

Bil. S 60

PERLEMBAGAAN NEGARA BRUNEI DARUSSALAM
(Perintah dibuat di bawah Perkara 83(3))

PERINTAH PEKERJAAN, 2009

SUSUNAN BAB-BAB

BAHAGIAN I

PERMULAAN

Bab

1. Gelaran dan gelaran panjang.
2. Tafsiran.
3. Lantikan pegawai.
4. Perwakilan kuasa dan rayuan.
5. Lantikan pegawai yang diberi kuasa.
6. Kesan Perintah ini ke atas undang-undang bertulis lain.

BAHAGIAN II

KONTRAK PERKHIDMATAN

7. Kontrak tertentu dikecualikan.
8. Menteri boleh melarang penggajian selain dari di bawah kontrak perkhidmatan.
9. Umur di bawah kontrak.
10. Kontrak perkhidmatan hendaklah secara bertulis dan memasukkan peruntukan untuk menamatkannya.
11. Kandungan kontrak perkhidmatan.
12. Terma-terma kontrak perkhidmatan yang menyalahi undang-undang.
13. Kontrak perkhidmatan biasanya tidak terikat kepada tanggungan.

14. Lama tempoh maksimum kontrak perkhidmatan.
15. Borang kontrak perkhidmatan.
16. Pemeriksaan perubatan.
17. Penamatan kontrak perkhidmatan oleh Pesuruhjaya.
18. Penamatan oleh pekerja yang diancam bahaya.
19. Bila kontrak perkhidmatan dianggap sebagai dilanggar oleh majikan dan pekerja.
20. Liabiliti atas pelanggaran kontrak perkhidmatan.
21. Penamatan kontrak perkhidmatan.
22. Notis untuk menamatkan kontrak perkhidmatan.
23. Penamatan kontrak perkhidmatan tanpa notis.
24. Pemindahan kepada pekerjaan lain.
25. Pertukaran majikan.
26. Salah laku pekerja.
27. Kesalahan.

BAHAGIAN III

KONTRAK PERANTISAN

28. Kontrak perantisan bagi orang yang berumur 16 tahun ke bawah.
29. Kontrak perantisan bagi orang yang berumur 16 tahun ke atas.
30. Penyerahan hak.
31. Pengakusaksian.
32. Kewajipan Pesuruhjaya sebagai pegawai yang mengakusaksi.
33. Sijil perkhidmatan setelah dilepaskan.
34. Pengekalan perantis selepas tamat tempoh kontrak.

- 35. Penggantungan dan pelepasan.
- 36. Kesalahan.

BAHAGIAN IV

PEMBAYARAN GAJI

- 37. Penetapan tempoh gaji.
- 38. Pengiraan gaji bagi kerja sebulan tidak penuh.
- 39. Masa pembayaran.
- 40. Pembayaran apabila kontrak perkhidmatan ditamatkan oleh pekerja.
- 41. Pembayaran apabila pekerja dipecat atau kontrak perkhidmatannya ditamatkan oleh majikan.
- 42. Pembayaran hendaklah dibuat semasa waktu bekerja.
- 43. Gaji tidaklah kena dibayar kerana tidak hadir bekerja disebabkan dihukum penjara dll.
- 44. Potongan tanpa kebenaran tidak boleh dibuat.
- 45. Potongan yang dibenarkan.
- 46. Potongan kerana tidak hadir.
- 47. Potongan kerana kerosakan atau kehilangan.
- 48. Potongan bagi tempat tinggal, kemudahan dan perkhidmatan.
- 49. Mendapatkan balik pendahuluan dan pinjaman.
- 50. Potongan tidak boleh melebihi 50 peratus dari gaji.
- 51. Keutamaan gaji daripada hutang lain.
- 52. Kesalahan.

BAHAGIAN V

PRINSIPAL DAN KONTRAKTOR

53. Liabiliti prinsipal dan kontraktor terhadap gaji.
54. Pendaftaran kontraktor dan subkontraktor.

BAHAGIAN VI

SISTEM TRUK

55. Perjanjian untuk membayar gaji melainkan dengan wang yang sah adalah menyalahi undang-undang.
56. Perjanjian tentang tempat dan cara dll. membelanjakan gaji adalah menyalahi undang-undang.
57. Gaji hendaklah dibayar sepenuhnya dengan wang yang sah.
58. Mendapatkan balik gaji yang tidak dibayar dengan wang yang sah.
59. Pembayaran gaji melalui bank.
60. Ganjaran selain dari gaji.
61. Kedai dan kantin.
62. Kesalahan.

BAHAGIAN VII

**HARI REHAT, JAM BEKERJA, HARI KELEPASAN DAN
SYARAT-SYARAT PERKHIDMATAN LAIN**

63. Hari rehat.
64. Kerja pada hari rehat.
65. Jam bekerja.
66. Kerja ikut tugas.
67. Pekerja syif dll.

68. Tafsiran minggu bagi maksud bab-bab 63, 65 dan 67.
69. Kuasa untuk mengecualikan.
70. Hari kelepasan.
71. Cuti tahunan.
72. Cuti sakit.
73. Pembayaran manfaat pemberhentian.
74. Manfaat persaraan.
75. Pembayaran tambahan gaji tahunan atau pembayaran berubah-ubah lain.
76. Kuasa Menteri untuk membuat sokongan bagi pelarasan gaji.
77. Tafsiran bagi maksud bab-bab 75 dan 76.
78. Kuasa untuk menggantung pengenaan Bahagian ini.
79. Kesalahan.

BAHAGIAN VIII

KESIHATAN, TEMPAT TINGGAL DAN PENJAGAAN PERUBATAN

80. Kewajipan untuk menyediakan tempat tinggal dan penyusunan kebersihan.
81. Bangunan hendaklah mematuhi kehendak undang-undang.
82. Kelengkapan pertolongan cemas.
83. Penjagaan dan rawatan perubatan.
84. Pengebumian pekerja buruh atau tanggungan yang telah mati.
85. Hospital yang diselenggarakan oleh majikan.
86. Kebenaran tempat pekerjaan dan larangan menggaji pekerja buruh jika penyusunan tidak mencukupi.
87. Kesalahan.

BAHAGIAN IX

PEKERJA SAMBILAN

88. Pekerja sambilan.
89. Menteri boleh mengecualikan atau mengubahsuai Perintah ini berkenaan dengan pekerja sambilan.

BAHAGIAN X

PENGGAJIAN PEREMPUAN

90. Tafsiran tempoh manfaat.
91. Lamanya tempoh manfaat.
92. Tuntutan daripada seorang majikan sahaja.
93. Membuat kontrak melepaskan hak.
94. Notis bersalin.
95. Bila pembayaran dibuat.
96. Pembayaran hendaklah termasuk hari kelepasan awam.
97. Pembayaran manfaat apabila pekerja perempuan mati sebelum bersalin.
98. Pemecatan semasa ketiadaan pekerja adalah dilarang.
99. Hak mendapat manfaat tidak terjejas oleh notis pemecatan dalam hal keadaan tertentu.
100. Penggajian selepas bersalin.
101. Perlucutan hak untuk menuntut pembayaran.
102. Kesalahan.

BAHAGIAN XI

PENGGAJIAN KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA

103. Sekatan ke atas penggajian kanak-kanak.

104. Sekatan ke atas pengajian orang muda.
105. Syarat-syarat pengajian.
106. Kadar gaji minimum boleh ditetapkan.
107. Pengajian yang dibenarkan.
108. Kuasa mahkamah berkaitan dengan kanak-kanak atau orang muda yang memerlukan penjagaan atau perlindungan.
109. Peraturan-peraturan yang mengawalselia pengajian.
110. Kesalahan.

BAHAGIAN XII

PEKERJA RUMAHTANGGA

111. Menteri boleh mengenakan Perintah ini kepada pekerja rumahtangga.

BAHAGIAN XIII

PEKERJA IMIGRAN

112. Pengajian pekerja imigran.
113. Larangan ke atas penamatan pekerja tempatan bagi menggaji pekerja imigran.

BAHAGIAN XIV

PENGHANTARAN BALIK

114. Hak dan obligasi berkaitan dengan penghantaran balik.
115. Pengecualian dari obligasi untuk menghantar balik.
116. Majikan hendaklah menyediakan pengangkutan.
117. Kesalahan.

BAHAGIAN XV

PEMERIKSAAN

118. Kuasa untuk memasuki, memeriksa dan menyiasat.
119. Notis pemeriksaan kepada majikan.
120. Kuasa-kuasa Pesuruhjaya dan pegawai yang diberi kuasa semasa pemeriksaan.
121. Kad pengenalan hendaklah ditunjukkan.
122. Kesalahan.

BAHAGIAN XVI

ADUAN DAN SIASATAN

123. Pengenalan Bahagian ini.
124. Kuasa Pesuruhjaya untuk menyiasat aduan.
125. Kuasa Pesuruhjaya untuk mengesahkan atau mengeneipkan keputusan oleh majikan.
126. Prosedur dalam siasatan Pesuruhjaya.
127. Rekod siasatan Pesuruhjaya.
128. Percantuman beberapa aduan dalam satu aduan.
129. Perintah larangan oleh Pesuruhjaya kepada pihak ketiga.
130. Penyampaian saman.
131. Penguatkuasaan perintah Pesuruhjaya.
132. Pengemukakan oleh Pesuruhjaya kepada Mahkamah Tinggi mengenai perkara undang-undang.
133. Rayuan terhadap perintah Pesuruhjaya kepada Mahkamah Tinggi.
134. Remedi pekerja apabila majikan hendak melarikan diri.

135. Kuasa-kuasa Pesuruhjaya untuk menyiasat kemungkinan berlakunya kesalahan terhadap Perintah ini.
136. Pemeriksaan atas saman oleh Pesuruhjaya.
137. Hak pekerja untuk hadir di hadapan Pesuruhjaya.
138. Kesalahan.

BAHAGIAN XVII

AM

139. Kos prosiding.
140. Pengeunaan denda.
141. Penyampaian saman.
142. Prosiding sivil tidak dihalang.
143. Hak untuk didengar.
144. Beban untuk membuktikan.
145. Kakitangan kerajaan.
146. Tempat pekerjaan dianggap sebagai tempat awam.
147. Kuasa untuk mengkompaun kesalahan.
148. Hukuman am bagi kesalahan yang tidak diperuntukkan selainnya.
149. Kesalahan yang dilakukan oleh badan korporat.
150. Undang-undang sedia ada tidak terjejas.
151. Pindaan Jadual.
152. Peraturan-peraturan.
153. Pemansuhan.
154. Perkecualian.

JADUAL PERTAMA – PEKERJA BURUH LAIN

JADUAL KEDUA – BAYARAN

JADUAL KETIGA – HARI KELEPASAN AWAM

PERLEMBAGAAN NEGARA BRUNEI DARUSSALAM
(Perintah dibuat di bawah Perkara 83(3))

PERINTAH PEKERJAAN, 2009

Pada menjalankan kuasa yang diberikan oleh Perkara 83(3) dari Perlembagaan Negara Brunei Darussalam, maka Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan dengan ini membuat Perintah yang berikut –

BAHAGIAN I

PERMULAAN

Gelaran dan gelaran panjang.

1. (1) Perintah ini boleh digelar sebagai Perintah Pekerjaan, 2009.

(2) Gelaran panjang Perintah ini adalah "Suatu Perintah berkenaan dengan pekerjaan dan bagi perkara-perkara yang berhubung atau bersampingan dengannya".

Tafsiran.

2. Dalam Perintah ini, melainkan jika maksudnya berkehendakkan makna yang lain –

"perantis" bermakna mana-mana orang yang telah membuat kontrak untuk bekerja dengan seseorang majikan dan untuk mempelajari dan diajar apa-apa perniagaan, perdagangan, pembuatan, perusahaan, pekerjaan atau penggajian di mana pekerja-pekerja diambil bekerja;

"Penolong Pesuruhjaya" bermakna seorang Penolong Pesuruhjaya Buruh yang dilantik di bawah bab 3(1);

"pegawai yang diberi kuasa" bermakna mana-mana orang yang dilantik sedemikian di bawah bab 5;

"kadar asas gaji" bermakna jumlah amaun wang (termasuk pelarasan gaji dan kenaikan) yang ke atasnya seseorang pekerja itu berhak di bawah kontrak perkhidmatannya sama ada kerana bekerja bagi suatu tempoh masa, iaitu, selama satu jam, satu hari, satu minggu, satu bulan atau bagi tempoh lain sebagaimana yang mungkin dinyatakan atau tersirat dalam kontrak perkhidmatannya, atau bagi setiap bidang atau tugas kerja yang selesai tetapi tidak termasuk –

(a) bayaran tambahan sebagai bayaran lebih masa;

(b) bayaran tambahan sebagai bayaran bonus atau tambahan gaji tahunan;

(c) apa-apa jumlah wang yang dibayar kepada pekerja untuk mengganti perbelanjaan khas yang dilakukan olehnya semasa menjalankan pekerjaannya;

(d) bayaran galakan produktiviti; dan

(e) apa-apa elaun tidak kira bagaimana jua pun diperihalkan;

"kanak-kanak" bermakna seseorang yang belum mencapai umur 15 tahun;

"perjanjian bersama" bermakna suatu perjanjian berkenaan dengan pengawal seliaan hubungan majikan dan pekerja;

"permulaan kuatkuasa Perintah ini" bermakna tarikh permulaan kuatkuasa peruntukan-peruntukan substantif Perintah ini yang utama;

"Pesuruhjaya" bermakna Pesuruhjaya Buruh yang dilantik di bawah bab 3(1);

"bersalin" bermakna melahirkan seorang anak;

"kontrak perkhidmatan" bermakna, tertakluk kepada bab 10, apa-apa perjanjian, sama ada secara bertulis atau lisan dan sama ada nyata atau tersirat, yang menurutnya seorang itu bersetuju untuk menggaji orang lain sebagai seorang pekerja dan orang lain itu bersetuju untuk bekerja dengannya sebagai seorang pekerja, dan termasuk suatu kontrak perantisan;

"kontraktor" bermakna mana-mana orang yang membuat kontrak dengan prinsipal untuk membekalkan buruh atau untuk melaksanakan keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang dijalankan oleh prinsipal semasa menjalankan atau bagi maksud-maksud perdagangan atau perniagaan prinsipal;

"hari" bermakna suatu tempoh 24 jam yang bermula pada tengah malam;

"tanggungan" bermakna ahli-ahli keluarga pekerja yang berikut —

(a) isteri;

(b) suami;

(c) bapa;

(d) ibu; dan

(e) mana-mana anak atau anak angkat, yang tinggal bersama atau bergantung kepadanya;

"Timbalan Pesuruhjaya" bermakna seorang Timbalan Pesuruhjaya Buruh yang dilantik di bawah bab 3(1);

"pekerja rumahtangga" bermakna mana-mana pekerja rumah, kandang atau taman atau pemandu kenderaan bermotor yang digaji di, atau berhubungan dengan perkhidmatan rumahtangga, mana-mana premis persendirian dan tidak berhubungan dengan sebarang perdagangan, perniagaan atau profesion yang dijalankan oleh majikan di premis tersebut;

"pekerja" bermakna seseorang yang telah membuat atau yang bekerja di bawah suatu kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan, dan termasuk seseorang pekerja buruh dan mana-mana pegawai awam atau pekerja Kerajaan yang dimasukkan dalam suatu kategori, golongan atau perihalan pegawai-pegawai atau pekerja-pekerja yang diisytiharkan oleh Menteri, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, sebagai pekerja bagi maksud-maksud Perintah ini atau mana-mana Bahagiannya; tetapi tidak termasuk mana-mana pelaut, pekerja rumahtangga atau mana-mana orang yang digaji dalam suatu jawatan pengurusan, eksekutif atau sulit atau mana-mana orang yang termasuk di bawah mana-mana golongan orang lain yang mungkin diisytiharkan oleh Menteri, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, bukan sebagai pekerja bagi maksud-maksud Perintah ini;

"majikan" bermakna mana-mana orang yang menggaji orang lain di bawah suatu kontrak perkhidmatan dan termasuk —

(a) Kerajaan, berkaitan dengan kategori, golongan atau perihalan pegawai awam atau pekerja Kerajaan yang diisytiharkan oleh Menteri, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, sebagai pekerja bagi maksud-maksud Perintah ini;

(b) mana-mana badan berkanun;

(c) ejen yang telah diberi kuasa atau pengurus majikan;

(d) orang yang memiliki atau menjalankan atau pada masa itu bertanggungjawab bagi pengurusan profesion, perniagaan, perdagangan atau kerja di mana pekerja itu diambil bekerja;

"kadar kasar gaji" bermakna jumlah amaun wang termasuk elaun-elaun yang ke atasnya seseorang pekerja itu berhak di bawah kontrak perkhidmatannya sama ada kerana bekerja bagi suatu tempoh masa, iaitu, selama satu jam, satu hari, satu minggu, satu bulan atau bagi tempoh lain sebagaimana yang mungkin dinyatakan atau tersirat dalam kontrak perkhidmatannya, atau bagi setiap bidang atau tugas kerja yang selesai tetapi tidak termasuk –

(a) bayaran tambahan sebagai bayaran lebih masa;

(b) bayaran tambahan sebagai bayaran bonus atau tambahan gaji tahunan;

(c) apa-apa jumlah wang yang dibayar kepada pekerja untuk mengganti perbelanjaan khas yang dilakukan olehnya semasa menjalankan pekerjaannya;

(d) bayaran galakan produktiviti; dan

(e) elaun perjalanan, makanan atau perumahan:

Dengan syarat bahawa dalam hal pekerja yang dibayar upah ikut kerja, kadar biasa gaji hendaklah dikira dengan membahagikan tempoh 14 hari sejurus sebelum hari kadar gaji dikehendaki untuk dikira dengan bilangan hari pekerja itu sebenarnya bekerja dalam tempoh tersebut;

"pegawai kesihatan" bermakna Ketua Pengarah Perkhidmatan Kesihatan, dan termasuk mana-mana pegawai yang kepadanya dia telah mewakilkan perjalanan atau perlaksanaan mana-mana kuasa atau kewajipan yang diberikan atau dikenakan kepadanya oleh Perintah ini setakat kuasa atau kewajipan yang diwakilkan itu;

"waktu kerja" bermakna masa seseorang pekerja itu diletakkan atas kawalan majikan dan tidak bebas untuk menggunakan masa dan pergerakannya sendiri, kecuali sebarang selangan waktu yang dibenarkan untuk rehat dan makan;

"pekerja imigran" bermakna mana-mana pekerja yang lazimnya bermastautin di luar Negara Brunei Darussalam yang telah datang ke Negara Brunei Darussalam bagi maksud melaksanakan kerja di Negara Brunei Darussalam;

"perusahaan industri" bermakna —

(a) lombong, kuari dan kerja lain bagi mengekstrak galian dari bumi;

(b) industri di mana barang-barang dibuat, dipasang, diubah, dibersihkan, dibaiki, dihias, disiapkan, disesuaikan untuk jualan, dipecah-pecah atau dirobuhkan, atau di mana bahan-bahan diubah, termasuk pembinaan kapal dan penjanaan, pengubahan dan penghantaran elektrik dan sebarang jenis kuasa motif;

(c) pembinaan, pembinaan semula, penyenggaraan, pembaikan, pengubahan atau perobohan mana-mana bangunan, rel kereta api, jalan trem, pelabuhan, limbungan, jeti, terusan, alur pelayaran darat, jalan raya, terowong, jambatan, jejambat, pemetung, longkang, perigi, pemasangan telegraf atau telefon, perusahaan elektrik, loji gas, kerja air atau kerja pembinaan lain, dan juga penyediaan bagi atau perletakan asas apa-apa kerja atau struktur tersebut;

(d) pengangkutan penumpang-penumpang atau barang-barang melalui jalan raya, kereta api, laut, udara atau alur pelayaran darat, termasuk pengendalian barang-barang di limbungan, bagan, dermaga, gudang dan lapangan terbang, tetapi tidak termasuk pengangkutan dengan tangan:

Dengan syarat bahawa jika, memandangkan jenis kerja yang terlibat dalam apa-apa pekerjaan yang merupakan sebahagian dari perusahaan industri, Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan menganggap bahawa pekerjaan tersebut patut dikecualikan dari peruntukan-peruntukan Perintah ini berkenaan dengan perusahaan industri, maka Baginda boleh mengisytiharkan dengan perintah yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan* bahawa pengajian dalam pekerjaan tersebut hendaklah dianggap bukan sebagai pekerjaan dalam suatu perusahaan industri bagi maksud-maksud Perintah ini:

Dengan syarat selanjutnya bahawa mana-mana perusahaan yang sebahagiannya adalah suatu perusahaan industri sahaja tidak boleh hanya atas sebab itu dianggap sebagai suatu perusahaan industri;

"lesen" bermakna suatu lesen yang diberikan di bawah Perintah ini;

"pengamal perubatan" bermakna seseorang pengamal perubatan yang didaftarkan di bawah Akta Pengamal Perubatan dan Doktor Gigi (Penggag 112);

"lombong" termasuk mana-mana perusahaan, sama ada awam atau swasta, untuk mengeluarkan apa-apa bahan dari bawah permukaan bumi;

"Menteri" bermakna Menteri Hal Ehwal Dalam Negeri;

"lebih masa" bermakna jumlah jam bekerja dalam mana-mana satu hari atau dalam mana-mana satu minggu yang melebihi had-had yang ditentukan dalam Bahagian VII;

"tempat pekerjaan" bermakna mana-mana tempat di mana kerja dijalankan, sebagai wakil atau bagi pihak seseorang majikan, oleh seseorang pekerja;

"prinsipal" bermakna mana-mana orang yang, semasa menjalankan atau bagi maksud-maksud profesion, perniagaan, perdagangan atau kerjanya, membuat kontrak dengan seorang kontraktor bagi pembekalan buruh atau bagi pelaksanaan oleh kontraktor itu keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang dijalankan oleh prinsipal;

"hari kelepasan awam" bermakna hari-hari yang ditentukan dalam Jadual Ketiga;

"penghantaran balik" bermakna pemulangan seseorang pekerja ke negara domisil atau asalnya, dan termasuk pemulangan ke rumahnya seseorang pekerja yang telah dibawa ke suatu tempat pekerjaan oleh seseorang majikan dari mana-mana tempat lain di dalam Negara Brunei Darussalam;

"gaji" bermakna semua ganjaran termasuk elaun-elaun yang kena dibayar kepada seseorang pekerja berkaitan dengan kerja yang dilakukan di bawah kontrak perkhidmatannya, tetapi tidak termasuk —

(a) nilai mana-mana tempat tinggal atau pembekalan apa-apa makanan, bahan api, elektrik, air atau rawatan perubatan, atau apa-apa kemudahan atau perkhidmatan yang dikecualikan dengan perintah Menteri yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*;

(b) sebarang caruman yang dibayar oleh majikan atas akaunnya sendiri kepada mana-mana tabung pencen atau tabung simpanan;

(c) sebarang elaun perjalanan atau nilai sebarang konsensi perjalanan;

(d) apa-apa jumlah wang yang dibayar kepada pekerja untuk mengganti perbelanjaan khas yang dilakukan olehnya semasa menjalankan pekerjaannya;

(e) sebarang baksis yang kena dibayar apabila berhenti atau bersara; dan

(f) apa-apa manfaat pemberhentian yang kena dibayar apabila dibuang kerja;

"kerja syif" bermakna kerja yang dikehendaki kerana jenisnya untuk dijalankan secara berterusan dengan 2 syif atau lebih;

"subkontraktor" bermakna mana-mana orang yang membuat kontrak dengan seorang kontraktor bagi pembekalan buruh atau bagi pelaksanaan oleh subkontraktor keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang dijalankan oleh kontraktor itu bagi prinsipalnya, dan termasuk mana-mana orang yang membuat kontrak dengan seorang subkontraktor untuk membekalkan buruh atau untuk melaksanakan keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang dijalankan oleh subkontraktor itu bagi seorang kontraktor;

"subkontraktor buruh" bermakna mana-mana orang yang membuat kontrak dengan seorang kontraktor atau subkontraktor untuk membekalkan buruh yang dikehendaki bagi pelaksanaan keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang seorang kontraktor atau subkontraktor telah membuat kontrak untuk melaksanakannya bagi seorang prinsipal atau kontraktor, mengikut mana yang berkenaan;

"pekerja buruh" bermakna —

(a) mana-mana orang yang telah membuat suatu kontrak perkhidmatan dengan seseorang majikan yang menurutnya dia diambil bekerja dalam buruh kasar, termasuk mana-mana artisan atau perantis, tetapi tidak termasuk mana-mana pelaut atau pekerja rumahtangga;

(b) mana-mana orang, selain daripada kakitangan perkeranian, yang diambil bekerja dalam pengendalian atau penyenggaraan kenderaan dorongan mekanik yang digunakan bagi mengangkut penumpang-penumpang untuk sewa atau bagi maksud-maksud perdagangan;

(c) mana-mana orang yang diambil bekerja sebahagiannya bagi buruh kasar dan sebahagiannya bagi maksud menyelia sendiri mana-mana pekerja buruh dalam dan sepanjang pelaksanaan kerjanya:

Dengan syarat bahawa apabila mana-mana orang diambil bekerja oleh mana-mana satu majikan sebahagiannya sebagai seorang pekerja buruh dan sebahagiannya dalam suatu tugas atau tugas-tugas lain, orang itu hendaklah dianggap bagi maksud-maksud Perintah ini sebagai seorang pekerja buruh melainkan jika dapat dibuktikan bahawa masa dia telah dikehendaki bekerja sebagai seorang pekerja buruh dalam mana-mana satu tempoh gaji sebagaimana yang ditakrifkan dalam Bahagian IV tidak sekali-kali berjumlah atau melebihi separuh dari jumlah masa dia telah dikehendaki bekerja dalam tempoh gaji tersebut;

(d) mana-mana orang lain yang dinyatakan dalam Jadual Pertama;

(e) mana-mana orang yang mungkin diisytiharkan oleh Menteri, dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, sebagai seorang pekerja buruh bagi maksud-maksud Perintah ini;

"orang muda" bermakna seseorang yang telah mencapai umur 15 tahun tetapi belum lagi mencapai umur 18 tahun.

Lantikan pegawai.

3. (1) Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan boleh melantik seorang Pesuruhjaya Buruh dan sebilangan Timbalan Pesuruhjaya Buruh, Penolong Pesuruhjaya Buruh dan pegawai lain sebagaimana yang mungkin perlu bagi maksud melaksanakan peruntukan-peruntukan Perintah ini.

(2) Pesuruhjaya hendaklah mempunyai tanggungjawab am bagi semua perkara yang disebut dalam Perintah ini.

Perwakilan kuasa dan rayuan.

4. (1) Pesuruhjaya boleh mewakilkan perjalanan sebarang kuasa atau pelaksanaan sebarang kewajipan yang diberikan atau dikenakan kepadanya oleh Perintah ini kepada seorang Timbalan Pesuruhjaya, Penolong-Penolong Pesuruhjaya atau kepada orang lain sebagaimana yang mungkin difikirkan patut olehnya.

(2) Suatu perwakilan di bawah cerai (1) boleh dibuat tertakluk kepada syarat-syarat sedemikian sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya dalam suratcara perwakilan.

(3) Kuasa perwakilan di bawah cerai (1) hendaklah dijalankan hanya oleh Pesuruhjaya itu sendiri.

(4) Jika mana-mana majikan tidak berpuas hati dengan apa-apa keputusan atau perintah seorang Timbalan Pesuruhjaya atau seorang Penolong Pesuruhjaya yang dibuat atau diberikan menurut peruntukan-peruntukan cerai (1) dan (2), dia boleh merayu dari keputusan atau perintah tersebut kepada Pesuruhjaya dalam masa 14 hari dari tarikh keputusan atau perintah itu disampaikan kepadanya.

(5) Jika mana-mana majikan tidak berpuas hati dengan apa-apa keputusan atau perintah yang dibuat atau diberikan oleh Pesuruhjaya di bawah sebarang peruntukan Perintah ini atau menurut cerai (4), dia boleh merayu dari keputusan atau perintah tersebut kepada Menteri dalam masa 14 hari dari tarikh

keputusan atau perintah itu disampaikan kepadanya, dan keputusan Menteri adalah muktamad.

Lantikan pegawai yang diberi kuasa.

5. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, melantik sebilangan pegawai yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebarang peruntukan tertentu Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya.

Kesan Perintah ini ke atas undang-undang bertulis lain.

6. Tiada sebarang apa pun dalam Perintah ini boleh ditafsirkan sebagai —

(a) melepaskan mana-mana orang yang telah membuat suatu kontrak perkhidmatan, sama ada sebagai seorang pekerja atau sebagai majikan, dari sebarang kewajipan atau liabiliti yang dikenakan kepadanya;

(b) mengehendkan sebarang kuasa yang boleh dijalankan oleh mana-mana pegawai awam; atau

(c) mengehendkan sebarang hak yang diberikan kepada mana-mana orang yang disebut dalam perenggan (a),

di bawah atau menurut sebarang undang-undang bertulis lain.

BAHAGIAN II

KONTRAK PERKHIDMATAN

Kontrak tertentu dikecualikan.

7. Bahagian ini tidak dikenakan kepada kontrak perantisan.

Menteri boleh melarang penggajian selain dari di bawah kontrak perkhidmatan.

8. (1) Menteri boleh, dengan perintah yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, melarang penggajian atau pembuatan kontrak mana-mana orang atau golongan orang untuk melaksanakan kerja dalam apa-apa pekerjaan dalam mana-mana perusahaan pertanian atau industri, kerja pembinaan, badan berkanun, Kerajaan atau mana-mana perdagangan, perniagaan atau tempat kerja lain, melainkan jika di bawah suatu kontrak perkhidmatan yang dibuat dengan —

(a) prinsipal atau pemilik perusahaan pertanian atau industri, kerja pembinaan, perdagangan, perniagaan atau tempat kerja itu; atau

(b) badan berkanun atau Kerajaan.

(2) Apabila sebarang perintah tersebut mula berkuatkuasa, orang atau golongan orang yang digaji atau dikontrakkan untuk melaksanakan apa-apa kerja tersebut hendaklah dianggap sebagai seorang pekerja atau pekerja-pekerja dan —

(a) prinsipal atau pemilik perusahaan pertanian atau industri, kerja pembinaan, perdagangan, perniagaan atau tempat kerja itu; atau

(b) badan berkanun atau Kerajaan,

hendaklah dianggap sebagai majikan bagi maksud peruntukan-peruntukan Perintah ini dan sebarang undang-undang bertulis lain sebagaimana yang mungkin dinyatakan dalam perintah tersebut.

(3) Dengan tidak menghiraukan cerai (1), Menteri boleh, dengan perintah yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, membenarkan penggajian mana-mana orang atau golongan orang oleh orang atau golongan orang lain (bukannya prinsipal atau pemilik) sebagaimana yang mungkin dinyatakan olehnya, tertakluk kepada syarat-syarat sebagaimana yang mungkin dikenakan olehnya.

(4) Mana-mana orang yang melanggar sebarang perintah yang dibuat di bawah bab ini adalah melakukan suatu kesalahan.

Umur di bawah kontrak.

9. (1) Seseorang yang belum mencapai umur 16 tahun tidak boleh membuat suatu kontrak perkhidmatan.

(2) Dengan tidak menghiraukan sebarang apa pun yang terkandung dalam sebarang undang-undang bertulis lain, seseorang yang telah mencapai umur 16 tahun tetapi belum mencapai umur 18 tahun boleh membuat suatu kontrak perkhidmatan dalam suatu pekerjaan yang dibenarkan oleh Pesuruhjaya yang tidak memudaratkan perkembangan moral dan fizikal belia.

Kontrak perkhidmatan hendaklah secara bertulis dan memasukkan peruntukan untuk menamatkannya.

10. (1) Suatu kontrak perkhidmatan bagi —

(a) suatu tempoh masa tertentu melebihi satu bulan; atau

(b) pelaksanaan suatu bidang kerja tertentu, jika masa yang dikehendaki dengan munasabah untuk menyiapkan kerja itu melebihi atau mungkin melebihi satu bulan,

hendaklah secara bertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak:

Dengan syarat bahawa seseorang pekerja yang tidak dapat menandatangani boleh menunjukkan persetujuannya dengan membubuh cap ibu jarinya.

(2) Setiap kontrak perkhidmatan hendaklah menyatakan cara bagaimana kontrak perkhidmatan itu boleh ditamatkan oleh salah satu pihak menurut Bahagian ini.

Kandungan kontrak perkhidmatan.

11. Setiap kontrak perkhidmatan hendaklah dengan jelas mentakrifkan hak-hak dan obligasi pihak-pihak dalam kontrak itu, dan tanpa menjejaskan keluasan maknanya hendaklah termasuk butir-butir yang berikut –

(a) nama majikan atau kumpulan majikan dan, jika boleh, perusahaan dan tempat bekerja;

(b) nama dan tempat asal pekerja, tempatnya bertugas dan apa-apa butir lain yang perlu bagi pengenalannya;

(c) jika boleh, nama dan alamat waris yang hampir sekali kepada pekerja;

(d) jenis pekerjaan;

(e) tempoh pekerjaan dan cara pengiraannya;

(f) tempoh notis yang sesuai yang akan diberikan oleh pihak yang ingin menamatkan kontrak perkhidmatan itu, dengan memberi perhatian yang sewajarnya kepada bab-bab 24, 25 dan 26 dan kepada fakta bahawa peruntukan-peruntukan itu menyebut penyelesaian yang saksama tentang persoalan monetari dan persoalan lain;

(g) kadar-kadar gaji dan cara pengiraannya, cara dan waktu pembayaran gaji, pendahuluan gaji, jika ada, dan cara untuk membayar balik sebarang pendahuluan tersebut;

(h) langkah-langkah yang akan diambil untuk mengadakan peruntukan bagi kebajikan pekerja dan mana-mana tanggungan yang mungkin menemaninya di bawah terma-terma kontrak perkhidmatan itu;

(i) syarat-syarat penghantaran balik, jika pekerja bukan seorang warganegara Negara Brunei Darussalam; dan

(j) sebarang syarat khas kontrak perkhidmatan itu.

Terma-terma kontrak perkhidmatan yang menyalahi undang-undang.

12. Setiap terma suatu kontrak perkhidmatan, sama ada dibuat sebelum atau selepas permulaan kuatkuasa Perintah ini, yang mengadakan suatu syarat perkhidmatan yang kurang baik kepada seseorang pekerja dari sebarang syarat perkhidmatan yang ditetapkan oleh Perintah ini adalah menyalahi undang-undang dan tidak sah setakat mana syarat perkhidmatan itu kurang baik.

Kontrak perkhidmatan biasanya tidak terikat kepada tanggungan.

13. Sesuatu kontrak perkhidmatan itu tidaklah terikat kepada tanggungan-tanggungan seseorang pekerja, melainkan jika ia mengandungi suatu peruntukan yang nyata bagi maksud itu.

Lama tempoh maksimum kontrak perkhidmatan.

14. (1) Lama tempoh yang boleh dinyatakan atau tersirat dalam sebarang kontrak perkhidmatan yang melibatkan suatu perjalanan dari tempat pengambilan pekerja ke tempat pekerjaan tidak boleh melebihi 2 tahun jika pekerja itu tidak ditemani oleh tanggungan-tanggungannya, atau tidak boleh melebihi 3 tahun jika pekerja itu ditemani oleh tanggungan-tanggungannya.

(2) Pesuruhjaya boleh, selepas berunding dengan mana-mana organisasi dan wakil majikan dan pekerja tentang kepentingan yang berkenaan, mengecualikan dari penerapan bab ini kontrak-kontrak perkhidmatan yang dibuat di antara majikan-majikan dan pekerja-pekerja berpelajaran yang kebebasan mereka untuk memilih pekerjaan pada pendapat Pesuruhjaya dilindungi dengan memuaskan.

(3) Pengecualian di bawah cerai (2) boleh dikenakan pada amnya, atau kepada pekerja-pekerja dalam mana-mana industri atau perusahaan tertentu atau kepada kumpulan-kumpulan khas pekerja.

Borang kontrak perkhidmatan.

15. (1) Pesuruhjaya boleh membenarkan suatu borang kontrak perkhidmatan yang standard untuk digunakan oleh mana-mana orang.

(2) Tiap-tiap majikan hendaklah memberikan kepada Pesuruhjaya suatu laporan suku tahunan mengenai semua orang yang baru diambil bekerja dalam setiap suku tahunan di bawah borang kontrak perkhidmatan yang dibenarkan, bersama dengan suatu perakuan untuk menunjukkan bahawa syarat-syaratnya

telah dibacakan kepada dan difahami oleh pekerja itu sebelum dia menandatangani.

Pemeriksaan perubahan.

16. (1) Tiap-tiap pekerja yang membuat suatu kontrak perkhidmatan hendaklah diperiksa dari segi perubahan oleh seorang pengamal perubahan atas perbelanjaan majikan.

(2) Suatu perakuan perubahan hendaklah didapatkan sebelum kontrak perkhidmatan itu ditandatangani.

Penamatan kontrak perkhidmatan oleh Pesuruhjaya.

17. Suatu kontrak perkhidmatan boleh ditamatkan oleh Pesuruhjaya jika pekerja itu sendiri atau hartanya telah diperlakukan dengan salah, dan dalam hal itu Pesuruhjaya boleh memerintahkan supaya majikan mengaward pampasan yang munasabah kepada pekerja itu kerana memperlakukannya dengan salah.

Penamatan oleh pekerja yang diancam bahaya.

18. Seseorang pekerja boleh menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya tanpa notis jika diri pekerja itu atau tanggungannya langsung diancam bahaya dengan keganasan atau penyakit dengan yang demikian pekerja itu tidak berjanji untuk terikat menurut kontrak perkhidmatannya.

Bila kontrak perkhidmatan dianggap sebagai dilanggar oleh majikan dan pekerja.

19. (1) Seseorang majikan hendaklah dianggap sebagai melanggar kontrak perkhidmatannya dengan pekerja jika dia gagal membayar gajinya menurut Perintah ini.

(2) Seseorang pekerja hendaklah dianggap sebagai melanggar kontrak perkhidmatannya dengan majikan jika dia tidak hadir bekerja secara berterusan selama lebih dari 2 hari —

(a) tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada majikannya atau tanpa alasan yang munasabah; atau

(b) tanpa memberitahu atau cuba memberitahu majikannya mengenai sebabnya tidak hadir.

Liabiliti atas pelanggaran kontrak perkhidmatan.

20. Tertakluk kepada sebarang peruntukan dalam kontrak perkhidmatan yang bertentangan bagi pembayaran suatu jumlah wang yang lebih besar, pihak yang melanggar kontrak perkhidmatan hendaklah bertanggung untuk membayar kepada pihak yang satu lagi suatu jumlah wang yang bersamaan dengan amaun yang dia sepatutnya bertanggung untuk membayarnya di bawah bab 23 sekiranya dia menamatkan kontrak perkhidmatan tanpa notis atau dengan notis yang tidak mencukupi.

Penamatan kontrak perkhidmatan.

21. (1) Suatu kontrak perkhidmatan bagi suatu tempoh masa tertentu atau bagi perlaksanaan suatu bidang kerja tertentu hendaklah, melainkan jika ditamatkan selainnya menurut Bahagian ini, ditamatkan apabila tempoh masa kontrak perkhidmatan tersebut dibuat telah tamat tempohnya atau apabila bidang kerja yang dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan tersebut telah siap.

(2) Suatu kontrak perkhidmatan bagi suatu tempoh masa yang tidak ditentukan hendaklah terus berkuatkuasa sehingga ditamatkan menurut Bahagian ini.

Notis untuk menamatkan kontrak perkhidmatan.

22. (1) Salah satu pihak dalam suatu kontrak perkhidmatan boleh pada bila-bila masa memberi kepada pihak yang satu lagi notis mengenai niatnya untuk menamatkan kontrak perkhidmatan itu.

(2) Tempoh notis tersebut hendaklah ditentukan menurut kontrak perkhidmatan itu atau, sekiranya sebarang peruntukan tidak ada, menurut ceraiian (3).

(3) Tertakluk kepada ceraiian (2), notis untuk menamatkan suatu kontrak perkhidmatan tidak boleh kurang dari —

(a) notis satu hari, jika pekerja telah digaji selama kurang dari 26 minggu;

(b) notis satu minggu, jika pekerja telah digaji sekurang-kurangnya selama 26 minggu tetapi kurang dari 2 tahun;

(c) notis 2 minggu, jika pekerja telah digaji sekurang-kurangnya selama 2 tahun tetapi kurang dari 5 tahun;

(d) notis 4 minggu, jika pekerja telah digaji sekurang-kurangnya selama 5 tahun.

(4) Bab ini tidak menghalang salah satu pihak dari mengetepikan haknya untuk memberi notis pada bila-bila masa.

(5) Notis untuk menamatkan hendaklah secara bertulis dan boleh diberikan pada bila-bila masa, dan hari notis itu diberikan hendaklah dimasukkan bagi mengira tempoh notis itu.

Penamatan kontrak perkhidmatan tanpa notis.

23. (1) Salah satu pihak dalam suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan itu tanpa notis atau, jika notis telah pun diberikan menurut bab 22, tanpa menunggu tamatnya tempoh notis itu, dengan membayar kepada pihak yang satu lagi suatu jumlah wang yang bersamaan dengan amaun gaji pada kadar kasar gaji yang mungkin telah terakru kepada pekerja dalam tempoh notis itu dan dalam hal seseorang pekerja bergaji bulan jika tempoh notis itu adalah kurang dari satu bulan, amaun yang kena dibayar bagi mana-mana satu hari adalah kadar kasar gaji bagi kerja satu hari.

(2) Salah satu pihak dalam suatu kontrak perkhidmatan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan itu tanpa notis sekiranya pihak yang satu lagi sengaja melanggar suatu syarat dalam kontrak perkhidmatan itu.

Pemindahan kepada pekerjaan lain.

24. (1) Pemindahan sebarang kontrak perkhidmatan daripada seorang majikan kepada majikan lain hendaklah tertakluk kepada persetujuan pekerja dan pengendorsan pemindahan dalam kontrak perkhidmatan itu oleh Pesuruhjaya.

(2) Sebelum mengendors kontrak perkhidmatan itu, Pesuruhjaya —

(a) hendaklah memastikan bahawa pekerja telah bersetuju dengan pemindahan itu, dan bahawa persetujuannya tidak diperolehi dengan paksaan, pengaruh tidak wajar atau disebabkan salah nyata atau kesilapan; dan

(b) boleh menghendaki pekerja untuk diperiksa atau diperiksa semula dari segi perubahan, mengikut mana yang berkenaan, oleh seorang pengamal perubahan dalam sebarang hal di mana dengan pemindahan itu pekerja —

(i) akan mengubah bentuk pekerjaannya; atau

(ii) akan tertakluk kepada perubahan syarat-syarat pekerjaannya yang pada pendapat Pesuruhjaya menjadikan pemeriksaan itu patut.

Pertukaran majikan.

25. (1) Jika menurut atau di bawah sebarang undang-undang bertulis, sama ada diperbuat sebelum atau selepas permulaan kuatkuasa Perintah ini, suatu kontrak pekerjaan di antara mana-mana badan korporat dan seseorang pekerja diubahsuai dan suatu badan korporat lain digantikan sebagai majikan, tempoh penggajian pekerja itu pada masa apabila pengubahsuaian itu berkuatkuasa hendaklah dikira sebagai suatu tempoh penggajian dengan badan korporat lain itu dan pertukaran majikan tidaklah memutuskan keberterusan tempoh penggajian.

(2) Jika apabila seseorang majikan mati pekerja itu diambil bekerja oleh wakil diri atau pemegang amanah si-mati, tempoh penggajian pekerja itu pada masa majikan itu mati hendaklah dikira sebagai suatu tempoh penggajian dengan wakil diri atau pemegang amanah majikan itu, dan kematian majikan itu tidaklah memutuskan keberterusan tempoh penggajian.

(3) Jika terdapat perubahan rakan kongsi, wakil diri atau pemegang amanah yang menggaji mana-mana orang, tempoh penggajian pekerja itu pada masa pertukaran itu hendaklah dikira sebagai suatu tempoh penggajian dengan rakan kongsi, wakil diri atau pemegang amanah selepas pertukaran itu, dan pertukaran itu tidaklah memutuskan keberterusan tempoh penggajian.

Salah laku pekerja.

26. (1) Seseorang majikan boleh selepas menjalankan siasatan yang sewajarnya memecat tanpa notis seseorang pekerja yang digaji olehnya atas alasan salah laku bertentangan dengan pelaksanaan syarat-syarat perkhidmatannya yang nyata atau tersirat kecuali bahawa sebagai ganti memecat seseorang pekerja itu seseorang majikan boleh —

(a) dengan serta-merta menurunkan pangkat pekerja itu; atau

(b) dengan serta-merta menggantungnya dari kerja tanpa membayar gaji bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu minggu.

(2) Dengan tidak menghiraukan cerai (1), jika seseorang pekerja menganggap bahawa dia telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang patut oleh majikannya, dia boleh, dalam masa satu bulan dari pemecatan itu, membuat pernyataan secara bertulis kepada Menteri supaya dia dikembalikan semula dalam pekerjaannya yang dahulu.

(3) Menteri boleh, sebelum membuat suatu keputusan tentang sebarang pernyataan tersebut, secara bertulis di bawah tandatangannya meminta Pesuruhjaya untuk menyiasat mengenai pemecatan itu dan melaporkan sama ada pada pendapatnya pemecatan itu adalah tanpa sebab atau alasan yang patut.

(4) Jika, selepas menimbangkan laporan yang dibuat oleh Pesuruhjaya di bawah cerai (3), Menteri berpuas hati bahawa pekerja itu telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang patut, dia boleh, dengan tidak menghiraukan sebarang aturan undang-undang atau perjanjian yang bertentangan —

(a) mengarahkan majikan itu supaya mengembalikan semula pekerja itu dalam pekerjaannya yang dahulu dan membayar kepada pekerja itu suatu amaun yang bersamaan dengan gaji yang sepatutnya diperolehi oleh pekerja itu sekiranya dia tidak dipecat oleh majikan itu; atau

(b) mengarahkan majikan itu supaya membayar suatu amaun gaji sebagai pampasan sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Menteri,

dan majikan itu hendaklah mematuhi arahan Menteri.

(5) Keputusan Menteri mengenai sebarang pernyataan yang dibuat di bawah bab ini adalah muktamad dan tidak boleh dicabar dalam mana-mana mahkamah.

(6) Sebarang arahan Menteri di bawah cerai (4) hendaklah berkuatkuasa sebagai halangan kepada apa-apa tindakan bagi mendapatkan gantirugi oleh pekerja itu dalam mana-mana mahkamah berkaitan dengan pemecatan salah itu.

(7) Seseorang majikan yang tidak mematuhi arahan Menteri di bawah cerai (4) adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$5,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

(8) Jika apa-apa amaun yang hendak dibayar oleh seseorang majikan di bawah cerai (4) tidak dibayar menurut arahan Menteri dan majikan itu telah disabitkan atas suatu kesalahan di bawah cerai (7), amaun itu atau sebanyak mana dari amaun itu masih belum dibayar boleh didapatkan balik oleh mahkamah seolah-olah ia adalah suatu denda dan amaun yang boleh didapatkan balik itu hendaklah dibayar kepada pekerja yang berhak mendapat bayaran di bawah arahan Menteri.

(9) Bagi maksud suatu siasatan di bawah cerai (1), majikan itu boleh menggantung pekerja itu dari kerja bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu minggu tetapi hendaklah membayarnya tidak kurang dari separuh gajinya bagi tempoh tersebut.

(10) Jika siasatan tersebut tidak mendedahkan sebarang salah laku di pihak pekerja itu, maka majikan itu hendaklah dengan serta-merta memulangkan kepada pekerja itu amaun penuh gaji yang ditahan itu.

Kesalahan.

27. Mana-mana majikan yang —

(a) tidak mematuhi sebarang perintah atau kehendak yang dibuat oleh Pesuruhjaya menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini; atau

(b) membuat suatu kontrak perkhidmatan bertentangan dengan sebarang peruntukan Bahagian ini,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$3,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

BAHAGIAN III

KONTRAK PERANTISAN

Kontrak perantisan bagi orang yang berumur 16 tahun ke bawah.

28. (1) Ibu atau bapa atau penjaga kepada seseorang yang belum mencapai umur 16 tahun boleh, dengan persetujuannya, membuat suatu kontrak perantisan, yang memperantiskannya dengan seorang majikan untuk melatihnya atau supaya dia diberikan latihan secara teratur bagi suatu pertukangan atau pekerjaan yang dipersetujui bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 5 tahun.

(2) Apabila mana-mana orang yang belum mencapai umur 16 tahun adalah tanpa seorang ibu atau bapa atau penjaga yang diketahui, Pesuruhjaya boleh membenarkan perantisannya, dan boleh melantik mana-mana orang yang layak dan sesuai untuk menandatangani kontrak perantisan itu dan bertindak pada amnya sebagai penjaganya.

Kontrak perantisan bagi orang yang berumur 16 tahun ke atas.

29. Mana-mana orang yang telah mencapai umur 16 tahun dan mana-mana orang yang berumur 18 tahun ke atas, bukan di bawah sebarang kontrak perantisan, boleh memperantiskan dirinya dengan seorang majikan dalam sebarang pertukangan atau pekerjaan yang dipersetujui bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 5 tahun.

Penyerahan hak.

30. Setiap kontrak perantisan boleh, dengan persetujuan pihak-pihak dalam kontrak perantisan itu, diserahkan.

Pengakusaksian.

31. Setiap kontrak perantisan dan sebarang penyerahan haknya hendaklah secara bertulis dan kontrak tersebut tidaklah sah melainkan jika dibuat dengan kebenaran dan diakusaksi oleh Pesuruhjaya secara bertulis dalam kontrak perantisan atau penyerahan hak itu (mengikut mana yang berkenaan).

Kewajipan Pesuruhjaya sebagai pegawai yang mengakusaksi.

32. Sebelum mengakusaksi sebarang kontrak perantisan, Pesuruhjaya hendaklah memuaskan hatinya —

(a) bahawa majikan adalah seorang yang layak, berkebolehan dan sesuai dan mempunyai kemudahan yang mencukupi untuk mengajar perantis dalam pertukangan atau pekerjaan yang dipersetujui;

(b) bahawa perantis telah bersetuju dengan kontrak tersebut dan bahawa persetujuannya tidak diperolehi dengan paksaan, pengaruh tidak wajar atau disebabkan salah nyata atau kesilapan;

(c) bahawa perantis telah diperiksa dari segi perubatan dan diperakui oleh seorang pengamal perubatan sebagai sihat dari segi fizikal dan mental untuk diambil bekerja dan dilatih dalam pertukangan atau pekerjaan yang dipersetujui;

(d) bahawa pihak-pihak dalam kontrak tersebut telah memahami sepenuhnya terma-terma kontrak tersebut sebelum menandatangani, atau pun selainnya menyatakan persetujuan;

(e) bahawa peruntukan telah dibuat dalam kontrak tersebut tentang bagaimana apa-apa ganjaran wang tunai atau pun selainnya yang kena dibayar kepada perantis akan ditentukan dan tentang jadual kenaikan ganjaran dalam masa menjalankan perantisan;

(f) bahawa peruntukan telah dibuat dalam kontrak tersebut bagi pembayaran ganjaran itu kepada perantis dalam masa sakit dan dalam masa cuti;

(g) bahawa terma-terma kontrak tersebut adalah menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini.

Sijil perkhidmatan setelah dilepaskan.

33. (1) Apabila kerana sebarang sebab, termasuk penyempurnaan kontrak perantisannya, seseorang perantis tidak lagi diambil bekerja oleh majikan, maka majikan hendaklah memberikan kepada perantis itu suatu pernyataan, dalam

borang sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya, yang menyatakan perkhidmatan perantis itu.

(2) Majikan hendaklah mengemukakan satu salinan pernyataan tersebut kepada Pesuruhjaya, yang akan mengendors suatu nota perkhidmatan dalam kontrak perantisan itu.

Pengekalan perantis selepas tamat tempoh kontrak.

34. Jika mana-mana orang yang kepadanya seseorang perantis telah diperantiskan mengekalkan perantis itu dalam perkhidmatannya selepas tempoh perantisan yang dipersetujui itu tamat tanpa apa-apa penyusunan di antara mereka bagi pembayaran gaji, perantis itu adalah berhak untuk mendapatkan balik daripada orang itu gaji pada kadar semasa yang kena dibayar bagi perkhidmatan yang sama dengan perkhidmatan yang dilaksanakan oleh perantis itu.

Penggantungan dan pelepasan.

35. (1) Dalam sebarang hal jika seseorang perantis berkelakuan salah atau membuktikan dirinya sebagai tidak berupaya bahawa, jika dia adalah seorang pekerja selain daripada seorang perantis, adalah sepatutnya munasabah bagi majikannya untuk melepaskannya, majikan boleh menggantung perantis itu dan memohon kepada Pesuruhjaya bagi kebenaran untuk melepaskannya.

(2) Pesuruhjaya hendaklah menyiasat mengenai hal keadaan itu dan jika dia memberi kebenaran tersebut majikan adalah berhak untuk melepaskan perantis itu mulai dari tarikh dia digantung dan mulai dari tarikh itu kontrak perantisan hendaklah dianggap sebagai ditamatkan.

(3) Jika kebenaran tersebut ditolak, Pesuruhjaya boleh membuat suatu perintah sebagaimana yang difikirkannya patut berkenaan dengan pembayaran yang akan dibuat kepada perantis itu berkaitan dengan tempoh penggantungannya.

(4) Jika perintah tersebut tidak dibuat, majikan hendaklah membayar kepada perantis itu semua gaji yang sepatutnya kena dibayar kepadanya berkaitan dengan tempoh tersebut seolah-olah dia tidak digantung.

(5) Jika majikan, walaupun kebenaran untuk melepaskan perantis itu telah ditolak oleh Pesuruhjaya, melepaskan perantis itu, pelepasan tersebut hendaklah bagi semua maksud dianggap sebagai suatu pelanggaran kontrak perantisan oleh majikan.

(6) Jika seseorang majikan —

(a) tanpa prosiding menurut cerai-an-ceraian (1), (2), (3), (4) dan (5), melepaskan atau dikatakan melepaskan seseorang perantis; atau

(b) telah menggantungnya, dalam masa 3 hari selepas itu tidak membuat permohonan di bawah cerai-an (1) bagi kebenaran untuk melepaskannya,

maka perantis itu boleh, dalam masa 7 hari selepas dia dilepaskan atau dikatakan telah dilepaskan atau dalam masa 10 hari selepas dia digantung (mengikut mana yang berkenaan) memohon kepada Pesuruhjaya bagi relif dari pelepasan, pelepasan yang dikatakan atau penggantungan tersebut dan selepas itu peruntukan-peruntukan bab ini hendaklah dikenakan dengan cara yang sama seolah-olah majikan itu telah meneruskan tindakan menurut cerai-an (1).

(7) Pesuruhjaya boleh menetapkan suatu amaun yang kena dibayar kepada perantis itu sebagai gantirugi kerana melanggar atau dianggap melanggar kontrak perantisan jika majikan itu melepaskannya bertentangan dengan peruntukan-peruntukan bab ini, dan amaun tersebut adalah sebagai tambahan kepada amaun gaji yang kena dibayar berkaitan dengan tempoh penggantungan.

Kesalahan.

36. Mana-mana majikan yang —

(a) tidak mematuhi sebarang perintah yang dibuat oleh Pesuruhjaya di bawah Bahagian ini; atau

(b) membuat suatu kontrak perantisan bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Bahagian ini,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,500, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 6 bulan atau kedua-duanya sekali.

BAHAGIAN IV

PEMBAYARAN GAJI

Penetapan tempoh gaji.

37. (1) Seseorang majikan boleh menetapkan tempoh-tempoh, yang bagi maksud Perintah ini akan dipanggil tempoh-tempoh gaji, yang berkaitan dengannya gaji yang diperolehi hendaklah kena dibayar.

(2) Tempoh gaji tidak boleh melebihi satu bulan.

(3) Sekiranya tempoh gaji yang ditetapkan itu tidak ada, tempoh gaji itu hendaklah dianggap sebagai satu bulan.

Pengiraan gaji bagi kerja sebulan tidak penuh.

38. (1) Jika seseorang pekerja bergaji bulan tidak menyempurnakan perkhidmatan sebulan penuh kerana —

(a) dia mula bekerja selepas hari pertama dalam bulan itu;

(b) pekerjaannya telah ditamatkan sebelum penghujung bulan itu;
atau

(c) dia mengambil kebenaran bercuti tanpa gaji selama satu hari atau lebih dalam bulan itu,

maka gaji yang kena dibayar kepadanya bagi bulan itu hendaklah dikira menurut formula yang berikut —

<u>Kadar kasar gaji bulanan</u>	X	Bilangan hari pekerja itu sebenarnya
Bilangan hari pekerja itu		bekerja dalam bulan itu.
dikehendaki bekerja dalam		
bulan itu		

(2) Dalam mengira bilangan hari seseorang pekerja itu sebenarnya bekerja dalam suatu bulan di bawah ceraiian (1), mana-mana hari seseorang pekerja itu dikehendaki bekerja selama 5 jam atau kurang di bawah kontrak perkhidmatannya hendaklah dianggap sebagai setengah hari.

Masa pembayaran.

39. (1) Gaji yang diperolehi oleh seseorang pekerja di bawah suatu kontrak perkhidmatan, selain dari bayaran tambahan kerana kerja lebih masa, hendaklah dibayar sebelum tamat tempoh hari ke-7 selepas hari terakhir tempoh gaji yang berkaitan dengannya gaji itu kena dibayar.

(2) Bayaran tambahan kerana kerja lebih masa hendaklah dibayar tidak lewat dari 14 hari selepas hari terakhir tempoh gaji yang dalam tempoh tersebut kerja lebih masa itu dilaksanakan.

(3) Jumlah gaji yang kena dibayar kepada seseorang pekerja atas penamatan kontrak perkhidmatannya hendaklah dibayar kepadanya apabila kontrak itu ditamatkan.

Pembayaran apabila kontrak perkhidmatan ditamatkan oleh pekerja.

40. (1) Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan Perintah ini, jumlah gaji yang kena dibayar kepada seseorang pekerja yang menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya di bawah bab 26, atau setelah memberikan notis terlebih dahulu kepada majikan sebagaimana yang dikehendaki di bawah bab 22, hendaklah dibayar kepadanya pada hari kontrak perkhidmatan itu ditamatkan.

(2) Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan Perintah ini, jumlah gaji yang kena dibayar kepada seseorang pekerja yang —

(a) menamatkan kontrak perkhidmatannya tanpa memberikan notis terlebih dahulu kepada majikannya sebagaimana yang dikehendaki di bawah bab 22; atau

(b) telah pun memberikan notis terlebih dahulu di bawah bab 22, tetapi pekerja itu menamatkan kontrak perkhidmatannya tanpa menunggu tamatnya tempoh notis itu,

hendaklah dibayar kepadanya tidak lewat dari 7 hari selepas hari kontrak perkhidmatan itu ditamatkan.

(3) Majikan boleh, tertakluk kepada sebarang perintah yang dibuat oleh sesebuah mahkamah atau Pesuruhjaya yang bertentangan, menolak dari gaji yang kena dibayar kepada pekerja itu suatu jumlah wang yang pekerja itu bertanggungjawab untuk membayarnya sebagai ganti notis terlebih dahulu di bawah bab 23(1).

Pembayaran apabila pekerja dipecat atau kontrak perkhidmatannya ditamatkan oleh majikan.

41. Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan Perintah ini, gaji dan sebarang jumlah wang lain yang kena dibayar kepada seseorang pekerja yang telah dipecat atau yang kontrak perkhidmatannya telah ditamatkan oleh majikannya hendaklah dibayar pada hari pekerja itu dipecat atau kontrak perkhidmatannya ditamatkan, mengikut mana yang berkenaan, atau, jika ini tidak dapat dilakukan, dalam masa 3 hari selepas itu, tidak termasuk hari rehat dan hari kelepasan awam.

Pembayaran hendaklah dibuat semasa waktu bekerja.

42. (1) Pembayaran gaji hendaklah dibuat pada hari bekerja dan semasa waktu bekerja di tempat kerja atau di mana-mana tempat lain yang dipersetujui di antara majikan dan pekerja.

(2) Ceraian (1) tidak boleh dikenakan jika gaji dibayar ke dalam suatu akaun dengan sebuah bank di Negara Brunei Darussalam, iaitu suatu akaun atas nama pekerja atau suatu akaun atas nama pekerja bersama dengan seorang atau lebih orang lain.

Gaji tidaklah kena dibayar kerana tidak hadir bekerja disebabkan dihukum penjara dll.

43. Gaji tidaklah kena dibayar atau boleh didapatkan balik oleh seseorang pekerja daripada majikannya berkaitan dengan —

(a) tempoh sebarang hukuman penjara yang dijalani olehnya;

(b) sebarang tempoh yang telah digunakan olehnya semasa ditahan dalam kurungan secara sah;

(c) sebarang tempoh yang telah digunakan olehnya semasa pergi ke atau pulang dari penjara atau mana-mana tempat kurungan lain yang sah;

(d) sebarang tempoh yang telah digunakan olehnya semasa pergi ke, hadir di hadapan atau pulang dari, sesebuah mahkamah, melainkan sebagai seorang saksi bagi pihak majikannya.

Potongan tanpa kebenaran tidak boleh dibuat.

44. Potongan selain dari potongan yang dibenarkan di bawah peruntukan-peruntukan Perintah ini tidak boleh dibuat oleh seseorang majikan dari gaji seseorang pekerja melainkan jika potongan itu dikehendaki dibuat dengan perintah sesebuah mahkamah atau pihak berkuasa lain yang layak membuat perintah tersebut.

Potongan yang dibenarkan.

45. (1) Potongan-potongan yang berikut boleh dibuat dari gaji seseorang pekerja —

(a) potongan kerana tidak hadir bekerja;

(b) potongan kerana merosakkan atau menghilangkan barang-barang yang diamanahkan dengan nyata kepada seseorang pekerja untuk disimpan atau kerana menghilangkan wang yang seseorang pekerja dikehendaki bertanggungjawab ke atasnya, jika kerosakan atau kehilangan itu secara langsung disebabkan kecuaiannya atau keingkarannya;

(c) potongan bagi kos makanan sebenar yang dibekalkan oleh majikan atas permintaan pekerja;

(d) potongan bagi rumah tempat tinggal yang disediakan oleh majikan;

(e) potongan bagi kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh majikan sebagaimana yang mungkin dibenarkan oleh Pesuruhjaya;

(f) potongan kerana mendapatkan balik pendahuluan atau pinjaman atau kerana melaraskan pembayaran berlebihan gaji;

(g) potongan bagi cukai pendapatan yang kena dibayar oleh pekerja;

(h) potongan caruman yang kena dibayar oleh seseorang majikan bagi pihak seseorang pekerja di bawah dan menurut peruntukan-peruntukan Akta Tabung Amanah Pekerja (Penggala 167);

(i) potongan yang dibuat atas permintaan pekerja bagi maksud suatu skim persaraan atau tabung simpanan atau mana-mana skim lain yang ditubuhkan secara sah bagi faedah pekerja dan dibenarkan oleh Pesuruhjaya;

(j) potongan yang dibuat dengan persetujuan bertulis pekerja dan dibayar oleh majikan kepada mana-mana koperasi yang didaftarkan di bawah sebarang undang-undang bertulis berkaitan dengan yuran, bayaran masuk, ansuran pinjaman, faedah dan bayaran lain yang kena dibayar oleh pekerja kepada koperasi tersebut; dan

(k) sebarang potongan lain yang mungkin dibenarkan oleh Menteri.

(2) Bagi maksud-maksud cerai (1)(e), "perkhidmatan" tidak termasuk pembekalan alat perkakas dan bahan-bahan mentah yang dikehendaki bagi tujuan pekerjaan.

Potongan kerana tidak hadir.

46. (1) Potongan boleh dibuat di bawah bab 45(1)(a) hanya kerana seseorang pekerja itu tidak hadir di tempat di mana, menurut terma-terma pekerjaannya, dia dikehendaki bekerja, ketidakhadirannya itu adalah bagi keseluruhan atau mana-mana bahagian tempoh yang dia dikehendaki bekerja.

(2) Amaun sebarang potongan yang disebut dalam cerai (1) tidak sekali-kali berbanding dengan gaji yang kena dibayar pada kadar kasar gaji kepada pekerja berkaitan dengan tempoh gaji yang baginya potongan itu dibuat dalam kadar yang lebih besar dari tempoh dia tidak hadir berbanding dengan jumlah tempoh dia dikehendaki bekerja, di dalam tempoh gaji tersebut, menurut terma-terma pekerjaannya, dan dalam hal seseorang pekerja bergaji bulan amaun

potongan berkaitan dengan mana-mana satu hari adalah kadar kasar gaji bagi kerja satu hari.

(3) Jika mana-mana pekerja tidak hadir bekerja melainkan sebagaimana yang diperuntukkan oleh Perintah ini atau menurut kontrak perkhidmatannya, majikan boleh, tertakluk kepada sebarang perintah yang mungkin dibuat oleh sesebuah mahkamah atau oleh Pesuruhjaya atas aduan salah satu pihak, memotong dari sebarang gaji yang kena dibayar kepada pekerja kos makanan yang dibekalkan kepadanya semasa dia tidak hadir.

Potongan kerana kerosakan atau kehilangan.

47. (1) Suatu potongan di bawah bab 45(1)(b) tidak boleh melebihi amaun kerosakan atau kehilangan yang berlaku kepada majikan kerana kecuaiian atau keingkaran pekerja dan, kecuali dengan kebenaran Pesuruhjaya, tidak sekali-kali boleh melebihi satu perempat dari gaji sebulan dan tidak boleh dibuat sehingga pekerja telah diberikan peluang untuk memberikan sebab terhadap potongan tersebut.

(2) Semua potongan tersebut dan semua penghasilannya hendaklah direkodkan dalam suatu daftar yang akan disimpan oleh majikan dalam borang sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya.

Potongan bagi tempat tinggal, kemudahan dan perkhidmatan.

48. Suatu potongan di bawah bab-bab 45(1)(d) atau (e) tidak boleh dibuat dari gaji seseorang pekerja melainkan jika rumah tempat tinggal, kemudahan atau perkhidmatan itu telah diterima olehnya, sebagai suatu terma pekerjaan atau pun selainnya, dan potongan itu tidak boleh melebihi suatu amaun yang bersamaan dengan nilai rumah tempat tinggal, kemudahan atau perkhidmatan yang disediakan dan, dalam hal suatu potongan di bawah bab 45(1)(e), hendaklah tertakluk kepada syarat-syarat sebagaimana yang mungkin dikenakan oleh Pesuruhjaya.

Mendapatkan balik pendahuluan dan pinjaman.

49. (1) Mendapatkan balik suatu pendahuluan wang yang dibuat kepada seseorang pekerja sebelum permulaan suatu kontrak perkhidmatan hendaklah bermula dari pembayaran pertama gaji berkaitan dengan suatu tempoh gaji penuh, tetapi mendapatkan balik tidak boleh dibuat dari sebarang pendahuluan yang dibuat bagi perbelanjaan perjalanan.

(2) Pendahuluan boleh didapatkan balik secara beransur-ansur dengan potongan dari gaji meliputi masa tidak lebih dari 12 bulan.

(3) Ansuran di bawah cerai (2) tidak boleh melebihi satu perempat dari gaji yang kena dibayar bagi tempoh gaji yang berkaitan dengannya potongan itu dibuat.

(4) Pinjaman boleh didapatkan balik secara beransur-ansur dengan potongan dari gaji.

(5) Ansuran di bawah cerai (4) tidak boleh melebihi satu perempat dari gaji yang kena dibayar bagi tempoh gaji yang berkaitan dengannya potongan itu dibuat.

Potongan tidak boleh melebihi 50 peratus dari gaji.

50. (1) Jumlah amaun semua potongan yang dibuat dari gaji seseorang pekerja oleh seseorang majikan dalam mana-mana satu tempoh gaji, selain dari potongan di bawah bab-bab 45(1)(a), (f), (g) atau (j), tidak boleh melebihi 50 peratus dari gaji yang kena dibayar kepada pekerja itu berkaitan dengan tempoh tersebut.

(2) Cerai (1) tidak boleh dikenakan kepada potongan yang dibuat dari gaji terakhir yang kena dibayar kepada seseorang pekerja apabila kontrak perkhidmatannya ditamatkan atau apabila kontrak perkhidmatannya selesai.

Keutamaan gaji daripada hutang lain.

51. (1) Bab ini hendaklah dikenakan kepada semua pekerja buruh dan pekerja lain yang menerima gaji tidak melebihi \$1,600 sebulan (tidak termasuk bayaran lebih masa, bayaran bonus, tambahan gaji tahunan, bayaran galakan produktiviti dan apa-apa elaun tidak kira bagaimana jua pun diperihalkan) atau amaun lain sebagaimana yang mungkin ditetapkan oleh Menteri.

(2) Apabila, atas permohonan seseorang yang memegang suatu gadai janji, cagaran atau lien atau seseorang yang telah mendapatkan suatu penghakiman atau dekri, harta seseorang majikan dijual, atau apa-apa wang yang kena dibayar kepada majikan itu digarnis, maka mahkamah yang memerintahkan penjualan atau penggarnisan itu tidak boleh membahagikan hasil penjualan atau wang itu kepada orang yang berhak terhadapnya melainkan jika mahkamah telah memastikan dan membayar gaji yang kena dibayar kepada semua pekerja yang digaji oleh majikan itu dan kepada semua pekerja yang diambil oleh seseorang kontraktor atau subkontraktor dan bekerja bagi majikan itu.

(3) Bab ini hendaklah dikenakan hanya —

(a) kepada harta di mana pekerja-pekerja tersebut telah atau sedang bekerja;

(b) jika harta yang dijual itu adalah hasil kerja pekerja-pekerja tersebut;

(c) jika harta yang dijual itu adalah harta alih yang digunakan atau sedang digunakan oleh pekerja-pekerja tersebut semasa menjalankan kerja mereka; atau

(d) kepada wang yang kena dibayar kepada majikan itu berkaitan dengan kerja yang dilakukan oleh pekerja-pekerja tersebut.

(4) Amaun yang kena dibayar kepada setiap pekerja tersebut di bawah cerai (2) tidak boleh melebihi gaji 5 bulan.

(5) Bagi maksud memastikan amaun yang kena dibayar kepada mana-mana pekerja di bawah cerai (2), mahkamah boleh merujuk perkara itu kepada Pesuruhjaya dengan permintaan supaya dia mengadakan suatu siasatan ke atas perkara tersebut dan mengemukakan keputusannya berkaitan dengan siasatan itu kepada mahkamah, dan Pesuruhjaya hendaklah selepas itu mematuhi sebarang permintaan tersebut.

(6) Bagi maksud-maksud sebarang siasatan di bawah cerai (5), Pesuruhjaya hendaklah mempunyai semua kuasa yang diberikan kepadanya oleh bab 124.

(7) Bagi maksud-maksud bab ini, "pekerja" termasuk subkontraktor buruh dan "gaji" termasuk wang yang kena dibayar kepada subkontraktor buruh.

Kesalahan.

52. Mana-mana majikan yang tidak membayar gaji seseorang pekerja menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini adalah melakukan suatu kesalahan.

BAHAGIAN V

PRINSIPAL DAN KONTRAKTOR

Liabiliti prinsipal dan kontraktor terhadap gaji.

53. (1) Jika seseorang prinsipal semasa menjalankan perdagangan atau perniagaannya —

(a) membuat kontrak dengan seorang kontraktor bagi —

(i) pembekalan buruh; atau

(ii) pelaksanaan oleh atau di bawah kontraktor itu, keseluruhan atau mana-mana bahagian dari apa-apa kerja yang dijalankan oleh prinsipal itu; dan

(b) sebarang gaji adalah kena dibayar kepada mana-mana pekerja buruh oleh kontraktor itu atau mana-mana subkontraktor di bawah kontraktor itu, bagi buruh yang dibekalkan atau bagi kerja yang dilakukan semasa melaksanakan kerja tersebut,

maka prinsipal, kontraktor dan mana-mana subkontraktor itu, bukannya majikan, hendaklah bertanggung secara berse sama dan berasingan dengan majikan untuk membayar pekerja buruh seolah-olah pekerja buruh telah digaji terus olehnya.

(2) Jika gaji dituntut daripada prinsipal itu, Perintah ini, kecuali bab 51, hendaklah dikenakan seolah-olah suatu sebutan kepada majikan digantikan dengan sebutan kepada prinsipal itu, kecuali gaji yang dituntut itu hendaklah dikira dengan merujuk kepada gaji pekerja buruh di bawah majikan yang terus menggajinya.

(3) Prinsipal, kontraktor atau subkontraktor, bukannya majikan, tidaklah bertanggung secara berse sama dan berasingan kepada mana-mana pekerja buruh di bawah cerai-an-ceraian (1) atau (2) bagi lebih dari gaji yang perolehi dalam satu bulan bagi kerja yang dilakukan oleh majikan.

(4) Dalam hal suatu kontrak perkhidmatan bagi kerja pembinaan, prinsipal itu tidaklah bertanggung bagi pembayaran gaji di bawah cerai-an-ceraian (1) atau (2) melainkan jika dia juga adalah seorang kontraktor pembinaan.

(5) Pekerja buruh hendaklah memulakan prosiding bagi mendapatkan balik gajinya dalam masa 60 hari atau tempoh yang lebih lama sebagaimana yang mungkin dibenarkan oleh Pesuruhjaya mulai dari tarikh gaji menjadi kena dibayar bagi pembayaran menurut peruntukan-peruntukan bagi pembayaran gaji dalam Bahagian IV.

(6) Suatu tuntutan gaji di bawah bab ini hendaklah dibuat dengan cara yang diperuntukkan dalam Bahagian XVI.

(7) Tiada sebarang apa pun dalam bab ini boleh menghalang mana-mana prinsipal, kontraktor atau subkontraktor, bukannya majikan, yang, akibat dari suatu tuntutan yang dibuat di bawah bab ini, telah membayar sebarang gaji kepada seseorang pekerja buruh dari memulakan prosiding sivil bagi mendapatkan balik amaun gaji yang telah dibayar itu daripada majikan pekerja buruh itu.

(8) Tiada sebarang apa pun dalam bab ini boleh ditafsirkan sebagai menghalang seseorang pekerja buruh dari mendapatkan balik gaji di bawah Perintah ini daripada majikannya dan bukannya daripada prinsipal, kontraktor atau subkontraktor itu.

(9) Sebutan kepada prinsipal dalam bab ini hendaklah termasuk Kerajaan dan suatu badan berkanun.

Pendaftaran kontraktor dan subkontraktor.

54. (1) Menteri boleh, dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, menghendaki supaya semua kontraktor dan subkontraktor didaftarkan dengan Pesuruhjaya dan selepas itu tiada sesiapa pun boleh bertindak sebagai seorang kontraktor atau subkontraktor melainkan jika dia didaftarkan demikian.

(2) Setiap permohonan bagi pendaftaran tersebut hendaklah dalam borang sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya.

(3) Tiap-tiap orang yang didaftarkan demikian di bawah bab ini sebagai seorang kontraktor atau subkontraktor hendaklah dianggap sebagai majikan pekerja buruh yang digaji olehnya.

(4) Tiap-tiap kontraktor atau subkontraktor yang telah didaftarkan demikian dan yang menukar nama yang di bawahnya dia menjalankan perniagaan hendaklah, dalam masa 7 hari dari penukaran nama, memohon secara bertulis kepada Pesuruhjaya bagi pendaftaran semula dan pembatalan pendaftaran yang dahulu.

(5) Pesuruhjaya boleh melakukan pendaftaran mana-mana orang di bawah bab ini dan boleh membatalkan sebarang pendaftaran tersebut.

(6) Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, membuat peraturan-peraturan untuk menetapkan kehendak-kehendak dan syarat-syarat bagi pendaftaran seseorang kontraktor atau subkontraktor di bawah bab ini.

(7) Mana-mana orang yang melanggar bab ini adalah melakukan suatu kesalahan.

BAHAGIAN VI

SISTEM TRUK

Perjanjian untuk membayar gaji melainkan dengan wang yang sah adalah menyalahi undang-undang.

55. Gaji seseorang pekerja hendaklah dibayar dengan wang yang sah dan tidak selainnya dan jika dalam sebarang kontrak perkhidmatan keseluruhan atau mana-mana bahagian gaji kena dibayar dengan apa-apa cara lain maka kontrak perkhidmatan itu adalah menyalahi undang-undang dan tidak sah.

Perjanjian tentang tempat dan cara dll. membelanjakan gaji adalah menyalahi undang-undang.

56. Kontrak perkhidmatan tidak boleh mengandungi apa-apa terma tentang tempat di mana, atau cara bagaimana, atau orang yang dengannya, sebarang gaji yang dibayar kepada pekerja hendak dibelanjakan dan setiap kontrak perkhidmatan yang mengandungi terma-terma tersebut adalah menyalahi undang-undang dan tidak sah.

Gaji hendaklah dibayar sepenuhnya dengan wang yang sah.

57. Kecuali jika dibenarkan dengan nyata selainnya oleh peruntukan-peruntukan Perintah ini, seluruh amaun gaji yang diperolehi oleh, atau kena dibayar kepada, mana-mana pekerja berkaitan dengan apa-apa kerja yang dilakukan olehnya hendaklah sebenarnya dibayar kepadanya dengan wang yang sah, dan setiap pembayaran, atau atas akaun, sebarang gaji tersebut yang dibuat dalam apa-apa bentuk lain adalah menyalahi undang-undang dan tidak sah.

Mendapatkan balik gaji yang tidak dibayar dengan wang yang sah.

58. Tiap-tiap pekerja adalah berhak untuk mendapatkan balik dalam mana-mana mahkamah atau di hadapan Pesuruhjaya, yang bertindak di bawah bab 124, sebanyak mana dari gajinya tidak termasuk jumlah wang yang dipotong secara sah menurut peruntukan-peruntukan Perintah ini yang sebenarnya tidak dibayar kepadanya dengan wang yang sah.

Pembayaran gaji melalui bank.

59. (1) Tiada sebarang apa pun dalam bab-bab 55 atau 57 boleh menjadikan sebagai menyalahi undang-undang sebarang pembayaran gaji oleh seseorang majikan kepada seseorang pekerja menurut kebenaran bertulis pekerja itu dalam salah satu cara yang berikut –

(a) pembayaran ke dalam suatu akaun di sebuah bank di Negara Brunei Darussalam yang memegang suatu lesen yang diberikan di bawah Perintah Perbankan, 2006 (S 45/06), iaitu suatu akaun atas nama pekerja itu atau suatu akaun atas nama pekerja itu bersama dengan seorang atau lebih orang lain;

(b) pembayaran dengan cek yang kena dibayar kepada atau atas perintah pekerja itu.

(2) Jika gaji atau sebahagiannya telah dibayar dalam salah satu cara yang dinyatakan dalam ceraihan (1), bab 58 tidaklah berkuatkuasa untuk memberi hak bagi mendapatkan balik sebanyak mana dari gaji yang telah dibayar itu.

(3) Pekerja itu boleh pada bila-bila masa menarik balik kebenarannya di bawah cerai (1) dengan notis secara bertulis yang diberikan kepada majikan itu.

(4) Notis tersebut hendaklah berkuatkuasa 14 hari dari tarikh ia disampaikan kepada majikan itu.

(5) Kebenaran pekerja itu berhubung dengan cara pembayaran gajinya di bawah cerai (1) tidak boleh ditahan dengan cara yang tidak munasabah, atau jika diberikan dan dengan tidak menghiraukan cerai (3) tidak boleh ditarik balik dengan cara yang tidak munasabah, oleh pekerja itu.

(6) Sebarang pertikaian tentang sama ada seseorang pekerja telah menahan atau menarik balik kebenarannya dengan cara yang tidak munasabah berhubung dengan cara pembayaran gajinya di bawah cerai (1) hendaklah dirujuk kepada Pesuruhjaya, yang keputusannya adalah muktamad.

Ganjaran selain dari gaji.

60. Tiada sebarang apa pun dalam Bahagian ini boleh menjadikan sebagai menyalahi undang-undang suatu kontrak perkhidmatan dengan seseorang pekerja kerana memberikan kepadanya makanan, tempat tinggal dan keistimewaan lain sebagai tambahan kepada wang sebagai ganjaran bagi perkhidmatannya, tetapi seseorang majikan tidak boleh memberikan kepada seseorang pekerja buruh apa-apa dadah berbahaya atau minuman yang memabukkan sebagai ganjaran.

Kedai dan kantin.

61. (1) Tiada sebarang apa pun dalam Bahagian ini boleh menghalang majikan dari mengadakan atau membenarkan untuk diadakan sebuah kedai atau kantin bagi menjual barang makanan, barang keperluan, makanan atau minuman; tetapi pekerja buruh tidak boleh dipaksa menurut sebarang kontrak perkhidmatan untuk membeli apa-apa barang dikedai atau kantin itu, dan dadah berbahaya atau minuman yang memabukkan tidak boleh dijual di mana-mana kedai atau kantin itu.

(2) Majikan tidak boleh mengadakan atau mengendalikan atau membenarkan untuk diadakan atau dikendalikan, sebuah kedai atau kantin di mana-mana tempat pekerjaan bagi menjual barang makanan, barang keperluan, makanan atau minuman kepada pekerja buruhnya melainkan menurut cerai (1).

Kesalahan.

62. Mana-mana majikan yang —

(a) membuat sebarang kontrak perkhidmatan atau memberikan sebarang ganjaran bagi perkhidmatan yang bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Bahagian ini atau diisytiharkan oleh Bahagian ini sebagai menyalahi undang-undang; atau

(b) menerima sebarang pembayaran daripada mana-mana pekerja bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Bahagian ini atau yang melanggar bab 61(2),

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,000, dan bagi suatu kesalahan kedua atau berikutnya dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$2,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

BAHAGIAN VII

**HARI REHAT, JAM BEKERJA, HARI KELEPASAN DAN
SYARAT-SYARAT PERKHIDMATAN LAIN**

Hari rehat.

63. (1) Tiap-tiap pekerja hendaklah diberikan, dalam setiap minggu, hari rehat satu hari penuh iaitu hari Ahad atau hari lain sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh majikan.

(2) Majikan boleh menggantikan sebarang tempoh 30 jam yang berterusan sebagai hari rehat bagi seseorang pekerja yang bertugas dalam kerja syif.

(3) Jika dalam mana-mana minggu suatu tempoh 30 jam yang berterusan bermula pada bila-bila masa sebelum 6.00 petang pada hari Ahad digantikan sebagai hari rehat bagi seseorang pekerja yang bertugas dalam kerja syif, hari rehat itu hendaklah dianggap telah diberikan dalam minggu itu walaupun tempoh 30 jam itu berakhir selepas minggu itu.

(4) Jika hari rehat seseorang pekerja ditentukan oleh majikan, majikan hendaklah, sebelum bermulanya bulan jatuhnya hari rehat, menyediakan atau menyebabkan untuk disediakan suatu jadual hari-hari yang ditetapkan sebagai hari rehat di dalamnya.

Kerja pada hari rehat.

64. (1) Tertakluk kepada bab 65(2), pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja pada hari rehat melainkan jika dia bertugas dalam kerja yang kerana jenisnya menghendaki untuk dijalankan secara berterusan dengan penggantian syif yang berturut-turut.

(2) Sekiranya berlaku sebarang pertikaian, Pesuruhjaya boleh memutuskan sama ada atau tidak seseorang pekerja bertugas dalam kerja yang kerana jenisnya menghendaki untuk dijalankan secara berterusan dengan penggantian syif yang berturut-turut.

(3) Mana-mana pekerja yang atas permintaannya sendiri bekerja pada hari rehat atau hari kelepasan awam hendaklah dibayar bagi hari itu —

(a) jika tempoh kerja tidak melebihi separuh dari jam bekerjanya yang biasa, suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja setengah hari;

(b) jika tempoh kerja lebih dari separuh tetapi tidak melebihi jam bekerjanya yang biasa, suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja sehari;

(c) jika tempoh kerja melebihi jam bekerjanya yang biasa bagi satu hari —

(i) suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja sehari; dan

(ii) suatu jumlah wang pada kadar tidak kurang dari satu setengah kali kadar asas gajinya satu jam bagi setiap jam atau sebahagiannya yang tempoh kerja melebihi jam bekerjanya yang biasa bagi satu hari.

(4) Mana-mana pekerja yang atas permintaan majikannya bekerja pada hari rehat atau hari kelepasan awam hendaklah dibayar bagi hari itu —

(a) jika tempoh kerja tidak melebihi separuh dari jam bekerjanya yang biasa, suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja sehari;

(b) jika tempoh kerja lebih dari separuh tetapi tidak melebihi jam bekerjanya yang biasa, suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja 2 hari;

(c) jika tempoh kerja melebihi jam bekerjanya yang biasa bagi satu hari —

(i) suatu jumlah wang pada kadar asas gaji bagi kerja 2 hari; dan

- (ii) suatu jumlah wang pada kadar tidak kurang dari satu setengah kali kadar asas gajinya satu jam bagi setiap jam atau sebahagiannya yang tempoh kerja melebihi jam bekerjanya yang biasa bagi satu hari.

(5) Dalam bab ini —

(a) "kadar asas gaji satu jam" seseorang pekerja hendaklah dikira mengikut cara yang sama dengan bagi maksud mengira bayaran yang kena dibayar kepada seseorang pekerja di bawah bab 65 kerana bekerja lebih masa;

(b) "jam bekerja yang biasa" bermakna jumlah jam bekerja (tidak melebihi had yang dikenakan kepada seseorang pekerja di bawah bab-bab 65 atau 67, mengikut mana yang berkenaan) yang dipersetujui di antara seseorang majikan dan seseorang pekerja sebagai jam bekerja yang biasa bagi setiap hari; atau sekiranya sebarang persetujuan tersebut tidak ada, hendaklah dianggap sebagai 8 jam sehari.

(6) Ceraian (3) tidak boleh dikenakan kepada mana-mana pekerja yang digaji oleh Kerajaan atau suatu badan berkanun dalam sebarang perkhidmatan mustahak yang ditakrifkan dalam bab 3(3) dari Akta Keselamatan Dalam Negeri (Penggali 133) bagi maksud-maksud bab itu, tetapi mana-mana pekerja itu yang atas permintaan majikannya bekerja pada hari rehat atau sebahagiannya hendaklah diberikan cuti sehari atau sebahagian hari, mengikut mana yang berkenaan, bagi menggantikan hari rehat tersebut atau sebahagiannya.

Jam bekerja.

65. (1) Kecuali sebagaimana yang diperuntukkan selepas ini, seseorang pekerja itu tidak boleh dikehendaki bekerja di bawah kontrak perkhidmatannya selama —

(a) lebih dari 6 jam berturut-turut tanpa waktu lapang;

(b) lebih dari 8 jam dalam satu hari atau selama lebih dari 44 jam dalam satu minggu:

Dengan syarat bahawa —

- (i) seseorang pekerja yang bertugas dalam kerja yang mesti dijalankan secara berterusan boleh dikehendaki bekerja selama 8 jam berturut-turut, termasuk suatu tempoh atau tempoh-tempoh tidak kurang dari 45 minit pada keseluruhannya, yang dalam tempoh itu dia hendaklah mempunyai peluang untuk makan;

- (ii) jika di bawah suatu kontrak perkhidmatan, jumlah jam bekerja dalam satu hari atau lebih dalam seminggu adalah kurang dari 8, had 8 jam boleh dilebihkan pada hari lain dalam minggu itu, tetapi seseorang pekerja itu tidak boleh dikehendaki bekerja selama lebih dari 9 jam dalam satu hari atau 44 jam dalam satu minggu;
- (iii) jika di bawah suatu kontrak perkhidmatan, jumlah hari pekerja itu dikehendaki bekerja dalam satu minggu adalah tidak lebih dari 5 hari, had 8 jam dalam satu hari boleh dilebihkan, tetapi seseorang pekerja itu tidak boleh dikehendaki bekerja selama lebih dari 9 jam dalam satu hari atau 44 jam dalam satu minggu; dan
- (iv) jika di bawah suatu kontrak perkhidmatan, jumlah jam bekerja dalam setiap selang seminggu adalah kurang dari 44, had 44 jam dalam satu minggu boleh dilebihkan dalam minggu lain, tetapi seseorang pekerja itu tidak boleh dikehendaki bekerja selama lebih dari 48 jam dalam satu minggu atau selama lebih dari 88 jam dalam sebarang tempoh 2 minggu yang berterusan.

(2) Seseorang pekerja boleh dikehendaki oleh majikannya untuk melebihi had jam yang dinyatakan dalam cerai (1) dan bekerja pada hari rehat atau hari kelepasan awam, dalam hal —

- (a) suatu kemalangan, sebenar atau diancam;
- (b) apa-apa kerja, yang perlaksanaannya adalah mustahak kepada kehidupan masyarakat;
- (c) apa-apa kerja yang mustahak bagi pertahanan atau keselamatan;
- (d) apa-apa kerja segera yang akan dilakukan kepada mana-mana jentera atau loji;
- (e) sebarang gangguan kerja yang tidak mungkin diramalkan;
- (f) kerja yang akan dilaksanakan oleh pekerja-pekerja dalam sebarang perusahaan industri yang mustahak kepada ekonomi Negara Brunei Darussalam atau dalam sebarang perkhidmatan mustahak yang ditakrifkan dalam bab 3(3) dari Akta Keselamatan Dalam Negeri (Panggal 133) bagi maksud-maksud bab itu.

(3) Sekiranya berlaku sebarang pertikaian, Pesuruhjaya hendaklah mempunyai kuasa untuk memutuskan sama ada atau tidak majikan mempunyai

justifikasi untuk meminta pekerja itu supaya bekerja dalam hal keadaan yang dinyatakan dalam ceraiian 2(ff).

(4) Jika seseorang pekerja atas permintaan majikan bekerja —

(a) selama lebih dari 8 jam dalam satu hari, kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam perenggan-perenggan (ii) dan (iii) proviso kepada ceraiian (1), atau selama lebih dari 9 jam dalam satu hari dalam sebarang hal yang dinyatakan dalam perenggan-perenggan tersebut; atau

(b) selama lebih dari 44 jam dalam satu minggu, kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam perenggan (iv) proviso kepada ceraiian (1), atau selama lebih dari 48 jam dalam mana-mana satu minggu atau lebih dari 88 jam dalam sebarang tempoh 2 minggu yang berterusan dalam sebarang hal yang dinyatakan dalam perenggan itu,

dia hendaklah dibayar bagi kerja lebih tersebut pada kadar tidak kurang dari satu setengah dari kadar asas gajinya satu jam, tanpa mengira asas yang kepadanya kadar gajinya ditetapkan.

(5) Seseorang pekerja itu tidak boleh dibenarkan bekerja lebih masa selama lebih dari 72 jam sebulan.

(6) Bagi maksud mengira bayaran lebih masa yang kena dibayar kepada seseorang pekerja, kadar asas gajinya satu jam hendaklah dikira menurut formula yang berikut —

(a) dalam hal seseorang yang digaji dengan kadar gaji bulanan —

$$\frac{12 \times \text{kadar asas gaji satu bulan pekerja}}{52 \times 44 \text{ jam; dan}}$$

(b) dalam hal seseorang yang digaji dengan bayaran upah ikut kerja —

$$\frac{\text{jumlah gaji seminggu pada kadar asas gaji yang diterima}}{\text{jumlah semuanya jam bekerja dalam minggu itu.}}$$

(7) Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, membuat peraturan-peraturan bagi maksud mengira bayaran lebih masa yang kena dibayar kepada seseorang pekerja yang digaji dengan bayaran upah ikut kerja.

(8) Kecuali dalam hal keadaan yang dinyatakan dalam ceraiian (2), seseorang pekerja itu tidak boleh dibenarkan bekerja selama lebih dari 12 jam dalam mana-mana satu hari.

(9) Bab ini tidak dikenakan kepada pekerja-pekerja yang bertugas dalam perkhidmatan bomba dan penyelamat atau dalam apa-apa kerja yang kerana jenisnya melibatkan waktu yang lama dalam pekerjaan yang tidak aktif atau bersiap sedia.

Kerja ikut tugas.

66. Tiada sebarang apa pun dalam Bahagian ini boleh menghalang mana-mana majikan dari bersetuju dengan mana-mana pekerja bahawa gaji pekerja itu hendaklah dibayar pada suatu kadar yang dipersetujui menurut jumlah kerja tertentu yang dikehendaki untuk dilaksanakan, dan bukan dengan kadar asas setiap hari atau dengan bayaran upah ikut kerja.

Pekerja syif dll.

67. (1) Dengan tidak menghiraukan bab 65(1), seseorang pekerja yang bertugas di bawah kontrak perkhidmatannya dalam kerja syif biasa atau yang selainnya telah bersetuju secara bertulis untuk bekerja menurut jam bekerja yang ditentukan dalam bab ini, boleh dikehendaki bekerja selama lebih dari 6 jam berturut-turut, selama lebih dari 8 jam dalam mana-mana satu hari atau selama lebih dari 44 jam dalam mana-mana satu minggu, tetapi jumlah purata jam bekerja dalam sebarang tempoh 3 minggu yang berterusan tidak boleh melebihi 44 jam seminggu.

(2) Persetujuan yang diberikan oleh seseorang pekerja di bawah bab ini adalah tidak sah melainkan jika —

(a) bab ini dan bab 65 telah diterangkan kepadanya; dan

(b) dia telah diberitahu mengenai —

(i) waktu jam bekerja bermula dan berakhir;

(ii) jumlah hari bekerja dalam setiap minggu; dan

(iii) hari rehat mingguan.

(3) Seseorang pekerja yang kepadanya bab ini dikenakan tidak boleh dibenarkan bekerja selama lebih dari 12 jam dalam mana-mana satu hari.

(4) Bab 65(4) tidak dikenakan kepada mana-mana pekerja yang kepadanya bab ini dikenakan, tetapi mana-mana pekerja itu yang, atas permintaan majikannya, bekerja selama lebih dari purata 44 jam seminggu dalam sebarang tempoh 3 minggu yang berterusan, hendaklah dibayar bagi kerja lebih itu menurut bab 65(4).

Tafsiran minggu bagi maksud bab-bab 63, 65 dan 67.

68. Bagi maksud bab-bab 63, 65 dan 67, "minggu" hendaklah bermakna suatu tempoh 7 hari yang berterusan bermula tengah malam pada hari Ahad.

Kuasa untuk mengecualikan.

69. (1) Pesuruhjaya boleh, selepas menimbangkan keperluan pengendalian majikan dan kesihatan dan keselamatan mana-mana pekerja atau golongan pekerja, dengan perintah secara bertulis mengecualikan seseorang pekerja atau mana-mana golongan pekerja dari bab-bab 65(1), (5) dan (8) dan bab 67(3), tertakluk kepada syarat-syarat sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pesuruhjaya.

(2) Pesuruhjaya boleh, selepas menimbangkan keperluan pengendalian seseorang majikan dan kepentingan mana-mana pekerja atau golongan pekerja, dengan perintah secara bertulis, mengarahkan bahawa hak untuk dibayar bagi kerja lebih di bawah bab-bab 64(3), 64(4), 65(4), 67(4) atau 70(4) tidak boleh dikenakan kepada pekerja atau golongan pekerja itu, tertakluk kepada syarat-syarat sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pesuruhjaya.

(3) Jika Pesuruhjaya —

(a) mengecualikan mana-mana pekerja atau golongan pekerja dari bab-bab 65(1), (5) dan (8) atau bab 67(3); atau

(b) mengarahkan bahawa hak untuk dibayar bagi kerja lebih di bawah bab-bab 64(3), 64(4), 65(4), 67(4) atau 70(4) tidak boleh dikenakan kepada mana-mana pekerja atau golongan pekerja,

maka majikan hendaklah mempamerkan perintah itu atau satu salinannya di tempat yang mudah dilihat di mana pekerja atau golongan pekerja itu digaji.

Hari kelepasan.

70. (1) Tiap-tiap pekerja adalah berhak mendapat hari kelepasan bergaji pada kadar kasar gajinya pada setiap hari kelepasan awam yang jatuh pada masa dia bekerja:

Dengan syarat bahawa —

(a) dengan persetujuan di antara majikan dan pekerja itu, mana-mana satu atau lebih hari kelepasan awam boleh digantikan dengan mana-mana hari atau hari-hari lain;

(b) jika mana-mana hari kelepasan awam jatuh pada hari rehat, hari bekerja selepas hari rehat itu adalah hari kelepasan bergaji; dan

(c) jika mana-mana hari kelepasan awam jatuh pada hari apabila pekerja tidak dikehendaki bekerja di bawah kontrak perkhidmatannya, majikan boleh sama ada membayar pekerja itu bagi hari kelepasan tersebut pada kadar kasar gajinya atau memberi cuti sehari kepada pekerja itu bagi menggantikan hari kelepasan tersebut.

(2) Dengan tidak menghiraukan cerai (1), seseorang pekerja tidaklah berhak mendapat gaji hari kelepasan bagi mana-mana hari kelepasan awam yang jatuh pada hari apabila pekerja itu dalam kebenaran bercuti tanpa gaji yang diberikan oleh majikan atas permintaan pekerja itu.

(3) Seseorang pekerja yang tidak hadir bekerja pada hari bekerja sejurus sebelum atau sejurus selepas hari kelepasan awam atau pada mana-mana hari yang digantikan di bawah cerai (1), tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada majikannya atau tanpa sebab yang munasabah, tidaklah berhak mendapat sebarang gaji hari kelepasan bagi hari kelepasan awam itu.

(4) Dengan tidak menghiraukan cerai (1), mana-mana pekerja boleh dikehendaki oleh majikannya untuk bekerja pada mana-mana hari kelepasan yang dia sebaliknya akan berhak di bawah cerai itu, dan dalam hal itu dia hendaklah dibayar gaji satu hari lebih pada kadar asas gaji bagi kerja satu hari, sebagai tambahan kepada kadar kasar gaji bagi hari itu dan elaun perjalanan, jika kena dibayar kepadanya di bawah kontrak perkhidmatan dengan majikannya, bagi satu hari.

(5) Seseorang pekerja itu tidaklah berhak di bawah cerai (4) menerima sebarang elaun perumahan atau elaun makanan dua kali.

(6) Cerai (4) tidak dikenakan kepada seseorang pekerja yang bekerja dalam perkhidmatan awam atau dalam sebarang perkhidmatan mustahak yang ditakrifkan dalam bab 3(3) dari Akta Keselamatan Dalam Negeri (Penggah 133) bagi maksud-maksud bab itu, tetapi mana-mana pekerja itu boleh, dengan tidak menghiraukan cerai (1), dikehendaki oleh majikannya untuk bekerja pada hari kelepasan atau sebahagiannya yang dia sebaliknya akan berhak di bawah cerai itu, dan dalam sebarang hal tersebut dia hendaklah diberikan cuti sehari atau sebahagian hari, mengikut mana yang berkenaan, bagi menggantikan hari kelepasan itu atau sebahagiannya.

(7) Bagi maksud-maksud bab ini, jika mana-mana hari kelepasan awam jatuh pada hari bekerja setengah hari, kadar kasar atau asas gaji yang kena dibayar adalah kadar kasar atau asas gaji bagi hari bekerja penuh.

Cuti tahunan.

71. (1) Seseorang pekerja yang telah bekerja dengan seseorang majikan bagi suatu tempoh tidak kurang dari 3 bulan adalah berhak mendapat —

(a) cuti tahunan bergaji selama 7 hari berkaitan dengan 12 bulan pertama dalam perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama; dan

(b) cuti tahunan tambahan satu hari bagi setiap 12 bulan yang berikutnya dalam perkhidmatan berterusan dengan majikan yang sama,

tertakluk kepada maksimum 14 hari cuti tersebut, selain hari rehat, hari kelepasan awam dan cuti sakit yang pekerja itu berhak di bawah bab-bab 63, 70 dan 72 masing-masing.

(2) Seseorang pekerja yang telah bekerja dengan seseorang majikan bagi suatu tempoh tidak kurang dari 3 bulan tetapi belum menggenapkan 12 bulan perkhidmatan berterusan dalam mana-mana tahun adalah berhak mendapat cuti tahunan mengikut kadar jumlah bulan perkhidmatan genap dalam tahun itu.

(3) Dalam mengira cuti tahunan berkadar di bawah cerai (2), mana-mana pecahan hari yang kurang dari setengah hari tidak diambil kira dan jika pecahan hari itu adalah separuh atau lebih maka ia hendaklah dianggap sebagai satu hari.

(4) Jika seseorang pekerja diberikan kebenaran tidak datang bekerja tanpa gaji oleh majikan atas permintaan pekerja itu, tempoh kebenaran itu tidak diambil kira bagi maksud mengira perkhidmatan berterusan di bawah bab ini.

(5) Seseorang pekerja akan kehilangan hak mendapat cuti tahunan jika dia tidak hadir bekerja tanpa kebenaran majikan atau tanpa sebab yang munasabah selama lebih dari 20 peratus daripada jumlah hari bekerja dalam bulan-bulan atau tahun itu, mengikut mana yang berkenaan, di mana haknya mendapat cuti itu terakru.

(6) Majikan hendaklah memberikan dan pekerja hendaklah mengambil cuti tahunan tersebut tidak lewat dari 12 bulan selepas berakhirnya setiap 12 bulan perkhidmatan berterusan dan mana-mana pekerja yang gagal mengambil cuti itu pada penghujung tempoh tersebut hendaklah selepas itu tidak lagi berhak terhadapnya.

(7) Majikan hendaklah membayar pekerja kadar kasar gajinya bagi setiap hari cuti tahunan tersebut dan jika seseorang pekerja telah dipecat melainkan kerana salah laku sebelum dia mengambil cuti itu, majikan hendaklah membayar pekerja kadar kasar gajinya berkaitan dengan setiap hari cuti itu.

(8) Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, menentukan tempoh bila dan menetapkan cara bagaimana, cuti tahunan diberikan kepada pekerja-pekerja dalam jenis-jenis pekerjaan yang berlainan atau dalam kelas-kelas industri yang berlainan.

Cuti sakit.

72. (1) Seseorang pekerja yang telah bekerja dengan seseorang majikan bagi suatu tempoh tidak kurang dari 6 bulan adalah berhak, selepas menjalani pemeriksaan perubatan oleh seseorang pengamal perubatan atas perbelanjaan majikan, mendapat cuti sakit bergaji tidak melebihi pada keseluruhannya —

(a) 14 hari dalam setiap tahun jika tidak perlu dimasukkan ke hospital; atau

(b) 60 hari dalam setiap tahun jika perlu dimasukkan ke hospital,

sebagaimana yang mungkin disahkan oleh pengamal perubatan itu.

(2) Dengan tidak menghiraukan ceraiian (1), jika seseorang pekerja dimasukkan ke hospital selama kurang dari 46 hari dalam mana-mana satu tahun, haknya mendapat cuti sakit bergaji bagi tahun itu tidak boleh melebihi jumlah 14 hari campur jumlah hari dia dimasukkan ke hospital.

(3) Jika seseorang pekerja disahkan oleh pengamal perubatan itu sebagai tidak cukup sihat yang memerlukannya untuk dimasukkan ke hospital tetapi tidak dimasukkan ke hospital, pekerja itu hendaklah dianggap sebagai dimasukkan ke hospital bagi maksud-maksud bab ini.

(4) Seseorang pekerja yang tidak hadir bekerja dengan mengambil cuti sakit —

(a) yang tidak disahkan oleh seseorang pengamal perubatan; atau

(b) yang disahkan oleh seseorang pengamal perubatan, tetapi tanpa memberitahu atau cuba memberitahu majikannya mengenai cuti sakit tersebut dalam masa 48 jam dari cuti sakit itu bermula,

hendaklah dianggap sebagai tidak hadir bekerja tanpa kebenaran majikannya dan tanpa sebab yang munasabah bagi hari-hari dia tidak hadir bekerja itu.

(5) Majikan hendaklah membayar pekerja itu bagi setiap hari cuti sakit tersebut —

(a) jika tidak perlu dimasukkan ke hospital, pada kadar kasar gaji tidak termasuk apa-apa elaun yang kena dibayar berkaitan dengan kerja syif; dan

(b) jika perlu dimasukkan ke hospital, pada kadar kasar gaji.

(6) Dengan tidak menghiraukan cerai (5), seseorang pekerja itu tidaklah berhak mendapat cuti sakit bergaji —

(a) pada hari rehat atau pada hari kelepasan awam yang dia berhak di bawah bab-bab 63 atau 70;

(b) pada mana-mana hari cuti tahunan bergaji;

(c) pada hari apabila dia tidak dikehendaki bekerja di bawah kontrak perkhidmatannya; atau

(d) pada hari apabila dia diberikan kebenaran tidak datang bekerja tanpa gaji oleh majikannya atas permintaannya.

(7) Seseorang pekerja itu tidaklah berhak mendapat cuti sakit bergaji selama tempoh dia menerima pampasan kerana hilang upaya sementara di bawah perenggan 3 Jadual Ketiga kepada Akta Pampasan Pekerja (Penggaj 74).

Pembayaran manfaat pemberhentian.

73. Seseorang pekerja, yang telah bekerja secara berterusan dengan seseorang majikan selama kurang dari 5 tahun, tidaklah berhak mendapat sebarang manfaat pemberhentian apabila perkhidmatannya ditamatkan oleh majikan itu atas alasan tidak diperlukan atau kerana sebarang penyusunan semula profesion, perniagaan, perdagangan atau kerja majikan itu.

Manfaat persaraan.

74. Seseorang pekerja, yang telah bekerja secara berterusan dengan seseorang majikan selama kurang dari 5 tahun, tidaklah berhak mendapat manfaat persaraan selain dari jumlah wang yang kena dibayar di bawah Akta Tabung Amanah Pekerja (Penggaj 167) apabila perkhidmatannya diberhentikan.

Pembayaran tambahan gaji tahunan atau pembayaran berubah-ubah lain.

75. (1) Jika suatu kontrak perkhidmatan atau perjanjian bersama yang dibuat sebelum permulaan kuatkuasa Perintah ini mengadakan peruntukan bagi pembayaran oleh majikan sebarang tambahan gaji tahunan, bonus tahunan atau kenaikan gaji tahunan, pembayaran tersebut hendaklah terus kena dibayar oleh majikan sehingga majikan dan pekerja-pekerjanya atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya telah berunding dan bersetuju untuk mengubah pembayaran tersebut.

(2) Seseorang majikan dan pekerja-pekerjanya atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya boleh merundingkan dan bersetuju dengan suatu pembayaran berubah-ubah berdasarkan kepada hasil perdagangan, produktiviti atau sebarang kriteria lain yang dipersetujui oleh pihak-pihak yang berkenaan.

(3) Jika seseorang majikan belum membayar sebarang tambahan gaji tahunan sebelum permulaan kuatkuasa Perintah ini, sebarang kontrak perkhidmatan atau perjanjian bersama yang dibuat pada atau selepas permulaan kuatkuasa tersebut di antara majikan itu dan pekerja-pekerjanya atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya tidak boleh mengandungi suatu peruntukan bagi pembayaran suatu tambahan gaji tahunan yang melebihi pembayaran yang bersamaan dengan gaji satu setengah bulan pekerja-pekerja.

(4) Mana-mana —

(a) orang yang, atau kesatuan sekerja pekerja-pekerja yang, meminta (sama ada secara lisan atau bertulis) atau mengajak rundingan bagi pembayaran oleh seseorang majikan suatu tambahan gaji tahunan yang melebihi amaun yang dinyatakan dalam cerai (3); dan

(b) majikan yang membayar suatu tambahan gaji tahunan yang melebihi amaun yang dinyatakan dalam cerai (3),

adalah melakukan suatu kesalahan.

(5) Walaupun suatu tambahan gaji tahunan mungkin kena dibayar di bawah cerai-cerai (1) atau (3), seseorang majikan boleh, sekiranya dalam keadaan yang luar biasa hasil perniagaannya kurang bagi mana-mana tahun, menjemput pekerja-pekerja atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya untuk merundingkan suatu jumlah tambahan gaji tahunan yang rendah atau untuk merundingkan supaya tambahan gaji tahunan tidak akan dibayar bagi tahun itu.

Kuasa Menteri untuk membuat sokongan bagi pelarasan gaji.

76. Menteri boleh membuat sokongan bagi pelarasan gaji dan, apabila sokongan tersebut disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, majikan dan pekerja-pekerjanya atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya boleh berunding berdasarkan kepada sokongan tersebut.

Tafsiran bagi maksud bab-bab 75 dan 76.

77. Dalam bab-bab 75 dan 76 —

"tambahan gaji tahunan" bermakna satu pembayaran tahunan kepada pekerja-pekerja iaitu tambahan kepada jumlah amaun gaji tahunan yang diperolehi oleh mereka, sama ada dinyatakan sebagai suatu peratusannya atau pun selainnya;

"gaji" bermakna gaji pokok yang kena dibayar kepada seseorang pekerja berkaitan dengan kerja yang dilakukan di bawah kontrak perkhidmatannya, tetapi tidak termasuk sebarang komisen, elaun lebih masa atau sebarang elaun lain yang kena dibayar kepada seseorang pekerja;

"pembayaran berubah-ubah" bermakna pembayaran, tidak kira bagaimana jua pun dinyatakan dan sama ada dibayar pada tiap-tiap tahun atau pun selainnya, yang dijadikan sebagai suatu galakan kepada semua pekerja untuk meningkatkan produktiviti mereka atau sebagai suatu ganjaran kerana sumbangan mereka.

Kuasa untuk menggantung penganan Bahagian ini.

78. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, menggantung penganan sebarang peruntukan Bahagian ini kepada mana-mana golongan pekerja apabila kepentingan awam menghendakinya demikian.

Kesalahan.

79. (1) Mana-mana majikan yang —

(a) menggaji mana-mana orang sebagai seorang pekerja bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Bahagian ini; atau

(b) tidak membayar sebarang gaji menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$800, dan bagi kesalahan kedua atau berikutnya dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,600, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

(2) Bab ini tidak dikenakan jika terma-terma perkhidmatan yang di bawahnya seseorang itu digaji ada diperuntukkan dalam suatu perjanjian bersama yang dibuat sebelum permulaan kuatkuasa Perintah ini dan semasa perjanjian bersama itu masih berkuatkuasa.

(3) Dengan tidak menghiraukan cerai (1) —

(a) seseorang majikan dan pekerja-pekerjanya atau suatu kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerjanya boleh merundingkan dan bersetuju dengan terma-terma perkhidmatan berkenaan dengan cuti yang lebih baik dari cuti yang terkandung dalam bab-bab 71 dan 72; dan

(b) tidaklah menjadi suatu kesalahan bagi seseorang majikan untuk memberikan kepada pekerja-pekerjanya terma-terma perkhidmatan berkenaan dengan cuti yang lebih baik dari cuti yang terkandung dalam bab-bab 71 dan 72.

BAHAGIAN VIII

KESIHATAN, TEMPAT TINGGAL DAN PENJAGAAN PERUBATAN

Kewajipan untuk menyediakan tempat tinggal dan penyusunan kebersihan,

80. Tiap-tiap majikan yang berjanji untuk menyediakan tempat tinggal bagi pekerja buruh yang digaji sama ada olehnya atau oleh orang lain yang dengannya dia telah membuat suatu kontrak perkhidmatan, hendaklah menyediakan dan menyelenggarakan bagi pekerja buruh itu dan tanggungannya —

(a) tempat tinggal bersih yang mencukupi dan sempurna;

(b) bekalan air selamat diminum yang mencukupi; dan

(c) penyusunan kebersihan yang mencukupi dan sempurna.

Bangunan hendaklah mematuhi kehendak undang-undang.

81. (1) Semua tempat tinggal yang disediakan hendaklah dibina menurut peruntukan-peruntukan sebarang undang-undang bertulis yang lain.

(2) Semua tempat tinggal tersebut hendaklah diselenggarakan dan sentiasa berkeadaan bersih menurut peruntukan-peruntukan sebarang undang-undang bertulis yang lain.

Kelengkapan pertolongan cemas.

82. (1) Di setiap tempat pekerjaan di mana pekerja buruh digaji, majikan hendaklah menyediakan kelengkapan pertolongan cemas sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya.

(2) Pesuruhjaya boleh, dengan memberi perhatian kepada jenis dan hal keadaan kerja, secara bertulis, mengecualikan mana-mana majikan dari bab ini.

Penjagaan dan rawatan perubatan.

83. (1) Di setiap tempat pekerjaan majikan hendaklah memberi bagi semua pekerja buruh perhatian dan rawatan perubatan dengan ubat-ubatan yang berkualiti baik, kelengkapan dan alat pertolongan cemas bagi mengangkut pekerja buruh yang sakit atau cedera.

(2) Tiap-tiap majikan hendaklah membawa atau menyebabkan untuk dibawa, bagi rawatan dengan seberapa segera yang boleh tiap-tiap pekerja buruh yang cedera atau jatuh sakit semasa menjalankan pekerjaannya dan tiap-tiap pekerja buruh residen dan tanggungan residen di suatu tempat pekerjaan yang memerlukan perhatian perubatan di sesebuah hospital atau dispensari hospital atau dispensari yang diselenggarakan bagi pekerja buruh di tempat pekerjaan tersebut atau, jika hospital atau dispensari tersebut tidak ada, ke hospital atau dispensari terdekat yang diselenggarakan oleh Kerajaan atau yang dibenarkan oleh Pesuruhjaya dan hendaklah juga memberikan apa-apa rawatan yang perlu baginya.

(3) Kos penyelenggaraan dan rawatan seseorang pekerja buruh atau tanggungannya yang tinggal di tempat pekerjaan di dalam atau di mana-mana hospital atau dispensari di mana pekerja buruh itu atau tanggungannya dihantar oleh majikan hendaklah ditanggung atau dibayar oleh majikan selagi pekerja buruh itu masih bekerja dengannya:

Dengan syarat bahawa jika majikan terus membayar kepada pekerja buruh itu gaji atau sebahagian gaji yang berjumlah tidak kurang dari separuh gajinya yang biasa, dia boleh mendapatkan balik dengan memotong dari gaji pekerja buruh itu kos penyelenggaraan tersebut di hospital.

(4) Jika mana-mana pekerja buruh atau tanggungan tersebut telah dimasukkan ke sesebuah hospital atau dispensari Kerajaan, kos penyelenggaraan dan rawatan dan, sekiranya pekerja buruh atau tanggungan itu mati di hospital tersebut, sebarang perbelanjaan pengebumian yang munasabah yang dilakukan,

boleh didapatkan balik daripada majikan atas guaman pengamal perubatan yang menjaga.

Pengebumian pekerja buruh atau tanggungan yang telah mati.

84. Majikan hendaklah menyediakan pengebumian yang selayaknya bagi mana-mana pekerja buruh yang tinggal di suatu tempat pekerjaan dan bagi mana-mana tanggungan yang mati semasa pekerja buruh itu bekerja melainkan jika seorang saudara atau kawan menjalankan kewajipan tersebut.

Hospital yang diselenggarakan oleh majikan.

85. (1) Pesuruhjaya boleh pada bila-bila masa dengan memberi perhatian kepada keadaan mana-mana tempat pekerjaan dan bilangan pekerja buruh yang digaji dan tinggal di dalamnya, dengan perintah secara bertulis, menghendaki mana-mana majikan —

(a) untuk membina dalam tempoh masa yang munasabah yang akan dinyatakan dalam perintah tersebut, dan selepas itu untuk menyelenggarakan atas perbelanjaannya sendiri, sebuah hospital di atau dalam kawasan berhampiran dengan mana-mana tempat pekerjaan di mana pekerja buruh digaji olehnya dengan tempat tinggal, bagi sebilangan pesakit sebagaimana yang mungkin dinyatakan dalam perintah tersebut; atau

(b) jika sudah ada sebuah hospital yang diselenggarakan oleh majikan itu, untuk membesarkan atau menambah kepada hospital tersebut untuk menyediakan tempat tinggal bagi sebilangan lagi pesakit-pesakit sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah itu,

dan boleh selanjutnya menghendakinya untuk menggaji seorang pengamal perubatan untuk tinggal di dan menjaga hospital tersebut atau mana-mana hospital yang diselenggarakan oleh majikan itu dan untuk menyediakan pengamal perubatan itu dengan rumah tempat tinggal yang sesuai dan patut sehingga memuaskan hati Pesuruhjaya.

(2) Jika 2 tempat pekerjaan atau lebih terletak dalam keadaan di mana tempat tinggal yang dikehendaki bagi pesakit-pesakit dari tempat-tempat pekerjaan itu dapat disediakan dengan mudah dalam sebuah hospital, Pesuruhjaya boleh —

(a) sebagai ganti memerintahkan tiap-tiap majikan untuk membina dan menyelenggarakan sebuah hospital yang berasingan, mengarahkan semua majikan yang berkenaan untuk membina dalam tempoh masa yang munasabah yang akan dinyatakan dalam perintah tersebut, dan selepas itu untuk menyelenggarakan atas perbelanjaan mereka sendiri sebuah

hospital, dalam bab ini disebut sebagai sebuah hospital kumpulan, bagi semua tempat pekerjaan tersebut dengan tempat tinggal bagi sebilangan pesakit sebagaimana yang mungkin dinyatakan dalam perintah itu; atau

(b) jika sudah ada sebuah hospital yang didirikan dan diselenggarakan bersama oleh 2 orang majikan atau lebih (sama ada dibina menurut peruntukan-peruntukan bab ini atau tidak), memerintahkan mereka untuk membesarkan atau menambah kepada hospital tersebut supaya menyediakan tempat tinggal bagi sebilangan lagi pesakit-pesakit yang bekerja dengan mereka sebagaimana yang mungkin dinyatakan dalam perintah itu,

dan boleh selanjutnya menghendaki majikan-majikan itu untuk menggaji seorang pengamal perubatan untuk menjaga hospital kumpulan tersebut dan untuk menyediakan pengamal perubatan itu dengan rumah tempat tinggal yang sesuai dan patut sehingga memuaskan hati Pesuruhjaya.

(3) Tiap-tiap majikan yang disebut dalam cerai (2) hendaklah bertanggungjawab bagi menyelenggarakan dengan sempurna hospital kumpulan tersebut mengikut mana yang berkenaan dan bagi menyediakan kakitangan, kelengkapan, diet dan ubat-ubatan dan bagi mematuhi sebarang peraturan yang dibuat di bawah Perintah ini bagi pemeriksaan dan pengurusan hospital tersebut dan pemberian sebarang penyata yang dikehendaki seolah-olah hospital tersebut disediakan dan diselenggarakan hanya olehnya.

Kebenaran tempat pekerjaan dan larangan menggaji pekerja buruh jika penyusunan tidak mencukupi.

86. (1) Tiap-tiap orang yang bertujuan hendak —

(a) menggaji pekerja buruh residen di suatu tempat pekerjaan jika pekerja buruh belum digaji sehingga sekarang atau belum digaji dalam tempoh 12 bulan yang lalu; atau

(b) menambah bilangan pekerja buruh yang telah pun digaji di suatu tempat pekerjaan supaya penyusunan sedia ada tidak akan menepati sebarang kehendak dan piawaian kesihatan dan kebersihan yang ditetapkan,

hendaklah memberi notis secara bertulis mengenai tujuannya itu kepada Pesuruhjaya.

(2) Jika Pesuruhjaya pada bila-bila masa mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa —

(a) penyusunan yang dibuat bagi tempat tinggal dan penggajian pekerja buruh di mana-mana tempat pekerjaan bagi tujuan pekerja buruh tinggal atau digaji atau di mana pekerja buruh tinggal atau digaji adalah, kerana sebarang sebab, tidak mencukupi bagi tempat tinggal dan penggajian pekerja buruh itu atau pekerja buruh tambahan; atau

(b) bahawa kesihatan atau keadaan pekerja buruh yang tinggal atau digaji di mana-mana tempat pekerjaan adalah kerana sebarang sebab tidak memuaskan,

dia boleh dengan perintah yang disampaikan kepada majikan melarang pekerja buruh atau pekerja buruh tambahan dari tinggal atau digaji, atau kedua-duanya, di tempat itu dan adalah selepas itu menyalahi undang-undang bagi mana-mana orang untuk menggaji atau membenarkan mana-mana pekerja buruh atau tanggungan untuk tinggal di tempat itu, atau mana-mana pekerja buruh atau tanggungan selain daripada pekerja buruh atau tanggungan yang tinggal atau digaji di tempat itu sebelum perintah tersebut dikeluarkan, mengikut mana yang berkenaan.

(3) Pesuruhjaya boleh, setelah berpuas hati bahawa—

(a) penyusunan yang mencukupi telah dibuat bagi tempat tinggal dan penggajian pekerja buruh atau pekerja buruh tambahan di tempat pekerjaan tersebut; atau

(b) bahawa kesihatan dan keadaan pekerja buruh yang tinggal atau digaji di tempat itu telah menjadi memuaskan,

membatalkan perintah yang dibuat di bawah ceraiian (2), dan selepas itu adalah sah bagi majikan untuk menggaji pekerja buruh atau pekerja buruh tambahan mengikut mana yang berkenaan di tempat pekerjaan tersebut.

Kesalahan.

87. Mana-mana orang yang melanggar atau tidak mematuhi sebarang peruntukan Bahagian ini adalah melakukan suatu kesalahan.

BAHAGIAN IX

PEKERJA SAMBILAN

Pekerja sambilan.

88. (1) Dalam Bahagian ini, "pekerja sambilan" bermakna seseorang pekerja yang dikehendaki di bawah kontrak perkhidmatannya dengan seseorang majikan untuk bekerja selama kurang dari 30 jam seminggu.

(2) Dengan tidak menghiraukan cerai (1), Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan dan dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, mengisytiharkan bahawa mana-mana pekerja atau golongan pekerja tidak akan dianggap sebagai seorang pekerja sambilan bagi maksud-maksud Bahagian ini.

Menteri boleh mengecualikan atau mengubahsuai Perintah ini berkenaan dengan pekerja sambilan.

89. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, dengan peraturan-peraturan mengecualikan atau mengubahsuai sebarang atau semua peruntukan Perintah ini dalam pengenaannya kepada mana-mana pekerja sambilan atau golongan pekerja sambilan.

BAHAGIAN X

PENGGAJIAN PEREMPUAN

Tafsiran tempoh manfaat.

90. Dalam Bahagian ini, "tempoh manfaat" bermakna tempoh yang disebut dalam bab 91(2).

Lamanya tempoh manfaat.

91. (1) Tertakluk kepada bab ini, tiap-tiap pekerja perempuan adalah berhak untuk tidak hadir bekerja —

(a) dalam —

- (i) tempoh 4 minggu sejeurus sebelum dia bersalin; dan
- (ii) tempoh 5 minggu sejeurus selepas dia bersalin;

(b) dalam tempoh 9 minggu, sebagaimana yang dipersetujui olehnya dan majikannya, yang bermula –

(i) tidak lebih awal dari 28 hari sejurus sebelum hari dia bersalin; dan

(ii) tidak lewat dari hari dia bersalin.

(2) Tertakluk kepada bab ini, tiap-tiap pekerja perempuan adalah berhak menerima pembayaran daripada majikannya pada kadar kasar gajinya bagi sebarang tempoh yang berikut –

(a) jika cerai (1)/a) dikenakan, tempoh 4 minggu yang disebut dalam cerai (1)/a)(i) dan 4 minggu pertama dari tempoh yang disebut dalam cerai (1)/a)(ii).

(b) jika cerai (1)/b) dikenakan, 8 minggu pertama dari tempoh yang disebut dalam (1)/b).

(3) Seseorang pekerja perempuan yang telah bekerja dengan seseorang majikan selama kurang dari 180 hari sejurus sebelum hari dia bersalin tidaklah berhak mendapat sebarang gaji dalam tempoh manfaat.

(4) Jika seseorang pekerja perempuan telah bekerja dalam penggajiannya bagi mana-mana hari dalam tempoh manfaat sebelum dia bersalin, dia adalah berhak menerima selain kadar kasar gajinya bagi hari itu suatu amaun yang bersamaan dengan gaji sehari pada kadar kasar gajinya atau tidak hadir bekerja pada hari lain pada tamatnya tempoh manfaat.

Tuntutan daripada seorang majikan sahaja.

92. Tiada sebarang apa pun dalam Bahagian ini boleh dianggap sebagai memberi hak kepada mana-mana pekerja perempuan untuk menuntut sebarang pembayaran di bawah Bahagian ini daripada lebih dari seorang majikan berkaitan dengan waktu bersalin yang sama.

Membuat kontrak melepaskan hak.

93. Sebarang kontrak perkhidmatan yang menurutnya seseorang pekerja perempuan melepaskan sebarang hak mendapat manfaat bersalin di bawah Bahagian ini tidaklah sah setakat mana kontrak itu dikatakan melucutkannya dari mendapat hak itu atau meniadakan atau mengurangkan liabiliti mana-mana majikan untuk membuat sebarang pembayaran di bawah Bahagian ini.

Notis bersalin.

94. (1) Seseorang pekerja perempuan hendaklah, sekurang-kurangnya seminggu sebelum dia tidak hadir bekerja menurut bab 91(1), memberi notis kepada majikannya dengan menyatakan tarikh yang dicadangkannya untuk tidak hadir bekerja bermula.

(2) Seseorang pekerja perempuan yang telah bersalin hendaklah, dengan seberapa segera yang boleh, memberitahu majikannya mengenai tarikh dia bersalin.

(3) Mana-mana pekerja perempuan yang tidak memberi notis sebagaimana yang dikehendaki di bawah cerai (1) atau yang tidak memberitahu majikannya sebagaimana yang dikehendaki di bawah cerai (2) adalah berhak mendapat hanya separuh dari amaun sebarang pembayaran yang dia sebaliknya akan berhak di bawah Bahagian ini, melainkan jika dia dihalang kerana sebarang sebab yang mencukupi dari memberikan notis atau maklumat tersebut.

(4) Seseorang pekerja perempuan boleh pada bila-bila masa secara bertulis menamakan orang lain yang kepadanya sebarang pembayaran yang dia berhak di bawah Bahagian ini boleh dibayar bagi pihaknya; dan sebarang pembayaran tersebut yang dibuat kepada orang yang dinamakan itu hendaklah bagi maksud Perintah ini dianggap sebagai suatu pembayaran kepada pekerja perempuan yang menamakan orang lain itu.

Bila pembayaran dibuat.

95. (1) Dalam hal seseorang pekerja perempuan yang merupakan seorang pekerja bergaji hari, pembayaran yang disebut dalam bab 91 hendaklah dibuat dalam 2 ansuran —

(a) pertama, bagi tempoh sehingga dan termasuk hari bersalin, akan dibayar dalam masa 7 hari dari tarikh bersalin; dan

(b) kedua, bagi tempoh selepas bersalin, akan dibayar dalam masa 7 hari dari tamatnya tempoh itu.

(2) Dalam hal mana-mana pekerja perempuan lain, pembayaran hendaklah dibuat pada waktu gaji yang diperolehi oleh pekerja itu di bawah kontrak perkhidmatannya genap masanya dibayar kepadanya.

Pembayaran hendaklah termasuk hari kelepasan awam.

96. (1) Pembayaran yang disebut dalam bab 91 hendaklah dibuat bagi setiap hari tempoh manfaat, termasuk hari kelepasan awam.

(2) Tiada sebarang apa pun dalam bab ini boleh ditafsirkan sebagai menghendaki seseorang majikan untuk membayar kepada seseorang pekerja perempuan gaji tambahan sehari bagi hari kelepasan awam yang jatuh di dalam tempoh manfaat.

Pembayaran manfaat apabila pekerja perempuan mati sebelum bersalin.

97. (1) Jika seseorang pekerja perempuan, selepas memberi notis kepada majikannya di bawah bab 94(1), tidak hadir bekerja kerana hendak bersalin dan mati kerana sebarang sebab sebelum dia bersalin, majikan hendaklah membayar —

(a) kepada orang yang dinamakan olehnya di bawah bab 94(4); atau

(b) jika orang itu tidak ada, kepada wakil dirinya,

suatu jumlah wang pada kadar yang dinyatakan dalam bab 91 dari tarikh sejurus selepas hari terakhir dia bekerja sehingga hari sejurus sebelum hari dia mati dan, kecuali dalam hal keadaan yang disebutkan dalam ceraiian ini, seseorang majikan itu tidaklah bertanggungjawab untuk membayar sebarang jumlah wang berkaitan dengan suatu tempoh yang melebihi 30 hari.

(2) Jika seseorang pekerja perempuan mati kerana sebarang sebab pada atau selepas hari dia bersalin dan sebelum sebarang pembayaran yang dia berhak telah dibayar kepadanya, majikan hendaklah membayar —

(a) kepada orang yang dinamakan olehnya di bawah bab 94(4); atau

(b) jika orang itu tidak ada, kepada wakil dirinya,

suatu jumlah wang yang dia berhak pada tarikh dia mati berkaitan dengan tempoh sehingga hari dia bersalin dan berkaitan dengan tempoh selepas dia bersalin sehingga hari sejurus sebelum hari dia mati.

Pemecatan semasa ketiadaan pekerja adalah dilarang.

98. Tertakluk kepada peruntukan-peruntukan Bahagian ini, apabila seseorang pekerja perempuan tidak hadir bekerja menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini maka adalah tidak sah bagi majikannya untuk memberi kepadanya notis pemecatan semasa ketiadaannya atau pada hari notis itu akan tamat tempohnya semasa ketiadaannya.

Hak mendapat manfaat tidak terjejas oleh notis pemecatan dalam hal keadaan tertentu.

99. (1) Notis pemecatan yang diberikan tanpa sebab yang mencukupi oleh seseorang majikan kepada seseorang pekerja perempuan dalam tempoh 3 bulan sebelum dia bersalin tidaklah mempunyai kuatkuasa bagi melucutkannya dari mendapat sebarang pembayaran —

(a) yang, jika tidak kerana notis itu, dia sepatutnya berhak; atau

(b) yang dia sepatutnya menjadi berhak, pada atau sebelum tarikh dia bersalin,

di bawah Bahagian ini.

(2) Jika apa-apa persoalan timbul tentang sama ada sebarang notis pemecatan yang diberikan di bawah cerai (1) telah diberikan atau tidak diberikan atas sebab yang mencukupi, persoalan itu hendaklah dirujuk kepada Menteri dalam masa 2 bulan dari tarikh pekerja itu bersalin.

(3) Jika Menteri berpuas hati bahawa pekerja itu telah dipecat tanpa sebab yang mencukupi, dia boleh, dengan tidak menghiraukan sebarang aturan undang-undang atau perjanjian yang bertentangan —

(a) mengarahkan majikan itu supaya mengembalikan semula pekerja itu dalam pekerjaannya yang dahulu dan membayar kepada pekerja itu suatu amaun yang sama dengan gaji yang sepatutnya diperolehinya sekiranya dia tidak dipecat; atau

(b) mengarahkan majikan itu supaya membayar suatu amaun gaji sebagai pampasan sebagaimana yang mungkin dianggap adil dan saksama oleh Menteri dengan mengambil kira semua hal keadaan kes itu,

dan majikan itu hendaklah mematuhi arahan Menteri.

(4) Keputusan Menteri di bawah cerai (3) adalah muktamad.

(5) Sebarang arahan Menteri di bawah cerai (3) hendaklah berkuatkuasa sebagai suatu halangan kepada apa-apa tindakan bagi gantirugi oleh pekerja itu dalam mana-mana mahkamah berkaitan dengan pemecatan tanpa sebab yang mencukupi di bawah cerai (1).

(6) Seseorang majikan yang tidak mematuhi suatu arahan Menteri di bawah cerai (3) adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$5,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

(7) Jika sebarang amaun yang akan dibayar oleh seseorang majikan di bawah ceraiian (3) tidak dibayar menurut arahan Menteri dan majikan itu telah disabitkan atas suatu kesalahan di bawah ceraiian (6), amaun itu atau sebanyak mana dari amaun itu masih belum dibayar boleh didapatkan balik oleh mahkamah seolah-olah ia adalah suatu denda dan amaun yang boleh didapatkan balik itu hendaklah dibayar kepada pekerja yang berhak mendapat pembayaran di bawah arahan Menteri.

Penggajian selepas bersalin.

100. Mana-mana majikan yang dengan mengetahui menggaji seseorang pekerja perempuan pada bila-bila masa dalam tempoh 4 minggu sejurus selepas dia bersalin adalah melakukan suatu kesalahan.

Perlucutan hak untuk menuntut pembayaran.

101. Jika seseorang pekerja perempuan bekerja bagi mana-mana majikan lain selepas dia tidak hadir bekerja di bawah peruntukan-peruntukan Bahagian ini, dia akan terlucut haknya untuk membuat tuntutan terhadap sebarang pembayaran yang dia berhak di bawah Bahagian ini dan boleh dipecat.

Kesalahan.

102. Mana-mana majikan yang —

(a) tidak membayar kepada pekerja perempuannya menurut peruntukan-peruntukan Bahagian ini; atau

(b) bertindak dengan melanggar bab 98,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 6 bulan atau kedua-duanya sekaligus.

BAHAGIAN XI

PENGGAJIAN KANAK-KANAK DAN ORANG MUDA

Sekatan ke atas penggajian kanak-kanak.

103. (1) Tiada sesiapa pun boleh menggaji seseorang kanak-kanak dalam suatu perusahaan industri atau dalam suatu perusahaan yang bukan perusahaan industri, kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam ceraiian-ceraiian (2) dan (3).

{2} Seseorang kanak-kanak boleh digaji dalam suatu perusahaan industri di mana hanya ahli-ahli keluarga yang sama sahaja digaji.

{3} Seseorang kanak-kanak yang telah mencapai umur 14 tahun boleh digaji dalam kerja ringan sesuai dengan keupayaannya dalam suatu perusahaan yang bukan perusahaan industri.

{4} Bagi maksud-maksud cerai (3), suatu sivil pengamal perubahan adalah muktamad mengenai persoalan sama ada apa-apa kerja adalah sesuai dengan keupayaan mana-mana kanak-kanak yang tertentu.

Sekatan ke atas penggajian orang muda.

104. (1) Orang muda tidak boleh digaji dalam mana-mana perusahaan industri yang telah diisytiharkan oleh Menteri di bawah cerai (2) sebagai suatu perusahaan industri di mana orang muda tidak boleh digaji.

(2) Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan dan dengan pemberitahuan yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, mengisytiharkan mana-mana perusahaan industri sebagai suatu perusahaan industri di mana orang muda tidak boleh digaji.

Syarat-syarat penggajian.

105. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, menetapkan syarat-syarat yang atasnya seseorang kanak-kanak atau orang muda boleh digaji dalam mana-mana perusahaan industri atau suatu perusahaan yang bukan perusahaan industri.

Kadar gaji minimum boleh ditetapkan.

106. (1) Jika dibuktikan sehingga memuaskan hati Menteri, atas permohonan Pesuruhjaya dan selepas menjalankan siasatan sebagaimana yang mungkin difikirkan patut untuk diarahkan oleh Menteri, dengan memberi perhatian kepada jenis kerja dan syarat-syarat penggajian, bahawa gaji kanak-kanak, orang muda atau kedua-duanya yang digaji dalam mana-mana industri, bagi apa-apa kerja tertentu atau dalam mana-mana kawasan adalah tidak mencukupi, maka Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan dan dengan perintah yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, menetapkan kadar gaji minimum yang akan dibayar kepada kanak-kanak, orang muda atau kedua-duanya dalam industri, jenis pekerjaan atau kawasan itu.

(2) Mana-mana orang yang melanggar sebarang perintah tersebut adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 6 bulan atau kedua-duanya sekali, dan bagi kesalahan kedua atau berikutnya dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$2,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 2 tahun atau kedua-duanya sekali.

Penggajian yang dibenarkan.

107. (1) Bab-bab 103 dan 104 tidak dikenakan kepada —

(a) penggajian kanak-kanak dan orang muda —

(i) dalam apa-apa kerja yang dibenarkan dan diselia oleh Kementerian Pendidikan, Institut Pendidikan Teknikal atau mana-mana agensi kerajaan yang dibenarkan; dan

(ii) yang dijalankan dalam mana-mana sekolah atau institut latihan teknikal, vokasional atau industri; dan

(b) penggajian orang muda di bawah sebarang program perantisan yang dibenarkan dan diselia oleh Institut Pendidikan Teknikal atau mana-mana agensi kerajaan yang dibenarkan.

(2) Dalam bab ini —

"agensi kerajaan yang dibenarkan" bermakna mana-mana agensi kerajaan yang dibenarkan oleh Kementerian Hal Ehwal Dalam Negeri;

"Institut Pendidikan Teknikal" bermakna Institut Pendidikan Teknikal yang ditubuhkan oleh Kementerian Pendidikan.

Kuasa mahkamah berkaitan dengan kanak-kanak atau orang muda yang memerlukan penjagaan atau perlindungan.

108. Seseorang kanak-kanak atau orang muda yang berkaitan dengannya sebarang kesalahan yang disebutkan dalam Bahagian ini telah dilakukan boleh dibawa di hadapan mana-mana mahkamah dan mahkamah itu, jika berpuas hati bahawa kanak-kanak atau orang muda itu memerlukan penjagaan atau perlindungan, boleh menjalankan berkenaan dengan kanak-kanak atau orang muda itu semua atau sebarang kuasa yang diberikan oleh bab 262 dari Kanun Peraturan Jenayah (Penggala 7) atau oleh sebarang undang-undang bertulis lain.

Peraturan-peraturan yang mengawalselia penggajian.

109. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, membuat peraturan-peraturan untuk mengawalselia penggajian kanak-kanak dalam apa-apa pekerjaan dan seseorang kanak-kanak atau orang muda itu tidak boleh digaji di bawah sebarang hal keadaan atau di bawah sebarang syarat yang mungkin dilarang oleh Menteri dengan peraturan-peraturan tersebut.

Kesalahan.

110. (1) Mana-mana —

(a) orang yang menggaji seseorang kanak-kanak atau orang muda dengan melanggar peruntukan-peruntukan Bahagian ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya;

(b) ibu atau bapa atau penjaga yang dengan mengetahui atau cuai membiarkan atau membenarkan sebarang penggajian tersebut,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$2,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 2 tahun atau kedua-duanya sekali.

(2) Dalam hal jika seseorang kanak-kanak atau orang muda mengalami cedera parah atau mati yang berpunca dari sebarang pelanggaran peruntukan-peruntukan Bahagian ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya, pesalah itu adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika disabitkan kesalahan lagi dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$2,000 dan dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 2 tahun.

BAHAGIAN XII

PEKERJA RUMAHTANGGA

Menteri boleh mengenakan Perintah ini kepada pekerja rumahtangga.

111. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, membuat peraturan-peraturan yang mengenakan semua atau sebarang peruntukan Perintah ini dengan pengubahsuaian sebagaimana yang mungkin dinyatakan dalam peraturan itu kepada semua pekerja rumahtangga atau mana-mana kumpulan, golongan atau bilangan pekerja rumahtangga dan untuk mengadakan peruntukan pada amnya bagi pengambilan kerja, penghantaran balik dan syarat-syarat bekerja pekerja rumahtangga.

BAHAGIAN XIII

PEKERJA IMIGRAN

Penggajian pekerja imigran.

112. (1) Tiada sesiapa pun boleh dengan mengetahui menggaji mana-mana pekerja imigran melainkan jika dia telah memperolehi suatu lesen daripada Pesuruhjaya untuk berbuat demikian dalam borang dan tertakluk kepada syarat-syarat sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya:

Dengan syarat bahawa jika seseorang pekerja imigran dijumpai di mana-mana premis atau tempat dan memiliki apa-apa alat atau perkakas atau mengambil bahagian dalam sebarang aktiviti yang mungkin menimbulkan kesimpulan bahawa dia sedang melakukan apa-apa kerja, maka penghuni premis atau tempat itu, sehingga dibuktikan sebaliknya, dianggap telah menggajinya dengan mengetahui bahawa dia adalah seorang pekerja imigran.

(2) Mana-mana majikan yang melanggar peruntukan-peruntukan ceraiian (1) dan mana-mana pekerja imigran yang dijumpai bekerja bagi majikan itu adalah masing-masing melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak kurang dari \$6,000 dan tidak melebihi dari \$10,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak kurang dari 6 bulan atau tidak lebih dari 3 tahun atau kedua-duanya sekali.

(3) Dalam bab ini —

"kerja pembinaan" bermakna pembinaan, pembinaan semula, penyelenggaraan, pembaikan, pengubahan atau perobohan mana-mana bangunan, pelabuhan, limbungan, tambangan, terusan, pembentung, saluran, telaga, pemasangan telegraf atau telefon, perusahaan elektrik, kerja gas, kerja air atau kerja pembinaan lain, dan juga persediaan bagi atau pemasangan asas apa-apa kerja atau struktur tersebut;

"majikan" termasuk seseorang yang telah membuat suatu perjanjian bagi wang atau yang boleh dinilai dengan wang untuk orang lain bekerja jika —

(a) orang lain itu sudah di bawah suatu kontrak perkhidmatan dengan seseorang majikan (sebagaimana yang ditakrifkan dalam bab 2) dan yang berkaitan dengannya suatu lesen telah diperolehi oleh majikan itu daripada Pesuruhjaya di bawah ceraiian (1); atau

(b) kerja itu adalah atas bayaran upah ikut kerja atau atas komisen, sama ada atau tidak berpunca dari suatu penyusunan dengan seseorang majikan (sebagaimana yang ditakrifkan dalam bab 2);

"penghuni", berkenaan dengan mana-mana premis atau tempat, termasuk —

(a) orang yang menjaga, mengurus atau mengawal sama ada seluruhnya atau sebahagian dari premis atau tempat itu, sama ada bagi pihaknya sendiri atau sebagai seorang ejen; dan

(b) seseorang kontraktor yang sedang menjalankan pengendalian bangunan atau kerja pembinaan di premis atau tempat itu bagi pihak orang lain.

Larangan ke atas penamatan pekerja tempatan bagi menggaji pekerja imigran.

113. Seseorang majikan itu tidaklah boleh, tanpa alasan yang munasabah, menamatkan kontrak perkhidmatan seseorang pekerja tempatan bagi tujuan menggaji seseorang pekerja imigran.

BAHAGIAN XIV

PENGHANTARAN BALIK

Hak dan obligasi berkaitan dengan penghantaran balik.

114. (1) Tiap-tiap pekerja imigran yang menjadi suatu pihak dalam suatu kontrak perkhidmatan di bawah Perintah ini dan yang telah dibawa ke Negara Brunei Darussalam oleh seseorang majikan atau oleh mana-mana orang yang bertindak bagi pihak majikan itu hendaklah mempunyai hak untuk dihantar balik atas perbelanjaan majikan itu ke tempat asalnya atau ke tempat dia diambil kerja, jika tempat yang disebut kemudian lebih dekat dengan tempat pekerjaan dan jika undang-undang tempatnya diambil kerja membenarkan, dalam hal-hal yang berikut —

(a) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu kerana tamatnya tempoh ia dibuat;

(b) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu oleh sebab majikan itu tidak berupaya melaksanakan kontrak perkhidmatan itu;

(c) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu oleh sebab pekerja itu tidak berupaya melaksanakan kontrak perkhidmatan itu kerana sakit atau kemalangan;

(d) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu dengan notis dan tertakluk kepada peruntukan-peruntukan kontrak perkhidmatan yang tertentu dan Bahagian II;

(e) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu di bawah bab 17;

(f) atas penamatan kontrak perkhidmatan itu dengan persetujuan atau kontrak di antara pihak-pihak tersebut, melainkan jika Pesuruhjaya memutuskan selainnya.

(2) Tiap-tiap pekerja imigran yang diperintahkan supaya meninggalkan Negara Brunei Darussalam di bawah atau menurut mana-mana peruntukan sebarang undang-undang bertulis hendaklah dihantar balik atas perbelanjaan majikan itu ke tempat asalnya atau ke tempat dia diambil kerja, jika tempat yang disebut kemudian lebih dekat dengan tempat pekerjaan dan jika undang-undang tempatnya diambil kerja membenarkan.

(3) Jika mana-mana tanggungan pekerja imigran telah dibawa ke tempat pekerjaan oleh majikan itu atau oleh mana-mana orang yang bertindak bagi pihak majikan itu, tanggungan tersebut hendaklah dihantar balik atas perbelanjaan majikan itu apabila pekerja itu dihantar balik atau sekiranya pekerja itu mati.

(4) Perbelanjaan penghantaran balik hendaklah termasuk —

(a) perbelanjaan perjalanan dan sara hidup semasa perjalanan itu;

(b) apa-apa perbelanjaan sara hidup dalam tempoh antara tarikh penamatan kontrak perkhidmatan itu dan tarikh penghantaran balik; dan

(c) peruntukan bagi pengebumian dan pembayaran perbelanjaan pengebumian yang munasabah sekiranya berlaku kematian seseorang pekerja yang terjadi semasa, atau sementara menunggu, penghantaran balik.

(5) Majikan itu tidaklah bertanggung bagi perbelanjaan sara hidup berkaitan dengan sebarang tempoh sewaktu penghantaran balik pekerja itu ditangguhkan —

(a) atas pilihan pekerja itu sendiri; atau

(b) kerana *force majeure*, apabila majikan itu telah dapat dalam tempoh tersebut menggunakan perkhidmatan pekerja itu pada kadar kasar gaji yang ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan pekerja itu yang telah tamat tempohnya.

(6) Jika majikan itu tidak melaksanakan obligasinya berkaitan dengan penghantaran balik, obligasi itu hendaklah dilaksanakan oleh atau di bawah arahan Pesuruhjaya, dan sebarang jumlah wang yang dibelanjakan itu boleh didapatkan balik daripada majikan itu dengan guaman sivil sebagai suatu hutang yang kena dibayar kepada Kerajaan.

Pengecualian dari obligasi untuk menghantar balik.

115. Pesuruhjaya boleh mengecualikan majikan dari liabiliti menanggung perbelanjaan penghantaran balik dalam hal-hal yang berikut —

(a) apabila Pesuruhjaya berpuas hati bahawa —

- (i) pekerja, dengan suatu pengakuan di hadapan Pesuruhjaya, telah menyatakan bahawa dia tidak mahu dihantar balik; dan
- (ii) pekerja telah menetap atas permintaannya atau dengan persetujuannya di atau berhampiran dengan tempat pekerjaan;

(b) apabila Pesuruhjaya berpuas hati bahawa pekerja, atas pilihannya sendiri, tidak menjalankan haknya untuk dihantar balik sebelum tamatnya tempoh 6 bulan dari tarikh penamatan kontrak perkhidmatan;

(c) apabila liabiliti majikan telah diperuntukkan di bawah sebarang peruntukan mana-mana dana yang ditubuhkan di bawah bab 152(3)(i);

(d) apabila kontrak perkhidmatan telah ditamatkan melainkan oleh sebab pekerja tidak berupaya melaksanakan kontrak perkhidmatan kerana sakit atau kemalangan dan Pesuruhjaya berpuas hati bahawa —

- (i) dalam menetapkan kadar gaji, elaun yang sepatutnya telah dibuat bagi pembayaran perbelanjaan penghantaran balik oleh pekerja; dan
- (ii) penyusunan yang sesuai telah dibuat melalui sistem gaji tertangguh atau pun selainnya untuk memastikan bahawa pekerja mempunyai wang yang diperlukan untuk membayar perbelanjaan tersebut.

Majikan hendaklah menyediakan pengangkutan.

116. (1) Majikan hendaklah bila-bila masa yang boleh menyediakan pengangkutan bagi pekerja-pekerja yang dihantar balik.

(2) Pesuruhjaya hendaklah mengambil semua langkah yang perlu untuk memastikan dan boleh memberi arahan kepada majikan atau mana-mana orang yang bertindak bagi pihak majikan untuk memastikan bahawa —

(a) semua kenderaan atau vesel yang akan digunakan untuk mengangkut pekerja-pekerja adalah sesuai bagi pengangkutan tersebut, dalam keadaan bersih dan tidak penuh sesak;

(b) apabila perlu menghentikan perjalanan untuk bermalam, tempat tinggal yang sesuai disediakan bagi pekerja;

(c) apabila pekerja-pekerja perlu membuat perjalanan jauh dengan berjalan kaki, lamanya perjalanan harian adalah sesuai dengan penjagaan kesihatan dan tenaga mereka; dan

(d) dalam hal perjalanan jauh, penyusunan yang sesuai dibuat bagi bantuan perubatan dan bagi kebajikan pekerja-pekerja.

(3) Apabila pekerja-pekerja perlu membuat perjalanan jauh dalam kumpulan, mereka hendaklah diiringi oleh seorang yang bertanggungjawab yang dibenarkan oleh Pesuruhjaya.

Kesalahan.

117. Mana-mana majikan yang tidak mematuhi arahan yang diberikan kepadanya oleh Pesuruhjaya menurut peruntukan-peruntukan bab 116 adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$1,500 atau jika tidak membayar denda itu dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari 6 bulan.

BAHAGIAN XV

PEMERIKSAAN

Kuasa untuk memasuki, memeriksa dan menyiasat.

118. Pesuruhjaya dan mana-mana pegawai yang diberi kuasa boleh —

(a) memasuki dan memeriksa, tanpa memberi notis terlebih dahulu pada bila-bila masa pada waktu siang atau malam —

(i) mana-mana tempat jika dia mempunyai sebab yang munasabah untuk mempercayai bahawa mana-mana pekerja tinggal atau digaji; atau

(ii) mana-mana bangunan yang diduduki atau digunakan bagi sebarang maksud yang berhubungkait dengan penggajian itu; dan

(b) membuat sebarang siasatan yang dianggapnya perlu berkenaan dengan apa-apa perkara dalam peruntukan-peruntukan Perintah ini.

Notis pemeriksaan kepada majikan.

119. Pada masa lawatan pemeriksaan atau siasatan, Pesuruhjaya dan mana-mana pegawai yang diberi kuasa hendaklah memberitahu majikan atau wakilnya mengenai kehadirannya melainkan jika dia menganggap bahawa pemberitahuan tersebut boleh menjejaskan pelaksanaan kewajipan-kewajipannya.

Kuasa-kuasa Pesuruhjaya dan pegawai yang diberi kuasa semasa pemeriksaan.

120. (1) Semasa menjalankan suatu pemeriksaan atau siasatan, Pesuruhjaya atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa boleh —

(a) memeriksa secara lisan mana-mana orang yang dipercayainya ada mengetahui fakta-fakta dan hal keadaan penggajian mana-mana orang atau apa-apa perkara dalam peruntukan-peruntukan Perintah ini, dan menulis jawapan yang diberikan atau pernyataan yang dibuat oleh orang itu; dan orang itu adalah terikat untuk menjawab dengan sebenarnya semua soalan yang diajukan kepadanya; dan

pernyataan yang dibuat oleh orang itu hendaklah dibacakan kepadanya, dalam bahasa yang dibuatnya dan, selepas pembetulan, ditandatangani olehnya atau dibubuh cap ibu jarinya, mengikut mana yang berkenaan;

(b) menghendaki majikan untuk —

(i) mengemukakan di hadapannya semua atau mana-mana pekerja yang digaji olehnya berserta dengan sebarang kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar dan dokumen lain berhubung dengan pekerja-pekerja atau penggajian mereka;

(ii) menjawab soalan-soalan berkenaan dengannya sebagaimana yang mungkin difikirkannya patut untuk ditanyakan;

(c) memeriksa notis dan semua dokumen yang dikehendaki untuk disimpan di bawah peruntukan-peruntukan Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya;

(d) membuat salinan, atau membuat cabutan dari, kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar atau dokumen lain yang dikehendaki untuk dikemukakan di bawah perenggan *(b)*;

(e) mengambil atau memindahkan bagi maksud-maksud analisis sampel benda dan bahan yang digunakan atau dikendalikan oleh pekerja-pekerja, kecuali bahawa majikan atau wakilnya hendaklah diberitahu tentang apa-apa sampel benda atau bahan yang diambil atau dipindahkan itu bagi maksud ini;

(f) mengambil milik kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar dan dokumen lain berkenaan dengan pekerja-pekerja atau penggajian mereka jika pada pendapatnya —

- (i) pemeriksaan, penyalinan atau pembuatan cabutan dari kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar atau dokumen lain tidak dapat dilakukan dengan munasabah tanpa mengambil miliknya;
- (ii) kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar atau dokumen lain mungkin diusik atau dimusnahkan melainkan jika dia mengambil miliknya; atau
- (iii) kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar atau dokumen lain mungkin diperlukan sebagai keterangan dalam sebarang prosiding undang-undang di bawah Perintah ini;

(g) mengambil atau memindahkan bagi maksud-maksud suatu siasatan apa-apa dokumen lain berhubung dengan pekerja-pekerja atau penggajian mereka.

(2) Sesuatu jawapan yang seseorang itu terikat di sisi undang-undang untuk memberikannya di bawah cerai (1)(a) tidak boleh dibuktikan terhadapnya dalam sebarang prosiding jenayah, kecuali atas suatu pendakwaan kerana memberi keterangan palsu dengan jawapan itu.

(3) Dengan tidak menghiraukan cerai (1)(b), seseorang pekerja itu tidak boleh dikehendaki meninggalkan atau berhenti dari melaksanakan apa-apa kerja yang ditugaskan kepadanya jika ketiadaannya atau pemberhentiannya dari melaksanakan kerja tersebut akan membahayakan nyawa atau harta atau mengganggu dengan teruk sebarang pengendalian yang dijalankan oleh majikannya.

(4) Bagi maksud bab ini, Pesuruhjaya dan seseorang pegawai yang diberi kuasa hendaklah mempunyai kuasa untuk menyiasat sama seperti seorang pegawai polis di bawah Penggal XIII Kanun Peraturan Jenayah (Penggal 7).

Kad pengenalan hendaklah ditunjukkan.

121. (1) Tiap-tiap pegawai yang diberi kuasa, apabila menjalankan sebarang kuasanya atau melaksanakan sebarang kewajibannya di bawah Perintah ini, hendaklah mengisytiharkan jawatannya dan hendaklah apabila diminta menunjukkan kepada mana-mana orang yang terhadapnya dia mengambil tindakan kad pengenalan sebagaimana yang mungkin diarahkan oleh Pesuruhjaya untuk dibawa oleh seseorang pegawai yang diberi kuasa.

(2) Tidaklah menjadi suatu kesalahan bagi mana-mana orang untuk enggan mematuhi sebarang permohonan, permintaan atau perintah yang dibuat atau diberikan oleh seseorang pegawai yang diberi kuasa jika pegawai itu enggan mengisytiharkan jawatannya dan menunjukkan kad pengenalannya apabila diminta oleh orang itu.

Kesalahan.

122. Mana-mana majikan yang, tanpa sebab yang munasabah, yang buktinya adalah terletak kepadanya —

(a) lalai atau enggan mengemukakan sebarang kontrak perkhidmatan, buku akaun gaji, daftar atau dokumen lain berhubung dengan mana-mana pekerja atau berkenaan dengan penggajian pekerja itu sebagaimana yang dikehendaki di bawah bab 120(1)(b);

(b) menghalang atau mengadang Pesuruhjaya atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa dalam menjalankan kuasa di bawah bab 120(1); atau

(c) membuat kepada Pesuruhjaya atau seseorang pegawai yang diberi kuasa yang menjalankan kuasa di bawah bab 120(1) suatu pernyataan sama ada secara lisan atau bertulis yang palsu dalam sesuatu butir penting,

adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$2,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

BAHAGIAN XVI

ADUAN DAN SIASATAN

Pengenaaan Bahagian ini.

123. Bahagian ini hendaklah dikenakan kepada semua pekerja buruh dan pekerja lain yang menerima gaji tidak melebihi dari \$1,600 sebulan (tidak termasuk bayaran lebih masa, bayaran bonus, tambahan gaji tahunan, bayaran galakan produktiviti dan apa-apa elaun tidak kira bagaimana jua pun diperihalkan) atau amaun lain sebagaimana yang mungkin ditetapkan oleh Menteri.

Kuasa Pesuruhjaya untuk menyiasat aduan.

124. (1) Pesuruhjaya boleh menyiasat dan memutuskan sebarang pertikaian di antara seseorang pekerja dan majikannya atau mana-mana orang yang bertanggung di bawah Perintah ini untuk membayar sebarang gaji yang kena dibayar kepada pekerja itu, jika pertikaian tersebut timbul dari —

(a) sebarang terma dalam kontrak perkhidmatan di antara pekerja itu dan majikannya; atau

(b) sebarang peruntukan Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya.

(2) Menurut keputusan itu, Pesuruhjaya boleh membuat suatu perintah dalam bentuk sebagaimana yang mungkin ditentukan olehnya, bagi pembayaran oleh salah satu pihak suatu jumlah wang sebagaimana yang dianggapnya adil tanpa mengehadkan amaunnya.

(3) Kuasa Pesuruhjaya di bawah cerai (1) hendaklah termasuk kuasa untuk —

(a) mendengar dan memutuskan, menurut prosedur yang ditetapkan dalam Bahagian ini, sebarang tuntutan oleh —

(i) seseorang pekerja terhadap mana-mana orang yang bertanggung di bawah bab 53;

(ii) subkontraktor buruh terhadap seseorang kontraktor atau subkontraktor bagi sebarang jumlah wang yang dituntut oleh subkontraktor buruh sebagai kena dibayar kepadanya berkaitan dengan mana-mana buruh yang dibekalkan olehnya di bawah kontrak perkhidmatannya dengan kontraktor atau subkontraktor itu; dan

(b) membuat perintah berbangkit sebagaimana yang mungkin diperlukan untuk melaksanakan keputusannya.

Kuasa Pesuruhjaya untuk mengesahkan atau mengeneipkan keputusan oleh majikan.

125. (1) Pesuruhjaya boleh menyiasat mengenai dan mengesahkan atau mengeneipkan apa-apa keputusan yang dibuat oleh seseorang majikan di bawah bab 26(1) dan boleh membuat perintah berbangkit sebagaimana yang mungkin diperlukan untuk melaksanakan keputusannya.

(2) Jika Pesuruhjaya mengeneipkan apa-apa keputusan tersebut, perintah berbangkit terhadap majikan itu hendaklah terbatas kepada pembayaran pampasan sebagai ganti notis dan pembayaran lain yang pekerja itu berhak seolah-olah salah laku tidak dilakukan oleh pekerja itu.

(3) Pesuruhjaya tidak boleh menjalankan kuasanya di bawah cerai (1) melainkan jika pekerja itu telah membuat suatu aduan kepadanya di bawah peruntukan-peruntukan Bahagian ini dalam masa 30 hari dari tarikh keputusan yang dibuat oleh majikannya di bawah bab 26 telah disampaikan kepadanya sama ada secara lisan atau bertulis oleh majikan itu.

Prosedur dalam siasatan Pesuruhjaya.

126. Prosedur untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di bawah bab-bab 124 dan 125 adalah seperti berikut —

(a) pengadu hendaklah mengemukakan suatu pernyataan bertulis atau membuat sendiri suatu pernyataan, kepada Pesuruhjaya, mengenai aduannya dan remedi yang dipohonkannya;

(b) Pesuruhjaya hendaklah, dengan seberapa segera yang boleh selepas itu, memeriksa pengadu dengan mengangkat sumpah dan hendaklah merekodkan isi kandungan pernyataan pengadu dalam buku kesnya;

(c) Pesuruhjaya boleh membuat suatu siasatan sebagaimana yang difikirkannya perlu untuk memuaskan hatinya bahawa aduan itu mendedahkan perkara-perkara yang pada pendapatnya patut disiasat dan boleh menyaman orang yang dibuat aduan itu, atau jika pada pendapatnya tanpa sebarang siasatan aduan itu mendedahkan perkara-perkara yang patut disiasat, dia boleh dengan serta-merta menyaman orang yang dibuat aduan itu:

Dengan syarat jika orang yang dibuat aduan itu hadir sendiri di hadapan Pesuruhjaya suatu saman tidaklah perlu disampaikan kepadanya;

(d) apabila mengeluarkan suatu saman kepada orang yang dibuat aduan itu, Pesuruhjaya hendaklah –

- (i) memberi kepadanya notis mengenai jenis aduan yang dibuat terhadapnya dan nama pengadu; dan
- (ii) memberitahunya mengenai tarikh, masa dan tempat di mana dia dikehendaki hadir, bahawa dia boleh membawa bersamanya mana-mana saksi yang hendak dipanggilnya bagi pihaknya dan bahawa dia boleh memohon kepada Pesuruhjaya bagi saman kepada orang itu untuk hadir sebagai saksi bagi pihaknya;

(e) apabila Pesuruhjaya mengeluarkan suatu saman kepada seseorang yang dibuat aduan –

- (i) dia hendaklah memberitahu pengadu mengenai tarikh, masa dan tempat yang disebutkan di dalamnya;
- (ii) dia hendaklah mengarahkan pengadu untuk membawa bersamanya mana-mana saksi yang hendak dipanggilnya bagi pihaknya; dan
- (iii) dia boleh, atas permintaan pengadu dan tertakluk kepada sebarang syarat yang mungkin difikirkannya patut untuk dikenakan, mengeluarkan saman kepada saksi-saksi tersebut untuk hadir bagi pihak pengadu;

(f) apabila pada bila-bila masa sebelum atau semasa menjalankan suatu siasatan Pesuruhjaya mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa terdapat mana-mana orang yang kepentingan kewangannya mungkin terjejas oleh keputusan yang mungkin diberikan olehnya apabila siasatan itu selesai atau yang dia mempunyai sebab untuk mempercayai ada mengetahui perkara-perkara yang menjadi isu atau boleh memberi sebarang keterangan yang berkaitan dengannya, maka dia boleh menyaman mana-mana atau semua orang itu;

(g) Pesuruhjaya hendaklah, pada tarikh, masa dan tempat yang ditetapkan, memeriksa dengan mengangkat sumpah orang-orang yang disaman itu atau pun selainnya hadir yang keterangannya difikirkan oleh Pesuruhjaya adalah penting bagi perkara-perkara yang menjadi isu dan hendaklah kemudiannya memberi keputusannya;

(h) jika orang yang dibuat aduan atau mana-mana orang yang kepentingan kewangannya Pesuruhjaya mempunyai sebab untuk mempercayai mungkin terjejas dan yang telah disaman untuk hadir pada tarikh, masa dan tempat yang ditetapkan dalam saman itu, tidak hadir,

maka Pesuruhjaya boleh mendengar dan memutuskan aduan itu semasa ketiadaan orang itu walaupun kepentingan orang itu mungkin terjejas oleh keputusannya;

(i) bagi membolehkan sesebuah mahkamah menguatkuasakan keputusan Pesuruhjaya, Pesuruhjaya hendaklah menyatakan keputusannya dalam suatu perintah dalam bentuk sebagaimana yang mungkin ditentukan olehnya.

Rekod siasatan Pesuruhjaya.

127. (1) Pesuruhjaya hendaklah menyimpan buku kes yang di dalamnya dia hendaklah merekodkan keterangan orang-orang yang disaman atau pun selainnya hadir dan keputusan dan perintahnya dalam setiap perkara yang menjadi isu di hadapannya, dan hendaklah mengesahkan rekod itu dengan menurunkan tandatangannya.

(2) Rekod dalam buku kes itu adalah keterangan yang mencukupi mengenai pemberian apa-apa keputusan.

(3) Mana-mana orang yang berkepentingan dalam keputusan atau perintah itu adalah berhak mendapat satu salinan rekod itu selepas bayaran yang ditetapkan dalam Jadual Kedua dibayar.

Percantuman beberapa aduan dalam satu aduan.

128. (1) Jika pada pendapat Pesuruhjaya dalam sebarang prosiding di bawah Bahagian ini bahawa terdapat lebih daripada seorang pekerja mempunyai sebab yang sama untuk membuat aduan terhadap majikan atau orang yang bertanggung yang sama, maka tidaklah perlu bagi setiap pekerja untuk membuat suatu aduan yang berasingan.

(2) Pesuruhjaya boleh, jika difikirkannya patut, membenarkan seorang pekerja atau lebih untuk membuat suatu aduan dan untuk hadir dan bertindak bagi pihak dan pada amnya untuk mewakili orang lain, dan Pesuruhjaya boleh terus membuat keputusan ke atas aduan atau aduan-aduan bersama setiap dan semua pekerja itu:

Dengan syarat bahawa jika Pesuruhjaya berpendapat bahawa kepentingan majikan atau orang yang bertanggung mungkin terjejas dengan ketidakhadiran mana-mana pekerja, maka dia boleh menghendaki supaya pekerja itu hadir sendiri.

Perintah larangan oleh Pesuruhjaya kepada pihak ketiga.

129. (1) Apabila Pesuruhjaya —

(a) telah membuat suatu perintah di bawah bab-bab 124 dan 125 terhadap seseorang majikan atau mana-mana orang lain yang bertanggung bagi pembayaran sebarang jumlah wang kepada mana-mana pekerja atau subkontraktor buruh; dan

(b) mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa wujud di antara majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu dan mana-mana orang lain suatu kontrak perkhidmatan yang semasa melaksanakannya pekerja atau subkontraktor itu melaksanakan kerja yang berkaitan dengannya perintah itu dibuat,

Pesuruhjaya boleh —

- (i) menyaman orang lain itu; dan
- (ii) jika selepas menjalankan siasatan dia berpuas hati bahawa kontrak perkhidmatan tersebut wujud, membuat suatu perintah dalam bentuk sebagaimana yang mungkin ditentukan olehnya, yang melarang orang lain itu dari membayar kepada majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu dan menghendaknya untuk membayar kepada Pesuruhjaya sebarang wang (tidak melebihi amaun yang didapati kena dibayar kepada pekerja atau subkontraktor buruh itu) yang diakui olehnya sebagai terhutang kepada majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu berkaitan dengan kontrak perkhidmatan tersebut.

(2) Walau bagaimanapun, jika orang lain itu mengaku kepada Pesuruhjaya secara bertulis bahawa wang terhutang olehnya di bawah kontrak perkhidmatan itu kepada majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu, maka dia tidak perlu disaman di bawah cerai (1)(i) dan Pesuruhjaya boleh membuat suatu perintah di bawah cerai (1)(ii) semasa ketiadaannya.

(3) Jika orang lain itu bertanggung sebagai prinsipal di bawah bab 53(1) untuk membayar sebarang gaji yang kena dibayar oleh majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu dan jika wang yang diakui olehnya sebagai terhutang kepada majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu tidak mencukupi untuk membayar keseluruhan gaji tersebut, tiada apa-apa pun dalam bab ini boleh melepaskannya dari liabilitinya bagi baki gaji tersebut sehingga amaun yang dia bertanggung di bawah bab 53(3).

(4) Pembayaran sebarang wang menurut suatu perintah di bawah cerai (1)(ii) adalah suatu pelepasan dan pembayaran sehingga amaun yang dibayar itu bagi wang yang kena dibayar kepada majikan tersebut atau orang lain yang bertanggung itu di bawah kontrak perkhidmatan itu.

Penyampaian saman.

130. (1) Sebarang saman yang dikeluarkan oleh Pesuruhjaya di bawah Bahagian ini boleh disampaikan oleh Mahkamah Perantaraan atau mana-mana Mahkamah Majistret, bagi pihak Pesuruhjaya, atau dengan cara lain dan oleh orang sebagaimana yang mungkin diarahkan oleh Pesuruhjaya.

(2) Bayaran tidak boleh dikenakan oleh Pesuruhjaya berkaitan dengan sebarang saman tersebut.

Penguatkuasaan perintah Pesuruhjaya.

131. (1) Jika suatu perintah telah dibuat oleh Pesuruhjaya di bawah Bahagian ini dan orang yang terhadapnya perintah itu dibuat tidak mematuhi, Pesuruhjaya boleh menghantar satu salinannya yang diperakui kepada pendaftar Mahkamah Perantaraan atau kepada mana-mana Mahkamah Majistret.

(2) Pendaftar atau Mahkamah Majistret, mengikut mana yang berkenaan, hendaklah menyebabkan supaya salinan yang diperakui itu direkodkan dan selepas itu perintah tersebut boleh bagi semua maksud dikuatkuasakan sebagai suatu penghakiman Mahkamah Perantaraan atau Mahkamah Majistret, mengikut mana yang berkenaan, walaupun perintah tersebut mungkin, berkaitan dengan amaun atau nilai, melampaui bidang kuasa biasa mahkamah itu:

Dengan syarat bahawa penjualan harta tak alih tidak boleh diperintahkan bagi maksud-maksud penguatkuasaan tersebut, kecuali oleh Mahkamah Tinggi.

Pengemukakan oleh Pesuruhjaya kepada Mahkamah Tinggi mengenai perkara undang-undang.

132. (1) Dalam sebarang prosiding di bawah Bahagian ini, Pesuruhjaya boleh, jika difikirkannya patut, mengemukakan apa-apa persoalan undang-undang bagi keputusan Mahkamah Tinggi dan jika dia berbuat demikian, dia hendaklah memutuskan prosiding itu bertepatan dengan keputusan tersebut.

(2) Suatu rayuan oleh mana-mana orang yang tidak puas hati hendaklah dikemukakan kepada Mahkamah Rayuan dari apa-apa keputusan Mahkamah Tinggi di bawah cerai (1).

Rayuan terhadap perintah Pesuruhjaya kepada Mahkamah Tinggi.

133. (1) Jika mana-mana orang yang kepentingan kewangannya terjejas tidak berpuas hati dengan keputusan atau perintah Pesuruhjaya di bawah bab-bab 124, 125 atau 129, dia boleh merayu kepada Mahkamah Tinggi.

(2) Tertakluk kepada sebarang Aturan Mahkamah yang dibuat di bawah bab 25(1) dari Akta Mahkamah Rendah (Penggalaan 6), prosedur dalam suatu rayuan kepada Mahkamah Tinggi adalah prosedur dalam suatu rayuan sivil dari Mahkamah Majistret dengan pengubahsuaian-pengubahsuaian mengikut kehendak keadaan.

Remedi pekerja apabila majikan hendak melarikan diri.

134. (1) Jika mana-mana pekerja membuat aduan kepada Mahkamah Majistret bahawa dia mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa majikannya, bagi mengelak pembayaran gaji pekerja itu yang kena dibayar kepadanya, hendak meninggalkan Negara Brunei Darussalam, mahkamah boleh menyaman majikan tersebut dan mengarahkannya untuk menunjukkan sebab mengapa dia tidak patut dikehendaki memberi jaminan dengan bon untuk berada di Negara Brunei Darussalam sehingga gaji pekerja itu dibayar.

(2) Jika selepas mendengar keterangan majikan tersebut, mahkamah memutuskan bahawa bon itu hendaklah diberikan, mahkamah boleh memerintahkannya untuk memberi jaminan dengan bon dalam suatu jumlah wang sebagaimana yang dianggap munasabah oleh mahkamah bahawa dia tidak akan meninggalkan Negara Brunei Darussalam sehingga mahkamah berpuas hati bahawa semua tuntutan gaji pekerja itu terhadapnya telah dibayar atau diselesaikan.

(3) Jika majikan tersebut tidak mematuhi perintah untuk memberi jaminan, dia hendaklah ditahan dalam penjara sehingga penyusunan telah dibuat dengan memuaskan hati mahkamah bagi menyelesaikan tuntutan pekerja itu.

(4) Walau bagaimanapun —

(a) majikan tersebut hendaklah dilepaskan pada bila-bila masa oleh mahkamah —

(i) setelah jaminan diberikan;

(ii) setelah membayar semua atau sebahagian dari gaji itu sebagaimana yang dianggap munasabah oleh mahkamah; atau

(iii) atas pengemukaan suatu petisyen kebangkrapan olehnya atau terhadapnya; dan

(b) tempoh tahanan tersebut tidak boleh melebihi 3 bulan.

(5) Bon yang akan diberikan oleh seseorang majikan adalah suatu bon persendirian dengan seorang penjamin atau lebih, dan hukuman kerana melanggar bon itu hendaklah ditetapkan dengan memberi perhatian yang sewajarnya kepada hal keadaan kes dan kemampuan majikan tersebut.

(6) Jika apabila atau selepas suatu aduan dibuat oleh mana-mana pekerja di bawah cerai (1) pada pendapat mahkamah bahawa terdapat alasan yang memuaskan untuk mempercayai bahawa majikan tersebut telah melarikan diri, sedang melarikan diri atau hendak melarikan diri, mahkamah boleh mengeluarkan suatu waran bagi penangkapan majikan tersebut dan dia hendaklah ditahan dalam kurungan sementara menunggu pendengaran aduan itu melainkan jika dia memberi jaminan sehingga memuaskan hati mahkamah.

(7) Bagi maksud-maksud bab ini, suatu perakuan yang ditandatangani oleh Pesuruhjaya dan dikeluarkan kepada mahkamah yang bermaksud bahawa gaji yang dituntut itu telah dibayar atau diselesaikan adalah keterangan yang mencukupi mengenai pembayaran atau penyelesaiannya.

Kuasa-kuasa Pesuruhjaya untuk menyiasat kemungkinan berlakunya kesalahan terhadap Perintah ini.

135. (1) Apabila —

(a) Pesuruhjaya mempunyai alasan yang munasabah untuk mengesyaki bahawa suatu kesalahan terhadap Perintah ini telah dilakukan;

(b) Pesuruhjaya mahu menyiasat mengenai —

(i) apa-apa perkara yang ditangani oleh Perintah ini;

(ii) sebarang pertikaian tentang perkara tersebut;

(iii) kematian atau kecederaan kepada seseorang pekerja; atau

(iv) apa-apa perkara yang berhubungkait dengan penyimpanan daftar dan dokumen lain; atau

(c) mana-mana orang telah membuat aduan kepada Pesuruhjaya mengenai sebarang pelanggaran mana-mana peruntukan Perintah ini,

Pesuruhjaya boleh menyaman mana-mana orang yang dia mempunyai sebab untuk mempercayai boleh memberi maklumat berkaitan dengan kesalahan tersebut atau hal perkara siasatan atau aduan tersebut.

(2) Jika selepas menjalankan siasatan tersebut Pesuruhjaya menganggap bahawa suatu kesalahan telah dilakukan, dia boleh memulakan prosiding jenayah sebagaimana yang mungkin difikirkannya perlu.

(3) Suatu saman yang dikeluarkan di bawah bab ini hendaklah dalam borang sebagaimana yang mungkin ditentukan oleh Pesuruhjaya.

Pemeriksaan atas saman oleh Pesuruhjaya.

136. Mana-mana orang yang disaman oleh Pesuruhjaya di bawah Bahagian ini hendaklah hadir pada tarikh, masa dan tempat yang dinyatakan dalam saman itu dan menjawab dengan sebenarnya semua soalan yang mungkin diajukan kepadanya oleh Pesuruhjaya.

Hak pekerja untuk hadir di hadapan Pesuruhjaya.

137. Seseorang majikan itu tidak boleh menghalang atau cuba menghalang mana-mana pekerja dari hadir di hadapan Pesuruhjaya menurut Bahagian ini.

Kesalahan.

138. (1) Mana-mana orang yang tidak mematuhi apa-apa keputusan atau perintah Pesuruhjaya yang dibuat di bawah bab-bab 124 dan 125 adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$5,000 dan, dalam hal suatu kesalahan yang berterusan, dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$100 bagi setiap hari kesalahan itu berterusan selepas disabitkan.

(2) Mana-mana orang yang —

(a) dengan sengaja menghalang penyampaian, atau pematuhan, sebarang saman;

(b) lalai hadir sebagaimana yang dikehendaki dalam saman tersebut;

(c) melakukan, berkaitan dengan sebarang siasatan atau aduan, sebarang kesalahan yang disebut dalam Penggal X Kanun Hukuman Jenayah (Penggal 22),

hendaklah dihukum sebagaimana yang diperuntukkan dalam Penggal itu.

BAHAGIAN XVII**AM****Kos prosiding.**

139. Bayaran mahkamah tidak boleh dikenakan pada mulanya dalam sebarang prosiding yang dimulakan oleh seseorang pekerja atau oleh Pesuruhjaya bagi pihaknya, terhadap majikannya di bawah Perintah ini tetapi, sekiranya suatu sabitan atau penghakiman dibuat terhadap majikan, bayaran mahkamah dan kos am prosiding itu hendaklah dibayar oleh majikan.

Pengenaan denda.

140. Apabila di bawah Perintah ini mana-mana mahkamah mengenakan suatu denda atau menguatkuasakan pembayaran sebarang jumlah wang yang dijamin dengan suatu ikatan atau bon, mahkamah itu boleh, jika difikirkannya patut, mengarahkan supaya keseluruhan atau mana-mana bahagian denda atau jumlah wang itu apabila didapatkan balik dibayar kepada pihak yang membuat aduan, atau jika kesalahan itu dilakukan oleh seseorang majikan berkaitan dengan suatu liabiliti untuk membayar wang kepada seseorang pekerja, pekerja itu.

Penyampaian saman.

141. (1) Suatu saman yang dikeluarkan oleh Pesuruhjaya di bawah Bahagian XVI boleh disampaikan kepada mana-mana orang dengan menyerahkan atau mengemukakan kepadanya satu salinannya yang ditandatangani oleh Pesuruhjaya:

Dengan syarat bahawa —

(a) jika orang yang hendak disaman itu mempunyai seorang wakil yang dibenarkan menerima penyampaian saman itu bagi pihaknya, penyampaian kepada wakil tersebut adalah mencukupi;

(b) jika orang yang hendak disaman itu tidak dapat dijumpai dan tidak mempunyai wakil yang dibenarkan menerima penyampaian saman itu bagi pihaknya, penyampaian kepada mana-mana ahli keluarga lelaki yang dewasa (bukannya pekerja rumahtangga) orang yang hendak disaman itu yang tinggal bersamanya adalah mencukupi.

(2) Apabila saman itu dialamatkan kepada suatu syarikat berhad, saman itu boleh disampaikan —

(a) dengan meninggalkan satu salinannya, yang ditandatangani oleh Pesuruhjaya, di pejabat berdaftar syarikat itu;

(b) dengan menghantar salinan tersebut dengan pos berdaftar dalam surat yang dialamatkan kepada syarikat itu di pejabat utamanya, sama ada pejabat tersebut berada di dalam Negara Brunei Darussalam atau di tempat lain; atau

(c) dengan menyerahkan salinan tersebut kepada mana-mana pengarah, setiausaha atau jawatan utama lain syarikat itu.

(3) Apabila orang yang menyampaikan saman tersebut menyerahkan atau mengemukakan satu salinan saman tersebut kepada orang yang hendak disaman itu atau kepada seorang wakil atau orang lain bagi pihaknya, dia boleh menghendaki supaya orang yang kepadanya salinan itu diserahkan atau dikemukakan menandatangani suatu akuan penerimaan penyampaian yang dicatatkan dalam saman asal.

(4) Jika —

(a) orang itu enggan atau tidak dapat menandatangani akuan penerimaan itu; atau

(b) orang yang menyampaikan saman tersebut tidak dapat menjumpai orang yang hendak disaman itu dan tiada wakil yang dibenarkan menerima penyampaian saman tersebut bagi pihaknya atau tiada mana-mana orang lain yang kepadanya penyampaian itu boleh dibuat,

orang yang menyampaikan saman tersebut hendaklah melekatkan satu salinan saman tersebut pada pintu luar tempat kediaman di mana orang yang hendak disaman itu biasanya tinggal dan kemudiannya mengembalikan saman asal kepada Pesuruhjaya dengan suatu penyata yang dicatatkan di dalamnya atau dilampirkan kepadanya yang menyatakan bahawa dia telah melekatkan salinan itu dan hal keadaan yang di bawahnya dia berbuat demikian.

(5) Orang yang menyampaikan saman tersebut hendaklah, dalam semua kes di mana saman tersebut telah disampaikan di bawah ceraiian (3), mencatatkan atau melampirkan, atau menyebabkan untuk dicatatkan atau dilampirkan, dalam atau kepada saman asal suatu penyata yang menyatakan masa bila dan cara bagaimana saman tersebut disampaikan.

(6) Apabila saman tersebut dikembalikan kepada Pesuruhjaya di bawah ceraiian (4), Pesuruhjaya hendaklah, jika penyata di bawah ceraiian itu tidak disahkan dengan suatu affidavit orang yang menyampaikan saman tersebut, dan boleh, jika ia telah disahkan demikian, memeriksa orang yang menyampaikan saman tersebut dengan mengangkat sumpah yang menyentuh cara penyampaian

dan boleh membuat siasatan lanjut dalam perkara sebagaimana yang difikirkannya patut dan hendaklah sama ada mengisytiharkan bahawa saman tersebut telah sempurna disampaikan atau memerintahkan penyampaian lain sebagaimana yang difikirkannya patut.

(7) Apabila Pesuruhjaya berpuas hati bahawa terdapat sebab untuk mempercayai bahawa orang yang hendak disaman itu mengelakkan penyampaian atau bahawa kerana sebarang sebab lain tidak dapat disampaikan dengan cara biasa, Pesuruhjaya boleh memerintahkan supaya saman tersebut disampaikan dengan melekatkan satu salinannya di suatu bahagian yang mudah dilihat di rumah kediaman orang yang hendak disaman itu terakhir diketahui tinggal, atau dengan cara lain sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pesuruhjaya, atau boleh memerintahkan pengantian penyampaian notis itu dengan mengiklankannya dalam *Warta Kerajaan* dan dalam mana-mana surat khabar tempatan sebagaimana yang mungkin difikirkan patut oleh Pesuruhjaya.

(8) Penyampaian yang digantikan dengan perintah Pesuruhjaya di bawah cerai (7) hendaklah berkuatkuasa seolah-olah ia telah disampaikan sendiri kepada orang yang hendak disaman itu.

(9) Apabila penyampaian digantikan dengan perintah Pesuruhjaya, dia hendaklah menetapkan masa bagi orang yang hendak disaman itu hadir mengikut kehendak kes.

(10) Sebarang perintah atau notis secara bertulis yang dibuat atau dikeluarkan oleh Pesuruhjaya atau pegawai lain dalam menjalankan kuasa-kuasa yang diberikan oleh Perintah ini boleh disampaikan seolah-olah perintah atau notis itu adalah suatu saman, dan peruntukan-peruntukan bab ini, selain dari cerai (1), hendaklah dikenakan kepada penyampaian sebarang perintah atau notis tersebut.

Prosiding sivil tidak dihalang.

142. Tiada sebarang apa pun dalam Perintah ini boleh berkuatkuasa untuk menghalang mana-mana majikan atau pekerja dari melaksanakan hak sivil dan remedinya kerana sebarang pelanggaran atau tidak melaksanakan suatu kontrak perkhidmatan dengan sebarang prosiding dalam mahkamah dalam sebarang kes di mana prosiding tidak dimulakan atau, jika dimulakan, tidak diteruskan sehingga penghakiman, di bawah Perintah ini.

Hak untuk didengar.

143. Pesuruhjaya dan mana-mana pegawai yang diberi kuasa olehnya secara bertulis hendaklah mempunyai hak untuk hadir dan didengar di hadapan mana-mana mahkamah dalam sebarang prosiding yang dimulakan olehnya di bawah Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya.

Beban untuk membuktikan.

144. Dalam semua prosiding di bawah Perintah ini, beban untuk membuktikan bahawa dia bukan majikan atau orang yang kewajipannya di bawah Perintah ini atau di bawah sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya adalah untuk melakukan atau tidak melakukan apa-apa adalah kepada orang yang mengatakan bahawa dia bukan majikan atau orang lain, mengikut mana yang berkenaan.

Kakitangan kerajaan.

145. Bagi maksud-maksud Perintah ini dan Kanun Hukuman Jenayah (Penggagal 22), Pesuruhjaya dan semua pegawai lain yang dilantik atau diberi kuasa di bawah Perintah ini hendaklah dianggap sebagai kakitangan kerajaan dalam makna Kanun Hukuman Jenayah.

Tempat pekerjaan dianggap sebagai tempat awam.

146. Bagi maksud bab-bab 159 dan 510 dari Kanun Hukuman Jenayah (Penggagal 22), tiap-tiap tempat pekerjaan hendaklah dianggap sebagai suatu tempat awam.

Kuasa untuk mengkompaun kesalahan.

147. (1) Pesuruhjaya atau Timbalan Pesuruhjaya boleh mengkompaun sebarang kesalahan terhadap Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya yang ditetapkan sebagai suatu kesalahan yang boleh dikompaun dengan membuat suatu tawaran bertulis untuk mengkompaun kepada dan dengan memungut daripada orang yang disyaki dengan munasabah telah melakukan kesalahan itu suatu jumlah wang tidak melebihi dari \$1,000.

(2) Suatu tawaran untuk mengkompaun menurut ceraihan (1) boleh dibuat pada bila-bila masa setelah kesalahan itu dilakukan, tetapi sebelum sebarang pendakwaan kerana kesalahan itu telah dimulakan, dan jika amaun yang dinyatakan dalam tawaran itu tidak dibayar dalam masa yang dinyatakan dalam tawaran itu atau dalam tempoh yang dilanjutkan sebagaimana yang mungkin dibenarkan oleh Pesuruhjaya atau Timbalan Pesuruhjaya, pendakwaan kerana kesalahan itu boleh dimulakan pada bila-bila masa selepas itu terhadap orang yang kepadanya tawaran itu dibuat.

(3) Jika suatu kesalahan telah dikompaun di bawah ceraihan (2) —

(a) tiada pendakwaan boleh dimulakan selepas itu berkaitan dengan kesalahan terhadap orang yang kepadanya tawaran untuk mengkompaun itu dibuat; dan

(b) sebarang buku, daftar atau dokumen yang dirampas berhubung dengan kesalahan itu hendaklah dilepaskan dengan serta-merta.

Hukuman am bagi kesalahan yang tidak diperuntukkan selainnya.

148. Mana-mana orang yang bersalah kerana melakukan sebarang pelanggaran atau sebarang kesalahan terhadap Perintah ini atau sebarang peraturan yang dibuat di bawahnya, yang hukumannya tidak diperuntukkan, boleh jika sabit kesalahan dikenakan suatu denda tidak melebihi dari \$3,000, dihukum penjara bagi suatu tempoh tidak melebihi dari satu tahun atau kedua-duanya sekali.

Kesalahan yang dilakukan oleh badan korporat.

149. (1) Jika suatu kesalahan terhadap Perintah ini yang telah dilakukan oleh suatu badan korporat dibuktikan telah dilakukan dengan persetujuan atau pembiaran, atau disebabkan sebarang kecuaiian di pihak, seseorang pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai lain yang seumpamanya badan korporat itu, atau mana-mana orang yang dikatakan bertindak dalam sebarang jawatan tersebut, dia, dan juga badan korporat itu, adalah juga melakukan kesalahan itu dan boleh diambil tindakan selanjutnya dan dihukum dengan sewajarnya.

(2) Berkenaan dengan suatu badan korporat yang urusannya diurus oleh ahli-ahlinya, "pengarah", dalam ceraiian (1), bermakna mana-mana ahli badan korporat itu.

Undang-undang sedia ada tidak terjejas.

150. Tiada sebarang apa pun dalam Perintah ini boleh berkuatkuasa untuk melepaskan mana-mana majikan dari sebarang kewajipan atau liabiliti yang dikenakan kepadanya oleh peruntukan-peruntukan sebarang undang-undang bertulis yang lain atau untuk mengehadkan sebarang kuasa yang diberikan kepada mana-mana pegawai kerajaan oleh sebarang undang-undang bertulis tersebut.

Pindaan Jadual.

151. Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan dan dengan perintah yang disiarkan dalam *Warta Kerajaan*, meminda Jadual-Jadual.

Peraturan-peraturan.

152. (1) Menteri boleh, dengan titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan, membuat peraturan-

peraturan yang perlu atau mustahak bagi menguatkuasakan dan menjalankan peruntukan-peruntukan Perintah ini, termasuk penetapan bayaran dan apa-apa perkara lain yang dikehendaki untuk ditetapkan atau yang mungkin ditetapkan di bawah Perintah ini, dan bagi perlaksanaannya yang sewajarnya.

(2) Peraturan-peraturan tersebut boleh termasuk peruntukan-peruntukan bersampingan, berbangkit dan tambahan sebagaimana yang dianggap perlu atau mustahak oleh Menteri.

(3) Khususnya dan tanpa menjejaskan keluasan makna ceraiian (1), peraturan-peraturan tersebut boleh —

(a) menetapkan hal keadaan dan syarat-syarat yang di bawahnya perempuan boleh digaji sebagai pekerja atau boleh bekerja pada waktu malam;

(b) menghendaki supaya daftar dan rekod diselenggarakan dan menetapkan bentuk dan isi kandungannya dan cara bagaimana daftar dan rekod itu akan dipamerkan;

(c) mengawalselia cara mengumpul statistik sama ada berhubung dengan atau berasingan dari mana-mana jabatan Kerajaan yang lain, kakitangan yang hendak digaji berhubung dengannya, kewajipan-kewajipan yang akan dilaksanakan dan terbitan, jika ada, yang akan dikeluarkan;

(d) menetapkan bentuk bagaimana, waktu dan tempat di mana dan cara bagaimana butir-butir atau maklumat akan diberikan, dan cara bagaimana butir-butir atau maklumat itu akan disahkan;

(e) mengecualikan dari obligasi untuk memberikan butir-butir atau maklumat di bawah Perintah ini, sama ada seluruhnya atau setakat yang ditetapkan, dan sama ada tanpa syarat atau tertakluk kepada syarat-syarat yang ditetapkan, mengenai mana-mana majikan atau golongan majikan;

(f) menetapkan bentuk sebarang daftar, saman atau perintah yang dikehendaki untuk disimpan, dikeluarkan atau dibuat di bawah Perintah ini;

(g) menetapkan kesalahan-kesalahan yang boleh dikompaun dan cara dan prosedurnya;

(h) menetapkan bayaran yang kena dibayar bagi memfailkan tuntutan di bawah bab 124 dan bagi salinan-salinan nota keterangan dan keputusan yang direkodkan di bawah bab 127(1);

(i) membuat peruntukan bagi penubuhan suatu dana atau cara lain untuk memastikan pelepasan sebarang liabiliti dan perbelanjaan menghantar balik pekerja-pekerja atas syarat-syarat dan tertakluk kepada kawalan sebagaimana yang dianggap perlu oleh Menteri dan bagi pentadbiran dana tersebut;

(j) menetapkan hukuman kerana sebarang pelanggaran atau tidak mematuhi sebarang peruntukan peraturan-peraturan yang dibuat di bawah bab ini; kecuali bahawa hukuman tersebut tidak boleh melebihi dari \$1,000 dalam hal suatu kesalahan pertama atau \$2,000 dalam hal suatu kesalahan kedua atau berikutnya di bawah peraturan yang sama dalam masa satu tahun.

Pemansuhan.

153. Undang-undang bertulis yang berikut adalah dimansuhkan —

Akta Buruh (Penggagal 93);

Aturan-Aturan Buruh (Pekerja Rumahtangga) (R2 dari Penggagal 93);

Aturan-Aturan Buruh (Manfaat Bersalin) (R3 dari Penggagal 93);

Aturan-Aturan Buruh (Hari Kelepasan Awam) (R4 dari Penggagal 93);

Aturan-Aturan Buruh (Pembayaran Gaji dengan Cek) (R7 dari Penggagal 93);

Pemberitahuan Buruh (Tempat Pekerjaan Khas) (N1 dari Penggagal 93);

Pemberitahuan Buruh (Sekatan ke atas Penggajian Kanak-Kanak) (N2 dari Penggagal 93).

Perkecualian.

154. (1) Semua perjanjian dan kontrak (dengan nama apa jua pun disebut) yang dibuat di antara seseorang majikan dan seseorang pekerja, sah pada permulaan kuatkuasa Perintah ini, hendaklah terus berkuatkuasa selepas permulaan kuatkuasa tersebut dan, tertakluk kepada sebarang peruntukan yang terkandung dalam sebarang perjanjian atau kontrak tersebut, pihak-pihak dalam perjanjian dan kontrak itu hendaklah tertakluk kepada, dan berhak mendapat manfaat, peruntukan-peruntukan Perintah ini.

(2) Sebarang lesen, dokumen, pengendorsan, pengecualian atau perakuan yang disediakan, dibuat, dikeluarkan atau diberikan di bawah Akta Buruh (Penggagal 93) (dimansuhkan oleh Perintah ini) hendaklah, setakat mana ia tidak bertentangan dengan sebarang peruntukan Perintah ini dan kecuali sebagaimana

yang diperuntukkan dengan nyata selainnya dalam Perintah ini atau dalam sebarang undang-undang bertulis yang lain, terus dan dianggap telah disediakan, dibuat, dikeluarkan atau diberikan di bawah peruntukan-peruntukan yang bersamaan Perintah ini dan hendaklah berkuatkuasa dengan sewajarnya.

(3) Semua undang-undang tambahan yang tidak dimansuhkan oleh bab 153 dan semua lantikan yang dibuat dan apa-apa perkara yang dilakukan di bawah Akta Buruh (Penggagal 93) (dimansuhkan oleh Perintah ini) dan berkuatkuasa sejurus sebelum permulaan kuatkuasa Perintah ini hendaklah, setakat mana ia tidak bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Perintah ini, terus berkuatkuasa seolah-olah dibuat atau dilakukan di bawah Perintah ini sehingga ia dipinda, dimansuhkan atau dibatalkan di bawah Perintah ini.

JADUAL PERTAMA

(bab 2)

PEKERJA BURUH LAIN

Konduktor bas.

Atendan lori.

Pemandu bas, lori, van dan teksi.

Pemandu motorbot dan bot laju.

Inspektor bas.

Tukang emas dan tukang perak yang digaji dalam premis majikan.

Tukang jahit pakaian lelaki dan tukang jahit pakaian perempuan yang digaji dalam premis majikan.

Krew kapal pelabuhan.

Semua pekerja buruh yang digaji dengan bayaran upah ikut kerja dalam premis majikan.

JADUAL KEDUA

(bab 127(3))

BAYARAN

bagi salinan rekod keputusan atau perintah yang dibuat di bawah bab 127(1)

\$0.50 bagi setiap muka surat

JADUAL KETIGA

(bab 2)

HARI KELEPASAN AWAM

1. 1hb. Januari (Awal Tahun Masihi)
2. Awal Tahun Hijrah
3. Tahun Baru Cina
4. 23hb. Februari (Hari Kebangsaan Negara Brunei Darussalam)
5. Maulud Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wassalam
6. 15hb. Julai (Hari Keputeraan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan)
7. Awal Ramadan
8. Memperingati Nuzul Al-Quran
9. Hari Raya Aidilfitri
10. Hari Raya Aidiladha
11. 25hb. Disember (Hari Krismas)

Diperbuat pada hari ini 13 haribulan Ramadan, Tahun Hijrah 1430 bersamaan dengan 3 haribulan September, 2009 di Istana Nurul Iman Beta, Bandar Seri Begawan, Negara Brunei Darussalam.

**KEBAWAH DULI YANG MAHA MULIA
PADUKA SERI BAGINDA SULTAN DAN YANG DI-PERTUAN
NEGARA BRUNEI DARUSSALAM**