

SOALAN LAZIM MENGENAI HAK-HAK PEKERJAAN

1. PERLINDUNGAN

1.1 Adakah saya dilindungi di bawah Akta CPF dan/atau Akta Pekerjaan?

2. GAJI

2.1 Saya telah meninggalkan syarikat tetapi majikan masih belum membayar gaji saya. Bagaimanakah saya boleh mendapatkan gaji saya?

2.2 Majikan telah memberhentikan perkhidmatan saya. Bilakah harus saya menerima gaji saya?

2.3 Majikan saya tidak memberikan saya penyata gaji dan saya tidak menandatangani sebarang kontrak pekerjaan. Gaji saya dijanjikan secara lisan. Adakah ini menyalahi undang-undang?

2.4 Setiap bulan majikan lambat membayar gaji saya (lebih daripada tujuh hari selepas akhir bulan) tetapi CPF dibayar tepat pada masanya. Adakah ini menyalahi undang-undang?

3. MASA BEKERJA

3.1 Saya kini sedang menjalani tempoh percubaan dan majikan saya meminta agar saya bekerja melebihi masa kontrak saya. Adakah majikan saya perlu membayar saya untuk kerja lebih masa?

3.2 Majikan saya telah meminta saya untuk bekerja lebih masa. Bolehkah saya menolak?

4. CUTI TAHUNAN

4.1 Saya sedang menjalani tempoh percubaan. Adakah saya berhak untuk menerima sebarang cuti tahunan?

4.2 Apakah hak cuti tahunan saya? Adakah betul sekiranya gaji saya dipotong apabila saya mengambil cuti tahunan?

4.3 Syarikat saya sering menolak permohonan cuti tahunan saya. Syarikat juga tidak membenarkan kami untuk membawa cuti ke hadapan atau menukarkan cuti yang tidak terpakai dengan wang tunai, jadi saya sering terpaksa kehilangan hari cuti. Adakah ini menyalahi undang-undang?

5. CUTI SAKIT/ FAEDAH PERUBATAN

5.1 Saya telah mengemukakan sijil cuti sakit dan memaklumkan kepada majikan bahawa saya sedang sakit dan tidak dapat datang bekerja. Bolehkah majikan saya memotong gaji saya?

5.2 Adakah pekerja, walaupun mereka yang sedang menjalani tempoh percubaan berhak untuk tuntutan perubatan?

6. HARI REHAT

6.1 Majikan saya memberikan dua hari rehat setiap bulan. Hari rehat itu ditetapkan pada satu hari bekerja berselang minggu, dan tiada penggantian diberikan pada hari rehat yang jatuh pada hari cuti umum. Adakah ini betul?

6.2 Majikan saya meminta agar saya untuk bekerja pada hari rehat saya. Berapakah jumlah pampasan yang harus saya terima?

7. CUTI UMUM

7.1 Majikan saya meminta agar saya bekerja pada hari cuti umum. Bagaimanakah harus saya diberikan pampasan?

8. PEKERJAAN SAMBILAN

8.1 Saya adalah seorang pekerja sambilan. Adakah saya berhak untuk mendapatkan gaji tambahan sekiranya saya bekerja pada hari cuti umum?

9. CARUMAN CPF

9.1 Sebagai seorang pekerja sambilan, perlukah saya membuat caruman CPF? Bagaimanakah sekiranya gaji saya kurang daripada \$500 sebulan?

9.2 Adakah CPF dibayar hanya berdasarkan gaji asas saya, atau turut berdasarkan komisen atau elaun saya?

10. NOTIS PERLETAKAN JAWATAN / PEMBERHENTIAN KERJA

10.1 Jika seorang pekerja tidak mengetahui tentang tempoh notis untuk perletakan jawatan dan gagal untuk memenuhi notis perletakan jawatan, bolehkah majikan memotong gaji atau menuntut pampasan untuk tempoh notis ini?

10.2 Jika seseorang pekerja tidak menandatangani kontrak pekerjaan, bolehkah majikan memotong/menahan gaji pekerja dan menuntut pampasan?

11. KONTRAK PEKERJAAN

11.1 Bolehkah majikan saya menukar terma dalam kontrak pekerjaan sesuka hati selepas ianya telah ditandatangani? Atau adakah persetujuan kedua-dua pihak diperlukan untuk sebarang pindaan?

11.2 Adakah ia menyalahi undang-undang untuk saya mula bekerja tanpa kontrak pekerjaan?

11.3 Sekiranya terma di dalam kontrak pekerjaan melanggar hak pekerjaan (iaitu Akta Pekerjaan, Akta CPF), adakah kontrak itu masih mengikat atau ia menjadi tidak sah?

12. GAJI TAMBAHAN (AWS) DAN KENAIKAN GAJI TAHUNAN

12.1 Adakah ia mandatori/ wajib bagi majikan untuk memberi para pekerja gaji tambahan tahunan (AWS) iaitu bulan ke-13?

12.2 Adakah semua pekerja berhak untuk menerima gaji/upah tambahan tahunan?

PERLINDUNGAN

1.1 Adakah saya dilindungi di bawah Akta CPF dan/atau Akta Pekerjaan?

Jika anda adalah seorang pekerja Warganegara / Penduduk Tetap Singapura (SPR), anda dilindungi oleh Akta CPF. Perlindungannya terangkum walaupun anda seorang pekerja sambilan/*ad hoc*/kontrak atau masih menjalani tempoh percubaan.

Akta Pekerjaan melindungi setiap pekerja (tanpa mengira kerakyatan) di bawah kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan, kecuali:

- Pengurus dan eksekutif yang mendapat gaji asas melebihi \$4,500
- Pelaut
- Pembantu rumah
- Pekerja pemerintah dan lembaga berkanun

Selain itu, Bahagian IV dalam Akta Pekerjaan, yang menentukan waktu bekerja, gaji kerja lebih masa, hari rehat dan cuti tahunan, berkaitan terutamanya kepada buruh dan pekerja yang masing-masing mendapat gaji tidak melebihi \$4,500 dan \$2,500.

2. GAJI

2.1 Saya telah meninggalkan syarikat tetapi majikan masih belum membayar gaji saya. Bagaimanakah saya boleh mendapatkan gaji saya?

Di bawah Akta Pekerjaan, sekiranya anda telah menjalani tempoh notis, majikan anda sepatutnya membayar gaji terakhir pada hari terakhir pekerjaan anda. Jika anda telah pun meninggalkan pekerjaan tanpa notis atau tanpa memenuhi tempoh notis yang dikehendaki, gaji terakhir anda harus dibayar dalam tempoh tujuh hari kalendar selepas hari terakhir pekerjaan anda.

Jika anda masih belum mendapat bayaran gaji yang sepatutnya anda terima, anda boleh membuat aduan untuk menuntut gaji yang tertunggak dengan Kementerian Tenaga Manusia (MOM), sekiranya anda memenuhi syarat-syarat berikut:

- (a) Anda tidak memegang jawatan pengurus atau eksekutif dan mendapat gaji melebihi \$4,500 sebulan; dan
- (b) Tuntutan ini tidak timbul lebih daripada satu tahun dari tarikh aduan; dan
- (c) Jika tuntutan ini adalah untuk gaji sebagai ganti notis, tuntutan harus dibuat dalam masa enam bulan dari tarikh anda meninggalkan pekerjaan.

Anda boleh menghubungi pusat hubungan kami di talian 6438 5122 untuk membuat temujanji dengan seorang Pegawai Penasihat MOM. Anda juga boleh melaporkan kes anda dalam talian di pautan berikut: <http://www.mom.gov.sg/services-forms/labour-relations/Pages/esol-individual.aspx>.

2.2 Majikan saya memberhentikan perkhidmatan saya. Bilakah harus saya menerima gaji saya?

Jika anda telah dibuang kerja atas alasan salah laku atau kontrak perkhidmatan anda ditamatkan oleh majikan anda, gaji terakhir anda harus dibayar pada hari terakhir pekerjaan anda. Jika ini tidak dapat dilakukan, ia mesti dibayar dalam masa tiga hari bekerja dari tarikh pemecatan/pemberhentian kerja.

2.3 Majikan saya tidak memberikan saya penyata gaji dan saya tidak menandatangani sebarang kontrak pekerjaan. Gaji saya dijanjikan secara lisan. Adakah ini menyalahi undang-undang?

Mulai 1 April 2016, semua majikan dikehendaki mengeluarkan penyata gaji terperinci kepada para pekerja mereka mengikut Akta Pekerjaan.

Bila	<ul style="list-style-type: none"> • Sekurang-kurangnya sebulan sekali. • Diberikan bersama dengan bayaran gaji kepada pekerja atau dalam masa tiga hari bekerja dari tarikh pemberian gaji. • Dalam kes pemecatan/pemberhentian kerja, penyata gaji mesti diberikan bersama dengan gaji tertunggak.
Format	Salinan lembut atau cetakan (termasuk yang ditulis tangan).

Perincian yang disertakan

Penyata gaji terperinci mesti merangkumi butiran berikut, di mana berkenaan:

Kategori	Butiran Perkara
Perincian Bayaran Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nama majikan 2. Nama pekerja 3. Tarikh pemberian gaji
Perincian Gaji Asas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Gaji asas Bagi pekerja yang dibayar gaji mengikut jam, hari atau jumlah kepingan, sila nyatakan yang berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Kadar gaji asas, contohnya, \$X sejam • Jumlah masa (jam) atau hari bekerja atau kepingan yang dihasilkan 5. Tarikh mula dan akhir tempoh gaji

Elaun, Potongan dan Lain-lain	<p>6. Elaun yang dibayar untuk tempoh gaji, seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semua elaun tetap, contohnya, pengangkutan • Semua elaun <i>ad hoc</i>, contohnya, elaun seragam yang diberikan hanya sekali <p>7. Sebarang bayaran tambahan lain untuk setiap tempoh gaji, seperti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Gaji hari rehat • Gaji cuti umum <p>8. Potongan yang dibuat pada setiap tempoh gaji, seperti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semua potongan tetap (contohnya, caruman CPF pekerja) • Semua potongan <i>ad hoc</i> (contohnya, potongan untuk cuti tidak bergaji, tidak hadir kerja)
Butiran Gaji Kerja Lebih Masa	<p>9. Jumlah jam bekerja lebih masa</p> <p>10. Gaji kerja lebih masa</p> <p>11. Tarikh mula dan akhir tempoh gaji kerja lebih masa (jika berlainan daripada tempoh gaji)</p>
Gaji Bersih	12. Gaji bersih yang dibayar dalam bulan itu

Mengekalkan rekod

Majikan mesti menyimpan semua rekod bagi penyata gaji yang dikeluarkan.

Format	Salinan lembut atau cetakan, termasuk yang ditulis tangan.
Untuk berapa lama?	<ul style="list-style-type: none"> • Bagi pekerja semasa: Dua tahun terkini. • Bagi bekas pekerja: Dua tahun lepas, untuk disimpan selama satu tahun selepas pekerja tersebut telah meninggalkan pekerjaan.

2.4 Setiap bulan majikan lambat membayar gaji saya (lebih daripada tujuh hari selepas akhir bulan) tetapi CPF dibayar tepat pada masanya. Adakah ini menyalahi undang-undang?

Majikan anda mesti membayar gaji anda dalam masa 7 hari selepas tempoh gaji anda berakhir. Contohnya, jika tempoh gaji anda adalah antara 1 Januari hingga 31 Januari 2014, gaji bulan Januari anda mesti dibayar selewat-lewatnya pada 7 Februari 2014. Jika anda telah bekerja lebih masa, majikan anda mesti membayar anda gaji kerja lebih masa dalam masa 14 hari selepas tempoh gaji anda berakhir..

3. MASA BEKERJA

(Bahagian ini berkaitan, terutamanya, kepada pekerja buruh dan pekerja biasa yang masing-masing mendapat gaji asas tidak melebihi \$4,500 dan \$2,500.)

3.1 Saya kini sedang menjalani tempoh percubaan dan majikan saya meminta agar saya bekerja melebihi masa kontrak saya. Adakah majikan saya perlu membayar saya untuk kerja lebih masa?

Ya, oleh kerana majikan anda telah meminta anda untuk bekerja melebihi masa bekerja di bawah kontrak anda, anda berhak untuk menerima gaji kerja lebih masa pada kadar sekurang-kurangnya 1.5 kali kadar gaji asas sejam anda. Ini tidak mengira status pekerjaan anda – sama ada anda masih dalam tempoh percubaan, bekerja sambilan, kasual atau sementara.

Selain itu, masa bekerja di bawah kontrak anda (tidak termasuk masa rehat) tidak boleh melebihi 8 jam sehari atau 44 jam seminggu.

Anda juga tidak boleh diminta untuk bekerja melebihi 12 jam, termasuk bekerja lebih masa, setiap hari. Anda tidak boleh bekerja lebih masa melebihi 72 jam sebulan.

3.2 Majikan saya telah meminta saya untuk bekerja lebih masa. Bolehkah saya menolak?

Ya, anda boleh. Walaupun pekerja digalakkan untuk bekerjasama dengan majikan mereka dengan bekerja lebih masa apabila mungkin, kerja lebih masa tidak diwajibkan.

Masa bekerja anda di bawah kontrak tidak boleh melebihi 8 jam sehari atau 44 jam seminggu. Sebarang masa kerja yang melebihi apa yang telah ditentukan dianggap sebagai kerja lebih masa, dan harus dibayar pada kadar 1.5 kali kadar gaji asas sejam anda.

4. CUTI TAHUNAN

(Bahagian ini berkaitan, terutamanya, kepada pekerja buruh dan pekerja biasa yang masing-masing mendapat gaji asas tidak melebihi \$4,500 dan \$2,500.)

4.1 Saya sedang menjalani tempoh percubaan. Adakah saya berhak untuk menerima sebarang cuti tahunan?

Jlka anda telah bekerja sekurang-kurangnya tiga bulan untuk majikan anda (tanpa mengira sama ada anda masih dalam tempoh percubaan atau telah disahkan), anda berhak untuk mendapat sekurang-kurangnya tujuh hari cuti tahunan bergaji. Hak anda meningkat dengan jumlah tahun dalam perkhidmatan.

4.2 Apakah hak cuti tahunan saya? Adakah betul sekiranya gaji saya dipotong apabila saya mengambil cuti tahunan?

Di bawah Akta Pekerjaan, hak cuti tahunan bergaji minimum adalah seperti berikut

Tahun perkhidmatan	Hari cuti
Pertama	7
Kedua	8
Ketiga	9
Keempat	10
Kelima	11
Keenam	12
Ketujuh	13
Kelapan dan seterusnya	14

Majikan anda boleh menawarkan cuti tahunan bergaji yang melebihi jumlah minimum di atas. Majikan tidak sepatutnya memotong gaji pekerja sekiranya mereka berhak kepada cuti tahunan.

4.3 Syarikat saya sering menolak permohonan cuti tahunan saya. Syarikat juga tidak membenarkan kami untuk membawa cuti ke hadapan atau menukarkan cuti yang tidak terpakai dengan wang tunai, jadi saya sering terpaksa kehilangan hari cuti. Adakah ini menyalahi undang-undang?

Kelulusan bagi permohonan cuti tahunan pekerja bergantung kepada budi bicara majikan. Ini bermakna bahawa majikan boleh memilih untuk tidak meluluskan permohonan cuti tahunan itu disebabkan kekurangan tenaga kerja atau permohonan itu telah dibuat pada masa sibuk. Walau bagaimanapun, majikan harus bersikap fleksibel apabila meluluskan cuti, dengan mengambil kira pilihan pekerja, dan meluluskan permohonan pada bila-bila masa keadaan membenarkan.

5. CUTI SAKIT/ FAEDAH PERUBATAN

5.1 Saya telah mengemukakan sijil cuti sakit dan memaklumkan kepada majikan bahawa saya sedang sakit dan tidak dapat datang bekerja. Bolehkah majikan saya memotong gaji saya?

Anda berhak untuk menerima cuti sakit bergaji dan menuntut bayaran konsultasi perubatan jika anda memenuhi syarat-syarat berikut ini:

- i. Telah bekerja untuk majikan sekurang-kurangnya selama tiga bulan; dan
- ii. Telah memaklumkan atau cuba untuk memaklumkan pihak majikan mengenai ketidakhadiran anda dalam masa 48 jam; dan

- iii. Cuti sakit itu telah disahkan oleh doktor syarikat atau doktor pemerintah (termasuk doktor daripada institusi perubatan awam yang diluluskan)

Majikan anda juga mempunyai budi bicara untuk menerima sijil cuti sakit daripada seorang doktor swasta atau malah daripada seorang pengamal perubatan tradisional Cina (TCM). Jumlah hari bagi cuti sakit bergaji yang anda berhak menerima adalah seperti berikut:

Tempoh Jumlah Bulan Perkhidmatan	Cuti Bergaji bagi Pesakit Luar (hari)	Cuti Bergaji bagi Rawatan Hospital (hari)
3 bulan	5	15
4 bulan	$5 + 3 = 8$	$15 + 15 = 30$
5 bulan	$8 + 3 = 11$	$30 + 15 = 45$
>6 bulan	$11 + 3 = 14$	$45 + 15 = 60$

5.2 Adakah pekerja, walaupun mereka yang sedang menjalani tempoh percubaan berhak untuk tuntutan perubatan?

Jika pekerja, walaupun masih menjalani tempoh percubaan telah bekerja untuk sekurang-kurangnya tiga bulan, majikan diwajibkan, mengikut undang-undang, untuk membayar bayaran pemeriksaan kesihatan, iaitu bayaran konsultasi perubatan. Bagi kos perubatan yang lain, seperti ubat-ubatan, rawatan atau bayaran wad, majikan diwajibkan untuk membayar kos-kos sebegitu bergantung kepada faedah perubatan yang disediakan menurut kontrak pekerjaan pekerja atau persetujuan bersama yang telah ditandatangani oleh pihak syarikat dan kesatuan pekerjaanya.

6. HARI REHAT

(Bahagian ini berkaitan, terutamanya, kepada pekerja buruh dan pekerja biasa yang masing-masing mendapat gaji asas tidak melebihi \$4,500 dan \$2,500.)

6.1 Majikan saya memberikan dua hari rehat setiap bulan. Hari rehat itu ditetapkan pada satu hari bekerja berselang minggu, dan tiada penggantian diberikan pada hari rehat yang jatuh pada hari cuti umum. Adakah ini betul?

Di bawah Akta Pekerjaan, pekerja berhak untuk mendapat satu hari rehat setiap minggu tanpa gaji. Hari rehat tersebut boleh jatuh pada hari Ahad atau sebarang hari lain. Bagi pekerja yang bekerja mengikut giliran syif, hari rehat boleh merupakan tempoh berterusan selama 30 jam, sekiranya tiada kemungkinan untuk meluluskan hari rehat untuk sepanjang hari sebagai hari rehat mereka. Jika hari rehat jatuh pada hari cuti umum, maka hari bekerja seterusnya akan dijadikan hari cuti bergaji sebagai ganti.

6.2 Majikan saya meminta agar saya untuk bekerja pada hari rehat saya. Berapakah jumlah pampasan yang harus saya terima?

Pihak majikan tidak boleh memaksa para pekerjaanya untuk bekerja pada hari rehat mereka kecuali di bawah keadaan luar biasa, seperti sekiranya sifat tugas itu perlu

diteruskan merentas giliran syif berturut-turut. Persetujuan pekerja harus dicapai untuk aturan ini.

Di bawah Akta Pekerjaan, jumlah yang harus dibayar bergantung kepada tempoh kerja dan sama ada permintaan kerja berasal dari pekerja atau majikan.

	Tempoh kerja		
	Tidak melebihi separuh jumlah jam di bawah kontrak kerja	Lebih dari separuh, tetapi tidak melebihi jumlah jam di bawah kontrak kerja	Melebihi jumlah jam di bawah kontrak kerja
Pekerja bekerja pada hari rehat atas permintaannya <u>sendiri</u>	Gaji setengah hari	Gaji satu hari	a) Gaji satu hari ; dan b) Gaji lebih masa sekurang-kurangnya 1.5 kali kadar gaji asas sejam x jumlah jam kerja melebihi jumlah jam di bawah kontrak kerja
Pekerja bekerja pada hari rehat atas permintaan <u>majikan</u>	Gaji satu hari	Gaji dua hari	a) Gaji dua hari ; dan b) Gaji lebih masa sekurang-kurangnya 1.5 kali kadar gaji asas sejam x jumlah jam kerja melebihi jumlah jam di bawah kontrak kerja

7. CUTI UMUM

7.1 Majikan saya meminta agar saya bekerja pada hari cuti umum. Bagaimanakah harus saya diberikan pampasan?

Para pekerja berhak menerima 11 hari cuti umum bergaji setiap tahun. Jika pekerja bekerja pada hari cuti umum, beliau patut dibayar gaji tambahan untuk sehari mengikut kadar gaji asasnya serta tambahan gaji sehari pada kadar kasarnya.

Sekiranya cuti umum itu jatuh pada hari rehatnya, hari bekerja seterusnya akan menjadi hari cuti gantian bergaji.

Pekerja tidak seharusnya tidak menghadirkan diri tanpa kebenaran atau dengan alasan yang sah sehari sebelum atau selepas hari cuti umum.

8. PEKERJAAN SAMBILAN

8.1 Saya adalah seorang pekerja sambilan. Adakah saya berhak untuk mendapatkan gaji tambahan sekiranya saya bekerja pada hari cuti umum?

Anda dianggap sebagai pekerja sambilan jika anda bekerja kurang daripada 35 jam seminggu di bawah kontrak perkhidmatan. Mengikut undang-undang, pihak majikan dibenarkan memberikan kepada pekerja sambilan faedah pekerjaan secara pro-rata berdasarkan hak pekerja sepenuh masa, mengikut jumlah jam bekerja. Hak cuti umum pekerja berdasarkan pro-rata pada jumlah jam bekerja berbanding dengan pekerja sepenuh masa. Formula untuk mengira hak cuti umum bagi pekerja sambilan adalah seperti berikut:

$$\begin{array}{l} \text{Jumlah masa bekerja} \\ \text{setahun bagi pekerja} \\ \text{sambilan} \\ \text{-----} \\ \text{Jumlah masa bekerja} \\ \text{setahun bagi pekerja} \\ \text{sepenuh masa yang} \\ \text{serupa} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Jumlah hari cuti umum} \\ \text{bagi pekerja sepenuh} \\ \text{masa yang serupa dengan} \\ \text{tempoh perkhidmatan} \\ \text{yang sama} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Jumlah masa bekerja} \\ \text{sehari bagi pekerja} \\ \text{sepenuh masa yang} \\ \text{serupa} \end{array}$$

Seorang pekerja sambilan berhak mendapat bayaran cuti umum pro-rata tanpa mengira sama ada ia jatuh pada hari bekerja/tidak bekerjanya. Jika pekerja bekerja pada hari cuti umum, beliau akan dibayar mengikut jumlah jam bekerjanya dengan tambahan gaji cuti tersebut.

Maklumat lanjut mengenai pekerjaan sambilan boleh didapati di pautan berikut: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment/Pages/default.aspx>

9. CARUMAN CPF

9.1 Sebagai seorang pekerja sambilan, perlukah saya membuat caruman CPF? Bagaimanakah sekiranya gaji saya kurang daripada \$500 sebulan?

Di bawah Akta CPF, CPF perlu dibayar bagi semua pekerja warganegara/Penduduk Tetap Singapura yang menerima gaji lebih daripada \$50 sebulan. Ini dikenakan walaupun jika anda bekerja secara sambilan/ *ad hoc*/ kontrak atau sedang menjalani tempoh percubaan. Jika gaji anda kurang daripada \$500 sebulan, anda tidak perlu membuat sumbangan kepada caruman pekerja CPF. Caruman CPF anda hanya akan dibuat oleh majikan anda.

9.2 Adakah CPF dibayar hanya berdasarkan gaji asas saya, atau turut berdasarkan komisen atau elaun saya?

Selain daripada gaji asas, caruman CPF perlu dibayar untuk komisen, elaun, insentif tunai/anugerah, gaji kerja lebih masa dan bonus yang diterima.

10. NOTIS PERLETAKAN JAWATAN / PEMBERHENTIAN KERJA

10.1 Jika seorang pekerja tidak mengetahui tentang tempoh notis untuk perletakan jawatan dan gagal untuk memenuhi notis perletakan jawatan, bolehkah majikan memotong gaji atau menuntut pampasan untuk tempoh notis ini?

Di bawah Akta Pekerjaan, mana-mana pihak dalam sebuah kontrak pekerjaan boleh menamatkan kontrak dengan memenuhi notis atau dengan membayar pihak yang lain sebagai penggantian notis.

Tempoh notis harus sejajar dengan apa yang telah digariskan di dalam kontrak perkhidmatan atau sepertimana yang telah dipersetujui bersama oleh kedua-dua belah pihak. Jika pekerja gagal untuk memenuhi tempoh notis yang bersesuaian, pihak majikan boleh memotong gaji pekerja atau menuntut pampasan bagi kegagalan dalam memenuhi tempoh notis. Terma berkaitan pampasan kewangan bagi pemberhentian awal merupakan satu persetujuan kontrak secara peribadi dan tidak dikawal oleh Akta Pekerjaan. Mahkamah Sivil mempunyai bidang kuasa dalam penyelesaian sebegini. Anda mungkin ingin berunding dengan seorang peguam mengenai hal ini.

Hanya sekiranya tidak terdapat tempoh yang telah dipersetujui sebelumnya, maka apa yang ditetapkan di bawah ini akan dikenakan:

Tempoh Perkhidmatan	Tempoh Notis
Kurang daripada 26 minggu	1 hari
26 minggu hingga kurang daripada 2 tahun	1 minggu
2 tahun hingga kurang daripada 5 tahun	2 minggu
5 tahun dan selebihnya	4 minggu

10.2 Jika seseorang pekerja tidak menandatangani kontrak pekerjaan, bolehkah majikan memotong/menahan gaji pekerja dan menuntut pampasan?

Sebuah Kontrak Perkhidmatan boleh disediakan secara bertulis atau secara lisan. Sekiranya pekerja gagal untuk memenuhi notis sejajar dengan apa yang telah digariskan di dalam kontrak perkhidmatannya atau sepertimana yang telah dipersetujui bersama oleh kedua-dua belah pihak, pihak majikan boleh memotong gaji pekerja atau menuntut pampasan bagi kegagalan dalam memenuhi tempoh notis.

11. KONTRAK PEKERJAAN

11.1 Bolehkah majikan saya menukar terma dalam kontrak pekerjaan sesuka hati selepas ianya telah ditandatangani? Atau adakah persetujuan kedua-dua pihak diperlukan untuk sebarang pindaan?

Kedua-dua majikan dan pekerja terikat dengan kontrak perkhidmatan yang telah ditandatangani pada permulaan pekerjaan. Kontrak ini tidak harus dipinda atau diubah tanpa persetujuan daripada kedua-dua belah pihak yang berkaitan. Sekiranya majikan

ingin membuat pindaan kepada terma dan syarat pekerjaan seperti yang tertera di dalam kontrak pekerjaan, ia perlu dirundingkan bersama dengan para pekerja yang terjejas dan pihak kesatuan pekerja. Para pekerja yang tidak bersetuju dengan perubahan itu harus menyuarakan bantahan mereka secara langsung kepada pihak majikan untuk dibincangkan secara lanjut.

Akhirnya, jika tiada persetujuan dapat dicapai mengenai perubahan kepada kontrak pekerjaan, salah satu pihak boleh memilih untuk menamatkan kontrak perkhidmatan dengan memberi notis atau bayaran sebagai pengganti notis yang bersesuaian. Jika tidak, anda akan dianggap sebagai telah menerima terma-terma pekerjaan yang telah disemak semula.

11.2 Adakah ia menyalahi undang-undang untuk saya mula bekerja tanpa kontrak pekerjaan?

Mulai 1 April 2016, semua majikan perlu mengeluarkan Terma Pekerjaan Utama (KETs) secara bertulis kepada para pekerja yang dilindungi di bawah Akta Pekerjaan.

- Siapakah yang harus menerima KETs bertulis?
 - Semua pekerja yang telah bekerja selama 14 hari atau lebih
 - Semua pekerja yang telah diambil bekerja pada/selepas 1 April 2016
- Bilakah KETs bertulis harus diberikan?
 - Dalam tempoh 14 hari dari hari permulaan pekerjaan
- Apakah bentuk KETs bertulis?
 - Ia boleh dikeluarkan dalam bentuk salinan lembut atau cetakan.
 - Terma-terma utama pekerjaan boleh disertakan di dalam kontrak pekerjaan, buku panduan pekerja atau intranet syarikat

KETs mesti merangkumi perkara-perkara berikut, di mana berkenaan:

Kategori	Butiran Perkara
Butiran Pekerjaan	1. Nama penuh majikan 2. Nama penuh pekerja 3. Jawatan, tugas utama dan tanggungjawab 4. Tarikh permulaan pekerjaan 5. Tempoh pekerjaan (jika pekerja di bawah kontrak jangka tetap)
Waktu Kerja dan Hari Rehat	6. Aturan bekerja (masa bekerja harian, bilangan hari bekerja seminggu, hari rehat)
Gaji	7. Tempoh gaji (tarikh pembayaran)

	8. Gaji asas 9. Elaun tetap (setiap tempoh gaji) 10. Potongan tetap (setiap tempoh gaji) 11. Tempoh bayaran kerja lebih masa (jika berlainan daripada tempoh gaji) 12. Kadar gaji untuk kerja lebih masa (jika berkenaan) 13. Komponen lain yang berkaitan dengan gaji (contohnya, bonus, insentif)
Cuti dan Faedah Perubatan	14. Kelayakan cuti 15. Faedah perubatan lain (contohnya, insurans, faedah perubatan/pergigian)
Butir-butir yang Lain	16. Tempoh Percubaan 17. Tempoh Notis

11.3 Sekiranya terma di dalam kontrak pekerjaan melanggar hak pekerjaan (iaitu Akta Pekerjaan, Akta CPF), adakah kontrak itu masih mengikat atau ia menjadi tidak sah?

Jika terdapat mana-mana terma pekerjaan yang kurang memuaskan berbanding dengan peruntukan berkaitan dalam Akta Pekerjaan dan/atau Akta CPF, maka kontrak pekerjaan telah menyalahi undang-undang, batal dan tidak sah. Peruntukan di dalam kedua-dua Akta akan diberi keutamaan daripada mana-mana terma kontrak yang kurang memuaskan.

Perkara-perkara berikut tidak diliputi di bawah Akta Pekerjaan, kerana ia adalah persetujuan kontrak di antara majikan dan pekerja:

12. GAJI TAMBAHAN (AWS) DAN KENAIKAN GAJI TAHUNAN

12.1 Adakah ia mandatori/ wajib bagi majikan untuk memberi para pekerja gaji tambahan tahunan (AWS) iaitu bulan ke-13?

AWS (sering dikenali sebagai gaji bulan ke-13) bukan bayaran wajib di bawah Akta Pekerjaan. Ia merupakan kewajipan kontrak bagi pihak majikan untuk membayar AWS jika ini diperuntukkan dalam kontrak pekerjaan atau buku panduan pekerja. Jika tidak, bayaran AWS tertakluk kepada perundingan dan persetujuan bersama di antara majikan dan pekerja. Sekiranya kontrak tersebut senyap atau tidak jelas, ia tertakluk kepada rundingan perjanjian/ bersama antara pekerja dan majikan.

12.2 Adakah semua pekerja berhak untuk menerima gaji/upah tambahan tahunan?

Kenaikan gaji/upah tidak merupakan satu syarat di bawah Akta Pekerjaan, dan tertakluk kepada perundingan dan persetujuan bersama antara majikan dan pekerja.