



Sharija Che Shaari
Pensyarah Kanan Undang-undang
Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan
Universiti Malaysia Sabah
sharija@ums.edu.my/scslaw2012@gmail.com

Siri Literasi Perundangan Pekerja SCS Bil 2 (2023)

Saya tidak pernah
menandatangani sebarang
kontrak perkhidmatan,
apakah saya boleh
mendapat perlindungan
undang-undang?



Jawapan:

1. Ramai pekerja dan juga majikan mengandaikan bahawa tiada kontrak perkhidmatan diantara mereka jika tiada kontrak ditandatangani.
 - Contohnya, pengusaha kedai runcit hanya mengucapkan kepada pembantu mereka yang baharu diambil bekerja seperti, " okay, saya terima kamu kerja dengan saya. Kamu dibayar gaji minimum. Kamu off

sehari seminggu. Waktu kerja ikut 8:00 pagi hingga 5:00 petang (termasuk rehat 1 jam)".

- Lazimnya pekerja hanya mematuhi arahan tersebut dan menerima gaji di hujung bulan.
- Di pihak majikan, mereka lazim mengalami masalah bila pembantu kedai hilang tanpa berita.
- Di pihak pekerja pula, sekiranya majikan memberitahu mereka bahawa perkhidmatan tidak lagi diperlukan maka mereka selalunya redha sahaja. Pada tanggapan mereka, tiada kontrak antara majikan dan mereka kerana mereka tidak pernah menandatangani sebarang dokumen.

2. Tanggapan sebegini adalah salah.

a. Mengikut seksyen 10, Akta Kontrak 1950, kontrak yang sah boleh dimasuki secara sah melalui lisan atau bertulis. Sehubungan itu, pekerja tetap mendapat perlindungan undang-undang walaupun mereka tidak menandatangani sebarang dokumen.

i. Bagi pekerja di Semenanjung Malaysia, mereka dilindungi oleh Akta Kerja 1955.

1. Seksyen 2 (1) Akta Kerja 1955 mentakrifkan kontrak perkhidmatan sebagai mana-mana perjanjian sama ada secara **lisan** atau **bertulis**...
2. Sekiranya kontrak perkhidmatan untuk jangkamasa tertentu atau pelaksanaan sesuatu projek dimana jangkamasa lebih dari satu bulan diperlukan untuk melaksanakan tugas berkenaan, maka kontrak perkhidmatan tersebut hendaklah secara bertulis, Seksyen 11 (1) Akta Kerja 1955.
3. Di dalam pindaan terkini pada tahun 2022 yang dikuatkuasakan mulai 1 Januari 2023, seksyen 101C Akta Kerja 1955 memperuntukkan bahawa wujudnya tanggapan di sisi undang-undang tentang siapa pekerja dan majikan sehinggalah dapat dibuktikan sebaliknya. Seseorang itu dianggap sebagai majikan:

- a. di mana beliau mengawal atau mengarahkan cara sesuatu kerja dilakukan;
 - b. di mana dia mengawal atau mengarahkan waktu kerja orang lain;
 - c. di mana dia menyediakan alatan, bahan atau peralatan kepada orang lain untuk melaksanakan kerja;
 - d. di mana kerja orang lain merupakan sebahagian daripada perniagaannya;
 - e. di mana orang lain melakukan kerja semata-mata untuk faedahnya; atau
 - f. sama ada atau tidak bayaran dibuat olehnya sebagai balasan bagi kerja yang dilakukan untuknya oleh orang lain
- ii. Bagi pekerja di Sabah yang dilindungi oleh Ordinan Buruh Sabah serta pekerja di Sarawak yang dilindungi oleh Ordinan Buruh Sarawak (sila rujuk Shaari, S.C. (2023) *Siapakah Pekerja?*, Siri Literasi Perundangan Pekerjaan SCS Bil 3, OER UMS).
1. Seksyen 2(1) Ordinan Buruh Sabah 1950 dan Seksyen 2(1) Ordinan Buruh Sarawak 1958 mentakrifkan kontrak perkhidmatan sebagai mana-mana perjanjian sama ada secara **lisan** atau **bertulis**...
 2. Sekiranya kontrak perkhidmatan untuk jangka masa tertentu atau pelaksanaan sesuatu projek dimana jangka masa lebih dari satu bulan diperlukan untuk melaksanakan tugas berkenaan, maka kontrak perkhidmatan tersebut hendaklah secara bertulis., Seksyen 18(1) Ordinan Buruh Sabah 1950 dan Seksyen 19(1) Ordinan Buruh Sarawak 1958.
 3. Namun bagaimana untuk membuktikan bahawa terdapat hubungan kontraktual tersebut. Pekerja boleh menyimpan resit penyerahan gaji, mesej dalam WhatsApp, Telegram serta lain-lain komunikasi dalam media sosial.

...bersambung di artikel Siri Literasi Perundangan Pekerjaan SCS bil. 3 (2023)

