

Panduan Undang-undang dan Peraturan Pekerjaan Malaysia

Kandungan

Pengenalan	3
Undang-undang dan Peraturan Pekerjaan Malaysia	6
1. Keperluan entiti undang-undang majikan	7
2. Pertimbangan pra-pekerjaan	7
3. Pilihan untuk penglibatan	7
4. Kontrak pekerjaan, polisi dan dokumentasi lain	7
5. Gaji minimum	7
6. Hak pekerjaan minimum, serta terma dan syarat standard	8
7. Privasi data	10
8. Pemindahan pekerja dalam penjualan aset/urus niaga perniagaan	10
9. Penamatan pekerjaan	10
10. Kanak-kanak dan Orang Muda (Penggajian)	12
11. Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	13
12. Kerja (Sekatan)	13
13. Diskriminasi dan gangguan	13
Lampiran	15
Rujukan	16
Hubungi Kami	17

Pengenalan



Pengenalan

Panduan ini ialah panduan pengenalan sehenti kepada undang-undang dan peraturan pekerjaan Malaysia. Undang-undang pekerjaan di Malaysia secara amnya dikawal oleh Akta Pekerjaan 1955 (“Akta Pekerjaan”) dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Akta Pekerjaan menetapkan faedah minimum tertentu yang diberikan kepada semua pekerja di Malaysia, tanpa mengira gaji atau pekerjaan.

Walau bagaimanapun, pekerja yang berpendapatan melebihi RM4,000 sebulan dikecualikan daripada peruntukan tertentu dalam Akta Pekerjaan, seperti:

- Kadar kerja lebih masa bagi pekerja yang bekerja pada hari rehat;
- Kadar kerja lebih masa di luar waktu kerja;
- Elaun untuk kerja mengikut syif;
- Kerja lebih masa pada hari kelepasan am;
- Kerja lebih masa selama separuh hari bekerja pada hari cuti; dan
- Manfaat penamatan, pemberhentian, persaraan.

Mana-mana klausa dalam kontrak pekerjaan yang bertujuan menawarkan faedah yang kurang baik daripada yang dinyatakan dalam Akta Pekerjaan, akan terbatal dan digantikan dengan faedah minimum dalam Akta Pekerjaan.

Pekerja domestik dikecualikan daripada subseksyen 5 Seksyen 2(1) di bawah Jadual Pertama Akta, mengecualikan pekerja domestik daripada peruntukan utama (Seksyen 12, 14, 16, 22, 58A, 60, 60A, 60B, 60C, 60D, 60F, 60FA, 60I, 61 dan 64 dan Bahagian IX dan XIIA).

Di Malaysia, isu pekerjaan di tadbir terutamanya oleh statut dan kontrak. Berkenaan dengan perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berskala besar, termasuk sektor kewangan, perkilangan, perindustrian dan perladangan, perjanjian kolektif antara majikan dan kesatuan sekerja berdaftar adalah penting dalam mengawal selia hubungan pekerjaan di antara dua pihak.

Statut yang mengawal pertikaian pekerjaan antara majikan dan sama ada kesatuan sekerja atau pekerja individu, ialah **Akta Perhubungan Perusahaan (IRA) 1967**. Mahkamah Perusahaan ialah badan adjudikatori yang diberi kuasa di bawah IRA 1967 untuk menangani semua pertikaian yang timbul di bawah Akta tersebut termasuk, penyelesaian terma dan syarat perjanjian kolektif di mana pihak-pihak bertikai mengenai terma tersebut.

Statut dan peraturan utama lain yang berkaitan dengan pekerjaan di Malaysia adalah seperti berikut:

Akta Kesatuan Sekerja 1959

Akta ini mengawal selia pendaftaran dan perlembagaan kesatuan sekerja dan hak dan liabiliti kesatuan sekerja.

Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991

Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (Akta KWSP) terpakai kepada semua pekerja di Malaysia.

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969

Akta ini menyediakan jaminan sosial untuk semua pekerja, dan mewajibkan majikan dan pekerja mencarum kepada dana pada kadar yang ditetapkan oleh Akta.

Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017

Akta Sistem Insurans Pekerjaan (Akta EIS) menyediakan faedah tertentu dan program penempatan pekerjaan semula untuk orang yang diinsuranskan sekiranya kehilangan pekerjaan, dan mewajibkan majikan dan pekerja mencarum kepada dana pada kadar yang ditetapkan.

Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Penggajian) 1966

Akta ini melarang kanak-kanak bekerja berhampiran bahan berbahaya dan beracun.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) adalah berdasarkan falsafah kawal selia sendiri, dan mengenakan kewajipan am ke atas majikan untuk menjamin keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang yang bekerja.

Akta Kilang dan Jentera 1967

Memperuntukkan kawalan kilang mengenai perkara yang berkaitan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang, serta pendaftaran dan pemeriksaan jentera.

Akta Kerja (Sekatan) 1968

Bukan warganegara Malaysia dikehendaki mendapatkan permit kerja yang sah sebelum mereka boleh bekerja di dalam negara.

Perintah Gaji Minimum 2018

Perintah ini menetapkan gaji minimum yang perlu dibayar kepada pekerja.

Akta Umur Persaraan Minimum 2012

Akta Umur Persaraan Minimum (MRA) menetapkan umur persaraan minimum (tidak wajib) pada umur 60 tahun.

Akta Perlindungan Data Peribadi 2010

Akta Perlindungan Data Peribadi (PDPA) mengawal pemprosesan data peribadi dan data peribadi sensitif, termasuk data pekerja.

Undang-undang dan Peraturan Pekerjaan Malaysia



1. Keperluan entiti undang-undang majikan

Tiada keperluan bagi majikan asing untuk menubuhkan entiti di Malaysia semata-mata untuk melibatkan pekerja di Malaysia. Ini sudah tentu tertakluk kepada cukai dan pertimbangan pertubuhan tetap, bergantung pada jenis perniagaan dan peranan pekerja.

Walaupun Akta Syarikat menghendaki syarikat asing didaftarkan sebagai syarikat asing di Malaysia sebelum "menjalankan perniagaan di Malaysia", hanya mengambil pekerja tidak bermaksud "menjalankan perniagaan".

Syarikat asing sudah tentu boleh memilih untuk memasukkan anak syarikat di Malaysia, atau mendaftar cawangan atau pejabat perwakilan.

2. Pertimbangan pra-pekerjaan

Tiada peraturan semakan latar belakang pra-pekerjaan, dan semakan ini adalah khusus untuk industri atau majikan. Majikan harus mendapatkan persetujuan individu untuk memproses sebarang data peribadi, dan memastikan pematuhan kepada Akta Perlindungan Data Peribadi 2010.

3. Pilihan untuk penglibatan

Pekerja boleh diambil bekerja secara tetap, jangka tetap, sepenuh masa atau sambilan. Individu juga boleh terlibat sebagai kontraktor bebas sama ada secara langsung atau melalui pembekal perkhidmatan. Terdapat risiko salah klasifikasi dalam kebanyakan bidang kuasa lain namun bergantung pada pelbagai faktor, dan mahkamah akan melihat isi perhubungan (termasuk arahan kerja, tahap kawalan, eksklusif, kelayakan manfaat, integrasi organisasi) berbanding keadaannya.

4. Kontrak pekerjaan, polisi dan dokumentasi lain

Akta Pekerjaan menghendaki kontrak perkhidmatan dibuat secara bertulis di mana kontrak itu adalah untuk tempoh masa tertentu melebihi satu bulan atau untuk melaksanakan sesuatu kerja tertentu, di mana masa yang diperlukan secara munasabah untuk menyiapkan kerja melebihi atau mungkin, melebihi satu bulan. Akta Pekerjaan juga menghendaki kontrak perkhidmatan bertulis ini memasukkan klausa yang menyatakan cara kontrak tersebut boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak.

a) Tempoh percubaan.

Tempoh percubaan tidak dikawal, dan adalah perkara biasa untuk melihat tempoh percubaan selama 1-6 bulan. Percubaan secara amnya berhak mendapat jaminan perkhidmatan yang sama seperti pekerja yang disahkan/ tetap, dan sebarang ketidakpastian pekerjaan semasa atau pada penghujung tempoh percubaan mestilah munasabah.

b) Polisi pekerjaan lain.

Tiada polisi pekerjaan yang wajib. Polisi kebiasaannya termasuk yang berkaitan dengan kesihatan dan keselamatan di tempat kerja, maklum balas, rungutan dan gangguan, dan harta intelek atau ciptaan proprietari dan urusan tugas. Sesetengah majikan juga mempunyai polisi data privasi sendiri untuk menangani keperluan persetujuan/notis Akta Perlindungan Data Peribadi.

5. Gaji minimum

Mulai 1 Jan 2023, gaji bulanan minimum yang perlu dibayar kepada pekerja ialah RM1,500 secara keseluruhan untuk semua majikan, tidak kira sama ada syarikat itu menggaji kurang daripada lima pekerja atau lebih.

Kadar gaji minimum yang perlu dibayar kepada pekerja adalah seperti berikut:

- Bulanan: RM1,500
- Harian: Bagi mereka yang bekerja 6 hari seminggu – RM57.69
- Harian: Bagi mereka yang bekerja selama 5 hari seminggu – RM69.23
- Harian: Bagi mereka yang bekerja 4 hari seminggu – RM86.54
- Sejam: RM7.21

6. Hak pekerjaan minimum, serta terma dan syarat standard

a) Waktu bekerja

Seseorang pekerja tidak boleh diwajibkan di bawah kontrak perkhidmatannya untuk bekerja:

- lebih daripada 5 jam berturut-turut tanpa tempoh masa lapang/ rehat tidak kurang daripada 30 minit;
- lebih daripada 8 jam dalam satu hari;
- melebihi masa dalam tempoh 10 jam dalam satu hari;
- lebih daripada 45 jam dalam satu minggu,

dengan syarat,

- apa-apa rehat kurang daripada 30 minit dalam 5 jam berturut-turut tidak boleh memutuskan kesinambungan 5 jam berturut-turut itu;
- pekerja yang terlibat dalam kerja yang mesti dijalankan secara berterusan dan yang memerlukan kehadiran berterusannya mungkin dikehendaki bekerja selama 8 jam berturut-turut termasuk tempoh atau tempoh tidak kurang daripada 45 minit dalam agregat di mana dia akan mempunyai peluang untuk menjamu selera; dan
- di mana, melalui perjanjian di bawah kontrak perkhidmatan antara pekerja dan majikan, bilangan jam bekerja pada satu atau lebih hari dalam seminggu adalah kurang daripada 8, had 8 jam boleh melebihi pada baki hari minggu, tetapi supaya tiada pekerja

dikehendaki bekerja lebih daripada 9 jam dalam satu hari atau 45 jam dalam satu minggu.

b) Bayaran Kerja lebih masa

Pekerja dengan gaji sehingga RM4,000/ bulan layak mendapat pampasan lebih masa di bawah Akta Pekerjaan. Menurut Akta Pekerjaan, bagi mana-mana kerja lebih masa yang dilakukan melebihi waktu kerja biasa, pekerja yang layak hendaklah dibayar pada kadar tidak kurang daripada 1.5 kali ganda kadar gaji setiap jamnya tanpa mengira asas kadar gajinya adalah tetap. Di sini "waktu kerja biasa" bermaksud bilangan jam kerja seperti yang dipersetujui antara majikan dan pekerja dalam kontrak perkhidmatan untuk menjadi jam kerja biasa setiap hari.

c) Cuti umum

Pekerja layak mendapat cuti bergaji pada kadar gaji biasa pada 11 hari selepas am yang diwartakan dan pada mana-mana hari yang ditetapkan sebagai hari selepas am di bawah Akta Hari Kelepasan 1951.

Akta Pekerjaan memperuntukkan lima daripada 11 cuti umum yang diwartakan mestilah,

- Hari Kebangsaan;
- Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong;
- Hari Keputeraan Raja atau Yang di-Pertua Negeri, mengikut mana-mana yang berkenaan, bagi Negeri di mana pekerja sepenuhnya atau sebahagian besarnya bekerja di bawah kontrak perkhidmatannya, atau Hari Wilayah Persekutuan, jika pekerja sepenuhnya atau sebahagian besarnya bekerja di Wilayah Persekutuan;
- Hari Pekerja; dan
- Hari Malaysia.

Jika cuti umum tertentu jatuh pada hari rehat (biasanya hari Ahad), hari bekerja berikutnya serta-merta selepas itu

hendaklah diiktiraf sebagai cuti umum sebagai ganti.

Di samping itu, sebelum permulaan setiap tahun kalendar, majikan mesti mempamerkan notis mengenai 6 cuti umum yang dipilih yang berhak diterima oleh pekerja mereka. Majikan dan pekerja juga boleh bersetuju bersama untuk menggunakan hari lain sebagai pengganti, untuk satu atau lebih daripada 6 cuti umum yang dipilih.

Jika mana-mana daripada 11 hari kelepasan am atau hari yang digantikan jatuh dalam tempoh di mana pekerja sedang cuti sakit atau mengambil cuti tahunan, pekerja itu berhak di bawah Akta Kerja untuk diberikan hari lain sebagai hari kelepasan bergaji, sebagai menggantikan cuti umum yang mereka terlepas.

d) Cuti tahunan

Pekerja berhak mendapat cuti tahunan bergaji sebanyak,

Tempoh perkhidmatan	Kelayakan cuti tahunan
Lebih dari 1 tahun tetapi kurang dari 2 tahun	8 hari
2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun	12 hari
Lebih dari 5 tahun	16 hari

Ia juga boleh diproratakan, jika pekerja telah bekerja kurang daripada setahun dalam tahun penuh kalendar tersebut.

Semasa cuti tahunan, pekerja masih layak mendapat cuti sakit atau bersalin. Dalam kes yang berkenaan, cuti tahunan hendaklah dibatalkan, dan jenis cuti alternatif perlu diambil sebaliknya. Pekerja juga boleh dibayar sebagai ganti cuti tahunan atas permintaan majikan, tetapi mereka mesti bersetuju secara bertulis.

e) Cuti sakit

Pekerja layak mendapat cuti sakit berikut, jika tiada kemasukan ke hospital diperlukan:

Tempoh perkhidmatan	Kelayakan cuti sakit (setahun); di mana kemasukan ke hospital tidak diperlukan
kurang dari 2 tahun	14 hari
2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun	18 hari
Lebih dari 5 tahun	22 hari

Jika kemasukan ke hospital perlu, pekerja berhak mendapat cuti sakit selama 60 hari secara agregat pada setiap tahun kalendar.

f) Cuti bersalin

Pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin bergaji tidak kurang daripada 98 hari berturut-turut.

g) Cuti paterniti

Pekerja lelaki berhak mendapat cuti paterniti bergaji tidak kurang daripada 7 hari berturut-turut.

h) Potongan berkanun

Tidak kira sama ada pekerja berada di bawah bidang kuasa Akta Pekerjaan, majikan adalah di bawah kewajipan undang-undang untuk membuat caruman berkanun berikut:

1. Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)
2. Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
3. Sistem Insurans Pekerja (EIS)
4. Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN)
5. Yuran Langganan Kesatuan Sekerja (jika diminta secara bertulis oleh pekerja)

6. Bayaran balik pinjaman Perbadanan Tabung Pendidikan Tinggi Nasional (PTPTN). (jika diminta secara bertulis oleh pekerja)

i) Umur persaraan minimum

Umur persaraan minimum di Malaysia ialah 60 tahun.

j) Pengaturan kerja yang fleksibel

Akta Pekerjaan (Pindaan) 2022 memberi hak kepada pekerja untuk memohon pekerjaan mereka untuk pengaturan kerja yang fleksibel untuk mengubah jam, hari, atau tempat kerja.

Majikan mesti meluluskan atau menolak permohonan dalam tempoh 60 hari, dengan menyatakan alasan untuk sebarang penolakan.

Ia tidak wajib untuk mempunyai Polisi Kerja Fleksibel, tetapi adalah disyorkan amalan terbaik.

7. Privasi data

Pengumpulan dan pemprosesan data peribadi dikawal oleh Akta Perlindungan Data Peribadi 2010. Majikan mesti mendapatkan kebenaran pekerja sebelum mengumpul dan memproses data peribadi mereka. Keizinan eksplisit/nyata diperlukan jika "data peribadi sensitif" terlibat. Majikan mesti memberitahu pekerja mereka tentang jenis dan tujuan maklumat dikumpul, kepada siapa maklumat itu didedahkan, dan bahawa pekerja mempunyai hak untuk mengakses data tersebut. Persetujuan juga diperlukan sebelum data ini dikongsi dengan pihak ketiga. Dokumen persetujuan/notis pekerja dwibahasa (dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Malaysia) diperlukan.

8. Pemindahan pekerja dalam penjualan aset/urus niaga perniagaan

Tiada mekanisme untuk pemindahan automatik pekerjaan dalam penjualan aset/urus niaga perniagaan, dan pekerja secara asal akan kekal diambil bekerja oleh penjual dalam transaksi tersebut. Sebarang "pemindahan" pekerja dalam urus niaga sedemikian dilaksanakan melalui penamatan (oleh penjual) dan pengambilan semula (oleh pembeli), dan penjual akan dikecualikan daripada membayar sebarang bayaran pemberhentian berkanun di bawah Penggajian (Faedah Penamatan dan Pemberhentian Kerja) Peraturan-peraturan 1980 jika tawaran baru daripada pembeli adalah di bawah terma dan syarat pekerjaan yang tidak kurang baik daripada tawaran di mana pekerja itu diambil bekerja oleh penjual. Seseorang pekerja tidak akan berhak menerima bayaran pemberhentian berkanun jika pekerja itu menolak tawaran baharu secara tidak munasabah.

9. Penamatan pekerjaan

Penamatan mestilah dengan "sebab atau alasan yang adil". Tiada senarai tetap atau komprehensif alasan yang boleh diterima untuk penamatan pekerjaan oleh majikan, tetapi alasan biasa termasuk salah laku, prestasi buruk, pemberhentian kerja atau penutupan perniagaan.

Semua pekerja dilindungi daripada pemecatan yang tidak adil.

a) Notis pemberhentian

Pekerja berhak mendapat tempoh notis minimum berikut:

- Notis 4 minggu jika pekerja telah diambil bekerja kurang daripada 2 tahun pada tarikh notis itu diberikan.

- Notis 6 minggu jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun atau lebih, tetapi kurang daripada 5 tahun pada tarikh tersebut.
- Notis 8 minggu jika pekerja telah bekerja selama 5 tahun atau lebih pada tarikh tersebut.
- Sebagai alternatif, pembayaran sebagai ganti notis boleh dibuat oleh mana-mana pihak.

Notis penamatan tidak diperlukan jika terdapat salah laku yang serius atau "pelanggaran dengan sengaja" kontrak pekerjaan.

b) Bayaran pemberhentian kerja

Pekerja dengan gaji sehingga RM4,000/bulan yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih layak menerima bayaran pemberhentian berkanun minimum berikut menurut Peraturan-Peraturan Pekerjaan (Faedah Penamatan dan Pemberhentian) 1980:

- Gaji 10 hari untuk setiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan berterusan dengan majikan jika dia telah diambil bekerja dengan majikan tersebut untuk tempoh kurang daripada 2 tahun.
- Gaji 15 hari untuk setiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan berterusan dengan majikan jika dia telah bekerja dengan majikan tersebut selama 2 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 5 tahun.
- Gaji 20 hari untuk setiap tahun penggajian di bawah kontrak perkhidmatan berterusan dengan majikan jika dia telah bekerja dengan majikan tersebut selama 5 tahun atau lebih.

Bagi pekerja dengan gaji melebihi RM4,000/bulan, kelayakan untuk bayaran pemberhentian bergantung kepada kontrak pekerjaan. Jika kontrak itu tidak menyatakan, tiada hak berkanun untuk faedah penamatan, tetapi dalam beberapa

keadaan terdapat jangkaan umum bahawa majikan yang berkemampuan dari segi kewangan harus membayar pampasan pemberhentian yang munasabah.

c) Pemberhentian kerja

Semasa menjalankan pemberhentian kerja, majikan mesti membuat pemberitahuan kepada Jabatan Buruh terdekat, menggunakan borang standard "Borang PK" sekurang-kurangnya 30 hari sebelum penamatan pekerjaan.

Pemberhentian pekerja boleh dibenarkan dengan pelbagai sebab, seperti pemberhentian kerja, atau atas sebab kewangan. Bagaimanapun, jika dicabar, majikan mesti membuktikan bahawa pemberhentian itu dilakukan atas alasan yang tulen. Majikan juga mesti menggunakan prinsip "Masuk Terakhir, Keluar Dahulu" (LIFO), atau kriteria pemilihan alternatif yang adil dan objektif.

Majikan digalakkan (tetapi tidak diperlukan) untuk mematuhi Kod Tatakelakuan untuk Keharmonian Industri semasa melaksanakan pemberhentian kerja.

d) Pemecatan prestasi yang buruk

Prestasi yang buruk adalah salah satu sebab yang boleh diterima sebagai alasan yang adil bagi penamatan unilateral. Walau bagaimanapun, pekerja perlu dilayan secara adil. Majikan yang memecat pekerja kerana prestasi buruk boleh menghadapi risiko tuntutan pemecatan yang tidak adil yang berjaya oleh pekerja jika pemberhentian tidak dilaksanakan secara adil. Sama ada penamatan itu adil atau tidak akan ditentukan berdasarkan kes demi kes.

Secara amnya, untuk dianggap adil, penamatan berdasarkan prestasi buruk memerlukan perkara berikut:

- Standard prestasi yang dijangkakan mestilah munasabah, jelas dan boleh

diukur, dan pekerja mesti sedar tentang standard ini.

- Majikan mesti memaklumkan dengan jelas kepada pekerja bahawa prestasinya tidak memenuhi jangkaan/standard.
- Majikan mesti dan telah menawarkan maklum balas dan bimbingan yang membina tentang cara pekerja boleh menambah baik untuk memenuhi jangkaan/standard.
- Pekerja mesti diberi bimbingan atau latihan yang mencukupi jika perlu, dan diberi tempoh masa yang munasabah untuk meningkatkan prestasinya.
- Mungkin terdapat lebih daripada satu pusingan maklum balas dan peluang untuk menambah baik, dan sebarang sesi maklum balas hendaklah didokumentasikan.

e) Pemisahan yang dipersetujui bersama

Jika majikan tidak pasti sama ada pemecatan itu adil (jika pekerja membawa tuntutan pemecatan yang tidak adil, beban akan ditanggung oleh majikan untuk menunjukkan bahawa pemecatan itu adil), atau mahu pekerja bersetuju dengan perjanjian tambahan selepas bekerja, sesetengah majikan memilih untuk menawarkan bayaran ex-gratia sebagai balasan untuk menandatangani perjanjian pemisahan bersama. Ini kemudiannya bukan lagi penamatan pekerjaan oleh majikan, tetapi pemisahan yang dipersetujui bersama.

Faedah perjanjian pemisahan bersama adalah mengurangkan kemungkinan pekerja membuat tuntutan pemecatan yang tidak adil. Walau bagaimanapun, pelepasan tuntutan tidak boleh menghalang pekerja daripada membuat tuntutan sedemikian dengan berkesan.

f) Sekatan selepas penamatan

Sekatan tidak bersaing selepas penamatan adalah terbatal dan tidak boleh dikuatkuasakan menurut Seksyen 28 Akta

Kontrak, kerana ia adalah satu bentuk sekatan perdagangan.

Sekatan bukan permintaan selepas penamatan (pelanggan dan pekerja) tidak langsung melanggar Seksyen 28 Akta Kontrak, tetapi sukar untuk dikuatkuasakan dan lazimnya hanya boleh dikuatkuasakan setakat yang telah berlaku pelanggaran kerahsiaan, atau penyalahgunaan maklumat sulit, atau rahsia perdagangan.

g) Tuntutan pemecatan yang tidak adil

Seseorang pekerja boleh membuat aduan pemecatan yang tidak adil di Jabatan Perhubungan Perusahaan dalam tempoh 60 hari dari tarikh penggajian terakhirnya. Ini adalah tarikh akhir yang ditegaskan.

Apabila menerima aduan, Jabatan Perhubungan Perusahaan akan mengatur mesyuarat pendamaian tidak rasmi antara majikan dan pekerja untuk cuba menjadi pengantara penyelesaian. Sekiranya pihak-pihak tidak dapat mencapai penyelesaian, perkara itu akan diteruskan ke perbicaraan Mahkamah Perusahaan.

Pendedahan kewangan yang berpotensi untuk majikan sekiranya tuntutan pemecatan yang tidak adil berjaya adalah:

- Bayaran balik Gaji sehingga maksimum 24 bulan; dan
- Pampasan sebagai ganti pengembalian semula, dikira pada satu bulan setiap tahun perkhidmatan.

10. Kanak-kanak dan Orang Muda (Penggajian)

Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Penggajian) 1966 ini melarang kanak-kanak bekerja berhampiran bahan berbahaya dan beracun.

Tiada kanak-kanak (di bawah umur 15 tahun) atau orang muda (antara umur 15 tahun dan di bawah umur 18 tahun) yang terlibat dalam mana-mana pekerjaan

boleh dalam mana-mana tempoh 7 hari berturut-turut diperlukan atau dibenarkan bekerja lebih daripada 6 hari.

Bagi kanak-kanak hanya dikehendaki bekerja tidak melebihi 6 jam sehari dan bagi anak muda hanya dibenarkan bekerja maksimum 7 jam sehari.

Tiada kanak-kanak atau orang muda boleh atau dikehendaki/dibenarkan untuk terlibat dalam pekerjaan yang bertentangan dengan Akta Kilang dan Jentera 1967, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 atau Akta Bekalan Elektrik 1990 atau dalam mana-mana pekerjaan yang memerlukan mereka bekerja di bawah tanah.

11. Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 dan Akta Kilang dan Jentera (Pemansuhan) 2022 telah diwartakan pada 16 Mac 2022. Ini bermakna peruntukan kini disatukan menjadi satu perundangan kesihatan dan keselamatan yang komprehensif. Akta Kilang dan Jentera akan dibatalkan dan tidak sah selepas Jun 2023.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 ini yang menyediakan rangka kerja perundangan untuk menjamin keselamatan, kesihatan dan kebajikan di kalangan semua tenaga kerja Malaysia dan untuk melindungi orang lain daripada risiko kepada keselamatan atau kesihatan berkaitan dengan aktiviti orang yang sedang bekerja.

Seksyen 15 menggariskan tugas majikan termasuk penyelenggaraan loji dan sistem yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan, menyediakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di semua tempat kerja. Seksyen 16 menghendaki majikan menggubal dasar keselamatan

dan kesihatan di semua tempat kerja dan sentiasa menyemak dasar untuk menyelaraskan dasar dengan perubahan dan amalan terbaik dalam dunia perniagaan.

Dasar Keselamatan dan Kesihatan adalah untuk menunjukkan komitmen dan keprihatinan syarikat untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di semua tempat kerja di seluruh Malaysia. Isu keselamatan dan kesihatan yang dinyatakan dalam polisi mesti diambil kira. Kadar penalti RM500,000 bagi majikan atau prinsipal yang melanggar tugas masing-masing di bawah OSHA yang dipinda.

12. Kerja (Sekatan)

Akta Kerja (Sekatan) 1968 yang menyediakan rangka kerja perundangan untuk bukan warganegara Malaysia dikehendaki mendapatkan permit kerja yang sah sebelum mereka boleh bekerja di dalam negara.

Bekerja tanpa permit kerja yang sah adalah menyalahi undang-undang di bawah Akta Imigresen 1966.

13. Diskriminasi dan gangguan

a) Diskriminasi dalam pekerjaan

Pindaan akta pekerjaan selaras dengan Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa berkaitan dengan Diskriminasi (Employment and Occupation) 1958 (No. 111) di mana Ketua Pengarah boleh menyiasat dan memutuskan sebarang pertikaian antara pekerja dan majikannya berhubung sebarang perkara berkaitan dengan diskriminasi dalam pekerjaan.

Sebarang bentuk diskriminasi dalam pekerjaan boleh dilaporkan oleh pekerja terbabit, contohnya diskriminasi dari segi

terma dan syarat pekerjaan berdasarkan kaum, agama, jantina atau fahaman politik.

Perlindungan yang diberikan melalui pindaan akta ini melibatkan seseorang yang telah mengikat kontrak perkhidmatan.

b) Gangguan

Walaupun tidak ada undang-undang antigangguan khusus, prinsip bahawa pekerja harus mempunyai tempat kerja yang selamat dan kondusif akan digunakan dalam menangani aduan gangguan. Akta kerja juga memperuntukkan mekanisme di mana pekerja yang menjadi mangsa gangguan seksual boleh mendapatkan ganti rugi, dan kebimbangan pekerja yang merasa di diskriminasi akibat status pekerjaanya sebagai warga asing boleh ditangani.

Di bawah Akta Pekerjaan (EA), majikan dikehendaki menyiasat semua aduan gangguan seksual, tidak kira sama ada pekerja yang terlibat ialah pekerja yang dilindungi di bawah Akta Pekerjaan atau bukan di lindungi di bawah Akta Pekerjaan. Kegagalan majikan berbuat demikian akan didenda sebanyak RM50,000.

Lampiran

Rujukan

1. Akta Pekerjaan 1955 ("Akta Pekerjaan")
2. Akta Pekerjaan (Pindaan) 2022
3. Perintah Penggajian (Pindaan Jadual Pertama) 2022 berkuat kuasa 1 Januari 2023
4. Akta Perhubungan Perusahaan 1967
5. Akta Perlindungan Data Peribadi 2010
6. Akta Hari Kelepasan 1951
7. Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950
8. Akta Cukai Pendapatan 1967 (Potongan Cukai Berjadual)
9. Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Penggajian) 1966
10. Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991
11. Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969
12. Akta Umur Persaraan Minimum 2012
13. Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011
14. Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017
15. Peraturan-Peraturan Pekerjaan (Pekerja Sambilan) 2010
16. Perintah Gaji Minimum 2018
17. Akta Kerja (Sekatan) 1968
18. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
19. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022
20. Akta Kilang dan Jentera 1967
21. Akta Kilang dan Jentera (Pemansuhan) 2022
22. Akta Kesatuan Sekerja 1959

Hubungi Kami

Tony Bevan

Sustainability Director

tony.bevan@kingfisher.com

Samuel Shum

Head of Responsible Sourcing (Far East)

+852 3913 9000

samuel.shum@kingfishersourcing.com

Kingfisher Asia Ltd

2/F, KOHO, 73-75 Hung To Road

Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong

Frank Xie

Responsible Sourcing Manager

+86 755 3336 0700

frank.xie@kingfishersourcing.com

Kingfisher (Shanghai) Sourcing

Consultancy Co., Ltd.

Shenzhen Branch

2/F, B&Q office, No. 255, Block 3,

Shahe Road East, Shenzhen

518055 P.R. China

Penafian

Dokumen ini telah disusun menggunakan undang-undang daripada sumber yang tersedia secara umum. Segala usaha telah dilakukan untuk memastikan bahawa semua undang-undang dan peraturan yang berkaitan telah dimasukkan, namun kami tidak dapat menjamin bahawa maklumat tersebut adalah menyeluruh. Dokumen ini bertujuan untuk panduan sahaja dan kami tidak bertanggungjawab sekiranya sebarang liabiliti timbul daripada pergantungan pada maklumat dalam dokumen.



Kingfisher plc
1 Paddington Square, London W2 1GG
Telephone: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

