马来西亚人力资源部

砂劳越劳工局

砂劳越劳工法令

砂劳越劳工局

内容

砂劳越劳工法令

涵盖范围	工资	预支的限制
合法扣薪	服务合约	雇员注册
企业呈报	工作时间	雇员假期
雇佣儿童与少年	雇佣外劳	犯罪与刑罚

砂劳越劳工局

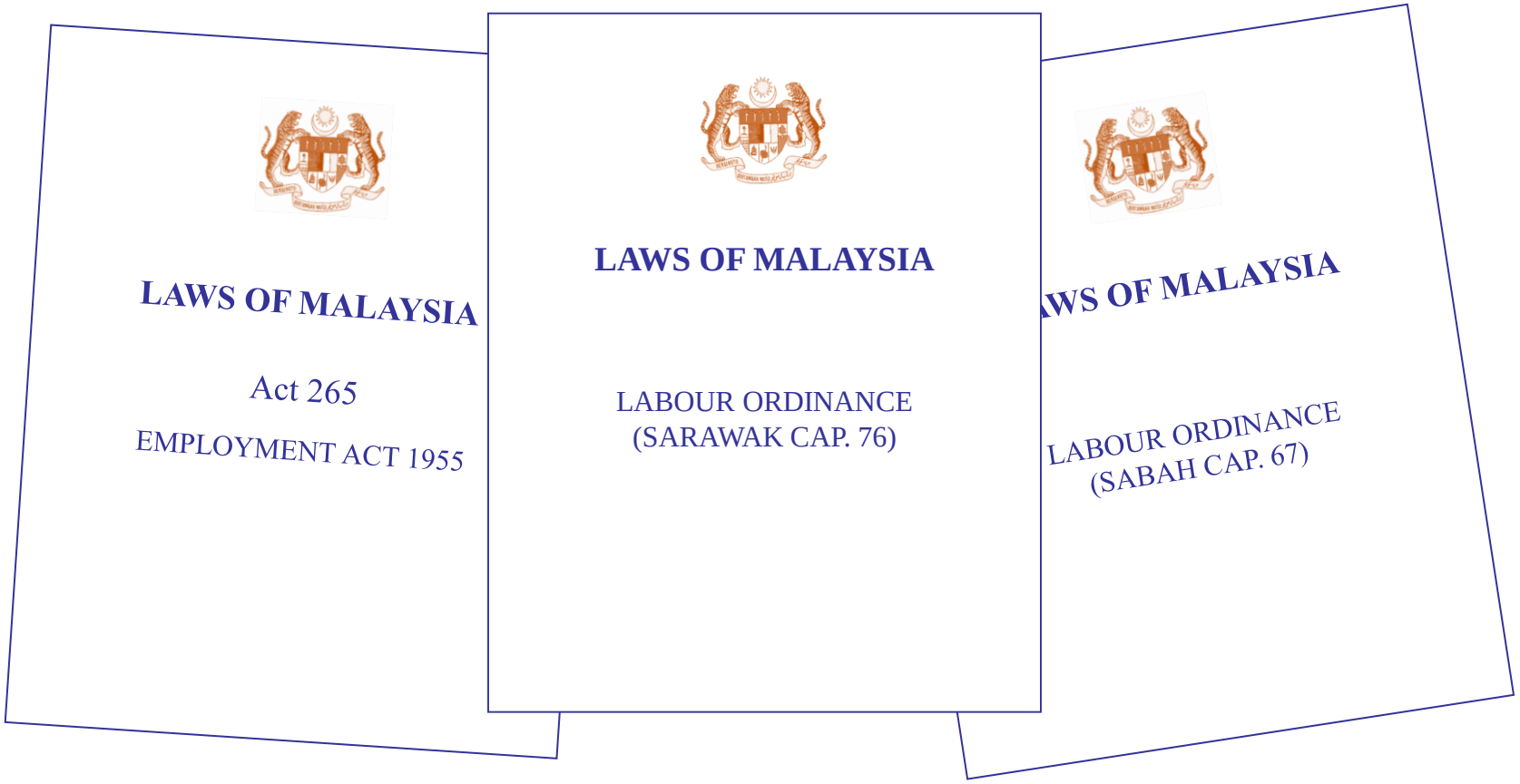
内容

雇佣法令

涵盖范围	支付工资	预支的限制
工作时间	公共假期	病假
产假与陪产假	职场性骚扰	灵活工作安排
就业歧视	强迫劳动	

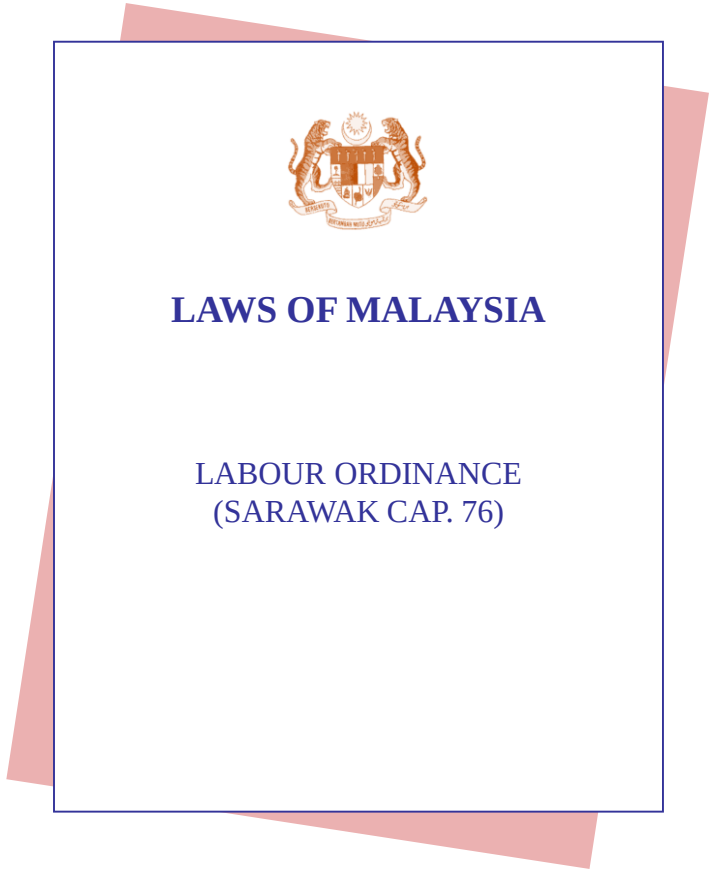
砂劳越劳工局

马来西亚劳工法令



砂劳越劳工局

砂劳越劳工法令



砂劳越劳工局

什么是砂劳越劳工法令

砂劳越劳工法令是砂劳越的主要劳工法，从1952年开始实行，概述了在劳工法令下受保护的雇员的基本工作条件

砂劳越劳工局

砂劳越劳工法令发展史

SARAWAK

Labour Ordinance
(Sarawak Cap. 76)

1952

开始在砂劳越实施

LAWS OF MALAYSIA

Labour Ordinance
(Sarawak Cap. 76)

1965

被宣布为联邦法令

LAWS OF MALAYSIA

Act A1237

LABOUR ORDINANCE OF SARAWAK (AMENDMENT) ACT 2005

2004

进行修正之后于
2005年10月1日
开始实行

砂劳越劳工局

雇员涵盖范围

砂劳越劳工法令涵盖任何在服务合约下受聘的雇员

“雇员”是指雇员表所列的任何人

砂劳越劳工局

雇员涵盖范围

雇员表

(1) 任何人，不分职业，与雇主在服务合约下工作而每个月的工资不超过RM2,500

(2) 任何人，不分工资，与雇主在服务合约下执行以下工作—

雇员涵盖范围

雇员表

(a) 手工与劳力工作者

(b) 运输交通工具的机械操作或维修员，只要有关交通工具是基于商业目的输送乘客或货物

(c) 手工与劳力工作者的监督者

(d) 负责招聘雇员者

(e) 在马来西亚注册的船只内工作者

(f) 家庭仆人

砂劳越劳工局

雇员涵盖范围

法令涵盖本地雇员与非居民雇员（非砂拉越人）

雇员可以在服务合约下进行以下工作：

(1) 全职

(2) 兼职（部分时间工作）

(3) 临时工作

雇员涵盖范围

雇员的工资率可以根据以下方式来计算：

(1) 时薪

(2) 周薪

(3) 日薪

(4) 月薪

(5) 根据数量或工作分配

砂劳越劳工局

“工资”的定义

“工资”是指雇员依照其服务合约中获得的底薪和所有从工作中应得的其他款项，但不包括—

(a) 房屋膳宿的价值或任何食物、汽油、灯光或水或医药照料之供应，或任何获得批准之便利设施或服务

(b) 雇主作出的任何捐助，如养老基金、节俭基金、养老计划、开支缩减、终止服务、临时解雇或退休计划，节约计划，或其他为雇员福利与利益的基金或计划

“工资”的定义

(c) 任何旅游津贴或特许旅游的价值

(d) 任何基于雇员之工作性质而特别的支付

(e) 基于解雇或退休所支付的任何报酬

(f) 任何年终花红

雇佣（豁免）指令

所有包括在雇员表第1项之非劳力工作者、行政及管理阶级的雇员，其工资介于RM2,001至RM2,500，将豁免于以下条文：

(1) 第104条文（公共假期）

(2) 第105条文（工作时间）

(3) 第105A条文（轮班）

(4) 第105C条文（休息日工作）

工资期与支付工资

法令规定工资期不得超过1个月

所有工资必须在工资期结束后不超过7天付给

雇主可以在雇员书面许可之下通过银行或支票支付工资

砂劳越劳工局

工资期与支付工资

法令规定不可在娱乐场所、商店或零售店支付工资，除非雇员在该处工作

砂劳越劳工局

普通工资率

工资可以根据时薪、日薪、周薪、月薪、根据数量或工作分配来计算

月薪雇员可以用以下方式来计算每日普通工资率：

$$\frac{\text{每月工资率}}{26}$$

砂劳越劳工局

普通工资率

周薪雇员可以用以下方式来计算每日普通工资率：

$$\frac{\text{每周工资率}}{6}$$

日薪或根据数量来计算工资的雇员可以用以下方式来计算每日普通工资率：

$$\frac{\text{前1个工资期所获得之工资总额}}{\text{此工资期之工作天数}}$$

预支的限制

除了以下目的，雇主不得让雇员在单1月份预支超过1个月的工资：

(1) 购买房屋、土地、家畜、汽车、电单车、脚车或购买雇主所出售的股份

(2) 其它劳工局局长批准并认为有益于雇员的目的

(3) 人力资源部长通过宪报公布的目的

合法扣薪

除了根据法律条文外，没有任何雇主可以扣除雇员工资

砂劳越劳工局

合法扣薪

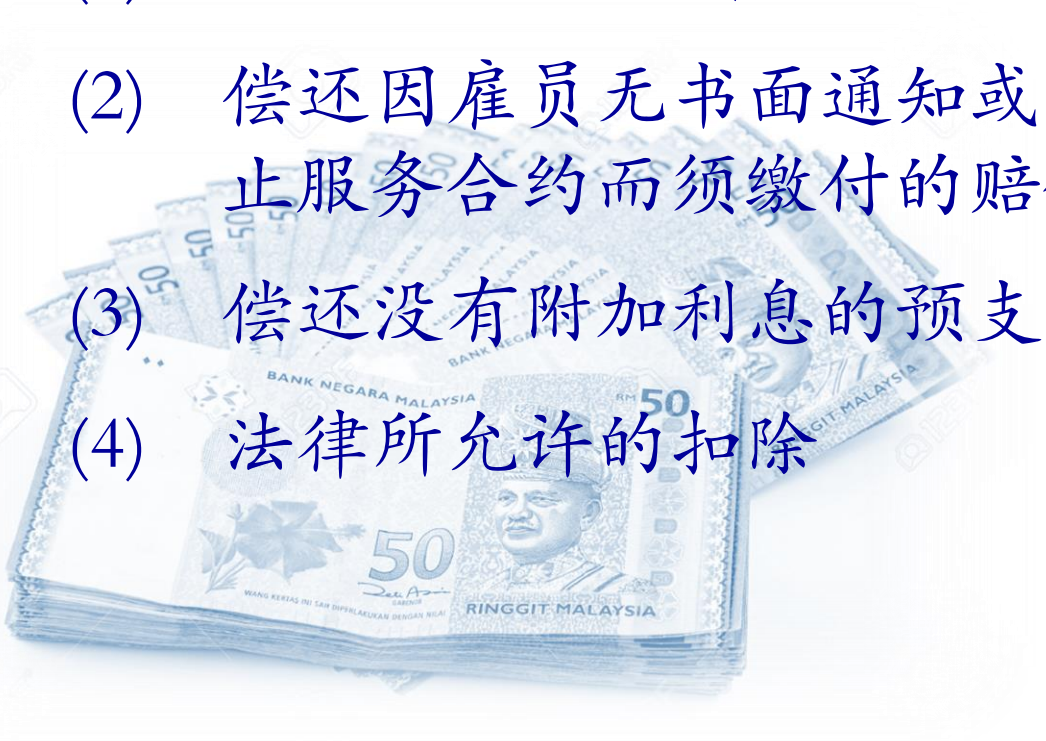
雇主可在下列情况下扣除工资：

(1) 偿还3个月前因雇主错误计算而多付的工资

(2) 偿还因雇员无书面通知或没有足够通知下终止服务合约而须缴付的赔偿金

(3) 偿还没有附加利息的预支

(4) 法律所允许的扣除



砂劳越劳工局

合法扣薪

雇主可在雇员要求下在以下情况扣除工资：

(1) 偿还雇员缴付职工会或贷款的费用

(2) 偿还雇员向雇主所购买的股份

(3) 偿还雇员向合作社商店所购买的食物或用品

砂劳越劳工局

合法扣薪

雇主可在雇员许可下，在获得劳工局局长准许之后，于下列情况扣除工资：

(1) 偿还为雇员提供的福利或保险计划

(2) 偿还附加利息的预支

(3) 偿还工资于第三者

(4) 偿还雇员向雇主所购买的物品

(5) 偿还雇主所提供给雇员的房屋租金、食物及其他服务费

合法扣薪

劳工局局长可在雇主申请下，准许特定情况扣除工资

砂劳越劳工局

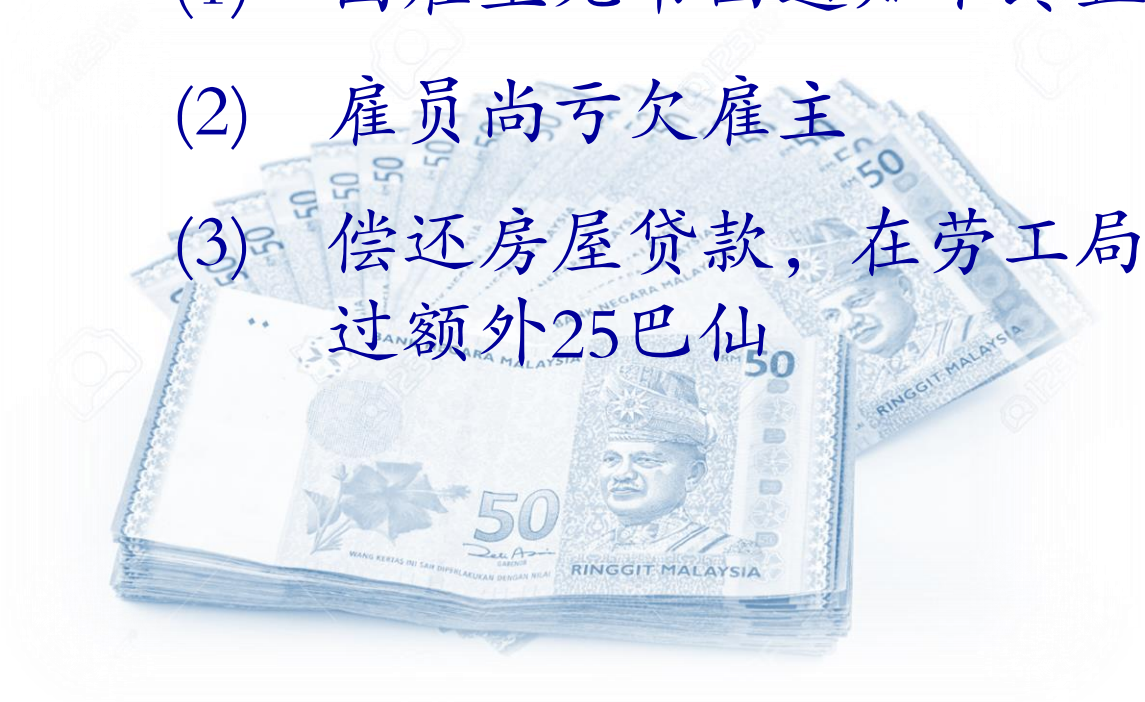
合法扣薪

除非在下列情况下，扣除总额不可超过雇员该月份的一半工资：

(1) 因雇主无书面通知下终止服务合约的赔偿

(2) 雇员尚亏欠雇主

(3) 偿还房屋贷款，在劳工局局长的准许下不超过额外25巴仙



服务合约

“服务合约”是指任何口头或书面协议，不论是明文或暗示，即某人同意聘用另一人为雇员而那人也同意成为雇员为雇主服务，包括学徒合约

SAMPLE CONTRACT

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

1 December 2010

Letter of Appointment

Our company is involved in retail. We are pleased to offer you employment as Account Clerk on the following terms and conditions:

Place of Employment

Your place of work is at No. 1, Jalan Dreamlands, 93200 Kuching

Scope of Work

Your duties are as specified in the job description attached herewith as "Appendix A"

Duration of Employment

You will commence employment on 1 January 2011. You will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be reviewed by the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

During the probationary period, either party is required to serve seven days' written notice, or pay seven days wages in lieu of such notice. After confirmation, the termination notice period is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

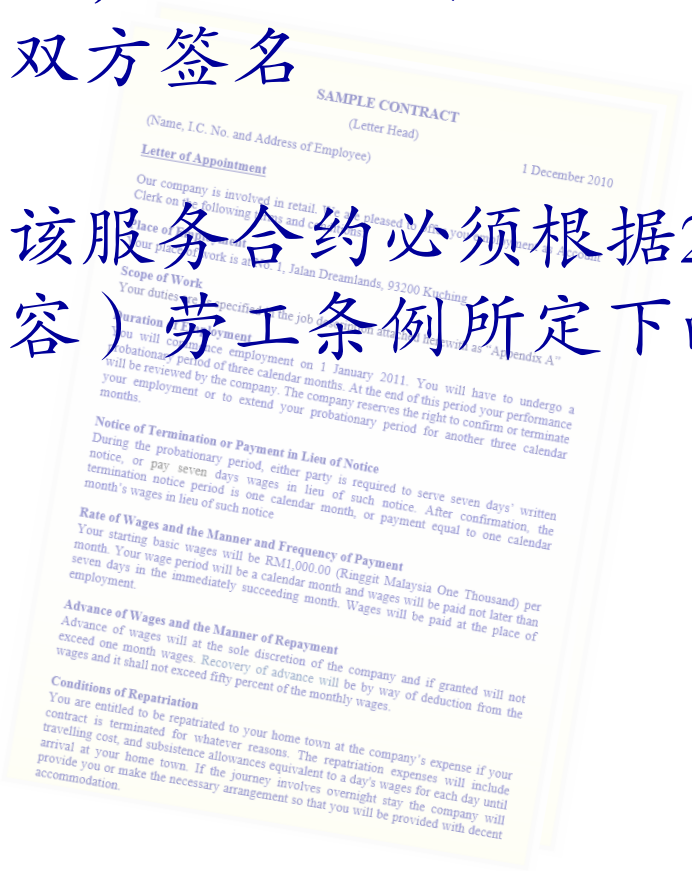
Conditions of Repatriation

You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

砂劳越劳工局

书面合约

任何有期限的服务合约，或是执行特定工作的服务合约，如超过1个月就必须以书面方式达成协议，并由双方签名



SAMPLE CONTRACT

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

Letter of Appointment

1 December 2010

Our company is involved in retail. [illegible] pleased [illegible]
Clerk on the following [illegible] and [illegible]

Place of [illegible]

Your place of [illegible] work is at No. 1, Jalan Dreamlands, 93200 Kuching.

Scope of Work

Your duties [illegible] specific [illegible] the job [illegible] attached hereto as "Appendix A"

Duration of Employment

You will commence employment on 1 January 2011. You will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be reviewed by the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

During the probationary period, either party is required to serve seven days' written notice, or pay seven days wages in lieu of such notice. After confirmation, the termination notice period is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation

You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

该服务合约必须根据2008年（砂劳越）（服务合约内容）劳工条例所定下的合约内容

砂劳越劳工局

书面合约

2008年（砂劳越）（服务合约内容）劳工条例所制定的合约内容如下：

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

Letter of Appointment

1 December 2010

Our company is involved in retail [illegible] Clerk [illegible] following terms and [illegible] offer [illegible] as Account

Place of Employment

Your place of work is at No. 1, Jalan Dreamlands, 93200 Kuching

Scope of Work

Your duties are as specified in the job description [illegible] herewith [illegible]

Duration of Employment

You [illegible] employment [illegible] will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be [illegible] the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

During the probationary period, either party is required to give written notice, or pay [illegible] days wages in lieu [illegible] After confirmation, the termination [illegible] is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit [illegible]) per month. Your wage period will be a calendar month [illegible] than seven days in the immediately succeeding month. Wages [illegible] of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Advance of wages [illegible] at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation

You are entitled to [illegible] to your home [illegible] expenses if your contract is terminated [illegible] whatever reasons. [illegible] expenses will include travelling cost, and [illegible] allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

(1) 雇主名称、地址、经营类型和工作地点

(2) 雇员姓名

(3) 雇员身份证号码、护照号码及有效期

(4) 工作范围

(5) 工作期

(6) 终止合约通知期或赔偿金数额

砂劳越劳工局

书面合约

(7) 工资率与支付方式，预支与偿还方式

(8) 遣返条件

(9) 雇员与雇员家人的福利

(10) 津贴

(11) 超时工资率

(12) 其它福利，包括所提供的设施与服务

(13) 正常工作时间

(14) 假期天数

SAMPLE CONTRACT

Letter of Appointment

Our company is involved in retail. We are pleased to offer you employment as Account Clerk on the following terms and conditions:

Place of Employment

Duration of Employment

You will commence employment on

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Conditions of Repatriation

砂劳越劳工局

书面合约

(15) 退休年龄

(16) 其它条件

SAMPLE CONTRACT

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

1 December 2010

Letter of Appointment

Our company [illegible] offer you employment as Account Clerk [illegible] conditions:

Place of Employment

Your place of work is [illegible] Malaysia [illegible]

Scope of [illegible]

Your duties [illegible] the job description attached herewith as "Appendix A"

Duration of Employment

You will commence employment on 1 January 2011. You will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be reviewed by the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

During the probationary period, either party is required to serve seven days' written notice, or pay seven days wages in lieu of such notice. After confirmation, the termination notice period is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation

You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

雇主必须在合约生效日或之前向雇员提供上述书面合约，及任何的修改条件

砂劳越劳工局

优惠的合约条件

无论服务合约是在劳工法令生效之前或之后签署，若合约条件比法令所制定条件较不利于雇员，则被视为无效，并由法令条文取而代之

SAMPLE CONTRACT

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

Letter of Appointment 1 December 2010

Our company is involved in retail. We're pleas[illegible] you [illegible] Account Clerk on the following terms and co[illegible]

Place of Employment
Your place of work is at No. 1, Jalan Dreamlands, 93200 Kuching

Scope of Work
Your duties [illegible] "Appendix A"

Duration of Employment
You will [illegible] employment on 1 January 2011. You will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be reviewed by the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice
During the probationary period, either party is required to serve seven days' written notice, or pay seven days wages in lieu of such notice. After confirmation, the termination notice period is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment
Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment
Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation
You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

反之，如合约条件比劳工法令所制定的条件更惠及雇员，则不能提出无效

砂劳越劳工局

终止服务合约

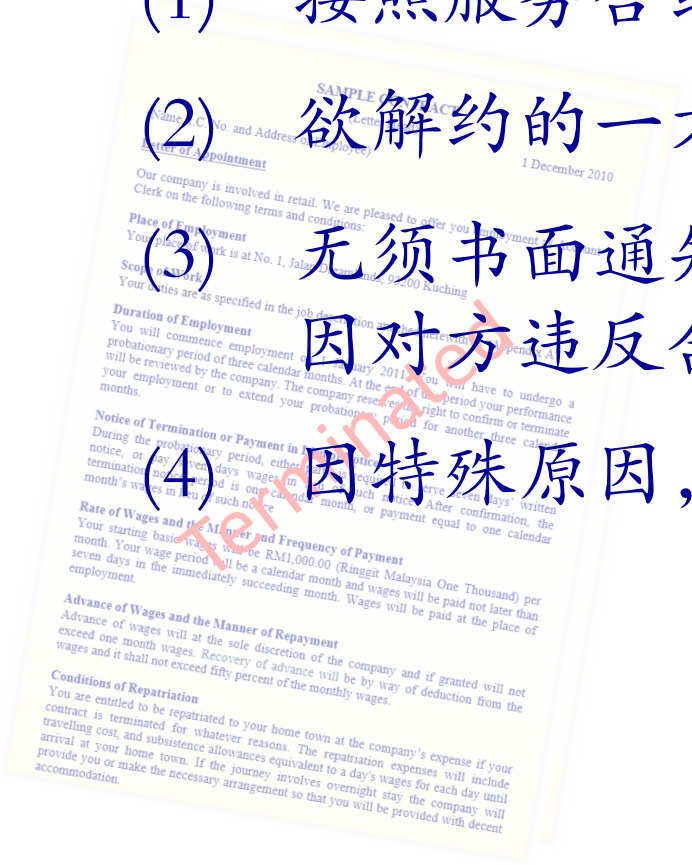
法令规定服务合约可在以下情况被终止：

(1) 按照服务合约所定下的期限

(2) 欲解约的一方以书面方式通知另一方

(3) 无须书面通知，但须缴付赔偿金于对方，或因对方违反合约

(4) 因特殊原因，在无须通知下终止合约



砂劳越劳工局

违反合约

一名雇主在以下情况可被视为违反服务合约：

(1) 他没有依照法令支付工资

(2) 他没有遵守法令第11条文提供工作或支付工资

SAMPLE CONTRACT
(Letter of Appointment)

(Name, Title, No. and Address of Employee)

1 December 2010

Letter of Appointment

Our company is involved in retail. We are pleased to offer you employment as Account Clerk on the following terms and conditions:

Place of Employment
Your place of work is at No. 1, Jalan Dreamlands, 93200 Kuching

Scope of Work
Your duties are as specified in the job description attached herewith as "Appendix A"

Duration of Employment
You will commence employment on 1 January 2011. You will have to undergo a probationary period of three calendar months. At the end of this period your performance will be reviewed by the company. The company reserves the right to confirm or terminate your employment or to extend your probationary period for another three calendar months.

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice
During the probationary period either party is required to serve seven days' written notice, or pay seven days wages in lieu of such notice. After confirmation, the termination notice period is one calendar month, or payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment
Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment
Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation
You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

Broken by Employer

砂劳越劳工局

违反合约

一名雇员在以下情况可被视为违反服务合约：

(1) 他连续超过2个工作日缺席

(2) 他没有事先获得雇主的许可

(3) 他没有合理的理由缺席

(4) 他没有在缺席时或之前通知或试图通知雇主他缺席的理由

SAMPLE CONTRACT

(Name, NRIC No. and Address of the Employee)

Letter of Appointment

1 December 2010

Our company is involved in retail. We are pleased to offer you employment as a Clerk on the following terms and conditions:

Place of Employment

Your place of work is at No. 1, Jalan [illegible] 93200 Kuching

Scope of Work

Your duties are as specified in the job description schedule herewith as "Appendix

Duration of Employment

You will commence employment on [illegible] probationary period of three calendar months [illegible] will be [illegible] the company. The [illegible] your employment [illegible] months. [illegible] to extend your probationary period for a further three calendar

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

During the probationary period [illegible] notice, or pay seven days' wages in [illegible] notice. After confirmation, the termination notice period [illegible] one calendar month's notice. [illegible] payment equal to one calendar month's wages in lieu of such notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Your starting basic wages will be RM1,000.00 (Ringgit Malaysia One Thousand) per month. Your wage period will be a calendar month and wages will be paid not later than seven days in the immediately succeeding month. Wages will be paid at the place of employment.

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Advance of wages will at the sole discretion of the company and if granted will not exceed one month wages. Recovery of advance will be by way of deduction from the wages and it shall not exceed fifty percent of the monthly wages.

Conditions of Repatriation

You are entitled to be repatriated to your home town at the company's expense if your contract is terminated for whatever reasons. The repatriation expenses will include travelling cost, and subsistence allowances equivalent to a day's wages for each day until arrival at your home town. If the journey involves overnight stay the company will provide you or make the necessary arrangement so that you will be provided with decent accommodation.

Broken by Employees

砂劳越劳工局

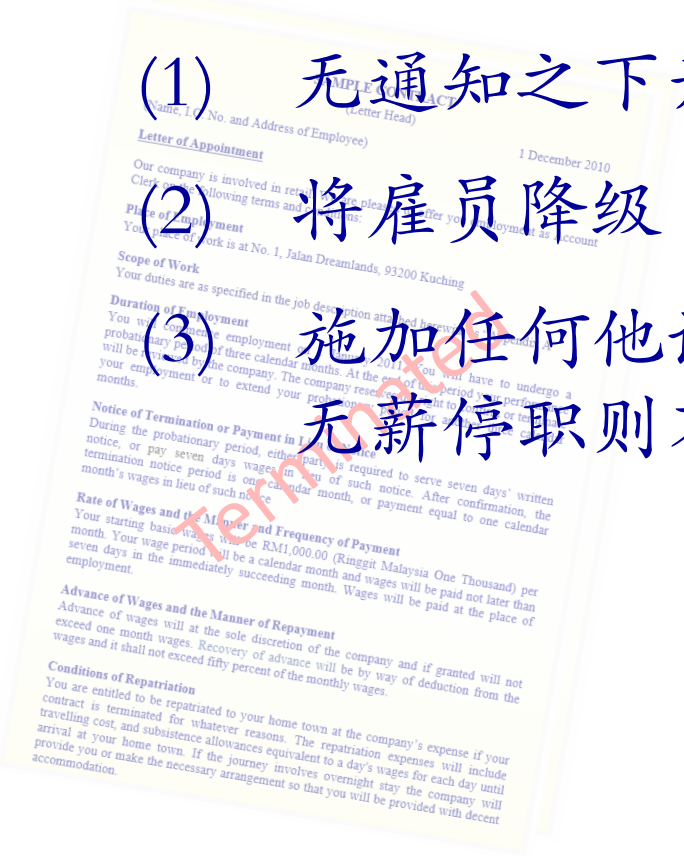
特殊原因终止合约

雇主可以在适当调查后，以雇员行为不当而无法履行其服务合约的条件为由：

(1) 无通知之下开除雇员

(2) 将雇员降级

(3) 施加任何他认为公正适合的轻微惩罚，而若无薪停职则不超过2个星期



砂劳越劳工局

特殊原因终止合约

雇员可以在以下情况无须给于雇主通知而终止其服务合约：

(1) 雇员或其家人受到暴力威胁

(2) 雇员或其家人受到疾病威胁

(Letter Head)

(Name, I.C. No. and Address of Employee)

Letter of Appointment

1 December 2010

Scope of Work

Your duties are as specified in the job description attached herewith as "Appendix A"

Duration of Employment

Notice of Termination or Payment in Lieu of Notice

Rate of Wages and the Manner and Frequency of Payment

Advance of Wages and the Manner of Repayment

Conditions of Repatriation

Terminated

砂劳越劳工局

终止或遣散利益

若一名雇员已连续服务不少于12个月而被终止或遣散，雇主有责任向该雇员支付终止或遣散利益

MALAYSIA
GOVERNMENT GAZETTE

Labour (Termination & Lay-Off Benefits) (Sarawak) Rules 2008

砂劳越劳工局

终止或遣散利益

终止或遣散利益的算法必须不少于以下总额：

服务年数	每年工作应享有的工资天数
少过2年	10 天
2年或以上但少过5年	15 天
5年或以上	20 天

砂劳越劳工局

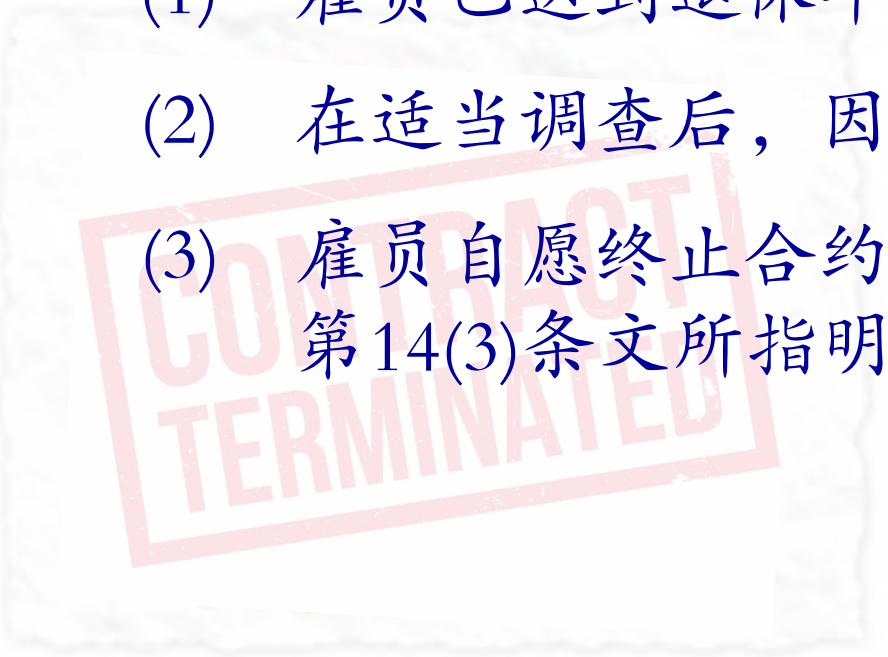
终止利益

若雇员在以下情况被终止合约，雇主不必负责支付任何终止利益：

(1) 雇员已达到退休年龄

(2) 在适当调查后，因行为不当而被开除

(3) 雇员自愿终止合约，除了法令第13(2)条文或第14(3)条文所指明的理由



遣散利益

当一名雇员的工资是根据数量计算，并在连续四个星期内有12天或以上没有获得雇主给予任何工作，也没有领到没有工作时期的工资，他可以被当着已被遣散

砂劳越劳工局

遣散利益

图解

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一周	无工	无工	工作	工作	公假	公假	休息
第二周	无工	无工	无工	无工	工作	工作	休息
第三周	工作	工作	病假	病假	无工	无工	休息
第四周	工作	工作	无工	无工	无工	无工	休息

没有获得工作的天数是12天

砂劳越劳工局

雇主必须呈报

雇主在采取下列行动最少30天之前，必须呈报于临近劳工局办公室：

(1) 裁减雇员

(2) 暂时遣散雇员

(3) 自愿离职计划

(4) 减薪

砂劳越劳工局

JTKSWK 19

JABATAN TENAGA KERJA SARAWAK

(DEPARTMENT OF LABOUR SARAWAK)

BORANG PEMBERITAHUAN PEMBERHENTIAN KERJA

EMPLOYMENT RETRENCHMENT NOTIFICATION FORM

(PEMBERHENTIAN TETAP/SUKARELA/SEMENTARA & PENGURANGAN GAJI)

(RETRENCHMENT/VOLUNTARY SEPARATION SCHEME/TEMPORARY LAY-OFF & REDUCTION OF WAGES)

TANGGUNGJAWAB MAJIKAN UNTUK MELAPOR/ *RESPONSIBILITY OF EMPLOYER TO REPORT*

Semua majikan adalah dikehendaki melaporkan kepada Jabatan Tenaga Kerja yang berdekatan sebelum mana-mana satu atau/dan lebih tindakan berikut diambil :

All employers are required to report to the nearest Department of Labour before taking any one or/and more of the following actions :

(i)	Pemberhentian Pekerja *Retrenchment*	(iii)	Pemberhentian Kerja Sementara *Temporary Lay-Off*
(ii)	Pemberhentian Secara Sukarela *Voluntary Separation Scheme*	(iv)	Pengurangan Gaji *Reduction of Wages*

PERINGATAN/*REMINDER*

Borang ini hendaklah dihantar supaya diterima oleh Jabatan Tenaga Kerja yang berdekatan seperti berikut :

(i)	Bahagian I dan IV	-	sekurang-kurangnya tiga puluh (30) hari sebelum pemberhentian pekerja dilaksanakan
(ii)	Bahagian V	-	dalam tempoh empat belas (14) hari selepas pemberhentian pekerja dilaksanakan.
(iii)	Bahagian VI	-	dalam tempoh tiga puluh (30) hari selepas pemberhentian pekerja dilaksanakan.

Nota : Bahagian V & VI perlu dihantar sekiranya tindakan melibatkan Pemberhentian Tetap atau/ dan Pemberhentian Sukarela

Kegagalan berbuat demikian adalah suatu kesalahan di bawah Seksyen 60 Labour Ordinance (Sarawak Cap 76).

This form must be submitted so as be received by the nearest Department of Labour as follows :

(i)	*Part I to IV*	-	*at least thirty (30) day before retrenchment*
(ii)	*Part V*	-	*within fourteen (14) days after the date of retrenchment.*
(iii)	*Part VI*	-	*within thirty (30) days after the date of retrenchment.*

Note : Part V & VI need to be submitted if involves Retrenchment or/ and Voluntary Separation Scheme

Failure to do so is an offence under Section 60 Labour Ordinance (Sarawak Cap 76).

BAHAGIAN I/*PART I*

Maklumat Majikan (Sila gunakan huruf besar)

Particular of Employer (Please use capital letters)

UNTUK KEGUNAAN PEJABAT
FOR OFFICE USE

No. Fail Majikan

Kod Negeri

1. **Nama Tempat Pekerjaan (Majikan) :**
   Name of Place of Employment (Employer):

2. **Alamat Tempat Pekerjaan :**
   Address of Place of Employment:

Poskod *Postcode* | **Daerah/Bandar** *District/Town*

Telah diterima oleh Jabatan Tenaga Kerja

Negeri/ *State*

Hari Bulan Tahun

3. **No. Telefon :**
   Telephone No. :

4. **No. Faks :**
   Fax No. :

5. **Alamat E-mail :**
   E-mail Address : _____

6. **Jenis Perusahaan/ Perniagaan/ Aktiviti :**
   Type of Industry/ Business/ Activity : _____

Kod Sektor

7. **Keluaran Utama :**
   Main Product :

   Keluaran I : _____
   Product I

   Keluaran II : _____
   Product II

8. **Pasaran : (Sektor Pembuatan Sahaja)**
   Market : (Manufacturing Sector Only)

   (1) **100% eksport**
   100% export
   (2) **Pasaran tempatan dan eksport**
   Local market and export
   (3) **100% tempatan**
   100% local

9. **Nombor Pendaftaran Perniagaan/Syarikat/Lain-lain :**
   Registration Number of Business/Company/Others :

10. **Kesatuan Sekerja Pekerja :**
    Workers Trade Union :

    Ada *Yes* | **Tiada** *None*

11. **Pemilikan Ekuiti :**
    Equity Ownership :

    (1) **100% Malaysia**
    100% Malaysian
    (2) ***Usahasama Malaysia & Asing**
    Malaysian & Foreign Joint Venture
    (3) ***100% Asing**
    100% Foreign
    (*Nyatakan nama negara_____
    (State the name of country)

Kod Negara Asing

12. **Jenis pemilikan :**
    Type of Ownership :

    (1) **Milik Tunggal**
    Sole Proprietorship
    (2) **Perkongsian**
    Partnership
    (3) **Syarikat Sdn. Bhd.**
    Private Ltd. Company
    (4) **Syarikat Bhd.**
    Ltd. Company
    (5) **Koperasi**
    Cooperative
    (6) **Lain-lain**
    Others

No. Rujukan Pemberhentian

砂劳越劳工局

雇员注册

每位雇主必须为其雇员准备和保存资料，其资料必须根据2009年劳工条例（砂劳越）所阐明，包括个人资料、工作条件资料及雇员每个工资期所领取的工资与津贴资料

砂劳越劳工局

雇员注册

2009年劳工条例（砂劳越）所规定的雇员注册资料如下：

<u>个人资料</u>

(1) 姓名

(2) 性别

(3) 年龄与出生日期

(4) 身份证号码

(5) 护照号码与有效期

雇员注册

(6) 非居民雇员执照号码及有效期

(7) 工作或职位名称

(8) 地址

(9) 近亲姓名与地址

(10) 开始工作日期

(11) 离职日期

(12) 终止或遣散利益总额与计算方式

(13) 保险号码

雇员注册

工作条件资料

(1) 雇员姓名与身份证号码

(2) 工作或职位名称

(3) 工资率

(4) 津贴

(5) 超时工资率

(6) 其它福利，包括所提供的设施与服务

(7) 正常工作时间

雇员注册

(8) 终止合约通知期或赔偿金数额

(9) 假期天数

(10) 工资期

(11) 退休年龄

砂劳越劳工局

雇员注册

雇员每个工资期所领取的工资与津贴资料

(1) 工资率

(2) 正常工作天数或数量

(3) 正常工作工资

(4) 超时工资率

(5) 超时工作时数或数量

(6) 超时工作工资

(7) 休息日与公共假期工作天数

砂劳越劳工局

雇员注册

(8) 年假工资

(9) 津贴

(10) 总工资

(11) 预支

(12) 扣薪

(13) 工资余额

(14) 年假与病假

(15) 支付工资日期

砂劳越劳工局

雇员注册

(16) 签名

雇主必须在支付工资当天或之前向雇员提供其工资与津贴资料

砂劳越劳工局

雇员注册

雇员注册资料必须保存在工作地点，除非有劳工局局长批准

雇员注册资料可以用书本、卡片、表格或电子形式存放，并在记录后保留不少于6年

砂劳越劳工局

雇员注册

每个雇主都必须按照2009年劳工条例（砂劳越）所规定的格式，准备并保留一份支付给女性雇员的产假津贴记录

砂劳越劳工局

JADUAL PERTAMA

[Kaedah 6]

DAFTAR CUTI BERSALIN DAN ELAUN

(Seksyen 95A Ordinan Buruh Sarawak)

Nombor Siri Tuntutan _____

Tempat penggajian _____

BAHAGIAN A

(Hendaklah diisi berkenaan dengan pekerja wanita yang akan meninggalkan penggajiannya yang melaporkan beliau mengetahui atau mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa dirinya akan bersalin dalam tempoh empat bulan dari tarikh dia akan meninggalkan penggajiannya – seksyen 88)

(1) Nama _____

(2) Nombor Kad Pengenalan _____

(3) Alamat pada masa akan datang _____

(4) Tarikh meninggalkan penggajian _____

(5) Tarikh pemberitahuan hamil _____

(6) Tarikh dijangka bersalin _____

(7) Nama, nombor Kad Pengenalan dan alamat penama (jika ada) yang dilantik untuk menerima elaun bersalin di bawah peruntukan seksyen 91 Ordinan _____

(8) Bilangan hari bekerja sepanjang bulan yang _____ sebelum meninggalkan penggajian:

Pertama _____

Kedua _____

Ketiga _____

Keempat _____

Kelima _____

Keenam _____

Ketujuh _____

Kelapan _____

Kesembilan

砂劳越劳工局

BAHAGIAN B

(Hendaklah diisi berkenaan dengan cuti dan elaun bersalin di bawah seksyen 84)

(1) Nama _____

(2) Nombor Kad Pengenalan _____

(3) Nama, nombor Kad Pengenalan dan alamat penama (jika ada) _____

(4) Tarikh pemberitahuan permulaan cuti bersalin _____

(5) Tarikh pekerja mula cuti bersalin _____

(6) Bilangan hari bekerja sepanjang _____ bulan yang sebelum bersalin –

Pertama _____

Kedua _____

Ketiga _____

Keempat _____

Kelima _____

Keenam _____

Ketujuh _____

Kelapan _____

Kesembilan _____

(7) Tarikh bersalin _____

(8) Tarikh pemberitahuan bersalin _____

(9) Tarikh bekerja semula (atau tarikh meninggalkan penggajian atau tarikh kematian) _____

(10) Bilangan hari berturut-turut pekerja mengambil cuti bersalin _____

(i) Sebelum bersalin _____
(ii) Selepas bersalin _____

(11) Kadar gaji biasa pekerja sehari _____

(12) Amaun elaun bersalin dan tarikh bayaran–

(i) Sebelum bersalin RM _____ tarikh _____
(ii) Selepas bersalin RM _____ tarikh _____

(13) Jika elaun bersalin tidak dibayar atau tidak dibayar sepenuhnya, nyatakan sebab– _____

Saya mengesahkan bahawa butir-butir di atas adalah betul.

_____
Tandatangan Majikan

Saya mengesahkan bahawa amaun yang dinyatakan di atas telah dibayar kepada saya.

_____
Tandatangan Pekerja/ Penama

砂劳越劳工局

企业呈报

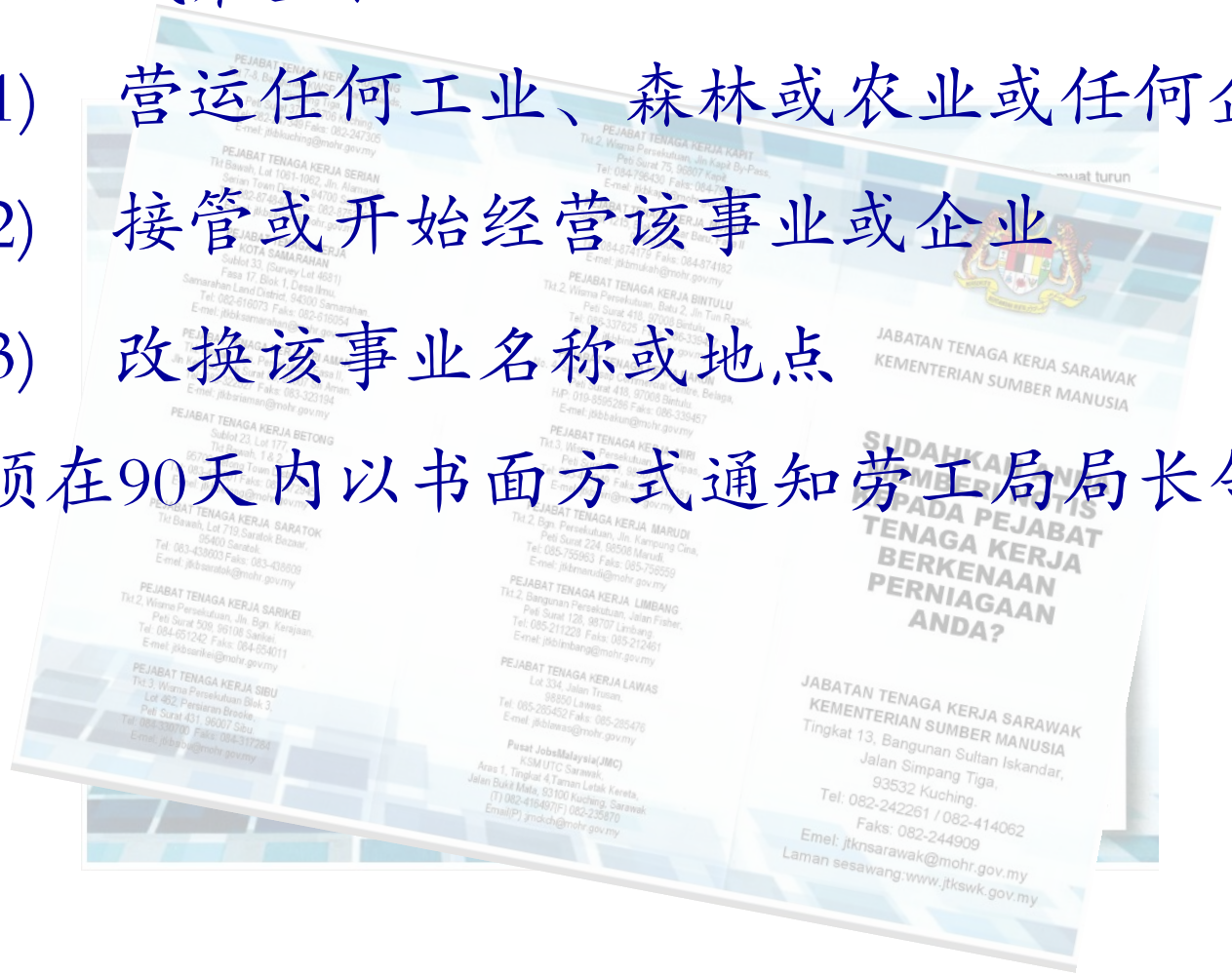
任何人士或雇主拟 —

(1) 营运任何工业、森林或农业或任何企业

(2) 接管或开始经营该事业或企业

(3) 改换该事业名称或地点

都必须在90天内以书面方式通知劳工局局长邻近的办公室



砂劳越劳工局

BORANG JTKSWK 60A

JABATAN TENAGA KERJA SARAWAK
MAKLUMAN TENTANG OPERASI PERUSAHAAN BERASASKAN PERTANIAN, PERHUTANAN ATAU INDUSTRI UNTUK TUJUAN PERDAGANGAN
[SEKSYEN 60A ORDINAN BURUH (SARAWAK BAB 76)]
NOTIFICATION ON OPERATION OF AGRICULTURAL, FORESTRY OR INDUSTRIAL UNDERTAKING FOR THE PURPOSE OF BUSINESS
(SECTION 60A LABOUR ORDINANCE SARAWAK CAP. 76)

PERINGATAN / *REMINDER*

Borang ini hendaklah dilengkapkan oleh mana-mana orang atau majikan yang bercadang untuk menjalankan apa-apa perusahaan yang berasaskan pertanian, perhutanan atau industri di mana perdagangan, pekerjaan atau perniagaan dijalankan. Borang ini hendaklah dikemukakan ke Pejabat Tenaga Kerja terdekat dalam tempoh sembilan puluh (90) hari dari tarikh operasi perniagaan tersebut. Selain daripada itu borang ini juga perlu dikemukakan bilamana berlaku proses pengambilalihan, penukaran nama atau perubahan lokasi perusahaan atau perniagaan. Kegagalan berbuat demikian adalah suatu kesalahan di bawah Seksyen 130E Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76).

This form must be completed by any person or employer who proposes to operate any agricultural, forestry or industrial undertaking where any commerce, trade, profession or business is carried on. This form must be submitted to the nearest Labour Office within ninety (90) days of commencement of business. This form also needs to be submitted whenever there is any takeover of business or change of name or location of such undertaking. Failure to do so is an offence under Section 130E of Labour Ordinance (Sarawak Cap. 76).

MAKLUMAT MAJIKAN (SILA GUNAKAN HURUF BESAR)
PARTICULARS OF EMPLOYER (PLEASE USE CAPITAL LETTERS)

1. Nama Tempat Pekerjaan (Majikan) :
Name of Place of Employment of (Employer)

BORANG JTKSWK 60A

2. Alamat Tempat Pekerjaan (Majikan) :
Address of Place of Employment (Employer)

Poskod / *Poscode*

Daerah / Bandar
District / Town

Negeri / *State*

3. No Telefon :
Telephone No

4. No Faks :
Fax No

5. Emel :
Email

6. Alamat Berdaftar Syarikat (Majikan) :
Registered Address of Company (Employer)
* Jika berlainan daripada tempat pekerjaan

Poskod / *Poscode*

Daerah / Bandar
District / Town

砂劳越劳工局

正常工作时间

法令为正常工作时间定下了以下的限制—

(1) 不能连续工作超过5小时，而没有至少30分钟的休息时间

(2) 1天不能超过8小时

(3) 若包括休息时间，则1天不能超过10小时

(4) 1周不能超过48小时

正常工作时间

若雇员因工作性质须要连续工作8小时，该8小时中须有不少过45分钟的用餐时间

在雇主与雇员的同意下，若1天的工作时间少过8小时，则该星期剩余的天数可以没有8小时限制，唯1天不能超过9小时或1星期不超过48小时

超时工作

在以下情况，雇主可以要求雇员超过正常工作时间：

(1) 获得劳工局局长批准

(2) 工作地点发生意外，紧急情况，对社区生活有重要关系，国家防卫与保安工作，或工作出现无法预见的干扰

(3) 在1967年工业关系法令中阐述的重要服务，包括银行、电供、消防、码头、邮政、卫生、垃圾处理、通讯、交通、水供、防卫、安全及由部长在县报所发布的工作领域

(4) 轮班工作

砂劳越劳工局

超时工作

除非出现上述第(2)项情况，没有雇主可以要求雇员在任何1天工作超过12小时

砂劳越劳工局

女性工作时间

雇主不可以要求在任何工业、农业或森林业工作的女性雇员在以下时间工作：

(1) 晚上10时至清晨5时

(2) 在1天开始工作之前，必须拥有至少连续11小时的休息时间

除非获得劳工局局长批准

砂劳越劳工局

儿童工作时间

法令为儿童的正常工作时间定下了以下的限制—

(1) 不能连续工作超过3小时，而没有至少30分钟的休息时间

(2) 1天不能超过6小时。如有上学，则包括上学时间不能超过7小时

(3) 不得在晚上8时至上午7时之间工作

(4) 在1天开始工作之前，必须拥有至少连续14小时的休息时间

少年工作时间

法令为少年的正常工作时间定下了以下的限制—

(1) 不能连续工作超过4小时，而没有至少30分钟的休息时间

(2) 1天不能超过7小时。如有上学，则包括上学时间不能超过8小时

(3) 不得在晚上8时至上午6时之间工作

(4) 在1天开始工作之前，必须拥有至少连续12小时的休息时间

轮班工作

轮班工作的雇员可以在1天超过8小时或1星期超过48小时工作，只要在任何3个星期的平均工作时间不得超过每星期48小时

若以超过3个星期来计算平均工作时间，则须劳工局局长批准

3个星期的平均工作时间

图解

星期	一	二	三	四	五	六	日	小时总数
第一周	12	12	12	12	12	0	0	60
第二周	12	12	12	12	0	0	0	48
第三周	12	12	12	0	0	0	0	36
小时总数								144

每星期平均工作时间是 $\frac{144\text{小时}}{3} = 48$ 小时

砂劳越劳工局

超过3个星期的平均工作时间

图解

星期	一	二	三	四	五	六	日	小时总数
第一周	12	12	12	12	12	0	0	60
第二周	12	12	12	12	12	0	0	60
第三周	12	12	12	0	0	0	0	36
第四周	12	12	12	0	0	0	0	36
小时总数								192

每星期平均工作时间是 $\frac{192\text{小时}}{4} = 48$ 小时

砂劳越劳工局

超时工作

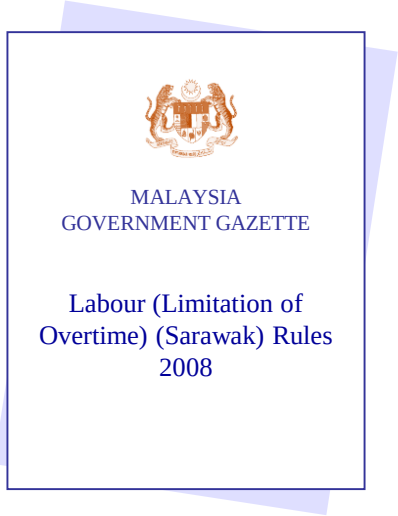
一名雇员若被雇主要求工作超过其正常工作时间，则列为超时工作

雇主必须支付该雇员至少1倍半的时薪工资率

砂劳越劳工局

超时工作限制

在2008年劳工条例（砂劳越）（超时工作限制）下，雇主不得要求雇员在一个月内超时工作超过104小时


MALAYSIA
GOVERNMENT GAZETTE

Labour (Limitation of Overtime) (Sarawak) Rules 2008

砂劳越劳工局

兼职（部分时间工作）

一名兼职雇员若被雇主要求工作超过其正常工作时间，雇主必须支付该雇员不少过以下工资率：

工作时间	正常工作时间	超过正常工作时间	超过全职雇员正常工作时间
工作日	普通工资率	时薪工资率	时薪工资率1倍半
休息日	普通工资率双倍	时薪工资率1倍半	时薪工资率2倍
公共假期	普通工资率双倍	时薪工资率2倍	时薪工资率3倍

砂劳越劳工局

兼职（部分时间工作）

图解

工作时数	全职雇员	兼职雇员（部分时间工作）	工资率
4 小时	正常工作时间	正常工作时间	普通工资率
8 小时		额外工作时间	时薪工资率
12 小时		额外工作时间	时薪工作率1倍半

砂劳越劳工局

年假

一名雇员的年假资格是根据其服务期来计算:

与同一雇主 完成的服务年数	每12个月服务 所享有的年假天数
少过2年	8 天
2年或以上但少过5年	12 天
5年或以上	16 天

年假

图解

服务期	完成的服务月份	年假天数
2020年7月1日 至 2021年6月30日	12	8 天
2021年7月1日 至 2022年6月30日	12	8 天
2022年7月1日 至 2023年6月30日	12	12 天

砂劳越劳工局

年假

若雇员服务期少过12个月，其年假计算是根据所完成的月数正比例之年假

图解

服务期	完成的服务月份	年假天数
2022年7月1日 至 2023年1月31日	7	4.67天（5天）

若1日的小数点是一半或以上，则被视为1日

砂劳越劳工局

年假

一名兼职雇员的年假资格是根据其服务期来计算:

与同一雇主 完成的服务年数	每12个月服务 所享有的年假天数
少过2年	6 天
2年或以上但少过5年	8 天
5年或以上	11 天

砂劳越劳工局

病假

一名雇员在获得注册医生或医务人员或牙医证明之后，可享有下列带薪病假:

完成的服务年数	每年所享有的病假天数
少过2年	14 天
2年或以上但少过5年	18 天
5年或以上	22 天

病假

若雇员须要住院，则1年的病假天数为60天，这包括非住院的病假天数

砂劳越劳工局

病假

图解

服务期 ⋆	请非住院病假天数	剩余住院病假天数
2020年7月1日 至 2020年12月31日	14 天	46 天
2021年1月1日 至 2021年12月31日	14 天	46 天

⋆ 雇员在2020年7月1日开始受聘

砂劳越劳工局

病假

在经过医生证明后，雇员必须在病假开始的48小时内通知或尝试通知雇主

反之则必须被视为未经雇主同意和无故缺席

砂劳越劳工局

病假

一名兼职雇员的病假资格是根据其服务期来计算:

完成服务年数	每年所享有的病假天数
少过2年	10 天
2年或以上但少过5年	13 天
5年或以上	15 天

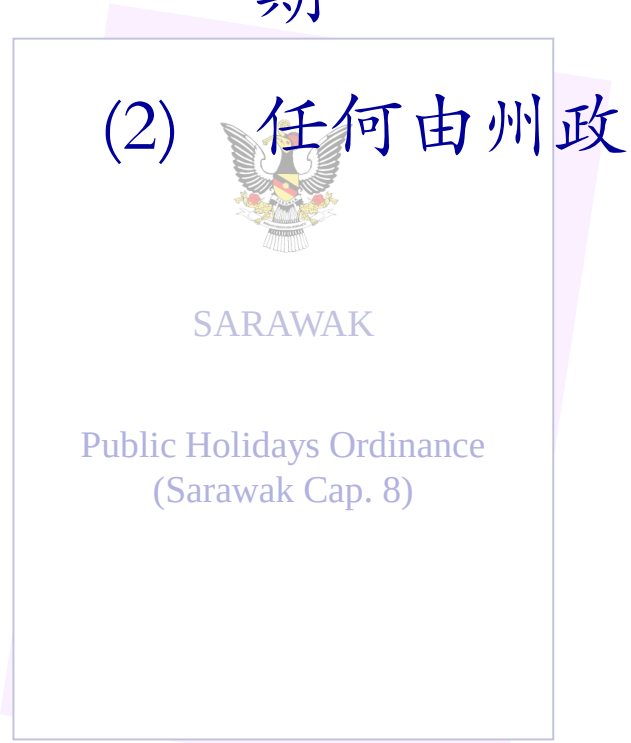
砂劳越劳工局

公共假期

每位雇员于任何年份里可享有下列公共假期：

(1) 16天在砂劳越公共假期法令所宣布的公共假期

(2) 任何由州政府所宣布的额外假期



砂劳越劳工局

公共假期

16天公共假期的其中4天是：

(1) 国庆日

(2) 最高元首华诞

(3) 州元首华诞

(4) 劳工节

其余12天必须根据雇员的宗教和文化而定

National Day

Birthday of YDPA

Birthday of TYT Sarawak

Workers' Day

砂劳越劳工局

公共假期

雇主必须在每1年开始前在工作地点张贴一份通告，以列出剩余的12天公共假期

然而，雇主和雇员可以在双方同意下将那12天或任何1天公共假期替换

砂劳越劳工局

公共假期

Notice of Public Holidays

1.First day of January
2.First day of Chinese New Year
3.Second day of Chinese New Year
4.Wesak Day
5.The Birthday of Prophet Mohammad
6.First day of Hari Raya Puasa
7.Second day of Hari Raya puasa
8.Hari Raya Haji
9.Christmas Day
10.Awal Muharram
11.First day of Dayak Festival Day
12.Second day of Dayak Festival Day

Notice of Public Holidays

1.First day of January
2.First day of Chinese New Year
3.Second day of Chinese New Year
4.Thaipusam (substitution)
5.The Birthday of Prophet Mohammad
6.First day of Hari Raya Puasa
7.Second day of Hari Raya puasa
8.Hari Raya Haji
9.Deepavali (substitution)
10.Awal Muharram
11.First day of Dayak Festival Day
12.Second day of Dayak Festival Day

砂劳越劳工局

公共假期

图解

公共假期	天数	备注
指定的公共假期	4	由劳工法例规定
根据雇员的宗教和文化所定下的公共假期	12	由雇主选定，但在双方同意下可以替换
额外假期		由州政府宣布，但雇主可以替换

砂劳越劳工局

公共假期

州政府在过去曾经宣布的额外公共假期包括：

(1) 最高元首登基

(2) 马来西亚日

(3) 砂劳越日

(4) 东南亚运动会

(5) 2018年5月9日

(6) …

THE
SARAWAK GOVERNMENT GAZETTE
PART II
Published by Authority

Vol. LXXII 25th April, 2017 No. 23

Swk. L. N. 64

THE PUBLIC HOLIDAYS ORDINANCE

NOTIFICATION

(Made under section 5)

In exercise of the powers conferred by section 5 of the Public Holidays Ordinance *[Cap. 8 (1958 Ed.)]*, the Yang di-Pertua Negeri appoints the 24th day of April, 2017, to be observed as a public holiday in Sarawak, in conjunction with the coronation of the Yang Di-Pertuan Agong XV, Sultan Muhammad V, in addition to the days mentioned in the First Schedule to the Ordinance.

Dated this 4th day of April, 2017.

By Command,

DATUK AMAR ABANG HAJI ABDUL RAHMAN ZOHARI BIN
TUN DATUK ABANG HAJI OPENG
Chief Minister Sarawak

(33) JKM/UP/100-11-3-JLD. 6

砂劳越劳工局

公共假期工作

一名雇员若被雇主要求在公共假期工作，雇主必须支付该雇员不少过以下工资率：

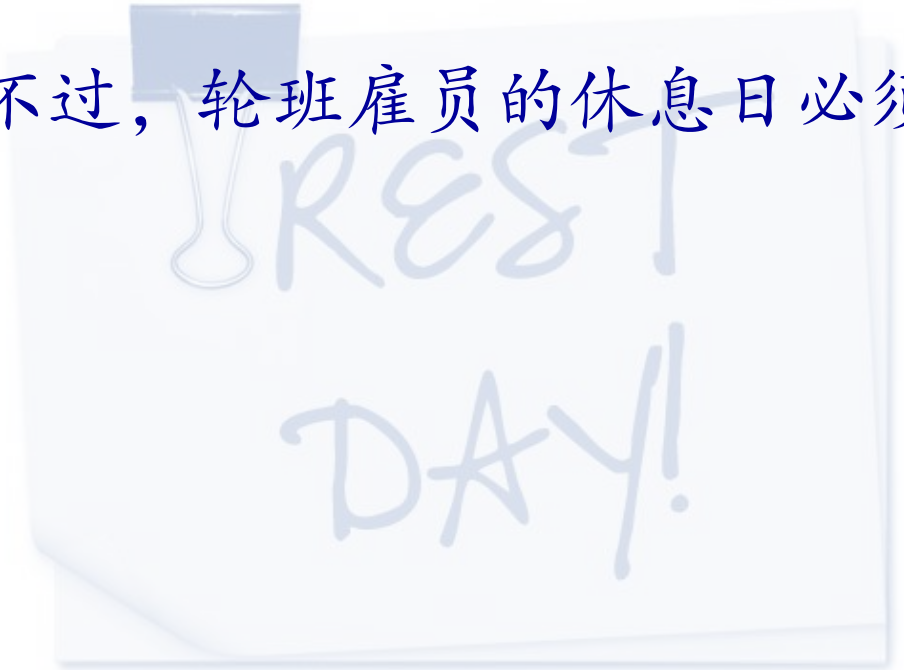
工资率	不超过正常工作时间	超过正常工作时间
月薪、周薪、日薪、时薪或其他相似工资率	普通工资率2倍	时薪工资率3倍
根据数量	普通工资率2倍	普通工资率3倍

砂劳越劳工局

休息日

每名雇员必须在每星期享有1天休息日。若雇员在1星期内休息超过1天，则最后1天被视为休息日

不过，轮班雇员的休息日必须不少过30小时



休息日

雇主必须在月初之前准备1份休息表，以便通知雇员休息日的编排

若所以雇员享有同1天的休息日，则必须用通告代替，并在显著地点张贴

砂劳越劳工局

休息日工作

在以下情况，雇主可以要求雇员在休息日工作：

(1) 雇员从事轮班工作

(2) 工作地点发生意外，紧急情况，对社区生活有重要关系，国家防卫与保安工作，或工作出现无法预见的干扰

(3) 在1967年工业关系法令中阐述的重要服务，包括银行、电供、消防、码头、邮政、卫生、垃圾处理、通讯、交通、水供、防卫、安全及由部长在县报所发布的工作领域

休息日工作

一名雇员若被雇主要求在休息日工作，雇主必须支付该雇员不少过以下工资率：

<table>
<tr><th>工资率</th><th>不超过半正常工作时间</th><th>超过一半但不超过正常工作时间</th><th>超过正常工作时间</th></tr>
<tr><td>日薪、时薪或其他相似工资率</td><td>普通工资率</td><td>普通工资率2倍</td><td rowspan="2">时薪工资率2倍</td></tr>
<tr><td>月薪</td><td>普通工资率一半</td><td>普通工资率</td></tr>
<tr><td>根据数量</td><td colspan="3">普通工资率2倍</td></tr>
</table>

砂劳越劳工局

产假

一名女性雇员在怀孕28周之后分娩，可享有连续60天的产假

产假可在生产前30天或产后第2天开始计算

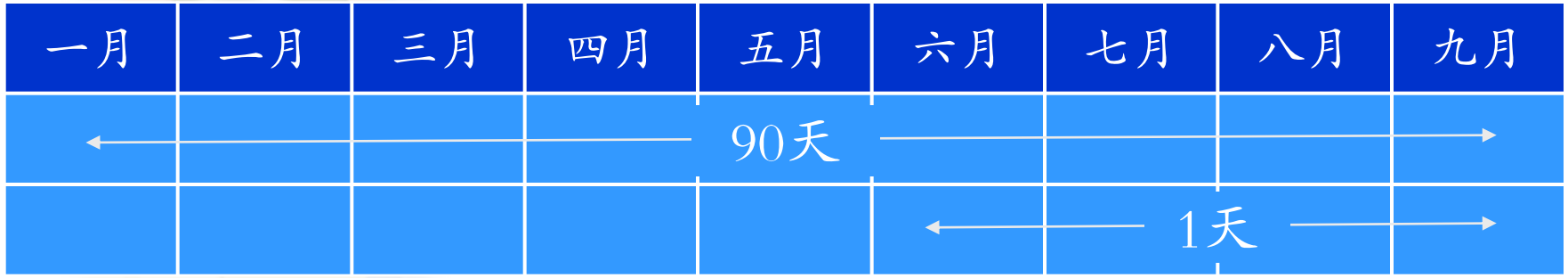
若应为怀孕情况而无法令人满意地履行职责，雇员可以在雇主要求下，经过医生证明之后，在分娩前14天开始休产假

产假津贴

在下列条件下，女性雇员可以领取产假期间的工资，作为产假津贴：

(1) 在分娩之前9个月内，她已经受聘不少过90天，任何1天必须在4个月内

图解



砂劳越劳工局

产假津贴

(2) 她在分娩时没有5个或以上的孩子

(3) 她已经在产假前60天通知雇主

砂劳越劳工局

缩短产假

若一名女性雇员有权享有产假，但却无权享有产假津贴，她可以在雇主同意下，经过医生证明她适合工作之后，在产假期间内任何时候开始工作

砂劳越劳工局

雇佣儿童与少年

一名儿童可以在下列情况工作:

(1) 工作轻且适合他的能力，并由家庭成员所经营的生意

(2) 在公共娱乐场所工作，并获得劳工局局长批准

(3) 在任何学校或训练所工作，并获联邦政府或州政府批准或赞助

(4) 当学徒

<15 YEARS

雇佣儿童与少年

一名少年可以在下列情况工作:

(1) 所有儿童的工作，并适合他的能力，不一定由家庭成员所经营的生意

(2) 家庭仆人

(3) 办公室、商店（包括酒店、酒吧、餐馆和货摊）、工厂、仓库、宿舍、剧场、电影院或俱乐部

(4) 适合他能力的事业

(5) 在父母或监护人的主管下，在船上工作

15-17 YEARS

雇佣儿童与少年

法令不允许少女受雇于酒店、酒吧、餐馆、宿舍或俱乐部，除非有关工作地点是由她的父母或监护人所管理，或是获得劳工局局长批准，在俱乐部工作

15-17 YEARS

砂劳越劳工局

雇佣非居民雇员（外劳）

雇主必须获得劳工局局长发出的执照，才可以雇佣非居民雇员（非砂拉越人）

欲获得更多详情，可联络临近劳工局或浏览以下网址

msen3.sarawak.gov.my

砂劳越劳工局

雇佣外劳（非砂拉越人）

雇主必须在雇佣外劳14天内，向临近劳工局提呈外劳资料

雇主不能为了雇佣外劳而终止本地雇员的服务合约

砂劳越劳工局

遣返雇员

每名雇员有权利在下列情况下由雇主承担遣返费用:

(1) 因服务合约期满而被终止

(2) 因雇主无法履行服务合约而被终止

(3) 因雇员生病或意外而无法履行服务合约而被终止

(4) 通过通知或其他方式终止服务合约

(5) 因劳工局局长吊销执照或执照到期而被终止服务合约

(6) 通过双方同意终止服务合约

遣返雇员

根据第99条文规定，每名雇主必须为被遣返的雇员提供交通、适当的住宿和医疗援助

砂劳越劳工局

犯罪与刑罚

任何人抵触劳工法令任何条文或是劳工法令下产生的任何条例，一旦被定罪，可以被罚款不超过RM10,000

而违反雇佣外劳的条文，除了罚款，也可以被判监禁不超过6个月，或两者兼施

至于违反雇佣儿童与少年的条文，除了罚款，也可以被判监禁不超过2年，或两者兼施

劳工法庭

劳工局局长可以通过劳工法庭聆听以下投诉并作出判决：

(1) 任何雇主与雇员在服务合约，或劳工法令，或国家薪金咨询理事会法令下涉及的纠纷

(2) 由雇员提出对承包商或分包商的工资索赔

(3) 由分包商对承包商提出的任何索赔

(4) 雇主对雇员的索赔

(5) 由雇员提出挑战雇主在第14条文下做出的决定

砂劳越劳工局

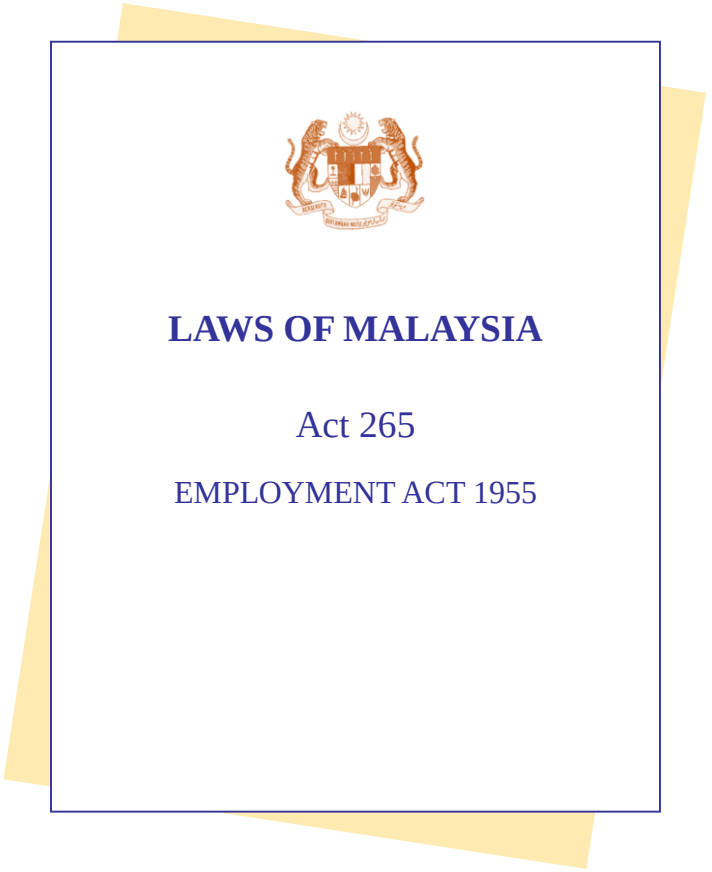
劳工法庭

若劳工法庭的判决没有获得遵守，可提交给地方法庭，以进行司法裁决

任何一方对于劳工法庭的判决有任何不满，可向高庭提出上诉

砂劳越劳工局

1955年雇佣法令



砂劳越劳工局

2022年雇佣（修正）法令

LAWS OF MALAYSIA

Act A1651

EMPLOYMENT (AMENDMENT)
ACT 2022

砂劳越劳工局

雇员涵盖范围

“雇员”是指雇员表所列的任何人

雇员表

(1) 任何在服务合约下工作的人

(1A) 尽管有第(1)条文，若那人每个月工资超过RM4,000，将豁免于第60(3)（休息日工作支付），60A(3)（超时工作支付），60C(2A)（部长宣布的轮班津贴），60D(4)（公假落在半个工作日）与60J（终止或遣散利益）条文

雇员涵盖范围

<u>雇员表</u>

(2) 任何人，不分工资，与雇主在服务合约下执行以下工作

(a) 手工与劳力工作者

(b) 运输交通工具的机械操作或维修员，只要有关交通工具是基于商业目的输送乘客或货物

(c) 手工与劳力工作者的监督者

(d) 在马来西亚注册的船只内工作者

(e) 家庭雇员

砂劳越劳工局

支付工资

除了以下第二段所提，所有工资必须在工资期结束后不超过7天付给

休息日工作、公共假期工作与超时工作工资可以在不超过下一个工资期的最后一天付给

雇主可以在雇员书面许可之下，经过劳工局总监批准后，通过法定货币或支票支付工资

砂劳越劳工局

不完整工作月的工资计算

月薪雇员可以用以下方式来计算不完整工作月工资：

$$\frac{\text{每月工资率}}{\text{此工资期之天数}} \times \text{该工资期的服务天数}$$

砂劳越劳工局

预支的限制

除了以下目的，雇主不得让雇员在单1月份预支超过1个月的工资：

(1) 购买房屋、土地、家畜、汽车、电单车、脚车、雇主所出售的股份、电脑、偿还本身及直系亲属医疗费用、支付日常费用以等待社险临时残疾付款与偿还本身及直系亲属教育费用

(2) 其它劳工局局长批准并认为有益于雇员的目的

(3) 人力资源部长通过宪报公布的目的

正常工作时间

法令为正常工作时间定下了以下的限制—

(1) 不能连续工作超过5小时，而没有至少30分钟的休息时间

(2) 1天不能超过8小时

(3) 若包括休息时间，则1天不能超过10小时

(4) 1周不能超过45小时

轮班工作

轮班工作的雇员可以在1天超过8小时或1星期超过45小时工作，只要在任何3个星期的平均工作时间不得超过每星期45小时

若以超过3个星期来计算平均工作时间，则须劳工局局长批准

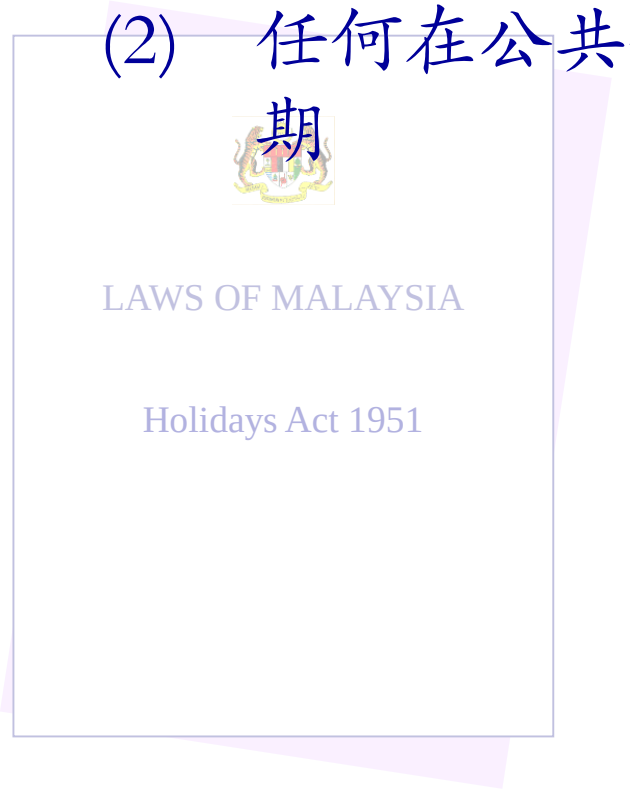
砂劳越劳工局

公共假期

每位雇员于任何年份里可享有下列公共假期：

(1) 11天在公共假期法令所宣布的公共假期

(2) 任何在公共假期法令下政府所宣布的额外假期



砂劳越劳工局

公共假期

11天公共假期的其中5天是：

(1) 国庆日

(2) 最高元首华诞

(3) 州元首华诞，或联邦直辖区日

(4) 劳工节

(5) 马来西亚日

砂劳越劳工局

病假

若雇员须要住院，则1年的病假天数为60天，但没有包括非住院的病假天数

砂劳越劳工局

产假

一名女性雇员在怀孕22周之后分娩，可享有连续98天的产假

砂劳越劳工局

缩短产假

若一名女性雇员有权享有产假，不管有权或无权享有产假津贴，她都可以在雇主同意下，经过医生证明她适合工作之后，在产假期间内任何时候开始工作

砂劳越劳工局

陪产假

一名已婚男性雇员可在其配偶分娩之后享有连续7天的有薪陪产假

无论其配偶人数多少，上述陪产假只限于5次分娩

该男性雇员必须在陪产假最少12个月之前受聘于同一雇主，也必须在分娩之前30天或分娩之后通知雇主，才有资格享有陪产假

职场性骚扰

性骚扰是指任何违背对方意愿具有性含义的言行，不论是口头、非口头、视觉、手势或是肢体上的，针对一个人的冒犯或侮辱性的，或对其健康构成威胁的行为，由工作或过程中引起

砂劳越劳工局

职场性骚扰

一名雇主在收到性骚扰的投诉之后，必须按照部长规定的方式进行调查

若雇主拒绝调查，则必须在不超过30天之内书面拒绝并告知投诉人拒绝的理由

若投诉人不满意雇主的拒绝，可将此事提交给劳工局总监

职场性骚扰

若劳工局总监经过审查之后，认为该投诉必须调查，将指示雇主进行调查

雇主在接获指示后必需在30天内进行调查并向总监提成调查报告

若劳工局总监同意雇主不调查的决定，通知向他提交此事的人将不再采取进一步行动

职场性骚扰

若雇主在调查之后证实性骚扰，若投诉对象是雇员，可采取纪律处分，包括

(1) 无通知之下开除雇员

(2) 将雇员降级

(3) 施加任何他认为公正适合的轻微惩罚，而若无薪停职则不超过2个星期

若投诉对象不是雇员，建议将该人带到其管辖的纪律处分机构

砂劳越劳工局

职场性骚扰

若劳工局总监收到的性骚扰投诉是针对独资经营者，总监必须按照部长规定的方式亲自进行调查

若总监在调查之后证实性骚扰，雇员可在无需通知之下终止服务合约及享有工资，就如该雇员已发出终止服务合约通知，并享有终止利益与赔偿

砂劳越劳工局

雇主需张贴通知

雇主必需在工作地点显眼位置张贴通知，以提高对性骚扰醒觉

砂劳越劳工局

灵活工作安排

一名雇员可以根据劳工局总监定下的方式，向雇主申请灵活性工作安排，以改变工作时间、工作天或工作地点

雇主必须在收到申请的60天内，批准或拒绝该申请

雇主必须以书面通知雇员申请结果。若雇员申请被拒绝，雇主必须说明拒绝的理由

就业歧视

劳工局总监可以就雇员与其雇主之间关于就业歧视及相关事项所引发的争议进行调查并作出判决

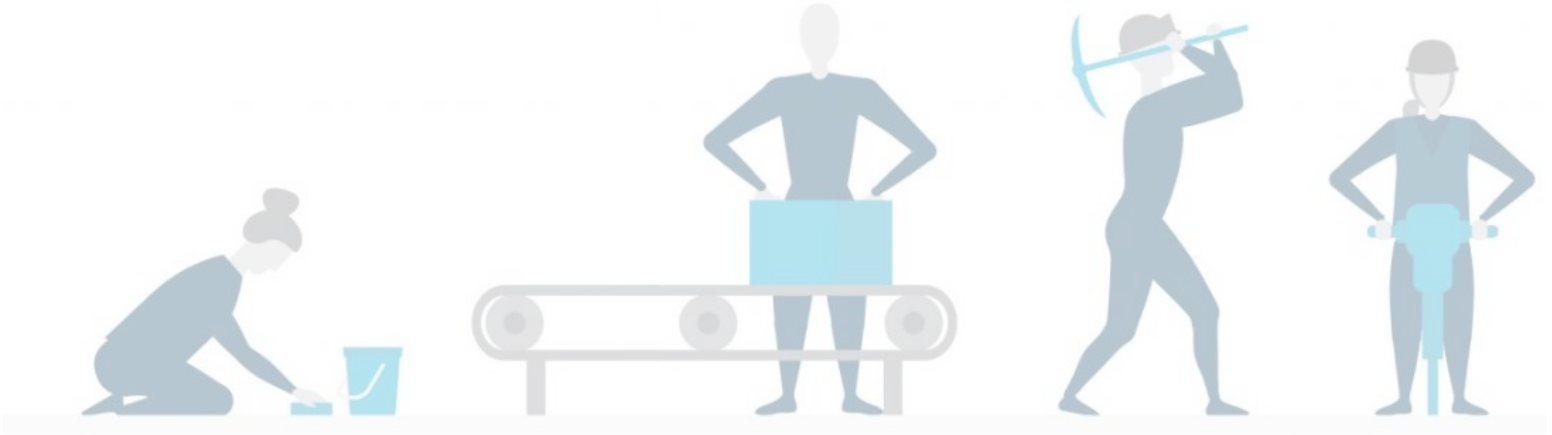
若雇主不遵守判决，可在雇佣法令第69F条文下被提控，一旦罪成可被罚款不超过RM50,000

若持续犯罪，则每日可被罚款不超过RM1,000

砂劳越劳工局

强迫劳动

任何雇主以欺骗、威胁或强迫雇员从事任何活动、服务或工作，并阻止该雇员超出所在的地方从事该活动、服务或工作，即构成罪行，一旦罪成可被罚款不超过RM100,000， 或监禁不超过2年，或两者兼施



砂劳越劳工局

欲知更多详情，请联系

Kementerian Sumber Manusia
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak
Tingkat 13, Bangunan Sultan Iskandar
Jalan Simpang Tiga
93532 Kuching

082 242261
082 414062
jtknsarawak@mohr.gov.my
jtkswk.mohr.gov.my

砂劳越劳工局

欲知更多详情，请联系

Pejabat Tenaga Kerja	No. Telefon
Kuching	082 247349
Kota Samarahan	082 616073
Serian	082 874840
Sri Aman	083 322527
Betong	083 471501
Saratok	083 438603
Sarikei	084 651242
Sibu	084 330700
Kapit	084 796430
Mukah	084 874179

砂劳越劳工局

欲知更多详情，请联系

Pejabat Tenaga Kerja	No. Telefon
Bintulu	086 331188
Bakun	019 8595286
Miri	085 419949
Marudi	085 755963
Limbang	085 215114
Lawas	085 285452

砂劳越劳工局

问答

Jabatan Tenaga
Kerja Sarawak

问答

Jabatan Tenaga Kerja Sarawak