



**JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA
(KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA)**

**SOALAN-SOALAN LAZIM (FAQ)
BERHUBUNG
AKTA KERJA 1955 (PINDAAN) 2022**
(untuk kegunaan awam)

FAQ ini merupakan dokumen rujukan untuk kegunaan awam sahaja dan bukan merupakan dokumen perundangan yang boleh digunapakai sebagai autoriti.

SOALAN-SOALAN LAZIM AKTA KERJA 1955 (PINDAAN) 2022**KANDUNGAN**

BIL.	PERKARA	MUKA SURAT
A	UMUM	3-4
B	LIPUTAN PINDAAN	4
C	PERLINDUNGAN BERSALIN	4-5
D	CUTI PATERNITI	6-8
E	CUTI SAKIT	8
F	WAKTU BEKERJA	9-12
G	PENGIRAAN GAJI BAGI BULAN BEKERJA YANG TIDAK LENGKAP	12
H	PEMBAYARAN GAJI	13
I	PENGGAJIAN PEKERJA ASING	13-14
J	PENGGAJIAN WANITA	14-15
K	KONTRAKTOR UNTUK BURUH	15
L	NOTIS BERKAITAN GANGGUAN SEKSUAL	15-16
M	PENALTI AM	16
N	TAKRIF PERANTISAN	16
O	ATURAN KERJA FLEKSIBEL	17-18
P	DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN	18-19
Q	BURUH PAKSA	19-20
R	ANGGAPAN PEKERJA DAN MAJIKAN	20-21

A. UMUM

1. Apakah objektif utama pindaan Akta Kerja 1955?

Objektif utama pindaan Akta Kerja 1955 adalah untuk :

- (i) meningkatkan dan menambah baik perlindungan dan kebajikan golongan pekerja di negara ini;
- (ii) memastikan peruntukan undang-undang perburuhan di negara ini selari dengan standard antarabangsa yang digariskan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa; dan
- (iii) memudahkan Malaysia merundingkan perjanjian-perjanjian perdagangan yang pada ketika ini kerap memasukkan fasal berhubung standard minimum perburuhan sebagai salah satu daripada terma perjanjian yang perlu dipatuhi.

2. Apakah intipati utama pindaan Akta Kerja 1955?

Intipati utama pindaan Akta Kerja 1955 adalah seperti berikut:

- (i) Perluasan liputan akta kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji;
- (ii) Peningkatan cuti bersalin daripada 60 hari kepada 98 hari;
- (iii) Pemberian cuti paterniti selama 7 hari;
- (iv) Pengurangan waktu kerja kepada 45 jam seminggu;
- (v) Pengasingan cuti sakit hospitalisasi;
- (vi) Kemudahan aturan kerja fleksibel;
- (vii) Larangan diskriminasi dalam pekerjaan;
- (viii) Larangan buruh paksa;
- (ix) Kewajipan mendapatkan kebenaran awal daripada Ketua Pengarah JTKSM sebelum menggajikan pekerja asing;
- (x) Larangan pemberhentian pekerja wanita semasa hamil;
- (xi) Kewajipan pembayaran gaji melalui institusi kewangan;
- (xii) Keperluan mempamer notis pencegahan gangguan seksual;
- (xiii) Kewajipan kontraktor untuk buruh menyediakan kontrak bertulis;
- (xiv) Penetapan formula pengiraan gaji bagi kerja tidak cukup bulan;
- (xv) Peruntukan berkaitan “anggapan pekerja” dan “anggapan majikan” ;
- (xvi) Peningkatan penalti am kepada RM50,000; dan
- (xvii) Pindaan-pindaan kecil lain yang bersangkutan.

3. Bilakah pindaan kepada Akta Kerja 1955 ini berkuat kuasa?

Pindaan ini berkuatkuasa **1 Januari 2023**.

4. Adakah semua pindaan Akta ini mesti dilaksanakan terus oleh majikan?

Ya, Majikan wajib melaksanakan semua perkara berkaitan pindaan Akta Kerja 1955 berkuat kuasa **1 Januari 2023**.

B. LIPUTAN PINDAAN AKTA KERJA 1955

5. Adakah pindaan ini terpakai di seluruh Malaysia?

Tidak. Pindaan ini hanya terpakai di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan sahaja. Manakala bagi Sabah dan Sarawak, Ordinan Buruh (Sabah) Bab 67 dan Ordinan Buruh (Sarawak) Bab 76 masih lagi terpakai sehingga dipinda kelak.

6. Adakah melalui pindaan ini, semua pekerja di sektor swasta tanpa mengira had gaji kini dilindungi dan mendapat faedah di bawah akta ini?

Ya. Melalui pindaan terhadap Jadual Pertama, semua pekerja di sektor swasta tanpa mengira had gaji akan mendapat faedah dan perlindungan di bawah akta ini.

7. Adakah ini bermakna pekerja yang bergaji tinggi juga layak mendapat bayaran kerja lebih masa?

Pekerja yang bergaji melebihi RM 4,000 sebulan (kecuali pekerja manual) tidak layak mendapat bayaran kerja lebih masa, bayaran kerja pada hari rehat, bayaran kerja pada hari kelepasan am dan faedah penamatan.

C. PERLINDUNGAN BERSALIN (BAHAGIAN IX)

8. Mengapa melalui pindaan ini, cuti bersalin dinaikkan daripada 60 hari kepada 98 hari, bukan kepada 90 hari atau 100?

Tempoh cuti bersalin 98 hari yang ditetapkan melalui pindaan akta ini adalah selaras dengan Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa mengenai *Maternity Protection Convention, 2000* (No. 183) yang menetapkan tempoh cuti tidak kurang daripada 14 minggu (98 hari)

9. **Sekiranya pekerja wanita bersalin pada atau selepas tarikh kuat kuasa pindaan akta ini, adakah dia layak mendapat cuti bersalin 98 hari?**

Ya. Pekerja wanita yang bersalin pada atau selepas 1 Januari 2023 layak mendapat cuti bersalin 98 hari sekiranya memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan.

10. **Adakah dengan pemansuhan seksyen 44A akta ini, bermakna perlindungan bersalin tidak lagi terpakai kepada semua pekerja wanita tanpa mengira had gaji?**

Perlindungan bersalin yang diperuntukkan di bawah akta ini masih lagi terpakai kepada semua pekerja wanita tanpa mengira had gaji. Pemansuhan seksyen 44A akta ini dibuat kerana Jadual Pertama telah dipinda bagi membolehkan akta ini terpakai kepada semua pekerja dengan syarat-syarat tertentu.

11. **Melalui pindaan akta ini, pekerja wanita yang sedang cuti bersalin dibenarkan untuk masuk bekerja awal sebelum habis tempoh cuti bersalin 98 hari. Adakah ini bermakna majikan juga boleh mengarahkan pekerja wanita yang sedang cuti bersalin untuk masuk kerja awal sebelum habis tempoh cuti bersalin 98 hari?**

Tidak boleh kecuali dengan permohonan pekerja wanita itu sendiri dan dengan persetujuan majikan serta disahkan sihat untuk bekerja oleh pengamal perubatan berdaftar.

12. **Sekiranya pekerja wanita yang layak elaun bersalin bersetuju untuk masuk bekerja sebelum tamat tempoh cuti bersalin, adakah majikan perlu memberikan bayaran tambahan selain elaun bersalin tersebut?**

Tidak. Walau bagaimanapun, majikan digalakkan untuk memberi bayaran tambahan.

13. **Bolehkah majikan menamatkan perkhidmatan pekerja wanita yang sedang hamil?**

Melalui pindaan akta ini, majikan tidak boleh menamatkan perkhidmatan pekerja wanita yang sedang hamil atau sakit yang berbangkit daripada kehamilan kecuali dalam keadaan-keadaan berikut :

- (i) Penamatan disebabkan pelanggaran kontrak perkhidmatan yang disengajakan di bawah seksyen 13(2);
- (ii) Penamatan disebabkan salah laku di bawah seksyen 14(1); dan
- (iii) Penamatan disebabkan penutupan perniagaan majikan.

D. CUTI PATERNITI (SEKSYEN 60FA)

14. Mengapakah cuti paterniti selama 7 hari diperkenalkan dalam pindaan akta ini?

Cuti paterniti diperkenalkan bagi membolehkan suami menjaga isteri dan anak yang dilahirkan serta menguruskan hal-hal berkaitan kelahiran seperti pendaftaran kelahiran.

15. Apakah syarat-syarat yang perlu dipenuhi bagi membolehkan seseorang pekerja lelaki mendapat cuti paterniti berbayar 7 hari?

Syarat-syarat bagi mendapat cuti paterniti berbayar 7 hari :

- (i) pekerja telah berkahwin dengan pasangannya;
- (ii) pekerja telah bekerja sekurang-kurangnya 12 bulan dengan majikan yang sama sebelum memulakan cuti;
- (iii) pekerja perlu memaklumkan majikannya sekurang-kurangnya 30 hari sebelum isterinya bersalin atau seawal mungkin selepas kelahiran; dan
- (iv) kelayakan cuti paterniti berbayar terhad kepada 5 kali kelahiran tanpa mengira bilangan isteri.

16. Sekiranya pekerja wanita mengalami keguguran selepas 22 minggu hamil, adakah suami beliau layak mendapat cuti paterniti berbayar 7 hari sekiranya telah memenuhi semua syarat-syarat lain?

Layak kerana takrif bersalin di bawah seksyen 2 akta ini adalah melahirkan anak yang berlaku selepas sekurang-kurangnya 22 minggu hamil tanpa mengira anak tersebut hidup atau mati.

17. Encik Hamid telah berkhidmat dengan syarikat A selama dua (2) tahun. Sekiranya isteri Encik Hamid bersalin pada 1 Januari 2023, adakah Encik Hamid telah memenuhi syarat diambil bekerja dengan majikan yang sama sekurang-kurangnya 12 bulan sebelum memulakan cuti paterniti?

Ya kerana tempoh Encik Hamid diambil bekerja dengan Syarikat A sebelum tarikh kuat kuasa akta ini diambil kira bagi pengiraan 12 bulan tersebut.

18. **Encik Ahmad telah bekerja selama 5 tahun dengan Syarikat C dan isterinya dijangka bersalin pada 28 Januari 2023. Sekiranya Encik Ahmad hanya memaklumkan kepada Syarikat C berhubung kehamilan isterinya pada hari anak tersebut dilahirkan, adakah beliau layak mendapat cuti paterniti berbayar 7 hari?**

Layak kerana syarat berhubung keperluan memaklumkan majikan berkaitan kehamilan isteri boleh dibuat seawal mungkin selepas kelahiran anak tersebut.

19. **Bilakah cuti paterniti bermula dan adakah cuti berkenaan boleh diberikan secara selang seli?**

Cuti paterniti bermula pada tarikh isteri pekerja bersalin dan ianya hendaklah diberikan secara berterusan selama 7 hari.

20. **Adakah Hari Rehat dan Hari Kelepasan Am diambil kira dalam pengiraan cuti paterniti 7 hari tersebut?**

Ya kerana cuti paterniti dikira secara berterusan mulai tarikh isteri bersalin termasuk Hari Rehat dan Hari Kelepasan Am.

21. **Sekiranya isteri pekerja melahirkan lima (5) bayi kembar, adakah ianya dikira sebagai satu (1) kelahiran atau lima (5) kelahiran?**

Dikira sebagai satu (1) kelahiran.

22. **Encik Sulaiman mempunyai dua (2) orang isteri dan telah bekerja dengan Syarikat K selama 3 tahun. Sekiranya isteri pertamanya melahirkan anak pada 10 September 2023 dan isteri kedua melahirkan anak pada 15 Oktober 2023, adakah Encik Sulaiman berhak mendapat cuti paterniti berbayar 7 hari sebanyak dua (2) kali dalam tahun yang sama daripada syarikat K ?**

Ya kerana cuti paterniti berbayar dikira berdasarkan kelahiran tanpa mengira bilangan isteri tertakluk maksimum lima (5) kelahiran.

23. **Sekiranya seseorang pekerja telah diberikan cuti paterniti berbayar sebanyak lima (5) kali bagi 5 kelahiran oleh Syarikat A, adakah pekerja berkenaan masih layak mendapat cuti paterniti berbayar sekiranya diambil bekerja dengan Syarikat B?**

Tidak layak kerana cuti paterniti terhad kepada 5 kelahiran sahaja.

24. Sebelum pindaan kepada akta ini berkuat kuasa, Syarikat ABC telah mempunyai perjanjian kolektif dengan Kesatuan Pekerja-Pekerja Syarikat ABC yang memperuntukkan cuti paterniti berbayar selama tujuh (7) hari terhad kepada lima (5) kelahiran. Sekiranya Encik Hadi telah diberikan 5 kali cuti paterniti berbayar mengikut peruntukan perjanjian kolektif berkenaan, adakah selepas 1 Januari 2023, Encik Hadi masih layak mendapat cuti paterniti berbayar yang ditetapkan melalui pindaan akta ini?

Encik Hadi masih layak mendapat cuti paterniti berbayar kerana cuti paterniti yang diberikan sebelum tarikh kuat kuasa akta ini tidak diambil kira dalam pengiraan had maksimum lima (5) kelahiran tersebut.

E. CUTI SAKIT (SEKSYEN 60F)

25. **Mengapakan kelayakan cuti sakit dan cuti sakit hospitalisasi diasingkan melalui pindaan akta ini?**

Kelayakan cuti sakit dan cuti sakit hospitalisasi diasingkan bagi membolehkan pekerja mendapatkan tempoh rawatan dan pemulihan yang mencukupi. Dengan pengasingan cuti sakit yang dibuat melalui pindaan ini, pekerja akan mendapat cuti sakit berbayar yang lebih tinggi daripada 60 hari setahun kepada 74 hingga 82 hari setahun (bergantung kepada tempoh perkhidmatan).

26. **Berapakah jumlah kelayakan baharu bagi cuti sakit dan cuti sakit hospitalisasi berkuat kuasa 1 Januari 2023 ?**

Berkuat kuasa 1 Januari 2023, jumlah kelayakan baharu bagi cuti sakit dan cuti sakit hospitalisasi seperti berikut :

Tempoh Perkhidmatan	Kelayakan Cuti Sakit Berbayar	Kelayakan Cuti Sakit Hospitalisasi Berbayar	Jumlah Kelayakan Cuti Sakit Berbayar
< 2 tahun	14 hari	60 hari	74 hari
2 – 5 tahun	18 hari	60 hari	78 hari
> 5 tahun	22 hari	60 hari	82 hari

F. WAKTU BEKERJA (SEKSYEN 60A DAN 60C)

- 27. Mengapakah melalui pindaan akta ini, waktu bekerja telah dikurangkan daripada 48 jam seminggu kepada 45 jam seminggu?**

Waktu bekerja seminggu dikurangkan supaya ianya selaras saranan Pertubuhan Buruh Antarabangsa melalui *Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962* (No. 116) yang mengesyorkan negara-negara yang mengamalkan waktu bekerja 48 jam seminggu supaya mengambil langkah-langkah bagi mengurangkan waktu kerja tersebut tanpa melibatkan pengurangan gaji.

- 28. Apakah tanggungjawab majikan apabila pindaan yang melibatkan pengurangan waktu bekerja seminggu ini dikuat kuasakan?**

Pihak majikan perlu membuat pindaan terhadap waktu kerja yang terdapat dalam kontrak perkhidmatan supaya ianya selaras dengan pindaan akta ini dan memberikan satu salinan pindaan tersebut kepada pekerja berkenaan.

- 29. Bolehkah majikan mengurangkan gaji pekerja berikutan pelaksanaan pengurangan waktu bekerja daripada 48 jam kepada 45 jam seminggu?**

Tidak boleh.

- 30. Adakah waktu bekerja 45 jam seminggu termasuk waktu rehat?**

Tidak termasuk waktu rehat dengan syarat pekerja bebas menggunakan masa dan pergerakannya dalam waktu rehat tersebut.

- 31. Sekiranya telah ada persetujuan di antara majikan dan pekerja di dalam kontrak perkhidmatan bahawa waktu rehat akan diambil kira sebagai waktu bekerja, adakah majikan boleh memaksa pekerja untuk mengecualikan waktu rehat tersebut daripada pengiraan waktu bekerja bagi membolehkan pelarasan waktu bekerja 45 jam seminggu dilaksanakan?**

Tidak boleh.

32. Bagaimana majikan boleh melaksanakan pengurangan waktu bekerja daripada 48 jam kepada 45 jam seminggu?

Pengurangan waktu bekerja daripada 48 jam kepada 45 jam seminggu boleh dilaksanakan seperti berikut :

(i) Mengurangkan waktu bekerja pada setiap hari (dalam seminggu)

Contoh 1: Waktu Balik Diawalkan

Waktu Kerja Asal			Waktu Kerja Baru		
Hari	Waktu Kerja	Bil Jam	Hari	Waktu Kerja	Bil Jam
Isnin	8.00am - 5.00pm	8	Isnin	8.00am - 4.30pm	7.5
Selasa	8.00am - 5.00pm	8	Selasa	8.00am - 4.30pm	7.5
Rabu	8.00am - 5.00pm	8	Rabu	8.00am - 4.30pm	7.5
Khamis	8.00am - 5.00pm	8	Khamis	8.00am - 4.30pm	7.5
Jumaat	8.00am - 5.00pm	8	Jumaat	8.00am - 4.30pm	7.5
Sabtu	8.00am - 5.00pm	8	Sabtu	8.00am - 4.30pm	7.5
Ahad	Hari Rehat	-	Ahad	Hari Rehat	-
Jumlah Jam Seminggu		48	Jumlah Jam Seminggu		45
Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm			Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm		

Contoh 2: Waktu Masuk Dilewatkan

Waktu Kerja Asal			Waktu Kerja Baru		
Hari	Waktu Kerja	Bil Jam	Hari	Waktu Kerja	Bil Jam
Isnin	8.00am - 5.00pm	8	Isnin	8.30am - 5.00pm	7.5
Selasa	8.00am - 5.00pm	8	Selasa	8.30am - 5.00pm	7.5
Rabu	8.00am - 5.00pm	8	Rabu	8.30am - 5.00pm	7.5
Khamis	8.00am - 5.00pm	8	Khamis	8.30am - 5.00pm	7.5
Jumaat	8.00am - 5.00pm	8	Jumaat	8.30am - 5.00pm	7.5
Sabtu	8.00am - 5.00pm	8	Sabtu	8.30am - 5.00pm	7.5
Ahad	Hari Rehat	-	Ahad	Hari Rehat	-
Jumlah Jam Seminggu		48	Jumlah Jam Seminggu		45
Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm			Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm		

(ii) Mengurangkan waktu bekerja dalam mana-mana hari (dalam seminggu)

Waktu Kerja Asal			Waktu Kerja Baru		
Hari	Waktu Kerja	Bil Jam	Hari	Waktu Kerja	Bil Jam
Isnin	8.00am - 5.00pm	8	Isnin	8.00am - 5.00pm	8
Selasa	8.00am - 5.00pm	8	Selasa	8.00am - 5.00pm	8
Rabu	8.00am - 5.00pm	8	Rabu	8.00am - 5.00pm	8
Khamis	8.00am - 5.00pm	8	Khamis	8.00am - 5.00pm	8
Jumaat	8.00am - 5.00pm	8	Jumaat	8.00am - 5.00pm	8
Sabtu	8.00am - 5.00pm	8	Sabtu	8.00am - 1.00pm	5
Ahad	Hari Rehat	-	Ahad	Hari Rehat	-
Jumlah Jam Seminggu		48	Jumlah Jam Seminggu		45
Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm			Waktu Rehat : 1.00 pm – 2.00 pm		

33. Adakah majikan perlu mendapatkan persetujuan daripada pekerja untuk mengurangkan waktu bekerja daripada 48 jam seminggu kepada 45 jam seminggu?

Tidak perlu. Walaubagaimanapun majikan digalakkan mengadakan perundingan dengan pihak pekerja.

34. Syarikat A mengamalkan waktu bekerja 8 jam sehari dengan 6 hari bekerja seminggu. Bagi melaksanakan pengurangan waktu kerja daripada 48 jam seminggu kepada 45 jam seminggu, bolehkah Syarikat A mengurangkan hari bekerja kepada 5 hari seminggu dan menaikkan waktu bekerja sehari kepada 9 jam?

Boleh.

35. Sekiranya majikan yang mengamalkan 6 hari bekerja seminggu mengurangkan waktu kerja sehari daripada 8 jam kepada 7.5 jam bagi memenuhi keperluan 45 jam waktu kerja seminggu, bagaimanakah pengiraan Ordinary Rate of Pay (ORP) dan Hourly Rate of Pay (HRP) bagi tujuan bayaran kerja lebih masa?

$$\text{ORP} = \frac{\text{Gaji Bulanan}}{26}$$

$$\text{HRP} = \frac{\text{ORP}}{7.5 \text{ jam}}$$

36. Sekiranya majikan yang mengamalkan 6 hari bekerja seminggu mengekalkan waktu kerja sehari selama 8 jam (Isnin hingga Jumaat) dan mengurangkan waktu kerja sehari pada hari Sabtu kepada 5 jam bagi memenuhi keperluan 45 jam waktu kerja seminggu, bagaimanakah pengiraan Ordinary Rate of Pay (ORP) dan Hourly Rate of Pay (HRP) bagi tujuan bayaran kerja lebih masa?

$$\text{ORP} = \frac{\text{Gaji Bulanan}}{26}$$

$$\text{HRP} = \frac{\text{ORP}}{8 \text{ jam}}$$

G. PENGIRAAN GAJI BAGI BULAN BEKERJA YANG TIDAK LENGKAP (SEKSYEN 18A)

37. Apakah formula pengiraan gaji bagi bulan bekerja yang tidak lengkap yang ditetapkan melalui pindaan akta ini?

Formula pengiraan gaji bagi bulan bekerja yang tidak lengkap adalah seperti berikut :

$$\frac{\text{Gaji bulanan}}{\text{Bil. hari dalam tempoh gaji}} \times \text{Bil. hari yang layak dalam tempoh gaji tersebut}$$

38. Dalam keadaan mana formula pengiraan gaji bagi bulan bekerja yang tidak lengkap perlu diguna pakai?

Formula pengiraan gaji bagi bulan bekerja yang tidak lengkap hanya diguna pakai dalam empat (4) keadaan berikut :

- (i) Pekerja memulakan pekerjaan selepas hari pertama bulan berkenaan;
- (ii) Pekerja ditamatkan perkhidmatan sebelum akhir bulan berkenaan;
- (iii) Pekerja mengambil cuti tanpa gaji selama sehari atau lebih pada bulan berkenaan; atau
- (iv) Pekerja tidak hadir disebabkan menghadiri perkhidmatan negara di bawah Akta Perkhidmatan Negara 1952 [Akta 425] atau menghadiri Latihan Khidmat Negara di bawah Akta Latihan Khidmat Negara 2003 [Akta 628] atau mematuhi mana-mana undang-undang bertulis berhubung perkhidmatan negara.

H. PEMBAYARAN GAJI (SEKSYEN 25 DAN 25A)

39. Apakah pindaan yang melibatkan pembayaran gaji?

Melalui pindaan terhadap akta ini, pembayaran gaji melalui cek atau tunai hanya dibenarkan atas permintaan bertulis pekerja kepada majikan dan dengan kebenaran daripada Ketua Pengarah JTKSM. Di samping itu, pindaan ini juga memberi kuasa kepada Menteri untuk membenarkan apa-apa instrumen pembayaran upah lain yang termaktub di bawah *Financial Services Act 2013* [Act 758] dan *Islamic Financial Services Act 2013* [Act 759].

40. Adakah dengan pindaan ini, pembayaran gaji secara cek dan tunai bagi pekerja selain pekhidmat domestik juga perlu mendapatkan kebenaran daripada Ketua Pengarah JTKSM?

Ya. Pembayaran gaji melalui cek atau tunai hanya dibenarkan atas permintaan bertulis pekerja kepada majikan dan dengan kebenaran daripada Ketua Pengarah JTKSM.

I. PENGGAJIAN PEKERJA ASING [SEKSYEN 60K DAN 60KA]

41. Apakah syarat baru bagi penggajian pekerja asing yang ditetapkan melalui pindaan akta ini?

Melalui pindaan terhadap akta ini, mana-mana majikan yang ingin menggajikan pekerja asing hendaklah mendapatkan kelulusan awal atau “prior approval” daripada Ketua Pengarah JTKSM. Kelulusan hanya akan diberikan sekiranya majikan memenuhi semua syarat-syarat berikut :

- (i) tiada kes tertunggak berkaitan keputusan, perintah atau arahan yang dikeluarkan di bawah akta ini; atau
- (ii) tiada kes tertunggak berkaitan sebarang sabitan atas kesalahan di bawah akta ini [Akta 265], Akta Keselamatan Sosial Pekerja [Akta 4], Akta Standard Minimum Perumahan, Kemudahan dan Penginapan Pekerja [Akta 446] dan Akta Majlis Perundingan Gaji Kebangsaan [Akta 732]; atau
- (iii) tidak disabitkan dengan mana-mana kesalahan di bawah mana-mana undang – undang bertulis berhubung pemerdagangan orang dan buruh paksa.

- 42. Sekiranya pihak majikan menggajikan pekerja asing tanpa mendapat kelulusan awal daripada Ketua Pengarah JTKSM, apakah hukuman yang boleh dikenakan?**

Mana-mana majikan yang didapati menggajikan pekerja asing tanpa mendapat kelulusan awal daripada Ketua Pengarah JTKSM, jika disabitkan kesalahan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 100,000.00 atau penjara tidak lebih 5 tahun atau kedua-duanya sekali.

- 43. Apakah tanggungjawab majikan apabila perkhidmatan pekerja asing ditamatkan?**

Majikan hendaklah dalam tempoh 30 hari daripada tarikh penamatan perkhidmatan tersebut, melaporkan kepada Ketua Pengarah JTKSM sekiranya perkhidmatan pekerja asing ditamatkan :

- (i) oleh pihak majikan;
- (ii) disebabkan pas pekerjaan yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen tamat tempoh; atau
- (iii) ditamatkan disebabkan penghantaran balik atau pengusiran.

- 44. Adakah majikan juga bertanggungjawab melaporkan kepada Ketua Pengarah JTKSM dalam keadaan pekerja asing tersebut menamatkan sendiri perkhidmatannya atau menghilangkan diri daripada tempat pekerjaan?**

Ya. Dalam keadaan ini majikan perlu melaporkan kepada Ketua Pengarah JTKSM dalam tempoh 14 hari daripada tarikh pekerja asing tersebut menamatkan sendiri perkhidmatannya atau menghilangkan diri daripada tempat pekerjaannya.

J. PENGGAJIAN WANITA (BAHAGIAN VIII)

- 45. Adakah dengan pemansuhan Bahagian VIII (Penggajian Wanita) akta ini bermakna berkuat kuasa 1 Januari 2023, majikan kini tidak perlu lagi memohon kepada Ketua Pengarah JTKSM sekiranya ingin mengkehendaki pekerja wanita dalam kegiatan perusahaan atau pertanian untuk bekerja antara jam 10.00 malam hingga 5.00 pagi?**

Ya.

- 46. Adakah majikan masih perlu mendapatkan persetujuan pekerja sekiranya ingin mengkehendaki pekerja wanita tersebut supaya bekerja antara jam 10.00 malam hingga 5.00 pagi?**

Persetujuan perlu diperolehi daripada pekerja sekiranya arahan untuk bekerja malam tersebut melibatkan perubahan terhadap waktu bekerja sedia ada.

K. KONTRAKTOR UNTUK BURUH (SEKSYEN 33A)

- 47. Apakah kewajipan tambahan terhadap Kontraktor Untuk Buruh yang ditetapkan melalui pindaan akta ini?**

Melalui pindaan terhadap akta ini, Kontraktor Untuk Buruh yang membekalkan pekerja kepada prinsipal, kontraktor atau subkontraktor diwajibkan membuat kontrak berkenaan secara bertulis dan memastikan kontrak dan dokumen berkaitan tersedia untuk pemeriksaan.

- 48. Adakah kegagalan memastikan kontrak atau dokumen lain berkaitan kontrak tersedia untuk pemeriksaan merupakan satu kesalahan di bawah akta ini?**

Ya. Kontraktor Untuk Buruh boleh didenda sehingga RM 50,000.00 jika didapati bersalah melakukan mana-mana kesalahan berikut :-

- (i) membekalkan pekerja tanpa berdaftar dengan Ketua Pengarah;
- (ii) gagal memastikan kontrak atau dokumen berkaitan kontrak tersedia untuk pemeriksaan; atau
- (iii) gagal menyimpan daftar pekerja atau memastikan dokumen berkenaan tersedia untuk pemeriksaan.

- 49. Adakah Perintah Kerja (Pengecualian) 2012 yang mengecualikan pemakaian seksyen 33A ini kepada Kontraktor Untuk Buruh selain perusahaan pertanian masih lagi terpakai?**

Perintah Kerja (Pengecualian) 2012 masih lagi terpakai sehingga perintah berkenaan dibatalkan.

L. NOTIS BERKAITAN GANGGUAN SEKSUAL

- 50. Apakah kewajipan tambahan majikan dalam menangani isu gangguan seksual yang ditetapkan melalui pindaan akta ini?**

Melalui pindaan akta ini, majikan adalah diwajibkan untuk mempamer notis bagi meningkatkan kesedaran mengenai gangguan seksual.

51. Di manakah notis tersebut perlu dipamerkan?

Notis berkenaan hendaklah dipamerkan di kawasan tempat pekerjaan yang mudah dilihat oleh pekerja. Contohnya di tempat pekerja merekodkan kehadiran, bilik mesyuarat, dewan makan atau ruang rehat.

52. Apakah kandungan yang perlu dinyatakan dalam notis berkenaan?

Apa-apa kenyataan yang boleh meningkatkan kesedaran mengenai gangguan seksual contohnya “Hentikan Gangguan Seksual”, “Gangguan Seksual Adalah Jenayah” “Tindakan Tegas Akan Diambil Kepada Pelaku Gangguan Seksual”. Notis ini juga boleh dalam bentuk penerangan atau penjelasan mengenai gangguan seksual.

53. Bilakah notis ini wajib dipamerkan?

Notis ini wajib dipamerkan berkuat kuasa 1 Januari 2023.

M. PENALTI AM (SEKSYEN 99A)

54. Mengapakah melalui pindaan akta ini, penalti am dinaikkan daripada RM 10,000.00 kepada RM 50,000.00?

Melalui pindaan akta ini, denda bagi mana-mana orang yang melakukan kesalahan atau melanggar mana-mana peruntukan akta ini atau peraturannya dinaikkan daripada denda tidak melebihi RM 10,000.00 kepada denda tidak melebihi RM 50,000.00 bagi meningkatkan pematuhan terhadap akta ini.

55. Adakah kadar denda terkini tersebut terpakai bagi kes-kes yang sedang berjalan di mahkamah?

Tidak. Hanya terpakai bagi kes pendakwaan yang dimulakan selepas tarikh kuat kuasa akta ini.

N. TAKRIF PERANTISAN (SEKSYEN 2)

56. Apakah pindaan yang melibatkan perantisan?

Melalui pindaan akta ini, takrif “perantisan” diwujudkan dan takrif “kontrak perantisan” dipinda.

57. Apakah takrif perantisan dan kontrak perantisan ?

Perantisan ditakrifkan sebagai mana-mana orang yang memasuki kontrak perantisan. Manakala kontrak perantisan ditakrifkan sebagai 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 hendaklah minimum (6) enam bulan dan maksimum (24) bulan dalam tempoh mana perantis itu terikat untuk bekerja dalam perkhidmatan majikan.

O. ATURAN KERJA FLEKSIBAL (BAHAGIAN XIIC)

58. Mengapakah bahagian baru berkaitan Aturan Kerja Fleksibal (Bahagian XIIC) diwujudkan melalui pindaan Akta ini?

Bahagian ini diwujudkan bagi memenuhi keperluan semasa untuk melaksanakan Aturan Kerja Fleksibal dalam keadaan yang diperlukan seperti bagi membendung penularan wabak penyakit Covid-19.

59. Apakah bentuk Aturan Kerja Fleksibal yang boleh dipohon oleh pekerja kepada majikannya?

Pekerja boleh memohon mana-mana tiga (3) bentuk Aturan Kerja Fleksibal iaitu:

- (i) Perubahan waktu bekerja;
- (ii) Perubahan hari bekerja;
- (iii) Perubahan tempat kerja.

60. Adakah seseorang pekerja boleh memohon ketiga-tiga bentuk Aturan Kerja Fleksibal iaitu perubahan waktu bekerja, hari bekerja dan tempat kerja?

Boleh.

61. Bolehkah majikan tidak lagi memberikan cuti rehat atau cuti tahunan selepas meluluskan permohonan Aturan Kerja Fleksibal?

Tidak boleh kerana Aturan Kerja Fleksibal adalah tertakluk kepada Bahagian XII Akta ini.

62. Bagaimana pekerja boleh memohon Aturan Kerja Fleksibal kepada majikan?

Pekerja perlu membuat permohonan secara bertulis kepada majikan dengan menyatakan bentuk Aturan Kerja Fleksibal yang dipohon. Pekerja disaran supaya menyatakan alasan bagi permohonan tersebut.

63. Bilakah pekerja boleh mengemukakan permohonan Aturan Kerja Fleksibal kepada majikan?

Berkuat kuasa 1 Januari 2023.

64. Apakah tanggungjawab majikan apabila menerima permohonan Aturan Kerja Fleksibal daripada pekerjanya?

Majikan perlu memberikan maklum balas sama ada meluluskan atau menolak permohonan tersebut dalam tempoh 60 hari daripada tarikh penerimaan. Maklum balas tersebut perlu dibuat secara bertulis dan jika permohonan ditolak, majikan perlu menyatakan alasan penolakan tersebut.

65. Bolehkah majikan memberikan kelulusan Aturan Kerja Fleksibal berdasarkan tempoh tertentu. Contohnya kelulusan yang diberikan adalah untuk tempoh 6 bulan sahaja?

Boleh.

P. DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN (BAHAGIAN XIIC)

66. Mengapakan peruntukan baharu berkaitan diskriminasi diwujudkan melalui pindaan akta ini?

Peruntukan baharu berkaitan diskriminasi yang diwujudkan melalui pindaan akta ini adalah selari dengan Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa berkaitan *Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958* (No. 111). Melalui peruntukan baharu ini, Ketua Pengarah JTKSM mempunyai kuasa untuk menyiasat dan memutuskan sebarang pertikaian di antara pekerja dan majikannya berhubung dengan sebarang perkara berkaitan diskriminasi dalam pekerjaan.

67. Apakah bentuk diskriminasi yang boleh dilaporkan kepada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM)?

Sebarang bentuk diskriminasi dalam pekerjaan boleh dilaporkan oleh pekerja yang terlibat contohnya diskriminasi dari segi terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan atas faktor bangsa, agama, jantina atau fahaman politik.

68. Saya telah menghadiri satu sesi temuduga bagi mengisi satu kekosongan jawatan di sebuah syarikat tetapi tidak berjaya kerana tidak boleh berbahasa mandarin. Adakah perkara ini termasuk dalam diskriminasi dalam pekerjaan?

Tidak kerana perlindungan yang diberikan melalui pindaan ini hanya melibatkan seseorang yang telah memasuki kontrak perkhidmatan.

69. Adakah perlindungan diskriminasi dalam pekerjaan ini terpakai kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji?

Ya. Perlindungan diskriminasi ini terpakai kepada mana-mana pekerja yang memasuki kontrak perkhidmatan dengan majikan tanpa mengira had gaji

Q. BURUH PAKSA (SEKSYEN 90B)

70. Apakah tujuan peruntukan baru berkaitan buruh paksa diperkenalkan dalam pindaan akta ini?

Peruntukan baru berkaitan buruh paksa diperkenalkan bagi mencegah amalan buruh paksa di tempat pekerjaan.

71. Apakah yang ditakrifkan sebagai buruh paksa di bawah pindaan ini?

Buruh paksa ditakrifkan sebagai tindakan majikan mengancam, menipu atau memaksa pekerjanya untuk melakukan apa-apa aktiviti, perkhidmatan atau kerja dan menghalang pekerja tersebut daripada meninggalkan tempat atau kawasan di mana aktiviti, perkhidmatan atau kerja tersebut dijalankan.

72. Apakah elemen-elemen yang perlu dibuktikan bagi menunjukkan berlakunya buruh paksa?

Bagi membuktikan wujudnya buruh paksa, ketiga-tiga elemen berikut perlu wujud iaitu :-

- (i) wujudnya ancaman, penipuan atau paksaan terhadap pekerja supaya melakukan sebarang kerja, perkhidmatan atau aktiviti;
- (ii) wujudnya perbuatan yang menghalang pekerja untuk keluar dari tempat pekerjaan atau kawasan kerja di mana kerja, perkhidmatan atau aktiviti tersebut dijalankan; dan
- (iii) perbuatan pada perenggan (i) dan (ii) di atas dilakukan oleh majikan (termasuk mana-mana orang yang bertindak bagi pihak majikan) terhadap pekerjanya.

R. ANGGAPAN PEKERJA DAN MAJIKAN (SEKSYEN 101C)

73. Mengapakah peruntukan baru berkaitan “anggapan siapa pekerja dan majikan” atau “presumption as to who is an employee and employer” diwujudkan dalam pindaan ini?

Peruntukan berkaitan “anggapan siapa pekerja dan majikan”, atau “presumption as to who is an employee and employer” diwujudkan untuk memudahkan kes pendakwaan dalam keadaan ketiadaan kontrak perkhidmatan bertulis yang melibatkan pekerja-pekerja yang dinyatakan di bawah Jadual Pertama akta ini.

74. Apakah elemen-elemen yang boleh membuktikan seseorang itu adalah pekerja dalam keadaan ketiadaan kontrak perkhidmatan bertulis?

Dalam prosiding bagi kesalahan di bawah akta ini, seseorang dianggap pekerja sekiranya wujud salah satu daripada elemen-elemen berikut iaitu:

- (i) cara bekerja adalah di bawah kawalan atau arahan orang lain;
- (ii) waktu kerja adalah di bawah kawalan atau arahan orang lain;
- (iii) pekakasan, bahan atau peralatan bagi melakukan kerja dibekalkan oleh orang lain;
- (iv) kerja yang dilakukan adalah sebahagian daripada perniagaan orang lain;
- (v) kerja yang dilakukan semata-mata untuk faedah orang lain; atau
- (vi) menerima bayaran gaji bagi kerja yang dilakukan secara berkala dan bayaran berkenaan adalah majoriti pendapatannya.

75. Apakah elemen-elemen yang boleh membuktikan seseorang itu adalah majikan dalam keadaan ketiadaan kontrak perkhidmatan bertulis?

Dalam prosiding bagi kesalahan di bawah akta ini, seseorang dianggap majikan sekiranya wujud salah satu daripada elemen-elemen berikut iaitu:

- (i) dia mengawal atau mengarahkan orang lain mengenai cara bekerja;
- (ii) dia mengawal atau mengarahkan orang lain mengenai waktu kerja;
- (iii) dia membekalkan perkakasan, bahan atau peralatan kepada orang lain bagi melakukan kerja;
- (iv) kerja yang dilakukan oleh orang lain adalah sebahagian daripada perniagaannya;
- (v) kerja yang dilakukan oleh orang lain adalah semata-mata untuk faedahnya; atau
- (vi) pembayaran dibuat olehnya kepada orang lain sebagai balasan terhadap kerja yang dilakukan.

TERIMA KASIH.