



UNDANG-UNDANG MALAYSIA

CETAKAN SEMULA

Akta 159

AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953

Mengandungi segala pindaan hingga 1 Januari 2006

Teks ini HANYA TERJEMAHAN oleh Jabatan Peguam Negara bagi Employment Information Act 1953. Melainkan jika dan sehingga ditetapkan sah di bawah subseksyen 7(1) Akta Bahasa Kebangsaan 1963/67 [Akta 32], teks ini bukan perundangan.

DITERBITKAN OLEH
PESURUHJAYA PENYEMAK UNDANG-UNDANG, MALAYSIA
DI BAWAH KUASA AKTA PENYEMAKAN UNDANG-UNDANG 1968
SECARA USAHA SAMA DENGAN
PERCETAKAN NASIONAL MALAYSIA BHD
2006

AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953

Pertama kali diperbuat	1953 (F.M. Ordinan No. 33 tahun 1953)
Disemak	1975 (Akta 159 m.b.p. 15 Julai 1975)

CETAKAN SEMULA YANG TERDAHULU

<i>Cetakan Semula Yang Pertama</i>	1967
<i>Cetakan Semula Yang Kedua</i>	1998
<i>Cetakan Semula Yang Ketiga</i>	2001

UNDANG-UNDANG MALAYSIA

Akta 159

AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953

SUSUNAN SEKSYEN

Seksyen

1. Tajuk ringkas
2. Tafsiran
3. Pegawai diberi kuasa boleh menghendaki majikan memberikan maklumat tertentu
4. Pegawai diberi kuasa boleh memasuki premis untuk membuat siasatan
5. (*Dipotong*)
6. Kesalahan
7. Maklumat yang terkumpul dihadkan untuk kegunaan rasmi

UNDANG-UNDANG MALAYSIA

Akta 159

AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953

Suatu Akta bagi memudahkan pengumpulan maklumat berkenaan dengan terma perkhidmatan dan syarat kerja orang yang diambil bekerja.

[*Semenanjung Malaysia —15 November 1953,
L.N. 684/1953;
Sabah dan Sarawak—2 Mac 1967,
P.U. 96/1967*]

Tajuk ringkas

1. Akta ini bolehlah dinamakan Akta Maklumat Pekerjaan 1953.

Tafsiran

2. Dalam Akta ini—

“majikan” ertinya mana-mana orang yang telah membuat suatu kontrak perkhidmatan bagi mengambil bekerja mana-mana orang lain dalam apa-apa sifat jua dan termasuklah ejen, pengurus atau faktor orang yang mula-mula disebut itu, dan perkataan “mengambil bekerja” dengan variasi tatabahasa dan ungkapan seasalnya, hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya; dan

“pegawai diberi kuasa” ertinya Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia dan termasuklah seseorang pegawai yang diberi kuasa olehnya bagi maksud Akta ini.

Pegawai diberi kuasa boleh menghendaki majikan memberikan maklumat tertentu

3. (1) Pegawai diberi kuasa boleh memberi notis secara bertulis kepada mana-mana majikan menghendakinya membuat suatu pernyataan bertulis mengenai—

(a) bilangan orang yang diambil bekerja olehnya pada masa itu dan umur dan jantina setiap orang itu;

- (b) terma kontrak antaranya dengan setiap orang itu;
 - (c) waktu yang setiap orang itu dikehendaki bekerja dan waktu sebenarnya dia bekerja, dan cuti, hari kelepasan dan waktu rehat yang dibenarkan bagi setiap orang itu;
 - (d) jenis kerja yang dilakukan oleh setiap orang itu untuknya;
 - (e) struktur upah, mengikut pekerjaan;
 - (f) kelayakan dan pengalaman yang dikehendaki bagi setiap pekerjaan;
 - (g) peluang kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi;
 - (h) perihalan kerja setiap pekerjaan;
 - (i) waktu biasa kerja dan waktu sebenarnya bekerja, mengikut pekerjaan;
 - (j) cuti bergaji dan cuti tanpa gaji, hari kelepasan dan waktu rehat;
 - (k) jumlah pendapatan termasuk upah, elaun, lebih masa, bonus dan faedah kewangan lain; bayaran bukan dalam bentuk wang bagi setiap orang yang diambil bekerja; dan
 - (l) apa-apa maklumat lain yang dikehendaki oleh Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia dari semasa ke semasa bagi maksud Akta ini.
- (2) Pernyataan bertulis yang dikehendaki oleh subseksyen (1)—
- (a) hendaklah dalam apa-apa bentuk dan, tertakluk kepada subseksyen (1), hendaklah mengandungi apa-apa butir yang dinyatakan oleh pegawai diberi kuasa;
 - (b) hendaklah ditandatangani oleh majikan yang dikehendaki membuatnya, yang hendaklah memperaku bahawa pernyataan bertulis itu, sepanjang pengetahuannya, tepat dalam tiap-tiap butir; dan
 - (c) hendaklah diserahkan melalui pos atau selainnya kepada pegawai diberi kuasa dalam masa empat puluh dua hari dari tarikh notis yang diberikan oleh pegawai diberi kuasa di bawah subseksyen (1):

Dengan syarat bahawa, jika majikan meminta sedemikian, pegawai diberi kuasa boleh memberi apa-apa tempoh yang lebih daripada

empat puluh dua hari bagi penyerahan pernyataan bertulis itu sebagaimana yang didapati munasabah oleh pegawai diberi kuasa itu.

Pegawai diberi kuasa boleh memasuki premis untuk membuat siasatan

4. (1) Pegawai diberi kuasa hendaklah mempunyai kuasa untuk memasuki pada bila-bila masa yang munasabah mana-mana tempat atau premis pekerjaan yang seorang atau lebih daripada seorang bekerja atau yang pegawai diberi kuasa mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa seorang atau lebih daripada seorang bekerja:

Dengan syarat bahawa pegawai diberi kuasa semasa memasuki tempat atau premis pekerjaan itu hendaklah memberitahu majikan orang itu, atau, jika majikannya tidak ada, mana-mana orang yang berupa sebagai mewakilinya, tentang kemasukan itu.

(2) Pegawai diberi kuasa boleh mengemukakan soalan mengenai—

- (a) bilangan orang yang pada masa ini bekerja di tempat atau premis itu dan umur dan jantina setiap orang itu;
- (b) terma kontrak antara setiap orang itu dan majikannya;
- (c) waktu setiap orang itu dikehendaki bekerja dan waktu sebenarnya dia bekerja dan cuti, hari kelepasan dan waktu rehat yang dibenarkan bagi setiap orang itu;
- (d) jenis kerja yang dilakukan oleh setiap orang itu; dan
- (e) apa-apa perkara lain berhubungan dengan terma dan syarat perkhidmatan orang itu,

kepada majikan orang itu, atau kepada mana-mana orang yang mungkin menjaga orang itu atau kepada orang itu, atau kepada mana-mana orang lain yang dipercayainya mempunyai apa-apa maklumat yang relevan; dan tiap-tiap orang yang disoal sedemikian adalah terikat di sisi undang-undang untuk menjawab soalan itu dengan benar setakat yang termampu olehnya.

(3) Pegawai diberi kuasa boleh menghendaki majikan itu mengemukakan di hadapannya di tempat pekerjaan itu semua atau mana-mana orang yang pada masa itu bekerja untuknya bersama

dengan apa-apa kontrak bertulis atau dokumen lain berhubungan dengan syarat perkhidmatan orang itu dan menjawab apa-apa soalan yang berhubungan dengannya yang difikirkannya wajar untuk ditanya.

5. *(Dipotong oleh Akta A211).*

Kesalahan

6. (1) Mana-mana majikan yang menandatangani suatu pernyataan bertulis sebagaimana yang dikehendaki oleh perenggan 3(2)(b) dengan mengetahui bahawa pernyataan itu palsu dalam apa-apa butir boleh, apabila disabitkan, dikenakan denda dua ribu ringgit.

(2) Mana-mana majikan yang tidak menyerahkan suatu pernyataan bertulis kepada pegawai diberi kuasa mengikut perenggan 3(2)(c) boleh, apabila disabitkan, dikenakan denda dua ribu ringgit dan sebagai tambahan didenda seratus ringgit berkenaan dengan tiap-tiap hari kesalahan itu berterusan.

Maklumat yang terkumpul dihadkan untuk kegunaan rasmi

7. (1) Apa-apa maklumat yang terkumpul bagi maksud Akta ini hendaklah dianggap sulit dan hendaklah dihadkan untuk kegunaan rasmi sahaja.

(2) Mana-mana orang yang menggunakan apa-apa maklumat yang terkumpul bagi maksud Akta ini bertentangan dengan subseksyen (1) boleh, apabila disabitkan, dikenakan denda tidak melebihi dua ribu ringgit atau dipenjarakan tidak melebihi enam bulan.

UNDANG-UNDANG MALAYSIA**Akta 159****AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953****SENARAI PINDAAN**

Undang-undang yang meminda	Tajuk ringkas	Berkuat kuasa dari
L.N. 332/1958	Perintah Perlembagaan Persekutuan (Pengubahsuaian Undang-Undang) (Ordinan dan Perisytiharan) 1958	13-11-1958
P.U. 96/1967	Perintah Pengubahsuaian Undang-Undang (Maklumat Pekerjaan) (Perluasan ke Negeri-Negeri Borneo) 1967	02-03-1967
Akta A211	Akta Maklumat Pekerjaan (Pindaan) 1973	31-08-1973
Akta 160	Akta Matawang Malaysia (Ringgit) 1975	29-08-1975

UNDANG-UNDANG MALAYSIA**Akta 159****AKTA MAKLUMAT PEKERJAAN 1953****SENARAI SEKSYEN YANG DIPINDA**

Seksyen	Kuasa meminda	Berkuat kuasa dari
2	L.N. 332/1958 Akta A211	13-11-1958 31-08-1973
3	Akta A211	31-08-1973
4	Akta A211	31-08-1973
5	L.N. 332/1958 Akta A211	13-11-1958 31-08-1973
6	Akta A211	31-08-1973
7	Akta A211	31-08-1973
Jadual	Akta A211	31-08-1973
