



PARLIMEN MALAYSIA



RANG UNDANG-UNDANG

Kerja (Pindaan) 1980

DR.19/1980

Naskah sah—Bahasa Inggeris

RANG UNDANG-UNDANG

bernama

Suatu Akta untuk meminda Ordinan Kerja, 1955.

[]

MAKA INILAH DIPERBUAT UNDANG-UNDANG oleh Duli Yang Maha Mulia Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong dengan nasihat dan persetujuan Dewan Negara dan Dewan Rakyat yang bersidang dalam Parlimen, dan dengan kuasa daripadanya, seperti berikut:

1. Akta ini bolehlah dinamakan Akta Kerja (Pindaan) 1980, dan hendaklah mula berkuatkuasa pada tarikh yang ditetapkan oleh Menteri melalui pemberitahu dalam *Warta*.

Tajuk
ringkas
dan mula
berkuat-
kuasa.

2. (1) Seksyen-kecil (1) seksyen 2 Ordinan Kerja, 1955, yang disebut "Ordinan" dalam Akta ini, adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen 2.
P.T.M.
38/55.

(a) memasukkan perkataan-perkataan "under the provisions of subsection (2) section 29" selepas sahaja perkataan-perkataan "Director General" dalam perenggan (a) takrif "approved amenity or approved service";

(b) menambah selepas sahaja perenggan (d) dalam takrif "industrial undertaking" perenggan baru yang berikut—

"(e) any industry, establishment or undertaking, or any activity, service or work, declared under subsection (5) to be an industrial undertaking";

- (c) memasukkan selepas sahaja takrif "machinery" takrif baru yang berikut—

"“medical officer” means a registered medical practitioner who is employed in a medical capacity by the Federal Government, or by the Government of a State;”;

- (d) memasukkan selepas sahaja takrif "shift work" takrif baru yang berikut—

"“spread over period of ten hours” means a period of ten consecutive hours to be reckoned from the time the employee commences work for the day, inclusive of any period or periods of leisure, rest or break within such period of ten consecutive hours;”;

- (e) menggantikan perenggan (b) dalam takrif "wages" dengan yang berikut—

"“(b) any contribution paid by the employer on his own account to any pension fund, provident fund, superannuation scheme, retrenchment, termination, lay-off or retirement scheme, thrift scheme, or any other fund or scheme established for the benefit or welfare of the employee;”;

- (f) memotong perkataan "or" selepas sahaja koma bertitik pada akhir perenggan (d) dalam takrif "wages" dan menambah perkataan "or" selepas sahaja koma bertitik pada akhir perenggan (e) takrif tersebut; dan

- (g) menambah selepas sahaja perenggan (e) dalam takrif "wages" perenggan baru (f) yang berikut—

"“(f) any annual bonus or any part of any annual bonus which is not payable under the contract of service;”.

- (2) Seksyen 2 Ordinan adalah dipinda dengan menambah selepas sahaja seksyen-kecil (4) seksyen-kecil baru (5) yang berikut—

"“(5) The Minister may, from time to time, by notification published in the *Gazette*, declare any particular industry, establishment or undertaking, or any class, category or description of industries, establishments or undertakings or any particular

activity, service or work, or any class, category or description of activities, services or works, to be an industrial undertaking for the purposes of this Ordinance.”.

3. Seksyen 7 Ordinan adalah dipinda dengan memasukkan perkataan-perkataan “or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder” selepas sahaja perkataan “Ordinance” yang masing-masing terdapat dalam baris lapan dan sepuluh.

Pindaan
bagi
seksyen 7.

4. Seksyen 7A Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

Pindaan
bagi
seksyen 7A.

“Validity
of any
term or
condition
of service
which is
more
favourable.

7A. Subject to any express prohibition under this Ordinance or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, nothing in the provisions of section 7 shall be construed as preventing an employer and an employee from agreeing to any term or condition of service under which an employee is employed, or shall render invalid any term or condition of service stipulated in any collective agreement or in any award of the Industrial Court, which is more favourable to the employee than the provisions of this Ordinance or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder.”.

5. Ordinan adalah dipinda dengan memasukkan selepas sahaja seksyen 7A seksyen baru 7B yang berikut—

Seksyen
baru 7B.

“Removal
of doubt
in respect
of matters
not
provided
for by
or under
this
Ordinance.

7B. For the removal of doubt it is hereby declared that if no provision is made in respect of any matter under this Ordinance or any subsidiary legislation made thereunder, or if no regulations, order or other subsidiary legislation has been made on any matter in respect of which regulations, or an order or other subsidiary legislation may be made under this Ordinance, it shall not be construed as preventing such matter from being provided for in a contract of service, or from being negotiated upon between an employer and an employee.”.

Pindaan
bagi
seksyen 12.

6. Seksyen 12 Ordinan adalah dipinda dengan menggantikan seksyen-kecil (2) dan (3) dengan yang berikut—

“(2) The length of such notice shall be the same for both employer and employee and shall be determined by a provision made in writing for such notice in the terms of the contract of service, or, in the absence of such provision in writing, shall not be less than—

(a) four weeks’ notice if the employee has been so employed for less than two years on the date on which the notice is given;

(b) six weeks’ notice if he has been so employed for two years or more but less than five years on such date;

(c) eight weeks’ notice if he has been so employed for five years or more on such date:

Provided that the provisions of this section shall not be taken to prevent either party from waiving his right to a notice under this subsection.

(3) Notwithstanding anything contained in subsection (2), where the termination of service of the employee is attributable wholly or mainly to the fact that—

(a) the employer has ceased, or intends to cease to carry on the business for the purposes of which the employee was employed; or

(b) the employer has ceased or intends to cease to carry on the business in the place at which the employee was contracted to work; or

(c) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind have ceased or diminished or are expected to cease or diminish; or

(d) the requirements of that business for the employee to carry out work of a particular kind in the place at which he was contracted to work have ceased or diminished or are expected to cease or diminish; or

(e) the employee has refused to accept his transfer to any other place of employment, unless his contract of service requires him to accept such transfer; or

(f) a change has occurred in the ownership of the business for the purpose of which an employee is employed or of a part of such business, regardless of whether the change occurs by virtue of a sale or other disposition or by operation of law,

the employee shall be entitled to, and the employer shall give to the employee, notice of termination of service, and the length of such notice shall be not less than that provided under paragraph (a), (b), or (c) of subsection (2), as the case may be, regardless of anything to the contrary contained in the contract of service.”.

7. Seksyen-kecil (1) seksyen 13 Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen
13 (1).

(a) memasukkan perkataan-perkataan “an indemnity of” selepas sahaja perkataan-perkataan “other party”; dan

(b) memasukkan perkataan-perkataan “or during the unexpired term of such notice” selepas sahaja perkataan-perkataan “such notice”.

8. Seksyen-kecil (2) seksyen 14 Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen
14 (2).

(a) menggantikan perkataan-perkataan “one week” dengan perkataan-perkataan “two weeks”; dan

(b) memotong perkataan “basic”.

9. Seksyen-kecil (2) seksyen 15 Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

Pindaan
bagi
seksyen
15 (2).

“(2) An employee shall be deemed to have broken his contract of service with the employer if he has been continuously absent from work for more than two consecutive working days without prior leave from his employer, unless he has a reasonable excuse for such absence and has informed or attempted to inform his employer of such excuse prior to or at the earliest opportunity during such absence.”.

Pindaan
bagi
seksyen 20.

10. Seksyen 20 Ordinan adalah dipinda dengan menggantikan perkataan-perkataan "before the expiry of the fourth day after" dengan perkataan-perkataan "not later than".

Pindaan
bagi
seksyen 21.

11. Seksyen 21 Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

"Payment on termination of contract in special circumstances and on breach of contract.

21. (1) Where an employer terminates the contract of service of an employee without notice in accordance with the provisions of subsection (1) or (2) of section 13 or paragraph (a) of subsection (1) of section 14—

(a) the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect; and

(b) in addition, where the employer terminates the contract of service under subsection (1) of section 13, the indemnity payable to the employee under that subsection,

shall be paid by the employer to the employee not later than the day on which such contract of service is so terminated.

(2) Where an employee terminates his contract of service with an employer without notice in accordance with the provisions of subsection (1) or (2) of section 13 or subsection (3) of section 14, the wages, less any deductions which the employer is entitled to make under section 24, earned by such employee up to and including the day immediately preceding the day on which the termination of the contract of service takes effect shall be paid by the employer to the employee not later than the third day after the day on which the contract of service is so terminated."

12. Seksyen 22 Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

Pindaan
bagi
seksyen 22

"Limitation
on advances
to
employees."

22. No employer shall during any one month make to an employee an advance or advances of wages not already earned by such employee which exceeds in the aggregate the amount of wages which the employee earned in the preceding month from his employment with such employer, or if he has not been so long in the employment of such employer, the amount which he is likely to earn in such employment during one month, unless such advance is made to the employee—

(a) to enable him to purchase a house or to build or improve a house;

(b) to enable him to purchase land;

(c) to enable him to purchase livestock;

(d) to enable him to purchase a motorcar, a motor-cycle or a bicycle;

(e) for any other purpose—

(i) in respect of which an application in writing is made by the employer to the Director General;

(ii) which is, in the opinion of the Director General, beneficial to the employee; and

(iii) which is approved in writing by the Director General, provided that in granting such approval, the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper;

(f) for such other purpose as the Minister may, from time to time, by notification in the *Gazette*, specify either generally in respect of all employees, or only in respect of any particular employee, or any class, category or description of employees."

Pindaan
bagi
seksyen
24 (2).

13. Seksyen-kecil (2) seksyen 24 Ordinan adalah dipinda dengan—

(a) memotong perkataan-perkataan “or for the recovery of advances of wages made in accordance with the provisions of seksyen 22” dalam perenggan (c);

(b) memasukkan selepas sahaja perenggan (c) perenggan baru (cc) yang berikut—

“(cc) deductions for the recovery of advances of wages made in accordance with the provisions of section 22, provided no interest is charged on such advances;”;

(c) memasukkan perkataan-perkataan—

(i) “a particular employer, or,” selepas sahaja perkataan-perkataan “deductions which may be made by”; dan

(ii) “a particular employee, or,” selepas sahaja perkataan-perkataan “from the wages of”,

dalam perenggan (e); dan

(d) memasukkan selepas sahaja perenggan (ii) proviso pertama kepada perenggan (e) perenggan baru (iia) dan (iib) yang berikut—

“(iia) repayments of advances of wages made to an employee under section 22 where interest is levied on such advances;

(iib) payments of interest levied on advances of wages made to an employee under section 22;”.

Pindaan
bagi
seksyen 27.

14. Seksyen 27 Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

“Interest on advances forbidden. 27. No employer shall—

(a) make any deduction; or

(b) receive any payment,

from any employee by way of discount, interest or any similar charge on account of any advance or advances of wages made to an employee in anticipation of the regular date for the payment of wages, where such advance or advances do not exceed in the aggregate one month's wages.”.

15. Seksyen 29 Ordinan adalah dipinda dengan—Pindaan
bagi
seksyen 29.

(a) menomborkan semula seksyen itu sebagai seksyen "29. (1)" dan menggantikan perkataan "liquors" dengan perkataan "liquor"; dan

(b) menambah seksyen-kecil baru (2), (3) dan (4) yang berikut—

"(2) The Director General may, on application made to him in writing by an employer, approve in writing any amenity or service as an approved amenity or approved service, and in granting such approval the Director General may make such modifications thereto or impose such conditions thereon as he may deem proper.

(3) Any person who is dissatisfied with any decision of the Director General under subsection (2) may, within thirty days of such decision being communicated to him, appeal in writing therefrom to the Minister.

(4) On any appeal made to him under subsection (3), the Minister may make such decision or order thereon as appears just, and such decision or order shall be final."

16. (1) Seksyen-kecil (1) seksyen 37 Ordinan adalah dipinda dengan—Pindaan
bagi
seksyen 37.

(a) menggantikan perkataan-perkataan "not exceeding" dalam perenggan (a) dengan perkataan-perkataan "of not less than";

(b) menggantikan perkataan-perkataan "may commence from any day within" dalam perenggan (b) dengan perkataan-perkataan "shall not commence earlier than";

(c) menggantikan perkataan-perkataan "from the day" dalam perenggan (b) dengan perkataan-perkataan "later than the day";

(d) menggantikan noktah pada akhir perenggan (b) dengan koma bertitik dan menambah proviso berikut—

"Provided that where a medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer certifies that the female

employee as a result of her advanced state of pregnancy is unable to perform her duties satisfactorily, the employee may be required to commence her maternity leave at any time during a period of fourteen days preceding the date of her confinement as determined in advance by the medical officer or the registered medical practitioner appointed by the employer.”; dan

(e) memasukkan selepas sahaja perenggan (b) perenggan baru (bb) yang berikut:

“(bb) Where a female employee abstains from work to commence her maternity leave on a date earlier than the period of thirty days immediately preceding her confinement, such abstention shall not be treated as maternity leave and she shall not be entitled to any maternity allowance in respect of the days during which she abstains from work in excess of the period of thirty days immediately preceding her confinement.”.

(2) Seksyen-kecil (2) seksyen 37 Ordinan adalah dipinda dengan—

(a) memasukkan sebelum sahaja proviso yang ada itu proviso baru yang berikut:

“Provided that a female employee employed on a monthly rate of pay shall be deemed to have received her maternity allowance if she continues to receive her monthly wages during her abstention from work during the eligible period without abatement in respect of such abstention;”; dan

(b) menggantikan perkataan “Provided” yang terdapat pada permulaan proviso yang ada dengan perkataan-perkataan “And provided further”.

17. Seksyen 39 Ordinan adalah dipinda dengan memotong perkataan-perkataan “but no employer shall be liable to pay such allowance in respect of a period exceeding sixty days”.

18. Seksyen-kecil (1) seksyen 42 Ordinan adalah dipinda dengan menggantikan perkataan-perkataan "dismiss her or give her notice of dismissal at such time that the notice would expire during such absence" dengan perkataan-perkataan "terminate her services or give her notice of termination of service".

Pindaan bagi seksyen 42 (1).

19. Seksyen 44A dan 58 Ordinan adalah dipotong.

Seksyen 44A dan 58 dipotong.

20. Seksyen 59 Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan bagi seksyen 59.

(a) menggantikan seksyen-kecil (1) dengan yang berikut—

"Rest day. 59. (1) Every employee shall be allowed in each week a rest day of one whole day as may be determined from time to time by the employer, and where an employee is allowed more than one rest day in a week the second of such rest days shall be the rest day for the purposes of this Part:

Provided that the provisions of this subsection shall not apply during the period in which the employee is on maternity leave as provided under section 37, or on sick leave as provided under section 60F, or during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Ordinance, 1952, or under the Employees Social Security Act, 1969."; dan

F.M.
85/52.
Act 4.

(b) menggantikan seksyen-kecil (2) dengan yang berikut—

"(2) The employer shall prepare a roster before the commencement of the month in which the rest days fall informing the employee of the days appointed to be his rest days therein, and where the same day in each week has been appointed as the rest day for all employees in the place of employment, the employer may, in lieu of preparing a roster, display a notice at a conspicuous

place in the place of employment informing the employee of the fixed rest day so appointed.”.

Pindaan
bagi
seksyen 60.

21. Seksyen 60 Ordinan adalah dipinda dengan—

- (a) menggantikan perkataan-perkataan “by a succession of shifts” dalam proviso kepada seksyen-kecil (1) dengan perkataan-perkataan “or continually by two or more shifts”;
- (b) menggantikan perkataan “and” pada akhir seksyen-kecil (3) (a) (i) dan (3) (b) (i) dengan perkataan “or”; dan
- (c) menggantikan perkataan “twice” dalam seksyen-kecil (3) (c) dengan perkataan-perkataan “three times”.

Pindaan
bagi
seksyen 60A.

22. Seksyen 60A Ordinan adalah dipinda—

- (a) menggantikan perenggan (a) dan (b) seksyen-kecil (1) dengan yang berikut—

“(a) more than five consecutive hours without a period of leisure of not less than thirty minutes duration;

(b) more than eight hours in one day;”;

- (b) menambah selepas sahaja perenggan (b) seksyen-kecil (1) dengan perenggan baru (c) dan (d) yang berikut—

“(c) in excess of a spread over period of ten hours in one day;

(d) more than forty-eight hours in one week:”;

- (c) memasukkan perkataan-perkataan “and which requires his continual attendance” selepas sahaja perkataan “continuously” dalam perenggan (i) proviso kepada seksyen-kecil (1);

- (d) memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (1) seksyen-kecil baru (1A) dan (1B) yang berikut—

“(1A) Notwithstanding the provisions of paragraph (c) of subsection (1), where the spread over period of

Act A....

work of any employee is less than ten hours upon the commencement of the Employment Ordinance (Amendment) Act 1980, the employer of such employee shall not increase such spread over period of work :

Provided that the Director General may, on the written application of such employer, grant written permission to the employer to enter into a contract of service with any one or more of his employees, or with any class, category or description of his employees, requiring the employee or employees, or the class, category or description of employees, as the case may be, to work in accordance with the provisions of paragraphs (b) and (c) of subsection (1), if the Director General is satisfied that there are special circumstances pertaining to the business or undertaking of the employer which renders it necessary or expedient to grant such permission.

(1B) For the purposes of subsection (1A), "spread over period of work" means a continuous period reckoned from the time the employee commences work for the day up to the time that he ceases work for that day, inclusive of any period or periods of leisure, rest or break within such continuous period.";

(e) memasukkan perkataan-perkataan "of Malaysia" selepas sahaja perkataan "security" dalam perenggan (c) seksyen-kecil (2);

(f) menggantikan perkataan-perkataan "of the public utility services" dalam perenggan (f) seksyen-kecil (2) dengan perkataan-perkataan "essential service";

(g) menggantikan perenggan (b) seksyen-kecil (3) dengan yang berikut—

“(b) In this section “overtime” means the number of hours of work carried out in excess of the normal hours of work per day:

Provided that if any work is carried out after the spread over period of ten hours, the whole period beginning from the time that the said spread over period ends up to the time that the employee ceases work for the day shall be deemed to be overtime.”;

(h) memotong perkataan-perkataan “or per week, as the case may be,” dalam seksyen-kecil (3) (c); dan

(i) menggantikan seksyen-kecil (4) (a) dengan yang berikut—

“(4) (a) No employer shall require or permit an employee to work overtime exceeding such limit as may be prescribed by the Minister from time to time by regulations made under this Ordinance, and the regulations so made may provide different limits for different classes, categories or descriptions of employees, and such regulations may also provide for such classes, categories or description of employees, as may be specified, to be excluded from their application:

Provided that any work carried out on a rest day, or any of the ten gazetted Public Holidays referred to in subsection (1) of section 60D, or on any paid holiday substituted therefor under section 60D, shall not be construed as overtime work for the purposes of this subsection:

And provided further that the Director General may, on application made to him in writing by an employer or by an employee or a group of employees, permit any particular employee, or any group, class, category or description of employees in any particular

(1) industry, undertaking or establishment to work overtime in excess of the limit of hours so prescribed, subject to such conditions, if any, as he may deem proper to impose.”.

23. Seksyen-kecil (1) seksyen 60c Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen 60c.

(a) menggantikan perkataan-perkataan “subsection (1) of section 60A” dengan perkataan-perkataan “subsection (1) (b) of section 60A, but subject to subsection (1) (a) thereof,”; dan

(b) memotong perkataan-perkataan “more than six consecutive hours,”.

24. Seksyen 60D Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen 60D.

(a) menggantikan seksyen-kecil (1) dengan yang berikut—

“Holidays. 60D. (1) Every employee shall be entitled to a paid holiday at his ordinary rate of pay on ten gazetted Public Holidays in any one calendar year, four of which shall be—

(a) the National Day;

(b) the Birthday of the Yang di-Pertuan Agong;

(c) the Birthday of the Ruler or the Yang di-Pertua Negeri, as the case may be, of the State in which the employee wholly or mainly works under his contract of service, or the Federal Territory Day, if the employee wholly or mainly works in the Federal Territory; and

(d) the Workers' Celebration Day:

Provided that if any of the said ten gazetted Public Holidays falls on a rest day the working day following immediately thereafter shall be a paid holiday in substitution therefor.”;

(b) memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (1) seksyen-kecil baru (1A) dan (1B) yang berikut—

“(1A) The employer shall exhibit conspicuously at the place of employment before the commencement of each calendar year a notice specifying the remaining six gazetted Public Holidays in respect of which his employees shall be entitled to paid holidays:

Provided that by agreement between the employer and an employee any other day or days may be substituted for one or more of the said remaining six gazetted Public Holidays.

(1B) Where any of the said ten gazetted Public Holidays or any other day substituted therefor as provided in subsection (1) or (1A) falls within the period during which an employee is on maternity leave, sick leave or annual leave to which the employee is entitled under the provisions of this Ordinance, or falls during the period of temporary disablement under the Workmen's Compensation Ordinance, 1952, or under the Employees Social Security Act, 1969, the employer shall grant another day as a paid holiday in substitution for such Public Holiday or the day substituted therefor.”;

*F.M.
85/52.*

Act 4.

(c) menggantikan seksyen-kecil (2) dengan yang berikut—

“(2) Any employee who absents himself from work on the working day immediately preceding or immediately succeeding a Public Holiday or two or more consecutive Public Holidays or any day or days substituted therefor under this section without

the prior consent of his employer shall not be entitled to any holiday pay for such holiday or consecutive holidays unless he has a reasonable excuse for such absence.”;

(d) memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (2) seksyen-kecil baru (2A) yang berikut—

“(2A) An employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his holiday pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement (other than as provided under subsection (2)) in respect of the holiday, for the month in which the holiday falls.”;

(e) menggantikan seksyen-kecil (3) (a) dengan yang berikut—

“(3) (a) Notwithstanding the provisions of subsections (1), (1A) and (1B), any employee may be required by his employer to work on any paid holiday to which he is entitled under the said subsections and in such event he shall, in addition to the holiday pay he is entitled to for that day,—

(i) in the case of an employee employed on a monthly, weekly, daily, hourly, or other similar rate of pay, be paid two days' wages at the ordinary rate of pay; or

(ii) in the case of an employee employed on piece rates, be paid twice the ordinary rate per piece,

regardless that the period of work done on that day is less than the normal hours of work.”;

(f) memasukkan selepas sahaja perenggan (a) seksyen-kecil (3) perenggan baru (aa) dan (aaa) yang berikut—

“(aa) For any overtime work carried out by an employee referred to in paragraph (a) (i) in excess of the normal hours of work on a paid public holiday, the employee shall be paid at a rate which is not less

than four and half times his hourly rate of pay, a part of an hour being calculated as one hour for this purpose.

(aaa) For any overtime work carried out by an employee referred to in paragraph (a) (ii) in excess of the normal hours of work on any paid holiday, the employee shall be paid not less than three times the ordinary rate per piece.”; dan

(g) menggantikan perkataan “double” dalam perenggan (b) seksyen-kecil (3) dengan perkataan-perkataan “an increased rate of”.

Pindaan
bagi
seksyen 60E.

25. Seksyen 60E Ordinan adalah dipinda dengan—

(a) menggantikan seksyen-kecil (1) dengan yang berikut—

“Annual
leave.

60E. (1) An employee shall be entitled to paid annual leave of—

(a) eight days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of less than two years;

(b) twelve days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of two years or more but less than five years; and

(c) sixteen days for every twelve months of continuous service with the same employer if he has been employed by that employer for a period of five years or more.

and if he has not completed twelve months of continuous service with the same employer during the year in which his contract of service terminates, his entitlement to paid annual

leave shall be in direct proportion to the number of completed months of service:

Provided that any fraction of a day of annual leave so calculated which is less than one-half of a day shall be disregarded, and where the fraction of a day is one-half or more it shall be deemed to be one day;

And provided further that where an employee absents himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for more than ten per centum of the working days during the twelve months of continuous service in respect of which his entitlement to such leave accrues he shall not be entitled to such leave.”;

(b) memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (1) seksyen-kecil (1A) dan (1B) yang berikut—

“(1A) The paid annual leave to which an employee is entitled under subsection (1) shall be in addition to rest days and paid holidays.

(1B) Where an employee who is on paid annual leave becomes entitled to sick leave or maternity leave while on such annual leave, the employee shall be granted the sick leave or the maternity leave, as the case may be, and the annual leave shall be deemed to have not been taken in respect of the days for which sick leave or maternity leave is so granted.”;

(c) memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (2) seksyen-kecil baru (2A) yang berikut—

“(2A) Notwithstanding subsection (2), upon the termination of an employee’s contract of service, the employee shall be entitled to take before such termination takes place the paid annual leave due to be taken in the year in which the termination takes place in respect

of the twelve months of service preceding the year in which the termination takes place, and, in addition, the leave accrued in respect of the completed months of service during the year in which the termination takes place.”; dan

(d) menggantikan seksyen-kecil (3) dan (3A) dengan yang berikut—

“(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of paid annual leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received the annual leave pay if he receives his monthly wages, without abatement in respect of such annual leave, for the month in which he takes such annual leave.

(3A) If the contract of service has been terminated by either party before an employee has taken the paid annual leave to which he is entitled under this section, the employer shall pay the employee his ordinary rate of pay in respect of every day of such leave:

Provided that this subsection shall not apply where an employee is dismissed under section 14 (1) (a).”.

Pindaan
bagi
seksyen 60F.

26. Seksyen 60F Ordinan adalah dipinda dengan—

(a) menggantikan seksyen-kecil (1), (2) dan (3) dengan yang berikut—

“Sick leave. 60F. (1) An employee shall, after examination at the expense of the employer—

(a) by a registered medical practitioner duly appointed by the employer; or

(b) if no such medical practitioner is appointed or, if having regard to the nature or circumstances of the illness, the services of the medical practitioner so appointed are not obtainable

within a reasonable time or distance, by any other registered medical practitioner or by a medical officer,

be entitled to paid sick leave,—

(aa) where no hospitalisation is necessary,—

(i) of fourteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for less than two years;

(ii) of eighteen days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for two years or more but less than five years;

(iii) of twenty-two days in the aggregate in each calendar year if the employee has been employed for five years or more; or

(bb) of sixty days in the aggregate in each calendar year if hospitalisation is necessary, as may be certified by such registered medical practitioner or medical officer:

Provided that where an employee takes any paid sick leave under paragraph (aa) in any calendar year, the period of his entitlement to paid sick leave under paragraph (bb) in such calendar year shall be reduced to the extent of the number of days of paid sick leave taken under paragraph (aa);

And provided further that if an employee is certified by such registered medical practitioner

or medical officer to be ill enough to need to be hospitalised but is not hospitalised for any reason whatsoever, the employee shall be deemed to be hospitalised for the purposes of this section.

(2) An employee who absents himself on sick leave—

(a) which is not certified by a registered medical practitioner or a medical officer as provided under subsection (1); or

(b) which is certified by such registered medical practitioner or medical officer, but without informing or attempting to inform his employer of such sick leave within forty-eight hours of the commencement thereof,

shall be deemed to absent himself from work without the permission of his employer and without reasonable excuse for the days on which he is so absent from work.

(3) The employer shall pay the employee his ordinary rate of pay for every day of such sick leave, and an employee on a monthly rate of pay shall be deemed to have received his sick leave pay if he receives from his employer his monthly wages, without abatement in respect of the days on which he was on sick leave, for the month during which he was on such sick leave.”; dan

(b) menambah seksyen-kecil baru (4) yang berikut—

“(4) No employee shall be entitled to paid sick leave for the period during which the employee is entitled

F.M.
85/52.
Act 4.

to maternity allowance under Part IX, or for any period during which he is receiving any compensation for disablement under the Workmen's Compensation Ordinance, 1952, or any benefits under the Employees Social Security Act, 1969.”.

27. Seksyen 60i Ordinan adalah diganti dengan yang berikut— Pindaan
bagi
seksyen 60i.

“Interpre- 60i. (1) For the purposes of this Part and
tation. Part IX—

(a) “ordinary rate of pay” means wages as defined in section 2, whether calculated by the month, the week, the day, the hour, or by piece rate, or otherwise, which an employee is entitled to receive under the terms of his contract of service for the normal hours of work for one day, but does not include any payment for work done on a rest day or on any of the ten gazetted Public Holidays referred to in subsection (1) of section 60D or any paid holiday substituted therefor under section 60D; and

(b) “hourly rate of pay” means the ordinary rate of pay divided by the normal hours of work:

Provided that—

(i) in the case of an employee employed on a monthly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula—

monthly rate of pay divided by
twenty-six, as follows—

$$\frac{\text{monthly rate of pay}}{26};$$

(ii) in the case of an employee employed on a weekly rate of pay, the ordinary rate of pay shall be calculated according to the following formula—
 weekly rate of pay divided by six,
 as follows—

$$\frac{\text{weekly rate of pay}}{6}; \text{ and}$$

(iii) in the case of an employee employed on a daily rate of pay or on piece rates, the ordinary rate of pay shall be calculated by dividing by fourteen the total wages earned by such employee during the fourteen days (excluding any rest day or any of the ten Public Holidays referred to in subsection (1) of section 60D or any paid holiday substituted therefor under section 60D) on which he has worked immediately preceding the day on which his entitlement to payment accrues or commences.

(2) Notwithstanding the provisions of subsection (1), an employer may adopt any other method or formula for calculating the ordinary rate of pay which results in a rate not less than the respective rate provided in subsection (1)."

Seksyen 60J
dipotong.

28. Seksyen 60J Ordinan adalah dipotong.

Bahagian
baru XIII.

29. Ordinan adalah dipinda dengan memasukkan selepas sahaja Bahagian XII Bahagian baru XIII yang berikut—

"PART XIII

TERMINATION, LAY-OFF, AND RETIREMENT BENEFITS

Termination,
lay-off
and retirement
benefits.

60J. (1) The Minister may, by regulations made under this Ordinance, provide for the entitlement of employees to, and for the payment by employers of,—

- (a) termination benefits;
- (b) lay-off benefits;
- (c) retirement benefits.

(2) Without prejudice to the generality of subsection (1), regulations made by virtue of subsection (1) may provide—

(a) for the definition of the expression “termination benefits”, “lay-off benefits”, or retirement benefits”, as the case may be, and for the circumstances in which the same shall be payable;

(b) for the application thereof to employees who were in employment under a contract of service immediately before the commencement of such regulations and who continue in such employment after the commencement thereof;

(c) for the application thereof to all employees generally or to any particular class, category or description of employees;

(d) for the exclusion from the application thereof of any particular employee or employees, or any class, category or description of employees;

(e) for the payment of different rates or amounts of termination benefits, lay-off benefits, or retirement benefits, as the case may be, to different classes, categories or descriptions of employees.”.

30. Seksyen 63A Ordinan adalah dipinda dengan memasukkan selepas sahaja seksyen-kecil (1) seksyen-kecil baru (1A) yang berikut :

Pindaan
bagi
seksyen 63A.

“(1A) For the purposes of this section the expressions “commencing of operation” and “commencing of business” each means the date on which the undertaking or establishment is registered under any written law, or the date on which the first employee is employed in furtherance of the operation, commerce, trade or business of such undertaking or establishment, whichever is earlier.”.

Pindaan
bagi
seksyen 69.

31. Seksyen 69 Ordinan adalah dipinda dengan—

- (a) memasukkan perkataan-perkataan “, or any regulations, order or other subsidiary legislations whatsoever made thereunder” selepas sahaja perkataan “Ordinance” di mana-mana sahaja terdapat dalam seksyen-kecil (1);
- (b) memotong perkataan “further” dalam seksyen-kecil (3);
- (c) menggantikan noktah yang terdapat pada akhir seksyen-kecil (3) dengan koma bertitik dan menambah proviso yang berikut—

“Provided that the Director General shall not exercise the power conferred by this subsection unless the employee has made a complaint to him under the provisions of this Part within thirty days from the date on which the decision to downgrade or suspend him under section 14 is communicated to him either orally or in writing by his employer.”; dan

- (d) menggantikan seksyen-kecil (4) dengan yang berikut—

“(4) Any person who fails to comply with any decision or order of the Director General made under subsection (3) shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall be liable to a further fine not exceeding fifty ringgit for each day during which the non-compliance continues.”.

Pindaan
bagi
seksyen 75.

32. Seksyen 75 Ordinan adalah dipinda dengan—

- (a) menggantikan perkataan-perkataan “in the State wherein the order was made and the said Registrar” dengan perkataan-perkataan “, or to the Court of a First Class Magistrate, having jurisdiction in the place to which the order relates or in the place where the order was made, and the said Registrar or Court, as the case may be,”; dan

(b) memasukkan perkataan-perkataan "or of the Court of the First Class Magistrate, as the case may be," selepas sahaja perkataan-perkataan "judgement of the Sessions Court,".

33. Seksyen 92 Ordinan adalah dipinda dengan—

Pindaan
bagi
seksyen 92.

(a) memasukkan perkataan-perkataan "seksyen 25A," selepas sahaja perkataan-perkataan "seksyen 25," dalam perenggan (a);

(b) memasukkan perkataan-perkataan "any amenity or service, or" selepas sahaja perkataan-perkataan "contract of service with" dalam perenggan (b); dan

(c) menggantikan perkataan "liquors" dalam perenggan (b) dengan perkataan "liquor".

34. Seksyen 94 Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

Pindaan
bagi
seksyen 94.

"Under
Part IX.

94. Any employer who—

(a) fails to grant maternity leave to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX; or

(b) fails to pay the maternity allowance to a female employee employed by him and entitled thereto under Part IX, or to her nominee, or to her personal legal representative; or

(c) fails to pay maternity allowance in the manner prescribed in section 38; or

(d) contravenes the provisions of section 42 or 44,

shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also—

(aa) in the event of a conviction for an offence under paragraph (a), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she may be entitled under Part

IX in respect of every day on which the female employee had worked during the eligible period referred to in section 37 (1) (a), the payment so ordered being in addition to the wages payable to her, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court; and

(bb) in the event of a conviction for an offence under paragraph (b), be ordered by the court before which he is convicted to pay to the female employee concerned the maternity allowance to which she is entitled under Part IX, and the amount of maternity allowance so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.”.

35. Seksyen-kecil (1) seksyen 97 adalah diganti dengan yang berikut—

“Under Part XII.

97. (1) Any employer who—

(a) fails to keep a register as required under section 61, or to preserve such register for a period of not less than six years; or

(b) who destroys, alters or mutilates any such register, or causes or permits any such register to be destroyed, altered or mutilated,

shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit.”.

36. Seksyen 99A adalah diganti dengan yang berikut—

“General penalty.

99A. Any person who commits any offence under, or contravenes any provision of, this Ordinance, or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, in respect of which no penalty is provided, shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit.”.

Pindaan
bagi
seksyen
97 (1).

Pindaan
bagi
seksyen 99A.

37. Ordinan adalah dipinda dengan memasukkan selepas sahaja seksyen 99A seksyen baru 100 yang berikut—

Seksyen
baru 100.

“Penalties
for failure
or non-
compliance
in relation
to rest days,
overtime,
holidays,
annual
leave, and
sick leave.

100. (1) Any employer who fails to pay to any of his employees wages for work done by his employee on a rest day or pays wages less than the rate provided under section 60 shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due for work done on every rest day at the rate provided under section 60, and the amount of such wages shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(2) Any employer who fails to pay to any of his employees any overtime wages as provided under this Ordinance or any subsidiary legislation made thereunder shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the overtime wages due, and the amount of overtime wages so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(3) Any employer who fails to pay to any of his employees wages as provided under section 60D, shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the wages due for any work done on any such holiday at the rate provided under section 60D, and the amount of wages so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(4) Any employer who fails to grant to any of his employees annual leave or any part thereof as provided under section 60E shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the ordinary rate of pay in respect of every day of such leave not so granted, the payment so ordered being in addition to the wages payable to the employee for the work done on any such day, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.

(5) Any employer who fails to grant sick leave, or fails to pay sick leave pay, to any of his employees, as provided under section 60F shall be guilty of an offence and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding two thousand ringgit, and shall also, on conviction, be ordered by the court before which he is convicted to pay to the employee concerned the sick leave pay for every day of such sick leave at the rate provided under section 60F, and the amount so ordered by the court to be paid shall be recoverable as if it were a fine imposed by such court.”.

Seksyen 102
dipotong.

38. Seksyen 102 Ordinan adalah dipinda dengan memotong perenggan (*da*) seksyen-kecil (2).

Pindaan
bagi Jadual
Pertama.

39. Jadual Pertama kepada Ordinan adalah diganti dengan yang berikut—

“FIRST SCHEDULE

[Section 2 (1)]

Employee

Provisions of the
Ordinance not
applicable

1. Any person, irrespective of his occupation, who has entered into a contract of service with an employer under which such person's wages do not exceed seven hundred and fifty ringgit a month.

Employee

Provisions of the
Ordinance not
applicable

2. Any person who, irrespective of the amount of wages he earns in a month, has entered into a contract of service with an employer in pursuance of which—

- (1) he is engaged in manual labour including such labour as an artisan or apprentice:

Provided that where a person is employed by one employer partly in manual labour and partly in some other capacity such person shall not be deemed to be performing manual labour unless the time during which he is required to perform manual labour in any one wage period exceeds one-half of the total time during which he is required to work in such wage period;

- (2) he is engaged in the operation or maintenance of any mechanically propelled vehicle operated for the transport of passengers or goods or for reward or for commercial purposes;

- (3) he supervises or oversees other employees engaged in manual labour employed by the same employer in and throughout the performance of their work;

- (4) he is engaged in any capacity in any vessel registered in the States of the Federation and who—

Part XII

- (a) is not an officer certificated under the Merchant Shipping Acts of the United Kingdom as amended from time to time;

- (b) is not the holder of a local certificate as defined in Part VII of the Merchant Shipping Ordinance, 1952; or

- (c) has not entered into an agreement under the provisions of Part III of the Merchant Shipping Ordinance, 1952; or

Employee	Provisions of the Ordinance not applicable
(5) he is engaged as a domestic servant.	Sections 12, 14, 16, 22, 61 and 64, and Parts IX, XII and XIII
3. For the purpose of this Schedule "wages" means wages as defined in section 2 of this Ordinance, but shall not include any payment by way of commission, subsistence allowance and overtime payment."	

HURAIAN

Rang Undang-undang ini bertujuan meminda Ordinan Kerja, 1955. *Fasal 1* Rang Undang-undang bertujuan memperuntukkan bahawa pindaan-pindaan yang akan dikemukakan dalam Ordinan melalui Rang Undang-undang ini hendaklah mula berkuatkuasa pada tarikh yang ditetapkan oleh Menteri melalui pemberitahu dalam *Warta*.

2. *Fasal 2 (1)* Rang Undang-undang bertujuan meminda seksyen 2 (1) Ordinan dengan—

- (a) memasukkan takrif-takrif baru yang tertentu iaitu, takrif-takrif bagi perbahasaan-perbahasaan "pegawai perubatan" ("medical officer") dan "tempoh meliputi masa sepuluh jam" ("spread over period of ten hours"); dan
- (b) meminda takrif-takrif "kemudahan yang diluluskan atau perkhidmatan yang diluluskan" ("approved amenity or approved service") dan "upah" ("wages").

Fasal 2 (2) bertujuan menambah seksyen-kecil baru (5) dalam seksyen 2 Ordinan bagi membolehkan Menteri mengisytihar melalui pemberitahu dalam *Warta* sesuatu industri, perusahaan atau establisymen, atau apa-apa aktiviti, perkhidmatan atau kerja, atau apa-apa klas, kategori atau perihal industri, perusahaan, establisymen, aktiviti, perkhidmatan, atau kerja supaya menjadi suatu kesanggupan perindustrian bagi maksud-maksud Ordinan, dan dengan yang demikian menyamakannya dengan takrif "kesanggupan perindustrian" ("industrial undertaking") dalam seksyen 2 (1) Ordinan, sebagaimana yang dicadangkan untuk dipinda oleh *Fasal-kecil (1)*.

3. *Fasal 3* Rang Undang-undang ini bertujuan menjelaskan bahawa rujukan mengenai Ordinan dalam seksyen 7 adalah dicadangkan supaya termasuk rujukan mengenai mana-mana peraturan-peraturan, perintah atau lain-lain perundangan kecil yang dibuat di bawah Ordinan itu.

4. *Fasal 4* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 7A Ordinan untuk menerangkan bahawa peruntukan-peruntukannya adalah tertakluk kepada apa-apa larangan yang nyata dalam Ordinan atau sesuatu perundangan kecil di bawah Ordinan itu.

5. *Fasal 5* Rang Undang-undang ini bertujuan mengemukakan seksyen baru 7B dalam Ordinan yang dicadangkan supaya menghilangkan apa-apa keraguan bahawa dengan tiadanya peruntukan mengenai apa-apa perkara dalam Ordinan atau dalam perundangan kecil yang dibuat di bawahnya, atau dengan tiadanya perundangan kecil dibuat atas sesuatu perkara yang berkenaan dengannya perundangan kecil boleh dibuat di bawah Ordinan, bukan bermakna perkara itu tidak boleh diperuntukkan dalam sesuatu kontrak perkhidmatan atau dibincangkan di antara majikan dan pekerja.

6. *Fasal 6* Rang Undang-undang ini bertujuan mengganti seksyen 12 (2) dan (3) Ordinan. Sebagaimana yang diganti, seksyen-seksyen-kecil ini memperuntukkan supaya dilebihkan tempoh notis penamatan kontrak perkhidmatan, dan supaya wajib melebihi tempoh notis itu jika seseorang pekerja itu diberhentikan dari perkhidmatannya oleh majikan di bawah hal perkara yang dinyatakan dalam perenggan-perenggan (a) hingga (f) seksyen-kecil (3) sebagaimana yang telah diganti oleh *Fasal ini*. Tempoh notis yang dilebihkan itu ialah empat minggu, enam minggu dan lapan minggu, bagi menggantikan tempoh satu minggu, dua minggu dan empat minggu yang terdapat sekarang ini, bergantung kepada lamanya perkhidmatan seseorang pekerja.

7. *Fasal 7* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 13 (1) Ordinan bagi mengadakan peruntukan bahawa sekiranya kontrak perkhidmatan itu ditamatkan sebelum tamat tempoh notis penamatan, gantirugi yang kena dibayar hanya berupa upah yang terakru sebelum tamat tempoh notis itu.

8. *Fasal 8* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 14 (2) Ordinan bagi mengadakan tempoh penggantungan selama dua minggu menggantikan tempoh satu minggu yang ada sekarang bagi maksud-maksud penyiasatan tatatertib di bawah seksyen-kecil (1), dan bagi memperuntukkan bayaran kepada pekerja tidak kurang daripada separuh upahnya sebagaimana yang ditakrifkan dalam seksyen 2 (1) Ordinan bagi tempoh dua minggu itu.

9. *Fasal 9* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 15 (2) Ordinan untuk menetapkan bahawa tidak bekerja berturut-turut selama dua hari bekerja tanpa mendapat cuti terlebih dahulu adalah melanggar kontrak perkhidmatan jika pekerja itu tidak mempunyai alasan yang munasabah kerana takbekerja itu dan tidak memberitahu atau cuba memberitahu majikan mengenai alasan itu dalam masa ia takbekerja.

10. *Fasal 10* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 20 Ordinan. Sebagaimana yang telah dipinda, seksyen ini menghendaki upah yang kena dibayar kepada seseorang pekerja yang mana kontrak perkhidmatannya ditamatkan melalui notis penamatan, atau apabila tamat tempoh yang ditetapkan dalam

kontrak, atau apabila selesai kerja yang dinyatakan dalam kontrak, supaya dibayar tidak lewat dari hari kontrak perkhidmatan itu ditamatkan dan tidak lagi pada hari yang keempat selepas apa-apa penamatan di bawah peruntukan-peruntukan seksyen 20 yang ada sekarang.

11. *Fasal 11* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 21 Ordinan untuk mengadakan peruntukan di bawah seksyen-kecil (1) bahawa sekiranya penamatan kontrak perkhidmatan dibuat oleh seseorang majikan tanpa notis, atau atas alasan-alasan tatatertib, upah yang kena dibayar kepada pekerja dan, jika kena dibayar, gantirugi sebagai ganti notis hendaklah dibayar oleh majikan tidak lewat dari hari kontrak perkhidmatan itu ditamatkan, sedangkan peruntukan-peruntukan yang ada sekarang membenarkan gaji itu dibayar tidak lewat dari hari keempat selepas penamatan itu. Bagaimanapun, mengenai seseorang pekerja yang menamatkan kontrak perkhidmatannya tanpa notis, seksyen-kecil (2) bertujuan menetapkan bahawa gaji pekerja itu hendaklah dibayar tidak lewat dari hari ketiga selepas penamatan itu.

12. *Fasal 12* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 22 Ordinan bagi meluaskan bidang pemberian upah pendahuluan kepada pekerja, dengan memberi pendahuluan-pendahuluan untuk membeli kereta, motosikal atau basikal, dan untuk apa-apa maksud lain yang berfaedah kepada pekerja dan diluluskan dengan bertulis oleh Ketua Pengarah apabila diminta oleh majikan.

13. *Fasal 13* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 24 (2) Ordinan.

Perenggan-perenggan (a) dan (b) Fasal ini bertujuan meminda seksyen-kecil ini bagi membolehkan potongan daripada upah dibuat ke atas upah-upah pendahuluan yang dibuat di bawah seksyen 22 Ordinan hanya jika bunga tidak dikenakan atas pendahuluan-pendahuluan itu.

Perenggan (c) Fasal ini bertujuan meminda seksyen 24 (2) (e) untuk memberi kuasa kepada Ketua Pengarah memberi kebenaran bertulis terlebih dahulu kepada majikan yang tertentu untuk membuat potongan daripada upah pekerja-pekerjanya atau daripada upah seseorang pekerja yang tertentu.

Perenggan (d) Fasal ini bertujuan meminda proviso kepada perenggan (c) tersebut dengan memasukkan perenggan-perenggan baru (iia) dan (iib) ke dalamnya untuk melarang Ketua Pengarah daripada memberi kelulusan kepada seseorang majikan membuat potongan dari upah pekerja mengenai pendahuluan upah yang dibuat di bawah seksyen 22 jika bunga telah dilevi atas pendahuluan itu, atau untuk membuat potongan-potongan berkenaan dengan apa-apa bunga yang telah dilevi sedemikian, melainkan pekerja itu meminta dengan bertulis supaya potongan itu dibuat.

14. *Fasal 14* Rang Undang-undang ini bertujuan mengganti seksyen 27 Ordinan supaya memeruntukkan bahawa jika pendahuluan atau pendahuluan-pendahuluan upah yang dibayar oleh

majikan kepada pekerja tidak melebihi purata upah untuk sebulan, majikan itu adalah dilarang daripada membuat apa-apa potongan dari upahnya atau menerima apa-apa bayaran darinya dengan cara diskaun, bunga atau apa-apa bayaran lain sepertinya.

15. *Fasal 15* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 29 Ordinan dan dengan pindaan yang dibuat di bawah *perenggan (b) Fasal ini*, adalah dicadang supaya kuasa diberi kepada Ketua Pengarah untuk melulus, atas permintaan bertulis majikan, peruntukan sesuatu kemudahan atau perkhidmatan yang dibuat oleh majikan bagi seseorang pekerja, tertakluk kepada apa-apa syarat yang dikenakan oleh Ketua Pengarah, Peruntukan adalah juga dibuat untuk merayu kepada Menteri terhadap apa-apa keputusan Ketua Pengarah, dan keputusan atau perintah Menteri ke atas rayuan itu adalah muktamad.

16. *Fasal 16* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 37 (1) Ordinan dalam beberapa hal.

Suatu pindaan dikehendaki dibuat kepada seksyen 37 (1) (a) oleh *Fasal-kecil (1) (a) Fasal ini* untuk menerangkan bahawa tempoh minimum cuti bersalin yang seseorang pekerja wanita berhak mendapatnya ialah enam puluh hari berturut-turut.

Di antara pindaan-pindaan yang dicadang untuk dibuat ialah dengan menambah suatu proviso kepada seksyen-kecil (1) (b) seksyen itu oleh *Fasal-kecil (1) (c) Fasal ini* di mana seseorang pekerja wanita yang dalam keadaan sarat mengandung boleh dikehendaki memulakan cuti bersalinnya pada bila-bila masa dalam tempoh empat belas hari sebelum tarikh bersalin, jika pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar yang dipilih oleh majikan telah menetapkan tarikh itu terlebih dahulu dan mengesahkan bahawa pekerja wanita itu tidak dapat menjalankan kewajibannya dengan memuaskan oleh sebab ia sedang sarat mengandung.

Suatu perenggan baru (bb) adalah juga dikehendaki supaya dimasukkan ke dalam seksyen-kecil (1) itu oleh *Fasal-kecil (1) (d)* untuk menerangkan bahawa jika seseorang pekerja wanita tidak datang bekerja lebih awal dari tempoh tiga puluh hari sebelum ia bersalin, tempoh ia tidak datang bekerja itu tidak akan dikira sebagai cuti bersalin dan pekerja wanita itu tidak berhak mendapat elaun bersalin bagi hari-hari ia tidak datang bekerja itu.

Suatu proviso adalah juga dikehendaki supaya ditambah kepada seksyen 37 (2) oleh *Fasal-kecil (2) Fasal ini*. Proviso ini menggantikan seksyen 44A yang ada sekarang yang dimansuhkan oleh *Fasal 19*. Proviso ini menerangkan dengan jelas bahawa seseorang pekerja wanita yang diambilbekerja atas kadar gaji bulanan tidaklah disifatkan sebagai telah menerima elaun bersalinnya selagi ia terus menerima upah bulannya dalam masa ia cuti bersalin.

17. *Fasal 18* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 42 (1) Ordinan. Pindaan ini memperluaskan lagi bidang perlindungan pemegang jawatan bagi pekerja wanita dalam masa sembilan puluh hari selepas tamat tempoh enam puluh hari berturut-turut cuti bersalin yang ia berhak mendapat dengan

melarang majikannya daripada menamatkan perkhidmatannya atau memberi kepadanya notis penamatan perkhidmatan dalam tempoh sembilan puluh hari itu.

18. *Fasal 19* Rang Undang-undang ini bertujuan memotong seksyen-seksyen 44A dan 58 Ordinan.

Fasal 16 (2) Rang Undang-undang ini telah menggantikan seksyen 44A dengan mengadakan suatu proviso kepada seksyen 37 (2).

Pemotongan yang dicadangkan bagi seksyen 58 akan meluaskan lagi bidang faedah-faedah berkanun berhubung dengan hari rehat, lamanya bekerja, cuti, cuti tahunan dan cuti sakit yang diperuntukkan di bawah Bahagian XII Ordinan bagi kategori pekerja-pekerja yang disenaraikan di bawah perenggan-perenggan-kecil (1), (2) dan (3) perenggan 1 Jadual Pertama kepada Ordinan yang ada sekarang, walaupun upah bagi kategori pekerja-pekerja ini melebihi tujuh ratus lima puluh ringgit sebulan.

19. *Fasal 20* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 59 Ordinan dengan menggantikan seksyen-seksyen-kecil (1) dan (2) seksyen itu.

Seksyen-kecil (1) yang dicadangkan itu bertujuan memperuntukkan bahawa jika seseorang pekerja dibenarkan mendapat lebih daripada satu hari rehat dalam seminggu, hari rehat kedua yang dibenarkan itu hendaklah dikira sebagai hari rehat bagi maksud-maksud Bahagian XII Ordinan.

Suatu proviso kepada seksyen-kecil (1) yang dicadangkan itu bertujuan menyatakan dengan jelas bahawa peruntukan-peruntukan seksyen-kecil (1) yang berhubung dengan hari rehat mingguan tidak boleh dipakai dalam hal seseorang pekerja yang sedang cuti bersalin atau cuti sakit, dan bahawa peruntukan-peruntukan ini juga tidak boleh dipakai kepada seseorang pekerja dalam tempoh ia tak berupaya sementara di bawah Ordinan Pampasan Pekerja, 1952 atau Akta Keselamatan Sosial Pekerja, 1969.

Seksyen-kecil (2) yang dicadangkan itu bertujuan memperuntukkan bahawa seseorang majikan yang telah menetapkan hari yang sama dalam tiap-tiap minggu sebagai hari rehat mingguan bagi semua pekerja ditempat kerja tidak dikehendaki menyediakan daftar hari rehat tetapi hanya dikehendaki menunjukkan dengan nyata di tempat kerja suatu notis yang memberitahu pekerja-pekerja mengenai hari rehat tetap yang telah dipilih.

20. *Fasal 21* Rang Undang-undang ini bertujuan membuat beberapa pindaan kepada seksyen 60 Ordinan. Pindaan-pindaan ini adalah pindaan-pindaan kecil sahaja yang bermaksud membuat pembetulan tentang susunan kata-kata yang ada sekarang dalam hal-hal yang tertentu, kecuali pindaan kepada seksyen-kecil 3 (c) seksyen itu yang bertujuan menambah kadar bayaran lebih masa bagi sesuatu hari rehat dari dua kali kepada tiga kali kadar bayaran sejam.

21. *Fasal 22* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 60A Ordinan.

Pindaan-pindaan yang hendak dibuat oleh *perenggan-perenggan* (a) dan (b) *Fasal ini*—

- (a) memperuntukkan kerja lima jam berturut-turut dengan masa istirehat tidak kurang dari tiga puluh minit, berlawanan dengan peruntukan kerja enam jam berturut-turut yang ada sekarang dengan masa istirehat yang tidak ditetapkan; dan
- (b) memperuntukkan tempoh maksimum kerja selama lapan jam dalam tempoh yang meliputi masa sepuluh jam, iaitu dalam tempoh masa sepuluh jam berturut-turut mulai dari waktu pekerja itu mula bekerja untuk hari itu, termasuklah sesuatu tempoh atau tempoh-tempoh istirehat, rehat atau kelepasan dalam tempoh sepuluh jam berturut-turut itu.

Peruntukan mengenai maksimum bekerja empat puluh lapan jam seminggu yang ada sekarang ini adalah dikekalkan. Perbahasaan “tempoh yang meliputi masa sepuluh jam” (“spread over period of ten hours”) yang digunakan dalam pindaan ini adalah ditakrifkan di bawah seksyen 2 (1) Ordinan.

Perenggan (d) Fasal ini bertujuan mengemukakan seksyen-seksyen-kecil baru (1A) dan (1B) ke dalam seksyen 60A. Seksyen-seksyen-kecil baru ini bertujuan menentukan jika, setelah berkuatkuasanya pindaan-pindaan yang dicadangkan dalam Rang Undang-undang ini, tempoh yang meliputi masa bekerja bagi seseorang pekerja itu kurang daripada sepuluh jam, majikannya tidak boleh menambah tempoh bekerja itu, kecuali atas permohonannya yang bertulis Ketua Pengarah membenarkan tambahan itu dibuat, dan apa-apa tambahan yang dibenarkan itu akan dihadkan kepada tidak kurang dari lapan jam dalam tempoh yang meliputi masa sepuluh jam. Ketua Pengarah akan membenarkan tambahan itu dibuat hanya setelah ia berpuas hati bahawa terdapat hal-hal keadaan yang khas berhubung dengan perniagaan atau perusahaan yang menjadikannya perlu.

Perenggan (g) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen 60A (3) (b) dengan suatu perenggan yang mempunyai suatu proviso yang mensyaratkan bahawa, jika sesuatu kerja dilakukan selepas tempoh yang meliputi masa sepuluh jam, keseluruhan masa mulai dari waktu tempoh yang meliputi masa itu berakhir hingga waktu pekerja itu berhenti bekerja untuk hari itu adalah dikira sebagai “lebihmasa” (“overtime”). Peruntukan yang ada sekarang yang menyatakan bahawa “lebihmasa” (“overtime”) ertinya jumlah jam bekerja yang dijalankan melebihi waktu-waktu biasa kerja adalah dikekalkan, tetapi pemakaiannya adalah terhad setelah dibuat pindaan kepada waktu biasa kerja bagi satu hari sahaja.

Perenggan (h) Fasal ini bertujuan membuat suatu pindaan berbangkit kepada seksyen 60A (3) (c).

Perenggan (i) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen-kecil (4) (a) seksyen 60A tersebut dan dengan itu memberikuasa kepada Menteri menetapkan, melalui peraturan-peraturan, had-had kerja lebihmasa yang mana majikan boleh menghendaki atau membenarkan seseorang pekerja menjalankannya. Seksyen-kecil yang dicadangkan itu memberi kelonggaran untuk menyesuaikan

had-had itu berkenaan dengan klas-klas, kategori atau perihal pekerja-pekerja yang berlainan itu. Proviso kepada seksyen-kecil (4) (a) itu tidak termasuk kerja yang dilakukan pada hari rehat dan Hari Kelepasan Am bergaji atau hari kelepasan bergaji yang digantikan itu daripada diertikan sebagai kerja lebihmasa bagi maksud had-had yang akan ditetapkan oleh Menteri. Satu lagi proviso kepada seksyen-kecil tersebut memberi kelonggaran selanjutnya kepada had-had kerja lebihmasa yang diperuntukkan dalam peraturan-peraturan yang dibuat oleh Menteri dengan memberikuasa kepada Ketua Pengarah membenarkan seseorang pekerja atau klas, kategori atau perihal pekerja-pekerja dalam sesuatu industri, perusahaan atau establisymen tertentu supaya melebihi had-had yang ditetapkan dalam peraturan-peraturan itu. Ketua Pengarah adalah juga diberikuasa untuk membentangkan syarat-syarat yang membenarkan had-had lebihmasa yang ditetapkan itu dilebihkan.

22. *Fasal 23* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen-kecil (1) seksyen 60C Ordinan. Pindaan itu memberi kesan yang seseorang pekerja yang ditugaskan bekerja ikut syif wajiblah diberi suatu tempoh istirehat tidak kurang dari tiga puluh minit selepas bekerja lima jam berturut-turut.

23. *Fasal 24* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 60D Ordinan dalam beberapa hal.

Perenggan (a) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen 60D (1) dengan suatu peruntukan yang akan memberi kepada tiap-tiap orang pekerja hak untuk mendapatkan cuti bergaji ke atas sepuluh Hari Kelepasan Am yang diwartakan bagi menggantikan tujuh hari di bawah seksyen-kecil (1) yang ada sekarang; dari sepuluh Hari Kelepasan Am ini, empat hari adalah dikehendaki sebagai Hari Kebangsaan, Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong, Hari Keputeraan Sultan a'au Hari Ulangtahun Yang di-Pertua Negeri bagi tiap-tiap Negeri atau, berkenaan dengan Wilayah Persekutuan, Hari Wilayah Persekutuan, dan Hari Perayaan Pekerja.

Perenggan (b) Fasal ini bertujuan memasukkan seksyen-seksyen-kecil baru (1A) dan (1B) dalam seksyen 60D. Seksyen-kecil (1A) yang dicadangkan itu menghendaki majikan menunjukkan dengan nyata di tempat bekerja, sebelum bermulanya tiap-tiap satu tahun kalendar, suatu notis yang menetapkan enam Hari Kelepasan Am yang diwartakan sebagai tambahan kepada empat hari kelepasan Am yang diwartakan yang dinyatakan dalam seksyen-kecil (1), sementara peluang diberi kepada majikan dan pekerja supaya bersetuju untuk menggantikan enam Hari Kelepasan Am yang diwartakan itu dengan hari lain atau hari-hari lain.

Seksyen-kecil baru (1B) bertujuan menerangkan jika sesuatu hari kelepasan bergaji yang ke atasnya seseorang pekerja itu berhak di bawah seksyen 60D jatuh dalam masa seseorang pekerja itu cuti bersalin, cuti sakit atau cuti tahunan, majikan hendaklah memberi hari lain bagi menggantikan hari kelepasan bergaji itu.

Perenggan (c) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen-kecil (2) seksyen 60D dengan mengadakan suatu peruntukan yang di bawahnya seseorang pekerja yang tidak hadir bekerja pada hari kerja sebelum atau selepas sahaja suatu hari kelepasan bergaji atau dua hari atau lebih hari kelepasan bergaji yang berturut-turut tanpa mendapat persetujuan majikan terlebih dahulu akan hilanglah kelayakannya untuk mendapat gaji hari kelepasan bagi hari kelepasan atau hari-hari kelepasan yang berturut-turut itu, melainkan ia mempunyai alasan yang berpatutan bagi ketidakhadirannya itu.

Perenggan (d) Fasal ini bertujuan memasukkan seksyen-kecil baru (2A) ke dalam seksyen 60D di mana diterangkan bahawa seseorang pekerja yang menerima kadar gaji bulanan adalah dianggap sebagai telah menerima gaji bagi hari kelepasan jika ia menerima upah bulanannya bagi bulan di mana hari kelepasan bergaji itu terdapat tanpa apa-apa potongan berkenaan dengan hari kelepasan itu.

Perenggan (e) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen 60D (3) (a) dengan suatu peruntukan yang di bawahnya seseorang pekerja yang dikehendaki bekerja pada hari kelepasan bergaji adalah berhak menerima bayaran upah untuk dua hari atas kadar bayaran biasa tanpa mengendahkan masa kerja yang dilakukan dalam masa kerja biasa.

Perenggan (f) Fasal ini bertujuan menambah perenggan baru (aa) kepada seksyen-kecil (3) seksyen 60D. Di bawah perenggan baru ini seseorang pekerja yang menjalankan kerja lebihmasa pada hari kelepasan bergaji adalah berhak mendapat bayaran satu setengah kali kadar bayaran sejam berasaskan kadar bayaran tambahan yang diperuntukkan oleh perenggan (a) seksyen-kecil ini berkenaan dengan masa kerja biasa. Kadar lebihmasa itu akan dipakai pada semua tidak kira sama ada pekerja itu dibayar mengikut kadar bayaran harian, jam, atau bulanan, atau dibayar upah ikut kadar sesuatu kerja.

Perenggan (g) Fasal ini bertujuan meminda perenggan (b) seksyen-kecil (3) untuk menerangkan bahawa kadar bayaran tambahan yang diperuntukkan di bawah perenggan-perenggan (a) dan (aa) seksyen-kecil (3) tidak akan melayakkan pekerja itu menerima kadar tambahan bagi apa-apa elaun perumahan atau elaun makanan.

24. *Fasal 25* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 60E Ordinan.

Perenggan (a) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen-kecil (1) seksyen 60E dan dengan itu memperuntukkan tambahan-tambahan bagi cuti tahunan bergaji, iaitu lapan hari bagi seseorang pekerja yang telah bekerja kurang daripada dua tahun, dua belas hari bagi seseorang pekerja yang telah bekerja selama dua tahun tetapi kurang daripada lima tahun, dan enam belas hari bagi seseorang pekerja yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih, bagi menggantikan tempoh tujuh hari yang ada sekarang bagi seseorang pekerja yang telah bekerja kurang daripada lima tahun, dan empat belas hari bagi seseorang pekerja yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih.

Perenggan (b) Fasal ini bertujuan memasukkan seksyen-seksyen-kecil baru (1A) dan (1B) dalam seksyen 60E.

Seksyen-kecil (1A) bertujuan memperuntukkan bahawa cuti tahunan bergaji adalah sebagai tambahan kepada hari rehat dan hari kelepasan bergaji, iaitu Hari Kelepasan Am bergaji atau hari-hari yang digantikan baginya.

Seksyen-kecil (1B) bertujuan menerangkan jika seseorang pekerja berhak mendapat cuti sakit atau cuti bersalin semasa ia sedang menjalani cuti tahunan bergaji, pekerja itu akan diberi cuti sakit atau cuti bersalin itu, mengikut mana yang berkenaan, dan cuti tahunan itu hendaklah, selagi cuti sakit atau cuti bersalin itu berjalan, disifatkan sebagai belum diambil.

Perenggan (c) Fasal ini bertujuan memasukkan seksyen-kecil baru (2A) dalam seksyen 60E, dan dengan itu memperuntukkan bahawa, apabila tamatnya perkhidmatan pekerja itu, ia berhak mengambil cuti tahunan bergaji sebelum perkhidmatan itu tamat bagi dua belas bulan perkhidmatan terdahulu daripada tahun di mana penamatan perkhidmatan itu berlaku, dan, selain dari itu, cuti yang terakru bagi bulan perkhidmatan dalam tahun penamatan perkhidmatan itu berlaku.

Perenggan (d) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen 60E (3) dan (3A).

Seksyen-kecil (3) sebagaimana diganti, bertujuan menerangkan bahawa semasa seseorang pekerja itu berhak dibayar kadar bayarannya yang biasa bagi tiap-tiap hari cuti tahunan, seseorang pekerja yang mendapat kadar gaji bulanan hendaklah disifatkan sebagai telah menerima gaji cuti tahunan jika ia menerima upah bulanannya tanpa apa-apa potongan bagi hari-hari yang ia telah mengambil cuti tahunan dalam bulan itu.

Seksyen-kecil (3A) sebagaimana diganti bertujuan menentukan jika seseorang pekerja tidak mengambil cuti tahunan yang patut diambil olehnya setelah kontrak perkhidmatannya ditamatkan, maka majikan hendaklah membayar kepada pekerja itu kadar gaji biasa bagi tiap-tiap hari cuti itu, dikecualikan bahawa kemanfaatan seksyen-kecil ini tidak terpakai kepada pekerja-pekerja yang dibuangkerja kerana salahlaku.

25. *Fasal 26 Rang Undang-undang ini* bertujuan meminda seksyen 60F Ordinan.

Perenggan (a) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen-kecil (1) seksyen 60F. Seksyen-kecil ini sebagaimana yang telah diganti, bertujuan membolehkan seseorang pekerja diperiksa oleh pegawai perubatan Kerajaan, atau pengamal perubatan berdaftar lain daripada pengamal perubatan berdaftar yang dipilih oleh majikan, bagi maksud-maksud cuti sakit, jika, memandangkan jenis atau keadaan penyakit itu, perkhidmatan pengamal perubatan yang dipilih oleh majikan tidak boleh didapati dalam masa atau jarak yang berpatutan. Ia juga bertujuan menambah hak untuk mendapatkan cuti sakit dalam hal di mana pekerja tidak perlu dimasukkan ke hospital, daripada empat belas hari

dalam satu tahun yang ada sekarang ini ke empat belas hari dalam tiap-tiap satu tahun kalendar jika pekerja itu telah bekerja kurang dari dua tahun, atau lapan belas hari dalam tiap-tiap satu tahun kalendar jika pekerja itu telah bekerja selama dua tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, atau dua puluh dua hari dalam tiap-tiap satu tahun kalendar jika pekerja itu telah bekerja selama lima tahun atau lebih. Jika pekerja itu perlu dimasukkan ke hospital, tempoh enam puluh hari itu dikekalkan tetapi adalah bersangkutan dengan sesuatu tahun kalendar.

Perenggan (b) Fasal ini bertujuan menggantikan seksyen 60F (2) dan (3).

Seksyen-kecil (2) sebagaimana diganti, bertujuan mengadakan peruntukan bagi pindaan-pindaan berbangkit yang timbul kerana rujukan mengenai seseorang pengamal perubatan berdaftar selain dari pengamal perubatan berdaftar yang dipilih oleh majikan dimasukkan di bawah seksyen-kecil (1).

Seksyen-kecil (3) sebagaimana dipinda bertujuan memperuntukkan bahawa seseorang pekerja yang mendapat kadar gaji bulanan adalah disifatkan sebagai telah menerima gaji cuti sakit jika ia menerima upah bulanan dari majikannya tanpa potongan bagi hari yang ia telah mendapat cuti sakit.

Perenggan (c) Fasal ini bertujuan menambah seksyen-kecil baru (4) kepada seksyen 60F yang pada isinya memasukkan semula peruntukan yang ada sekarang dalam proviso kedua kepada seksyen-kecil (3) yang ada sekarang.

26. *Fasal 27* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 60I Ordinan.

Perenggan (a) seksyen-kecil (1) seksyen 60I sebagaimana diganti bertujuan menerangkan erti "kadar gaji biasa" ("ordinary rate of pay") dan meliputi upah, sama ada dikira mengikut bulan, minggu, hari, jam, atau kadar kerja, atau selainnya. Proviso kepada seksyen-kecil ini menetapkan formula yang akan digunakan untuk mengira kadar gaji biasa berkenaan dengan pekerja-pekerja yang bekerja atas kadar gaji bulanan, atau kadar gaji mingguan, atau kadar gaji harian, atau atas upah ikut kadar sesuatu kerja.

27. *Fasal 28* Rang Undang-undang ini bertujuan memotong seksyen 60J Ordinan yang ada sekarang kerana perkara-perkara berkenaan dengan kesalahan-kesalahan yang diperuntukkan di bawah seksyen 60J yang ada sekarang adalah diliputi oleh peruntukan-peruntukan yang termasuk dalam seksyen baru 100 yang dikemukakan dalam Ordinan oleh *Fasal 37* Rang Undang-undang.

28. *Fasal 29* Rang Undang-undang ini bertujuan memasukkan Bahagian baru XIA dalam Ordinan bagi memperuntukkan faedah-faedah penamatan, rentikerja dan persaraan. Seksyen-kecil (1) seksyen 60J yang dicadangkan itu, dalam Bahagian ini bertujuan memberikuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan-peraturan di bawah Ordinan supaya mengadakan peruntukan

untuk melayakkan pekerja-pekerja mendapat faedah penamatan, faedah rentikerja, dan faedah persaraan dan supaya majikan membayar faedah-faedah itu kepada pekerja-pekerja. Seksyen-kecil (2) seksyen ini bertujuan menentukan perkara-perkara yang berkenaan dengannya Menteri diberikuasa untuk membuat peruntukan-peruntukan dalam peraturan-peraturan yang dibuat olehnya menurut kuasa seksyen-kecil (1).

29. *Fasal 30* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 63A Ordinan dengan memasukkan ke dalamnya suatu seksyen-kecil baru (1A) yang menerangkan erti perbahasaan "memulakan kerja" ("commencing of operation") dan "memulakan perniagaan" ("commencing of business") yang digunakan dalam seksyen ini.

30. *Fasal 31* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 69 Ordinan.

Perenggan (a) Fasal ini meminda seksyen 69 (1) untuk menerangkan bahawa peruntukan seksyen-kecil itu mempunyai kaitan bukan sahaja dengan perselisihan di bawah peruntukan-peruntukan Ordinan itu tetapi juga dengan perselisihan-perselisihan di bawah peruntukan-peruntukan sesuatu peraturan, perintah atau sesuatu perundangan kecil yang dibuat di bawah Ordinan itu.

Perenggan (b) dan (c) Fasal ini bertujuan meminda seksyen 69 (3) dan menambah kepadanya suatu proviso yang menetapkan had masa tiga puluh hari bagi pekerja membuat aduan kepada Ketua Pengarah berkenaan dengan keputusan-keputusan yang dibuat oleh majikan untuk menurunkan pangkat atau menggantung seseorang pekerja di bawah seksyen 14 Ordinan. Had masa tiga puluh hari yang tersebut itu akan bermula dari tarikh keputusan majikan untuk menurunkan pangkat atau menggantung seseorang pekerja itu disampaikan olehnya kepada pekerja.

Perenggan (d) Fasal ini bertujuan mengganti seksyen 69 (4), dan dengan itu mengadakan peruntukan bagi seseorang yang melakukan suatu kesalahan kerana tidak mematuhi sesuatu keputusan atau perintah Ketua Pengarah supaya dikenakan denda tidak lebih daripada dua ribu ringgit dan denda tambahan tidak lebih daripada lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan tidak mematuhi itu berterusan.

31. *Fasal 32* Rang Undang-undang ini bertujuan meminda seksyen 75 Ordinan dengan mengadakan peruntukan untuk menguatkuasakan perintah-perintah Ketua Pengarah di bawah Bahagian XV Ordinan oleh mahkamah Majistret Klas Pertama selain dari Mahkamah Sesyen yang diperuntukkan dalam seksyen 75 yang ada sekarang.

32. *Fasal 34* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 94 Ordinan dan dengan yang demikian menjadikan suatu kesalahan jika majikan tidak memberi cuti bersalin kepada seseorang pekerja wanita yang diambilbekerja olehnya dan yang berhak mendapat cuti sedemikian.

Seksyen 94 (aa) yang dicadangkan itu bertujuan memberi kuasa kepada mahkamah yang menjatuhkan hukuman kepada seseorang majikan kerana tidak memberi cuti bersalin kepada pekerja

wanita itu supaya mahkamah wajib menghukum majikan itu supaya membayar kepada pekerja wanita itu elaun bersalin yang ia berhak menerima bagi tiap-tiap hari ia bekerja dalam tempoh ia berhak mendapat cuti bersalin. Apa-apa bayaran itu adalah sebagai tambahan kepada upah yang patut dibayar kepadanya bagi hari-hari yang ia telah menjalankan kerjanya.

Seksyen 94 (bb) yang dicadangkan itu memberi kuasa kepada Mahkamah yang menjatuhkan hukuman kepada seseorang majikan kerana gagal memberi cuti bersalin kepada pekerja wanita supaya memerintahkan majikan itu membayar elaun bersalin kepada pekerja wanita itu.

Apa-apa elaun bersalin yang diperintahkan oleh mahkamah supaya dibayar di bawah seksyen ini boleh didapatkan kembali seolah-olah ianya adalah suatu denda.

33. *Fasal 36* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan seksyen 99A Ordinan. Seksyen 99A yang dicadangkan itu menerangkan bahawa penalti am yang diperuntukkan di bawah seksyen itu adalah dipakai bagi kesalahan-kesalahan di bawah Ordinan, dan yang berlawanan dengan peruntukan-peruntukan Ordinan dan juga peruntukan-peruntukan sesuatu peraturan, perintah, atau apa-apa juga perundangan kecil yang dibuat di bawah Ordinan.

34. *Fasal 37* Rang Undang-undang ini bertujuan memasukkan seksyen-baru 100 dalam Ordinan.

Seksyen baru 100 (1) menjadikan suatu kesalahan jika majikan tidak membayar upah kepada seseorang pekerja bagi kerja yang dilakukan oleh pekerja itu pada hari rehat atau jika majikan membayar kurang daripada kadar yang diperuntukkan berkenaan dengan upah di bawah seksyen 60.

Seksyen 100 (2) bertujuan menjadikan suatu kesalahan jika majikan tidak membayar upah kerja lebihmasa kepada seseorang pekerja atas kadar yang diperuntukkan di bawah seksyen 60A (3) (a).

Seksyen 100 (3) bertujuan menjadikan suatu kesalahan jika majikan tidak memberi cuti kepada seseorang pekerja sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60D, atau tidak membayar upah kepada seseorang pekerja mengikut seksyen 60D.

Seksyen 100 (4) menjadikan suatu kesalahan jika seseorang majikan tidak memberi cuti tahunan kepada mana-mana pekerja-nya atau sebahagian daripada cuti tahunan yang diperuntukkan di bawah seksyen 60E.

Seksyen 100 (5) bertujuan menjadikan suatu kesalahan jika majikan tidak memberi cuti sakit atau membayar gaji cuti sakit kepada mana-mana pekerja-nya sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 60F.

Berkenaan dengan semua kesalahan-kesalahan di bawah seksyen 100, jika disabitkan, majikan boleh dikenakan denda tidak lebih daripada dua ribu ringgit. Selain dari itu, adalah diwajibkan bagi mahkamah supaya memerintah majikan yang

telah disabitkan itu membayar upah, upah kerja lebihmasa, gaji hari kelepasan, gaji cuti tahunan, atau gaji cuti sakit, mengikut mana yang berkenaan; sesuatu amaun yang diperintahkan supaya dibayar itu boleh didapatkan semula seolah-olah ia adalah suatu denda yang dikenakan oleh mahkamah.

35. *Fasal 38* Rang Undang-undang ini bertujuan memotong perenggan (da) seksyen 102 (2) Ordinan akibat dari Bahagian XIII yang dikemukakan dalam Ordinan oleh *Fasal 29* Rang Undang-undang. Peraturan-peraturan yang akan dibuat oleh Menteri menurut kuasa Bahagian XIII tersebut akan dibuat di bawah kuasa am untuk membuat peraturan-peraturan yang telah diberi kepada Menteri melalui seksyen 102 (1) Ordinan.

36. *Fasal 39* Rang Undang-undang ini bertujuan menggantikan Jadual Pertama Ordinan. Perenggan 2 Jadual Pertama yang dicadangkan itu bertujuan menerangkan bahawa kategori-kategori orang yang diterangkan dalam perenggan-perenggan (1), (2), (3), (4) dan (5) perenggan itu adalah termasuk dalam takrif pekerja, tidak kira amaun upah yang didapati oleh seseorang itu dalam sebulan, walaupun ia berpendapatan lebih daripada amaun tujuh ratus lima puluh ringgit sebulan seperti yang dinyatakan dalam perenggan 1, ia masih termasuk dalam bidang takrif pekerja.

Perenggan 3 Jadual pertama bertujuan menjelaskan bahawa bagi maksud Jadual Pertama "upah" ("wages") ertinya upah sebagaimana yang diterangkan dalam seksyen 2 Ordinan, tetapi tidak termasuk apa-apa bayaran yang berupa komisyen, elaun sara hidup dan bayaran kerja lebihmasa.

Dalam ruangan akhir Jadual Pertama yang dicadangkan itu, perkara-perkara yang diterangkan terhadap perenggan-kecil (5) perenggan (2) adalah dikehendaki dipinda dengan menyebut dalamnya Bahagian XIII baru supaya mana-mana peraturan yang dibuat melalui Bahagian itu adalah tidak terpakai kepada pembantu-pembantu rumah.

37. Fasal-fasal 17, 33 dan 35 bertujuan membuat pindaan-pindaan yang kecil atau berbangkit.

IMPLIKASI KEWANGAN

Rang Undang-undang ini tidak akan melibatkan Kerajaan dalam apa-apa perbelanjaan tambahan. [PN. (U²) 1035.]