000.00 sehari bagi setiap hari kesalahan berterusan selepas sabitan.
--	---

Seksyen 70: Prosedur dalam siasatan Ketua Pengarah.

Prosedur untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul di bawah seksyen 69 dan 69F hendaklah seperti berikut:

- (a) orang yang mengadu hendaklah mengemukakan suatu pernyataan bertulis kepada Ketua Pengarah darihal pengaduannya dan remedi yang dikehendakinya atau ia hendaklah dengan sendiri membuat suatu pernyataan kepada Ketua Pengarah darihal pengaduannya dan remedi yang dikehendakinya;
- (b) Ketua Pengarah hendaklah seberapa segera yang boleh selepas itu menyelidik pengaduan itu atas sumpah atau ikrar dan hendaklah merekodkan isi pernyataan orang yang mengadu itu dalam buku kesnya;
- (c) Ketua Pengarah boleh membuat penyiasatan tersebut sebagaimana yang ia anggap perlu bagi memuaskan hatinya sendiri bahawa aduan itu menunjukkan perkara-perkara yang pada pendapatnya harus disiasati dan boleh menyaman dalam borang yang ditetapkan orang yang diadakan itu atau jika nampak kepadanya tanpa apa-apa penyiasatan bahawa pengaduan itu menunjukkan perkara-perkara yang harus disiasati ia boleh dengan segera menyaman orang yang diadakan itu:

Dengan syarat bahawa jika orang yang diadakan itu hadir dengan sendiri di hadapan Ketua Pengarah, maka adalah tidak perlu untuk menyampaikan saman kepadanya;

- (d) bila mengeluarkan saman kepada orang yang diadakan Ketua Pengarah hendaklah memberi notis kepada orang tersebut darihal jenis pengaduan yang dibuat terhadapnya dan nama pengadu dan hendaklah memberitahu kepadanya darihal tarikh, masa dan tempat di mana ia dikehendaki hadir dan hendaklah memberitahu kepadanya bahawa ia boleh membawa bersamanya mana-mana saksi yang ia ingin panggil bagi pihaknya dan

Prosedur siasatan di bawah seksyen 69 dan 69F:

- Pengadu hadir bersama kenyataan bertulis atau membuat kenyataan kepada Ketua Pengarah, mengandungi aduan dan tuntutan yang hendak dibuat.
- Ketua Pengarah seberapa segera memeriksa pengadu secara bersumpah dan merekod butiran tuntutan dalam buku kes.
- Jika Ketua Pengarah berpuas hati aduan perlu disiasat:
 - boleh menyaman defendan dalam Borang A (Jadual Keempat Peraturan - Peraturan Kerja 1957); atau
 - tidak perlu saman jika defendan hadir.
- Saman defendan perlu mengandungi:
 - butiran aduan;
 - butiran pengadu atau pengadu-pengadu;
 - tarikh, masa dan tempat perlu hadir; dan
 - notis mengenai hak membawa saksi-saksi atau permohonan untuk menyaman saksi.

bahawa ia boleh memohon kepada Ketua Pengarah supaya mengeluarkan saman kepada orang tersebut supaya hadir sebagai saksi bagi pihaknya;

(e) apabila Ketua Pengarah mengeluarkan saman kepada orang yang diadukan ia hendaklah memberitahu pengadu darihal tarikh, masa dan tempat yang disebutkan di dalamnya dan hendaklah mengarahkan pengadu supaya membawa bersamanya mana-mana saksi yang ia ingin panggil bagi pihaknya dan bolehlah, atas permintaan pengadu, dan tertakluk kepada apa-apa syarat sebagaimana yang difikirkannya patut dikenakan mengeluarkan saman kepada saksi-saksi tersebut supaya hadir bagi pihak pengadu;

(f) apabila pada bila-bila masa sebelum atau semasa suatu penyiasatan Ketua Pengarah mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa terdapat mana-mana orang yang kepentingan kewangannya mungkin akan terlibat oleh keputusan yang akan dibuatnya apakala selesai penyiasatan itu atau orang yang ia ada sebab untuk mempercayai sebagai mempunyai pengetahuan darihal perkara-perkara yang menjadi persoalan atau boleh memberi sebarang keterangan yang berkaitan kepadanya, maka ia boleh menyaman mana-mana atau semua orang tersebut;

(g) Ketua Pengarah hendaklah, pada masa dan tempat yang dipilih, menyelidik atas sumpah atau ikrar orang-orang yang disaman atau selainnya hadir yang keterangannya ia anggap penting kepada perkara yang dipersoalkan dan hendaklah selepas itu memberi keputusannya atas perkara yang dipersoalkan;

- Ketua Pengarah harus memaklumkan pengadu mengenai:

- tarikh, masa dan tempat; dan
- arahan bawa saksi atau dokumen berkaitan jika ada. Saman saksi adalah atas permintaan pengadu tertakluk kepada syarat-syarat yang dikenakan contohnya bayaran saksi.

- Ketua Pengarah boleh menyaman untuk hadir dan memberi keterangan, mana-mana pihak yang difikirkan:

- kepentingan kewangannya terjejas; atau
- mempunyai maklumat atau pengetahuan mengenai isu dalam kes; atau
- boleh beri keterangan yang relevan.

- Ketua Pengarah pada masa dan tempat yang ditetapkan memeriksa secara bersumpah pihak-pihak yang disaman atau hadir dan memberi keputusan terhadap isu-isu berbangkit.

- Ketua Pengarah hendaklah membuat keputusan berhubung isu di dalam kes.

Nota:

- sebelum perbicaraan pegawai pendengar kes membuat sebutan kes dan merekod secara bersumpah apa-apa pindaan pada tuntutan jika ada. Jika kedua-dua pihak mencapai persetujuan, pegawai hendaklah merekod dalam buku kes dan mengemukakan perintah persetujuan dalam Borang C (Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957). Jika tiada penyelesaian, pegawai boleh

<p>(h) jika orang yang diadukan itu atau mana-mana orang yang kepentingan kewangannya Ketua Pengarah ada sebab untuk mempercayai akan terlibat dan orang itu telah disaman supaya hadir pada masa dan tempat yang ditetapkan dalam saman itu tidak hadir, maka Ketua Pengarah boleh mendengar dan memutuskan aduan itu dalam ketidakhadiran orang tersebut tanpa mengira bahawa kepentingan orang itu boleh dimudaratkan oleh keputusannya;</p> <p>(i) bagi membolehkan mahkamah menguatkuasakan keputusan Ketua Pengarah, Ketua Pengarah hendaklah memuatkan keputusannya dalam suatu perintah dalam borang tertentu sebagaimana yang ditetapkan.</p>	<p>membuat pengurusan kes untuk mengecilkan skop isu bagi memudahkan pengendalian perbicaraan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - perbicaraan hendaklah mengikut kaedah perbicaraan kes sivil. Kes bermula dengan keterangan pengadu dan saksi-saksinya serta diikuti dengan keterangan defendan dan saksi-saksinya, berdasarkan Akta Keterangan iaitu: <ul style="list-style-type: none"> i. pemeriksaan utama; ii. pemeriksaan balas; iii. pemeriksaan semula; dan iv. pemeriksaan oleh pegawai pendengar. - pegawai pendengar boleh membantu pihak-pihak terlibat untuk memberi keterangan tetapi tidak boleh bertindak sebagai peguam kepada mana-mana pihak. <ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah boleh membicarakan secara <i>ex-parte</i> jika defendan atau orang berkepentingan gagal hadir. ● Bagi tujuan Mahkamah Sivil menguatkuasakan keputusan, Ketua Pengarah hendaklah membuat perintah di dalam Borang C (Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 69,69B dan 69C AKta 265. ● Akta Keterangan 1950. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Austral Amalgamated Tin Berhad v. Abdul Wahab Kupon & Ors. (2004) 2 CLJ 316. (R82) ● Ram Singh Hazura Singh v. Bright Steel (1988) CLJ (Rep.) Jilid 272. (R83) ● Tan Hee Wong v. Lee Tiau Chong (1990) 3 CLJ (Rep.)179. (R84) ● Ketua Pengarah Buruh v. Britania Brand Malaysia Sdn Bhd (2010) 6 CLJ 370. (R85) ● Moza Security Services Malaysia Sdn Bhd v. Penolong Pengarah Tenaga Kerja Sungei Petani & Ors (2015) 1 LNS 783. (R86) ● Central Holdings Management Services Sdn Bhd V Muhamad Zailani Mat Zin & Ors (2006) 6 CLJ 197 (R93) ● Ahmani Sdn Bhd Iwn Abu Karim Baharom & Ors (2000) 2 CLJ 625. (R61) ● Soonfroze Corporation Sdn Bhd v Siti Salbiah Chek Hassan & Ors (2003) 1 CLJ 643. (R94)
--	---

	<p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Perundangan Dan Penguatkuasaan Bil. 2/2002 bertarikh 5 April 2002: Buku Kes Buruh. (R95) <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>A Guide for Officers of The Department of Labour and Industrial Relations to The Hearing of Labour Cases under Section 69 of The Employment Ordinance and to Other Matters Arising from Part XV of the Same Law, I.R. Price.</i> ● Panduan Penyediaan Buku Kes Buruh. (R96) ● Kod Etika Pengendalian Kes Buruh. (R97)
Seksyen 71: Rekod siasatan Ketua Pengarah.	
<p>Ketua Pengarah hendaklah menyimpan sebuah buku kes dalam masa ia hendaklah merekodkan keterangan orang-orang yang disaman atau selainnya yang hadir dan keputusan dan perintahnya dalam setiap perkara yang dipersoalkan di hadapannya dan hendaklah mengesahkannya dengan menurunkan tandatangannya ke atasnya dan rekod dalam buku kes tersebut hendaklah menjadi keterangan yang cukup darihal pemberian apa-apa keputusan; dan mana-mana orang yang berkepentingan dalam keputusan atau perintah tersebut hendaklah berhak mendapat satu salinan darinya dengan percuma dan satu salinan rekod tersebut atas bayaran fi yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai pendengar perlu menyimpan buku kes di mana beliau merekodkan: <ul style="list-style-type: none"> - keterangan orang yang disaman atau hadir; - keputusan dan perintah setiap isu dalam kes; dan - tanda tangan pegawai pendengar. ● Rekod Ketua Pengarah dalam buku kes adalah mencukupi untuk membuat keputusan. ● Mana-mana pihak berkepentingan berhak untuk mendapatkan sesalinan perintah secara percuma dan rekod-rekod keterangan perbicaraan mengikut fi yang ditetapkan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan 10 dan Jadual Kedua Peraturan-Peraturan Kerja 1957. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Soonfroze Corporation Sdn Bhd v Siti Salbiah Chek Hassan & Ors (2003) 1 CLJ 643.</i> (R94) <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil 2/2002 bertarikh 5 April 2002: Buku Kes Buruh. (R95)
Seksyen 72: Percantuman beberapa aduan ke dalam satu aduan.	
<p>Sekiranya nampak kepada Ketua Pengarah dalam mana-mana prosiding di bawah Bahagian ini bahawa terdapat lebih ramai pekerja daripada seorang pekerja yang mempunyai sebab yang</p>	<p>Tuntutan Bersama</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah boleh membenarkan lebih dari seorang pekerja membuat tuntutan bersama terhadap majikan

<p>sama untuk mengadu terhadap majikan yang sama atau orang yang bertanggungjawab, adalah tidak perlu bagi setiap pekerja tersebut untuk membuat pengaduan yang berasingan di bawah Bahagian ini, tetapi Ketua Pengarah boleh, jika ia fikir patut, membenarkan seorang atau lebih orang-orang tersebut untuk membuat pengaduan dan untuk hadir dan bertindak bagi pihak yang lain-lain dan secara umumnya untuk mewakili mereka, dan Ketua Pengarah boleh terus membuat keputusan atas pengaduan bersama atau pengaduan-pengaduan bagi setiap dan semua pekerja tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa, sekiranya Ketua Pengarah berpendapat bahawa kepentingan majikan atau orang yang bertanggungjawab itu mungkin akan dimudaratkan oleh ketidakhadiran mana-mana pekerja, ia hendaklah mengarahkan pekerja tersebut hadir sendiri.</p>	<p>atau pihak bertanggungjawab dengan syarat mempunyai sebab yang sama untuk aduan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah boleh mewajibkan kehadiran setiap pekerja jika ketidakhadiran boleh menyebabkan prejudis kepada orang yang bertanggungjawab. <p>Rujukan Kes Yap Kim Chan v. Yap Sow & Ors. (1960) 26 MLJ 293. (R98)</p>
--	--

Seksyen 73: Perintah larangan oleh Ketua Pengarah kepada pihak ketiga.

<p>S.73(1)</p> <p>Bilamana Ketua Pengarah telah membuat suatu perintah di bawah seksyen 69 atau 69F terhadap mana-mana majikan atau mana-mana orang yang bertanggungjawab bagi pembayaran mana-mana jumlah wang kepada mana-mana pekerja atau kontraktor untuk buruh dan Ketua Pengarah mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa wujud antara majikan itu atau orang yang bertanggungjawab dan mana-mana orang lain suatu kontrak yang mana dalam masa pelaksanaannya pekerja atau subkontraktor melakukan kerja berkenaan yang mana perintah tersebut dibuat, Ketua Pengarah boleh menyaman orang yang lain itu dan, jika selepas penyiasatan itu ia berpuas hati bahawa kontrak sedemikian wujud, boleh membuat suatu perintah dalam borang yang ditetapkan melarangnya daripada membayar kepada majikan atau orang yang bertanggungjawab tersebut dan menghendakinya membayar kepada Ketua Pengarah apa-apa wang (tidak melebihi jumlah yang didapati kena dibayar kepada pekerja atau kontraktor untuk buruh tersebut) yang diakui olehnya sebagai terhutang kepada majikan atau orang yang bertanggungjawab berkaitan dengan kontrak tersebut:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apabila Ketua Pengarah membuat perintah di bawah seksyen 69 atau 69F terhadap majikan atau orang bertanggungjawab untuk bayaran kepada pekerja atau kontraktor buruh dan mempunyai sebab untuk percaya wujud kontrak antara majikan atau orang bertanggungjawab dengan pihak ketiga suatu kontrak yang mana dalam pelaksanaannya, pekerja atau subkontraktor melakukan kerja berkenaan yang mana perintah tersebut dibuat, Ketua Pengarah boleh: <ul style="list-style-type: none"> - saman pihak ketiga tersebut dalam Borang D (Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957) dan selepas siasatan jika berpuas hati wujud kontrak sedemikian, boleh perintah dalam Borang E (Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957) melarang pihak ketiga dari membayar kepada majikan atau orang bertanggungjawab dan menghendaki membayar kepada Ketua Pengarah apa-apa wang yang diakui olehnya terhutang kepada majikan atau orang bertanggungjawab mengikut kontrak tersebut. • Amaun perintah (perintah larangan) tidak boleh melebihi amaun yang terhutang kepada pekerja atau kontraktor buruh.
--	--

<p>Dengan syarat bahawa sekiranya orang lain tersebut mengaku kepada Ketua Pengarah secara bertulis bahawa wang tersebut dihutang olehnya di bawah kontrak itu kepada majikan atau orang yang bertanggungjawab maka ia tidak perlu disaman untuk hadir di hadapan Ketua Pengarah dan Ketua Pengarah boleh membuat perintah tersebut tanpa kehadirannya:</p> <p>Dengan syarat selanjutnya bahawa sekiranya orang yang lain tersebut adalah bertanggungjawab sebagai seorang prinsipal di bawah seksyen 33(1) untuk membayar sebarang upah yang harus dibayar oleh majikan atau orang yang bertanggungjawab dan di mana wang yang diakui olehnya sebagai terhutang kepada majikan atau orang yang bertanggungjawab itu adalah tidak mencukupi untuk membayar kesemua upah tersebut maka tiada apa-apa dalam subseksyen ini yang boleh melepaskannya dari tanggungannya bagi baki upah tersebut sehingga jumlah yang ia bertanggungjawab di bawah proviso (b) subseksyen tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika pihak ketiga membuat perakuan secara bertulis mengenai wang yang dihutang kepada majikan atau orang bertanggungjawab di bawah kontrak tersebut, Ketua Pengarah tidak perlu menyaman pihak ketiga tersebut dan terus membuat perintah tanpa kehadiran. ● Jika pihak ketiga tersebut juga merupakan pihak bertanggungjawab di bawah seksyen 33 dan dalam keadaan wang yang diakuinya tidak mencukupi untuk melangsaikan kesemua upah, dia masih bertanggungjawab untuk membayar baki upah setakat 3 bulan.
<p>S.73(2) Pembayaran apa-apa wang menurut suatu perintah di bawah subseksyen (1) hendaklah menjadi pelepasan dan bayaran sehingga jumlah wang yang dibayar sedemikian itu kepada majikan atau orang yang bertanggungjawab di bawah kontrak itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Apa-apa bayaran berdasarkan perintah larangan adalah menjadi pelepasan setakat amaun yang dibayar, daripada amaun yang perlu dibayar kepada majikan atau orang bertanggungjawab.
<p>Seksyen 74: Tiada fi untuk saman: penyampaian saman.</p>	
<p>S.74(1) Tiada fi yang boleh dikenakan oleh Ketua Pengarah berkenaan dengan mana-mana saman yang dikeluarkan olehnya di bawah Bahagian ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tiada fi untuk saman.
<p>S.74(2) Mana-mana saman tersebut boleh disampaikan oleh Mahkamah atau Mahkamah Majistret bagi pihak Ketua Pengarah, atau dalam cara yang lain, dan oleh orang yang tertentu, sebagaimana yang Ketua Pengarah anggap berpatutan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Saman boleh disampaikan bagi pihak Ketua Pengarah oleh: <ul style="list-style-type: none"> - Mahkamah Majistret atau Sesyen; - penghantar notis jabatan; dan - Polis.
<p>Seksyen 75: Penguatkuasaan perintah Ketua Pengarah oleh Mahkamah Sesyen.</p>	
<p>Sekiranya mana-mana perintah telah dibuat oleh Ketua Pengarah di bawah Bahagian ini, dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perintah Ketua Pengarah boleh dikuatkuasakan dalam Mahkamah Sesyen atau Mahkamah Majistret Kelas

<p>perintah itu tidak dipatuhi oleh orang yang kepadanya ia dialamatkan, Ketua Pengarah bolehlah menghantarkan satu salinan diperakui darinya kepada Pendaftar Mahkamah Sesyen, atau kepada Mahkamah Majistret Kelas Satu, yang mempunyai bidang kuasa di tempat di mana perintah itu berkaitan atau di tempat di mana perintah itu dibuat, dan Pendaftar atau Mahkamah tersebut, mengikut mana yang berkenaan, hendaklah menyebabkan salinan tersebut supaya direkodkan dan dengan demikian perintah tersebut hendaklah boleh dikuatkuasakan bagi semua maksud sebagai penghakiman Mahkamah Sesyen, atau Mahkamah Majistret Kelas Satu, mengikut mana yang berkenaan, tanpa mengira yang penghakiman itu berkaitan dengan jumlah atau nilai yang melebihi bidang kuasa biasa Mahkamah tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa tiada jualan harta tak alih bagi maksud-maksud penguatkuasaan tersebut boleh diperintahkan kecuali oleh Mahkamah Tinggi.</p>	<p>Pertama dan tidak tertakluk had amaun bidang kuasa mahkamah.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah perlu mendaftarkan perintah di mahkamah untuk tujuan penguatkuasaan dengan menghantar sesalinan diperakui kepada pendaftar mahkamah yang mempunyai bidang kuasa. ● Setelah didaftarkan oleh pendaftar mahkamah, perintah tersebut hendaklah dikuatkuasakan sebagai penghakiman mahkamah berkenaan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jika melibatkan penjualan harta tak alih, penguatkuasaan adalah di Mahkamah Tinggi. Ketua Pengarah tidak boleh mewakili pekerja dalam prosiding Mahkamah Tinggi dan pekerja perlu mendapatkan khidmat peguam. - Ketua Pengarah berhak untuk hadir mewakili pekerja dalam mana-mana prosiding sivil di Mahkamah Majistret atau Mahkamah Sesyen (Rujuk seksyen 85A Akta). - Ketua Pengarah tiada kuasa mewakili majikan untuk menguatkuasakan perintah. - melalui arahan dalaman Ketua Pengarah tidak mewakili pekerja bagi kes perintah di bawah seksyen 69B Akta. <ul style="list-style-type: none"> ● Kaedah Penguatkuasaan: <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai perlu berbincang dengan pekerja bagi menentukan kaedah penguatkuasaan di antaranya ialah: <ol style="list-style-type: none"> i. Saman Penghutang Penghakiman; ii. Writ Penyitaan dan Penjualan; dan iii. Garnisi. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012. ● Seksyen 85A Akta 265.
<p>Seksyen 76: Rujukan soalan undang-undang oleh Ketua Pengarah kepada Mahkamah Tinggi.</p>	
<p>S.76(1) Dalam mana-mana prosiding di bawah Bahagian ini, Ketua Pengarah boleh merujuk mana-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah boleh mengemukakan apa-apa persoalan perundangan yang timbul dalam prosiding

<p>mana soalan undang-undang jika ia fikir mustahak untuk keputusan seorang Hakim Mahkamah Tinggi dan jika ia berbuat demikian ia hendaklah memutuskan prosiding itu selaras dengan keputusan tersebut.</p>	<p>perbicaraan kes buruh kepada Hakim Mahkamah Tinggi untuk keputusan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah hendaklah memutuskan prosiding kes buruh selaras dengan keputusan Mahkamah Tinggi.
<p>S.76(2) Rayuan bolehlah dibuat kepada Mahkamah Rayuan dari mana-mana keputusan Hakim di bawah subseksyen (1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Keputusan Mahkamah Tinggi di bawah seksyen 76(1) boleh di rayu ke Mahkamah Rayuan.
<p>Seksyen 77: Rayuan terhadap perintah Ketua Pengarah kepada Mahkamah Tinggi.</p>	
<p>S.77(1) Jika mana-mana orang yang kepentingan kewangannya terlibat tidak berpuas hati dengan keputusan atau perintah Ketua Pengarah di bawah Seksyen 69, 69F atau 73 atau subseksyen 81D(4) orang tersebut boleh merayu kepada Mahkamah Tinggi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Keputusan Ketua Pengarah di bawah seksyen 69, 69F dan 73 boleh dirayu kepada Mahkamah Tinggi. ● Rayuan boleh dibuat oleh mana-mana pihak yang mana kepentingan kewangan terjejas akibat keputusan Ketua Pengarah (tidak terhad kepada pihak di dalam kes). ● Rayuan hendaklah dibuat dalam tempoh 14 hari dari tarikh keputusan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Zul Ali v. PLUS Malaysia (2015) 1 LNS 126 (R99) ● Maltaco Sdn Bhd v. Eow Teh Yu & Ors (1985) CLJ (rep.) 307. (R100) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rhymie bin Mohd Ramli Sama Ada Peggantungan Perintah Pelaksanaan Boleh Diberikan Oleh Mahkamah Buruh (2018) 1 LNS (A xiii). (R101)
<p>S.77(2) Tertakluk kepada mana-mana peraturan yang dibuat di bawah seksyen 4 Akta Kaedah Mahkamah Rendah 1955 prosedur dalam suatu rayuan kepada Mahkamah Tinggi hendaklah menjadi prosedur dalam rayuan sivil dari Mahkamah Sesyen dengan ubahsuaian tertentu sebagaimana keadaan-keadaan menghendaki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Prosedur rayuan mengikut prosedur rayuan sivil dari Mahkamah Sesyen ke Mahkamah Tinggi.

Seksyen 78: Remedi pekerja bila majikan hampir melarikan diri.

S.78(1)

Jika mana-mana pekerja mengadu kepada Majistret bahawa ia ada alasan-alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa majikannya, akan melarikan diri bagi mengelakkan bayaran upahnya, Majistret boleh menyaman majikan tersebut dan mengarahkannya supaya menunjukkan sebab mengapa ia tidak patut diwajibkan memberi jaminan melalui bon supaya berada di Malaysia sehingga upah tersebut dibayar; dan jika, selepas mendengar keterangan majikan tersebut, Majistret memutuskan bahawa bon tersebut mesti diberikan Majistret bolehlah memerintahkan majikan itu supaya memberi jaminan melalui bon sejumlah wang tertentu yang nampak berpatutan kepada Majistret, bahawa ia tidak akan meninggalkan Malaysia, sehingga Mahkamah berpuas hati bahawa semua tuntutan yang berpatutan pekerja tersebut terhadapnya untuk mendapat upah telah dibayar atau diselesaikan.

- Jika pekerja percaya majikan akan melarikan diri untuk mengelakkan daripada membayar upah pekerja:
 - i. pekerja boleh membuat aduan kepada Majistret;
 - ii. Majistret boleh mengarahkan majikan mengemukakan sebab mengapa ia tidak patut dikenakan jaminan bon supaya berada di Malaysia sehingga upah dibayar; atau
 - iii. Majistret boleh perintahkan majikan untuk memberi jaminan melalui bon sejumlah wang tertentu yang berpatutan kepada majistret.

S.78(2)

Jika majikan gagal mematuhi syarat-syarat dalam perintah tersebut untuk memberi jaminan, maka ia hendaklah ditahan dalam penjara sehingga perkiraan yang memuaskan hati Majistret telah dibuat untuk menyelesaikan tuntutan pekerja tersebut:

Dengan syarat bahawa:

- (a) majikan tersebut hendaklah dibebaskan pada bila-bila masa oleh Majistret yang memenjarakan setelah jaminan diberikan atau setelah ia membayar sama ada keseluruhan atau sebahagian darinya yang nampak berpatutan kepada Majistret sebagai tuntutan yang berpatutan pekerja tersebut terhadapnya untuk mendapatkan upah atau setelah difailkan suatu petisyen kebangkrapan olehnya atau terhadapnya; dan
- (b) dalam mana-mana hal tempoh penahanan sedemikian tidak boleh melebihi tiga bulan.

- Jika majikan gagal memberi jaminan, majikan akan ditahan di dalam penjara sehingga aturan dibuat bagi menyelesaikan tuntutan.

- Majikan hendaklah dibebaskan apabila:
 - wang jaminan disediakan;
 - keseluruhan atau sebahagian tuntutan upah pekerja dibuat;
 - petisyen kebangkrapan difailkan; dan
 - penahanan dalam mana-mana hal tidak boleh melebihi 3 bulan.

Nota:

- Ketua Pengarah boleh mewakili pekerja.

<p>S.78(3) Bon yang harus diberikan oleh seorang majikan hendaklah merupakan bon peribadi dengan satu atau lebih penjamin, dan denda bagi pelanggaran bon itu hendaklah ditetapkan dengan mengambil perhatian kepada keadaan-keadaan kes itu dan punca pendapatan majikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bon yang diberikan oleh majikan hendaklah bon peribadi dengan 1 atau lebih penjamin.
<p>S.78(4) Jika atas atau selepas suatu pengaduan oleh mana-mana pekerja di bawah subseksyen (1) nampak kepada Majistret bahawa ada alasan yang baik untuk mempercayai bahawa majikan yang diadukan telah melarikan diri atau sedang melarikan diri atau akan melarikan diri, Majistret tersebut bolehlah mengeluarkan waran bagi penahanan majikan itu dan majikan tersebut hendaklah ditahan dalam jagaan sementara menunggu pembicaraan aduan tersebut melainkan ia mendapat jaminan yang baik dan mencukupi bagi memuaskan hati Mahkamah untuk kehadirannya untuk menjawab aduan tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Waran tangkap boleh dikeluarkan jika ada asas untuk percaya majikan telah, sedang atau akan melarikan diri. • Majikan tersebut hendaklah ditahan sementara sehingga menunggu perbicaraan.
<p>S.78(5) Bagi tujuan-tujuan seksyen ini satu sijil yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah dan dikeluarkan kepada Majistret yang mengesahkan bahawa upah yang dituntut telah dibayar atau diselesaikan hendaklah merupakan keterangan yang mencukupi darihal pembayaran atau penyelesaian tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sijil yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah adalah memadai sebagai bukti pengesahan pembayaran upah.
<p>Seksyen 79: Kuasa-kuasa Ketua Pengarah untuk menyasiat kesalahan- kesalahan yang mungkin di bawah Akta ini.</p>	
<p>S.79(1) Bilamana Ketua Pengarah mempunyai sebab yang munasabah untuk mempercayai bahawa suatu kesalahan di bawah Akta ini telah dilakukan, atau ingin menyasiat mana-mana perkara yang diuruskan oleh Akta ini, atau mana-mana pertikaian darihal perkara tersebut atau darihal kematian atau kecederaan seorang pekerja (yang bukan perkara suatu penyasiatan di bawah Akta Bekalan Elektrik 1990, atau Akta Kilang dan Jentera 1967, atau mana-mana undang-undang bertulis berkaitan dengan perlombongan yang pada masa itu berkuat kuasa di Malaysia atau mana-mana bahagiannya) atau berkenaan mana-mana perkara berhubung dengan penyimpanan daftar-daftar dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah boleh menyaman (Borang F – Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957) mana-mana orang yang dipercayai boleh memberi maklumat berhubung dengan: <ul style="list-style-type: none"> - apa-apa kesalahan di bawah Akta ini; - apa-apa siasatan berhubung peruntukan Akta; - apa-apa pertikaian; dan - kematian atau kecederaan kepada pekerja dalam siasatan yang bukan di bawah perkara berikut: <ol style="list-style-type: none"> i. Akta Bekalan Elektrik 1990; ii. Akta Kilang Jentera 1967; iii. Undang-undang bertulis berkaitan perlombongan.

<p>dokumen-dokumen lain, atau bilamana mana-mana orang mengadu kepada Ketua Pengarah darihal mana-mana pelanggaran terhadap peruntukan Akta ini, maka Ketua Pengarah bolehlah menyaman mana-mana orang yang ia mempunyai sebab untuk mempercayai sebagai boleh memberi maklumat berkenaan kesalahan tersebut atau hal-perkara penyiasatan atau pengaduan tersebut.</p>	<p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> FFM Marketing Sdn Bhd v. Azrim Saleemi Bin Abdul Karim & 2 ors. (2019)1 LNS 71. (R75) <p>Rujukan Artikel</p> <ul style="list-style-type: none"> Rhymie bin Mohd Ramli Melihat Pada Kesan Terhadap Kuasa Menjalankan Pemeriksaan Tempat Kerja Dan Siasatan Aduan Di Bawah Akta Kerja 1955 (2019)1 LNS (A) iii. (R76)
<p>S.79(2) Jika setelah penyiasatan sebagaimana yang tersebut di atas Ketua Pengarah berpendapat bahawa suatu kesalahan telah dilakukan, ia boleh memulakan prosiding jenayah yang tertentu sebagaimana yang ia anggap mustahak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ketua Pengarah boleh mengambil tindakan pendakwaan untuk kesalahan yang dilakukan.
<p>S.79(3) Sesuatu saman yang dikeluarkan di bawah Seksyen ini hendaklah dalam borang tertentu yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Saman Borang F (Jadual Keempat Peraturan-Peraturan Kerja 1957).
<p>Seksyen 80: Pemeriksaan atas saman oleh Ketua Pengarah.</p>	
<p>Mana-mana orang yang disaman oleh Ketua Pengarah di bawah Bahagian ini hendaklah terikat di sisi undang-undang untuk hadir pada masa dan tempat yang ditentukan dalam saman itu dan untuk menjawab dengan benar semua soalan yang dikemukakan kepadanya oleh Ketua Pengarah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mana-mana orang yang disaman oleh Ketua Pengarah bawah Bahagian XV: <ul style="list-style-type: none"> wajib hadir pada masa dan tempat yang ditetapkan; dan menjawab semua soalan secara benar. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> mana-mana orang yang tidak hadir atau tidak menjawab dengan benar adalah melakukan kesalahan di bawah seksyen 99A atau Bab X Kanun Keseksaan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Seksyen 99A, 101 Akta 265. Bab X Kanun Keseksaan Akta 574.
<p>Seksyen 81: Hak pekerja untuk hadir di hadapan Ketua Pengarah.</p>	
<p>Tiada majikan yang boleh menghalang atau cuba untuk menghalang mana-mana pekerja daripada hadir di hadapan Ketua Pengarah menurut Bahagian ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Majikan tidak boleh menghalang atau cuba menghalang mana-mana pekerja daripada hadir di hadapan Ketua Pengarah menurut Bahagian XV. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> Kesalahan: Seksyen 99 Akta 265. Hukuman: Seksyen 99A Akta 265.

BAHAGIAN XVA: GANGGUAN SEKSUAL

Seksyen 81A: Tafsiran.

Bagi maksud bahagian ini, “aduan berkenaan gangguan seksual” ertinya apa-apa aduan berhubung dengan gangguan seksual yang dibuat –

- (i) oleh seorang pekerja terhadap pekerja yang lain;
- (ii) oleh seorang pekerja terhadap mana-mana majikan; atau
- (iii) oleh seorang majikan terhadap seorang pekerja.

- Pengaduan “gangguan seksual” bermaksud apa-apa aduan dibuat oleh:
 - pekerja terhadap pekerja lain;
 - pekerja terhadap majikan; atau
 - majikan terhadap pekerja.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 2 Akta 265.

Rujukan Pekeliling

- Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (pernah diterbitkan oleh JTKSM pada tahun 1999. Kod ini sudah tidak terpakai apabila Bahagian XVA dimasukkan di dalam Akta 265). [\(R1\)](#)

Seksyen 81B: Siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual.

S.81B(1)

Sebaik sahaja menerima suatu aduan berkenaan gangguan seksual, seorang majikan atau mana-mana kelas majikan hendaklah membuat siasatan terhadap aduan itu dalam cara yang ditetapkan Menteri.

- Majikan wajib menyiasat aduan gangguan seksual yang diterima.
- Kaedah siasatan seperti ditetapkan Menteri.
Nota:
 - setakat ini masih tiada kaedah siasatan yang ditetapkan.

Seksyen Berkaitan

- Seksyen 81F(a) Akta 265.

S.81B(2)

Tertakluk kepada subseksyen (3), di mana seorang majikan enggan membuat siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual sebagaimana yang dikehendaki di bawah subseksyen (1), dia hendaklah, seberapa segera yang praktik tetapi dalam mana-mana kes tidak lewat daripada tiga puluh hari selepas tarikh penerimaan aduan itu, memaklumkan kepada pengadu keengganannya itu dan sebab-sebab bagi keengganannya secara bertulis.

- Majikan perlu memaklumkan pengadu tentang keengganannya menyiasat:
 - tidak lewat 30 hari daripada tarikh terima aduan; dan
 - sebab keengganannya untuk membuat siasatan.

S.81B(3)

Walau apa pun subseksyen (2), seorang majikan boleh enggan membuat siasatan terhadap mana-

- Majikan boleh enggan menyiasat jika:

<p>mana aduan berkenaan gangguan seksual sebagaimana yang dikehendaki di bawah subseksyen (1), jika –</p> <p>(a) aduan berkenaan gangguan seksual itu telah pernah disiasat dan tiada gangguan seksual dibuktikan; atau</p> <p>(b) majikan berpendapat bahawa aduan berkenaan gangguan seksual itu adalah remeh, menyusahkan atau ia bukan dibuat dengan suci hati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - aduan pernah disiasat sebelum ini dan tidak berasas; atau - berpendapat aduan remeh, menyusahkan atau berniat jahat. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan dan hukuman: Seksyen 81F(b).
<p>S.81B(4)</p> <p>Mana-mana pengadu yang tidak berpuas hati dengan keengganan majikan untuk membuat siasatan terhadap aduannya berkenaan gangguan seksual, boleh merujuk perkara itu kepada Ketua Pengarah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika pengadu tidak berpuas hati dengan keengganan majikan untuk menyiasat, pengadu boleh merujuk perkara tersebut kepada Ketua Pengarah.
<p>S.81B(5)</p> <p>Ketua Pengarah setelah membuat kajian semula perkara yang dirujuk kepadanya di bawah subseksyen (4) –</p> <p>(a) sekiranya dia fikir perkara itu harus disiasat, mengarahkan majikan itu untuk membuat suatu siasatan; atau</p> <p>(b) sekiranya dia bersetuju dengan keputusan majikan itu untuk tidak membuat siasatan, memaklumkan orang yang merujuk perkara itu kepadanya bahawa tidak ada tindakan selanjutnya akan diambil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Setelah semakan Ketua Pengarah boleh: <ul style="list-style-type: none"> - mengarahkan majikan menyiasat jika dirasakan perlu; atau - bersetuju dengan keputusan majikan untuk tidak menyiasat dan memaklumkan kepada pengadu bahawa tiada tindakan lanjut.
<p>Seksyen 81C: Dapatan siasatan oleh majikan.</p>	
<p>Di mana majikan membuat suatu siasatan terhadap suatu aduan berkenaan gangguan seksual yang diterima di bawah subseksyen 81B(1) dan majikan itu berpuas hati bahawa gangguan seksual telah dibuktikan, majikan itu hendaklah –</p> <p>(a) dalam kes di mana orang yang terhadapnya aduan berkenaan gangguan seksual dibuat ialah seorang pekerja, mengambil tindakan disiplin yang boleh termasuk yang berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) memecat pekerja itu tanpa notis; (ii) menurunkan pangkat pekerja itu; atau 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika hasil siasatan majikan mendapati gangguan seksual terbukti atau aduan benar, majikan hendaklah: <ul style="list-style-type: none"> i. Jika pelaku adalah pekerja: <ul style="list-style-type: none"> - mengambil tindakan disiplin yang membawa kepada: <ul style="list-style-type: none"> a. pemecatan tanpa notis; b. penurunan pangkat; atau c. hukuman ringan

<p>(iii) mengenakan apa-apa hukuman ringan lain sebagaimana yang disifatkan adil dan patut, dan di mana hukuman penggantungan tanpa gaji dikenakan, ia tidak boleh melebihi suatu tempoh dua minggu; dan</p> <p>(b) dalam kes di mana orang yang terhadapnya aduan berkenaan gangguan seksual dibuat ialah seorang selain daripada seorang pekerja, mengesyorkan bahawa orang itu dibawa ke hadapan pihak berkuasa disiplin yang sesuai kepada mana orang itu tertakluk.</p>	<p>ii. Jika pelaku adalah selain daripada pekerja (contohnya Pengarah Syarikat atau pengurusan atasan syarikat).</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengesyorkan supaya pelaku tersebut diambil tindakan disiplin oleh pihak berkuasa berkaitan. Contohnya Pengarah syarikat dirujuk kepada Lembaga Pengarah. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiada apa-apa peruntukan dalam seksyen ini yang menghalang mangsa daripada membuat laporan polis. - peruntukan bahagian ini merupakan peruntukan bagi mewajibkan majikan siasat setiap aduan gangguan seksual yang diterima dan tiada peruntukan dalam bahagian ini yang membolehkan Ketua Pengarah menyemak semula hasil siasatan dan keputusan majikan.
<p>Seksyen 81D: Aduan berkenaan gangguan seksual yang dibuat kepada Ketua Pengarah.</p>	
<p>S.81D(1) Jika suatu aduan berkenaan gangguan seksual dibuat kepada Ketua Pengarah, Ketua Pengarah hendaklah menilai aduan itu dan boleh mengarahkan seorang majikan untuk membuat siasatan ke atas aduan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika aduan gangguan seksual dibuat kepada Ketua Pengarah melibatkan aduan gangguan seksual terhadap selain majikan yang merupakan pemilik tunggal (<i>sole proprietor</i>): <ul style="list-style-type: none"> - Ketua Pengarah hendaklah menilai aduan tersebut; - jika ada asas mengarahkan majikan untuk siasat; dan - majikan hendaklah menyiasat apabila diarahkan oleh Ketua Pengarah dan mengemukakan laporan siasatan dalam tempoh 30 hari dari tarikh arahan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 81F(c) Akta 265.
<p>S.81D(2) Majikan itu hendaklah membuat siasatan ke atas aduan berkenaan gangguan seksual itu apabila diarahkan untuk berbuat demikian di bawah subseksyen (1) dan mengemukakan suatu laporan siasatan itu kepada Ketua Pengarah</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika aduan gangguan seksual dibuat kepada Ketua Pengarah melibatkan aduan gangguan seksual terhadap majikan yang merupakan pemilik tunggal (<i>sole proprietor</i>);

<p>dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh arahan sedemikian.</p> <p>S.81D(3) Jika suatu aduan berkenaan gangguan seksual yang diterima oleh Ketua Pengarah adalah dibuat terhadap seorang majikan yang merupakan seorang tuan punya tunggal, Ketua Pengarah hendaklah menyiasat aduan tersebut itu sendiri dengan cara yang ditetapkan Menteri.</p> <p>S.81D(4) Selepas siasatan Ketua Pengarah berkenaan aduan gangguan seksual di bawah subseksyen (3), Ketua Pengarah hendaklah memutuskan sama ada gangguan seksual telah dibuktikan atau tidak dan keputusan itu hendaklah dimaklumkan kepada pengadu dengan seberapa segera yang praktik.</p> <p>S.81D(5) Walau apa pun subseksyen (3), Ketua Pengarah boleh enggan membuat siasatan ke atas mana-mana aduan berkenaan gangguan seksual yang diterima di bawah subseksyen (3), jika –</p> <p>(a) aduan berkenaan gangguan seksual itu telah pernah disiasat oleh Ketua Pengarah dan tiada gangguan seksual dibuktikan; atau</p> <p>(b) Ketua Pengarah berpendapat bahawa aduan berkenaan gangguan seksual itu adalah remeh, menyusahkan atau ia bukan dibuat dengan suci hati.</p> <p>S.81D(6) Di mana Ketua Pengarah enggan membuat siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual yang diterima di bawah subseksyen (3), dia hendaklah, seberapa segera yang praktik tetapi dalam mana-mana kes tidak lewat daripada tiga puluh hari selepas tarikh penerimaan aduan itu, memaklumkan kepada pengadu keengganannya itu dan sebab-sebab bagi keengganannya secara bertulis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ketua Pengarah hendaklah menilai aduan tersebut; dan <ul style="list-style-type: none"> i. Jika ada asas untuk membuat penyiasatan: <ul style="list-style-type: none"> a. Ketua Pengarah hendaklah menyiasat aduan tersebut mengikut kaedah yang ditetapkan; b. memutuskan aduan gangguan seksual terbukti benar atau sebaliknya; dan c. memaklumkan keputusan siasatan kepada pengadu secepat mungkin. ii. Jika tiada asas untuk siasat, Ketua Pengarah maklumkan keputusan beserta alasan kepada pengadu dalam tempoh tidak lewat 30 hari. • Ketua Pengarah boleh enggan menyiasat jika: <ul style="list-style-type: none"> - aduan pernah disiasat sebelum ini namun tidak berasas; atau - berpendapat aduan remeh, menyusahkan atau berniat jahat.
--	---

Seksyen 81E: Kesan Keputusan Ketua Pengarah.

S.81E(1)

Di mana Ketua Pengarah memutuskan di bawah subseksyen 81D(4) bahawa gangguan seksual dibuktikan, pengadu boleh menamatkan kontrak perkhidmatannya tanpa notis.

S.81E(2)

Jika pengadu menamatkan kontrak perkhidmatan di bawah subseksyen (1), pengadu itu berhak mendapat –

(a) upah seolah-olah pengadu itu telah memberi notis penamatan kontrak perkhidmatan; dan

(b) faedah-faedah penamatan dan indemniti,

sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Akta ini atau kontrak perkhidmatan, mengikut mana yang berkenaan.

- Jika Ketua Pengarah memutuskan aduan gangguan seksual terbukti benar, pengadu mempunyai pilihan sama ada:

- i. tamat kontrak tanpa notis; atau
- ii. meneruskan perkhidmatan.

- Jika pengadu memilih untuk menamatkan perkhidmatan, beliau berhak untuk gaji ganti notis dan faedah penamatan mengikut Akta atau kontrak perkhidmatan mana yang berkenaan.

Nota:

- bagi pekerja di luar skop Jadual Pertama Akta, kelayakan pengadu untuk gaji ganti notis dan faedah penamatan adalah mengikut kontrak perkhidmatan.
- bagi pekerja di dalam skop Jadual Pertama Akta, adalah layak untuk faedah penamatan kerja berdasarkan seksyen 81E(2) walaupun ia tidak diperuntukkan secara khusus di bawah Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Renti Kerja Sementara) 1980.
- rayuan boleh dibuat oleh mana-mana pihak yang terjejas kepentingan kewangan akibat keputusan Ketua Pengarah berdasarkan seksyen 77 Akta.

Seksyen 81F: Kesalahan.

Mana-mana majikan yang gagal –

(a) membuat siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual di bawah subseksyen 81B(1);

(b) memaklumkan kepada pengadu tentang keengganannya dan sebab-sebab bagi keengganan itu sebagaimana yang dikehendaki di bawah subseksyen 81B(2);

(c) membuat siasatan terhadap aduan berkenaan gangguan seksual apabila diarahkan untuk berbuat demikian oleh Ketua Pengarah di bawah perenggan 81B(5)(a) atau subseksyen 81D(2); atau

(d) mengemukakan suatu laporan siasatan gangguan seksual kepada Ketua Pengarah di bawah subseksyen 81D(2), melakukan suatu

- Majikan melakukan kesalahan apabila:

- gagal menyiasat aduan gangguan seksual yang diterima daripada pengadu;
- gagal memaklumkan kepada pengadu tentang keengganannya untuk menyiasat aduan serta gagal beri alasan bagi keengganan tersebut;
- gagal menyiasat aduan gangguan seksual yang diarahkan oleh Ketua Pengarah;
- gagal mengemukakan laporan siasatan kepada Ketua Pengarah bagi aduan yang diarahkan olehnya.

<p>kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hukuman: Denda tidak melebihi RM50,000.00.
<p>Seksyen 81G: (dimansuhkan).</p>	
<p>Seksyen 81H: Notis berkaitan gangguan seksual.</p>	
<p>S.81H Seseorang majikan, hendaklah pada setiap masa, mempamerkan ditempat kerja, suatu notis bagi meningkatkan kesedaran tentang gangguan seksual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan diwajibkan mempamerkan notis di tempat kerja bagi meningkatkan kesedaran tentang gangguan seksual. <ul style="list-style-type: none"> - notis secara fizikal; - mudah dilihat; dan - mengandungi maklumat yang boleh meningkatkan kesedaran bagi mencegah gangguan seksual di tempat kerja.
<p>BAHAGIAN XVI: PROSEDUR</p>	
<p>Seksyen 82: Penyampaian saman.</p>	
<p>S.82(1) Mana-mana saman yang dikeluarkan oleh Ketua Pengarah boleh disampaikan kepada mana-mana orang dengan menghantarkan atau menyerahkan kepadanya satu salinannya yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah:</p> <p>Dengan syarat bahawa:</p> <p>(a) jika orang yang hendak disaman tidak boleh ditemui dan mempunyai seorang ejen yang diberi kuasa untuk menerima penyampaian saman bagi pihaknya, maka penyampaian terhadap ejen tersebut adalah mencukupi;</p> <p>(b) jika orang yang hendak disaman tidak boleh ditemui dan tidak ada ejen yang diberi kuasa untuk menerima penyampaian saman itu bagi pihaknya, maka penyampaian kepada mana-mana orang dewasa yang bukan pekerja domestik, dari keluarga orang yang hendak disaman yang tinggal dengannya hendaklah dianggap sebagai penyampaian yang mencukupi dan sempurna.</p> <p>S.82(2) Bila saman tersebut dialamatkan kepada sebuah perbadanan, ia boleh disampaikan:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kaedah penyampaian saman. <ol style="list-style-type: none"> i. Serahan saman kepada: <ul style="list-style-type: none"> - individu; - perbadanan; dan - firma. ● Kaedah serahan kepada individu: <ol style="list-style-type: none"> i. sendiri: <ul style="list-style-type: none"> - jika orang yang hendak disaman ada. ii. ejen: <ul style="list-style-type: none"> - jika orang yang hendak disaman tidak ditemui. iii. ahli keluarga dewasa kecuali pekerja domestik: <ul style="list-style-type: none"> - jika orang yang hendak disaman tidak ditemui dan tiada ejen. ● Kaedah serahan kepada perbadanan:

- (a) dengan meninggalkan satu salinannya, yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah, di pejabat berdaftar, jika ada, bagi perbadanan itu;
- (b) dengan menghantarkan salinan tersebut melalui pos berdaftar dalam suatu surat beralamat kepada perbadanan itu di pejabat utamanya, sama ada pejabat tersebut terletak di dalam Malaysia atau mana-mana tempat lain; atau
- (c) dengan menghantarkan salinan tersebut kepada mana-mana pengarah, setiausaha atau lain-lain pegawai utama perbadanan itu.

S.82(3)

Bila saman tersebut dialamatkan kepada sebuah firma, ia bolehlah disampaikan:

- (a) dengan meninggalkan satu salinannya yang ditandatangani oleh Ketua Pengarah, di tempat utama di mana perniagaan perkongsian itu dijalankan;
- (b) dengan menghantarkan salinan tersebut melalui pos berdaftar dalam suatu surat beralamat kepada firma itu di pejabat utamanya, sama ada pejabat itu terletak di dalam Malaysia atau mana-mana tempat lain; atau
- (c) dengan menghantarkan salinan tersebut kepada mana-mana seorang atau lebih rakan kongsi firma tersebut atau kepada mana-mana orang yang mempunyai kawalan atau pengurusan perniagaan perkongsian, pada masa penyampaiannya di tempat prinsipal di mana perniagaan perkongsian dijalankan di dalam Malaysia.

S.82(4)

Bila orang yang menyampaikan saman tersebut menghantar atau memberi satu salinan saman itu kepada orang yang disaman atau kepada seorang ejen atau orang lain bagi pihaknya, ia hendaklah meminta tandatangan orang yang kepadanya salinan itu dihantarkan atau diberikan pengakuan penyampaian yang tercatat pada saman yang asal.

- i. meninggalkan salinan di alamat berdaftar jika ada;
- ii. menghantar melalui Pos Berdaftar ke Ibu Pejabat; dan
- iii. serahan kepada Pengarah, Setiausaha syarikat atau pegawai atasan.

- Kaedah serahan kepada firma:

- i. meninggalkan salinan di pejabat utama di mana perniagaan perkongsian itu dijalankan;
- ii. menghantar melalui Pos Berdaftar ke Ibu Pejabat; dan
- iii. serahan kepada rakan kongsi atau mana-mana orang yang mengurus perniagaan.

- Semua serahan hendaklah mendapatkan tanda tangan orang yang menerima saman pada saman asal sebagai bukti serahan.

<p>S.82(5) Jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) orang tersebut enggan atau tidak dapat menandatangani pengakuan tersebut; atau (b) pegawai yang menyampaikannya tidak dapat menemui orang yang disaman dan tiada ejen yang diberi kuasa untuk menerima penyampaian saman bagi pihaknya ataupun mana-mana orang lain yang kepadanya penyampaian boleh dibuat, <p>Pegawai yang menyampaikannya hendaklah melekatkan satu salinan saman di luar pintu rumah dalam mana orang yang disaman biasanya tinggal dan memulangkan salinannya yang asal kepada Ketua Pengarah dengan suatu catatan yang ditandatangani di atasnya atau dikepilkan kepadanya menyatakan bahawa ia telah melekatkan salinan itu dan keadaan-keadaan yang menyebabkan ia berbuat demikian.</p> <p>S.82(6) Orang yang menyampaikan saman tersebut hendaklah, dalam semua hal yang mana saman telah disampaikan di bawah subseksyen (4) mencatat atau mengepilkan, atau menyebabkan supaya dicatatkan atau dikepilkan kepada saman asal suatu catatan yang menyatakan masa bila dan cara dalam mana saman itu disampaikan.</p> <p>S.82(7) Bila saman dikembalikan di bawah subseksyen (5), Ketua Pengarah hendaklah, jika pengembalian di bawah subseksyen itu telah tidak disahkan oleh affidavit orang yang menyampaikannya, dan boleh, jika disahkan demikian memeriksa orang tersebut atas ikrar menyentuh tentang cara penyampaian dan boleh membuat penyiataan selanjutnya dalam perkara yang ia fikir patut dan hendaklah sama ada mengisytiharkan bahawa saman tersebut telah disampaikan dengan sempurna atau memerintahkan penyampaian tersebut sebagaimana yang ia fikirkan patut.</p> <p>S.82(8) Bila Ketua Pengarah berpuas hati bahawa terdapat sebab untuk mempercayai bahawa orang yang hendak disaman itu sedang melarikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika: <ul style="list-style-type: none"> - enggan; - tidak dapat menandatangani; atau - tiada orang yang boleh menerima <p>Penghantar notis hendaklah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mencatatkan masa dan cara serahan saman; - menampal saman di luar pintu rumah; dan - membuat affidavit penyampaian saman. Jika tiada affidavit, pegawai pendengar hendaklah mendapatkan pengesahan daripada penghantar notis dan direkodkan. <ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah boleh melalui perintah mengarahkan penyerahan secara serahan gantian dengan:
---	---

<p>dirinya bagi tujuan mengelakkan penyampaian atau bahawa atas sebab lain saman tidak dapat disampaikan secara biasa, Ketua Pengarah boleh memerintahkan supaya saman itu disampaikan secara melekatkan satu salinannya di tempat yang ketara di rumah terakhir sekali di mana orang yang hendak disaman itu diketahui tinggal di situ, atau secara yang lain sebagaimana yang Ketua Pengarah fikirkan patut, atau bolehlah memerintahkan penggantian bagi penyampaian notis itu melalui iklan dalam <i>Warta</i> dan dalam suratkhbar tempatan atau surat khabar-surat khabar tempatan sebagaimana yang Ketua Pengarah fikirkan patut.</p> <p>S.82(9) Penyampaian yang digantikan oleh perintah Ketua Pengarah itu hendaklah mempunyai kesan yang sama seolah-olah ia telah dibuat secara peribadi ke atas orang yang hendak disaman.</p> <p>S.82(10) Bilamana penyampaian digantikan oleh perintah Ketua Pengarah, Ketua Pengarah hendaklah menetapkan masa tertentu bagi kehadiran orang yang hendak disaman itu sebagaimana yang ia fikirkan patut.</p> <p>S.82(11) Mana-mana perintah atau notis bertulis yang dibuat dan dikeluarkan oleh Ketua Pengarah dalam menjalankan kuasa-kuasa yang diberikan oleh Akta ini boleh disampaikan seolah-olah perintah atau notis itu adalah saman, dan peruntukan-peruntukan seksyen ini, selain dari subseksyen (10) tersebut, hendaklah terpakai kepada penyampaian perintah atau notis tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - menampal di papan notis Pejabat Tenaga Kerja berkenaan dan menampal di rumah orang yang hendak disaman; atau - mengiklan dalam warta dan surat khabar tempatan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bahagian XI, Seksyen 70. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pekeliling Bahagian Perundangan Dan Penguatkuasaan Bil. 2/2017 - Garis Panduan Penyerahan Saman/Perintah JTKSM. (R102)
<p>Seksyen 83: Kuasa untuk membuat peruntukan-peruntukan bersaling di antara Malaysia dan Singapura untuk penyampaian, pelaksanaan dan penguatkuasaan saman, waran dan perintah.</p>	
<p>Jika Menteri berpuas hati bahawa perkiraan telah dibuat oleh atau di bawah mana-mana perundangan yang berkuat kuasa di Republik Singapura untuk penyampaian, pelaksanaan atau penguatkuasaan saman, waran atau perintah di Republik Singapura yang dikeluarkan atau dibuat di bawah Akta ini, maka ia bolehlah melalui peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Menteri mempunyai kuasa untuk membuat peraturan berkaitan: <ul style="list-style-type: none"> - serahan saman, perintah atau waran ke Singapura. - serahan melalui Kementerian Luar Negara. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-Peraturan Kerja (Prosedur Peruntukan-Peruntukan Bersaling) 1957.

<p>(a) menetapkan prosedur bagi menghantar saman, waran dan perintah tersebut kepada Republik Singapura bagi penyampaian, pelaksanaan atau penguatkuasaan, dan menemukan syarat-syarat di bawah mana-mana saman tersebut hendaklah disifatkan sebagai telah disampaikan; dan</p> <p>(b) membuat peruntukan-peruntukan bersaling bagi penyampaian, pelaksanaan atau penguatkuasaan saman, waran atau perintah di Malaysia yang dikeluarkan atau dibuat di Republik Singapura di bawah mana-mana perundangan yang bersamaan atau serupa yang berkuat kuasa di situ.</p>	
<p>Seksyen 84: Bidang Kuasa.</p>	
<p>S84(1) Walau apa pun peruntukan Akta Mahkamah Rendah, 1948, semua denda bagi kesalahan-kesalahan terhadap Akta ini boleh diadakan dan diperolehi semula di Mahkamah Sesyen atau Mahkamah Majistret Kelas Satu atas aduan oleh mana-mana orang yang terkilan atau oleh Ketua Pengarah atau mana-mana orang yang diberi kuasa olehnya secara bertulis bagi pihak tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kuasa untuk mahkamah mengutip denda atas aduan orang yang terkilan atau Ketua Pengarah atau pegawai yang diberi kuasa dan tanpa tertakluk kepada bidang kuasa asal mahkamah. ● Kes boleh di dengar sama ada di Mahkamah Sesyen atau Majistret. ● Peruntukan ini membenarkan denda yang dikutip dibayar kepada orang yang membuat aduan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 87 Akta 265.
<p>S84(2) Walau apa pun peruntukan mana-mana undang-undang bertulis yang bertentangan, mahkamah majistret kelas pertama hendaklah mempunyai bidang kuasa untuk bicara apa-apa kesalahan di bawah Akta ini dan mengenakan hukuman penuh untuk mana-mana kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berdasarkan bidang kuasa Mahkamah Majistret Kelas Pertama hanya mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman maksimum RM10,000.00 atau hukuman penjara tidak melebihi 5 tahun. ● Namun berdasarkan peruntukan ini, Mahkamah Majistret Kelas Pertama boleh mengenakan hukuman maksimum yang diperuntukkan di bawah Akta ini. Rujuk seksyen 87(1) Akta Mahkamah Rendah 1948 (Akta 92).

Seksyen 85: Pendakwaan.	
<p>Tiada pendakwaan boleh dibawa bagi sesuatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawah Akta ini tanpa keizinan secara bertulis daripada Pendakwa Raya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Semua tindakan pendakwaan ke atas kesalahan di bawah Akta Kerja 1955 perlu mendapat keizinan secara bertulis daripada Pendakwa Raya. <p>Rujukan Garis Panduan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garis Panduan Penyediaan Kertas Siasatan (Pindaan) Dalam Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil. 2/2014. (R103)
Seksyen 85A: Hak untuk didengar.	
<p>Ketua Pengarah, atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah, adalah berhak untuk hadir dan didengar di hadapan Mahkamah Majistret atau Mahkamah Sesyen dalam mana-mana prosiding sivil di bawah, atau yang berbangkit daripada, Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawah Akta ini; dan hak tersebut hendaklah termasuk hak untuk hadir dan mewakili seseorang pekerja dalam mana-mana prosiding tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seksyen ini memberi kuasa kepada Ketua Pengarah untuk mewakili pekerja di Mahkamah Majistret atau Mahkamah Sesyen dalam apa-apa prosiding sivil. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - penguatkuasaan perintah Ketua Pengarah seperti: <ul style="list-style-type: none"> i) saman Penghutang Penghakiman; ii) writ Penyitaan dan Penjualan; dan iii) garnisi. - permohonan di bawah Aturan 46 Kaedah 21, Kaedah-kaedah Mahkamah 2012 (seksyen 31 Akta Kerja 1955, Keutamaan Upah). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 78 Akta 265.
Seksyen 86: Fasal kecualian darihal bidang kuasa sivil mahkamah.	
<p>Tiada apa-apa dalam Akta ini yang boleh ditafsirkan sebagai menghalang mana-mana majikan atau pekerja daripada menguatkuasakan hak-hak sivilnya dan remedinya bagi mana-mana pelanggaran atau ketidaklaksanaan kontrak perkhidmatan oleh mana-mana tindakan di mahkamah dalam sebarang kes yang mana langkah perbicaraan belum dimulakan di hadapan Ketua Pengarah di bawah seksyen 69 atau 69F atau subseksyen 81D(4) atau, jika dimulakan, telah ditarik balik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan dan pekerja boleh menuntut hak sivil dan remedinya di Mahkamah Sivil untuk apa-apa pelanggaran atau ketidaklaksanaan kontrak perkhidmatan selagi proses perbicaraan di bawah seksyen 69, 69F dan 81D(4) Akta Kerja 1955 belum dimulakan atau kes telah ditarik balik. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 69, 69F, 81D(4) Akta 265.
Seksyen 87: Kuasa mahkamah mengenakan denda.	
<p>Apabila di bawah Akta ini mana-mana mahkamah mengenakan denda atau menguatkuasakan pembayaran sebarang jumlah wang yang dijamin secara bon, mahkamah tersebut bolehlah, jika ia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sekiranya mana-mana mahkamah mengenakan denda atau menguatkuasakan bayaran yang dijamin secara bon, mahkamah boleh mengarahkan keseluruhan atau

<p>fikir patut, mengarahkan supaya keseluruhan atau mana-mana bahagian denda tersebut atau jumlah wang apabila diperolehi semula dibayar kepada pihak yang mengadu.</p>	<p>sebahagian bayaran tersebut, dibayar terus kepada pengadu.</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jika gagal membuat bayaran denda tersebut boleh dikenakan hukuman penjara. - denda yang ditetapkan oleh Mahkamah boleh dimohon oleh Pegawai Pendakwa Jabatan bagi dibayar kepada orang yang terkilan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 78, 84 Akta 265.
---	---

Seksyen 87A: Perintah mahkamah untuk bayaran tertunggak kepada pekerja.

<p>S87A</p> <p>(1) Jika seorang majikan telah disabitkan untuk suatu kesalahan berhubung bayaran upah atau apa-apa bayaran yang perlu dibayar kepada seseorang pekerja di bawah Akta ini, Mahkamah dimana dia disabitkan boleh memerintahkan majikan tersebut untuk membayar apa-apa bayaran yang terhutang berkaitan kesalahannya.</p> <p>(2) Jika seseorang majikan gagal untuk mematuhi perintah yang di buat di bawah subseksyen (1), mahkamah hendaklah atas permohonan pekerja mengeluarkan waran untuk menyita harta majikan untuk mana-mana bayaran terhutang di bawah subseksyen tersebut mengikut kaedah berikut:</p> <p>(a) Dengan cara <i>distress</i> dan jualan harta majikan mengikut prosedur pelaksanaan yang sama di bawah Kaedah-kaedah Mahkamah 2012 (P.U.(A) 205/2012) dan pelaksanaan ini terpakai dan <i>mutatis mutandis</i> hendaklah terpakai dalam pelaksanaan ini walau apa pun amaran diperintah; atau</p> <p>(b) Dengan cara yang sama sebagai denda yang diperuntukkan di bawah seksyen 283 Kanun Prosedur Jenayah (Akta 593).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika seseorang majikan telah disabitkan untuk apa-apa kesalahan yang melibatkan bayaran upah atau lain-lain bayaran kepada pekerja, mahkamah yang mensabitkannya boleh mengeluarkan perintah ke atas majikan tersebut untuk membayar apa-apa bayaran tertunggak berkaitan sabitan. ● Jika majikan tersebut gagal, mahkamah atas permohonan pekerja boleh: <ul style="list-style-type: none"> i. mengeluarkan waran untuk menyita harta majikan dan melaksanakan penjualan harta tersebut mengikut prosedur pelaksanaan di bawah Kaedah-kaedah Mahkamah 2012 dengan pengubahsuaian yang sesuai; atau ii. mendapatkan bayaran yang terhutang kepada pekerja sebagai denda.
--	--

Seksyen 88: Kesan pemenjaraan.

<p>Dari dan selepas tamat mana-mana pemenjaraan yang dialami di bawah Akta ini kerana tidak membayar jumlah sebarang denda, bersama-sama dengan kos, yang ditaksirkan dan diarahkan supaya dibayar oleh mana-mana perintah mahkamah, jumlah yang diperintahkan itu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sekiranya membabitkan pemenjaraan di bawah Akta ini kerana gagal membayar sebarang denda bersama dengan kos yang diarahkan oleh perintah mahkamah, tempoh pemenjaraan yang dilalui boleh dianggap telah membatalkan perintah.
--	---

hendaklah dianggap sebagai dilikuidasikan dan dilepaskan, dan perintah itu hendaklah dibatalkan.	
Seksyen 89: Ketidakupayaan Ketua Pengarah yang mendengar siasatan.	
<p>Jika Ketua Pengarah telah bagi tujuan penyiasatan terhadap sebarang perkara di bawah Akta ini mencatatkan apa-apa keterangan atau membuat apa-apa memorandum dan dihalang oleh sebab kematian, pemindahan atau sebab lain daripada menyiapkan penyiasatan tersebut, mana-mana pengganti kepada Ketua Pengarah tersebut atau pegawai lain boleh berurusan dengan keterangan sedemikian atau memorandum itu seolah-olah ia telah mencatatkannya atau membuatnya dan meneruskan penyiasatan itu dari peringkat di mana Ketua Pengarah meninggalkannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika Pegawai yang mengendalikan penyiasatan tidak dapat meneruskan penyiasatan disebabkan kematian, perpindahan, pertukaran atau sebab-sebab lain, tugas itu boleh diteruskan oleh mana-mana pegawai lain. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 69 Akta 265.
Seksyen 90: Pegawai-pegawai yang bertindak di bawah Akta dianggap penjawat awam.	
<p>Bagi tujuan-tujuan Akta ini Ketua Pengarah dan mana-mana pegawai lain yang dilantik atau bertindak di bawah Akta ini hendaklah dianggap sebagai penjawat awam dalam maksud Kanun Keseksaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pegawai yang dilantik bagi melaksanakan tugas di bawah Akta ini merupakan penjawat awam dalam maksud Kanun Keseksaan.
Seksyen 90A: Perlindungan pegawai.	
<p>Tiada tindakan hendaklah diambil atau dibawa, dimulakan atau dikekalkan dalam mana-mana Mahkamah terhadap –</p> <p>(a) Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai lain yang dilantik dengan sewajarnya di bawah Akta ini bagi atau kerana atau berkenaan dengan apa-apa perbuatan yang diarahkan atau dilakukan bagi maksud melaksanakan Akta ini; dan</p> <p>(b) Mana-mana orang lain bagi atau kerana atau berkenaan dengan apa-apa perbuatan yang dilakukan atau berupa sebagai dilakukan oleh orang itu di bawah perintah, arahan atau petunjuk Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai lain yang dilantik dengan sewajarnya di bawah Akta ini,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ketua Pengarah, pegawai-pegawai serta lain-lain orang yang bertindak di atas arahan diberi imuniti daripada tindakan undang-undang (jenayah atau sivil) berkaitan apa-apa tindakan yang diperintah atau dibuat bagi tujuan melaksanakan tanggungjawabnya di bawah Akta selagi tindakan itu dilaksanakan dengan suci hati.

<p>jika perbuatan itu dilakukan dengan suci hati dan dengan kepercayaan yang munasabah bahawa ia adalah perlu bagi maksud yang diniatkan untuk dicapai olehnya.</p>	
---	--

Seksyen 90B: Buruh paksa.

<p>S90B Mana-mana majikan yang mengancam, menipu atau memaksa seseorang pekerja untuk melakukan apa-apa aktiviti, perkhidmatan atau kerja dan menghalang pekerja tersebut dari meninggalkan tempat atau kawasan di mana aktiviti, perkhidmatan, kerja tersebut dibuat, melakukan suatu kesalahan dan hendaklah apabila disabitkan didenda tidak melebihi seratus ribu ringgit atau penjara untuk tempoh tidak lebih dua tahun atau kedua-duanya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elemen buruh paksa: <ol style="list-style-type: none"> i. majikan; ii. pekerja; iii. kontrak perkhidmatan antara kedua-duanya; iv. secara ugutan, penipuan atau paksaan; v. melakukan apa-apa aktiviti, perkhidmatan atau kerja dan menghalangnya dari meninggalkan tempat kerja berkenaan. ● Kesalahan: Mengancam, menipu atau memaksa seseorang pekerja untuk melakukan apa-apa aktiviti, perkhidmatan atau kerja dan menghalang pekerja tersebut dari meninggalkan tempat atau kawasan di mana aktiviti, perkhidmatan, kerja tersebut dibuat. ● Hukuman: Denda tidak melebihi RM100,000.00 atau penjara 2 tahun atau kedua-duanya.
--	---

BAHAGIAN XVII: KESALAHAN-KESALAHAN DAN PENALTI-PENALTI

Seksyen 91: Di bawah Bahagian-bahagian III dan IV.

<p>Mana-mana majikan yang:</p> <p>(a) gagal untuk membayar upah atau indemnitasi yang kena dibayar kepada mana-mana pekerja dalam masa yang ditetapkan dalam seksyen-seksyen 19, 20 dan 21;</p> <p>(b) membuat mana-mana pendahuluan upah kepada mana-mana pekerja melebihi daripada yang dibenarkan di bawah seksyen 22; atau</p> <p>(c) membuat potongan dari upah seorang pekerja selain dari potongan-potongan yang dibenarkan oleh seksyen 24,</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ol style="list-style-type: none"> i. Pembayaran upah dan indemnitasi: <ul style="list-style-type: none"> - Seksyen 19 <ol style="list-style-type: none"> a. gagal membayar upah dalam tempoh 7 hari dari berakhir tempoh upah. b. gagal membayar upah kerja pada hari rehat, hari kelepasan am dan kerja lebih masa, dalam tempoh tidak lewat dari hari terakhir tempoh upah berikutnya. - Seksyen 20 <ol style="list-style-type: none"> a. gagal membayar upah kepada pekerja yang kontrak perkhidmatannya ditamatkan berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> - seksyen 11(1) - tamat kontrak bertempoh.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - seksyen 12 - tamat kontrak berdasarkan tempoh notis pada hari kontrak tamat. - Seksyen 21 <ul style="list-style-type: none"> a. gagal membayar upah tidak lewat dari hari tamat kontrak perkhidmatan apabila kontrak ditamatkan oleh majikan berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> - seksyen 13(1) - penamatan oleh majikan tanpa notis dengan bayaran indemniti. - seksyen 13(2) - penamatan oleh majikan atas sebab pelanggaran yang disengajakan. - seksyen 14(1)(a) - penamatan oleh majikan atas sebab salah laku atau siasatan dalaman. b. gagal membayar upah tidak lewat dari hari ke-3 dari hari kontrak perkhidmatan ditamatkan oleh pekerja: <ul style="list-style-type: none"> - seksyen 13(1) - penamatan oleh pekerja tanpa notis dengan bayaran indemniti. - seksyen 13(2) - penamatan oleh pekerja atas sebab pelanggaran yang disengajakan. - seksyen 14(3) - penamatan oleh pekerja atas sebab ancaman kekerasan atau penyakit. ii. Pendahuluan Upah <ul style="list-style-type: none"> - Seksyen 22 majikan memberi pendahuluan upah melebihi had ditetapkan di bawah seksyen 22 [kecuali seperti di mana 22(1)(a hingga f)]. iii. Potongan dari Upah <ul style="list-style-type: none"> - Seksyen 24 majikan membuat potongan dari upah selain yang dibenarkan di bawah seksyen 24 (termasuk melebihi had yang dibenarkan). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 11(1), 12, 13 (1) (2), 14 (3), 19, 20,21,22, dan 24 Akta 265.
--	---

Seksyen 92: Di bawah Bahagian V.

<p>Mana-mana majikan yang:</p> <p>(a) membayar upah, mengenakan apa-apa syarat dalam suatu kontrak perkhidmatan atau membuat mana-mana potongan atau menerima sebarang bayaran secara melanggar Seksyen 25, 25A, 26, 27 atau 28; atau</p> <p>(b) menyediakan mana-mana pekerja sebagai sebahagian dari syarat-syarat kontrak perkhidmatannya dengan apa-apa kemudahan atau perkhidmatan atau sebarang arak yang memabukkan secara melanggar Seksyen 29,</p> <p>(c) (Dipotong).</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none">● Majikan melakukan kesalahan jika:<ul style="list-style-type: none">i. Kaedah Pembayaran Upah:<ul style="list-style-type: none">- Seksyen 25 gagal membayar upah melalui institusi kewangan.- Seksyen 25A membayar upah secara tunai / cek tanpa permintaan bertulis daripada pekerja dan kebenaran Ketua Pengarah.- Seksyen 26 majikan meletakkan syarat tentang bagaimana upah itu dibelanjakan oleh pekerja.- Seksyen 27 majikan mengenakan faedah atau menerima bayaran apa-apa terhadap pendahuluan upah.- Seksyen 28 majikan membayar upah pekerja di kedai minuman keras, pusat hiburan atau kedai-kedai jualan runcit kecuali tempat-tempat tersebut merupakan tempat pekerjaan pekerja tersebut.ii. Terma-terma:<ul style="list-style-type: none">- Seksyen 29 majikan membekalkan arak sebagai salah satu terma dalam kontrak perkhidmatan.
---	---

Seksyen 93: (dimansuhkan).

Seksyen 94: Di bawah Bahagian IX.

<p>Mana-mana majikan yang:</p> <p>(a) gagal untuk memberi cuti bersalin kepada seorang pekerja wanita yang diambil bekerja olehnya dan berhak kepadanya di bawah Bahagian IX;</p> <p>(b) gagal untuk membayar elaun bersalin kepada pekerja wanita yang diambil bekerja olehnya dan berhak kepadanya di bawah Bahagian IX, atau kepada penamanya, atau kepada wakil peribadinya yang sah;</p>	<ul style="list-style-type: none">● Majikan melakukan kesalahan jika:<ul style="list-style-type: none">Faedah Bersalin:<ul style="list-style-type: none">- Seksyen 37<ul style="list-style-type: none">i. gagal memberi cuti bersalin kepada pekerja wanita yang layak:<ul style="list-style-type: none">- jika disabit, mahkamah boleh memerintah pekerja wanita tersebut dibayar elaun bersalin bagi hari-hari yang dia bekerja (yang sepatutnya diberi cuti bersalin) dan ia merupakan tambahan kepada upah yang perlu dibayar pada hari-hari berkenaan.
---	---

<p>(c) gagal untuk membayar elaun bersalin secara yang ditetapkan dalam Seksyen 38; atau</p> <p>(d) melanggar peruntukan-peruntukan seksyen 42 atau 44,</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan:</p> <p>(aa) sekiranya suatu sabitan bagi sesuatu kesalahan di bawah perenggan (a), diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkannya supaya membayar kepada pekerja wanita yang berkenaan elaun bersalin yang ia berhak di bawah Bahagian IX untuk setiap hari pekerja wanita tersebut sepanjang tempoh kelayakan yang dirujuk dalam seksyen 37(1)(a), bayaran yang diperintahkan sedemikian sebagai tambahan kepada upah yang kena dibayar kepadanya, dan jumlah elaun bersalin yang diperintahkan sedemikian oleh mahkamah supaya dibayar hendaklah boleh diperolehi seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut; dan</p> <p>(bb) sekiranya suatu sabitan bagi kesalahan di bawah perenggan (b), diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkannya, supaya membayar pekerja wanita yang berkenaan elaun bersalin yang mana ia berhak di bawah Bahagian IX, dan jumlah elaun bersalin yang diperintahkan oleh mahkamah itu supaya dibayar hendaklah boleh diperolehi seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<p>Amaun yang diperintahkan sedemikian boleh diperolehi seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - denda yang dikenakan oleh pihak mahkamah untuk elaun bersalin yang tidak dibayar. <p>ii. gagal membayar elaun bersalin kepada pekerja wanita yang layak (termasuk bayaran kepada penama atau wakil peribadi yang sah).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seksyen 38 gagal membayar elaun bersalin sebagaimana bayaran upah menurut seksyen 19. - Seksyen 42 memberhentikan pekerja wanita dalam tempoh 90 hari selepas tamat kelayakan cuti bersalin, yang tidak hadir bekerja disebabkan sakit akibat hamil atau bersalin yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar. - Seksyen 44 gagal menyediakan dan menyimpan daftar cuti bersalin dan elaun-elaun. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 38 Akta 265.
---	---

Seksyen 95: (Dimansuhkan).

Seksyen 96: (Dimansuhkan).

Seksyen 97: Di bawah Bahagian XIII.

<p>Seseorang majikan yang:</p> <p>(a) gagal menyimpan daftar yang dikehendaki di bawah seksyen 61, atau mengekalkan daftar itu selama tempoh tidak kurang dari enam tahun;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> i. gagal menyediakan daftar pekerja atau menyimpan daftar pekerja tidak kurang 6 tahun: <ul style="list-style-type: none"> - butir-butir peribadi pekerja; - terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan; dan - daftar gaji.
--	--

<p>(b) memusnahkan, mengubah atau merosakkan daftar yang disebut dalam perenggan (a), atau menyebabkan atau membenarkan daftar itu dimusnahkan, diubah atau dirosakkan;</p> <p>(c) gagal mematuhi mana-mana peraturan yang dibuat di bawah seksyen 62;</p> <p>(d) gagal, tanpa sebab munasabah (yang buktinya adalah terletak padanya), untuk menghantar kepada Ketua Pengarah mana-mana penyata sebagaimana yang ditetapkan di bawah seksyen 63 atau menghantar mana-mana penyata dengan mengetahui bahawa ia mengandungi apa-apa butir palsu; atau</p> <p>(e) yang merupakan pemunya mana-mana estet, lombong atau kilang yang baginya seksyen 64 terpakai, gagal mematuhi mana-mana kehendak seksyen itu,</p> <p>adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<p>(Rujuk Peraturan 5a, b dan c Peraturan-Peraturan Kerja 1957)</p> <p>ii. memusnahkan, mengubah atau merosakkan daftar pekerja.</p> <p>iii. gagal mematuhi mana-mana peraturan yang ditetapkan dalam seksyen 62 berkaitan dengan upah. Contoh: - Darihal upah seperti kandungan dalam penyata gaji.</p> <p>iv. gagal mengemukakan penyata atau menghantar penyata dengan maklumat palsu, yang dikehendaki di bawah seksyen 63. Contoh: - Borang Pemberitahuan Pemberhentian Pekerja 2004.</p> <p>v. gagal mempamerkan papan notis di bawah seksyen 64.</p> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 61 Akta 265.
---	--

Seksyen 98: Di bawah Bahagian XIV.

<p>Mana-mana orang yang –</p> <p>(a) enggan memberikan Ketua Pengarah yang menjalankan kuasa-kuasanya di bawah Bahagian XIV, hak masuk ke mana-mana premis atau bahagiannya;</p> <p>(b) menyerang, menghalang, menghindarkan atau melengahkan Ketua Pengarah daripada memasuki ke dalam mana-mana premis atau bahagiannya yang dia berhak memasuki;</p> <p>(c) memberikan kepada Ketua Pengarah sebagai benar, maklumat yang dia ketahui atau mempunyai sebab untuk mempercayai adalah palsu; atau</p> <p>(d) gagal mengemukakan, atau menyembunyikan atau cuba menyembunyikan, mana-mana dokumen yang dia dikehendaki mengemukakan di</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana orang melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - tidak membenarkan Ketua Pengarah dari melaksanakan kuasa berkaitan pemeriksaan atau memasuki mana-mana premis atau bahagiannya; - menyerang, menghalang, menghindarkan atau melengahkan Ketua Pengarah daripada memasuki ke dalam mana-mana premis atau bahagiannya yang dia berhak memasuki; - memberi maklumat palsu kepada Ketua Pengarah; atau - gagal mengemukakan atau menyembunyikan atau cuba menyembunyikan apa-apa dokumen yang perlu dikemukakan semasa pemeriksaan.
--	---

<p>bawah Bahagian XIV, atau menghindarkan atau menghalang Ketua Pengarah daripada mengambil milik dokumen-dokumen itu, adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	
<p>Seksyen 99: Di bawah bahagian XV.</p>	
<p>Mana-mana majikan yang menghalang atau cuba menghalang mana-mana pekerja daripada hadir di hadapan Ketua Pengarah di bawah Bahagian XV, adalah melakukan suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - menghalang atau cuba menghalang mana-mana pekerja hadir di hadapan Ketua Pengarah bagi tujuan siasatan di bawah Bahagian XV (kes buruh) sebagaimana seksyen 81 Akta.
<p>Seksyen 99A: Penalti Am.</p>	
<p>Mana-mana orang yang melakukan sebarang kesalahan di bawah atau melanggar mana-mana peruntukan Akta ini, atau mana-mana peraturan, perintah atau perundangan kecil yang dibuat di bawahnya, berkenaan dengan mana tiada penalti diperuntukkan, hendaklah dikenakan, apabila disabitkan, denda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Penalti am bagi kesalahan-kesalahan di bawah Akta, peraturan, perintah atau apa-apa perundangan kecil yang mana tiada penalti diperuntukkan. ● Penalti tidak lebih RM50,000.00. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211. (R57)
<p>Seksyen 100: Penalti-penalti bagi kegagalan atau ketidakpatuhan berkaitan dengan hari rehat, lebih masa, hari kelepasan, cuti tahunan dan cuti sakit.</p>	
<p>S.100(1) Mana-mana majikan yang gagal membayar upah kepada mana-mana pekerjanya bagi kerja yang dilakukan oleh pekerjanya pada hari rehat atau membayar upah kurang daripada kadar yang diperuntukkan di bawah seksyen 60, adalah melakukan kesalahan, dan hendaklah juga apabila disabitkan, diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkananya supaya membayar upah kepada pekerja yang berkenaan yang kena dibayar untuk kerja yang dilakukan pada setiap hari rehat pada kadar yang diperuntukkan di bawah seksyen 60, dan jumlah upah tersebut hendaklah boleh diperolehi seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - gagal membayar atau kurang membayar upah kerja cuti rehat. (apabila disabit, mahkamah boleh memerintahkan majikan membayar upah tersebut dan ia boleh diperolehi sebagai denda).
<p>S.100(2) Mana-mana majikan yang gagal membayar sebarang upah lebih masa kepada mana-mana pekerjanya, sebagaimana yang diperuntukkan di</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - gagal membayar apa-apa upah kerja lebih masa. (apabila disabit, mahkamah boleh memerintahkan

<p>bawah Akta ini atau mana-mana perundangan kecil yang dibuat dibawahnya, adalah melakukan suatu kesalahan, dan hendaklah juga, apabila disabitkan, diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkannya supaya membayar upah lebih masa yang kena dibayar kepada pekerja yang berkenaan, dan jumlah upah lebih masa yang diperintahkan oleh mahkamah untuk dibayar hendaklah boleh diperolehi semula seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<p>majikan membayar upah tersebut dan ia boleh diperolehi sebagai denda).</p>
<p>S.100(3) Mana-mana majikan yang gagal membayar upah mana-mana pekerjanya sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60D, adalah melakukan suatu kesalahan, dan hendaklah juga apabila disabitkan, diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkannya supaya membayar upah yang kena bayar kepada pekerja yang berkenaan untuk sebarang kerja yang dilakukan pada mana-mana hari kelepasan tersebut pada kadar yang diperuntukkan di bawah seksyen 60D, dan jumlah upah yang diperintahkan oleh mahkamah supaya dibayar itu hendaklah boleh diperolehi semula seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - gagal membayar apa-apa upah cuti am, upah kerja cuti am, upah kerja lebih masa cuti am. (apabila disabit, mahkamah boleh memerintahkan majikan membayar upah tersebut dan ia boleh diperolehi sebagai denda).
<p>S.100(4) Mana-mana majikan yang gagal memberikan cuti tahunan atau mana-mana bahagian darinya kepada mana-mana pekerjanya sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60E adalah melakukan suatu kesalahan, dan hendaklah juga apabila disabitkan, diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkannya supaya membayar kadar upah biasa kepada pekerja yang berkenaan bagi setiap hari cuti tersebut tidak diberikan, bayaran yang diperintahkan iaitu sebagai tambahan kepada upah yang kena dibayar kepada pekerja itu untuk kerja yang dilakukan pada mana-mana hari tersebut, dan jumlah yang diperintahkan oleh mahkamah supaya dibayar hendaklah boleh diperolehi semula seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - gagal memberi cuti tahun bergaji keseluruhan atau sebahagian. (apabila disabit, mahkamah boleh memerintahkan majikan membayar upah tersebut dan ia boleh diperolehi sebagai denda).
<p>S.100(5) Mana-mana majikan yang gagal memberikan cuti sakit, atau gagal membayar bayaran cuti sakit,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> - gagal memberi cuti sakit atau gagal membayar gaji

<p>kepada mana-mana pekerjaanya, sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60F, adalah melakukan suatu kesalahan, dan hendaklah juga apabila disabitkan, diperintahkan oleh mahkamah yang mensabitkananya supaya membayar bayaran cuti sakit kepada pekerja yang berkenaan bagi setiap hari cuti sakit tersebut pada kadar yang diperuntukkan di bawah seksyen 60F, dan jumlah yang diperintahkan oleh mahkamah supaya dibayar hendaklah boleh diperolehi semula seolah-olah ia adalah denda yang dikenakan oleh mahkamah tersebut.</p>	<p>cuti sakit. (apabila disabit, mahkamah boleh memerintahkan majikan membayar upah tersebut dan ia boleh diperolehi sebagai denda).</p>
<p>Seksyen 101: Kesalahan yang berkaitan dengan siasatan atau pemeriksaan.</p>	
<p>Dalam mana-mana siasatan, penyiasatan, kemasukan atau pemeriksaan yang dibuat oleh Ketua Pengarah, atau oleh mana-mana pegawai yang menjalankan dengan sah kuasa-kuasa Ketua Pengarah di bawah Akta ini, mana-mana orang yang melakukan mana-mana kesalahan yang dinyatakan dalam Bab X Kanun Keseksaan berkenaan dengan siasatan, penyiasatan, kemasukan atau pemeriksaan tersebut, hendaklah apabila disabitkan dihukum sebagaimana yang ditetapkan dalam Bab tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mana-mana orang yang melakukan kesalahan yang dinyatakan di bawah Bab X Kanun Keseksaan berkaitan dengan siasatan atau pemeriksaan oleh Ketua Pengarah, apabila disabitkan dihukum sebagaimana ditetapkan dalam bab berkenaan.
<p>Seksyen 101A: Kuasa untuk mengkompaun kesalahan.</p>	
<p>S.101A(1) Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah boleh, dengan keizinan secara bertulis daripada Pendakwa Raya, mengkompaun apa-apa kesalahan yang dilakukan oleh seseorang yang boleh dihukum di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawah Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Apa-apa kesalahan di bawah Akta dan peraturan-peraturan di bawahnya boleh dikompaun. ● Perlu mendapat izin bertulis daripada Pendakwa Raya. ● Boleh dikompaun oleh Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diturunkan kuasa oleh Ketua Pengarah.
<p>S.101A(2) Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah boleh, dalam hal yang difikirkannya patut dan sesuai berbuat demikian, mengkompaun sesuatu kesalahan dengan membuat tawaran bertulis kepada orang yang telah melakukan kesalahan itu untuk mengkompaun kesalahan itu dengan pembayaran kepada Ketua Pengarah, Timbalan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tawaran kompaun dibuat secara bertulis. ● Tawaran kompaun bertempoh. ● Amaun tidak boleh melebihi 50% daripada denda maksimum.

<p>Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah, mengikut mana yang berkenaan, dalam tempoh masa sebagaimana yang ditentukan dalam tawaran itu, akan sesuatu jumlah wang, sebagaimana yang ditentukan dalam tawaran itu, yang tidak melebihi lima puluh peratus jumlah maksimum denda (termasuk denda harian, jika ada, dalam hal kesalahan berterusan) yang boleh dikenakan ke atas orang itu sekiranya dia telah disabitkan kesalahan itu.</p>	
<p>S.101A(3) Sesuatu tawaran di bawah subseksyen(2) boleh dibuat pada bila-bila masa selepas kesalahan itu telah dilakukan, tetapi sebelum apa-apa pendakwaan baginya telah dibawa, dan jika jumlah yang ditentukan dalam tawaran itu tidak dibayar dalam tempoh masa yang ditentukan dalam tawaran itu, atau dalam sesuatu tempoh yang dilanjutkan sebagaimana yang dibenarkan oleh Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah, pendakwaan bagi kesalahan itu boleh dibawa pada bila-bila masa sesudah itu terhadap orang yang kepadanya tawaran itu telah dibuat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesuatu tawaran kompaun boleh dibuat pada bila-bila masa selepas kesalahan dilakukan tetapi sebelum tindakan pendakwaan diambil. ● Jika kompaun itu tidak dibayar dalam tempoh masa yang ditetapkan, atau tempoh lanjutan yang dibenarkan oleh Ketua Pengarah, tindakan pendakwaan boleh dikenakan pada bila-bila masa.
<p>S.101A(4) Jika sesuatu kesalahan telah dikompaun di bawah subseksyen (2) –</p> <p>(a) tiada pendakwaan boleh sesudah itu dibawa berkenaan dengan kesalahan itu terhadap orang yang kepadanya tawaran untuk mengkompaun itu telah dibuat; dan</p> <p>(b) mana-mana buku, daftar atau dokumen yang telah disita berkaitan dengan kesalahan itu hendaklah dilepaskan dengan segera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jika sesuatu kesalahan telah dikompaun, tiada tindakan pendakwaan boleh dikenakan terhadap kesalahan itu dan apa-apa dokumen yang disita perlu dikembalikan.
<p>S.101A(5) Apa-apa wang yang dibayar kepada Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah menurut subseksyen (2) hendaklah dibayar ke dalam dan menjadi sebahagian daripada Kumpulan Wang Disatukan Persekutuan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Apa-apa bayaran kompaun yang diterima perlu dibayar ke akaun Kumpulan Wang Disatukan Persekutuan.

Seksyen 101B: Kesalahan oleh pertubuhan perbadanan dsb.

Di mana sesuatu kesalahan di bawah Akta ini telah dilakukan oleh suatu pertubuhan perbadanan, perkongsian, pertubuhan atau kesatuan sekerja –

(a) dalam kes suatu pertubuhan perbadanan, mana-mana orang yang adalah seorang pengarah, pengurus atau pegawai lain yang serupa dalam pertubuhan perbadanan itu pada masa pelakuan kesalahan itu;

(b) dalam kes suatu perkongsian, setiap pekongsi dalam perkongsian itu pada masa pelakuan kesalahan itu; dan

(c) dalam kes suatu pertubuhan atau kesatuan sekerja, setiap pemegang jawatan pertubuhan atau kesatuan sekerja itu pada masa pelakuan kesalahan itu,

hendaklah disifatkan telah melakukan kesalahan itu dan boleh dipertuduh secara bersesama atau berasingan dalam prosiding yang sama dengan pertubuhan perbadanan, perkongsian, pertubuhan atau kesatuan sekerja itu.

- Jika suatu kesalahan telah dilakukan oleh pertubuhan perbadanan, pengarahnya, pengurusnya atau mana-mana pegawai lain yang serupa jawatan dengannya dianggap telah melakukan kesalahan dan boleh dituduh secara bersama atau berasingan dalam satu prosiding yang sama dengan entiti perbadanan itu.

- Jika suatu kesalahan telah dilakukan oleh suatu perkongsian, setiap pekongsi dalam perkongsian itu dianggap telah melakukan kesalahan dan boleh dituduh secara bersama atau berasingan dalam satu prosiding yang sama dengan entiti perkongsian itu.

- Jika suatu kesalahan telah dilakukan oleh suatu pertubuhan atau kesatuan sekerja, setiap pemegang jawatan pertubuhan atau kesatuan sekerja itu dianggap telah melakukan kesalahan dan boleh dituduh secara bersama atau berasingan dalam satu prosiding yang sama dengan entiti pertubuhan atau kesatuan sekerja itu.

Seksyen 101C: Anggapan mengenai siapakah pekerja dan majikan.

S. 101C

(1) Dalam apa-apa prosiding berkaitan suatu kesalahan di bawah Akta ini, dalam keadaan tiada kontrak perkhidmatan bertulis berhubung apa-apa kategori pekerja di bawah Jadual Pertama, seseorang itu hendaklah dianggap sebagai “pekerja” sehingga dibuktikan sebaliknya, jika -

- (a) cara kerjanya tertakluk kepada kawalan atau arahan seseorang lain;
- (b) waktu kerjanya tertakluk kepada kawalan atau arahan seseorang lain;
- (c) peralatan, bahan atau kelengkapan kerjanya disediakan oleh seseorang lain untuk melaksana kerja;
- (d) kerjanya merupakan sebahagian daripada perniagaan seseorang lain;

- Terpakai kepada kes pendakwaan dalam keadaan tiada kontrak perkhidmatan bertulis.

- Seseorang itu hendaklah dianggap sebagai “pekerja” jika mana-mana satu atau lebih elemen di bawah (a hingga f) wujud, sehingga dibuktikan sebaliknya.

<p>(e) kerjanya dibuat semata-mata untuk faedah seseorang lain; atau</p> <p>(f) bayaran untuk kerjanya dibuat mengikut tempoh tertentu yang tetap dan bayaran tersebut merupakan sebahagian besar daripada pendapatannya.</p> <p>2. Bagi maksud subseksyen (1) hendaklah dianggap sehingga dibuktikan sebaliknya bahawa seseorang itu adalah majikan -</p> <p>(a) jika dia kawal atau tentukan cara mana kerja dilakukan oleh seseorang lain;</p> <p>(b) jika dia kawal atau tentukan waktu kerja seseorang lain;</p> <p>(c) jika dia menyediakan peralatan, bahan atau kelengkapan kepada seseorang lain untuk melaksanakan kerja;</p> <p>(d) jika kerja seseorang lain itu adalah sebahagian dari perniagaannya;</p> <p>(e) jika kerja yang dibuat oleh seseorang lain itu semata-mata untuk faedahnya; atau</p> <p>(f) sama ada bayaran dibuat atau tidak dibuat olehnya untuk kerja dibuat seseorang lain.</p> <p>(3) Orang yang disebutkan mula-mula di subseksyen (2) termasuklah ejen, pengurus atau faktor bagi orang disebut mula-mula di atas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seseorang itu hendaklah dianggap sebagai “majikan” jika mana-mana satu atau lebih elemen di bawah (a hingga f) wujud, sehingga dibuktikan sebaliknya. • Majikan termasuklah ejen, pengurus atau elemen majikan berkenaan.
--	--

BAHAGIAN XVIII: PERATURAN-PERATURAN

Seksyen 102: Peraturan-peraturan.

<p>S.102(1)</p> <p>Menteri boleh dari semasa ke semasa membuat peraturan-peraturan sebagaimana yang perlu atau suaimanfaat bagi melaksanakan sepenuhnya peruntukan-peruntukan Akta ini, atau bagi pelaksanaan selanjutnya, yang lebih baik atau sesuai, akan peruntukan-peruntukan Akta ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menteri boleh membuat peraturan-peraturan yang perlu dan penting untuk pelaksanaan sepenuhnya peruntukan-peruntukan Akta ini ke arah yang lebih bermanfaat.
<p>S.102(2)</p> <p>Tanpa memudaratkan keluasan perenggan di atas Menteri bolehlah membuat peraturan-peraturan:</p> <p>(a) menghadkan kuasa-kuasa pegawai-pegawai yang dilantik- di bawah seksyen 3(2);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menteri Sumber Manusia boleh membuat peraturan-peraturan seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> - menghadkan kuasa-kuasa pegawai yang dilantik [Peraturan-Peraturan Kerja (Pembatasan Kuasa Pegawai)] 1993;

<p>(b) (Dimansuhkan)</p> <p>(c) menetapkan kadar elaun bersalin yang pekerja-pekerja wanita berhak mendapat dalam masa tempoh kelayakan;</p> <p>(d) menetapkan tempoh maksimum dalam mana notis penyingkiran diberikan oleh majikannya kepada pekerja wanita yang tidak hadir di tempat kerja sebagai akibat dari kesakitannya yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar yang timbul daripada kehamilannya atau kelahiran anaknya tidak boleh tamat;</p> <p>(da) (Ditinggalkan).</p> <p>(e) (Dimansuhkan).</p> <p>(f) menetapkan masa bilamana pekerja berhak untuk makan dan yang mana mereka berhak atau dikehendaki mengambil cuti untuk rehat;</p> <p>(fa) menetapkan perkara berhubung hari rehat;</p> <p>(fb) menetapkan perkara berhubung aturan kerja fleksibel;</p> <p>(g) menetapkan borang mana-mana daftar, saman atau perintah yang dikehendaki untuk disimpan, dikeluarkan atau dibuat di bawah Akta ini;</p> <p>(h) menetapkan prosedur bagi menghantar saman, waran dan perintah yang dikeluarkan atau yang dibuat di bawah Akta ini di Malaysia untuk penyampaian atau pelaksanaan di Malaysia saman, waran dan perintah yang dikeluarkan atau dibuat di Republik Singapura.</p> <p>(i) menetapkan fi untuk dibayar bagi memfailkan tuntutan-tuntutan di bawah seksyen 69 dan 69F dan bagi salinan-salinan nota keterangan yang direkodkan di bawah Bahagian XV dan XVA;</p> <p>(j) menetapkan denda-denda bagi kegagalan untuk mematuhi atau melanggar mana-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - menetapkan kadar elaun bersalin bagi pekerja wanita yang berkelayakan [Peraturan-Peraturan Kerja (Kadar Minimum Elaun Bersalin)] 1976; - menetapkan tempoh maksimum, yang mana notis penamatan yang diberikan oleh majikan kepada pekerja wanita yang tidak hadir bekerja akibat dari kesakitan yang timbul dari kehamilannya atau kelahiran anak, tidak boleh tamat; - (Ditinggalkan) - (Dimansuhkan) - penetapan masa untuk makan dan mengambil cuti untuk rehat; - menetapkan perkara berhubung hari rehat (hari, bayaran dan sebagainya) - menetapkan perkara berkaitan aturan kerja fleksibel (syarat, kaedah dan sebagainya) - menetapkan bentuk apa-apa daftar, saman atau perintah yang dikehendaki disimpan, dikeluarkan atau dibuat di bawah Akta ini; - penetapan prosedur bagi menghantar saman, waran dan perintah yang dibuat di Malaysia atau Singapura [Peraturan-Peraturan Kerja (Prosedur – Peruntukan-Peruntukan Bersaling)] 1957; - menetapkan fi untuk tuntutan di bawah seksyen 69 dan 69F serta salinan nota keterangan yang direkodkan di bawah bahagian XV dan XV (Jadual Kedua di bawah Peraturan 10, Peraturan-Peraturan Kerja 1957); - menetapkan denda bagi pelanggaran di bawah peraturan;
--	--

<p>mana peraturan yang dibuat di bawah seksyen ini;</p> <p>(k) (dimansuhkan)</p> <p>(l) menetapkan tatacara siasatan aduan berkenaan gangguan seksual di bawah Bahagian XVA;</p> <p>(m) menetapkan terma dan syarat perkhidmatan pekerja domestik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - (Dimansuhkan) - menetapkan tatacara siasatan aduan gangguan seksual; dan - menetapkan terma dan syarat perkhidmatan pekerja domestik. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 3(2), 34, 37, 69, 80, 60K, 81 Akta 265. <p>Rujukan Pekeliling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surat Pekeliling Bahagian Standard-Standard Perburuhan Bil. 1/2000: Penyiasatan Ke Atas Aduan Gangguan Seksual di Tempat Kerja. (R104)
--	---

BAHAGIAN XIX: PEMANSUHAN DAN KECUALIAN

Seksyen 103: Pemansuhan dan kecualian.

<p>Undang-undang bertulis yang ditetapkan dalam ruangan pertama dan kedua Jadual Kedua adalah dengan ini dimansuhkan setakat yang dinyatakan dalam ruangan ketiga Jadual tersebut:</p> <p>Dengan syarat bahawa mana-mana perlantikan yang dibuat di bawah undang-undang bertulis tersebut yang dengan ini dimansuhkan hendaklah dianggap sebagai dibuat di bawah Akta ini:</p> <p>Dengan syarat selanjutnya bahawa rujukan-rujukan kepada mana-mana peruntukkan undang-undang bertulis yang dengan ini dimansuhkan dalam mana-mana undang-undang yang bertulis lain atau dalam mana-mana kontrak atau suratcara bertulis yang lain hendaklah, setakat mana peruntukan tersebut tidak berlawanan dengan peruntukan yang sama dalam Akta ini, ditafsirkan sebagai rujukan-rujukan kepada peruntukan yang bersamaan tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Undang-undang bertulis yang ditetapkan dalam ruangan pertama dan kedua Jadual Kedua dimansuhkan seperti dinyatakan di ruang ketiga Jadual.
--	--

JADUAL PERTAMA (Seksyen 2(1))		
KANDUNGAN AKTA		PENERANGAN
Pekerja	Peruntukan Akta yang tidak terpakai	Pekerja
<p>1. Mana-mana orang yang memasuki suatu kontrak perkhidmatan.</p> <p>1A. Walau apapun perenggan 1, orang yang upahnya melebihi RM4,000.00 sebulan</p>	<p>Subseksyen 60(3), 60A(3), 60C(2A), 60D(3) dan 60D(4) dan seksyen 60J</p>	<p>(i) Berkhidmat di bawah satu kontrak perkhidmatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiada had gaji, jenis pekerjaan atau jawatan • bagi pekerja bergaji melebihi RM4,000 sebulan peruntukan-peruntukan berikut tidak terpakai: <ul style="list-style-type: none"> (a) seksyen 60(3) (kerja pada cuti rehat); (b) seksyen 60A(3) (kerja lebih masa); (c) seksyen 60C(2A) (elaun kerja malam) (d) seksyen 60D(3) (kerja pada cuti am); (e) seksyen 60D(4) (bayaran cuti am pada hari kerja separuh hari); dan (f) seksyen 60J (faedah penamatan kerja). <p>(ii) Seseorang yang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • berkhidmat di bawah satu kontrak perkhidmatan • tanpa had gaji • bekerja sebagai: <ul style="list-style-type: none"> (a) pekerja manual (b) pengendali kenderaan berjentera (c) penyelia pekerja manual (d) pekerja domestik (e) berkhidmat dalam kapal yang didaftarkan di Malaysia yang: <ul style="list-style-type: none"> - bukan seorang pegawai di bawah Akta Perkapalan Saudagar United Kingdom - bukan pemegang sijil seperti di bawah Bahagian VII, Ordinan Perkapalan Saudagar 1952, atau; - tidak memasuki perjanjian di bawah
<p>2. Mana-mana orang yang, tidak kira jumlah upah yang diperolehi dalam sebulan, telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan yang mana: –</p> <p>(1) ia terlibat dalam pekerjaan kasar termasuk kerja sedemikian sebagai tukang atau perantis:</p> <p>Dengan syarat bahawa sekiranya seseorang diambil bekerja oleh seseorang majikan sebahagiannya dalam pekerjaan kasar dan sebahagiannya lagi dalam bidang tugas-tugas lain, maka orang tersebut tidak boleh dianggap sebagai melaksanakan pekerjaan kasar kecuali jika masa bila ia dikehendaki melakukan pekerjaan kasar dalam mana-</p>		

<p>mana satu tempoh upah yang melebihi satu setengah dari jumlah masa yang ia dikehendaki untuk bekerja dalam tempoh upah tersebut;</p> <p>(2) ia terlibat dalam operasi atau pengendalian mana-mana kenderaan berjentera yang dijalankan untuk pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan atau untuk upah atau untuk tujuan-tujuan perdagangan;</p> <p>(3) ia menyelia atau menjaga pekerja-pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan kasar yang diambil bekerja oleh majikan yang sama dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja mereka;</p> <p>(4) ia terlibat dalam apa-apa keupayaan dalam mana-mana kapal yang berdaftar di Malaysia dan yang:</p> <p>(a) bukan seorang pegawai yang disahkan di bawah Akta Perkapalan Saudagar United Kingdom sebagaimana yang dipinda dari semasa ke semasa;</p> <p>(b) bukan pemegang suatu sijil tempatan sebagaimana yang ditakrifkan dalam Bahagian VII dari Ordinan Perkapalan Saudagar 1952; atau</p> <p>(c) tidak membuat suatu perjanjian di bawah Bahagian III dari Ordinan Perkapalan Saudagar, 1952; atau</p>	<p>Bahagian XII</p>	<p>Bahagian III, Ordinan Perkapalan Saudagar 1952</p> <p>adalah pekerja dan semua peruntukan Akta terpakai kepada golongan ini kecuali bagi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja domestik peruntukan berikut tidak terpakai: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Seksyen 12, 14, 16, 22, 58A, 60, 60A, 60B, 60C, 60D, 60E, 60F, 60FA, 60I, 61 dan 64 dan Bahagian IX dan XIIA - Berkhidmat di kapal peruntukan berikut tidak terpakai; <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bahagian XII
---	---------------------	--

<p>(5) ia terlibat sebagai pekerja domestik.</p> <p>3. Bagi tujuan Jadual ini “upah” ertinya upah sebagaimana yang ditakrifkan dalam seksyen 2, tetapi tidak meliputi mana-mana bayaran secara komisen, elaun nafkah dan bayaran lebih masa.</p>	<p>Seksyen 12, 14, 16, 22, 58A, 60, 60A, 60B, 60C, 60D, 60E, 60F, 60FA, 60I, 61 dan 64, dan Bahagian IX dan XIIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bagi tujuan Jadual ini upah adalah sebagaimana ditafsirkan di bawah seksyen 2 Akta tetapi tidak termasuk bayaran komisen, elaun nafkah dan bayaran kerja lebih masa. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seksyen 2(1) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colgate Palmolive v Cheong Foo Weng (2002) 2 AMR 2017 berkaitan ‘manual labour’. (R115)
--	--	---

HANDBOOK
PERATURAN-PERATURAN KERJA 1957

- Dibuat oleh Menteri di bawah Seksyen 102 (2) (g) Akta 265
- Peraturan ini menetapkan jenis-jenis daftar yang perlu disimpan, kewajipan untuk memberi Salinan dan fi berhubung Nota Keterangan

KANDUNGAN DAN SEKSYEN BERKAITAN	PENERANGAN
Peraturan 1: Nama.	
Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan sebagai Peraturan-Peraturan Kerja 1957.	
Peraturan 2: Tafsiran.	
<p>Dalam Peraturan-peraturan ini: “kerja tambahan” termasuklah kerja lebih masa dan kerja pada hari-hari rehat dan hari-hari kelepasan;</p> <p>“Akta” ertinya Akta Kerja 1955;</p> <p>“Daftar” ertinya sebuah buku atau kad-kad berasingan yang disimpan oleh majikan, mengandungi maklumat berhubung dengan pekerja-pekerjanya sebagaimana yang dikehendaki di bawah Peraturan-peraturan ini dan meliputi daftar yang diwajibkan untuk dikendalikan di bawah Peraturan-peraturan Keselamatan Dalam Negeri (Pendaftaran Buruh) 1960.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kerja tambahan bermaksud kerja lebih masa, kerja pada cuti rehat dan kerja pada cuti kelepasan am. ● Daftar: <ul style="list-style-type: none"> - berbentuk buku atau kad-kad berasingan; - mengandungi maklumat berhubung pekerja-pekerja yang digajikan seperti yang ditetapkan dalam Peraturan 5; dan - termasuk daftar (pendaftaran buruh) di bawah Peraturan-peraturan Keselamatan Dalam Negeri (Pendaftaran Buruh) 1960. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendaftaran buruh tidak relevan kerana Akta Keselamatan Dalam Negeri (ISA) 1960 telah dimansuhkan. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Paari Perumal v. Abdul Majid Hj Nazardin & Ors (2004) CLJ 127 (sama ada daftar yang disimpan di bawah Seksyen 61 Akta Kerja 1955 adalah relevan). (R105)
Peraturan 3: Pengecualian daripada seksyen 34 Akta.	
Seseorang pekerja wanita yang diambil bekerja oleh atau di bawah mana-mana Majlis Bandaraya, Majlis Perbandaran atau Majlis Bandaran atau Lembaga Bandaran atau Majlis Tempatan dalam pungutan atau pelupusan najis boleh bekerja dalam kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja wanita yang diambil bekerja oleh Pihak Berkuasa Tempatan untuk kerja pungutan atau pelupusan najis dibenarkan untuk bekerja di antara pukul 10.00 malam hingga 5.00 pagi.

<p>sedemikian di antara waktu-waktu pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi.</p>	<p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peraturan ini tidak lagi relevan disebabkan <i>Employment (Exclusion) Order 1976 P.U.(A) 374.</i> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Employment (Exclusion) Order 1976 P.U.(A) 374.</i>
<p>Peraturan 4: Daftar harus disimpan di bawah seksyen 44 Akta.</p>	
<p>Daftar yang disimpan oleh setiap majikan di bawah seksyen 44 Akta hendaklah dalam borang yang ditetapkan dalam Jadual Pertama kepada Peraturan-peraturan ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peruntukan ini menetapkan bentuk daftar bersalin yang perlu disimpan oleh majikan. ● Bentuk daftar yang perlu disimpan seperti Jadual Pertama (Daftar Cuti Bersalin dan Elaun-Elaun). <p>Seksyen berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 44 Akta 265 (Bahagian IX, Perlindungan Bersalin).
<p>Peraturan 5: Daftar.</p>	
<p>Daftar yang disimpan oleh setiap majikan di bawah seksyen 61 Akta hendaklah meliputi kumpulan butir-butir yang berikut bagi setiap pekerja:</p> <p>(a) Butir-butir peribadi:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Nama; (ii) Jantina; (iii) Umur (tarikh lahir); (iv) No. Kad Pengenalan Pendaftaran Negara; (v) No. Pas Kerja Imigresen atau Permit Pekerjaan (jika boleh digunakan) dan tarikh tamat; (vi) Alamat tempat tinggal tetap; (vii) Pekerjaan atau pelantikan; (viii) Tarikh mula bekerja; (ix) Tarikh berhenti kerja; (x) Jumlah faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang telah dibayar dan tarikh bayaran tersebut; (xi) Cara menghitung bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara. <p>b) Butir-butir tentang terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Nama pekerja dan No. Kad Pengenalan Pendaftaran Negara; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Menetapkan daftar-daftar pekerja yang perlu disimpan di bawah seksyen 61 Akta. ● Daftar-daftar yang perlu disimpan adalah seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> i. maklumat peribadi pekerja; ii. terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan; iii. butir-butir mengenai upah dan elaun (daftar gaji). <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maklumat yang perlu ada dalam setiap daftar di atas adalah seperti yang diperincikan dalam peraturan ini.

<ul style="list-style-type: none"> (ii) Pekerjaan atau pelantikan; (iii) Kadar upah (tidak termasuk elaun-elaun lain); (iv) Elaun lain yang dibayar dan kadar; (v) Kadar kerja lebih masa; (vi) Faedah-faedah lain (termasuk kemudahan dan perkhidmatan yang diluluskan); (vii) Waktu bekerja biasa sehari yang dipersetujui; (viii) Tempoh notis bagi penamatan kerja yang dipersetujui atau upah sebagai ganti yang dipersetujui; (ix) Bilangan hari yang diberi untuk hari-hari kelepasan dan cuti tahunan dengan gaji; (x) Jangka masa tempoh upah; <p>c) Perihal upah dan elaun yang diperolehi semasa setiap tempoh upah:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Jika gaji dikira dengan merujuk kepada masa, iaitu dengan jam, hari, minggu atau bulan: <ul style="list-style-type: none"> (a) Kadar gaji; (b) Jumlah bilangan hari waktu kerja biasa yang dilakukan semasa tempoh upah; (c) Jumlah besar upah bagi waktu kerja biasa semasa setiap tempoh upah; (d) Kadar gaji setiap jam kerja lebih masa; (e) Jumlah bilangan jam kerja lebih masa yang dilakukan semasa setiap tempoh upah; (f) Jumlah besar upah bagi kerja lebih masa setiap tempoh upah; (ii) Jika gaji dikira dengan merujuk kepada kerja yang dilakukan, iaitu secara mengikuti bahagian keluasan atau tugas kerja; <ul style="list-style-type: none"> (a) Kadar bayaran setiap bahagian keluasan atau tugas kerja semasa waktu kerja biasa; (b) Jumlah bilangan bahagian, keluasan atau tugas kerja yang dilakukan semasa waktu kerja biasa dalam setiap tempoh upah; (c) Jumlah besar upah yang diperolehi semasa waktu kerja biasa dalam setiap tempoh upah; (d) Kadar bayaran setiap bahagian, keluasan atau tugas kerja yang 	
--	--

<p>dilakukan melebihi waktu kerja biasa sehari;</p> <p>(e) Jumlah bilangan bahagian, keluasan atau tugas kerja yang dilakukan melebihi waktu kerja biasa dalam setiap tempoh upah</p> <p>(f) Jumlah besar upah kerja lebih masa yang didapati melebihi waktu kerja biasa dalam setiap tempoh upah;</p> <p>(iii) Jumlah bilangan hari kerja atau jumlah bilangan bahagian, keluasan atau tugas kerja yang dilakukan pada hari-hari rehat dan hari-hari kelepasan dengan gaji semasa setiap tempoh upah;</p> <p>(iv) Jumlah upah yang dibayar sebagai ganti cuti tahunan dengan bayaran dalam setiap tempoh upah;</p> <p>(v) Butir-butir tentang elaun-elaun lain yang boleh dibayar semasa setiap tempoh upah;</p> <p>(vi) Jumlah besar upah dan elaun yang diperolehi semasa setiap tempoh upah di bawah perenggan-perenggan (1) ke (5);</p> <p>(vii) Butir-butir tentang wang pendahuluan yang dibuat semasa setiap tempoh upah;</p> <p>(viii) Butir-butir tentang potongan yang dibuat semasa setiap tempoh upah;</p> <p>(ix) Baki upah dan elaun yang boleh dibayar pada akhir setiap tempoh upah;</p> <p>(x) Butir-butir tentang hari-hari kelepasan, cuti tahunan dan cuti sakit dengan bayaran yang diberikan semasa tempoh upah;</p> <p>(xi) Tarikh pembayaran;</p> <p>(xii) Tandatangan pekerja,</p> <p>dan butir-butir di bawah perenggan (c) hendaklah yang terbaru dalam Daftar tidak lewat dari hari ketiga selepas akhir setiap tempoh upah berkenaan mana butir-butir itu berkaitan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Daftar gaji hendaklah dikemaskini tidak lewat dari 3 hari tarikh akhir tempoh gaji.
--	---

	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 61 Akta 265 (kewajipan menyimpan daftar).
<p>Peraturan 6: Menyimpan daftar.</p>	
<p>Setiap majikan hendaklah melainkan jika selainnya dibenarkan oleh Ketua Pengarah menyimpan Daftar yang perlu disimpan di bawah Peraturan- peraturan ini di pejabat dalam kawasan tempat pekerjaan di mana pekerja-pekerja diambil bekerja dan hendaklah membuat Daftar tersebut supaya boleh didapati bagi pemeriksaan oleh Ketua Pengarah sebagaimana dan apabila dikehendaki untuk berbuat demikian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Daftar pekerja hendaklah: <ul style="list-style-type: none"> - disimpan di tempat pekerjaan kecuali dibenarkan disimpan di tempat lain oleh Ketua Pengarah. - dikemukakan untuk pemeriksaan oleh Ketua Pengarah apabila dikehendaki. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 61 Akta 265 (kewajipan menyimpan daftar).
<p>Peraturan 7: Majikan harus membuat supaya daftar boleh didapati bagi pemeriksaan.</p>	
<p>Setiap majikan hendaklah membuat supaya Daftar didapati bagi pemeriksaan oleh setiap pekerja yang diambil bekerja olehnya yang mengandungi butiran-butiran yang ditentukan dalam peraturan mengandungi butir-butir yang ditetapkan dalam peraturan 5:</p> <p>(a) di suatu tempat dalam kawasan tempat pekerjaan yang kepadanya setiap pekerja mempunyai hak untuk masuk bagi tempoh yang mencukupi untuk membenarkan pemeriksaannya oleh setiap pekerja bagi tidak lebih dari dua kali dalam setiap tempoh upah; atau</p> <p>(b) dalam mana-mana cara lain yang diluluskan oleh Ketua Pengarah dan butir-butir tersebut hendaklah dalam Bahasa Kebangsaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja berhak untuk melihat daftar pekerja tidak lebih dari 2 kali dalam setiap tempoh gaji. ● Menyimpan daftar dalam bentuk lain perlu dengan kebenaran Ketua Pengarah dan daftar tersebut hendaklah dibuat dalam Bahasa Kebangsaan. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akta tidak mewajibkan majikan untuk membuat kontrak perkhidmatan dalam Bahasa Kebangsaan kecuali dalam keadaan di atas.
<p>Peraturan 8: Majikan harus memberikan salinan butir-butir yang disahkan di bawah peraturan 5(b).</p>	
<p>(1) Setiap majikan hendaklah memberikan satu salinan sah butir-butir yang ditentukan dalam perenggan (b) peraturan 5 kepada setiap pekerja yang diambil bekerja olehnya pada atau sebelum tarikh pekerjaannya bermula dan seterusnya apabila ada apa-apa perubahan dalam terma-terma dan syarat-syarat pekerjaannya yang mengakibatkan apa-apa perubahan dalam upahnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Setiap majikan hendaklah memberikan satu salinan sah syarat perkhidmatan kepada setiap pekerja yang diambil bekerja pada atau sebelum tarikh pekerjaannya bermula termasuk sebarang perubahan terma dari semasa ke semasa.

<p>(2) Apabila sesuatu perjanjian kolektif yang pada masa itu berkuat kuasa dan boleh digunakan kepada seorang pekerja di tempat pekerjaan majikan hendaklah memberinya satu salinan perjanjian kolektif itu atau mempamerkan untuk selama-lamanya, di satu tempat yang ketara yang mudah dimasuki oleh pekerja itu, dalam kawasan pekerjaan satu salinan perjanjian kolektif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika ada perjanjian bersama, majikan hendaklah memberi satu salinan kepada pekerja atau mempamerkan dengan kekal di tempat yang boleh diakses oleh pekerja.
<p>Peraturan 9: Majikan harus memberikan butir-butir di bawah peraturan 5(c).</p>	
<p>Setiap majikan hendaklah memberikan kepada setiap pekerja yang diambil bekerja olehnya suatu pernyataan atau kad yang berasingan butir-butir berhubung dengan perihal upah dan elaun lain yang diperolehi sepanjang setiap tempoh upah sebagaimana yang ditetapkan dalam perenggan (c) peraturan 5 pada atau sebelum tarikh pembayaran upah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan hendaklah memberikan sesalinan penyata gaji yang lengkap kepada setiap pekerja pada atau sebelum tarikh pembayaran upah. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan 5(c).
<p>Peraturan 10: Fi.</p>	
<p>Fi yang harus dibayar bagi salinan-salinan nota keterangan yang direkodkan di bawah Bahagian XV Akta hendaklah seperti yang ditetapkan dalam Jadual Kedua Peraturan-peraturan ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan ini menetapkan fi (Jadual Kedua) bagi nota keterangan bagi kes buruh. • Fi ditetapkan seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> - folio mengandungi 100 patah perkataan - RM1.00 - bahagian folio - RM0.50 - salinan tambahan - RM0.25
<p>Peraturan 11-13: (Dimansuhkan).</p>	
<p>Peraturan 14: Borang-borang.</p>	
<p>Borang-borang yang ditetapkan dalam Jadual Keempat, dengan perubahan tertentu sebagaimana keadaan setiap kes itu perlukan, boleh digunakan bagi tujuan masing-masing yang disebutkan di dalamnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan ini menetapkan borang-borang (Jadual Keempat). • Borang yang terlibat adalah: <ol style="list-style-type: none"> borang A - Saman Defenden; borang B – Saman Hadir bagi Aduan Kes Buruh (seksyen 70(d), (e), (f)); borang C – Perintah Kes Buruh; borang D – Saman Pihak Ketiga (bagi tujuan Perintah Larangan); borang E – Perintah Larangan;

	<p>vi. borang F – Saman Hadir Siasatan Pelanggaran (aduan, pemeriksaan dan lain-lain) (seksyen 79)</p> <ul style="list-style-type: none">• Borang-borang dalam peraturan ini boleh diubahsuai berdasarkan keperluan borang-borang (a) hingga (f).
--	--

***PERATURAN-PERATURAN KERJA (FAEDAH-FAEDAH PENAMATAN
DAN PEMBERHENTIAN KERJA SEMENTARA) 1980**

KANDUNGAN DAN SEKSYEN BERKAITAN	PENERANGAN
Peraturan 1: Nama.	
<p>Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60J(1) memberi kuasa kepada Menteri Sumber Manusia untuk membuat peraturan berkaitan: <ul style="list-style-type: none"> i. faedah Penamatan Kerja; ii. pemberhentian Kerja Sementara; iii. faedah Persaraan. ● Melalui peraturan ini, Menteri membuat peraturan berhubung dengan bayaran faedah penamatan kerja dan pemberhentian kerja sementara. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - belum ada peraturan berkaitan faedah persaraan. ● Peraturan ini memperuntukkan: <ul style="list-style-type: none"> i. liabiliti majikan untuk membayar faedah-faedah berkenaan; ii. kelayakan pekerja untuk bayaran berkenaan; iii. pengiraan faedah berkenaan; iv. perkara berkaitan pembayaran faedah-faedah berkenaan; dan v. perkara berkaitan tuntutan faedah penamatan kerja. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60J(1).
Peraturan 1A: Ketidapkakaian.	
<p>Peraturan-peraturan ini tidak terpakai bagi pekerja-pekerja separa masa yang baginya Peraturan-Peraturan Kerja (Kerja Separu Masa) 2010 terpakai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-peraturan ini tidak terpakai untuk pekerja separa masa. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peraturan ini juga tidak terpakai kepada pekhidmat domestik memandangkan Bahagian XX tidak terpakai kepada mereka (rujuk Jadual Pertama).

Peraturan 2: Tafsiran.

Dalam Peraturan-peraturan ini melainkan jika kandungan ayatnya menghendaki makna yang lain –

“ahli keluarga” ertinya isteri, suami, ibu, bapa, datuk atau nenek, bapa tiri, ibu tiri, anak, cucu, anak tiri, adik lelaki atau perempuan, abang atau kakak, saudara lelaki seibu atau sebapa, saudara perempuan seibu atau sebapa, adik tiri lelaki atau perempuan, abang tiri atau kakak tiri:

Dengan syarat bahawa –

(a) anak pekerja yang mati hendaklah disifatkan sebagai termasuk anak taksah taraf pekerja itu dan anak angkatnya dan seseorang anak yang pengambilan sebagai anak olehnya telah didaftarkan di bawah peruntukan-peruntukan Akta Pendaftaran Anak Angkat 1952, dan seseorang anak di bawah pemeliharaan, jagaan atau kawalan pekerja itu menurut peruntukan-peruntukan Bahagian III Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda 1947; dan

(b) ibu bapa seseorang pekerja yang mati hendaklah disifatkan sebagai termasuk bapa dan ibu seseorang anak taksah taraf dan orang yang telah mengambil anak atau telah mendaftarkan pengambilan anak itu di bawah peruntukan-peruntukan Akta Pendaftaran Anak Angkat 1952, dan orang yang memelihara, menjaga atau mengawal seseorang anak menurut Bahagian III Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda 1947;

“Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara” ertinya amaun yang kena dibayar oleh seseorang majikan kepada seseorang pekerja di bawah peraturan 3;

“Kontrak perkhidmatan yang berterusan” ertinya perkhidmatan yang tak terganggu dengan seseorang majikan, termasuk perkhidmatan yang mungkin terganggu kerana sakit, cuti yang dibenarkan, kemalangan, mogok yang tidak menyalahi undang-undang, tutup pintu atau penghentian kerja yang bukan disebabkan oleh sesuatu kesalahan di pihak pekerja;

- Ahli keluarga seperti yang diperincikan dalam definisi.

- Amaun bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang perlu dibayar mengikut kelayakan pekerja.

- Peraturan ini membolehkan gangguan-gangguan tertentu seperti diperincikan, tidak mengganggu perkhidmatan berterusan.

Contoh:

- tidak beroperasi kerana Perintah Kawalan Pergerakan seperti *lockdown* tidak mengganggu perkhidmatan berterusan.

<p>“mogok: hendaklah mempunyai erti yang diberi kepadanya di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967;</p> <p>“orang tanggungan” ertinya mana-mana ahli keluarga pekerja yang mati yang bergantung sepenuhnya atau sebahagiannya pada pendapatan pekerja itu pada masa kematiannya;</p> <p>“Akta” ertinya Akta Kerja 1955;</p> <p>“pekerja luar” ertinya seseorang yang kepadanya benda-benda atau bahan-bahan diberi untuk disiapkan, dibersihkan, dicuci, diubah, dihiasi, disiapkan, diperbaiki atau disesuaikan untuk jualan dalam rumahnya sendiri atau di premis lain yang tidak berada di bawah kawalan atau pengurusan orang yang memberi bahan-bahan atau benda- benda itu;</p> <p>“pembaharuan” termasuklah perlanjutan dan apa-apa sebutan mengenai pembaharuan sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah diertikan dengan sewajarnya;</p> <p>“tarikh yang berkaitan” ertinya –</p> <p>(a) berhubung dengan penamatan, tarikh mulai dari tarikh kontrak perkhidmatan seseorang pekerja itu ditamatkan; atau</p> <p>(b) berhubung dengan pemberhentian kerja sementara, tarikh tamatnya tempoh empat minggu berturut-turut yang disebutkan dalam peraturan 5 (1);</p> <p>“tutup pintu” hendaklah mempunyai erti yang diberi kepadanya di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967;</p> <p>“urusan” termasuklah tred, industri profesion, pengusahaan dan apa-apa aktiviti yang dijalankan oleh seseorang atau kumpulan orang sama ada diperbadankan atau tidak diperbadankan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tindakan pemberhentian kerja oleh sekumpulan pekerja (rujuk Akta Perhubungan Perusahaan 1967). ● Tanggungan kepada pekerja yang meninggal bermaksud: <ul style="list-style-type: none"> - ahli keluarga (rujuk definisi ahli keluarga); dan - bergantung kepada pendapatan pekerja tersebut pada masa kematiannya. ● Akta bermaksud Akta Kerja 1955. ● Pekerja luar merujuk kepada pekerja yang menjalankan kerja dari rumah. ● Peraturan ini adalah tidak terpakai kepada “pekerja luar”. Oleh itu, “pekerja luar” yang ditamatkan perkhidmatan adalah tidak layak kepada faedah penamatan kerja di bawah peraturan ini. ● Pembaharuan merujuk kepada pelanjutan kontrak perkhidmatan. ● “Tarikh berkaitan” “penamatan” bermaksud tarikh kontrak ditamatkan. ● “Tarikh berkaitan” “pemberhentian kerja sementara” bermaksud tarikh tamat tempoh 4 minggu berterusan. ● Tindakan majikan ‘tutup pintu’ termasuklah menutup tempat pekerjaan, gantung kerja atau keengganan majikan untuk terus mengajikan bilangan tertentu pekerja di mana ia adalah berhubung ‘pertikaian perusahaan’ dan bagi tujuan memaksa pekerja menerima kehendak majikan. ● Urusan bermaksud semua bentuk perniagaan (rujuk perincian dalam definisi). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan 7.
--	--

Peraturan 3:

Peruntukan-peruntukan am mengenai hak pekerja-pekerja mendapatkan bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.

<p>(1) Tertakluk kepada Peraturan-peraturan ini, seseorang majikan adalah bertanggungjawab membayar bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang dikira mengikut peraturan 6 kepada seseorang pekerja yang telah diambil kerja di bawah suatu kontrak perkhidmatan yang berterusan selama tempoh tidak kurang daripada dua belas bulan yang berakhir pada tarikh yang berkaitan jika –</p> <p>(a) kontrak perkhidmatan pekerja itu ditamatkan; atau</p> <p>(b) pekerja itu diberhentikan kerja sementara mengikut erti peraturan 5.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Seseorang majikan bertanggungjawab untuk membayar faedah penamatan kerja atau faedah pemberhentian kerja sementara kepada seseorang pekerja:<ul style="list-style-type: none">i. apabila kontrak perkhidmatan pekerja ditamatkan; atauii. apabila seseorang pekerja itu diberhentikan kerja sementara. <p>Dengan syarat pekerja itu digajikan di bawah satu kontrak perkhidmatan berterusan tidak kurang dari 12 bulan.</p>
<p>(2) Bagi maksud peraturan ini sesuatu kontrak perkhidmatan yang berterusan bagi suatu tempoh yang tidak kurang daripada dua belas bulan hendaklah termasuk dua atau beberapa tempoh penggajian yang tidak kurang daripada dua belas bulan jumlahnya jika tempoh atau tempoh-tempoh yang berselang di antara suatu tempoh penggajian dengan yang lain itu tidak lebih daripada tiga puluh hari jumlahnya.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Bagi tujuan pengiraan tempoh perkhidmatan berterusan tidak kurang 12 bulan dalam keadaan terdapat tempoh-tempoh perkhidmatan yang terputus, hendaklah termasuk dua atau lebih tempoh dengan syarat tempoh yang terputus itu tidak melebihi 30 hari. <p>Ilustrasi 1:</p> <ul style="list-style-type: none">- tempoh perkhidmatan dari 1 Januari 2018 – 30 November 2018, selepas kontrak tamat, pekerja tersebut ditawarkan kontrak baru mulai 16 Disember 2018 – 15 Oktober 2019 tetapi ditamatkan pada 30 September 2019. Oleh kerana tempoh di antara 2 kontrak tersebut hanya 15 hari dan tidak melebihi 30 hari, bagi tujuan pengiraan kontrak perkhidmatan berterusan, tempoh perkhidmatan dari 1 Januari 2018 – 30 November 2018 dan perkhidmatan 16 Disember 2018 – 30 September 2019 hendaklah dikira sebagai tempoh berterusan secara aggregate. <p>Ilustrasi 2:</p> <ul style="list-style-type: none">- tempoh perkhidmatan dari 1 Januari 2018 – 30 November 2018, selepas kontrak tamat, pekerja tersebut ditawarkan kontrak baru mulai 1 Januari 2019 – 31 Oktober 2019 tetapi

	<p>ditamatkan pada 30 September 2019. Oleh kerana tempoh di antara 2 kontrak tersebut adalah 31 hari dan melebihi 30 hari, bagi tujuan pengiraan kontrak perkhidmatan berterusan, tempoh perkhidmatan dari 1 Januari 2018 – 30 November 2018 dan perkhidmatan 1 Januari 2019 – 30 September 2019 tidak boleh dikira sebagai tempoh berterusan secara aggregate.</p> <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tafsiran tarikh yang berkaitan. ● Tafsiran kontrak perkhidmatan berterusan. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● See Yong & Son Construction Sdn Bhd v. Thian Kim Fatt. (R106) ● Koh Mun Woon & Son Construction Co. Sdn Bhd v. Visvewaran a/l Chinnapan. (R107)
--	---

Peraturan 4: Penamatan.

<p>(1) Tertakluk kepada perenggan-perengan (2), (3) dan (4) seseorang pekerja adalah berhak mendapatkan bayaran faedah penamatan jika kontrak perkhidmatannya ditamatkan kerana apa jua sebab selain daripada –</p> <p>(a) oleh majikan, apabila pekerja itu mencapai umur persaraan, jika kontrak perkhidmatan itu mengandungi janji bagi maksud itu; atau</p> <p>(b) oleh majikan, atas sebab-sebab salah laku yang bertentangan dengan penunaian syarat-syarat perkhidmatannya yang nyata atau termaklum, selepas dijalankan siasatan yang sewajarnya; atau</p> <p>(c) secara sukarela oleh pekerja, lain daripada di bawah seksyen 13(2) atau kerana sebab-sebab yang dinyatakan dalam seksyen 14(3) Akta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan ini memperuntukkan keadaan di mana seseorang pekerja layak untuk bayaran faedah penamatan kerja dan keadaan di mana seseorang pekerja tidak layak untuk bayaran faedah penamatan. ● Seseorang pekerja layak untuk bayaran faedah penamatan kerja apabila kontrak perkhidmatan ditamatkan kecuali dalam keadaan: <ul style="list-style-type: none"> i. dibersarakan oleh majikan berdasarkan umur persaraan dalam kontrak perkhidmatan; ii. ditamatkan oleh majikan atas sebab salah laku di bawah seksyen 14; iii. penamatan oleh pekerja secara sukarela: <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jika pekerja menamatkan kontrak disebabkan pelanggaran yang disengajakan oleh majikan atau atas sebab ancaman disebabkan keganasan atau penyakit kepada pekerja atau orang tanggungan, pekerja adalah layak untuk bayaran faedah penamatan kerja.
--	---

<p>(2) Seseorang pekerja tidak berhak mendapatkan apa-apa bayaran faedah penamatan jika –</p> <p>(a) kontrak perkhidmatannya dibaharui, atau ia diambil kerja semula oleh majikan yang sama di bawah suatu kontrak perkhidmatan yang baharu atas had-had dan syarat-syarat yang tidak kurang baiknya; dan</p> <p>(b) pembaharuan atau pengambilan kerja semula itu berkuat kuasa selepas sahaja berakhir penggajiannya di bawah kontrak yang dahulu:</p> <p>Dengan syarat bahawa tempoh penggajian sebelum sahaja pembaharuan atau pengambilan kerja semula itu hendaklah diambil kira bagi maksud menentukan amaun bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang kena dibayar kepada seseorang pekerja.</p> <p>(3) Seseorang pekerja tidak berhak mendapat apa-apa bayaran faedah penamatan jika, tidak kurang daripada tujuh hari sebelum tarikh mulai dari tarikh perkhidmatannya akan ditamatkan, majikan telah menawarkan untuk membaharui kontrak perkhidmatannya atau untuk mengambilnya bekerja semula di bawah suatu kontrak baharu supaya –</p> <p>(a) peruntukan-peruntukan kontrak seperti yang dibaharui itu, atau peruntukan-peruntukan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berdasarkan peruntukan peraturan ini dan <i>case law</i> berkaitan, penamatan selain daripada keadaan i, ii dan iii di atas, pekerja adalah layak untuk bayaran faedah penamatan kerja. ● Peruntukan ini sesuai untuk pembaharuan kontrak bertempoh. ● Pekerja tidak layak untuk bayaran faedah penamatan kerja jika: <ul style="list-style-type: none"> i. kontrak perkhidmatan yang diperbaharui atau digajikan semula oleh majikan yang sama di bawah kontrak perkhidmatan tidak kurang faedah. ii. pembaharuan berkuat kuasa serta merta selepas tamat kontrak sebelumnya. ● Bagi tujuan menentukan amaun bayaran faedah penamatan kerja, tempoh perkhidmatan sebelum pembaharuan perlu diambil kira. <p>Ilustrasi 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - suatu kontrak bertempoh untuk 2 tahun diperbaharui dengan syarat-syarat dan terma yang sama untuk 2 kali. Pekerja tidak layak untuk bayaran faedah penamatan kerja apabila kontrak pertama tamat dan diperbaharui. Pekerja layak untuk bayaran faedah penamatan kerja apabila kontrak ke-2 tamat dan tidak diperbaharui. Bagi tujuan pengiraan bayaran faedah penamatan kerja, tempoh perkhidmatan adalah 4 tahun. <ul style="list-style-type: none"> ● Di bawah undang-undang kontrak, notis penamatan yang diberi kekal dan tamat pada tarikh berkenaan. Pihak yang memberi notis tidak boleh menarik balik notis tanpa persetujuan pihak yang satu lagi. <ul style="list-style-type: none"> - pekerja tidak layak untuk bayaran faedah penamatan kerja dalam keadaan majikan memberi notis penamatan kerja tetapi menarik balik notis tersebut dan menawarkan untuk memperbaharui kontrak tersebut dengan syarat:
--	--

<p>kontrak yang baharu itu, mengikut mana yang berkenaan, mengenai jawatan dan tempat di mana ia akan diambil kerja, dan mengenai lain-lain had dan syarat penggajiannya, adalah tidak kurang baiknya daripada peruntukan-peruntukan kontak yang bersamaan yang berkuat kuasa sebelum sahaja penamatan perkhidmatannya; dan</p> <p>(b) pembaharuan atau pengambilan kerja semula itu akan berkuat kuasa pada atau sebelum daripada tarikh yang mulai darinya perkhidmatannya akan ditamatkan, dan pekerja itu telah dengan tidak munasabah menolak tawaran tersebut.</p> <p>(4) Seseorang pekerja tidak berhak mendapat bayaran faedah penamatan jika ia meninggalkan perkhidmatan majikannya sebelum tamatnya tempoh sesuatu notis yang diberi kepadanya oleh majikannya mengikut seksyen 12 Akta –</p> <p>(a) tanpa terlebih dahulu mendapat persetujuan daripada majikan, yang mana persetujuan itu tidak boleh enggan diberi dengan tidak munasabahnya; atau</p> <p>(b) tanpa membuat bayaran kepada majikan mengikut seksyen 13.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. pembaharuan kontrak itu ditawarkan atau dibuat pada atau sebelum 7 hari dari tarikh kontrak tamat; ii. terma-terma dan syarat-syarat baru tidak kurang baik dari sebelumnya; iii. pembaharuan kontrak berkuat kuasa pada atau sebelum tarikh penamatan perkhidmatan; dan iv. pekerja secara tidak munasabah menolak tawaran tersebut. <ul style="list-style-type: none"> ● seseorang pekerja boleh menolak tawaran untuk memperbaharui kontrak tersebut atas alasan: <ul style="list-style-type: none"> i. tawaran pembaharuan itu tidak dibuat dalam tempoh yang ditetapkan; ii. tiada kesinambungan (<i>continuity</i>) antara kontrak baru dan sebelumnya; atau iii. terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan baru kurang baik daripada yang sebelumnya. ● Seseorang pekerja tidak layak bayaran faedah penamatan kerja jika pekerja meninggalkan pekerjaan sebelum tamat notis penamatan yang diberikan oleh majikan kecuali: <ul style="list-style-type: none"> i. pekerja meninggalkan pekerjaan atau perkhidmatan dengan persetujuan majikan; atau ii. membayar gaji ganti notis untuk tempoh notis. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 4(1) Akta Umur Persaraan Minimum 2012. ● Seksyen 13(2) dan 14(3) Akta 265. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Compagnie Due Cambodge (Clare Estate Cha'ah) v. Boy Kanamah & Ors</i> (2006) 1 CLJ 983 (Notis penamatan boleh ditarikbalik dalam tempoh 7 hari sebelum berkuat kuasa). (R34) ● <i>Metaldek Industries Sdn Bhd lwn. Kamaruddin Tokimon & ors</i> [1999] 2 CLJ 761. (R5) ● <i>Saz Maritime Services Sdn Bhd v. Sopian Bahrom & 16 lain</i> (2014) 1 LNS 1457 (Takrifan penamatan atas apa jua sebab). (R108) ● <i>Kawalan Prima Sdn Bhd v. Moktar Munsor & Anor</i> (2014) 1 LNS 1120. (R109) ● <i>Britannia Brands (Malaysia Sdn Bhd) v. Low Lay Kiang</i>. (R110)
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Gymtech Feedmill (Malacca) Sdn Bhd v. Rajendram a/l Annamalai (keperluan menjalankan siasatan bagi menentukan salah laku. Apabila pekerja mengaku salah tiada keperluan meneruskan siasatan). (R42) ● Royal Selangor Club v. Devagi a/p Karpeya (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut tanpa sebab munasabah). (R39)
--	--

Peraturan 5: Pemberhentian kerja sementara.

<p>(1) Jika seseorang pekerja diambil kerja di bawah suatu kontrak mengikut apa-apa had dan syarat bahawa saraannya di bawah kontrak itu bergantung kepada ia diberi oleh majikannya kerja yang sejenis dengan kerja yang ia diambil kerja untuk melakukannya, ia hendaklah, bagi maksud peraturan 3(b) disifatkan sebagai diberhentikan kerja sementara jika –</p> <p>(a) majikan itu tidak memberi kerja yang sedemikian padanya sekurang-kurangnya sejumlah dua belas hari kerja biasa dalam sesuatu tempoh empat minggu berturut-turut; dan</p> <p>(b) pekerja tidak berhak mendapat apa-apa saraan di bawah kontrak bagi tempoh atau tempoh-tempoh (dalam tempoh empat minggu berturut-turut itu) yang ia tidak diberikan kerja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Terpakai kepada pekerja yang bergaji: <ul style="list-style-type: none"> i. harian; dan ii. <i>piece rated</i> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tidak terpakai kepada pekerja yang bergaji bulanan. <ul style="list-style-type: none"> ● Terdapat syarat-syarat yang perlu dipenuhi bagi menganggap seseorang pekerja telah direntik kerja sementara (<i>laid-off</i>): <ul style="list-style-type: none"> i. majikan tidak memberi kerja sekurang-kurangnya 12 hari dalam mana-mana tempoh 4 minggu berturut-turut; dan ii. pekerja tidak mendapat apa-apa saraan bagi hari-hari tidak diberi kerja dalam tempoh berkenaan. <p>Ilustrasi 1</p> <ul style="list-style-type: none"> i. bilangan hari kerja dalam tempoh 4 minggu berterusan adalah 24 hari. Jika majikan: <ul style="list-style-type: none"> - memberi 12 hari kerja dan 12 hari lagi tidak diberi kerja, dan tidak membayar apa-apa saraan untuk hari-hari berkenaan. Dalam keadaan ini, <i>laid off</i> berlaku kerana bilangan hari yang tidak diberi kerja ialah 12 hari. <p>Ilustrasi 2</p> <ul style="list-style-type: none"> i. bilangan hari kerja dalam tempoh 4 minggu berterusan adalah 24 hari. Jika majikan: <ul style="list-style-type: none"> - memberi 13 hari kerja dan 11 hari lagi tidak diberi kerja dan tidak membayar apa-apa saraan untuk hari-hari berkenaan, dalam keadaan ini, <i>laid off</i> tidak berlaku kerana bilangan hari yang
---	---

<p>Dengan syarat bahawa sesuatu tempoh yang seseorang pekerja tidak diberi kerja kerana hari rehat, cuti am, cuti sakit, cuti bersalin, cuti tahunan, apa-apa cuti lain yang dibenarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis, atau apa-apa cuti yang dipohon oleh pekerja dan diluluskan oleh majikan, tidak boleh diambil kira pada menentukan sama ada seseorang pekerja telah diberhentikan kerja sementara atau tidak.</p> <p>(2) Keselajaran kontrak perkhidmatan seseorang pekerja tidak boleh dikira sebagai terputus disebabkan oleh apa-apa pemberhentian kerja sementara yang mana tiada apa-apa bayaran faedah pemberhentian kerja sementara telah dibuat.</p>	<p>tidak diberi kerja ialah 11 hari sahaja, iaitu belum mencapai 12 hari seperti yang disyaratkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hari-hari tidak diberi kerja dalam suatu tempoh disebabkan cuti rehat mingguan, cuti kelepasan am, cuti bersalin, cuti tahunan, apa-apa cuti yang dibenarkan di bawah undang-undang atau apa-apa cuti yang dibenarkan oleh majikan atas permohonan pekerja adalah tidak boleh diambil kira bagi maksud menentukan sama ada seseorang pekerja telah di berhenti kerja sementara atau tidak. <p>Ilustrasi 1</p> <p>i. bilangan hari kerja dalam tempoh 4 minggu berterusan adalah 24 hari. Jika majikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - memberi 10 hari kerja dan 2 hari cuti tahunan bergaji, 1 hari cuti kelepasan am bergaji, 4 hari cuti rehat mingguan, baki hari lagi tidak diberi kerja dan tidak membayar apa-apa saraan untuk hari-hari berkenaan. Dalam keadaan ini, <i>laid off</i> tidak berlaku kerana bilangan hari yang tidak diberi kerja ialah 11 hari sahaja. <ul style="list-style-type: none"> • Peruntukan ini merupakan <i>deeming clause</i>. Oleh itu, kontrak perkhidmatan yang berterusan tidak boleh dianggap sebagai terputus disebabkan pemberhentian sementara, yang mana tiada pembayaran faedah penamatan dibuat.
--	---

Peraturan 6: Amaun bayaran faedah penamatan atau Pemberhentian kerja sementara.

<p>(1) Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan Peraturan-peraturan ini, amaun bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang seseorang pekerja berhak mendapatnya dalam apa jua hal tidak boleh kurang daripada –</p> <p>(a) upah untuk sepuluh hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan jika ia telah diambil kerja oleh majikan itu selama tempoh yang kurang daripada dua tahun; atau</p> <p>(b) upah untuk lima belas hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan ia jika telah diambil kerja oleh</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penggiraan faedah penamatan kerja dan faedah pemberhentian kerja sementara: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Kelayakan: 10 Hari Gaji bagi setiap tahun = jika Kerja < 2 Thn 15 Hari Gaji bagi setiap tahun = jika Kerja ≥ 2 - ≤ 5 Thn 20 Hari Gaji bagi setiap tahun = jika Kerja ≥ 5 Thn</p> </div>
--	--

<p>majikan itu selama tempoh dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; atau</p> <p>(c) upah untuk dua puluh hari bagi tiap-tiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan dengan majikan jika ia telah diambil kerja oleh majikan itu selama tempoh lima tahun atau lebih,</p> <p>dan dikira pro-rata mengenai tempoh yang tidak genap setahun, mengikut genap bulan yang hampir sekali.</p> <p>(2) Bagi maksud-maksud peraturan ini “upah” hendaklah mempunyai erti yang diberi kepadanya di bawah seksyen 2(1) Akta dan “upah untuk sehari” hendaklah dihitung dengan sedemikian cara supaya dapat memberi pekerja itu upah hariannya yang sebenar secara purata dikira meliputi tempoh genap dua belas bulan perkhidmatan sebelum sahaja tarikh yang berkaitan.</p> <p>(3) Bagi maksud-maksud peraturan ini, tempoh penggajian di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan hendaklah termasuk apa-apa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kiraan secara pro-rata bagi tempoh yang tidak genap setahun, mengikut genap bulan yang hampir. <p>Ilustrasi 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jika perkhidmatan 6 tahun 4 bulan 16 hari, bagi maksud ini tempoh perkhidmatan dikira 6 tahun 5 bulan. <ul style="list-style-type: none"> ● Bagi maksud pengiraan faedah di bawah peraturan ini, upah bermaksud seperti definisi di bawah seksyen 2. Semua bayaran kecuali yang termaktub di bawah seksyen 2 (a) hingga (f) perlu diambil kira sebagai upah bagi maksud ini termasuk gaji kerja lebih masa, gaji kerja cuti am, dan gaji kerja cuti rehat. ● Peraturan tidak memperuntukkan formula pengiraan upah untuk sehari. Ia memberi gambaran kaedah untuk mengira gaji sehari adalah secara pro-rata. Berdasarkan ini dan <i>case law</i>, formula pengiraan gaji yang sesuai ialah: <ul style="list-style-type: none"> i. pekerja bergaji bulan: Jumlah pendapatan 12 bulan/365 atau 366 ii. pekerja bergaji harian atau <i>piece rated</i> atau mingguan atau jam: Jumlah pendapatan 12 bulan/bilangan hari kerja sebenar dalam 12 bulan berkenaan. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lee Fat Seng v. Harper Gilfillan [1980] Sdn Bhd [1988] 1CLJ (rep) 156. (R111) ● Kamalam a/p Muniandy & 32 ors v. Bata (M) Sdn Bhd [2010] 1 LNS 1774. (R112) <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan ini berkuat kuasa mulai 1 Oktober 1980. Perkhidmatan sebelum berkuatkuasanya peraturan ini perlu diambilkira bagi menghitung tempoh
---	---

<p>penggajian sebelum daripada tarikh mula berkuatkuasanya Peraturan-peraturan ini.</p> <p>(4) Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang seseorang pekerja berhak mendapatnya di bawah peraturan ini adalah sebagai tambahan kepada apa-apa bayaran yang dia mungkin berhak mendapatnya di bawah seksyen 13 Akta.</p>	<p>perkhidmatan untuk tujuan bayaran faedah penamatan kerja apabila pekerja ditamatkan selepas berkuatkuasanya peraturan ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faedah penamatan kerja merupakan faedah tambahan yang perlu dibayar kepada pekerja apabila perkhidmatan ditamatkan disamping bayaran gaji ganti notis di bawah seksyen 13 yang seseorang pekerja mungkin berhak.
<p>Peraturan 7: Kumpulan pekerja-pekerja yang dikecualikan.</p>	
<p>Peruntukan-peruntukan Peraturan ini tidak terpakai bagi seseorang pekerja luar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan pengecualian ini, pekerja luar tidak layak untuk faedah di bawah peraturan-peraturan ini. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peraturan 2.
<p>Peraturan 8: Pertukaran mengenai pemilikan urusan.</p>	
<p>(1) Jika berlaku pertukaran (sama ada secara jualan atau lain-lain pemindahan atau dengan cara kuat kuasa undang-undang) mengenai pemilikan sesuatu urusan yang bagi maksudnya seseorang pekerja diambil kerja atau pemilikan sebahagian daripada urusan tersebut itu, pekerja itu tidak berhak mendapat apa-apa faedah penamatan kerja yang kena dibayar di bawah peraturan-peraturan ini, jika dalam tempoh tujuh hari dari pertukaran pemilikan itu, orang yang akan mengambil alih urusan itu selepas sahaja berlakunya pertukaran itu, membuat tawaran untuk terus mengambil kerja pekerja itu di bawah terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan yang tidak kurang baiknya daripada terma-terma dan syarat-syarat yang di bawah mana pekerja itu telah diambil kerja sebelum berlakunya pertukaran itu dan pekerja itu dengan tidak munasabahnyanya menolak tawaran tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertukaran dalam pemilikan perniagaan (<i>change of ownership of business</i>) bermaksud pertukaran dalam pemilikan aktiviti atau perusahaan yang dilakukan oleh majikan. Pertukaran dalam pemilikan saham atau ekuiti bukan merupakan pertukaran dalam pemilikan perniagaan bagi maksud peraturan ini. <p>Ilustrasi 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - syarikat ABC Sdn Bhd memiliki aktiviti perniagaan membuat biskut. Jika syarikat tersebut menjual perniagaan tersebut kepada syarikat DCE Sdn Bhd, maka berlaku pertukaran dalam pemilikan perniagaan. <p>Ilustrasi 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - syarikat ABC Sdn Bhd memiliki aktiviti perniagaan membuat biskut. Jika syarikat tersebut menjual 100% saham kepada syarikat DCE Sdn Bhd, maka tidak berlaku pertukaran dalam pemilikan perniagaan. <ul style="list-style-type: none"> • Kelayakan pekerja untuk faedah penamatan kerja apabila berlaku pertukaran dalam pemilikan perniagaan: <ul style="list-style-type: none"> i. tidak layak, jika:

<p>(2) Jika orang yang akan mengambil alih urusan itu selepas sahaja berlakunya pertukaran itu tidak membuat tawaran untuk terus menggaji pekerja itu mengikut perenggan (1), kontrak perkhidmatan pekerja itu hendaklah disifatkan telah ditamatkan, dan akibatnya orang yang mengambil kerja pekerja itu sebelum sahaja berlakunya pertukaran dalam pemilikan itu hendaklah bertanggung membayar segala faedah penamatan yang kena dibayar di bawah Peraturan-peraturan ini.</p> <p>(3) Jika tawaran yang dibuat oleh orang yang mengambil alih urusan selepas sahaja berlakunya pertukaran itu untuk terus menggaji pekerja itu</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. pemilik baru menawarkan untuk terus mengajikannya di bawah terma-terma dan syarat-syarat yang tidak kurang baik dalam tempoh 7 hari dari tarikh pertukaran; dan b. pekerja tiada alasan munasabah untuk menolak tawaran tersebut. <p>ii. layak, jika:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pemilik baru gagal menawarkan untuk terus mengajikannya dalam tempoh 7 hari dari tarikh pertukaran; atau b. pekerja ada alasan munasabah untuk menolak tawaran tersebut. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja boleh menolak tawaran oleh pemilik baru jika terma-terma dan syarat-syarat yang ditawarkan adalah kurang baik. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tempoh perkhidmatan sebelum pertukaran tidak diambil kira (dikira sebagai pekerja baru); - pekerja perlu melalui tempoh percubaan semula; - kadar upah lebih rendah; - lain-lain faedah seperti elaun-elaun, bonus dikurangkan atau ditiadakan; - turun pangkat (<i>downgraded</i>); atau - pertukaran tempat kerja yang menyebabkan kesukaran kepada pekerja dan keluarga. <ul style="list-style-type: none"> ● Jika pemilik baru gagal menawarkan untuk meneruskan pengajian seperti di para atas, kontrak perkhidmatan pekerja dianggap telah ditamatkan dan pemilik lama yang merupakan majikan pekerja tersebut bertanggung untuk membayar faedah penamatan kerja. ● Apabila pekerja menerima tawaran pemilik baru, maka pekerja tersebut tidak layak untuk faedah
--	--

<p>diterima oleh pekerja itu, tempoh penggajian pekerja itu dengan orang yang menggajinya sebelum sahaja berlakunya pertukaran itu, hendaklah, bagi maksud-maksud Peraturan-peraturan ini, disifatkan sebagai tempoh penggajian dengan orang yang mengambil alih urusan itu, dan pertukaran majikan itu tidak menyebabkan terputusnya keselantaran tempoh penggajiannya.</p>	<p>penamatan kerja. Akan tetapi, bagi maksud peraturan-peraturan ini, tempoh perkhidmatan dengan pemilik lama harus dikira sebagai tempoh perkhidmatan dengan majikan baru. Pertukaran ini tidak memutuskan keberterusan tempoh perkhidmatan</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tempoh perkhidmatan dengan majikan lama perlu dikira untuk kiraan faedah penamatan kerja jika majikan baru tamatkannya. - tempoh perkhidmatan dengan majikan lama perlu dikira sebagai perkhidmatan untuk tujuan prinsip <i>Last In, First Out</i> (LIFO). <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 12. <p>Rujukan Kes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Abdul Aziz Atan & Ors v. Ladang Renggo Malay Estate Sdn Bhd (1985) CLJ (rep.) 370. (R113) ● Kumpulan Guthrie Sdn Bhd v. Valaithan Raman Nair & Ors (1990) 2 CLJ (rep.) 299. (R14) ● Sime Surveillance Sdn Bhd v. Abu Bakar Bin Hj Mahmood, Mahkamah Tinggi Kuala Lumpur Rayuan Sivil No. R2/16-9-1999. ● Malakoff Berhad Kuala Muda Estate Sg Petani Kedah v. Kuppusamy Senggaram & Ors. (1990) 2 CLJ 420. (R114) ● Barat Estates Sdn Bhd lwn. Parawakan Subramaniam & Ors [2000] 3 CLJ 625 (Kewajipan memberi notis akibat pertukaran pemilikan). (R32) ● Radtha Raju & Ors. v. Dunlop Estates Bhd [1996] 1 CLJ. (R31)
--	---

Peraturan 9: Kematian seorang majikan.

<p>(1) Peraturan 8 tidak terpakai bagi apa-apa pertukaran yang kerananya pemilikan urusan itu, yang bagi maksudnya seseorang pekerja diambil kerja oleh seseorang majikan yang telah mati, berpindah kepada wakil diri majikan yang mati itu.</p> <p>(2) Jika seseorang majikan mati, wakil diri majikan yang mati itu hendaklah, bagi maksud-maksud Peraturan-peraturan ini, disifatkan sebagai terus menjadi majikan berhubung dengan mana-mana pekerja yang diambil kerja oleh majikan yang mati</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan 8 tidak terpakai berkaitan pertukaran dalam pemilikan yang berlaku disebabkan oleh kematian majikan apabila perniagaan berpindah kepada wakil diri majikan. ● Wakil diri majikan dianggap terus menjadi majikan kepada pekerja berkenaan walaupun terdapat satu tempoh terputus dari tarikh kematian majikan dengan tarikh lantikan wakil diri si mati.
---	--

<p>itu sama seperti majikan yang mati terus menjadi majikan jika ia tidak mati, walaupun terdapat sesuatu tempoh terputus antara tarikh kematian si mati dan tarikh lantikan wakil diri si mati itu.</p>	<p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - selepas memperolehi lantikan sebagai wakil diri, perniagaan itu berpindah kepada wakil diri berkenaan dan terpulang kepada beliau untuk meneruskan atau tidak perniagaan tersebut. Sekarang wakil diri merupakan majikan kepada pekerja tersebut dan jika dia ingin menutup perniagaan tersebut dia perlu menamatkan pekerja tersebut dan membayar faedah penamatan kepadanya. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan 8.
--	---

Peraturan 10: Kematian seorang pekerja.

<p>(1) Jika seseorang majikan telah memberi notis kepada seseorang pekerja untuk menamatkan kontrak perkhidmatannya, dan sebelum tamatnya tempoh notis itu pekerja itu mati, maka peruntukan-peruntukan Peraturan-peraturan ini hendaklah dipakai seolah-olah kontrak perkhidmatan itu telah ditamatkan dengan sempurnanya oleh majikan itu melalui notis yang tamat tempohnya pada tarikh kematian pekerja itu.</p> <p>(2) Jika seseorang majikan telah membuat tawaran kepada seseorang pekerja di bawah peraturan 4(3) dan pekerja itu mati tanpa menerima atau menolak tawaran itu, pekerja itu hendaklah, bagi maksud Peraturan-peraturan ini, disifatkan sebagai telah menolak dengan munasabah tawaran itu, dan oleh yang demikian adalah berhak dari tarikh kematiannya dibayar bayaran faedah penamatan oleh majikan itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-peraturan ini tidak memperuntukkan kelayakan pekerja untuk faedah penamatan kerja dalam keadaan jika pekerja meninggal dunia dalam masa perkhidmatan tetapi terdapat 2 keadaan di mana pekerja yang meninggal dunia layak untuk faedah penamatan kerja iaitu: <ul style="list-style-type: none"> i. pekerja meninggal dunia dalam tempoh notis penamatan kerja yang diberikan majikan (meninggal dunia sebelum notis tamat). ii. pekerja meninggal dunia tanpa menerima atau menolak tawaran dari majikan untuk memperbaharui kontrak perkhidmatannya berdasarkan Peraturan 4(3). Bagi maksud peraturan ini, pekerja tersebut dianggap telah menolak tawaran secara munasabah.
--	---

Peraturan 11: Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.

<p>(1) Apa-apa bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara yang kena dibayar di bawah Peraturan-peraturan ini hendaklah dibayar oleh majikan kepada pekerja tidak lewat daripada tujuh hari selepas tarikh yang berkaitan.</p> <p>(2) Seseorang majikan yang tidak mematuhi perenggan (1) adalah bersalah atas suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian sementara perlu dibayar tidak lewat dari 7 hari dari tarikh penamatan kerja berlaku. ● Majikan yang gagal membuat bayaran faedah penamatan kerja dalam tempoh 7 hari adalah melakukan kesalahan.
---	---

	<p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 99A Akta 265.
<p>Peraturan 12:</p> <p>Butir-butir bertulis mengenai bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara.</p>	
<p>(1) Apabila membuat sesuatu bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara, selain daripada bayaran menurut keputusan Ketua Pengarah di bawah seksyen 69 Akta, majikan hendaklah pada masa itu juga memberi kepada pekerja itu suatu kenyataan bertulis menyatakan amaun bayaran itu dan cara bagaimana bayaran itu telah dikira.</p> <p>(2) Seseorang majikan yang –</p> <p>(a) tidak mematuhi perenggan (1); atau</p> <p>(b) memasukkan dalam sesuatu pernyataan di bawah perenggan itu apa-apa jua yang pada pengetahuannya adalah palsu mengenai sesuatu butir matan, atau dengan kelalaiannya memasukkan apa-apa jua yang mana adalah palsu mengenai sesuatu butir matan,</p> <p>adalah bersalah atas suatu kesalahan.</p> <p>(3) Tanpa menyentuh apa-apa pembicaraan bagi sesuatu kesalahan di bawah perenggan (2)(a), jika seseorang majikan tidak mematuhi kehendak-kehendak perenggan (1), pekerja itu boleh melalui notis secara bertulis kepada majikan menghendaki majikan itu memberi kepada pekerja itu suatu kenyataan bertulis yang mematuhi kehendak-kehendak itu dalam masa empat belas hari bermula dari hari notis itu diberi.</p> <p>(4) Jika seseorang majikan tidak mematuhi sesuatu notis di bawah perenggan (3), ia adalah bersalah atas suatu kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan perlu memberi penyata bertulis mengandungi amaun dan cara pengiraan faedah. ● Penyata perlu diberi semasa bayaran dibuat. ● Majikan melakukan kesalahan jika: <ul style="list-style-type: none"> i. gagal memberi penyata bertulis; atau ii. memberi maklumat palsu. ● Pekerja boleh meminta majikan untuk memberikan penyata bertulis berkaitan butiran bayaran faedah penamatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh notis diberikan. ● Majikan yang gagal menyediakan penyata bertulis seperti yang diminta oleh pekerja adalah melakukan kesalahan. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 99A Akta 265.
<p>Peraturan 13: Pertikaian boleh dibicarakan di bawah Bahagian XV Akta.</p>	
<p>Apa-apa pertikaian di antara seseorang pekerja dengan majikannya berkenaan dengan apa-apa bayaran yang kena dibayar di bawah mana-mana</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pertikaian di antara majikan dan pekerja berkaitan faedah di bawah peraturan ini dikendalikan

<p>peruntukan Peraturan-peraturan ini boleh dibicarakan di bawah peruntukan-peruntukan Bahagian XV Akta.</p>	<p>mengikut prosedur di bawah Bahagian XV Akta ini (kes buruh).</p>
<p>Peraturan 14: Pemewakilan dalam pertikaian dan pembicaraan bagi pekerja yang mati.</p>	
<p>Bagi maksud apa-apa pertikaian atau perbicaraan berhubung dengan sesuatu tuntutan untuk bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara di bawah Peraturan-peraturan ini, Ketua Pengarah boleh melantik mana-mana orang yang sesuai untuk mewakili kepentingan-kepentingan seseorang pekerja yang telah mati sebelum bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara itu dibuat, atau untuk mewakili harta pusaka atau orang-orang tanggungan pekerja yang mati itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketua Pengarah boleh melantik mana-mana orang yang sesuai untuk mewakili pekerja yang telah meninggal dunia sebelum bayaran faedah penamatan dibuat atau untuk mewakili harta pusaka atau tanggungan pekerja yang telah meninggal itu.
<p>Peraturan 15: Bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara bagi pekerja yang mati.</p>	
<p>(1) Apa-apa jumlah wang yang kena dibayar secara bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara kepada seseorang pekerja yang mati hendaklah dikira seolah-olah bayaran itu adalah bayaran pampasan pekerja di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 dan hendaklah didepositkan oleh majikannya dengan Ketua Pengarah atas sifatnya sebagai “Pesuruhjaya” di bawah Akta tersebut itu.</p> <p>(2) Ketua Pengarah hendaklah, tertakluk kepada peraturan ini, menjalankan kuasa-kuasa yang diberi kepadanya di bawah seksyen 10 Akta Pampasan Pekerja 1952 bagi menerima wang yang didepositkan di bawah perenggan (1) sebagai bayaran faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara dan bagi pembahagian amaun itu kepada seorang atau beberapa orang tanggungan pekerja yang mati itu dan jika sekiranya tidak ada orang tanggungan sedemikian, Ketua Pengarah hendaklah memindahkan kesemua amaun yang didepositkan itu kepada Pemegang Amanah Raya untuk penyelesaian mengikut undang-undang.</p> <p>(3) Mana-mana pihak yang terkilan dengan sesuatu perintah atau keputusan Ketua Pengarah yang dibuat pada menjalankan kuasa-kuasa di bawah seksyen 10 Akta Pampasan Pekerja 1952 boleh memohon kepada Penimbangtara mengikut seksyen kecil (11) seksyen 10 tersebut itu, dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam keadaan di mana faedah penamatan atau pemberhentian kerja sementara perlu dibayar kepada seseorang yang telah meninggal dunia, majikan tidak boleh membayar terus kepada waris si mati. Majikan perlu men deposit amaun tersebut dengan Pesuruhjaya Pampasan di bawah Akta Pampasan Pekerja seolah-olah amaun tersebut merupakan pampasan di bawah Akta tersebut. • Selepas menerima deposit tersebut, “Pesuruhjaya” (Ketua Pengarah) hendaklah membuat pembahagian amaun pampasan tersebut kepada tanggungan kepada pekerja yang meninggal dunia. Jika tiada tanggungan, Ketua Pengarah hendaklah memindahkan amaun tersebut kepada Pemegang Amanah Raya. • Mana-mana pihak yang tidak berpuashati dengan pembahagian amaun pampasan boleh memohon kepada Penimbangtara.

peruntukan-peruntukan seksyen 39 Akta tersebut itu hendaklah terpakai berhubung dengan sesuatu perintah atau keputusan Penimbangtara itu.

LAIN-LAIN PERKARA PENTING

Hukuman bagi kesalahan bawah peraturan:

- Peraturan 11(2), 12(2) memperuntukkan kesalahan spesifik di bawah peraturan-peraturan ini. Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980 tidak memperuntukkan penalti bagi kesalahan-kesalahan ini. Oleh itu, penalti bagi kesalahan-kesalahan ini adalah jatuh di bawah penalti am sebagaimana seksyen 99A Akta.
- Pengiraan “upah sehari”
 - Peraturan ini tidak memperuntukkan formula khusus bagi pengiraan “upah sehari”. Oleh itu, wujud kekeliruan formula pengiraan yang seharusnya digunakan khususnya pengiraan bagi pekerja yang bergaji hari atau kadar (*piece rate*) atau jam atau minggu. Bagi pekerja bergaji bulan, tiada isu berbangkit. Berdasarkan ketetapan keputusan kes Lee Fat Seng v. Harper Gilfillan (1980) Sdn Bhd, formula yang digunapakai ialah pendapatan 12 bulan bahagi dengan 365 hari.
- Kekeliruan wujud bagi pekerja yang bergaji hari atau kadar (*piece rate*) atau jam atau minggu sama ada jumlah pendapatan 12 bulan bahagi dengan 365 hari atau bilangan hari kerja sebenar dalam 12 bulan tersebut. Dalam kes Bata (M) Sdn Bhd v. Kamalam a/p Muniandy dan 32 yang lain, Mahkamah Tinggi bersetuju dengan keputusan Mahkamah Buruh iaitu formula yang sama yang digunakan untuk pekerja bergaji bulan dipakai untuk pekerja bergaji hari.
- Penggunaan formula yang sama adalah tidak adil bagi pekerja yang bukan bergaji bulan. Pendapatan mereka berubah-ubah mengikut bilangan hari bekerja dalam bulan-bulan berkenaan. Jika jumlah pendapatan 12 bulan dibahagi dengan 365 hari, “upah sehari” yang dihitung adalah lebih rendah dan tidak menggambarkan upah sebenar sehari yang diperolehi oleh pekerja berkenaan.
- Bagi mengatasi kekeliruan ini, Peraturan 6(2) sewajarnya dipinda selaras dengan Kaedah-Kaedah Buruh (Sabah)(Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008, Ordinan Buruh Sabah dan Kaedah 6(2), Kaedah-Kaedah Buruh (Sarawak)(Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008, Ordinan Buruh Sarawak, di mana “gaji sehari” ditetapkan seperti berikut:
 - i. Gaji Bulan:
Jumlah upah 12 bulan / 365 hari
 - ii. Gaji hari atau *piece rate* atau jam atau minggu:
Jumlah upah 12 bulan / Bilangan hari sebenar bekerja

PERATURAN-PERATURAN KERJA (PEKERJA SEPARA MASA) 2010

KANDUNGAN DAN SEKSYEN BERKAITAN	PENERANGAN
Preamble	
<p>PADA menjalankan kuasa yang diberikan oleh subseksyen 2(4A) Akta Kerja 1955, Menteri membuat peraturan-peraturan yang berikut:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan ini dibuat oleh Menteri Sumber Manusia di bawah seksyen 2(4A). ● Memperihalkan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan yang khusus bagi pekerja separa masa. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2(4A)(a) dan (b) Akta 265.
Peraturan 1: Nama dan permulaan kuatkuasa.	
<p>(1) Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan Peraturan-Peraturan Kerja (Pekerja Separa Masa) 2010.</p> <p>(2) Peraturan-Peraturan ini mula berkuat kuasa pada 1 Oktober 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Berkuat kuasa mulai 1 Oktober 2010.
Peraturan 2: Tafsiran.	
<p>Dalam Peraturan-Peraturan ini, “masa kerja normal” ertinya masa kerja yang dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan atau yang ditentukan di bawah peraturan 4, mengikut mana-mana yang berkenaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Waktu kerja biasa” bermaksud: <ul style="list-style-type: none"> i. waktu kerja yang dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan; atau ii. ditetapkan mengikut Peraturan 4. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta 265.
Peraturan 3: Ketidapkakaian.	
<p>Peraturan-Peraturan ini tidak terpakai bagi pekerja separa masa –</p> <p>(a) yang diambil bekerja secara sekali sekala atau tidak tetap, hanya apabila diperlukan, dan yang masa kerjanya dalam seminggu tidak melebihi tiga puluh peratus daripada masa kerja yang normal seseorang pekerja sepenuh masa dalam seminggu (yang juga dikenali sebagai pekerja sambilan); dan</p> <p>(b) yang menjalankan kerja untuk seseorang majikan dalam kediaman pekerja itu, tanpa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-peraturan ini tidak terpakai kepada pekerja separa masa yang: <ul style="list-style-type: none"> i. bersifat kasual; dan ii. <i>home working</i>. a. Ciri-ciri pekerja kasual: <ul style="list-style-type: none"> - diambil khidmat sekali sekala; atau secara tidak tetap - diambil khidmat apabila diperlukan sahaja; - waktu kerja kurang dari 30% dari waktu kerja pekerja sepenuh masa.

<p>mengira pekerjaan (yang juga dikenali sebagai pekerja bekerja di rumah).</p>	<p>b. Ciri-ciri pekerja <i>home working</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - melakukan kerja untuk majikan di rumah pekerja sendiri. <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - membungkus produk majikan
---	--

**Peraturan 4:
Masa kerja normal pekerja separa masa sekiranya masa kerja pekerja sepenuh masa tidak dapat dipastikan.**

<p>(1) Jika masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa tidak dapat dipastikan atau tiada pekerja sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama, masa kerja normal seorang pekerja sepenuh masa hendaklah disifatkan sebagai lapan jam dalam sehari atau empat puluh lapan jam dalam seminggu.</p> <p>(2) Dalam hal keadaan yang disebut dalam subperaturan (1), masa kerja normal seorang pekerja separa masa adalah tujuh puluh peratus daripada masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa itu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 2 Akta mendefinisikan pekerja separa masa: <ul style="list-style-type: none"> i. seorang pekerja mengikut Jadual Pertama; ii. waktu bekerja dipersetujui melebihi 30% tetapi tidak melebihi 70% waktu kerja pekerja sepenuh masa dalam kapasiti yang sama. ● Jika tiada pekerja sepenuh masa atau masa kerja pekerja sepenuh masa tidak tetap, maka penentuan masa kerja normal pekerja sepenuh masa hendaklah mengikut: <ul style="list-style-type: none"> i. 8 jam sehari; atau ii. 48 jam seminggu. <p>- dalam keadaan ini, waktu kerja biasa pekerja separa masa ialah 70% dari waktu kerja pekerja sepenuh masa.</p>
---	--

Peraturan 5: Kadar bayaran ikut jam yang melebihi masa kerja normal.

<p>(1) Jika seseorang pekerja separa masa dikehendaki oleh majikannya untuk bekerja melebihi masa kerja normalnya, majikan hendaklah membayar pekerja separa masa untuk kerja tambahan itu pada kadar yang berikut:</p> <p>(a) tidak kurang daripada kadar bayarannya ikut jam untuk setiap jam atau sebahagian daripadanya yang melebihi masa kerja normal pekerja separa masa tetapi tidak melebihi masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama; dan</p> <p>(b) tidak kurang daripada satu setengah kali ganda kadar bayaran ikut jam pekerja separa masa untuk setiap jam atau sebahagian daripadanya yang melebihi masa kerja normal seseorang pekerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bayaran untuk kerja melebihi waktu kerja biasa pekerja separa masa: <ul style="list-style-type: none"> i. tapi kurang dari waktu kerja biasa pekerja sepenuh masa (<i>catching period</i>) 1.0 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja ii. yang melebihi waktu kerja biasa pekerja sepenuh masa 1.5 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja <p>Ilustrasi:</p> <table border="1" data-bbox="783 1653 1481 1892"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Waktu Kerja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sepenuh Masa</td> <td>8 am – 12 pm & 1 pm – 5 pm (8 jam sehari)</td> </tr> <tr> <td>Separu Masa</td> <td>8 am – 12 pm (4 jam sehari)</td> </tr> <tr> <td><i>Catching period</i></td> <td>1 pm – 5 pm</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ● Jika pekerja separa masa bekerja melebihi waktu kerja biasa maka kadar bayaran adalah seperti berikut: 	Kategori	Waktu Kerja	Sepenuh Masa	8 am – 12 pm & 1 pm – 5 pm (8 jam sehari)	Separu Masa	8 am – 12 pm (4 jam sehari)	<i>Catching period</i>	1 pm – 5 pm
Kategori	Waktu Kerja								
Sepenuh Masa	8 am – 12 pm & 1 pm – 5 pm (8 jam sehari)								
Separu Masa	8 am – 12 pm (4 jam sehari)								
<i>Catching period</i>	1 pm – 5 pm								

<p>sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama.</p> <p>(2) Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa untuk apa-apa kerja yang telah dilakukan melebihi masa kerjanya yang normal mengikut kadar yang ditentukan di bawah subperaturan (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p>	<p>i. Kerja antara jam 1 petang hingga 5 petang 1.0 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja</p> <p>ii. Kerja selepas jam 5 petang 1.5 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>catching period</i> ialah tempoh masa bekerja pekerja separa masa yang bekerja melebihi masa kerja normalnya, tetapi tidak melebihi masa kerja biasa pekerja sepenuh masa. <ul style="list-style-type: none"> ● Gagal membayar upah kepada pekerja separa masa untuk kerja melebihi waktu kerja biasa merupakan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60I, Akta Kerja 1955: <ul style="list-style-type: none"> - “Kadar Bayaran Ikut Jam” - “Kadar Upah Biasa”
---	---

Peraturan 6: Hari kelepasan.

<p>(1) Tiap-tiap pekerja separa masa adalah berhak mendapat hari kelepasan berbayar pada kadar bayaran biasanya pada hari yang berikut dalam mana-mana satu tahun kalendar:</p> <p>(a) pada tidak kurang daripada tujuh hari kelepasan am yang diwartakan, empat daripadanya hendaklah—</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Hari Kebangsaan; (ii) Hari Ulang Tahun Yang di-Pertuan Agong; (iii) Hari Ulang Tahun Raja atau Yang di-Pertua Negeri, mengikut mana-mana yang berkenaan, Negeri yang pekerja separa masa keseluruhannya atau sebahagian besarnya bekerja di bawah kontrak perkhidmatan, atau Hari Wilayah Persekutuan, jika pekerja separa masa keseluruhannya atau sebahagian besarnya bekerja di Wilayah Persekutuan; dan (iv) Hari Pekerja; dan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kelayakan cuti kelepasan am bergaji adalah 7 hari setahun. ● 4 hari yang wajib ialah Hari Kebangsaan, Hari Yang di-Pertuan Agong, Hari Pekerja, Hari Ulang Tahun Raja atau Negeri atau Hari Wilayah.
---	---

<p>(b) pada mana-mana hari yang diumumkan sebagai hari kelepasan am di bawah seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951.</p> <p>(2) Jika mana-mana hari kelepasan am yang disebut dalam perenggan 1(a) dan (b) jatuh pada hari rehat, hari bekerja berikutnya sebaik selepas hari rehat itu hendaklah menjadi hari kelepasan berbayar bagi menggantikan hari kelepasan am itu.</p> <p>(3) Majikan hendaklah mempamerkan dengan mudah dilihat di tempat penggajian sebelum permulaan setiap tahun kalendar suatu notis yang menyatakan baki hari kelepasan am yang diwartakan yang diperuntukkan dalam perenggan (1)(a) berkenaan dengan pekerja separa masanya yang berhak mendapat hari kelepasan berbayar di bawah perenggan tersebut.</p> <p>(4) Walau apa pun subperaturan (3), seseorang majikan dan pekerja separa masa boleh bersetuju:</p> <p>(a) untuk mana-mana hari lain atau beberapa hari yang akan menjadi ganti untuk satu atau lebih baki hari kelepasan am yang diwartakan yang diperuntukkan dalam perenggan (1)(a); dan</p> <p>(b) bahawa majikan memberikan pekerja separa masa mana-mana hari lain sebagai hari kelepasan am berbayar bagi menggantikan mana-mana hari kelepasan am yang dirujuk dalam perenggan (1)(b).</p> <p>(5) Walau apa pun subperaturan (1), jika seorang pekerja separa masa dikehendaki oleh majikannya untuk bekerja pada masa kerja normalnya pada mana-mana hari kelepasan berbayar yang dia berhak di bawah subperaturan (1), dia hendaklah dibayar tidak</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuti kelepasan am bergaji (tambahan) <ul style="list-style-type: none"> - mana-mana hari yang diumumkan sebagai cuti am di bawah seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951 (<i>Special Holidays</i>). <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kelayakan cuti kelepasan am bergaji dalam setahun ialah 7 hari + <i>special holidays</i>. Daripada 7 hari tersebut, 4 hari wajib telah ditetapkan oleh peraturan. <ul style="list-style-type: none"> ● Jika hari kelepasan am jatuh pada hari rehat, hari tersebut adalah dikira sebagai hari rehat dan hari bekerja berikutnya hendaklah digantikan sebagai hari kelepasan am bergaji. <ul style="list-style-type: none"> ● Senarai hari kelepasan am selain hari kelepasan am yang diwajibkan hendaklah di pamer di tempat penggajian sebelum bermula setiap tahun kalendar. <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 hari wajib telah ditetapkan dalam peraturan, maka baki 3 hari lagi yang ditetapkan oleh majikan perlu dipamerkan. <ul style="list-style-type: none"> ● Melalui persetujuan antara pekerja dan majikan, cuti kelepasan am yang bukan wajib iaitu 3 hari yang ditetapkan oleh majikan boleh diganti pada mana-mana hari lain. ● Majikan boleh ganti <i>special holidays</i> pada mana-mana hari lain. ● Bayaran untuk kerja pada cuti am dalam waktu kerja biasa: <ul style="list-style-type: none"> - gaji cuti kelepasan am + 2 hari gaji
--	---

<p>kurang daripada dua hari gaji sebagai tambahan kepada bayaran hari kelepasan yang dia berhak untuk hari itu.</p> <p>(6) Jika seorang pekerja separa masa dikehendaki untuk bekerja melebihi masa kerjanya yang normal pada hari kelepasan berbayar, dia hendaklah dibayar untuk kerja tambahan itu pada kadar yang berikut:</p> <p>(a) tidak kurang daripada dua kali ganda kadar bayaran ikut jam untuk setiap jam atau sebahagian daripadanya yang melebihi masa kerja normal pekerja separa masa; dan</p> <p>(b) tidak kurang daripada tiga kali ganda kadar bayaran ikut jam untuk setiap jam atau sebahagian daripadanya yang melebihi masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama.</p> <p>(7) Mana-mana majikan yang tidak mematuhi peruntukan subperaturan (3) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p> <p>Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa bagi apa-apa kerja yang telah dilakukan pada hari kelepasan am mengikut kadar yang dinyatakan di bawah subperaturan (5) dan (6) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Bayaran untuk kerja pada cuti am melebihi waktu kerja biasa pekerja separa masa: <ul style="list-style-type: none"> i. Melebihi waktu kerja biasa pekerja separa masa (<i>catching period</i>): 2.0 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja ii. Melebihi waktu kerja biasa pekerja sepenuh masa: 3.0 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja ● Gagal mempamerkan senarai cuti am [Peraturan 6(3)] merupakan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00. ● Gagal membayar gaji cuti am dan gaji kerja pada cuti am [Peraturan 6(5)] dan gagal membayar upah kerja melebihi waktu kerja biasa pada cuti kelepasan am [Peraturan 6(6)] merupakan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1952.
Peraturan 7: Cuti tahunan.	
<p>(1) Seseorang pekerja separa masa adalah berhak mendapat cuti tahunan berbayar –</p> <p>(a) tidak kurang daripada enam hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh kurang daripada dua tahun;</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kelayakan cuti tahun bergaji bagi setiap 12 bulan perkhidmatan, untuk pekerja separa masa adalah seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> - 6 hari: < 2 tahun perkhidmatan - 8 hari: ≥ 2 - < 5 tahun perkhidmatan - 11 hari: ≥ 5 tahun perkhidmatan

<p>(b) tidak kurang daripada lapan hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; dan</p> <p>(c) tidak kurang daripada sebelas hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh lima tahun atau lebih.</p> <p>(2) Jika seseorang pekerja separa masa tidak memenuhi dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama semasa dalam tahun yang kontrak perkhidmatannya tamat, kelayakannya untuk cuti tahunan berbayar hendaklah mengikut perkadaran terus dengan bilangan bulan dia telah berkhidmat.</p> <p>(3) Majikan hendaklah membayar pekerja separa masa pada kadar bayaran biasanya untuk tiap-tiap hari cuti tahunan berbayar yang diambil oleh pekerja separa masa.</p> <p>(4) Majikan hendaklah membayar pekerja separa masa yang kontrak perkhidmatannya telah ditamatkan kecuali bagi penamatan atas sebab salah laku, bagi cuti tahunan berbayar yang belum digunakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sekiranya tahun perkhidmatan tidak cukup 12 bulan maka kelayakan cuti tahunan hendaklah mengikut pro-rata. ● Majikan hendaklah membayar pada kadar upah biasa kepada pekerja separa masa semasa cuti tahunan termasuk sekiranya pekerja ditamatkan perkhidmatan kecuali atas sebab salah laku. ● Jika kontrak perkhidmatan pekerja separa masa ditamatkan sebelum pekerja itu menyempurnakan 12 bulan perkhidmatan, kelayakan pekerja itu untuk cuti tahun bergaji adalah mengikut pro-rata genap bulan perkhidmatan. <p>Ilustrasi 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - seorang pekerja separa masa berhenti kerja selepas genap 8 bulan bekerja. Kelayakan beliau untuk cuti tahun bergaji semasa menamatkan kontrak adalah: <ul style="list-style-type: none"> - $8 \text{ bulan} / 12 \text{ bulan} \times 6 \text{ hari} = 4 \text{ hari}$ ● Kadar bayaran bagi gaji cuti tahun: <ul style="list-style-type: none"> - kadar gaji sehari (kadar upah biasa) ● Pekerja separa masa berhak mendapat bayaran ganti cuti tahunan yang masih belum diambil apabila kontrak ditamatkan. ● Jika kontrak ditamatkan atas alasan salah laku, pekerja separa masa tidak layak untuk bayaran bagi cuti tahunan yang masih berbaki.
---	--

<p>(5) Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa cuti tahunan berbayar sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subperaturan (3) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p> <p>(6) Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa untuk mana-mana cuti tahunan berbayar yang belum digunakan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subperaturan (4) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan yang gagal membayar gaji cuti tahun kepada pekerja separa masa adalah melakukan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00. ● Majikan yang gagal bayar gaji ganti cuti tahun kepada pekerja separa masa yang kontraknya ditamatkan melakukan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00. <p>Seksyen Berkaitan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seksyen 60I Akta Kerja 1955 <ul style="list-style-type: none"> - “Kadar upah biasa”
--	---

Peraturan 8: Cuti sakit.

<p>(1) Seseorang pekerja separa masa adalah berhak mendapat cuti sakit berbayar —</p> <p>(a) tidak kurang daripada sepuluh hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh kurang daripada dua tahun;</p> <p>(b) tidak kurang daripada tiga belas hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; dan</p> <p>(c) tidak kurang daripada lima belas hari bagi tiap-tiap dua belas bulan perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama jika dia telah digajikan oleh majikan itu untuk tempoh lima tahun atau lebih.</p> <p>(2) Seseorang pekerja separa masa adalah tidak berhak mendapat cuti sakit pada hari dia tidak bekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kelayakan cuti sakit bergaji bagi setiap 12 bulan perkhidmatan, untuk pekerja separa masa adalah seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> - 10 hari: < 2 tahun perkhidmatan - 13 hari: ≥ 2 - < 5 tahun perkhidmatan - 15 hari: ≥ 5 tahun perkhidmatan <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peraturan ini tidak memperuntukkan cuti sakit hospitalisasi. <ul style="list-style-type: none"> ● Pekerja separa masa tidak layak mendapat bayaran cuti sakit pada hari dia tidak bekerja mengikut jadual kerja. Pekerja separa masa hanya mendapat gaji cuti sakit jika cuti sakit tersebut jatuh pada hari kerja yang ditetapkan. ● Kadar bayaran bagi gaji cuti sakit: <ul style="list-style-type: none"> - Kadar gaji sehari (kadar upah biasa).
--	---

<p>(3) Seseorang pekerja separa masa adalah berhak mendapat cuti sakit berbayar pada kadar bayaran biasanya.</p> <p>(4) Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa cuti sakit berbayar sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subperaturan (3) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Majikan yang gagal membayar gaji cuti sakit kepada pekerja separa masa adalah melakukan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00.
--	---

Peraturan 9: Hari rehat.

<p>(1) Seseorang pekerja separa masa adalah berhak mendapat satu hari rehat dalam setiap minggu jika dia bekerja lima hari atau lebih dengan jumlah masa bekerja tidak kurang daripada dua puluh jam seminggu.</p> <p>(2) Walau apa pun subperaturan (1), jika pekerja separa masa dikehendaki oleh majikannya untuk bekerja pada masa kerja normalnya pada hari rehat yang dia berhak di bawah kontrak perkhidmatannya, dia hendaklah dibayar tidak kurang daripada dua hari gaji pada kadar bayaran biasanya yang dia berhak pada hari itu.</p> <p>(3) Jika seorang pekerja separa masa dikehendaki untuk bekerja lebih daripada masa kerja normalnya pada hari rehat, dia hendaklah dibayar bagi kerja tambahan itu pada kadar yang berikut:</p> <p>(a) tidak kurang daripada satu setengah kali ganda kadar bayaran ikut jam untuk setiap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kelayakan cuti hari rehat mingguan: <ul style="list-style-type: none"> - 1 hari dalam setiap minggu dengan syarat kerja tidak kurang 5 hari dengan jumlah jam kerja tidak kurang 20 jam dalam seminggu. <p>Ilustrasi 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja A bekerja 5 hari dalam minggu berkenaan dengan jumlah jam bekerja 19 jam. Untuk minggu tersebut, pekerja A tidak layak cuti mingguan kerana jumlah jam bekerja minggu tersebut tidak sampai 20 jam. <p>Ilustrasi 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekerja A bekerja 4 hari dalam minggu berkenaan dengan jumlah jam bekerja 21 jam. Untuk minggu tersebut, pekerja A tidak layak cuti mingguan kerana bilangan hari kerja dalam minggu tersebut tidak sampai 5 hari. ● Bayaran untuk kerja cuti rehat mingguan waktu kerja biasa: <ul style="list-style-type: none"> - 2 x kadar gaji sehari (kadar upah biasa) ● Bayaran untuk kerja cuti rehat mingguan melebihi waktu kerja biasa pekerja separa masa: <ul style="list-style-type: none"> i. Tapi kurang dari waktu kerja biasa pekerja sepenuh masa (<i>catching period</i>).
---	---

<p>jam atau sebahagian daripadanya yang tidak melebihi masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama; dan</p> <p>(b) tidak kurang daripada dua kali ganda kadar bayaran ikut jam untuk setiap jam atau sebahagian daripadanya yang melebihi masa kerja normal seseorang pekerja sepenuh masa yang bekerja dalam kapasiti dan perusahaan yang sama.</p> <p>(4) Mana-mana majikan yang tidak membayar mana-mana pekerja separa masa untuk apa-apa kerja yang dilakukan pada hari rehat mengikut kadar yang dinyatakan di bawah subperaturan (2) atau (3), mengikut mana-mana yang berkenaan, melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1.5 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja <p>ii. Melebihi waktu kerja biasa pekerja sepenuh masa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2.0 x kadar gaji sejam x bilangan jam kerja <ul style="list-style-type: none"> ● Majikan yang gagal membayar gaji kerja, waktu kerja biasa pada hari cuti rehat mingguan [Peraturan 9(2)] dan gaji kerja melebihi waktu kerja biasa [Peraturan 9(3)] kepada pekerja separa masa adalah melakukan satu kesalahan. ● Hukuman tidak melebihi RM 10,000.00.
--	---

Peraturan 10: Peruntukan dan keesahan apa-apa terma atau syarat perkhidmatan yang lebih baik.

<p>Tiada apa jua pun di bawah Peraturan-Peraturan ini ditafsirkan sebagai menghalang seseorang majikan dan pekerja separa masa daripada bersetuju kepada apa-apa terma atau syarat perkhidmatan di bawah penggajian seseorang pekerja separa masa, atau menyebabkan tidak sah mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang telah dinyatakan dalam mana-mana kontrak perkhidmatan, yang lebih baik kepada pekerja separa masa daripada peruntukan dalam Peraturan-Peraturan ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan-peraturan ini tidak menghalang majikan dan pekerja separa masa untuk bersetuju terma-terma dan syarat-syarat yang lebih berfaedah dari peruntukan peraturan ini. <ul style="list-style-type: none"> - terma-terma dan syarat-syarat yang lebih baik dari peruntukan peraturan ini adalah sah.
--	---

Peraturan 11: Peruntukan kecualian dan peralihan.

<p>Mana-mana orang yang sebaik sebelum permulaan kuat kuasa Peraturan-Peraturan ini adalah seorang pekerja separa masa hendaklah, pada permulaan kuat kuasa Peraturan-Peraturan ini, disifatkan sebagai seorang pekerja separa masa di bawah Peraturan-Peraturan ini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Peraturan ini terpakai juga kepada pekerja yang bekerja separa masa sebelum berkuatkuasanya peraturan ini.
---	--

LAIN-LAIN PERKARA PENTING

- Peruntukan Akta ibu adalah terpakai kepada pekerja separa masa berhubung perkara-perkara yang tidak diperuntukkan dalam peraturan ini contohnya notis penamatan dan faedah bersalin kecuali ada perintah pengecualian.
- Melalui Peraturan 1A, Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 1980, pekerja separa masa dikecualikan daripada faedah-faedah di bawah peraturan tersebut.

SENARAI AKTA

1. Akta Kerja 1955 (Akta 265)
2. Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950 (Akta 220)
3. Akta Hari Kelepasan 1951 (Akta 369)
4. Akta Pampasan Pekerja 1952 (Akta 273)
5. Akta Maklumat Pekerjaan 1953 (Akta 159)
6. Akta Kanak-Kanak Dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (Akta 350)
7. Akta (Sekatan) Kerja 1968 (Akta 353)
8. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246)
9. Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732)
10. Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)
11. Akta Antipemerdagangan Orang Dan Antipenyeludupan Manusia 2007 (Akta 670)
12. Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (Akta 612)
13. Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan Dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446)
14. Akta Kastam 1967 (Akta 235)
15. Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139)
16. Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4)
17. Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452)
18. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)
19. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)
20. Akta Fungsi-fungsi Menteri 1969 (Akta 2)
21. Akta Tafsiran 1948 & 1967 (Akta 388)
22. Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)

SENARAI RUJUKAN

No. Rujukan	Nama Kes / Pekeliling/ Garis Panduan / Artikel
R1	Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja (Pernah diterbitkan oleh JTKSM pada tahun 1999. Kod ini sudah tidak terpakai apabila Bahagian XVA dimasukkan di dalam Akta 265)
R2	Chin Kim Chang v. Mariadass & Anor [1978] 1 MLJ 138
R3	Garis Panduan dan Tip untuk Majikan Pehidmat Domestik Asing
R4	Lim Kim Hai Electric (M) Sdn Bhd v. Mokhtaruddin Mohamed [1985] CLJ 556
R5	Metaldek Industries Sdn Bhd lwn. Kamaruddin Tokimon & ors [1999] 2 CLJ 761
R6	Ladang Holyrood lwn. Ayasamy Manikam & ors [2004] 2 CLJ 697
R7	Poominathan Kuppusamy lwn. Besprin Stationers Sdn Bhd [2003] 3 CLJ 118
R8	Kontena Wilayah Berhad lwn. Ng Weng Chow (2004) 1 LNS 674
R9	Chin Well Fasterners lwn. Sampath Kumar Vellingiri & Anor. (2005) 4 CLJ 394
R10	Ahmad Bin Selamat & Ors v. Malaysian Building Society Bhd (2009) 1 LNS 805
R11	Ekajaya (M) Sdn Bhd v Ahmad Mahat & Ors [2014] 3 ILR 457
R12	Nur Shuhada binti Muhammad - Gig Ekonomi: Cabaran Baru Undang-Undang Pekerjaan
R13	Rhymie Bin Mohd Ramli - Examining issues relating to the contractual relationship of drivers in the transport service (2018) 1 LNS xxiii
R14	Kumpulan Guthrie Sdn Bhd v. Valaithan Raman Nair & Ors (1990) 2 CLJ (rep.) 299
R15	Mashyur Mutiara Sdn Bhd lwn Abdul Samat Bin Ishak & Ors. (2019) 1 LNS 1394
R16	Panduan Penentuan Pekerja Manual di bawah Akta Kerja 1955 Pekerja Manual Dalam Konteks Jadual Pertama
R17	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil.3/2005: Tuntutan Perburuhan yang Melibatkan Pekerja Asing Tanpa Izin (PATI)
R18	Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil 1/2016: Pengeluaran Permit-Permit Perburuhan Akta Kerja 1955
R19	Chin Swee Hin Sdn Bhd lwn Mohd Arif (1977) 2 MLJ 31 (elaun makan)
R20	Asia Motors (KL) Sdn Bhd vs Ram Raj [1985] 1 LNS 34 (<i>Special Relief Allowance</i>)
R21	Neoh Choo Ee v. Vasalamany Govindasamy & Anor (2004) 3 CLJ 321 (<i>Out Turn Allowance</i>)
R22	Mahmud Bin Mohamed lwn. Sin Lee Huat (Export & Import) Sdn Bhd (2009) LNS 186 (Komisyen)
R23	Associated Motor Industries Malaysia Sdn Bhd lwn National Union of Transport Equipment and Allied Industries Workers (2007) LNS 2 2542 (Subsidi makanan)
R24	Taiko Bleaching Earth Sdn Bhd v. Non-Metallic Mineral Product Manufacturing Employees Union (2006) 1 ILR 31 (Elaun pengangkutan)
R25	Viking Askim Sdn Bhd Butterworth v National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (1985) 1 ILR 198
R26	Lee Kim Seng lwn. Acme Canning Sendirian Berhad [1976] 1 LNS 56
R27	Thong Guan Plastic & Paper Industry Sdn Bhd v. Lai Chek Woo (2000) 3 CLJ 282
R28	Rhymie Bin Mohd Ramli - The principle of approbate and reprobate. How does it relate to the employment act 1955? (2018) 1 LNS (A) xix
R29	Hassim Mansor & 25 yang lain lwn. Ramatex textiles Industrial Sdn Bhd (2006) 4 ILR 2726
R30	Kamaruddin Syed Omar lwn. YTL Technologies Sdn Bhd (2010) 1 ILR 208

R31	Radtha Raju & Ors. v. Dunlop Estates Bhd [1996] 1 CLJ
R32	Barat Estates Sdn Bhd lwn. Parawakan Subramaniam & Ors [2000] 3 CLJ 625 (Kewajipan memberi notis akibat pertukaran pemilikan)
R33	Sun Ah Boo & 54 Ors lwn. Nestle Cold Storage (M) Sdn Bhd [2001] 1 LNS 367 (Pemindahan Pekerja)
R34	Compagnie Due Cambodge (Claire estate) Cha'ah v. Boy Kanamah & ors [2006] 1 CLJ 983 (Notis penamatan boleh ditarik balik dalam tempoh 7 hari sebelum berkuat kuasa)
R35	Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja 2009
R36	Rhymie Bin Mohd Ramli - Examining and understanding related issues relating to transfer of employee (2018) 1 LNS A xxix
R37	Kilang Beras Ban Eng Thye Sdn Bhd lwn. Yacob Bin Mohd Noor & Anor (1997) 1 LNS 201 (Pembayaran upah)
R38	Dharmaraja @ Abdul Malik a/l Abdul Wahab lwn Asian Ceramic Sdn Bhd (2000) 5 MLJ 307 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut)
R39	Royal Selangor Club lwn. Devagi A/p Karpeya (2009) LNS 1 956 (Kegagalan pekerja untuk hadir bekerja melebihi 2 hari bekerja berturut-turut tanpa sebab munasabah)
R40	Said Dharmalingam Abdullah lwn Malayan Breweries (Malaya) Sdn Bhd (1997) 1 CLJ 646 (keperluan menjalankan siasatan dalaman mematuhi Seksyen 14(1))
R41	Yeo Hiap Seng Trading Sdn Bhd v. Lim Lee Choon [2004] 1 CLJ 634 (siasatan domestik perlu mematuhi prinsip keadilan semulajadi)
R42	Gymtech Feedmill (Malacca) Sdn Bhd lwn. Rajendram Annamalai [2008] 1 LNS 203 (keperluan menjalankan siasatan bagi menentukan salah laku. Apabila pekerja mengaku salah tiada keperluan meneruskan siasatan)
R43	Poon Kam Yoong Tew Lai Eng (2009) LNS 477
R44	Super Comal Wire & Cable Sdn Bhd v. Anjana Dewi Sathiya Veloo & Yang Lain (2004) CLJ 1571
R45	Kesatuan Kanak-Kanak Terencat Akal Johor v. Aidah Mad Yusof (2009) LNS 1661
R46	The Manager of Kinrara Estate, Petaling Post V Govinda Pillai [1994] 4 CLJ 605
R47	Gan Kim Boon V Chua Boon Low [1962] 1 MLJ 198
R48	Kuala Lumpur Kepong Berhad (Ladang Sungai Jernih) v Subramaniam a/l Sinnapan & 43 Ors (1998) 5 CLJ 338
R49	MF Technic Sdn Bhd v Shahrom b. Husin (Rayuan Sivil 16-8-2010) (tidak dilaporkan) (membetulkan kesilapan <i>typing error</i> , tidak mengubah fakta)
R50	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 4/2002: Garis Panduan Mengenai Tindakan Potongan Gaji-Gaji Pekerja Asing Di bawah Seksyen 24
R51	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 4/2003: Garis Panduan Mengenai Tindakan Potongan Gaji Pekerja- Pekerja Asing Di bawah Seksyen 24, Akta Kerja 1955 bagi Tujuan Pengiriman Wang Balik dan Bayaran Cukai Pendapatan ke Negara Asal
R52	Weng Neng Medical & Liquor (KL) Sdn Bhd lwn Fountain Industries Sdn Bhd (1994) 3 CLJ 262
R53	Perwaja Steel Sdn Bhd v RHB Bank Berhad & Ors (2020) 4 CLJ 535
R54	Sundram v Veemah (1972) 1 MLJ 83 (kewajipan majikan menetapkan hari rehat)
R55	Eng Giap Motor Service Co Ltd, Tampin v. Ong Yew, N. Sembelan [1982] 1 ILR 151
R56	Tara Singh v Chairman Sailors Institute Singapore (1959) 1 MLJ 1 (tempoh tidak aktif bekerja)
R57	Palmex Industries Sdn Bhd v. Public Prosecutor [1989] 2 CLJ (Rep) 211

R58	Plaza Hotel, Kuala Lumpur (Hotel) v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers (Union) [1985] 1 ILR 266
R59	Garis Panduan Tafsiran Upah di bawah Akta Kerja 1955
R60	Kesatuan Sekerja Pembuatan Barang bukan Logam v Malex Industries Bhd & Anor (1998) 1 LNS 192
R61	Ahmani Sdn Bhd v Abu Karim Baharom & Ors (2000) 2 CLJ 265
R62	Surat Pekeliling Ibu Pejabat Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil 5/2000 Bertarikh 8/12/2000 Bertajuk Penjelasan Lanjut Mengenai Cuti Raya Puasa Kali Kedua Untuk Pekerja Sektor Swasta Tahun 2000
R63	Golden Hope Plantations Peninsular Sdn.Bhd. vs Saraswathy Kathan (2009) 3 CLJ 335 (Kelayakan mendapat cuti tahunan berbayar dalam tempoh hilang upaya sementara di bawah PERKESO)
R64	Armstrong Cycle Parts Sdn Bhd v Transport Equipment & Allied Industries Employees Union (1982) 1 ILR 11a
R65	Kesatuan Pekerja-Pekerja Continental Tyre PJ Malaysia Sdn. Bhd vs Continental Tyre PJ Malaysia Sdn Bhd (2015) 3 ILR 462 (Potongan cuti tahunan)
R66	Dunlop Malaysian Industries Bhd v Dunlop Malaysian Employess Union (1988) 1 ILR 219 (Tujuan mengambil cuti tahunan berbayar bagi keperluan pekerja)
R67	Norsechem Latex Product Sdn Bhd v Nalang Kani Suppiah (1993) 2 ILR 392
R68	Silverstone Bhd v Ramal Muthusamy (2011) 3 ILR 477 (Cuti Sakit daripada bukan panel)
R69	Vadiveloo Munusamy v General Tyre Retreaders Sdn Bhd (1999) 1 CLJ 390 (pengesahan cuti sakit)
R70	Jadewealth Sdn Bhd v Addie Halim Ali (2002) 2 ILR 193 (Makluman cuti sakit kepada majikan)
R71	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil 2/99: Garis Panduan Mengenai Kiraan Kadar Gaji Biasa Bagi Bayaran Gaji Cuti Sakit
R72	Wong Wai Hong v Equant Integration Services Sdn Bhd (2011) 4 ILR 708 (Seksyen 60M terpakai apabila melibatkan penamatan pekerja asing di bawah Akta Kerja)
R73	Surat pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 2/2005 bertarikh 21/2/2005: Pemberitahuan (Pemberhentian) Kerja 2004
R74	Surat Pekeliling Bahagian perundangan dan Penguatkuasaan Bil. 3/2002 bertarikh 2 Julai 2002: Pemberhentian Pekerja
R75	FFM Marketing Sdn BHD v. Azrim Saleemi bin Abdul Karim & 2 ors. (2019)1 LNS 71
R76	Rhymie Bin Mohd Ramli - Melihat pada kesan terhadap kuasa menjalankan pemeriksaan tempat kerja dan siasatan aduan di bawah Akta Kerja 1955 (2019)1 LNS (A) iii
R77	Rhymie bin Mohd Ramli - Notis pematuhan dan isu-isu yang terlibat di dalam pemeriksaan premis pekerjaan rujukan khusus terhadap Labour Inspection 1947 (C 81) (2018)1 LNS (A) xviii
R78	Surat pekeliling Bahagian Kemajuan Kebajikan Pekerja Bil. 1/95 bertajuk Tatacara dan Panduan mengendalikan Penyiasatan ke atas aduan atau rayuan
R79	Surat Pekeliling Bahagian Standard Perburuhan Bil. 1/2008: Laporan Siasatan Aduan Yang Diterima Daripada Pejabat Menteri / Timbalan Menteri Sumber Manusia
R80	Proses Kerja Bagi Pemeriksaan Berkanun Di Tempat Pekerjaan
R81	Surat Pekeliling Bahagian Standard Perburuhan Bilangan 1/2014: Pelaksanaan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) Pemeriksaan Berkanun
R82	Austral Amalgamated Tin Berhad v. Abdul Wahab Kupon & Ors. (2004) 2 CLJ 316
R83	Ram Singh Hazura Singh v. Bright Steel (1988) CLJ (Rep.) Jilid 272

R84	Tan Hee Wong v. Lee Tiau Chong (1990) 3 CLJ (Rep.)179
R85	Ketua Pengarah Buruh v. Britania Brand Malaysia Sdn Bhd (2010) 6 CLJ 370
R86	Moza Security Services Malaysia Sdn Bhd v. Penolong Pengarah Tenaga Kerja Sungei Petani & Ors (2015) 1 LNS 783
R87	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 7/2000 Bertarikh 3/12/2002 Bertajuk Tuntutan Kes Buruh, Kes Pampasan Pekerja & Kes Aduan Yang Melibatkan Pekerja Asing
R88	Surat pekeliling Bahagian Perundangan & Penguatkuasaan Bil. 3/99 bertarikh 21/9/1999: Garis Panduan Untuk Melaksanakan Kadar Faedah Tidak Melebihi 8% Setahun Menerusi Perintah Di Bawah Seksyen 69(3A) Akta 265
R89	Uvarajah Kanasevan & Anor v. Penolong Pengarah Buruh Kanan dan lain-lain (1992) 1 CLJ (rep.) 348
R90	Kwality Textiles (M) Sdn Bhd v. Kesavan Sivalingam (2001) 1 LNS 266
R91	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil. 8/98 bertarikh 14 November 1998: Penjelasan Mengenai Bidang Kuasa Mahkamah Buruh Yang Melibatkan Kes-Kes Salah Laku
R92	Rhymie bin Mohd Ramli - Halangan di bawah Seksyen 69A Akta Kerja 1955: Setakat manakah ianya terpakai dalam siasatan Ketua Pengarah Buruh (Mahkamah Buruh)? [2018] 1 LNS (A) xiv
R93	Central Holdings Management Services Sdn Bhd V Muhamad Zailani Mat Zin & Ors (2006) 6 CLJ 197
R94	Soonfroze Corporation Sdn Bhd v Siti Salbiah Chek Hassan & Ors (2003) 1 CLJ 643
R95	Surat Pekeliling Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan Bil. 2/2002 bertarikh 5 April 2002: Buku Kes Buruh
R96	Buku Panduan Penyediaan Kes Buruh
R97	Kod Etika Pengendalian Kes Buruh
R98	Yap Kim Chan v. Yap Sow & Ors. (1960) 26 MLJ 293
R99	Zul Ali v. PLUS Malaysia (2015) 1 LNS 126
R100	Maltaco Sdn Bhd v. Eow Teh Yu & Ors (1985) CLJ (rep.) 307
R101	Rhymie Ramli - Sama ada penggantungan perintah pelaksanaan boleh diberikan oleh Mahkamah Buruh (2018) 1 LNS (A xiii)
R102	Pekeliling Bahagian Perundangan Dan Penguatkuasaan Bil. 2/2017: Garis Panduan Penyerahan Saman / Perintah JTKSM
R103	Garis Panduan Penyediaan Kertas Siasatan (Pindaan) Dalam Surat Pekeliling Bahagian Penguatkuasaan Bil. 2/2014
R104	Surat pekeliling Bahagian Standard-Standard Perburuhan Bil. 1/2000: Penyiasatan Ke Atas Aduan Gangguan Seksual di Tempat Kerja
R105	Paari Perumal v. Abdul Majid Hj Nazardin & Ors (2004) CLJ 127 (sama ada daftar yang disimpan di bawah Seksyen 61 Akta Kerja 1955 adalah relevan)
R106	See Yong & Son Construction Sdn Bhd v. Thian Kim Fatt
R107	Koh Mun Woon & Son Constructian Co. Sdn Bhd v. Visvewaran a/l Chinnapan
R108	Saz Maritime Services Sdn Bhd v. Sopian Bahrom & 16 lain (2014) 1 LNS 1457 (Takrifan penamatan atas apa jua sebab)
R109	Kawalan Prima Sdn Bhd v. Moktar Munsor & Anor. (2014) 1 LNS 1120
R110	Britannia Brands (Malaysia Sdn Bhd) v. Low Lay Kiang
R111	Lee Fat Seng v Harper Gilfillan [1980] Sdn Bhd [1988] 1CLJ (rep) 156
R112	Kalam a/p Muniandy & 32 ors v Bata (M) Sdn Bhd [2010] 1 LNS 1774
R113	Abdul Aziz Atan & Ors v. Ladang Renggo Malay Estate Sdn Bhd (1985) CLJ (rep.) 370

R114	Malakoff Berhad Kuala Muda Estate Sg Petani Kedah v. Kuppusamy Senggaram & Ors. (1990) 2 CLJ 420
R115	Colgate Palmolive v Cheong Foo Weng (2002) 2 AMR 2017 berkaitan 'manual labour'
R116	Borang A - Bayar Gaji Lewat
R117	Borang B - Pendahuluan Gaji
R118	Borang C - Potongan Gaji
R119	Borang C (i) - Potongan Untuk Skim Insurans
R120	Borang C (ii) - Yuran Kelab Sukan/Rekreasi
R121	Borang C (iii) - Levi Pekerja Asing, dll
R122	Borang C (iv) - Potongan Untuk Saham Syarikat
R123	Borang C (v) - Potongan Untuk Penyediaan Kemudahan Tempat Tinggal/Makanan
R124	Borang C (vi) - Potongan Untuk Bayaran Perubatan
R125	Borang C (vii) - Potongan Untuk Membayar Balik Pinjaman Perumahan/Kenderaan/Komputer/Pelajaran/Peribadi
R126	Borang C (viii) - Potongan Untuk Skim Kebajikan/Simpanan Pekerja
R127	Borang C (ix) - Pembelian Barangan Keluaran Syarikat
R128	Borang C (x) - Lain-lain jenis potongan
R129	Borang E - Sekatan Kerja Lebihmasa
R130	Borang F - Kelonggaran Waktu Kerja
R131	Borang G - Kumpul Cuti Rehat
R132	Borang H - Skim Bayaran Insentif
R133	Borang I - Simpan Daftar Pekerja
R134	Borang L - Simpan Daftar Dalam Cara Lain
	Brindle v Smith Ltd [1972] IRLR 125
	Lees v Arthur Greaves (Lees) Ltd [1974] 2 ALL ER 393
	A Guide for Officers of The Department of Labour and Industrial Relations to The Hearing of Labour Cases under Section 69 of The Employment Ordinance and to Other Matters Arising from Part XV of the Same Law, I.R. Price
	Sime Surveillance Sdn Bhd v. Abu Bakar Bin Hj Mahmood, Mahkamah Tinggi Kuala Lumpur Rayuan Sivil No. R2/16-9-1999

SIDANG REDAKSI

Penaung

YBhg. Dato' Hj. Asri bin Ab. Rahman
Ketua Pengarah Tenaga Kerja
Semenanjung Malaysia

Penasihat

Tuan Hj. Mohd. Asri bin Abd. Wahab
Timbalan Ketua Pengarah (Operasi)

Encik Shanmugam a/l Thiagarajan
Timbalan Ketua Pengarah (Pengurusan & Pembangunan)

Koordinator

Tuan Hj. Yusoff bin Harun
dan
Tuan Hj. Nasir bin Hj. Kassim
Pengarah, Bahagian Dasar & Perancangan Strategik

Ketua Pengarang

Encik S. Tharu Marajan
Pengarah, Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sembilan

Sidang Pengarang

- 1) Tuan Haji Muhamad Fauzi bin Abd Ghani
- 2) Encik Che Mohd Rokman bin Che Awang
- 3) Encik Pezman bin Che Hussin
- 4) Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor
- 5) Dr. Aida binti Bakar
- 6) Puan Hafizah Nabilah binti Mohd Idris
- 7) Puan Azimah binti Zainal
- 8) Puan Anujah a/p Vasuthevan

Penyunting

- 1) Cik Norlia Anak Jawor
- 2) Puan Idawati binti Ibus
- 3) Encik Muzzaffar bin Awang@Awang Mukhtar

Sekalung penghargaan kepada semua Pengarah Ibu Pejabat, JTK Negeri dan semua pegawai serta kakitangan yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penerbitan *handbook* ini.