

137

SOALAN NO: 60

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN BAGI JAWAPAN LISAN**  
**MESYUARAT PERTAMA PENGGAL KEENAM,**  
**PARLIMEN KETIGA BELAS,**  
**MAJLIS MESYUARAT DEWAN RAKYAT**

PERTANYAAN: LISAN

DARIPADA: YB DATO' ABDULLAH SANI BIN ABDUL HAMID

TARIKH: 27 MAC 2018

SOALAN:

**Dato' Abdullah Sani Bin Abdul Hamid [ Kuala Langat ]** minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan tindakan terhadap syarikat-syarikat yang menutup operasi tetapi tidak membayar pampasan terhadap pekerja dan masih aktif menjalankan perniagaan dalam syarikat yang lain pula.

PR-1361-L04708

## **JAWAPAN**

Tuan Yang Di Pertua,

1. Untuk makluman Dewan yang mulia ini, terdapat dua jenis tindakan pemberhentian yang dilaksanakan oleh majikan iaitu pemberhentian biasa dan pemberhentian secara sukarela (VSS) apabila syarikat mengalami masalah kewangan ataupun perubahan struktur perniagaan yang disusun semula dan menyebabkan lebih tenaga kerja ataupun syarikat mengambil langkah melakukan penstrukturan semula tenaga kerja dan penjualan anak syarikat yang tidak menghasilkan keuntungan. Tindakan berkenaan akan membabitkan pemberhentian dan pengurangan jumlah pekerja.

2. Majikan hendaklah memberikan tempoh notis atau membayar gaji ganti notis yang mencukupi kepada pekerja mereka mengikut kontrak perkhidmatan tetapi tidak boleh kurang daripada yang ditetapkan di bawah Seksyen 12(2) Akta Kerja 1955 sekiranya bercadang untuk menjalankan tindakan pemberhentian. Majikan juga diwajibkan untuk membayar faedah pemberhentian kerja mengikut kontrak perkhidmatan tetapi tidak boleh kurang daripada kadar yang telah ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 iaitu :

- (i) 10 hari gaji bagi setiap tahun penggajian sekiranya telah bekerja dalam tempoh kurang dari 2 tahun;

- (ii) 15 hari gaji bagi setiap tahun penggajian sekiranya telah bekerja dalam tempoh 2 tahun hingga kurang 5 tahun; atau
- (iii) 20 hari gaji bagi setiap tahun penggajian sekiranya telah bekerja dalam tempoh 5 tahun atau lebih.

Tuan Yang Dipertua,

3. Peruntukkan undang-undang perburuhan yang ada tidak menghalang pekerja mendapat perlindungan dari segi hak statutori seperti gaji, gaji ganti notis, faedah penamatan serta lain-lain faedah kewangan melalui penguatkuasaan Akta Kerja 1955. Jabatan akan menjalankan siasatan, mendengar dan memutuskan apa-apa tuntutan di Mahkamah Buruh, Jabatan Tenaga Kerja. Perintah Ketua Pengarah di bawah seksyen 70 Akta Kerja 1955 dikeluarkan bagi mengarahkan majikan atau pekerja membayar apa-apa tunggakan berkaitan gaji, kerja lebih masa, gaji ganti notis, faedah penamatan kerja, elaun yang tidak dibayar, komisen atau apa-apa perkara lain yang telah dijanjikan dalam sesebuah kontrak perkhidmatan dan gagal dipatuhi oleh pihak satu lagi. Perintah mahkamah buruh perlu dipatuhi dalam tempoh yang ditetapkan dalam perintah.

4. Di samping itu, undang-undang sedia ada di bawah Seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang memberi perlindungan kepada pekerja-pekerja terhadap sebarang bentuk pembuangan kerja tanpa sebab atau tanpa alasan yang munasabah. Mana-mana pihak yang terjejas perlu memfailkan pemulihan pekerjaan dalam

tempoh 60 hari kepada mana-mana Jabatan Perhubungan Perusahaan.

5. Sekiranya syarikat tersebut berada dalam status telah digulung, secara amnya, tiada tindakan boleh dibuat menurut peruntukan di bawah seksyen 451 Akta Syarikat 2016. Seksyen tersebut menyatakan bahawa, apa-apa tindakan atau pelaksanaan yang dibuat terhadap mana-mana syarikat yang telah dimulakan prosiding penggulungan adalah tidak sah. Oleh itu, sekiranya terdapat tuntutan dari segi gaji tertunggak yang hendak dibuat oleh mana-mana pekerja ke atas majikan yang dalam kategori tersebut tindakan penguatkuasaan melalui perintah Ketua Pengarah tidak dapat diteruskan.

6. Pekerja juga boleh merujuk kepada Jabatan Insolvensi atau merujuk terus kepada Jabatan Pemegang Harta atau *Liquidator* yang dilantik oleh mahkamah iaitu dengan memfailkan borang Bukti Keberhutangan Am (*Proof of Debt*) dan Borang 'Proxy' oleh pekerja-pekerja terlibat ke atas majikan yang mana, urusan selanjutnya adalah di bawah tanggungjawab dan kelolaan pekerja tersebut sendiri. Manakala bagi kes yang melibatkan syarikat perkongsian atau milikan tunggal, Akta Kebankrapan 1967 dan Kaedah-kaedah Kebankrapan 1969 adalah terpakai.

7. Walau bagaimanapun bagi kes syarikat masih aktif dan menjalankan perniagaan, tindakan penguatkuasaan perintah melalui tindakan pendakwaan, Saman Penghutang Penghakiman atau Writ

Penyitaan dan Penjualan boleh dilaksanakan ke atas majikan tersebut.