
TERMA DAN SYARAT KONTRAK PEKERJAAN PEKERJA KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA : TERLINDUNGKAH MEREKA DI SISI UNDANG- UNDANG?

I. Pengenalan

Malaysia tidak menjadikan sistem pendidikan sebagai sesuatu yang wajib. Apa yang disediakan hanyalah peluang pendidikan kepada semua rakyatnya bermula daripada peringkat sekolah rendah, menengah dan institusi pengajian tinggi.¹ Tanpa menjadikan pendidikan sebagai sesuatu yang wajib, maka sudah tentulah akan terdapat keadaan-keadaan di mana para pelajar yang tidak mampu meneruskan pelajaran mereka atas sebab-sebab tertentu, perlu bekerja. Makalah ini akan membincangkan sejauhmanakah undang-undang melindungi golongan ini yang perlu bekerja. Perbincangan akan dihadkan hanya kepada terma dan syarat kontrak pekerjaan dan Akta yang digunakan untuk perbincangan ini adalah Akta khusus yang diadakan untuk golongan ini, iaitu Akta (Pekerjaan) Kanak-kanak dan Orang Muda 1966² (selepas ini dikenali sebagai "Akta"). Perbincangan ini adalah terhad hanya kepada Malaysia Barat kerana Akta ini hanya terpakai di Malaysia Barat³ dan ianya mula berkuat kuasa pada 1 Oktober 1966.⁴

¹Lihat Akta Pendidikan 1996, Akta 550.

²Akta 350 dan disemak pada tahun 1988. Versi sahihnya adalah versi Bahasa Inggeris iaitu 'Children and Young Persons (Employment) Act 1966', 'Act 350 (Revised - 1988)'.

³Lihat seksyen 1(2).

⁴Lihat P.U. 356/66.

II. Pemakaian

Akta ini terpakai kepada dua golongan orang yang dinyatakan di dalamnya, iaitu kanak-kanak dan orang muda. Seksyen 1A(1) telah mentakrifkan 'kanak-kanak' sebagai seorang yang belum mencapai umur 14 tahun atau mana-mana umur yang diwartakan oleh Yang dipertuan Agong. Sementara 'orang muda' pula ditakrifkan oleh seksyen yang sama sebagai mana-mana orang yang bukan kanak-kanak tetapi belum mencapai umur 16 tahun. Dengan kata lain 'orang muda' mengikut Akta ini adalah mereka yang telah mencapai umur 14 tahun tetapi belum mencapai umur 16 tahun.

Jika dilihat kepada takrif kanak-kanak dan orang muda, jelas Akta ini tidak menyentuh langsung mereka yang berumur 16 tahun tetapi belum mencapai umur 18 tahun. Jika dilihat pada praktiknya, golongan yang berada dalam lingkungan ini adalah mereka yang mempunyai sebab untuk mencari pekerjaan berbanding dengan dua golongan yang disebutkan oleh Akta itu. Ini adalah kerana golongan ini sekurang-kurangnya telah menamatkan pelajaran menengah rendah ataupun menamatkan pelajaran menengah mereka. Sedangkan, dua golongan yang dimasukkan ke dalam Akta adalah mereka yang masih bersekolah sama ada di peringkat rendah ataupun di peringkat menengah rendah. Apakah kedudukan golongan ketiga ini? Adakah mereka dilindungi oleh Akta Kerja 1955?⁵

Untuk menjawab soalan ini, perlulah dirujuk kepada Akta Kontrak 1950⁶, yang merupakan Akta pemakaian am. Seksyen 23 Akta Kontrak 1950 ini menyebut bahawa seseorang yang belum mencapai umur dewasa tidak boleh memasuki sebarang kontrak yang sah. Akta Umur Dewasa 1971⁷ pula memperuntukkan bahawa seorang yang telah mencapai umur 18 tahun adalah dianggap telah mencapai umur dewasa. Dengan menggabungkan kedua-dua peruntukan Akta-akta ini maka dapat dikatakan bahawa untuk memasuki sesuatu kontrak yang sah,

⁵Akta 265. Akta ini menyediakan terma dan syarat kontrak pekerjaan yang minima yang mesti ada dalam sesuatu kontrak pekerjaan pekerja yang terjatuh dalam pemakaiannya.

⁶Akta 136.

⁷Akta 21, lihat seksyen 2.

seseorang itu mestilah mencapai umur 18 tahun. Untuk golongan kanak-kanak dan orang muda ini, Akta melalui seksyen 13 telah memperuntukkan tentang keupayaan bagi mereka memasuki kontrak sebagai pekerja. Seksyen itu cuma tidak membolehkan kedua-dua golongan ini memasuki kontrak sebagai majikan. Dengan adanya peruntukan khas ini maka peruntukan am yang dinyatakan dalam Akta Kontrak 1950 adalah tidak terpakai. Walaupun kanak-kanak dan orang muda ini berada di bawah umur 18 tahun, undang-undang membenarkan mereka memasuki satu kontrak pekerjaan.

Adakah kedudukan yang sama diberikan kepada golongan ketiga, iaitu mereka yang berumur 16 tahun tetapi kurang daripada 18 tahun? Akta Kerja 1955 dalam takrif pekerjaannya melalui seksyen 2(1) tidak langsung menyebut umur seseorang pekerja itu. Dalam keadaan ini, bolehkah disiratkan bahawa golongan ketiga ini terjatuh dibawah pemakaian Akta Kerja 1955? Perlu juga diingatkan bahwa Akta Kerja 1955 ini hendaklah juga dibaca bersama dengan Akta Kontrak 1950 dan Akta Umur Dewasa 1971 kerana kedua-duanya merupakan statut pemakaian am. Ada pihak yang berpendapat bahawa ianya terpakai⁸ tetapi kenapakah ianya dikatakan terpakai adalah tidak begitu jelas. Kedudukan yang tidak jelas ini perlu diperjelaskan, sama ada dengan memasukkan golongan ketiga ini di bawah pemakaian Akta atau meminda takrif pekerja dalam seksyen 2(1) Akta Kerja 1955 untuk memasukkan golongan ini. Jika tiada penjelasan dibuat, golongan ini adalah terdedah kepada eksploitasi.

Akta juga mentakrif takrif majikan melalui seksyen 1A(1) sebagai mana-mana orang yang memasuki kontrak pekerjaan untuk mengambil mana-mana kanak-kanak atau orang muda bekerja dengannya dan ini termasuklah ejen, pengurus atau faktor orang yang pertama disebut itu.

III. Terma dan syarat kontrak pekerjaan

Perbincangan akan dibuat untuk melihat sejauhmanakah terma dan syarat pekerjaan yang disediakan oleh Akta ini melindungi mereka

⁸S. Krishnapillai, 'Child Labour in Malaysia', *Third Asian Regional Congress of Labour Law and Social Security*, Bangkok, Thailand, January 8-11, 1985, p. 479, at p. 485.

yang terjatuh di bawahnya, dan jika tidak, apakah yang boleh dilakukan untuk memperbaiki kedudukan ini? Seksyen 16 dan Jadual Pertama Akta telah merujuk kepada beberapa peruntukan dalam Akta Kerja 1955 sebagai terpakai bagi pekerja kanak-kanak dan orang muda ini. Kita akan melihat sejauhmanakah pemakaiannya.

(1) Bentuk pekerjaan

Memandangkan kita sedang membincangkan golongan pekerja yang istimewa, iaitu kanak-kanak dan orang muda maka sudah tentulah kawalan perlu dibuat terhadap bentuk pekerjaan yang boleh mereka lakukan. Ini adalah kerana aspek umur dan kemampuan fizikal golongan ini perlu dipertimbangkan. Bukan semua bentuk pekerjaan sesuai untuk mereka masuki. Dengan ingatan ini, Akta telah membahagikan bentuk pekerjaan yang boleh dilakukan oleh kanak-kanak dan orang muda.

Seksyen 2(2) membenarkan kanak-kanak untuk diambil bekerja di dalam bentuk-bentuk pekerjaan seperti berikut:

- (a) pekerjaan yang melibatkan kerja-kerja ringan yang sesuai dengan keupayaan di dalam mana-mana bidang yang dijalankan oleh keluarganya;
- (b) pekerjaan di mana-mana tempat hiburan awam mengikut terma-terma dan syarat-syarat lesen seperti yang ditetapkan di bawah Akta;
- (c) pekerjaan yang memerlukan melakukan kerja-kerja yang dibiayai atau diluluskan oleh kerajaan persekutuan atau negeri yang dilakukan di mana-mana sekolah, institusi-institusi latihan atau kapal-kapal latihan; dan
- (d) pekerjaan sebagai seorang aperintis di bawah kontrak bertulis yang diluluskan oleh Ketua Pengarah.

Kanak-kanak hanya dibenarkan untuk bekerja dalam empat bentuk pekerjaan yang dinyatakan di atas tadi. Perenggan (a) mengambilkira perniagaan keluarga di mana kanak-kanak yang mana keluarganya terlibat dalam bidang perniagaan ini biasanya diminta membantu keluarga sama ada secara sepenuh masa ataupun secara sambilan seperti di hujung minggu ataupun di waktu cuti sekolah. Bantuan atau kerja yang dilakukan oleh kanak-kanak ini mestilah kerja-kerja ringan yang

bersesuaian dengan kemampuannya. Persoalan yang timbul adalah adakah mereka dibayar upah jika melakukan kerja-kerja ini bagi membantu keluarga? Sekiranya tiada bayaran upah yang diberikan maka perhubungan yang dimasuki itu bukanlah perhubungan majikan dan pekerja, maka Akta ini adalah tidak relevan.

Perenggan (b) pula merujuk kepada pekerjaan yang dilakukan di tempat-tempat hiburan awam. Seksyen 1A(1) mentakrifkan tempat-tempat hiburan awam sebagai tempat yang mana dibuka kepada orang ramai atau sebahagian daripada orang ramai, yang dikenakan bayaran dan ini termasuklah pertunjukan untuk filem bagi pameran awam, kecuali filem-filem berita. Sekiranya tempat hiburan awam itu mengadakan persembahan yang diberikan oleh kanak-kanak sekolah dari sekolah-sekolah yang didaftarkan di bawah Akta Pendidikan 1996, badan-badan kebajikan atau sukarela yang diiktirafkan oleh Ketua Pengarah Sumber Manusia (selepas ini dikenali sebagai "Ketua Pengarah"), ia masih terjatuh di bawah takrif tempat hiburan awam. Bagi tempat-tempat ini, seksyen 7(1) memperuntukkan Ketua Pengarah akan mengeluarkan lesen untuk membolehkan majikan di tempat hiburan awam ini mengambil bekerja kanak-kanak dengan mengenakan syarat-syarat yang dianggapnya sebagai patut dari semasa ke semasa. Seksyen 7(2) pula menetapkan bahawa lesen ini tidak akan diberikan sekiranya Ketua Pengarah berpendapat bahawa pekerjaan itu adalah merbahaya terhadap nyawa, diri, kesihatan atau moral kanak-kanak itu.

Lihat seksyen 1A(1) untuk melihat takrif kapal bagi tujuan perenggan (c). Tiada apa-apa syarat yang dikenakan untuk pekerjaan di bawah perenggan (c) dan (d). Jika diperhatikan, dengan adanya bentuk pekerjaan yang terhad yang boleh dilakukan oleh kanak-kanak maka kedua-dua pihak adalah tidak bebas untuk berkontrak mengikut Akta ini. Di sisi undang-undang, kanak-kanak ini dilindungi supaya tiada bahaya yang akan menimpa mereka dalam melakukan kerja-kerja setelah mengambil kira umur dan kemampuan fizikal mereka yang berumur di bawah 14 tahun.

Bagi mereka yang digolongkan sebagai orang muda pula, seksyen 2(3) membenarkan mereka diambil bekerja dalam bentuk pekerjaan seperti berikut:

- (a) mana-mana pekerjaan yang disebutkan dalam subseksyen (2) dan untuk perenggan (a) pekerjaan itu hendaklah sesuai dengan keupayaannya sama ada perniagaan itu adalah milik keluarga atau pun tidak;
- (b) bekerja sebagai pekerja domestik;
- (c) bekerja di pejabat, kedai-kedai (termasuklah hotel, bar, restoran dan gerai) gudang, kilang, bengkel, stor, panggung wayang, theatre, kelab atau persatuan;
- (d) bekerja di dalam bidang industri-industri yang sesuai dengan keupayaannya; dan
- (e) bekerja di atas mana-mana kapal yang diuruskan oleh keluarganya.

Orang muda, nampaknya diberikan lebih kelonggaran berbanding dengan pekerja kanak-kanak. Ini dapat dilihat dari pertambahan bentuk pekerjaan yang boleh dilakukan oleh mereka. Mereka dibenarkan bekerja dalam bentuk pekerjaan seperti mana yang boleh dilakukan oleh kanak-kanak. Selain daripada itu mereka juga boleh bekerja sebagai kakitangan domestik, terutamanya bagi orang muda perempuan. Golongan ini juga dibenarkan bekerja di bar, restoran, hotel, rumah tumpangan dan kelab dan bagi orang muda perempuan mereka hanya dibenarkan bekerja di tempat-tempat ini sekiranya ianya diuruskan oleh penjaga mereka. Jika tempat tersebut tidak diuruskan oleh penjaganya maka kelulusan daripada Ketua Pengarah hendaklah didapati sebelum orang muda perempuan boleh diambil bekerja.⁹ Walau bagaimanapun, Akta ini bisu akan keadaan bagaimanakah Ketua Pengarah boleh meluluskan permohonan untuk mengambil orang muda perempuan ini bekerja di tempat-tempat sedemikian. Kawalan yang ketat perlu dibuat bagi mengelakkan orang muda perempuan ini diambil bekerja di tempat-tempat sedemikian bagi tujuan lain selain daripada untuk bekerja.

Selain daripada ini, kedua-dua kanak-kanak dan orang muda ini tidak dibenarkan oleh Akta untuk bekerja di bawah tanah atau dalam keadaan yang bertentangan dengan Akta Kilang dan Jentera 1967¹⁰ atau Ordinan Elektrik 1949.^{10a}

⁹Lihat proviso kepada seksyen 2(3).

¹⁰Akta 139.

^{10a}Ord. 30/1949.

(2) Kontrak hendaklah bertulis

Kontrak pekerjaan yang dimasuki oleh pekerja kanak-kanak dan orang muda ini hendaklah dibuat secara bertulis jika melebihi tempoh sebulan. Kontrak ini juga hendaklah memasukkan fasal penamatan oleh kedua-dua pihak.¹¹ Kedua-dua pihak boleh menamatkan kontrak tersebut dengan memberikan notis penamatan sebagaimana yang ditetapkan oleh kontrak mereka atau jika kontrak itu bisu menggunakan notis penamatan yang dinyatakan seperti berikut¹²:

- (a) 4 minggu sekiranya pekerja telah bekerja untuk tempoh tidak kurang daripada 2 tahun dari tarikh pemberian notis itu;
- (b) 6 minggu notis sekiranya pekerja telah bekerja untuk tempoh lebih daripada 2 tahun tetapi kurang dari 5 tahun dari tarikh pemberian notis itu;
- (c) 8 minggu notis sekiranya pekerja telah bekerja untuk tempoh lebih daripada 5 tahun dari tarikh pemberian notis itu.

Selain daripada itu, penamatan boleh dibuat tanpa notis dengan pihak-pihak yang ingin menamatkan kontrak tersebut dengan membayar upah sebagai ganti notis.¹³ Walau bagaimanapun, seksyen 13 Akta telah memperuntukkan bahawa gantirugi atau pampasan tidak boleh dituntut terhadap kanak-kanak atau orang muda oleh majikannya.

Bagi orang muda yang bekerja sebagai pekerja domestik pula, tempoh notis yang ditetapkan adalah berbeza, iaitu 14 hari ataupun membayar upah untuk tempoh tersebut sebagai ganti notis.¹⁴

(3) Penamatan kontrak atas sebab-sebab khas

Penamatan kontrak yang dimaksudkan di sini adalah merujuk kepada kontrak yang ditamatkan akibat daripada pelanggaran terma kontrak

¹¹Lihat seksyen 10, Akta Kerja 1955.

¹²Lihat seksyen 12, Akta Kerja 1955.

¹³Lihat seksyen 15, Akta Kerja 1955.

¹⁴Lihat seksyen 57, Akta Kerja 1955.

yang dibuat oleh majikan atau pekerja¹⁵ dan salahlaku.¹⁶ Bagi kesalahan salahlaku ini, sebelum kontrak pekerjaan kanak-kanak atau orang muda itu ditamatkan, satu siasatan domestik hendaklah diadakan.¹⁷ Bagi bentuk penamatan yang sebegini, kedua-dua pihak tidak diperlukan untuk memberikan notis.

(4) Upah

Akta tidak memberikan takrif upah dan tidak pula menerima pakai takrif upah yang dinyatakan dalam seksyen 2(1) Akta Kerja 1955. Tanpa sebarang takrif upah maka majikan yang mengambil bekerja pekerja kanak-kanak dan orang muda ini bebas untuk membuat bayaran tanpa mengambil kira sama ada bentuk bayaran yang dibuat itu adalah bayaran yang menjadi upah atau bayaran tambahan lain yang perlu dibayar oleh majikan dan tidak termasuk dalam takrif upah.¹⁸ Akta ini walau bagaimanapun mengambil pakai tempoh upah yang dinyatakan dalam Akta Kerja 1955 iaitu sebulan¹⁹ dan menetapkan bahawa upah perlu dibayar selewat-lewatnya pada hari ketujuh selepas tarikh tempoh upah.²⁰ Sekiranya kontrak pekerja kanak-kanak atau orang muda ini ditamatkan, maka bayaran upah yang berhak diterimanya hendaklah dibayar pada hari terakhir kontrak tersebut atau selewat-lewatnya tiga hari selepas kontrak itu ditamatkan.²¹ Upah yang diterima ini boleh

¹⁵Lihat seksyen 15, Akta Kerja 1955, ia menyebut tentang pemecahan kontrak sekiranya majikan gagal membayar upah atau pekerja pula gagal untuk menghadirkan diri untuk bekerja tanpa alasan yang munsubah bagi tempoh 2 hari berturut-turut.

¹⁶Lihat seksyen 14, Akta Kerja 1955.

¹⁷Satu siasatan domestik yang sempurna dianggap telah diadakan sekiranya ia memenuhi dua prinsip, iaitu hak untuk didengar dan kaedah menentang berat sebelah.

¹⁸Lihat seksyen 2(1), Akta Kerja 1955 yang mentakrifkan 'upah' sebagai upah pokok dan apa-apa bayaran tunai lain yang perlu dibayar kepada pekerja di bawah satu kontrak pekerjaan untuk kerja-kerja yang dilakukannya tetapi tidak termasuk (a) hingga (f). Jika dilihat kepada (a) hingga (f) ini, walaupun majikan membayarnya, ia tidak dikira sebagai upah.

¹⁹Lihat seksyen 18, Akta Kerja 1955.

²⁰Lihat seksyen 19, Akta Kerja 1955.

²¹Lihat seksyen-seksyen 20 dan 21, Akta Kerja 1955. Bayaran upah ini hendaklah dibuat dalam ringgit Malaysia mengikut seksyen 25 dan bayaran upah dibenarkan dibayar melalui bank ataupun melalui cek seperti yang diperuntukkan dalam seksyen 25A.

dipotong mengikut apa yang dibenarkan oleh undang-undang.²² Jenis potongan yang dibenarkan adalah terbahagi kepada tiga, iaitu potongan yang dibuat oleh majikan tanpa perlu mendapat persetujuan daripada pekerja kanak-kanak atau orang muda, misalnya potongan yang ditetapkan oleh undang-undang lain iaitu caruman kepada kumpulan wang simpanan pekerja, potongan untuk mendapat kembali bayaran lebihan yang telah dibayar oleh majikan, bayaran untuk mendapat balik pendahuluan.²³ Bentuk potongan yang kedua hanya boleh dibuat melalui permohonan bertulis daripada pekerja, ini biasanya potongan yang melibatkan pihak ketiga.²⁴ Sementara bentuk potongan terakhir adalah bentuk potongan selain daripada yang dinyatakan dalam dua bentuk terdahulu dan ini mestilah terlebih dahulu mendapat kelulusan daripada Ketua Pengarah.²⁵

(5) Hari bekerja

Seksyen 4 Akta memperuntukkan bahawa kanak-kanak dan orang muda tidak boleh diminta untuk bekerja lebih daripada 6 hari dalam tempoh 7 hari berturut-turut. Secara tidak langsung, mereka diberikan satu hari rehat dalam seminggu. Kedudukan ini sama seperti mana yang diberikan kepada pekerja dewasa kerana telah terbukti bahawa seseorang pekerja memerlukan hari rehatnya untuk membolehkan dia berehat serta kembali cergas untuk memulakan kerja di minggu yang berikutnya.

(6) Jam bekerja

Sekali lagi Akta ini membezakan di antara jam bekerja pekerja kanak-kanak dan orang muda. Seksyen 5(1) memperuntukkan bahawa seseorang pekerja kanak-kanak tidak dibenarkan untuk bekerja:

- (a) di antara jam 8.00 malam dan 7.00 pagi;

²²Lihat seksyen 24, Akta Kerja 1955.

²³Lihat seksyen 24(2), Akta Kerja 1955.

²⁴Lihat seksyen 24(3), Akta Kerja 1955.

²⁵Lihat seksyen 24(4), Akta Kerja 1955.

- (b) lebih daripada 3 jam berturut-turut tanpa tempoh rehat untuk tidak kurang daripada 30 minit;
- (c) lebih daripada 6 jam sehari atau sekiranya kanak-kanak itu masih bersekolah, tempoh bekerjanya setelah dicampur dengan waktu persekolahannya tidak lebih daripada 7 jam sehari; atau
- (d) semula pada hari lain tanpa mendapat tempoh yang bebas daripada bekerja untuk tidak kurang daripada 14 jam.

Seseorang pekerja kanak-kanak nampaknya hanya dibenarkan bekerja untuk tempoh 6 jam sehari dengan waktu rehat selama 30 minit setiap 3 jam. Selain daripada itu, kawalan dibuat untuk tidak membenarkan kanak-kanak diarahkan untuk bekerja pada waktu malam hingga ke awal pagi. Bagi kanak-kanak yang masih bersekolah, jumlah jam bekerja yang dibenarkan adalah 7 jam setelah dicampurkan dengan waktu persekolahannya. Pada amnya waktu persekolahan kanak-kanak di peringkat rendah memakan masa selama hampir $5\frac{1}{2}$ jam sementara di peringkat menengah rendah lebih kurang $6\frac{1}{2}$ jam. Ini bermakna kanak-kanak ini hanya boleh bekerja antara $\frac{1}{2}$ jam hingga $1\frac{1}{2}$ jam sahaja. Mungkin kawalan ini sengaja diadakan untuk tidak menggalakkan majikan mengambil bekerja kanak-kanak yang masih bersekolah dengan harapan agar sesi persekolahan mereka tidak akan terganggu. Selain daripada itu, kawalan dikenakan untuk tidak membenarkan kanak-kanak memulakan kerjanya pada hari yang lain tanpa rehat selama 14 jam.

Bagi orang muda pula, seksyen 6 Akta memperuntukkan bahawa orang muda tidak dibenarkan bekerja:

- (a) di antara jam 8.00 malam dan 6.00 pagi, kecuali jika mereka bekerja dalam bidang pertanian ataupun di atas kapal yang diuruskan oleh keluarga mereka;
- (b) untuk tempoh lebih daripada 4 jam berturut-turut tanpa waktu rehat sekurang-kurangnya 30 minit;
- (c) untuk tempoh lebih daripada 7 jam sehari dan jika orang muda itu masih bersekolah, tempoh bekerja setelah dicampur dengan waktu persekolahannya tidak melebihi 8 jam sehari; atau

- (d) untuk memulakan kerja pada hari yang lain tanpa mendapat tempoh bebas daripada kerja untuk tidak kurang daripada 12 jam.

Perlindungan dari segi jam bekerja untuk orang muda ini masih menggunakan pendekatan yang sama sebagai mana kanak-kanak. Perbezaan hanya terletak dari segi jumlah jam di mana untuk orang muda, jam bekerjanya ditambah satu jam.

(7) Cuti bersalin

Akta ini menerima pakai keseluruhan peruntukan cuti bersalin yang terdapat dalam Akta Kerja 1955. Pekerja kanak-kanak atau orang muda perempuan berhak mendapat cuti bersalin selama 60 hari²⁶. Hak ini hanya diberikan sehingga anak kelima.²⁷ Dalam tempoh pantang seseorang majikan tidak dibenarkan memecat pekerja kanak-kanak atau orang muda perempuan ini sekiranya dia gagal untuk hadir bekerja sehinggalah berakhirnya 90 hari dari tarikh dia bersalin. Ketidakhadirannya ini mestilah berpunca daripada keadaan mengandungnya atau bersalinnya dan ini disahkan oleh seorang pengamal perubatan.²⁸

IV. Terma yang tidak diperuntukkan

Perkara-perkara yang dibincangkan tadi merupakan terma-terma yang telah diperuntukkan oleh Akta kepada pekerja kanak-kanak dan juga orang muda. Akta ini langsung tidak membincangkan beberapa terma dan syarat kontrak yang dirasakan amat penting untuk pekerja.

1. Cuti tahunan

Mungkin cuti tahunan ini tidak begitu relevan bagi kanak-kanak atau orang muda yang tidak bekerja sepenuh masa tetapi bagaimana dengan

²⁶Lihat seksyen 37, Akta Kerja 1955.

²⁷Lihat seksyen 37(1)(c), Akta Kerja 1955.

²⁸Lihat seksyen 42, Akta Kerja 1955.

mereka yang menjadi pekerja sepenuh masa? Akta ini telah tidak memperuntukkan sebarang peruntukannya mengenai perkara ini sama ada di dalam Akta itu sendiri ataupun melalui rujukan kepada Akta Kerja 1955. Akta Kerja 1955 sememangnya memperuntukkan perkara ini²⁹ tetapi apabila ia tidak diterima masuk oleh Akta maka ini bermakna bahawa sememangnya tidak diniatkan untuk kanak-kanak atau orang muda ini untuk mendapat cuti tahunan berbayar walaupun telah bekerja sepenuh masa dengan majikan itu.

2. Cuti sakit

Sebagai manusia, kesakitan atau terganggunya kesihatan adalah sesuatu yang akan berlaku, apakah kedudukan mereka? Akta tidak langsung menyebut tentang hak golongan ini untuk mendapat cuti sakit berbayar. Sekali lagi perkara ini diperuntukkan oleh Akta Kerja 1955.³⁰ Ini bermakna bahawa sekiranya kanak-kanak atau orang muda ini jatuh sakit dan tidak dapat menghadiri diri untuk bekerja maka majikan boleh memotong upahnya kerana tidak hadir bekerja. Sekiranya dia berhak mendapat cuti sakit maka selagi jumlah cuti itu tidak melebihi daripada apa yang diperuntukkan oleh Akta maka majikan tidak boleh membuat sebarang potongan upah.

3. Cuti umum

Akta juga tidak memperuntukkan tentang hak pekerja kanak-kanak ataupun orang muda ini untuk mendapat cuti umum. Sekali lagi ini diperuntukkan oleh Akta Kerja 1955 untuk pekerja-pekerja dewasa di mana 10 hari cuti umum telah diwartakan.³¹ Dalam keadaan ini, walaupun hari bekerja itu jatuh pada hari cuti umum, pekerja kanak-kanak atau orang muda ini mestilah terus bekerja. Mereka tidak berhak mendapat cuti tambahan berbayar melalui cuti umum ini. Walaupun mereka bekerja pada hari cuti umum ini, bayaran upah mereka adalah pada kadar biasa dan bukan digandakan sebagaimana menjadi amalan biasa untuk mereka yang terjatuh di bawah Akta Kerja 1955.

²⁹Lihat seksyen 60E, Akta Kerja 1955.

³⁰Lihat seksyen 60F, Akta Kerja 1955.

³¹Lihat seksyen 60D, Akta Kerja 1955.

4. Bayaran kerja lebih masa

Walaupun Akta mengawal jumlah jam bekerja dan hari bekerja yang boleh dilakukan oleh pekerja kanak-kanak atau orang muda, adalah tidak mustahil bagi golongan ini diminta untuk melakukan kerja-kerja melebihi masa dan jumlah hari yang telah ditetapkan. Oleh kerana Akta ini tidak menyediakan hak bagi pekerja kanak-kanak atau orang muda ini untuk dibayar upah bagi kerja lebih masa yang dilakukannya maka walaupun diminta berbuat demikian, kadar upah yang dibayar adalah sama. Peruntukan bayaran lebih masa ini sepatutnya dimasukkan bagi melindungi golongan ini sekiranya majikan meminta mereka bekerja melebihi daripada apa yang telah diperuntukkan oleh Akta.

V. Kesimpulan

Akta ini perlulah dipinda dan dikemas kinikan agar ia lebih menggambarkan kedudukan pada zaman ini. Apa yang ada pada Akta ini mungkin sesuai pada masa ianya diperkenalkan tetapi kini tidak lagi. Perlindungan yang lebih sepatutnya dimasukkan ke dalam Akta ini sebagai mengiktiraf hak pekerja kanak-kanak atau orang muda ini. Oleh kerana Akta ini telah memberikan hak kepada golongan ini untuk keluar mencari pekerjaan dan menjadi pekerja maka hak dan perlindungan yang sama atau lebih baik daripada apa yang diberikan kepada pekerja dewasa hendaklah dimasukkan. Sekiranya pindaan dibuat untuk memasukkan terma dan syarat kontrak yang dibincangkan tadi maka perlindungan yang diberikan oleh Akta ini adalah lebih sempurna.

Siti Zaharah Jamaluddin*

* Pensyarah
Fakulti Undang-undang
Universiti Malaya

THE DUTIES OF CONTROLLING SHARE- HOLDERS - THE AGENDA FOR REFORM

Introduction

The High Level Finance Committee on Corporate Governance (“the Committee”) in their Report¹ has reviewed and suggested some areas of reform in the area of corporate governance.² Among others, the Committee has proposed “to deem significant shareholders of a certain shareholding threshold and above as directors”³ and that “the concept of ‘a duty of fair dealing’ be extended to include controlling shareholders in respect to vote in certain defined circumstances”.⁴

The Committee explained that these proposals were made because of the controlling shareholders “control over the board and board decisions”.⁵ However, unlike directors, they are not fiduciaries; their right to vote is a proprietary right and not a fiduciary power.⁶ Although these controlling shareholders may be a “shadow director” within the definition of director in section 4(1) of the Companies Act 1965,

¹Malaysian High Level Finance Committee on Corporate Governance, “Report on Corporate Governance” (1999).

²*Ibid*, Chapter 6.

³*Ibid*, pp. 132-134.

⁴*Ibid*, pp. 134-136. The Committee earlier stated in their introduction to the chapter on “Reform of Laws, Regulations and Rules” at p. 105 that this review for legislative reform “is required to bring them up-to-date with current commercial reality as well as with internationally accepted concepts on corporate governance”.

⁵The Report, p. 132, para. 2.3.2.

⁶*Ibid*, para. 2.3.1. See also para. 2.3.13 at p. 134.