UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

Peperiksaan Semester Pertama
Sidang Akademik 2002/2003

September 2002

SAU313 - Undang-Undang Pekerjaan

Masa: [3 jam]

Sila pastikan bahawa kertas peperiksaan ini mengandungi TIGA muka surat yang bercetak sebelum anda memulakan peperiksaan ini.

Kertas soalan ini mengandungi lampiran. Sila baca arahan berkaitan lampiran di halaman (3).

Anda dikehendaki menjawab TIGA (3) soalan semuanya. Soalan di Bahagian A adalah **wajib**. Pilih DUA (2) soalan daripada Bahagian B. Anda dinasihatkan menjawab setiap soalan dalam 3-6 halaman kertas jawapan sahaja.

Bahagian A

Soalan di Bahagian ini **wajib** dijawab.

1) Berdasarkan pemahaman anda tentang kandungan kursus ini secara keseluruhannya bincangkan secara kritis peranan dan fungsi undang-undang dalam mengatur hubungan pekerjaan di Malaysia.

(100 markah)

Bahagian B

Jawab DUA (2) soalan di Bahagian ini.

2) Bincangkan peranan dan cabaran undang-undang Malaysia dalam menghapuskan diskriminasi di tempat kerja dengan memfokus kepada isu gangguan seksual.

(100 markah)

3) a) Jelaskan, dengan memberikan contoh, jenis-jenis terma dalam sesebuah kontrak perkhidmatan.

(40 markah)

dan

b) Bincangkan kedudukan di sisi undang-undang, kontrak perkhidmatan dalam situasi-situasi di bawah:

i) Aileen adalah seorang pereka laman web professional. Dia telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan *Pornweb Magazine, Inc.* untuk mereka laman web bagi syarikat majalah tersebut. Salah satu tugas Aileen ialah mereka sebuah laman web yang mengandungi unsur-unsur pornografi.

ii) Shah Jahan bekerja dengan He-Re-Re Sdn Bhd, sebuah syarikat elektronik, sebagai seorang pemberi servis selepas jualan. Dalam memenuhi keperluan tugasnya, dia kadangkala mesti memberi servis kepada pelanggan di tempat tinggal atau pejabat pelanggan. Apabila Shah Jahan membuat tuntutan bayaran perjalanan dan perbelanjaan perlu akibat lawatan ke tempat pelanggan, He-Re-Re Sdn Bhd enggan memenuhi tuntutan tersebut atas alasan kontrak perkhidmatan bertulis yang mereka persetujui tidak menyebut majikan bertanggungjawab ke atas perbelanjaan berkenaan.

iii) Sue Chen ialah seorang murid sekolah menengah berumur 14 tahun yang masih di bawah jagaan ibu bapanya. Dia telah diambil bekerja oleh bapa saudaranya di sebuah kelab rekreasi yang beroperasi daripada pukul 8.30 malam hingga 5.30 pagi. Sue Chen bekerja daripada pukul 9 malam hingga 4.30 pagi.

(60 markah)

4) Bagi setiap perkara di bawah, berikan definisi dari segi undang-undang berserta contoh dan terangkan kaitannya dengan undang-undang pekerjaan.

(i) Perlembagaan Persekutuan
(ii) Perundangan perwakilan
(iii) Undang-undang bertulis
(iv) Kod-kod amalan

(100 markah)

5) Bagaimana undang-undang pekerjaan Malaysia melindungi kepentingan pekerja? Hujahkan dengan kritis.

(100 markah)

- oo o0o oo -

Lampiran

Arahan berkaitan lampiran

Lampiran-lampiran yang disertakan dalam kertas peperiksaan ini berfungsi hanya sebagai alat bantuan anda menjawab soalan-soalan peperiksaan bagi kursus ini. Anda diingatkan bahan-bahan ini **tidak boleh membantu anda** jika anda tidak membuat persediaan khusus untuk peperiksaan ini.

Lampiran akan dikumpulkan semula apabila tamat waktu peperiksaan ini. Tolong **jangan** buat sebarang **tulisan atau tanda** di mana-mana mukasurat lampiran ini.

Lampiran ini mengandungi ekstrak daripada statut-statut berikut:

1) **Akta Kerja 1955**

2) **Akta Perhubugan Perusahaan 1967**

3) **Akta Kesatuan Sekerja 1959**

AKTA KERJA 1955

(Akta 265)

SUATU Akta berkaitan dengan pekerjaan.

BAHAGIAN I

PERMULAAN

1. Tajuk ringkas dan pemakaian.

(1) Akta ini bolehlah dinamakan Akta Kerja 1955.

(2) Akta ini hendaklah terpakai kepada Malaysia Barat sahaja.

2. Tafsiran.

(1) Dalam Akta ini, melainkan kandungan ayatnya menghendaki makna yang lain:

"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 dan ayam itik atau pengumpulan hasil tanaman atau pokok-pokok;

"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 tertentu yang tidak kurang dari dua tahun dalam tempoh mana perantis itu terikat untuk bekerja dalam perkhidmatan majikan; atau

"kemudahan yang diluluskan atau perkhidmatan yang diluluskan" ertinya mana-mana kemudahan atau perkhidmatan:

(*a*) yang diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah Seksyen 29(2) atas permohonan yang dibuat kepadanya oleh majikan untuk dimasukkan dalam kontrak perkhidmatan; atau

2.2.2

(*b*) yang diperuntukkan dalam mana-mana award yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan atau dalam mana-mana perjanjian kolektif;

[*Mas. Akta A 1026*]

"skim gaji galakan yang diluluskan" ertinya suatu skim gaji galakan yang diluluskan oleh Ketua Pengarah di bawah, dan bagi maksud, Seksyen 60I;

"perjanjian kolektif" mempunyai makna yang diberikan kepadanya dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967;

"bersalin" ertinya melahirkan anak yang berlaku selepas sekurang-kurangnya dua puluh lapan 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 kelahiran kanak-kanak tersebut yang terakhir, dan perkataan "melahirkan" hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya;

"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, penerima serahak dan pengganti bagi dirinya atau bagi mereka;

"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;

"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;

"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;

"hari" ertinya:

(*a*) suatu tempoh dua puluh empat jam yang berterusan bermula dari tengah malam; atau

(*b*) bagi maksud-maksud Bahagian XII 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;

"Ketua Pengarah" ertinya Ketua Pengarah Buruh yang dilantik di bawah seksyen 3(1);

"kakitangan domestik" ertinya seseorang yang diambil bekerja berhubung dengan kerja sesuatu tempat tinggal persendirian dan tidak berhubung dengan mana-mana tred, 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 lesen untuk kegunaan persendirian:

"pekerja" ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang:

(*a*) dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan di dalamnya; atau

(*b*) berkaitan dengan orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah subseksyen (3) atau seksyen 2A;

"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;

[*Mas. Akta A1026*] "pekerja asing" ertinya pekerja yang bukan warganegara;

[*Akta A1026*] "todi peram" dan "arak yang memabukkan" — (*Dipotong*);

"Mahkamah Perusahaan" mempunyai makna yang sama yang diberikan kepadanya dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967;

"kegiatan perusahaan" termasuklah:

(*a*) mengganggu, mengubah, membuang, menjalankan, membasuh, memilih, mencair, menapis, memecah atau usaha lainnya dengan mana-mana batu-batan, batu kerikil, tanah liat, pasir, tanah-tanih, najis atau galian oleh sebarang kaedah atau cara apa pun;

(*b*) perusahaan-perusahaan yang mana benda-benda dikeluarkan, dipinda, dicuci, dibaiki, dipasang, disiapkan, diubahsuai untuk jualan, dibungkus atau selainnya disediakan untuk serahantar, dipecahkan atau dirobohkan atau dalam mana bahan-bahan diubah bentuk atau galian-galian dicerakinkan, termasuklah pembinaan kapal dan penjanaan, pemindahan dan penyaluran arus elektrik atau kuasa motif dalam sebarang bentuk;

(*c*) kerja pembinaan;

(*d*) pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan melalui jalan, landasan, air atau udara, termasuk pengendalian barangan limbungan, pengkalan, dermaga, gudang atau lapangan terbang;

(*e*) mana-mana perusahaan, pertubuhan atau kegiatan, atau sebarang aktiviti, khidmat atau kerja yang diisytiharkan di bawah subseksyen (5) sebagai kegiatan perusahaan;

[*Mas. Akta A1026*] "arak yang memabukkan" mempunyai makna yang sama sebagaimana yang diberikan kepada "arak yang memabukkan" di bawah seksyen 2 Akta Kastam 1967;

"jentera" mempunyai makna yang sama seperti dalam Akta Kilang dan Jentera 1967;

"pegawai perubatan" ertinya pengamal perubatan berdaftar yang

diambil bekerja dalam bidang-tugas perubatan oleh Kerajaan Persekutuan atau oleh Kerajaan Negeri;

"pekerja separuh masa" ertinya seseorang yang dimasukkan dalam Jadual Pertama yang purata waktu bekerjanya sebagaimana yang dipersetujui di antaranya dengan majikannya tidak melebihi tujuh puluh peratus waktu bekerja biasa seseorang pekerja sepenuh masa yang diambil bekerja dalam bidang-tugas yang serupa dalam perusahaan yang sama, sama ada waktu bekerja biasa itu dikira dengan merujuk kepada hari, minggu, atau mana-mana tempoh lain sebagaimana yang ditentukan melalui peraturan-peraturan; [*Mas. Akta A1026*]

"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; [*Mas. Akta A1026*]

"tempat kerja" ertinya mana-mana tempat di mana kerja dijalankan untuk majikan oleh pekerja;

"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 kesemua atau mana-mana bahagian kerja tersebut yang diusahakan oleh prinsipal;

"pengamal perubatan berdaftar" ertinya pengamal perubatan yang berdaftar di bawah Akta Perubatan 1971;

"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;

"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;

"subkontraktor" ertinya mana-mana orang yang berkontrak dengan kontraktor untuk pelaksanaan oleh atau di bawah subkontraktor kesemua atau mana-mana bahagian kerja yang diusahakan oleh

62

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;

"subkontraktor untuk buruh" ertinya mana-mana orang yang berkontrak dengan 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 prinsipal atau kontraktor, mengikut mana yang berkenaan;

"kerja bawah tanah" ertinya sebarang kegiatan dalam mana operasi-operasi dilaksanakan bagi tujuan mengeluarkan apa-apa bahan daripada bawah permukaan bumi, di mana kegiatan memasuki ke dalam dan keluar daripadanya adalah secara menggunakan shaf, adit atau gua batu semula jadi;

"tempoh upah" ertinya tempoh yang berkaitan dengan mana upah yang diperolehi oleh pekerja perlu dibayar;

"upah" ertinya upah pokok dan semua pembayaran lain dengan wang tunai kepada seorang pekerja bagi kerja yang dibuat mengenai kontrak perkhidmatannya tetapi tidak termasuk—

(*a*) nilai mana-mana rumah tempat tinggal atau 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, rentikerja 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;

"minggu" ertinya suatu tempoh tujuh hari yang berterusan;

"tahun umur" ertinya satu tahun daripada tarikh seseorang dilahirkan.

(2) Menteri bolehlah dengan perintah meminda Jadual Pertama.

(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:

(*a*) mana-mana orang atau golongan orang yang dinyatakan dalam perintah hendaklah disifatkan sebagai pekerja atau pekerja-pekerja;

(*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;

(*c*) majikan dan pekerja hendaklah disifatkan sebagai telah membuat kontrak perkhidmatan antara satu sama lain;

(*d*) tempat di mana pekerja tersebut menjalankan kerja bagi majikannya hendaklah disifatkan sebagai tempat pekerjaan; dan

(*e*) saraan untuk pekerja tersebut hendaklah disifatkan sebagai upah,

bagi maksud-maksud peruntukan-peruntukan yang dinyatakan dalam Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis.

(4) Menteri bolehlah membuat peraturan-peraturan berkaitan dengan syarat-syarat di mana orang atau golongan orang yang ditetapkan menurut subseksyen (3) boleh diambil bekerja.

[*Mas. Akta A1026*]

(4A) Walau apa pun peruntukan-peruntukan Akta ini, Menteri boleh membuat peraturan-peraturan—

(*a*) berkenaan dengan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan pekerja separuh masa; dan

(*b*) menetapkan cara bagaimana waktu bekerja seseorang pekerja hendak dihitung bagi maksud untuk menentukan sama ada pekerja itu termasuk dalam takrif "pekerja separuh masa".

(5) Menteri bolehlah, dari semasa ke semasa, dengan pemberitahu yang disiarkan dalam *Warta*, mengisytiharkan mana-mana perusahaan, pertubuhan atau kegiatan tertentu atau mana-mana golongan, kategori atau jenis perusahaan, pertubuhan atau kegiatan 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.

2A. Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.

(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:

(*a*) prinsipal atau pemunya kegiatan pertanian atau perusahaan itu, kerja binaan, tred, perniagaan atau tempat kerja; atau

(*b*) badan berkanun tersebut atau pihak berkuasa tersebut.

(2) Dengan berkuatkuasa 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:

(*a*) prinsipal atau pemunya kegiatan pertanian atau perusahaan itu, kerja binaan, tred, perniagaan atau tempat kerja; atau

(*b*) badan berkanun atau pihak berkuasa kerajaan tempatan,

hendaklah disifatkan sebagai majikan bagi maksud-maksud peruntukan tersebut dalam Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis sebagaimana yang ditetapkan dalam perintah.

(3) 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.

(4) Mana-mana orang yang melanggar apa-apa perintah yang dibuat di bawah seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan. [*Mas. Akta A1026*]

2B. Kuasa am untuk mengecualikan atau mengenepikan.

Menteri bolehlah dengan perintah mengecualikan atau mengenepikan, tertakluk kepada syarat-syarat yang ia anggap sesuai untuk mengenakan, mana-mana orang atau golongan orang daripada kesemua atau mana-mana peruntukan Akta ini.

3. Perlantikan pegawai-pegawai.

(1) Yang di-Pertuan Agong boleh melantik seorang pegawai yang dinamakan Ketua Pengarah Buruh, dalam Akta ini dirujukkan sebagai "Ketua Pengarah".

(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—

(*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 [*Pind. Akta A1026*]

(*c*) Pegawai-pegawai Buruh.

(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 bolehlah menjalankan semua kuasa yang diberikan

kepada Ketua Pengarah oleh Akta ini, dan setiap tugas yang dilaksanakan itu dan kuasa yang dijalankan itu hendaklah disifatkan sebagai telah dilaksanakan dan dijalankan dengan sempurna bagi tujuan-tujuan Akta ini.

4. Rayuan.

Mana-mana orang yang tersentuh oleh mana-mana keputusan atau perintah, selain daripada perintah di bawah seksyen 69 atau seksyen 73, 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 empat belas hari keputusan atau perintah itu diberitahu kepadanya, merayu secara bertulis terhadapnya kepada Ketua Pengarah.

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

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 berkuatkuasa 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.

BAHAGIAN II

KONTRAK PERKHIDMATAN

6. Kecualian terhadap kontrak yang sedia ada.

Setiap perjanjian yang dibuat secara yang sah di antara majikan dan pekerja sebelum berkuatkuasa Akta ini hendaklah jika ia masih lagi mengikut di sisi undang-undang terhadap pihak-pihak terus berkuatkuasa bagi sesuatu tempoh yang ditetapkan dalam perjanjian dan pihak-pihak di dalamnya hendaklah tertakluk kepadanya, dan hendaklah berhak mendapat faedah-faedah Akta ini.

7. Syarat-syarat perkhidmatan yang lebih memberi faedah di bawah Akta diutamakan.

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 berkuatkuasa Akta ini, yang memperuntukkan terma atau syarat perkhidmatan yang kurang memberi faedah kepada pekerja daripada terma atau syarat perkhidmatan yang ditetapkan oleh Akta ini atau mana-mana peraturan, perintah atau sebarang perundangan kecil yang lain yang dibuat di bawahnya hendaklah terbatal dan tidak berkuatkuasa 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.

7A. Keesahan mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang lebih memberi faedah.

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.

7B. Menghilangkan keraguan berkaitan dengan perkara-perkara yang tidak diperuntukkan oleh atau di bawah Akta ini.

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 dan pekerja.

8. Kontrak perkhidmatan tidak boleh menghadkan hak-hak pekerja untuk memasuki, menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja.

Tiada apa-apa dalam kontrak perkhidmatan yang boleh dalam apa-apa cara menghadkan hak-hak mana-mana pekerja yang menjadi pihak kepada kontrak itu:

(*a*) untuk memasuki kesatuan sekerja berdaftar;

(*b*) untuk menyertai dalam aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja berdaftar, sama ada sebagai pegawai kesatuan itu atau selainnya; atau

(*c*) untuk bersekutu dengan mana-mana orang lain untuk tujuan menubuhkan kesatuan sekerja menurut Akta Kesatuan Sekerja 1959.

9. (*Dimansuhkan*).

10. Kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan bagi penamatan.

(1) Suatu kontrak perkhidmatan untuk suatu tempoh masa tertentu, yang melebihi satu bulan atau bagi perlaksanaan sesuatu kerja terentu, di mana masa yang dikehendaki dengan munasabahnya bagi menyiapkan kerja itu melebihi atau boleh melebihi satu bulan, hendaklah dibuat secara bertulis.

(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.

11. Peruntukan darihal penamatan kontrak.

(1) Suatu kontrak perkhidmatan bagi tempoh masa yang tertentu atau bagi perlaksanaan 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.

(2) Suatu kontrak perkhidmatan bagi tempoh masa yang tidak ditetapkan hendaklah terus berkuatkuasa sehingga ditamatkan menurut Bahagian ini.

12. Notis penamatan kontrak.

(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.

(2) 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:

(*a*) empat minggu notis jika pekerja telah bekerja sedemikian selama kurang daripada dua tahun pada tarikh notis itu diberikan;

(*b*) enam minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun pada tarikh tersebut;

(*c*) lapan minggu notis jika ia telah bekerja sedemikian selama lima tahun atau lebih pada tarikh tersebut:

Dengan syarat bahawa seksyen ini tidak boleh dianggap sebagai menghalang mana-mana pihak daripada melepaskan haknya kepada notis di bawah subseksyen ini.

(3) Walau apa pun yang terkandung dalam subseksyen (2), jika penamatan khidmat pekerja itu disebabkan kesemuanya atau terutamanya oleh fakta bahawa:

(*a*) majikan telah memberhentikan atau berniat untuk berhenti menjalankan perniagaan bagi tujuan-tujuan di mana pekerja itu diambil bekerja;

(*b*) majikan telah memberhentikan atau berniat untuk berhenti menjalankan perniagaan di tempat di mana pekerja itu dikontrakkan untuk bekerja;

(*c*) kehendak-kehendak perniagaan tersebut bagi pekerja menjalankan kerja dari jenis yang tertentu telah tamat atau susut atau dijangka tamat atau susut;

(*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;

(*e*) pekerja tersebut telah enggan menerima pemindahannya ke mana-mana tempat pekerjaan, melainkan kontrak perkhidmatannya menghendaki ia menerima pemindahan tersebut; atau

(*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 oleh kuatkuasa 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.

(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.

13. Penamatan kontrak tanpa notis.

(1) Mana-mana pihak kepada suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut tanpa notis atau, jika notis telah pun diberikan menurut seksyen 12, tanpa menunggu notis itu berakhir, dengan membayar kepada pihak yang lain 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.

(2) Mana-mana pihak kepada suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan tersebut tanpa notis sekiranya berlaku apa-apa perlanggaran yang disengajakan oleh pihak yang lain terhadap syarat-syarat kontrak perkhidmatan.

memberitahu majikannya tentang alasan itu sebelum atau pada peluang terawal semasa ketidakhadiran tersebut.

14. Penamatan kontrak atas sebab-sebab khas.

(1) Seseorang majikan bolehlah, atas alasan-alasan salahlaku yang berlawanan dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatan yang nyata atau tersirat, selepas siasatan yang sepatutnya:

(*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. [*Pind. Akta A1026*]

(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:

Dengan syarat bahawa sekiranya siasatan itu tidak menunjukkan apa-apa salahlaku di pihak pekerja maka majikan hendaklah dengan serta-merta mengembalikan kepada pekerja itu jumlah penuh upah yang ditahan itu.

(3) Seseorang pekerja bolehlah menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya tanpa notis apabila ia atau orang yang di bawah tanggungnya 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.

15. Bila kontrak dianggap telah dilanggari oleh majikan dan pekerja.

(1) Seseorang majikan hendaklah dianggap sebagai telah melanggar kontrak perkhidmatannya dengan pekerja jika ia gagal membayar upah menurut Bahagian III.

(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.

16. Pekerja-pekerja estet hendaklah diberikan bilangan hari kerja minimum pada setiap bulan.

(1) Sekiranya pekerja diambil bekerja dalam mana-mana kegiatan pertanian di sebuah estet atas kontrak perkhidmatan di mana ia mendapat 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:

Dengan syarat bahawa apa-apa pertikaian tentang sama ada seseorang pekerja ingin atau sesuai untuk bekerja hendaklah dirujukkan kepada Ketua Pengarah bagi mendapatkan keputusannya:

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.

(2) Suatu kontrak perkhidmatan hendaklah dianggap sebagai dilanggari oleh majikan jika ia gagal untuk memberikan kerja atau membayar upah menurut subseksyen (1).

17. (*Ditinggalkan*).

17A. Kontrak-kontrak perantisan dikecualikan daripada seksyen-seksyen 10 hingga 16.

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.

BAHAGIAN III

PEMBAYARAN UPAH

18. Tempoh upah.

(1) Sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah menetapkan suatu tempoh upah tidak melebihi satu bulan. [*Pind. Akta A1026*]

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

19. Masa pembayaran upah.

Setiap majikan hendaklah membayar upah-upah kepada setiap pekerja-pekerjanya tidak lewat daripada hari ketujuh selepas hari terakhir bagi mana-mana tempoh upah, ditolak potongan-potongan yang sah, yang diperolehi oleh pekerja tersebut dalam masa tempoh upah tersebut:

Dengan syarat bahawa jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa pembayaran di dalam masa tersebut adalah tidak boleh dibuat dengan munasabahnya ia bolehlah, atas permohonan majikan, melanjutkan masa pembayaran dengan bilangan hari tertentu sebagaimana yang ia fikir berpatutuan.

20. Pembayaran atas penamatan biasa kontrak.

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.

21. Pembayaran atas penamatan kontrak dalam keadaan-keadaan yang khas dan atas perlanggaran kontrak.

(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 berkuatkuasa; dan

(*b*) sebagai tambahan, sekiranya majikan menamatkan kontrak perkhidmatan di bawah seksyen 13 (1), maka indemniti yang patut dibayar kepada pekerja di bawah subseksyen itu,

hendaklah dibayar oleh majikan kepada pekerja tidak lewat daripada hari di mana kontrak perkhidmatan itu ditamatkan sedemikian.

(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 berkuatkuasa hendaklah dibayar oleh majikan kepada pekerja tidak lewat daripada hari ketiga selepas hari di mana kontrak perkhidmatan ditamatkan sedemikian.

22. Had bagi pendahuluan kepada pekerja-pekerja.

Maka tiadalah majikan boleh dalam masa mana-mana satu bulan membuat pendahuluan atau 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:

(*a*) bagi membolehkannya membeli sebuah rumah atau membina atau membaiki rumah;

(*b*) bagi membolehkannya membeli tanah;

(*c*) bagi membolehkannya membeli ayam itik;

(*d*) bagi membolehkannya membeli sebuah motokar, motosikal atau basikal;

[*Mas. Akta A1026*]

(*da*) bagi membolehkannya membeli syer perniagaan majikan itu yang ditawarkan untuk jualan oleh majikan itu;

(*e*) bagi mana-mana tujuan lain:

(i) berkenaan dengan mana suatu permohonan secara bertulis dibuat oleh majikan kepada Ketua Pengarah;

(ii) yang mana, pada pendapat Ketua Pengarah, berfaedah kepada pekerja; dan

(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 difikirkannya berpatutan;

(*f*) bagi lain-lain tujuan tertentu sebagaimana Menteri dari semasa ke semasa, melalui pemberitahu di dalam *Warta,* 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.

23. Upah tidak perlu dibayar bagi ketidakhadiran kerja disebabkan oleh pemenjaraan atau kehadiran di mahkamah.

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.

BAHAGIAN IV

POTONGAN-POTONGAN DARIPADA UPAH

24. Potongan-potongan sah.

[*Gan. Akta A1026*]

(1) Tiada potongan boleh dibuat oleh seseorang majikan daripada upah seseorang pekerja selain daripada mengikut Akta ini.

(2) Maka adalah sah bagi seseorang majikan untuk membuat potongan-potongan berikut:

(9) Had-had dalam subseksyen (8) tidaklah terpakai bagi—

(*a*) potongan-potongan daripada indemniti yang perlu dibayar oleh pekerja kepada majikan di bawah seksyen 13(1);

(*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;

(*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.

BAHAGIAN V

BERKAITAN DENGAN SISTEM MEMBAYAR UPAH DENGAN BARANG

25. Upah hendaklah dibayar dengan wang sah.

(1) Kecuali sebagaimana selainnya dibenarkan secara nyata oleh Akta ini, keseluruhan jumlah upah yang diperolehi oleh, atau yang perlu dibayar kepada, mana-mana pekerja bagi apa-apa kerja yang dilakukan olehnya hendaklah dibayar dengan sebenarnya kepadanya dengan wang sah, dan setiap pembayaran, atau atas akaun, mana-mana upah tersebut yang dibuat dalam mana-mana bentuk lain adalah tidak sah, batal dan tak sah.

(2) Setiap pekerja hendaklah berhak untuk memperolehi di mahkamah atau di hadapan Ketua Pengarah yang bertindak di bawah Seksyen 69 sedemikian banyak upahnya, tidak termasuk jumlah-jumlah yang dipotong secara sah di bawah Bahagian IV, yang tidak dibayar dengan sebenarnya kepadanya dengan wang sah atau dibayar kepadanya mengikut apa-apa cara di bawah seksyen 25A.

25A. Pembayaran upah melalui bank.

(1) Tiada apa-apa dalam seksyen 25 (1) boleh berkuatkuasa untuk menjalankan tidak menurut undang-undang atau tidak sah sebarang

potongan-potongan berikut:

pembayaran upah oleh majikan kepada pekerja dengan kebenaran bertulis pekerja dalam mana-mana cara yang berikut:—

(*a*) pembayaran ke dalam suatu akaun di sebuah bank atau sebuah syarikat kewangan yang dilesenkan di bawah Akta Bank dan Institusi Kewangan 1989 di mana-mana bahagian Malaysia yang merupakan akaun atas nama pekerja atau akaun atas nama pekerja bersama-sama dengan seorang atau lebih orang lain; *[Pind. Akta A1026]*

(*b*) pembayaran dengan cek kepada atau bayar ikut perintah pekerja.

(2) Persetujuan pekerja di bawah seksyen ini bolehlah ditarik balik olehnya pada bila-bila masa secara notis bertulis diberikan kepada majikan. Notis tersebut hendaklah berkuatkuasa pada tetapi tidak sebelum akhir tempoh empat minggu bermula pada hari notis itu diberikan.

(3) Persetujuan pekerja kepada cara pembayaran upah di bawah subseksyen (1) hendaklah tidak enggan diberi dengan tak munasabah, atau jika diberi, hendaklah tidak ditarik balik dengan tak munasabah oleh pekerja walau apa pun peruntukan subseksyen (2). *[Mas. Akta A1026]*

(4) Apa-apa pertikaian tentang sama ada seseorang pekerja telah dengan tak munasabah enggan memberi atau menarik balik persetujuannya kepada cara pembayaran upahnya di bawah subseksyen (1) hendaklah dirujuk kepada Ketua Pengarah yang keputusannya mengenai perkara itu adalah muktamad. *[Mas. Akta A1026]*

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

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 berkuatkuasa.

27. Faedah ke atas pendahuluan dilarang.

Tiada majikan yang boleh:

(*a*) membuat apa-apa potongan; atau

(*b*) menerima apa-apa pembayaran,

daripada mana-mana pekerja secara diskaun, faedah atau sebarang bayaran yang sama bagi apa-apa pendahuluan atau pendahuluan-pendahuluan upah yang dibuat kepada pekerja dengan menganggap upah akan dibayar pada tarikh yang biasa, sekiranya pendahuluan atau pendahuluan-pendahuluan itu tidak melebihi satu bulan upah.

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

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.

29. Saraan lain daripada upah.

(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 pekerjanya dengan apa-apa arak yang memabukkan sebagai sebahagian daripada syarat-syarat kontrak perkhidmatannya.

(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 atau perkhidmatan 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.

(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.

(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.

[*Akta A1026*] **30. (*Dipotong*).**

BAHAGIAN VI

KEUTAMAAN UPAH

31. Keutamaan upah daripada lain-lain hutang.

(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 dirujukkan sebagai "pemiutang bercagar") atau dalam melaksanakan haknya di bawah debentur terhadap harta mana-mana orang (kemudian daripada ini dirujukkan 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 subkontraktor untuk buruh adalah dijual, atau apa-apa wang yang terhutang kepada orang yang bertanggungjawab ditahan atau digarnis, maka mahkamah atau penerima atau pengurus 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 subkontraktor bagi kerja-kerja yang dibuat 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 garnisan: [*Pind. Akta A1026, A1085*]

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 subkontraktor bagi kerja-kerja yang dilakukan sebagaimana tersebut di atas;

(*c*) mana-mana subkontraktor untuk buruh kepadanya wang dihutang dengan sebab subkontrak oleh subkontraktor untuk buruh sebagaimana tersebut di atas,

telah diambil bekerja atau bekerja pada masa di mana upah-upah telah diperolehi atau wang tersebut yang 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

lebih daripada upah-upah yang terhutang kepadanya bagi mana-mana tiga bulan berturut-turut; dan

(*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.

(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.

BAHAGIAN VIII

MENGAMBIL BEKERJA WANITA

34. Larangan kerja malam.

(1) Kecuali menurut peraturan-peraturan yang diperbuat di bawah Akta ini atau apa-apa pengecualian diberikan di bawah proviso kepada subseksyen ini maka tiada majikan boleh memerlukan mana-mana pekerja wanita untuk bekerja dalam mana-mana kegiatan perusahaan atau pertanian di antara waktu pukul sepuluh malam dan waktu pukul lima pagi ataupun memulakan kerja pada hari itu tanpa mempunyai suatu tempoh sebelas jam berturut-turut bebas daripada kerja tersebut:

Dengan syarat bahawa Ketua Pengarah bolehlah, atas permohonan dibuat kepadanya dalam mana-mana hal tertentu, mengecualikan secara bertulis mana-mana pekerja wanita atau golongan pekerja wanita daripada mana-mana sekatan dalam subseksyen ini, tertakluk kepada apa-apa syarat yang ia kenakan.

(2) Mana-mana orang:

(*a*) yang terlibat oleh mana-mana keputusan yang dibuat atau syarat yang dikenakan di bawah proviso kepada subseksyen (1); dan

(*b*) yang tidak puas hati dengan keputusan atau syarat tersebut,

bolehlah dalam masa tiga puluh hari daripada keputusan atau syarat tersebut diberitahu kepadanya merayu secara bertulis daripadanya kepada Menteri.

(3) Dalam memutuskan apa-apa rayuan yang dibuat kepadanya di bawah subseksyen (2), Menteri bolehlah membuat keputusan atau perintah ke atasnya, termasuk pemindaan atau pengubahan mana-mana syarat yang dikenakan atau pengenaan apa-apa syarat selanjutnya, sebagaimana yang adil dan keputusan atau perintah tersebut hendaklah muktamad.

35. Larangan kerja bawah tanah.

Tiada pekerja wanita yang boleh diambil bekerja dalam mana-mana kerja bawah tanah.

36. Larangan pekerjaan oleh Menteri.

Walau apa pun peruntukan-peruntukan Bahagian ini Menteri bolehlah melalui perintah melarang atau membenarkan pengambilan pekerja-pekerja wanita dalam keadaan-keadaan tertentu atau di bawah syarat-syarat tertentu sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah tersebut.

BAHAGIAN IX

PERLINDUNGAN BERSALIN

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

(1) (*a*) Setiap pekerja wanita hendaklah berhak mendapat cuti bersalin untuk tempoh tidak kurang daripada enam puluh hari berturut-turut (juga dirujukkan dalam Bahagian ini sebagai tempoh kelayakan) bagi setiap kali bersalin dan tertakluk kepada Bahagian ini, ia hendaklah berhak mendapat daripada majikannya suatu elaun bersalin yang dikira atau ditetapkan sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen (2) bagi tempoh kelayakan itu.

(*aa*) Sekiranya seseorang pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin di bawah perenggan (*a*) tetapi tidak berhak menerima elaun bersalin daripada majikannya untuk tempoh kelayakan di bawah perenggan (*c*), atau kerana dia tidak memenuhi syarat-syarat yang [*Mas. Akta A1026*]

dinyatakan dalam subseksyen (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.

(*b*) Tertakluk kepada seksyen 40, cuti bersalin tidak boleh bermula lebih awal daripada tempoh tiga puluh hari sebelum bersalin seseorang pekerja wanita atau lewat daripada hari berikutnya selepas ia bersalin itu:

Dengan syarat bahawa sekiranya pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan mengesahkan bahawa pekerja wanita itu disebabkan oleh keadaan kehamilannya yang lebih awal 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.

(*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 yang melebihi tempoh tiga puluh hari sebelum ia bersalin.

(*c*) Walau apa pun peruntukan perenggan (*a*) seseorang pekerja wanita tidak berhak mendapat elaun bersalin jika pada masa ia bersalin itu ia telah mempunyai lima atau lebih anak yang masih hidup.

(*d*) Bagi maksud-maksud Bahagian ini "anak-anak" bermakna kesemua anak-anak sebenar tidak kira umurnya.

[*Gan. Akta A1076*]

(2) (*a*) Seseorang pekerja wanita adalah berhak menerima elaun bersalin daripada majikannya untuk tempoh kelayakan jika—

(i) dia telah diambil bekerja oleh majikannya pada bila-bila masa dalam tempoh empat bulan sebelum sahaja dia bersalin; dan

(ii) dia telah diambil bekerja oleh majikannya bagi tempoh atau tempoh-tempoh yang berjumlah kesemuanya kepada tidak kurang daripada sembilan puluh hari dalam masa sembilan bulan sebelum sahaja dia bersalin.

(*b*) Seseorang pekerja wanita yang layak mendapat elaun bersalin di bawah subseksyen (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.

(*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.

(*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 tuntutannya dibuat terhadap satu majikan sahaja.

(3) 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:

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.

38. Pembayaran elaun bersalin.

Elaun bersalin yang dirujukkan 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 adalah upah yang diperolehi dalam masa tempoh upah tersebut sebagaimana yang diperuntukkan oleh seksyen 19.

39. Pembayaran elaun kepada penama di atas kematian pekerja wanita.

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.

40. Kehilangan elaun bersalin kerana gagal memberitahu majikan.

(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 dan jika ia gagal berbuat demikian, ia tidak berhak menerima apa-apa elaun bersalin daripada majikan tersebut.

(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.

[*Pind. Akta A1026*]

(3) Mana-mana majikan yang memecat seseorang pekerja wanita daripada pekerjaannya dalam tempoh yang ia berhak mendapat cuti bersalin adalah melakukan suatu kesalahan.

(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, jangkaan bersalin atau bersalin hendaklah, jika ia secara yang lain akan berhak menerima apa-apa elaun bersalin, terlucut hak elaun tersebut sehingga setakat tujuh hari.

(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.

(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:

Dengan syarat bahawa apa-apa pertikaian tentang sama ada kegagalan tersebut telah disebabkan oleh salah faham atau lain-lain sebab yang munasabah hendaklah dirujukkan di bawah seksyen 69 kepada Ketua Pengarah bagi mendapatkan keputusan.

(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.

41. Pembayaran elaun kepada penama.

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.

42. Sekatan ke atas pemecatan pekerja wanita selepas tempoh kelayakan.

(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 berakhir tempoh kelayakan, bagi majikannya untuk menamatkan perkhidmatannya atau memberinya notis penamatan perkhidmatan.

(2) Tertakluk kepada subseksyen (1), sekiranya pekerja wanita dipecat daripada pekerjaannya 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.

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

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

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.

44A. (*Ditinggalkan*).

BAHAGIAN X

MENGAMBIL KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA

45-56. (*Dimansuhkan*).

BAHAGIAN XI

KAKITANGAN DOMESTIK

57. Penamatan kontrak.

Tertakluk kepada peruntukan nyata yang berlawanan yang terkandung di dalamnya, suatu kontrak untuk mengambil bekerja dan untuk berkhidmat sebagai kakitangan domestik boleh ditamatkan sama ada oleh orang yang mengambil bekerja pekerja domestik itu atau oleh kakitangan 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 kakitangan 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 atas alasan kelakuan pihak yang satu lagi berlawanan dengan syarat-syarat kontrak.

BAHAGIAN XII

HARI REHAT, TEMPOH MASA KERJA, HARI KELEPASAN DAN LAIN-LAIN SYARAT PERKHIDMATAN

58. (*Ditinggalkan*).

58A. Tak pemakaian Bahagian XII.

Bahagian ini tidak terpakai kepada mana-mana terma atau syarat perkhidmatan yang diperuntukkan dalam mana-mana perjanjian kolektif yang telah dimasuki sebelum mula berkuatkuasa Bahagian ini dan diambil tahu oleh Mahkamah Perusahaan atau dalam mana-mana award yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan semasa perjanjian kolektif atau award masih berkuatkuasa.

59. Hari rehat.

[*Pind. Akta A1026*]

(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 Bahagian ini:

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.

(1A) Walaupun subseksyen (1) dan tafsiran perkataan "hari" dalam seksyen 2 (1), dalam hal seorang pekerja yang terlibat dalam kerja syif mana-mana tempoh berterusan yang tidak kurang dari tiga puluh jam hendaklah merupakan satu hari rehat.

[*Mas. Akta A1026*]

(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 dalam bulan di mana hari-hari rehat itu termasuk dan hari yang diberikan sedemikian hendaklah disifatkan sebagai hari rehat pekerja bagi maksud-maksud seksyen ini.

(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.

(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.

(4) Mana-mana majikan yang melanggar mana-mana peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan. [*Pind. Akta A1026*]

60. Kerja pada hari rehat.

(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:

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 memerlukannya dijalankan secara berterusan atau bersambungan oleh dua atau lebih syif.

(2) (*Ditinggalkan*).

(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 satu hari rehat, ia hendaklah dibayar untuk mana-mana tempoh kerja:

(i) yang tidak melebihi setengah masa-masa kerjanya yang biasa, satu hari upah pada kadar upah biasa; atau

(ii) yang melebihi lebih daripada setengah tetapi tidak melebihi tempoh masa kerjanya yang normal, dua hari upah pada kadar upah biasa.

(*b*) Dalam hal seorang pekerja yang diambil bekerja atas kadar upah bulanan yang bekerja pada satu hari rehat, ia hendaklah dibayar untuk mana-mana tempoh kerja:

(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

(ii) yang lebih daripada setengah tetapi tidak melebihi tempoh masa kerjanya yang biasa, satu hari upah pada kadar upah yang biasa bagi kerja yang dilakukan pada hari tersebut.

(*b*) Bagi maksud-maksud menghadkan lebih masa di bawah subseksyen ini "lebih masa" hendaklah mempunyai makna yang diberikan kepadanya dalam subseksyen (3)(*b*).

(5) (*Ditinggalkan*).

(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.

(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.

(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.

(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.

60B. Tugas kerja.

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.

60C. Kerja syif.

[*Pind. Akta A1026*]

(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 bekerja lebih daripada lapan jam dalam mana-mana satu hari atau lebih daripada empat puluh lapan 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 lapan jam seminggu.

(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. [*Mas. Akta A1026*]

(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. [*Mas. Akta A1026*]

(2) Kecuali dalam keadaan-keadaan yang ditetapkan dalam seksyen 60A(2)(*a*), (*b*), (*c*), (*d*) 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.

(3) (*Ditinggalkan*).

60D. Hari kelepasan.

(1) Setiap pekerja hendaklah berhak mendapat hari kelepasan berbayar pada kadar upah biasanya pada hari-hari berikut dalam mana-mana tahun kalendar: [*Gan. Akta A1085*]

(*a*) pada sepuluh hari kelepasan am yang diwartakan, empat 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; dan

(iv) Hari Pekerja:

(*b*) pada mana-mana hari yang diumumkan sebagai hari kelepasan am di bawah seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951;

Dengan syarat bahawa jika mana-mana hari kelepasan am yang dirujuk di perenggan-perenggan (*a*) dan (*b*) jatuh pada hari rehat maka hari bekerja berikut selepas sahaja hari rehat tersebut hendaklah menjadi hari kelepasan berbayar sebagai ganti untuk hari kelepasan am tersebut.

Pind. Akta A1085]

(1A) 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*):

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*):

Dan dengan syarat selanjutnya bahawa majikan boleh memberikan pekerja mana-mana hari lain sebagai hari kelepasan berbayar sebagai ganti untuk mana-mana hari kelepasan yang dirujuk di dalam subseksyen (1) (*b*).

Pind. Akta A1085]

(1B) 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.

(2) 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 terturut-turut melainkan ia mempunyai alasan munasabah bagi ketidakhadiran itu.

(2A) Seseorang pekerja yang dibayar pada kadar upah bulanan hendaklah dianggap sebagai telah menerima bayaran hari kelepasannya jika ia menerima daripada majikannya upah-upah

bulanannya, tanpa potongan (selain daripada sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subseksyen (2)) berkaitan dengan hari kelepasan, bagi bulan di mana hari kelepasan itu jatuh.

(3) (*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:

(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

(ii) dalam hal pekerja yang diambil bekerja atas kadar ikut kerja, dibayar dua kali ganda kadar biasa bagi satu kerja,

tidak kira bahawa tempoh kerja yang dilakukan itu pada hari itu kurang daripada waktu-waktu kerja yang normal.

(*aa*) Bagi mana-mana kerja lebih masa yang dilakukan oleh pekerja yang dirujukkan 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.

(*aaa*) Bagi mana-mana kerja lebih masa yang dilakukan oleh pekerja yang dirujukkan 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.

(*b*) Seseorang pekerja yang bekerja pada hari kelepasan hendaklah berhak mendapat elaun perjalanan bagi hari itu jika kena dibayar 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.

(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.

60E. Cuti tahunan.

(1) Seseorang pekerja hendaklah berhak mendapat cuti tahunan berbayar:

(*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;

(*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

(*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,

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 bulan perkhidmatan yang dicukupkan:

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:

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.

(1A) Cuti tahunan berbayar yang pekerja itu berhak di bawah subseksyen (1) hendaklah menjadi tambahan kepada hari-hari rehat dan hari-hari kelepasan berbayar.

(1B) Sekiranya seseorang pekerja yang sedang dalam cuti tahunan berbayar menjadi berhak mendapat 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.

(2) 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:

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.

(2A) 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 yang dicukupi sepanjang tahun di mana penamatan itu berlaku.

(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 bulanannya, tanpa potongan bagi cuti tahunan, bagi bulan yang ia mengambil cuti tahunan itu.

(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:

Dengan syarat bahawa subseksyen ini tidak terpakai sekiranya pekerja dipecat di bawah seksyen 14 (1) (*a*).

(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. [*Mas. Akta A1026*]

(4) Menteri bolehlah, melalui pemberitahu dalam *Warta* 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.

60F. Cuti sakit.

(1) Seseorang pekerja hendaklah, selepas pemeriksaan atas perbelanjaan majikan:

(*a*) oleh seorang pengamal perubatan berdaftar yang dilantik dengan sempurna oleh majikan; atau

(*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;

(*aa*) sekiranya tidak perlu dihospitalisasi:

(i) empat belas hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk kurang dari dua tahun;

(ii) lapan belas hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk dua tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun;

(iii) dua puluh dua hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika pekerja telah bekerja untuk lima tahun atau lebih; atau

(*bb*) enam puluh hari kesemuanya setiap tahun kalendar jika hospitalisasi adalah perlu, sebagaimana yang diperakui oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan tersebut:

[*Gan. Akta A1026*]

Dengan syarat bahawa jumlah bilangan hari cuti sakit berbayar dalam sesuatu tahun kalendar di mana seseorang pekerja berhak di bawah seksyen ini tidak boleh melebihi enam puluh hari pada keseluruhannya:

Dan dengan syarat selanjutnya bahawa jika seseorang pekerja adalah disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan sebagai cukup sakit yang me-

merlukan hospitalisasi tetapi tidak dihospitalisasikan atas apa-apa sebab, pekerja itu hendaklah dianggap sebagai dihospitalisasikan bagi maksud-maksud seksyen ini.

(1A) Seorang 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:

Dengan syarat bahawa hak bagi cuti sakit tersebut hendaklah termasuk bilangan hari yang diperuntukkan di bawah perenggan-perenggan (*aa*) dan (*bb*) subseksyen (1).

(2) Seseorang pekerja yang tidak hadir kerana cuti sakit:

(*a*) yang tidak disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subseksyen (1) atau seorang doktor pergigian sebagaimana yang diperuntukkan di bawah subseksyen (1A); atau

(*b*) yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan atau doktor pergigian tersebut, tetapi tanpa memberitahu atau tanpa cuba memberitahu majikannya darihal cuti sakit tersebut dalam masa empat puluh lapan jam daripada cuti sakit itu bermula,

hendaklah dianggap sebagai tidak hadir kerja tanpa kebenaran majikannya dan tanpa alasan munasabah bagi hari-hari yang ia tidak hadir kerja.

(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.

(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.

BAHAGIAN XIII

DAFTAR, PENYATA DAN PAPAN NOTIS

61. Kewajipan menyimpan daftar.

(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.

(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.

[Mas. Akta A1026]

(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.

62. Kuasa untuk membuat peraturan-peraturan menghendaki maklumat-maklumat darihal upah.

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.

[Gan. Akta A1026]

63. Kewajipan untuk mengemukakan penyata.

[Pind. Akta A1085]

(1) Ketua Pengarah boleh, melalui pemberitahuan di dalam *Warta* 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.

(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. *[Mas. Akta A1085]*

63A. Kewajipan untuk memberi notis dan maklumat lain.

(1) Mana-mana orang atau majikan yang bercadang—

(*a*) untuk menjalankan apa-apa perusahaan pertanian atau perindustrian atau mana-mana perbadanan di mana apa-apa perdagangan, tred, profesion atau perniagaan dijalankan; atau

(*b*) untuk mengambil alih atau memulakan perniagaan dalam perusahaan atau perbadanan tersebut; atau

(*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—

(i) nama pendaftaran, alamat dan jenis perniagaan;

(ii) nama pengurus atau orang yang mengetuainya; dan

(iii) suatu penyata tentang kategori-kategori dan jumlah bilangan pekerja yang diambil kerja di dalam,

perusahaan atau perbadanan itu.

(1A) Bagi maksud-maksud seksyen ini ungkapan-ungkapan "memulakan operasi" dan "memulakan perniagaan" setiap satu ertinya tarikh di mana kegiatan atau pertubuhan itu didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis, atau tarikh di mana pekerja yang pertama diambil bekerja bagi meneruskan lagi operasi, perdagangan, tred atau perniagaan bagi kegiatan atau pertubuhan tersebut mengikut mana-mana yang lebih awal.

JADUAL PERTAMA

(Seksyen 2(1))

Pekerja	*Peruntukan Akta yang tidak terpakai*
1. Mana-mana orang, tidak kira pekerjaannya, yang telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan di mana upah orang tersebut tidak melebihi satu ribu lima ratus ringgit sebulan.	[*Pind. Akta A716; PU(A) 326/95*]
2. Mana-mana orang yang, tidak kira jumlah upah yang ia perolehi dalam sebulan, telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan yang mana:—	
(1) ia terlibat dalam pekerjaan kasar termasuk kerja sedemikian sebagai seorang tukang atau perantis:	
Dengan syarat bahawa sekiranya seseorang diambil bekerja oleh seseorang majikan sebahagiannya dalam pekerjaan kasar dan sebahagiannya lagi dalam bidang-tugas lain, maka orang tersebut tidak boleh dianggap sebagai melaksanakan pekerjaan kasar kecuali jika masa bila ia dikehendaki melakukan pekerjaan kasar dalam mana-mana satu tempoh upah yang melebihi satu setengah dari jumlah masa yang ia dikehendaki untuk bekerja dalam tempoh upah tersebut;	
(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;	
(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;	

Pekerja	*Peruntukan Akta yang tidak terpakai*
(4) ia terlibat dalam apa-apa keupayaan dalam mana-mana kapal yang berdaftar di Malaysia dan yang:	Bahagian XII
(*a*) bukan seorang pegawai yang disahkan di bawah Akta Perkapalan Saudagar United Kingdom sebagaimana yang dipinda dari semasa ke semasa;	
(*b*) bukan pemegang suatu sijil tempatan sebagaimana yang ditakrifkan dalam Bahagian VII dari Ordinan Perkapalan Saudagar, 1952; atau	
(*c*) tidak membuat suatu perjanjian di bawah Bahagian III dari Ordinan Perkapalan Saudagar, 1952; atau	
(5) ia terlibat sebagai kakitangan domestik.	Seksyen-seksyen 12, 14, 16, 22, 61 dan 64, dan Bahagian-bahagian IX, XII dan XIIA.

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.

PERATURAN-PERATURAN KERJA (MENGAMBIL BEKERJA WANITA) (PEKERJA-PEKERJA SYIF), 1970 +

1. Nama.

Peraturan-peraturan ini bolehlah dinamakan **Peraturan-peraturan Kerja (Mengambil Bekerja Wanita) (Pekerja-pekerja Syif) 1970.**

2. Pengecualian daripada seksyen 34.

Walau apa pun peruntukan-peruntukan seksyen 34 Akta Kerja 1955, mana-mana pekerja perempuan yang diambil bekerja dalam kerja syif dalam mana-mana perusahaan perindustrian yang diluluskan yang menjalankan sekurang-kurangnya dua syif sehari boleh, tertakluk kepada peraturan 3 bekerja pada bila-bila masa sebagaimana yang diluluskan oleh Menteri antara pukul 10.00 malam dan pukul 5.00 pagi.

Bagi maksud-maksud peraturan ini "perusahaan perindustrian yang diluluskan" ertinya suatu perusahaan perindustrian yang diluluskan oleh Menteri yang baginya dipakai Peraturan-peraturan ini.

3. Masa rehat hendaklah 11 jam.

Tiada seseorang pekerja perempuan yang tersebut dalam peraturan 2 boleh memulakan kerja dengan tidak terlebih dahulu mendapat masa bebas dari kerja itu selama sebelas jam berturut-turut.

4. Kesalahan dan penalti.

Jika seseorang pekerja perempuan diambil bekerja berlawanan dengan peruntukan-peruntukan mana-mana peraturan ini, majikan pekerja itu adalah melakukan suatu kesalahan dan apabila disabitkan boleh dikenakan denda tidak lebih daripada lima ratus ringgit dan mengenai kesalahan yang diteruskan suatu denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan itu diteruskan.

5. Pemansuhan.

Peraturan-peraturan Kerja (Mengambil Bekerja Wanita) (Pekerja-pekerja. Syif) 1966 adalah dengan ini dimansuhkan.

+ Diterbitkan sebagai P.U.(A) 336 tahun 1983.

102

AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 (AKTA 177)

(HINGGA 1HB NOVEMBER 2001)

Disusun oleh:
Lembaga Penyelidikan Undang-Undang

International Law Book Services
WISMA ILBS,
No. 10, Jalan PJU 8/5G,
Perdana Business Centre,
Bandar Damansara Perdana,
47820 Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan.
Tel: 03-77274121/77274122/77273890/77283890
Faks: 03-77273884
E-mel: gbc@pc.jaring.my
Laman web: www.bookgold.com

2001

"industri" ertinya apa-apa perniagaan, tred, usahaniaga, pembuatan atau ciptaan majikan, dan termasuklah apa-apa ciptaan, perkhidmatan, pekerjaan, kerjatangan atau pekerjaan perusahaan atau bakat pekerja;

"intimidasi" ertinya menyebabkan pemikiran seseorang berasa takut yang munasabah tentang kecederaan kepada orang itu atau kepada mana-mana ahli keluarganya atau tanggungannya, atau keganasan atau kerosakan kepada mana-mana orang atau harta benda;

"Jawatankuasa" ertinya Jawatankuasa Penyiasatan yang dilantik di bawah Bahagian VIII;

"kerajaan" ertinya Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;

"kerosakan" termasuklah kerosakan ke atas seseorang berkenaan dengan perniagaan, pekerjaan atau lain-lain sumber pendapatan dan apa-apa perbuatan salah boleh didakwa;

"kesatuan sekerja" ertinya mana-mana kesatuan sekerja yang didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pendaftaran kesatuan sekerja;

"Ketua Pengarah" ertinya Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perusahaan dan termasuklah mana-mana pegawai lain yang bertindak bagi pihaknya;

"Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja" ertinya Ketua Pengarah bagi kesatuan sekerja yang dilantik di bawah seksyen 3 Akta Kesatuan Sekerja 1959;

"kontrak pekerjaan" ertinya apa-apa perjanjian, sama ada secara lisan atau bertulis dan sama ada secara nyata atau tersirat, di mana seseorang bersetuju untuk mengambil seseorang yang lain sebagai pekerja dan bahawa seseorang yang lain itu bersetuju untuk berkhidmat kepada majikannya sebagai seorang pekerja;

"Lembaga" ertinya Lembaga Siasatan yang dilantik di bawah Bahagian VIII;

"Mahkamah" ertinya Mahkamah Perusahaan yang dilantik di bawah Bahagian VII dan termasuklah, melainkan jika terdapat maksud yang berlawanan, mana-mana Mahkamah di bawah seksyen 22 yang ditubuhkan bagi

maksud mengendalikan apa-apa pertikaian perdagangan atau perkara yang dirujukkan kepadanya, dan mana-mana bahagian daripadanya;

"majikan" ertinya mana-mana orang atau kumpulan orang, sama ada yang diperbadankan atau tidak diperbadankan, yang mengambil pekerja di bawah suatu kontrak pekerjaan, dan termasuklah kerajaan dan mana-mana pihak berkuasa berkanun, melainkan jika diperuntukkan secara nyata selainnya dalam Akta ini;

"mogok" ertinya tindakan memberhentikan kerja yang dilakukan oleh sekumpulan pekerja yang bertindak secara bersatu, atau secara bersama-sama enggan atau keengganan untuk terus bekerja atau untuk menerima pekerjaan di bawah persefahaman bersama oleh bilangan pekerja, dan termasuklah apa-apa tindakan atau ketinggalan oleh sekumpulan pekerja yang bertindak bersama atau di bawah persefahaman bersama, yang dimaksudkan kepada atau supaya menyebabkan apa-apa had, sekatan, pengurangan atau penamatan atau penangguhan perlakuan atau perlaksanaan kesemua atau mana-mana bahagian tugas yang bersangkutan dengan pekerjaan;

"pihak" merujuk kepada pertikaian perdagangan, ertinya kesatuan sekerja pekerja yang bertindak bagi semua atau mana-mana bilangan anggotanya dalam pertikaian perdagangan, atau majikan yang bertindak bagi dirinya dalam pertikaian perdagangan, atau kesatuan sekerja majikan yang bertindak untuk semua atau mana-mana bilangan ahlinya dalam pertikaian perdagangan;

"pihak berkuasa berkanun" ertinya pihak berkuasa atau badan yang ditubuhkan, dilantik atau diwujudkan oleh mana-mana undang-undang bertulis, dan termasuklah mana-mana pihak berkuasa tempatan;

"pegawai kesatuan sekerja" ertinya pegawai sebagaimana yang ditafsirkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis berkaitan dengan pendaftaran kesatuan sekerja;

"pekerja" ertinya mana-mana orang, termasuk pelatih, yang diambil bekerja oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan untuk bekerja untuk mendapatkan sewa atau ganjaran dan bagi maksud-maksud prosedur yang ber-

hubungan dengan pertikaian perdagangan termasuklah mana-mana orang yang telah dipecat, dilepaskan atau diturunkan pangkat dalam hubungan dengan atau sebagai kesan daripada pertikaian itu atau oleh kerana pemecatan, perlepasan atau penurunan pangkat itu telah menyebabkan pertikaian itu;

"Pendaftar" ertinya Pendaftar Mahkamah yang dilantik di bawah Akta ini dan termasuklah Timbalan Pendaftar dan Penolong Pendaftar;

(Pendaftar Sekerja — *Dipotong oleh Akta A718*);

"Pengerusi" ertinya Pengerusi Bahagian Mahkamah yang ditubuhkan di bawah seksyen 23;

"perjanjian kolektif" ertinya perjanjian bertulis yang dicapai di antara majikan atau kesatuan sekerja majikan-majikan di satu pihak dengan kesatuan sekerja pekerja-pekerja di satu pihak yang lain yang berhubungan dengan syarat-syarat dan peraturan-peraturan pekerjaan dan kerja pekerja-pekerja atau berhubungan dengan hubungan di antara pihak-pihak tersebut;

"perkhidmatan kesihatan awam" ertinya mana-mana perkhidmatan perubatan atau kesihatan dan termasuklah mana-mana hospital, klinik, sanatorium atau institusi-institusi lain bagi rawatan pesakit atau sebarang sistem penjagaan atau pusat kesihatan awam;

"perkhidmatan perlu" ertinya mana-mana perkhidmatan yang ditetapkan dalam Jadual;

"pertikaian perdagangan" ertinya apa-apa pertikaian di antara majikan dengan pekerja-pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut;

"perundingan kolektif" ertinya rundingan dengan tujuan bagi mencapai perjanjian kolektif;

"presiden" ertinya Presiden Mahkamah yang dilantik di bawah Akta ini;

"sekat-masuk" ertinya

(*a*) penutupan tempat kerja; atau

(*b*) penggantungan kerja; atau

(*c*) keengganan majikan untuk terus mengambil bekerja apa-apa bilangan pekerja yang bekerja dengannya;

dalam meneruskan pertikaian perdagangan, yang dilakukan dengan tujuan untuk memaksa pekerja berkenaan supaya menerima syarat-syarat dan peraturan-peraturan pekerjaan atau yang menyentuh tentang pekerjaan.

2A. Perlantikan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.

(1) Yang di-Pertuan Agong hendaklah melantik seorang Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perusahaan yang hendaklah mempunyai arahan, kawalan dan pengawasan am mengenai semua perkara yang berhubungan dengan perhubungan perusahaan.

(2) Yang di-Pertuan Agong bolehlah melantik seorang Timbalan Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perusahaan, beberapa orang Pengarah Perhubungan Perusahaan, Penolong-penolong Pengarah Perhubungan Perusahaan, dan Pegawai-pegawai Perhubungan Perusahaan sebagaimana yang difikirkannya perlu atau suai-manfaat bagi maksud-maksud menjalankan dan memberi kesan kepada peruntukan-peruntukan Akta ini.

(3) Ketua Pengarah hendaklah, sebagai tambahan kepada kuasa-kuasa, tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang diberikan kepadanya di bawah Akta ini, menjalankan apa-apa kuasa lain, melaksanakan apa-apa tugas lain dan menjalankan apa-apa fungsi lain sebagaimana yang perlu dan suai-manfaat bagi maksud-maksud menjalankan dan memberi kesan kepada peruntukan-peruntukan Akta ini.

BAHAGIAN II

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DAN MAJIKAN DAN KESATUAN SEKERJA MEREKA

3. Ungkapan "kesatuan sekerja".

Bagi maksud-maksud Bahagian ini, ungkapan "kesatuan sekerja" termasuklah suatu persatuan yang telah memohon untuk didaftarkan sebagai suatu kesatuan sekerja.

4. Hak-hak pekerja dan majikan.

(*1*) Tiada sesiapa pun boleh campurtangan dengan, menghalang atau memaksa seorang pekerja atau seorang majikan dalam menjalankan hak-haknya untuk menubuh dan membantu penubuhan dan memasuki suatu kesatuan sekerja dan untuk menyertai aktiviti-aktiviti yang sah.

(2) Tiada kesatuan sekerja pekerja-pekerja dan tiada kesatuan sekerja majikan-majikan boleh campurtangan di antara satu sama lain dalam penubuhan, perjalanan atau pentadbiran kesatuan sekerja itu.

(3) Tiada majikan atau kesatuan sekerja majikan-majikan dan tiada sesiapa pun yang bertindak bagi pihak majikan tersebut atau kesatuan sekerja sedemikian boleh menyokong mana-mana kesatuan sekerja pekerja melalui kewangan atau lain-lain cara, dengan tujuan meletakkannya di bawah kawalan atau pengaruh majikan itu atau kesatuan sekerja majikan-majikan itu.

5. Larangan ke atas majikan dan kesatuan sekerja mereka berkenaan dengan tindakan-tindakan tertentu.

(1) Tiada majikan atau kesatuan sekerja majikan-majikan, dan tiada sesiapa yang bertindak bagi pihak seorang majikan atau kesatuan sekerja sedemikian boleh—

(*a*) mengenakan apa-apa syarat dalam suatu kontrak pekerjaan bertujuan untuk menghalang hak-hak seseorang yang merupakan suatu pihak kepada kontrak untuk memasuki suatu kesatuan sekerja, atau untuk meneruskan keahlian di dalam suatu kesatuan sekerja;

(*b*) enggan mengambil mana-mana orang bekerja atas alasan bahawa dia adalah atau bukan seorang ahli atau seorang pegawai bagi suatu kesatuan sekerja;

(*c*) mendiskriminasikan terhadap mana-mana orang berkenaan dengan pekerjaan, kenaikan pangkat, apa-apa syarat pekerjaan atau syarat-syarat bekerja atas alasan bahawa dia adalah atau bukan seorang ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja;

(*d*) memecat atau mengancam untuk memecat seseorang pekerja, mencedera atau mengancam untuk mencederakannya dalam pekerjaannya atau mengubah

atau mengancam untuk mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya dengan sebab bahawa pekerja itu—

(i) adalah atau bercadang untuk menjadi atau bertujuan untuk menunjuk mana-mana orang lain untuk menjadi, seorang ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja; atau

(ii) menyertai penajaan, pembentukan, atau aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja; atau

(*e*) mendorong seseorang supaya tidak menjadi atau berhenti daripada seorang ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja dengan memberi atau menawarkan untuk memberi apa-apa faedah atau dengan memperolehi apa-apa faedah bagi mana-mana orang.

(2) Subseksyen (1) adalah tidak disifatkan sebagai menghalang seseorang majikan daripada—

(*a*) enggan untuk mengambil seseorang bekerja atas sebab yang sepatutnya, atau tidak menaikkan pangkat seseorang pekerja bagi sebab yang sepatutnya, atau menggantung, menukar, memberhenti atau melepaskan seseorang pekerja atas sebab yang sepatutnya;

(*b*) menghendaki pada bila-bila masa supaya seseorang yang dilantik atau telah dilantik atau dinaikkan ke pangkat pengurusan hendaklah berhenti menjadi atau tidak menjadi seorang ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja untuk pekerja-pekerja selain daripada mereka yang berada dalam pangkat pengurusan; atau

(*c*) menghendaki supaya mana-mana pekerja yang diambil kerja dalam bidang tugas kerahsiaan dalam perkara-perkara yang berhubungan dengan perhubungan kakitangan hendaklah berhenti daripada menjadi atau tidak menjadi seorang ahli.

6. Cuti atas urusan kesatuan sekerja.

Seseorang pekerja yang ingin menjalankan tugas-tugasnya atau ingin menggunakan hak-haknya memohon secara bertulis kepada majikannya untuk mendapatkan cuti kerana tidak

hadir dengan menyatakan tempoh dan tujuan cuti itu dipohon dan majikan hendaklah memberikan permohonan cuti itu jika tempoh cuti yang dipohon itu tidak melebihi daripada apa yang munasabah yang dikehendaki bagi maksud-maksud yang dinyatakan dalam permohonan itu:

Dengan syarat bahawa seseorang pekerja itu adalah tidak berhak untuk mendapat cuti bergaji bagi tempoh ketidak-hadirannya jika tujuan dia tidak hadir kerja itu bukanlah untuk mewakili ahli-ahli kesatuan sekerjanya yang berhubungan dengan perkara-perkara perusahaan yang berkenaan dengan majikannya.

7. Larangan ke atas pekerja dan kesatuan sekerja mereka berkenaan dengan tindakan-tindakan tertentu.

Tiada pekerja atau kesatuan sekerja pekerja-pekerja dan tiada sesiapa yang bertindak bagi pihak kesatuan sekerja boleh—

1106

(*a*) kecuali dengan kebenaran majikan, memujuk seseorang pekerja majikan itu, di tempat perniagaan majikan dalam waktu kerja untuk memasuki atau supaya tidak memasuki kesatuan sekerja:

Dengan syarat bahawa peruntukan-peruntukan perenggan ini adalah tidak disifatkan terpakai bagi apa-apa tindakan oleh pekerja yang bekerja dalam perniagaan yang sama jika tindakan itu tidak mengganggu tugas-tugas biasanya;

(*b*) mengancam mana-mana orang supaya menjadi atau tidak menjadi atau terus menjadi atau berhenti daripada menjadi seorang ahli atau pegawai suatu kesatuan sekerja; atau

(*c*) mendorong mana-mana orang supaya tidak menjadi atau berhenti daripada menjadi ahli atau pegawai suatu kesatuan sekerja dengan memberi atau menawar untuk memberi kepada mana-mana orang atau dengan memperolehi atau menawar untuk memperolehi apa-apa faedah.

8. Rujukan aduan ke Mahkamah Perusahaan.

(1) Apa-apa aduan mengenai apa-apa perlanggaran seksyen 4, 5 atau 7 bolehlah dilaporkan secara bertulis

kepada Ketua Pengarah dengan menyatakan semua fakta dan hal-keadaan yang mewujudkan aduan itu.

(2) Ketua Pengarah apabila menerima apa-apa aduan di bawah subseksyen (1) boleh mengambil apa-apa langkah atau membuat apa-apa siasatan sebagaimana yang difikirkannya perlu atau suai-manfaat untuk menyelesaikan aduan itu; jika aduan itu tidak diselesaikan maka Ketua Pengarah hendaklah memberitahu Menteri.

(2A) Apabila menerima suatu pemberitahuan di bawah subseksyen (2), Menteri bolehlah, jika difikirkannya sesuai, merujuk aduan itu kepada Mahkamah untuk pembicaraan.

(3) Mahkamah sesudah itu hendaklah menjalankan suatu pembicaraan menurut Akta ini dan bolehlah membuat apa-apa award sebagaimana yang disifatkan perlu atau bersesuaian.

(4) Seksyen ini tidak terpakai bagi hal-hal keadaan di mana terdapat perlanggaran kepada seksyen 59 dan prosiding telah bermula di mahkamah berkenaan dengan suatu kesalahan di bawah seksyen 59 (1); jika, semasa prosiding masih belum selesai di bawah seksyen ini, prosiding yang timbul daripada hal-hal keadaan yang sama bermula di mahkamah berkenaan dengan suatu kesalahan di bawah seksyen 59 (1), maka prosiding di bawah seksyen ini hendaklah tidak diteruskan selanjutnya.

8A. Majikan boleh menyediakan maklumat mengenai perundingan kolektif dan pertikaian perdagangan kepada pekerja-pekerjanya.

Tiada apa-apa jua pun dalam Akta ini yang boleh ditafsirkan sebagai menghalang seseorang majikan daripada memberitahu pekerjanya, secara yang disifatkannya sesuai, apa-apa maklumat mengenai apa-apa perkara yang berkaitan dengan apa-apa perundingan kolektif atau pertikaian perdagangan yang melibatkan pekerja-pekerja tersebut dan kesatuan sekerja yang bertindak bagi pihak mereka.

AKTA KESATUAN SEKERJA 1959 (AKTA 262) &

PERATURAN-PERATURAN

(HINGGA 30HB JUN 2001)

Disusun oleh:
Lembaga Penyelidikan Undang-Undang

International Law Book Services
WISMA ILBS,
No. 10, Jalan PJU 8/5G,
Perdana Business Centre,
Bandar Damansara Perdana,
47820 Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan.
Tel: 03-77274121/77274122/77273890/77283890
Faks: 03-77273884
E-mel: gbc@pc.jaring.my
Laman web: www.bookgold.com

2001

(c) yang mempunyai di antara tujuan-tujuannya satu atau lebih daripada tujuan-tujuan yang berikut—

(i) peraturan perhubungan di antara orang-orang kerja dengan majikan-majikan, bagi maksud menggalakkan perhubungan perindustrian yang baik di antara orang-orang kerja dan majikan-majikan, memperbaiki syarat-syarat pekerjaan orang-orang kerja atau memperbaiki status ekonomi dan sosial mereka, atau meningkatkan produktiviti;

(ia) peraturan perhubungan di antara orang-orang kerja dan orang-orang kerja, atau di antara majikan-majikan dan majikan-majikan;

(ii) perwakilan sama ada orang-orang kerja atau majikan-majikan dalam pertikaian-pertikaian tred;

(iia) menjalankan, atau menguruskan dengan, pertikaian-pertikaian tred dan perkara-perkara yang berhubungan dengannya; atau

(iii) menggalakkan atau mengaturkan atau membiayai mogok atau tutup-pintu dalam mana-mana tred atau industri atau peruntukan gaji atau faedah-faedah lain bagi ahli-ahlinya semasa suatu mogok atau tutup-pintu;

"kesatuan sekerja berdaftar" ertinya suatu kesatuan sekerja yang didaftarkan di bawah Akta ini;

"Ketua Pengarah" ertinya Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja yang dilantik di bawah seksyen 3 dan termasuk seorang Timbalan Ketua Pengarah, Pengarah, Penolong Pengarah Kesatuan Sekerja, dan Pegawai Kesatuan Sekerja, yang dilantik di bawah seksyen 4;

"Ketua Pengarah Perhubungan Perindustrian" ertinya Ketua Pengarah yang dilantik di bawah seksyen 2A (1) Akta Perhubungan Perindustrian 1967;

"majikan" ertinya mana-mana orang atau kumpulan orang, sama ada diperbadankan atau tidak diperbadankan, yang mengambil kerja seorang kerja, dan termasuklah kerajaan dan mana-mana pihak berkuasa berkanun;

"Malaysia Barat" mempunyai pengertian yang diberi kepadanya dalam seksyen 3 Akta Tafsiran, 1967 dan termasuklah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Labuan;

"Menteri" ertinya Menteri yang bertanggungjawab bagi buruh;

"mogok" ertinya pemberhentian kerja oleh suatu kumpulan orang-orang kerja yang bertindak dalam gabungan, atau suatu keengganan yang difahamkan atau suatu keengganan di bawah suatu fahaman bersama oleh sebilangan orang-orang kerja untuk berhenti bekerja atau untuk menerima pekerjaan, dan termasuklah apa-apa tindakan atau peninggalan oleh suatu kumpulan orang-orang kerja yang bertindak dalam gabungan atau di bawah suatu fahaman bersama, yang bertujuan untuk atau telah mengakibatkan apa-apa pembatasan, sekatan, pengurangan atau pemberhentian, atau pembesaran dalam, perlaksanaan kesemua atau mana-mana bahagian tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka;

"orang kerja" ertinya mana-mana orang yang, termasuk seseorang perantis, yang diambil kerja oleh seseorang majikan di bawah suatu kontrak pekerjaan yang bekerja untuk mendapatkan upah atau ganjaran dan bagi tujuan-tujuan mana-mana prosiding berkaitan dengan pertikaian tred termasuk mana-mana orang yang telah dipecat, ditamatkan perkhidmatan atau dibuang kerja berhubung dengan atau oleh sebab pertikaian tersebut atau yang mana pemecatan, penamatan perkhidmatan atau pembuangan pekerjaan telah membawa kepada pertikaian tersebut;

"pegawai", apabila digunakan dengan rujukan kepada sesuatu kesatuan sekerja, ertinya mana-mana ahli eksekutifnya, tetapi tidak termasuk seorang auditor;

"pegawai awam" ertinya seseorang dalam pekerjaan yang tetap atau sementara dalam mana-mana kerajaan di dalam Malaysia;

"pejabat berdaftar" ertinya pejabat sesuatu kesatuan sekerja yang didaftarkan di bawah Akta ini sebagai ibu pejabat kesatuan sekerja;

"pekerja", apabila digunakan dengan rujukan kepada sesuatu kesatuan sekerja atau parti politik ertinya mana-mana orang yang diambil bagi upah atau ganjaran secara penuh masa atau separuh masa;

"pemegang amanah" ertinya pemegang amanah yang dilantik di bawah kaedah-kaedah suatu kesatuan sekerja berdaftar yang dibuat menurut seksyen 43;

"pemegang jawatan", apabila digunakan dengan rujukan kepada suatu parti politik, ertinya mana-mana orang yang adalah presiden,