

**D.R. 39/2017**

**RANG UNDANG-UNDANG SISTEM INSURANS  
PEKERJAAN 2017**

---

**SUSUNAN FASAL**

---

**BAHAGIAN I**

**PERMULAAN**

*Fasal*

1. Tajuk ringkas dan permulaan kuat kuasa
2. Pemakaian
3. Tafsiran

**BAHAGIAN II**

**PENTADBIRAN SISTEM INSURANS PEKERJAAN**

4. Pentadbiran Sistem Insurans Pekerjaan
5. Ketua Pengarah
6. Kuasa Pertubuhan untuk memegang harta, dsb.
7. Penjalanan fungsi dan kuasa Pertubuhan

**BAHAGIAN III**

**JAWATANKUASA**

8. Jawatankuasa Insurans Pekerjaan
9. Penubuhan jawatankuasa
10. Ketidaklayakan pelantikan sebagai anggota Jawatankuasa Insurans Pekerjaan atau jawatankuasa
11. Pemberhentian keanggotaan Jawatankuasa Insurans Pekerjaan atau jawatankuasa
12. Penzahiran kepentingan

*Rang Undang-Undang*

## BAHAGIAN IV

## PENDAFTARAN DAN CARUMAN

*Fasal*

13. Penentuan perusahaan
14. Pendaftaran perusahaan
15. Majikan disifatkan didaftarkan
16. Semua pekerja hendaklah didaftarkan dan diinsuranskan
17. Pekerja disifatkan didaftarkan
18. Caruman
19. Caruman jika pekerja mempunyai lebih daripada satu majikan
20. Bayaran caruman
21. Bunga atas tunggakan caruman
22. Taksiran caruman, tunggakan caruman dan bunga dalam hal tertentu
23. Mendapatkan balik tunggakan caruman dan bunga
24. Majikan tidak boleh mengurangkan gaji, dsb.
25. Kuasa untuk melantik ejen
26. Penentusahan caruman yang dibayar melalui ejen

## BAHAGIAN V

## FAEDAH

27. Tuntutan bagi faedah
28. Tempoh untuk membuat tuntutan bagi faedah
29. Penentuan tempoh untuk membuat tuntutan bagi faedah
30. Kehilangan pekerjaan
31. Penentuan persoalan mengenai kehilangan pekerjaan
32. Penentuan syarat kelayakan caruman
33. Kelulusan tuntutan bagi faedah
34. Elaun mencari pekerjaan
35. Elaun bekerja semula awal
36. Elaun pendapatan berkurangan
37. Elaun latihan dan fi latihan
38. Faedah tidak boleh dipindahkan atau ditahan
39. Bayaran faedah kepada orang tanggungan
40. Bayaran fi latihan apabila orang berinsurans mati

*Fasal*

41. Penggantungan dan penamatan faedah
42. Bayaran balik faedah yang diterima secara tidak wajar
43. Hak orang berinsurans di bawah undang-undang bertulis lain

BAHAGIAN VI

PROGRAM PENEMPATAN PEKERJAAN SEMULA

44. Program penempatan pekerjaan semula
45. Kuasa untuk menubuhkan pusat atau institut

BAHAGIAN VII

PERUNTUKAN KEWANGAN

46. Kumpulan Wang Insurans Pekerjaan
47. Perbelanjaan yang hendaklah dipertanggungkan pada Kumpulan Wang
48. Perbelanjaan bagi pentadbiran
49. Kuasa untuk menerima pemberian, derma, dsb.
50. Kuasa untuk melabur
51. Kuasa untuk meminjam
52. Anggaran tahunan
53. Akaun dan laporan
54. Audit
55. Laporan tahunan
56. Laporan tahunan dan akaun teraudit hendaklah dibentangkan
57. Penilaian aset dan liabiliti
58. Pengeanaan surcaj

BAHAGIAN VIII

JEMAAH RAYUAN KESELAMATAN SOSIAL

59. Perkara yang hendaklah diputuskan oleh Jemaah Rayuan
60. Memulakan prosiding, dsb.
61. Pemulaan prosiding
62. Kuasa Jemaah Rayuan
63. Perwakilan dalam prosiding di hadapan Jemaah Rayuan

*Fasal*

64. Rujukan kepada Mahkamah Tinggi
65. Rayuan
66. Penggantungan bayaran sementara menunggu rayuan

## BAHAGIAN IX

PEGAWAI PERKHIDMATAN PEKERJAAN, PENGUATKUASAAN  
DAN PENYIASATAN

67. Pelantikan dan fungsi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan
68. Kuasa untuk memeriksa latihan
69. Kuasa penguatkuasaan, pemeriksaan dan penyiasatan
70. Kuasa untuk menghendaki maklumat dan menjalankan pemeriksaan
71. Menghalang, dsb., Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah dan Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan
72. Fraud atau pemalsuan berkaitan dengan bayaran caruman atau tuntutan bagi faedah
73. Memberikan maklumat atau dokumen palsu atau mengelirukan
74. Perintah mahkamah berkenaan dengan caruman atau faedah yang genap masa dan kena dibayar kepada Pertubuhan
75. Salinan catatan menjadi keterangan prima facie, dan pengemukaan dokumen
76. Pendakwaan
77. Pengkompaunan kesalahan

## BAHAGIAN X

## AM

78. Kewajipan untuk menyimpan penyata, butir-butir, dsb.
79. Pelantikan ejen pemungut
80. Mengguna khidmat juruaudit, aktuari, dsb.
81. Pekhidmat awam
82. Kuasa Pertubuhan untuk menubuhkan atau mengambil alih syarikat
83. Kuasa untuk mengecualikan
84. Kuasa untuk meminda jadual
85. Kuasa untuk membuat peraturan-peraturan
86. Pelupusan dokumen selepas lebih daripada tiga tahun

*Fasal*

87. Syor untuk mengkaji semula Sistem
88. Kesalahan oleh pertubuhan perbadanan, dsb.
89. Pertubuhan boleh berurusan dengan orang yang diberi kuasa
90. Pengemukaan dokumen secara elektronik

JADUAL PERTAMA

JADUAL KEDUA

JADUAL KETIGA

JADUAL KEEMPAT



# RANG UNDANG-UNDANG

## *b e r n a m a*

Suatu Akta untuk mengadakan peruntukan bagi Sistem Insurans Pekerjaan yang ditadbir oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial untuk menyediakan faedah-faedah tertentu dan program penempatan pekerjaan semula kepada orang berinsurans sekiranya berlaku kehilangan pekerjaan yang akan menggalakkan dasar pasaran buruh yang aktif, dan bagi perkara yang berkaitan dengannya.

[ ]

**DIPERBUAT** oleh Parlimen Malaysia seperti yang berikut:

### BAHAGIAN I

#### PERMULAAN

#### **Tajuk ringkas dan permulaan kuat kuasa**

1. (1) Akta ini bolehlah dinamakan Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017.

(2) Akta ini mula berkuat kuasa pada tarikh yang ditetapkan oleh Menteri melalui pemberitahuan dalam *Warta*.

#### **Pemakaian**

2. (1) Akta ini hendaklah terpakai bagi semua perusahaan yang mempunyai satu atau lebih pekerja.

(2) Akta ini tidak terpakai bagi orang yang diperihalkan dalam Jadual Pertama.

**Tafsiran**

3. Dalam Akta ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain—

“bilangan caruman bulanan yang dikehendaki” ertinya bilangan caruman bulanan yang dibayar berkenaan dengan orang berinsurans tanpa mengira sama ada caruman itu dibuat dalam bulan yang berturut-turut atau tidak sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat;

“caruman” ertinya jumlah wang yang kena dibayar kepada Pertubuhan oleh seseorang majikan berkenaan dengan orang berinsurans dan termasuklah apa-apa amaun yang kena dibayar oleh atau bagi pihak orang berinsurans itu mengikut Akta ini;

“elaun bekerja semula awal” ertinya suatu insentif yang dibayar sekali gus kepada orang berinsurans kerana menerima suatu tawaran pekerjaan daripada mana-mana majikan dan memulakan pekerjaan itu dalam tempoh menunggu atau tempoh menerima elaun mencari pekerjaan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga;

“elaun latihan” ertinya suatu bayaran bulanan kepada orang berinsurans bagi suatu tempoh yang tidak lebih daripada enam bulan kerana menghadiri apa-apa latihan di Malaysia yang diberikan oleh pemberi latihan;

“elaun mencari pekerjaan” ertinya suatu bayaran bulanan bagi tempoh tiga hingga enam bulan berturut-turut untuk membantu orang berinsurans yang telah kehilangan pekerjaannya dalam tempoh dia mencari suatu pekerjaan;

“elaun pendapatan berkurangan” ertinya suatu bayaran sekali gus untuk membantu orang berinsurans yang mempunyai dua atau lebih pekerjaan dan telah kehilangan satu atau lebih pekerjaannya;

“faedah” ertinya suatu elaun mencari pekerjaan, elaun bekerja semula awal, elaun pendapatan berkurangan, elaun latihan dan fi latihan;

“gaji” ertinya semua saraan yang kena dibayar dengan wang oleh seorang majikan kepada seorang pekerja termasuklah apa-apa bayaran berkenaan dengan cuti, hari kelepasan, lebih masa dan kerja tambahan pada hari kelepasan tetapi tidak termasuk—

- (a) apa-apa caruman yang kena dibayar oleh majikan itu kepada mana-mana kumpulan wang pencen, kumpulan wang keselamatan sosial atau kumpulan wang simpanan;
- (b) apa-apa elaun perjalanan atau nilai apa-apa konsesi perjalanan;
- (c) apa-apa jumlah wang yang dibayar kepada pekerja itu bagi membayar belanja khas yang dilakukan hasil daripada pekerjaannya;
- (d) apa-apa ganjaran yang kena dibayar apabila berhenti bekerja atau bersara;
- (e) apa-apa bonus tahunan;
- (f) apa-apa faedah di bawah mana-mana undang-undang bertulis lain yang ditadbir oleh Pertubuhan; dan
- (g) apa-apa saraan lain sebagaimana yang ditetapkan;

“Jawatankuasa” ertinya Jawatankuasa Insurans Pekerja yang ditubuhkan di bawah seksyen 8;

“Jemaah Rayuan” ertinya Jemaah Rayuan Keselamatan Sosial yang ditubuhkan di bawah seksyen 83 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [*Akta 4*];

“Ketua Pengarah” ertinya Ketua Pengarah Pertubuhan yang dilantik di bawah subseksyen 59(1) Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;

“Kumpulan Wang” ertinya Kumpulan Wang Insurans Pekerja yang ditubuhkan di bawah seksyen 46;

“Lembaga” ertinya Lembaga Pertubuhan Keselamatan Sosial yang ditubuhkan di bawah seksyen 59B Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;

“majikan” ertinya pemilik sesuatu perusahaan atau orang yang dengannya seseorang pekerja telah membuat suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan dan termasuklah—

- (a) seorang pengurus, ejen atau orang yang bertanggungjawab bagi pembayaran gaji kepada pekerja itu; dan
- (b) wakil di sisi undang-undang bagi pemilik perusahaan atau orang itu;

“Menteri” ertinya Menteri yang dipertanggungjawabkan dengan tanggungjawab bagi sumber manusia;

“orang berinsurans” ertinya seorang pekerja yang didaftarkan di bawah seksyen 16 atau disifatkan sebagai didaftarkan di bawah seksyen 17 yang berkenaan dengannya caruman dibayar atau telah dibayar, atau kena dibayar;

“orang tanggungan” ertinya seorang balu atau duda, anak, ibu atau bapa, adik-beradik yang berumur di bawah dua puluh satu tahun atau datuk atau nenek bagi orang berinsurans yang mati;

“pegawai dan pekhidmat Pertubuhan” ertinya pegawai dan pekhidmat Pertubuhan yang dilantik di bawah seksyen 59L Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;

“Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan” ertinya seorang pegawai yang dilantik di bawah seksyen 67 dan termasuklah seorang Pemeriksa;

“pekerja” ertinya seseorang yang diambil bekerja dengan bergaji di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan dengan seorang majikan, sama ada kontrak itu nyata atau tersirat atau secara lisan atau bertulis, mengenai atau berkaitan dengan kerja sesuatu perusahaan yang baginya Akta ini terpakai;

“pemberi latihan” ertinya mana-mana orang yang mempunyai kemudahan latihan untuk menjalankan latihan bagi maksud program penempatan pekerjaan semula;

“Pemeriksa” ertinya seorang Pemeriksa yang dilantik di bawah seksyen 12 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan termasuklah Ketua Pengarah dan tiap-tiap Timbalan Ketua Pengarah;

“Pertubuhan” mempunyai erti yang diberikan kepadanya dalam Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;

“perusahaan” termasuklah apa-apa perniagaan, perdagangan, pengusahaan, perkilangan atau pekerjaan majikan, dan termasuklah apa-apa pekerjaan, perkhidmatan, pertukangan tangan atau kerja perusahaan pekerja;

“program penempatan pekerjaan semula” ertinya suatu program yang diuruskan oleh Pertubuhan bagi orang berinsurans bagi maksud pekerjaan semula orang berinsurans itu;

“Sistem” ertinya Sistem Insurans Pekerja yang ditubuhkan di bawah seksyen 4;

“syarat kelayakan caruman” ertinya bilangan caruman bulanan yang dikehendaki sepanjang suatu tempoh kelayakan sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat;

“tempoh kelayakan” ertinya suatu tempoh yang terdiri daripada bilangan bulan berturut-turut yang tertentu sebaik sebelum kehilangan pekerjaan berkenaan dengan orang berinsurans sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat;

“tempoh menunggu” ertinya tempoh tujuh hari dari tarikh kelulusan sesuatu tuntutan bagi faedah di bawah seksyen 33;

“Timbalan Ketua Pengarah” ertinya Timbalan Ketua Pengarah Pertubuhan yang dilantik di bawah subseksyen 59(2) Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 termasuklah mereka yang dilantik mengikut subseksyen 5(3);

“umur persaraan minimum” mempunyai erti yang diberikan kepadanya dalam Akta Umur Persaraan Minimum 2012 [*Akta 753*].

## BAHAGIAN II

### PENTADBIRAN SISTEM INSURANS PEKERJAAN

#### **Pentadbiran Sistem Insurans Pekerja**

4. (1) Hendaklah ada suatu rancangan keselamatan sosial yang dikenali sebagai “Sistem Insurans Pekerja”.

(2) Sistem itu hendaklah ditadbir oleh Pertubuhan.

(3) Bagi maksud mentadbir Sistem itu, Pertubuhan hendaklah meletakkan pada Lembaga apa-apa kuasa dan hendaklah mengenakan ke atas Lembaga apa-apa kewajipan sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan.

### **Ketua Pengarah**

**5.** (1) Ketua Pengarah Pertubuhan hendaklah menjadi Ketua Pengarah bagi maksud Akta ini.

(2) Timbalan Ketua Pengarah Pertubuhan hendaklah menjadi Timbalan Ketua Pengarah bagi maksud Akta ini.

(3) Walau apa pun subseksyen (2), Menteri boleh melantik seorang atau lebih Timbalan Ketua Pengarah bagi maksud Akta ini.

(4) Jika bagi apa-apa tempoh Ketua Pengarah tiada buat sementara di Malaysia atau menjadi tidak berupaya buat sementara kerana sakit, atau kerana apa-apa sebab lain tidak dapat melaksanakan kewajibannya, atau jika jawatan Ketua Pengarah menjadi kosong, Menteri hendaklah melantik seorang daripada Timbalan Ketua Pengarah untuk melaksanakan kewajipan Ketua Pengarah dalam tempoh itu.

(5) Terma dan syarat perkhidmatan Timbalan Ketua Pengarah yang dilantik di bawah subseksyen (3) hendaklah ditentukan oleh Menteri selepas berunding dengan Menteri Kewangan.

### **Kuasa Pertubuhan untuk memegang harta, dsb.**

**6.** Pertubuhan boleh, atas apa-apa terma dan syarat sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pertubuhan bagi maksud Akta ini—

(a) membuat kontrak;

(b) memperoleh, membeli, mengambil, memegang dan menikmati tiap-tiap jenis harta alih dan harta tak alih; dan

- (c) memindahhakkan, menyerahhakkan, menyerahkan balik, memulangkan, menggadaikan, menggadaijanjikan, mendemis, memajakkan, menyerahhakkan semula, memindah milik atau selainnya melupuskan, atau membuat apa-apa urusan mengenai, apa-apa harta alih atau harta tak alih atau apa-apa kepentingan yang terletak hak pada Pertubuhan.

### **Penjalanan fungsi dan kuasa Pertubuhan**

7. (1) Semua fungsi termasuk kuasa yang boleh dijalankan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini hendaklah dijalankan oleh Ketua Pengarah.

(2) Walau apa pun subseksyen (1), Ketua Pengarah boleh, secara bertulis, mewakili apa-apa kuasa dan fungsinya tertakluk kepada apa-apa terma dan sekatan sebagaimana yang difikirkan patut olehnya kepada Timbalan Ketua Pengarah, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, atau pegawai dan pekhidmat Pertubuhan bagi maksud Akta ini.

## **BAHAGIAN III**

### **JAWATANKUASA**

#### **Jawatankuasa Insurans Pekerjaan**

8. (1) Suatu jawatankuasa yang dinamakan “Jawatankuasa Insurans Pekerjaan” ditubuhkan.

(2) Fungsi Jawatankuasa adalah untuk menasihati Lembaga mengenai semua perkara yang berhubungan dengan Sistem termasuklah kadar caruman, faedah dan pekerja yang hendaklah diinsuranskan di bawah Akta ini, dan mengenai perkara yang berhubungan dengan pelaburan Kumpulan Wang.

(3) Jawatankuasa hendaklah terdiri daripada anggota yang berikut:

- (a) Pengerusi Lembaga yang hendaklah menjadi Pengerusi;
- (b) Ketua Pengarah yang hendaklah menjadi Timbalan Pengerusi;

- (c) seorang anggota yang mewakili Kementerian yang bertanggungjawab bagi sumber manusia;
- (d) seorang anggota yang mewakili Kementerian yang bertanggungjawab bagi kewangan;
- (e) seorang anggota yang mewakili Pejabat Perdana Menteri yang bertanggungjawab bagi perancangan ekonomi;
- (f) seorang anggota yang mewakili jabatan yang bertanggungjawab bagi tenaga kerja di Semenanjung Malaysia;
- (g) seorang anggota yang mewakili jabatan yang bertanggungjawab bagi tenaga kerja di Sabah;
- (h) seorang anggota yang mewakili jabatan yang bertanggungjawab bagi tenaga kerja di Sarawak;
- (i) seorang anggota yang mewakili jabatan yang bertanggungjawab bagi perhubungan perusahaan;
- (j) seorang anggota yang mewakili jabatan yang bertanggungjawab bagi pembangunan kemahiran;
- (k) seorang anggota yang mewakili Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh;
- (l) tidak lebih daripada tiga orang anggota daripada mana-mana persatuan atau kesatuan sekerja yang mewakili pekerja yang hendaklah dilantik oleh Menteri;
- (m) tidak lebih daripada tiga orang anggota daripada mana-mana persatuan atau kesatuan sekerja yang mewakili majikan yang hendaklah dilantik oleh Menteri;
- (n) tidak lebih daripada tiga orang anggota lain yang mempunyai pengalaman, pengetahuan dan kepakaran yang munasabah dalam insurans pekerjaan, perkara buruh dan pelaburan yang hendaklah dilantik oleh Menteri.

(4) Menteri boleh membatalkan pelantikan mana-mana anggota Jawatankuasa yang dilantik di bawah perenggan (3)(l), (m) dan (n).

(5) Mana-mana anggota yang dilantik oleh Menteri di bawah perenggan (3)(l), (m) atau (n) boleh, pada bila-bila masa, meletakkan jawatan sebagai anggota Jawatankuasa dengan memberi notis bertulis kepada Menteri.

(6) Anggota Jawatankuasa hendaklah dibayar apa-apa elaun dan belanja lain sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

(7) Seorang anggota Jawatankuasa hendaklah memegang jawatan atas apa-apa syarat dan bagi apa-apa tempoh sebagaimana yang dinyatakan dalam surat pelantikannya dan layak untuk dilantik semula bagi apa-apa tempoh sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

(8) Jawatankuasa hendaklah bermesyuarat sekurang-kurangnya tiga kali pada setiap tahun.

(9) Kuorum bagi mesyuarat Jawatankuasa ialah sembilan orang termasuk pengerusi mesyuarat.

(10) Jawatankuasa boleh mengundang mana-mana orang untuk menghadiri mana-mana mesyuarat Jawatankuasa bagi maksud menasihati Jawatankuasa mengenai apa-apa perkara yang sedang dibincangkan tetapi orang itu tidak berhak untuk mengundi pada mesyuarat itu.

(11) Mana-mana orang yang diundang di bawah subseksyen (10) boleh dibayar apa-apa elaun sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

(12) Tertakluk kepada Akta ini, Jawatankuasa boleh menentukan tataranya sendiri.

(13) Pertubuhan hendaklah melantik seorang setiausaha dan penolong setiausaha kepada Jawatankuasa yang hendaklah daripada kalangan pegawai dan pekhidmat Pertubuhan.

### **Penubuhan jawatankuasa**

**9.** (1) Lembaga boleh menubuhkan apa-apa jawatankuasa sebagaimana yang difikirkan perlu atau suai manfaat oleh Lembaga untuk menasihati dan membantu Lembaga dalam melaksanakan fungsinya dan dalam menjalankan kuasanya di bawah Akta ini.

(2) Lembaga boleh mewakilkan fungsi dan kuasanya kepada mana-mana jawatankuasa sedemikian tertakluk kepada apa-apa terma dan sekatan sebagaimana yang difikirkan patut oleh Lembaga.

(3) Mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah subseksyen (1)—

(a) hendaklah dipengerusikan oleh Pengerusi Lembaga;

(b) hendaklah menepati dan bertindak mengikut apa-apa arahan yang diberikan kepada jawatankuasa oleh Lembaga; dan

(c) boleh menentukan tataranya sendiri.

(4) Anggota jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah subseksyen (1) boleh dilantik daripada kalangan anggota Lembaga atau mana-mana orang lain sebagaimana yang difikirkan patut oleh Lembaga.

(5) Anggota jawatankuasa hendaklah dibayar apa-apa elaun dan belanja lain sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

(6) Seseorang anggota jawatankuasa hendaklah memegang jawatan atas apa-apa syarat dan bagi apa-apa tempoh sebagaimana yang dinyatakan dalam surat pelantikannya dan layak untuk dilantik semula bagi apa-apa tempoh sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

(7) Lembaga boleh membatalkan pelantikan mana-mana anggota jawatankuasa.

(8) Seorang anggota jawatankuasa boleh, pada bila-bila masa, meletakkan jawatan dengan memberikan notis bertulis kepada Pengerusi jawatankuasa.

(9) Lembaga boleh, pada bila-bila masa, memberhentikan atau mengubah keanggotaan sesuatu jawatankuasa.

(10) Sesuatu jawatankuasa hendaklah mengadakan mesyuaratnya pada bila-bila masa dan di mana-mana tempat sebagaimana yang ditentukan oleh Pengerusi jawatankuasa.

(11) Sesuatu jawatankuasa boleh mengundang mana-mana orang untuk menghadiri mana-mana mesyuarat jawatankuasa bagi maksud menasihati jawatankuasa mengenai apa-apa perkara yang sedang dibincangkan tetapi orang itu tidak berhak untuk mengundi dalam mesyuarat itu.

(12) Mana-mana orang yang diundang di bawah subseksyen (11) boleh dibayar apa-apa elaun sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

### **Ketidaklayakan pelantikan sebagai anggota Jawatankuasa Insurans Pekerjaan atau jawatankuasa**

**10.** Orang yang berikut tidak layak untuk dilantik sebagai atau menjadi anggota Jawatankuasa, atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9:

- (a) seseorang yang telah disabitkan atas suatu kesalahan yang melibatkan fraud, penipuan, pecah amanah jenayah, penggelapan harta jenayah atau apa-apa kesalahan yang melibatkan kecurangan atau keburukan akhlak dan dihukum dengan pemenjaraan selama tempoh tidak kurang daripada satu tahun;
- (b) seorang bankrap; dan
- (c) seseorang yang tidak sempurna akal atau selainnya tidak berupaya menjalankan fungsinya.

### **Pemberhentian keanggotaan Jawatankuasa Insurans Pekerjaan atau jawatankuasa**

**11.** Seseorang anggota Jawatankuasa, atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, hendaklah terhenti menjadi seorang anggota jika dia tidak menghadiri tiga mesyuarat berturut-turut tanpa kebenaran Pengerusi Jawatankuasa atau jawatankuasa itu, mengikut mana-mana yang berkenaan.

**Penzahiran kepentingan**

**12.** Jika mana-mana anggota Jawatankuasa, atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, mempunyai apa-apa kepentingan langsung atau tidak langsung dalam apa-apa perkara yang sedang dipertimbangkan oleh Jawatankuasa atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, mengikut mana-mana yang berkenaan, dia hendaklah dengan serta-merta mengisytiharkan kepada Pengerusi jenis dan takat kepentingannya dalam perkara itu dan anggota itu tidak boleh hadir atau mengambil bahagian dalam apa-apa perbincangan atau keputusan Jawatankuasa, atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, mengikut mana-mana yang berkenaan, tentang perkara itu.

**BAHAGIAN IV****PENDAFTARAN DAN CARUMAN****Penentuan perusahaan**

**13.** Pertubuhan boleh, berdasarkan apa-apa maklumat atau keterangan yang tersedia pada Pertubuhan, menentukan sama ada apa-apa aktiviti yang dijalankan oleh mana-mana orang tergolong dalam pengertian “perusahaan” yang baginya Akta ini terpakai.

**Pendaftaran perusahaan**

**14.** (1) Tiap-tiap majikan hendaklah mendaftarkan perusahaannya yang baginya Akta ini terpakai dengan Pertubuhan dalam apa-apa tempoh dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(2) Mana-mana orang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Majikan disifatkan didaftarkan**

**15.** Walau apa pun subseksyen 14(1), seorang majikan yang telah mendaftarkan perusahaannya dengan Pertubuhan mengikut Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 sebelum permulaan kuat kuasa Akta ini hendaklah disifatkan telah mendaftarkan perusahaannya di bawah Akta ini pada tarikh Akta ini mula berkuat kuasa.

**Semua pekerja hendaklah didaftarkan dan diinsuranskan**

**16.** (1) Semua pekerja dalam perusahaan yang baginya Akta ini terpakai hendaklah didaftarkan dan diinsuranskan oleh majikan—

(a) dalam hal pekerja yang diambil bekerja pada atau sebelum tarikh perusahaan didaftarkan di bawah seksyen 14, pada tarikh perusahaan majikan itu didaftarkan sedemikian; dan

(b) dalam hal pekerja yang diambil bekerja selepas tarikh perusahaan didaftarkan di bawah seksyen 14 atau 15, dalam masa tiga puluh hari dari tarikh pekerja itu memulakan pekerjaan,

mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan tanpa mengira amaun gaji.

(2) Walau apa pun subseksyen (1), jika gaji seseorang pekerja pada bila-bila masa melebihi empat ribu ringgit sebulan, gajinya hendaklah bagi maksud Akta ini disifatkan sebagai empat ribu ringgit sebulan.

(3) Walaupun pekerja dalam perusahaan itu yang baginya Akta ini terpakai tidak didaftarkan mengikut subseksyen (1), seseorang pekerja dalam perusahaan itu hendaklah disifatkan telah didaftarkan oleh majikan pada tarikh caruman dibayar kali yang pertama oleh majikannya di bawah Akta ini.

(4) Majikan yang disebut dalam subseksyen (3) tidak boleh membayar caruman berkenaan dengan pekerja itu bagi bulan sebelum bulan caruman dibayar kali yang pertama.

(5) Mana-mana orang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Pekerja disifatkan didaftarkan**

**17.** (1) Walau apa pun subseksyen 16(1), seseorang pekerja dalam perusahaan yang baginya Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 terpakai yang telah didaftarkan dengan Pertubuhan mengikut

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 sebelum permulaan kuat kuasa Akta ini hendaklah disifatkan telah didaftarkan di bawah Akta ini pada tarikh Akta ini mula berkuat kuasa.

(2) Pendaftaran pekerja yang disebut dalam subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada Jadual Pertama.

### **Caruman**

**18.** (1) Caruman yang kena dibayar di bawah Akta ini berkenaan dengan seseorang pekerja hendaklah terdiri daripada suatu caruman yang kena dibayar oleh majikan dan suatu caruman yang kena dibayar oleh pekerja itu.

(2) Caruman yang kena dibayar di bawah Akta ini hendaklah dibayar kepada Pertubuhan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Bahagian 1 Jadual Kedua berdasarkan amaun gaji bulanan pekerja yang diinsuranskan di bawah Akta ini.

(3) Walau apa pun subseksyen (2) dan selepas mengambil kira kemampuan Kumpulan Wang, dalam tiap-tiap tiga tahun atau lebih Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam *Warta*, menentukan kadar caruman supaya mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua, mengikut mana-mana yang berkenaan.

(4) Jika Menteri menentukan kadar caruman di bawah subseksyen (3) supaya mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua, mengikut mana-mana yang berkenaan, gaji bulanan anggapan bagi maksud mengira faedah hendaklah sebagaimana yang dinyatakan dalam Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Ketiga, masing-masing.

(5) Walau apa pun subseksyen (3) dan (4), Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam *Warta* dan tertakluk kepada apa-apa syarat, menentukan—

(a) kadar caruman minimum yang hendaklah dibayar oleh majikan berkenaan dengan seseorang pekerja berdasarkan amaun gaji bulanan pekerja itu yang diinsuranskan mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua, mengikut mana-mana yang berkenaan; dan

- (b) kadar faedah minimum yang hendaklah diberikan oleh Pertubuhan berdasarkan amaun gaji bulanan anggapan pekerja yang diinsuranskan mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Ketiga, mengikut mana-mana yang berkenaan.

### **Caruman jika pekerja mempunyai lebih daripada satu majikan**

**19.** Jika seseorang pekerja mempunyai dua atau lebih majikan, tiap-tiap majikan hendaklah membayar caruman berkenaan dengan pekerja itu secara berasingan.

### **Bayaran caruman**

**20.** (1) Caruman hendaklah dibayar berkenaan dengan seseorang pekerja yang didaftarkan di bawah seksyen 16 atau disifatkan telah didaftarkan di bawah seksyen 17 tiap-tiap bulan bagi gaji yang kena dibayar kepada pekerja bagi bulan itu dalam apa-apa tempoh dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(2) Caruman yang kena dibayar berkenaan dengan seseorang pekerja hendaklah terhenti apabila pekerja itu mencapai umur persaraan minimum.

### **Bunga atas tunggakan caruman**

**21.** Jika amaun caruman bulanan yang kena dibayar oleh majikan berkenaan dengan seseorang pekerja di bawah seksyen 18 tidak dibayar dalam apa-apa tempoh sebagaimana yang disebut dalam seksyen 20, majikan itu hendaklah bertanggungjawab untuk membayar bunga atas amaun itu kepada Pertubuhan pada kadar sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri berkenaan dengan apa-apa tempoh yang amaun itu masih tidak dibayar.

### **Taksiran caruman, tunggakan caruman dan bunga dalam hal tertentu**

**22.** (1) Seorang Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan boleh mentaksirkan apa-apa caruman, tunggakan caruman itu atau bunga

atas tunggakan caruman itu yang kena dibayar oleh mana-mana majikan berdasarkan apa-apa maklumat yang tersedia jika majikan itu—

- (a) tidak membayar caruman, tunggakan caruman itu atau bunga atas tunggakan caruman itu yang kena dibayar berkenaan dengan seseorang pekerja; dan
- (b) tidak—
  - (i) menyimpan atau menyenggara apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod mengenai setiap pekerja yang dikehendaki untuk disimpan atau disenggarakan oleh majikan itu di bawah Akta ini; atau
  - (ii) mengemukakan apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod mengenai setiap pekerja sebagaimana yang dikehendaki di bawah Akta ini.

(2) Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan hendaklah menyampaikan taksiran yang dibuat di bawah subseksyen (1) kepada majikan sama ada secara ke diri atau melalui pos berdaftar.

### **Mendapatkan balik tunggakan caruman dan bunga**

**23.** (1) Pertubuhan boleh mendapatkan balik apa-apa tunggakan caruman atau bunga atas tunggakan caruman daripada majikan sebagai hutang yang kena dibayar kepada Pertubuhan.

(2) Amaun caruman, tunggakan caruman atau bunga atas tunggakan caruman yang kena dibayar berkenaan dengan seseorang pekerja sebagaimana yang ditaksirkan di bawah subseksyen 22(1) hendaklah menjadi keterangan muktamad bagi amaun itu.

(3) Majikan hendaklah membayar apa-apa tunggakan caruman berkenaan dengan seseorang pekerja kepada Pertubuhan dan majikan itu berhak untuk mendapatkan balik caruman yang kena dibayar oleh pekerja berkenaan dengan tunggakan itu daripada pekerja itu bagi tempoh yang tidak lebih daripada enam bulan.

**Majikan tidak boleh mengurangkan gaji, dsb.**

**24.** (1) Majikan tidak boleh, semata-mata oleh sebab liabilitinya bagi apa-apa caruman yang kena dibayar di bawah Akta ini, secara langsung atau tidak langsung, mengurangkan gaji mana-mana pekerja, atau menghentikan atau mengurangkan faedah yang kena dibayar kepada pekerja itu di bawah syarat perkhidmatan yang serupa dengan faedah yang diberikan oleh Akta ini kecuali sebagaimana yang diperuntukkan dalam mana-mana undang-undang bertulis yang lain.

(2) Mana-mana majikan yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Kuasa untuk melantik ejen**

**25.** (1) Pertubuhan boleh melantik apa-apa bilangan ejen tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat untuk memungut dan menerima bayaran caruman bagi pihak Pertubuhan.

(2) Ejen yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah, dengan secepat yang dapat dilaksanakan, memaklumkan kepada Pertubuhan masa dan tarikh sebenar bayaran caruman dibuat oleh majikan.

(3) Mana-mana ejen yang melanggar subseksyen (2) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Penentusahan caruman yang dibayar melalui ejen**

**26.** Apa-apa caruman yang dibayar kepada Pertubuhan oleh seseorang majikan melalui mana-mana ejen yang dilantik di bawah seksyen 25 hendaklah ditentusahkan oleh Pertubuhan.

## BAHAGIAN V

## FAEDAH

**Tuntutan bagi faedah**

**27.** Tiap-tiap tuntutan bagi faedah di bawah Akta ini hendaklah dikemukakan mengikut apa-apa cara kepada Pertubuhan dengan apa-apa keterangan bagi menyokong tuntutan itu sebagaimana yang ditetapkan.

**Tempoh untuk membuat tuntutan bagi faedah**

**28.** Orang berinsurans yang menganggap bahawa dia telah kehilangan pekerjaannya hendaklah mengemukakan permohonan untuk tuntutan bagi faedah kepada Pertubuhan dalam masa enam puluh hari dari tarikh dia menganggap bahawa dia telah kehilangan pekerjaannya.

**Penentuan tempoh untuk membuat tuntutan bagi faedah**

**29.** (1) Apabila tuntutan bagi faedah diterima di bawah seksyen 28, Pertubuhan hendaklah menentukan tarikh yang orang berinsurans itu kehilangan pekerjaannya.

(2) Jika suatu tuntutan bagi faedah dibuat selepas tempoh enam puluh hari dari tarikh yang ditentukan di bawah subseksyen (1), Pertubuhan hendaklah menolak tuntutan itu dan memberitahu orang berinsurans itu secara bertulis mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(3) Jika tuntutan bagi faedah ditolak di bawah subseksyen (2), tuntutan bagi faedah itu hendaklah disifatkan tidak pernah dibuat oleh orang berinsurans itu.

**Kehilangan pekerjaan**

**30.** (1) Kehilangan pekerjaan berlaku jika kontrak perkhidmatan orang berinsurans ditamatkan atau menjadi tidak sah disebabkan oleh apa-apa sebab selain yang berikut:

(a) peletakan jawatan secara sukarela oleh orang berinsurans itu;

- (b) habisnya tempoh kontrak perkhidmatan orang berinsurans itu;
- (c) penamatan kontrak perkhidmatan atas persetujuan bersama majikan dan orang berinsurans itu tanpa terma dan syarat;
- (d) penyiapan kerja mengikut terma kontrak perkhidmatan;
- (e) persaraan orang berinsurans itu; atau
- (f) penamatan kontrak perkhidmatan orang berinsurans itu disebabkan oleh salah laku.

(2) Bagi maksud perenggan (1)(a), “peletakan jawatan secara sukarela” ertinya suatu tindakan oleh orang berinsurans untuk menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan seorang majikan pada bila-bila masa dalam tempoh kontrak perkhidmatan selain yang berikut:

- (a) peletakan jawatan di bawah skim pemisahan sukarela dengan persetujuan bersama majikan dan orang berinsurans itu;
- (b) peletakan jawatan yang terjumlah kepada pembuangan kerja konstruktif atau suatu peletakan jawatan disebabkan oleh kemungkiran terma dan syarat kontrak perkhidmatan dengan sengaja oleh majikan;
- (c) peletakan jawatan disebabkan oleh apa-apa ugutan kepada orang berinsurans itu atau keluarga orang berinsurans itu, atau gangguan seksual terhadap orang berinsurans itu;
- (d) peletakan jawatan disebabkan oleh suatu perintah oleh majikan untuk melaksanakan kerja di luar skop kerja yang membahayakan kesihatan dan keselamatan orang berinsurans itu; atau
- (e) peletakan jawatan disebabkan oleh penutupan tempat kerja atau tempat kerja tidak beroperasi kerana bencana alam, rusuhan, kekacauan sivil, demonstrasi atau keadaan seumpamanya yang lain, atau tempat kerja menjadi tidak selamat disebabkan oleh kebakaran, kebocoran gas atau keadaan bahaya seumpamanya yang lain.

**Penentuan persoalan mengenai kehilangan pekerjaan**

**31.** (1) Apa-apa persoalan atau pertikaian mengenai sama ada kehilangan pekerjaan telah berlaku hendaklah ditentukan oleh Pertubuhan.

(2) Bagi maksud penentuan di bawah subseksyen (1), Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah boleh merujuk kepada mana-mana pihak berkuasa di bawah mana-mana undang-undang bertulis bagi penentusahan kehilangan pekerjaan berhubung dengan apa-apa tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans di bawah Akta ini.

(3) Jika Pertubuhan menentukan bahawa kehilangan pekerjaan tidak berlaku, tuntutan bagi faedah itu hendaklah ditolak dan tuntutan bagi faedah itu hendaklah disifatkan tidak pernah dibuat oleh orang berinsurans itu.

**Penentuan syarat kelayakan caruman**

**32.** (1) Selepas Pertubuhan menentukan bahawa orang berinsurans telah kehilangan pekerjaannya di bawah seksyen 31, Pertubuhan hendaklah menentukan sama ada—

(a) orang berinsurans itu memenuhi syarat kelayakan caruman berkenaan dengan tuntutan bagi faedah sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat; dan

(b) orang berinsurans itu belum mencapai umur persaraan minimum,

pada tarikh dia kehilangan pekerjaannya.

(2) Bagi maksud mengira bilangan caruman bulanan yang dikehendaki, caruman yang kena dibayar bagi bulan yang orang berinsurans itu kehilangan pekerjaannya hendaklah diambil kira tanpa mengira sama ada gaji bagi bulan itu dibayar kepada orang berinsurans itu atau tidak.

(3) Jika sebelum orang berinsurans kehilangan pekerjaannya dia menerima faedah hilang upaya sementara bulanan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan majikan tidak membayar apa-apa gaji kepada orang berinsurans itu—

(a) caruman bulanan hendaklah disifatkan telah dibuat berkenaan dengan orang berinsurans itu dalam tempoh dia menerima faedah hilang upaya sementara itu; dan

(b) tempoh yang orang berinsurans itu menerima faedah hilang upaya sementara hendaklah dikira sebagai sebahagian daripada tempoh kelayakan.

(4) Jika orang berinsurans telah membuat apa-apa tuntutan bagi faedah dan tuntutan bagi faedah itu telah diluluskan oleh Pertubuhan di bawah seksyen 33 dan selepas itu orang berinsurans itu membuat tuntutan bagi faedah yang berikutnya berkenaan dengan suatu kehilangan pekerjaan yang lain, caruman yang dibayar oleh mana-mana majikan yang berkenaan dengannya kehilangan pekerjaan itu berkaitan hendaklah dikira bagi maksud tuntutan yang berikutnya itu mengikut syarat kelayakan caruman sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat.

(5) Bilangan caruman bulanan yang telah diambil kira bagi maksud menentukan syarat kelayakan caruman berkenaan dengan suatu tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans tidak boleh diambil kira untuk apa-apa tuntutan bagi faedah yang berikutnya oleh orang berinsurans itu.

### **Kelulusan tuntutan bagi faedah**

**33.** (1) Selepas menimbangkan syarat kelayakan caruman berkenaan dengan suatu tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans—

(a) dalam hal jika syarat kelayakan caruman dipenuhi, Pertubuhan hendaklah meluluskan tuntutan bagi faedah itu; dan

(b) dalam hal jika syarat kelayakan caruman tidak dipenuhi, Pertubuhan hendaklah menolak tuntutan bagi faedah itu dan tuntutan bagi faedah itu hendaklah disifatkan tidak pernah dibuat oleh orang berinsurans itu.

(2) Pertubuhan hendaklah memberitahu keputusannya yang dibuat di bawah subseksyen (1) kepada orang berinsurans itu.

(3) Selepas meluluskan tuntutan bagi faedah di bawah perenggan (1)(a), Pertubuhan hendaklah menentukan faedah yang berkaitan yang hendaklah diberikan kepada orang berinsurans itu.

### **Elaun mencari pekerjaan**

**34.** (1) Tertakluk kepada seksyen 35 dan 36, jika tuntutan bagi faedah berkenaan dengan orang berinsurans telah diluluskan di bawah seksyen 33, orang berinsurans itu berhak mendapat elaun mencari pekerjaan—

(a) pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga; dan

(b) bagi tempoh yang hendaklah mengikut syarat kelayakan caruman berkenaan dengan tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat.

(2) Bayaran bagi elaun mencari pekerjaan hendaklah dibuat oleh Pertubuhan sebaik selepas tempoh menunggu mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(3) Jika orang berinsurans telah mencapai umur persaraan minimum, bayaran bagi elaun mencari pekerjaan itu hendaklah terus dibayar kepada orang berinsurans itu jika kehilangan pekerjaan itu berlaku sebelum umur persaraan minimum.

(4) Orang berinsurans tidak boleh berada dalam apa-apa pekerjaan semasa tempoh menerima elaun mencari pekerjaan.

(5) Jika orang berinsurans menerima suatu tawaran pekerjaan oleh mana-mana majikan dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan, orang berinsurans itu hendaklah memberitahu Pertubuhan dalam masa tujuh hari dari tarikh penerimaan tawaran itu.

(6) Mana-mana orang yang melanggar subseksyen (4) atau (5) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Elaun bekerja semula awal**

**35.** (1) Jika orang berinsurans—

- (a) menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menunggu;
- (b) menerima suatu tawaran pekerjaan dalam tempoh menunggu tetapi melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan; atau
- (c) menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan,

orang berinsurans itu berhak mendapat elaun bekerja semula awal pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(2) Jika orang berinsurans berhak mendapat elaun bekerja semula awal mengikut perenggan (1)(b) atau (c)—

- (a) orang berinsurans itu hendaklah dibayar elaun bekerja semula awal pada bulan selepas bulan yang orang berinsurans itu telah melapor diri untuk bekerja dengan seorang majikan; dan
- (b) orang berinsurans itu hendaklah dibayar elaun mencari pekerjaan bagi bulan yang orang berinsurans itu melapor diri untuk bekerja.

(3) Dalam hal jika orang berinsurans menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menunggu, dia boleh memilih sama ada untuk menerima elaun bekerja semula awal atau tidak.

(4) Jika orang berinsurans memilih untuk tidak menerima elaun bekerja semula awal di bawah subseksyen (3), syarat kelayakan caruman berkenaan dengan orang berinsurans itu tidak akan terjejas dan tuntutan bagi faedah itu hendaklah disifatkan tidak pernah dibuat oleh orang berinsurans itu.

(5) Tiada elaun bekerja semula awal boleh dibayar oleh Pertubuhan kepada orang berinsurans selepas habis tempoh menerima elaun mencari pekerjaan.

**Elaun pendapatan berkurangan**

**36.** (1) Jika orang berinsurans mempunyai dua atau lebih pekerjaan pada masa yang sama dan telah kehilangan satu atau lebih daripada pekerjaannya, sama ada pada tarikh yang sama atau tidak, tetapi tidak kehilangan semua pekerjaan itu—

(a) orang berinsurans itu berhak mendapat elaun pendapatan berkurangan bagi setiap kehilangan pekerjaan—

(i) pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga; dan

(ii) bagi tempoh yang hendaklah mengikut syarat kelayakan caruman berkenaan dengan tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat; dan

(b) orang berinsurans itu tidak berhak mendapat elaun mencari pekerjaan, elaun latihan atau elaun bekerja semula awal.

(2) Elaun pendapatan berkurangan hendaklah dibayar sekali gus kepada orang berinsurans itu.

(3) Jika orang berinsurans yang mempunyai dua atau lebih pekerjaan pada masa yang sama—

(a) telah kehilangan satu atau lebih daripada pekerjaannya, sama ada pada tarikh yang sama atau tidak, tetapi tidak kehilangan semua pekerjaan itu; atau

(b) telah kehilangan semua pekerjaan itu pada tarikh yang sama,

setiap tuntutan bagi faedah berkenaan dengan setiap kehilangan pekerjaan itu hendaklah dianggap sebagai tuntutan yang berasingan bagi maksud menentukan syarat kelayakan caruman berkenaan dengan orang berinsurans itu.

(4) Jika orang berinsurans yang mempunyai dua atau lebih pekerjaan telah kehilangan semua pekerjaan itu pada tarikh yang sama, dia berhak mendapat satu elaun mencari pekerjaan untuk satu kehilangan pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan untuk kehilangan pekerjaan yang lain.

(5) Berhubung dengan haknya untuk mendapat elaun mencari pekerjaan di bawah subseksyen (4), orang berinsurans itu boleh memilih kehilangan pekerjaan yang baginya elaun mencari pekerjaan itu hendaklah dibayar.

(6) Jika orang berinsurans yang mempunyai dua atau lebih pekerjaan telah kehilangan dua atau lebih daripada pekerjaan itu pada tarikh yang sama, atau semua pekerjaan itu pada tarikh yang sama, bilangan caruman bulanan yang dikehendaki—

- (a) hendaklah dikira berdasarkan bilangan caruman bulanan yang dibuat oleh majikan yang berkenaan dengannya kehilangan pekerjaan itu berkaitan; dan
- (b) tidak boleh berdasarkan bilangan caruman bulanan yang dibuat oleh mana-mana atau semua majikan berkenaan dengan orang berinsurans itu.

(7) Jika orang berinsurans telah kehilangan pekerjaannya yang terakhir dan sebelum kehilangan pekerjaan itu dia telah diambil bekerja oleh dua atau lebih majikan dan telah kehilangan semua pekerjaan itu, caruman yang dibuat oleh dua atau lebih majikan itu boleh diambil kira dalam mengira bilangan caruman bulanan yang dikehendaki berkenaan dengan kehilangan pekerjaan yang pertama disebut itu dengan syarat bahawa caruman yang dibuat oleh dua atau lebih majikan itu belum diambil kira bagi pengiraan apa-apa elaun pendapatan berkurangan.

### **Elaun latihan dan fi latihan**

**37.** (1) Jika orang berinsurans telah kehilangan pekerjaan, dia boleh memohon kepada Pertubuhan untuk menjalani apa-apa latihan yang diberikan oleh pemberi latihan yang diluluskan oleh Pertubuhan—

- (a) dalam tempoh orang berinsurans itu menerima elaun mencari pekerjaan;
- (b) dalam tempoh tidak lebih daripada dua belas bulan selepas tempoh orang berinsurans itu menerima elaun mencari pekerjaan; atau
- (c) dalam tempoh enam bulan selepas menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja.

(2) Pertubuhan boleh meluluskan permohonan di bawah subseksyen (1) tertakluk kepada apa-apa syarat sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan.

(3) Orang berinsurans yang menghadiri mana-mana latihan yang diberikan oleh pemberi latihan yang diluluskan oleh Pertubuhan berhak mendapat elaun latihan yang tidak melebihi enam bulan dari tarikh yang ditentukan oleh Pertubuhan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(4) Tempoh latihan maksimum berkenaan dengan orang berinsurans hendaklah sama dengan tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan yang dia berhak kepadanya.

(5) Apa-apa fi latihan yang dikenakan terhadap orang berinsurans oleh pemberi latihan di bawah seksyen ini hendaklah ditanggung oleh Pertubuhan dan amaun fi latihan itu hendaklah sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga.

(6) Pertubuhan hendaklah membayar fi latihan kepada pemberi latihan yang memberikan latihan kepada orang berinsurans.

(7) Bagi maksud subseksyen (5) dan (6), “fi latihan” ertinya semua kos yang berhubungan dengan latihan bagi orang berinsurans termasuklah makanan dan bahan bagi latihan itu.

### **Faedah tidak boleh dipindahkan atau ditahan**

**38.** (1) Hak untuk menerima apa-apa faedah di bawah Akta ini tidak boleh dipindahkan atau diserahkan.

(2) Tiada apa-apa faedah yang kena dibayar di bawah Akta ini boleh ditahan oleh apa-apa dekri atau perintah mana-mana mahkamah.

### **Bayaran faedah kepada orang tanggungan**

**39.** (1) Jika orang berinsurans mati, dalam keadaan koma atau tidak sempurna akal—

(a) selepas orang berinsurans itu membuat tuntutan bagi faedah di bawah Akta ini; atau

- (b) dalam tempoh yang dia berhak mendapat atau sedang menerima elaun mencari pekerjaan, elaun bekerja semula awal, elaun pendapatan berkurangan atau elaun latihan di bawah Akta ini,

elaun mencari pekerjaan, elaun bekerja semula awal, elaun pendapatan berkurangan atau elaun latihan itu hendaklah dibayar kepada orang tanggungannya mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan.

(2) Jika orang berinsurans mati, dalam keadaan koma atau tidak sempurna akal mengikut subseksyen (1), apa-apa elaun latihan yang telah terlebih bayar kepada orang berinsurans itu bagi baki tempoh latihannya selepas hal keadaan itu berlaku tidak boleh didapatkan balik oleh Pertubuhan.

### **Bayaran fi latihan apabila orang berinsurans mati**

**40.** Apabila orang berinsurans yang sedang menjalani apa-apa latihan mati, Pertubuhan hendaklah membayar fi latihan kepada mana-mana pemberi latihan bagi latihan yang telah dihadiri oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dipersetujui antara Pertubuhan dengan pemberi latihan itu.

### **Penggantungan dan penamatan faedah**

**41.** (1) Pertubuhan boleh, pada bila-bila masa, menggantung apa-apa faedah yang sedang diterima oleh orang berinsurans jika terdapat alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa—

- (a) orang berinsurans itu telah mengemukakan butir-butir, dokumen atau penyata yang palsu, tidak benar atau tidak tepat pada masa tuntutan bagi faedah itu dibuat atau semasa tuntutan bagi faedah itu sedang dipertimbangkan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (b) orang berinsurans itu diambil bekerja oleh mana-mana majikan dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan; atau
- (c) orang berinsurans itu telah melanggar mana-mana peruntukan Akta ini atau peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini.

(2) Pertubuhan boleh menggantung bayaran apa-apa faedah bagi tempoh yang tidak lebih daripada enam puluh hari.

(3) Jika Pertubuhan memutuskan untuk menggantung apa-apa faedah yang diterima oleh orang berinsurans di bawah subseksyen (1), Pertubuhan hendaklah menjalankan suatu siasatan berkenaan dengan penggantungan itu.

(4) Selepas siasatan diselesaikan, jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa—

(a) orang berinsurans itu tidak melakukan apa-apa perbuatan yang disebut dalam subseksyen (1), bayaran apa-apa faedah yang digantung di bawah subseksyen (3) hendaklah dengan serta-merta disambung semula; atau

(b) orang berinsurans itu telah melakukan apa-apa perbuatan yang disebut dalam subseksyen (1), bayaran apa-apa faedah yang digantung di bawah subseksyen (3) hendaklah ditamatkan.

### **Bayaran balik faedah yang diterima secara tidak wajar**

**42.** (1) Tertakluk kepada seksyen 39, jika orang berinsurans telah menerima apa-apa faedah di bawah Akta ini yang dia tidak berhak kepadanya, dia hendaklah bertanggungjawab untuk membayar balik amaun faedah itu kepada Pertubuhan, atau dalam hal kematian orang berinsurans, pentadbir harta orang berinsurans yang mati itu hendaklah bertanggungjawab untuk membayar balik amaun faedah itu kepada Pertubuhan daripada harta orang berinsurans yang mati itu.

(2) Amaun faedah yang diterima di bawah subseksyen (1) hendaklah didapatkan balik sebagai hutang yang kena dibayar kepada Pertubuhan.

(3) Walau apa pun subseksyen (1) dan (2), jika mana-mana orang telah menerima apa-apa faedah di bawah Akta ini yang dia tidak berhak kepadanya, dan kemudiannya menjadi berhak mendapat apa-apa faedah lain di bawah Akta ini, Pertubuhan boleh menolak amaun faedah yang dia tidak berhak kepadanya itu daripada amaun faedah lain itu yang dia berhak kepadanya.

**Hak orang berinsurans di bawah undang-undang bertulis lain**

**43.** (1) Apa-apa tuntutan bagi faedah yang dibuat di bawah Akta ini tidaklah menjadi suatu halangan untuk—

- (a) apa-apa representasi bagi pengembalian pekerjaan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [*Akta 177*];
- (b) apa-apa tuntutan bagi bayaran faedah penamatan atau rentikerja sentara di bawah Akta Kerja 1955 [*Akta 265*], Ordinan Buruh Sabah [*Sabah Bab 67*] dan Ordinan Buruh Sarawak [*Sarawak Bab 76*]; dan
- (c) apa-apa aduan yang berhubungan dengan persaraan pramasa di bawah Akta Umur Persaraan Minimum 2012.

(2) Jika orang berinsurans membuat suatu tuntutan bagi faedah kepada Pertubuhan di bawah Akta ini dan juga membuat suatu representasi, tuntutan atau aduan di bawah perenggan (1)(a), (b) atau (c), mengikut mana-mana yang berkenaan, Pertubuhan hendaklah menanggungkan penentuan persoalan mengenai kehilangan pekerjaan berkenaan dengan tuntutan bagi faedah itu sehingga representasi, tuntutan atau aduan orang berinsurans itu di bawah perenggan (1)(a), (b) atau (c) diselesaikan.

BAHAGIAN VI

PROGRAM PENEMPATAN PEKERJAAN SEMULA

**Program penempatan pekerjaan semula**

**44.** (1) Jika orang berinsurans membuat tuntutan bagi faedah dan Pertubuhan telah menentukan bahawa orang berinsurans telah kehilangan pekerjaannya, orang berinsurans itu hendaklah mula mengambil bahagian dalam program penempatan pekerjaan semula dalam tempoh menunggu mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan.

(2) Orang berinsurans—

- (a) hendaklah mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh Pertubuhan berkenaan dengan program penempatan pekerjaan semula;

(b) hendaklah merupakan orang yang boleh dan bersedia untuk bekerja, dan mencari kerja secara aktif; dan

(c) hendaklah menjalani apa-apa latihan sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan.

(3) Jika terdapat apa-apa tawaran pekerjaan daripada mana-mana majikan yang sesuai dengan orang berinsurans itu, Pertubuhan hendaklah memaklumkan tawaran itu kepada orang berinsurans itu.

(4) Orang berinsurans boleh menerima tawaran pekerjaan di bawah subseksyen (3) dan hendaklah memaklumkan kepada Pertubuhan mengenai penerimaan tawaran itu.

(5) Orang berinsurans boleh menolak tawaran pekerjaan di bawah subseksyen (3) jika dia mempunyai alasan yang munasabah bagi penolakan itu, dan dia hendaklah memaklumkan kepada Pertubuhan mengenai penolakannya untuk menerima tawaran itu.

(6) Pertubuhan hendaklah menentukan sama ada penolakan untuk menerima tawaran pekerjaan di bawah subseksyen (5) adalah berdasarkan alasan yang munasabah atau selainnya.

(7) Jika Pertubuhan berpuas hati bahawa penolakan untuk menerima tawaran pekerjaan di bawah subseksyen (5) adalah berdasarkan alasan yang tidak munasabah—

(a) orang berinsurans itu hendaklah hilang haknya untuk menerima apa-apa faedah di bawah Akta ini; dan

(b) dalam hal jika orang berinsurans itu sedang menerima apa-apa faedah di bawah Akta ini, Pertubuhan hendaklah menamatkan bayaran faedah itu.

### **Kuasa untuk menubuhkan pusat atau institut**

**45.** Pertubuhan boleh menubuhkan apa-apa pusat atau institut bagi maksud mengadakan program penempatan pekerjaan semula kepada orang berinsurans.

BAHAGIAN VII

PERUNTUKAN KEWANGAN

**Kumpulan Wang Insurans Pekerjaan**

**46.** (1) Suatu kumpulan wang yang dikenali sebagai “Kumpulan Wang Insurans Pekerjaan” ditubuhkan dan hendaklah ditadbir dan dikawal oleh Pertubuhan.

(2) Kumpulan Wang hendaklah terdiri daripada—

- (a) caruman yang kena dibayar oleh majikan dan orang berinsurans;
- (b) sewa, bunga, dividen dan apa-apa pendapatan lain yang diperoleh daripada aset Kumpulan Wang;
- (c) jumlah wang yang terakru kepada Kumpulan Wang di bawah Akta ini termasuk bayaran balik faedah;
- (d) wang yang dipinjam oleh Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (e) fi dan apa-apa bunga atas tunggakan caruman yang dikenakan oleh atau kena dibayar kepada Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (f) wang yang diperoleh sebagai pendapatan daripada pelaburan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (g) wang yang diterima oleh Pertubuhan melalui pemberian, derma dan hadiah bagi maksud Akta ini;
- (h) wang yang diperoleh daripada penjualan, pelupusan, pajakan atau penyewaan, atau apa-apa urusan lain dengan, apa-apa harta, gadai janji, gadaian atau debentur yang dipindahkan kepada, yang terletak hak pada atau diperoleh oleh Pertubuhan;
- (i) wang dan harta lain yang boleh, mengikut apa-apa cara, menjadi kena dibayar kepada atau terletak hak pada Pertubuhan berkenaan dengan pelaksanaan fungsinya dan penjalanan kuasanya;

- (j) apa-apa kos yang dibayar kepada atau didapatkan balik oleh Pertubuhan dalam apa-apa penyelesaian tindakan atau prosiding, sivil atau jenayah; dan
- (k) semua wang dan harta lain yang diterima secara sah oleh Pertubuhan.

### **Perbelanjaan yang hendaklah dipertanggungkan pada Kumpulan Wang**

**47.** Kumpulan Wang hendaklah dibelanjakan bagi maksud yang berikut:

- (a) bayaran faedah;
- (b) bayaran fi latihan kepada pemberi latihan berhubung dengan kos latihan yang diberikan oleh pemberi latihan kepada orang berinsurans;
- (c) bayaran apa-apa belanja yang ditanggung dengan sewajarnya bagi program penempatan pekerjaan semula berkenaan dengan orang berinsurans termasuklah belanja yang ditanggung bagi kerjasama dengan mana-mana institusi;
- (d) bayaran belanja bagi kajian penilaian dan impak ke atas Sistem;
- (e) penubuhan dan penyenggaraan pusat atau institusi bagi maksud program penempatan pekerjaan semula;
- (f) bayaran belanja atau kos yang ditanggung oleh Pertubuhan bagi penubuhan Jemaah Rayuan bagi maksud Akta ini;
- (g) bayaran belanja atau wang yang dikehendaki untuk memenuhi apa-apa penghakiman, keputusan atau award oleh mana-mana mahkamah atau tribunal terhadap Pertubuhan, Pengerusi Lembaga, Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, mana-mana anggota Lembaga, Jawatankuasa atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, dan pegawai dan pekhidmat Pertubuhan berkenaan dengan apa-apa perbuatan, pengabaian atau kemungkiran yang dibuat atau dilakukan dalam melaksanakan fungsi atau menjalankan kuasa Pertubuhan di bawah Akta ini;

- (h) bayaran elaun dan belanja lain kepada anggota Lembaga, Jawatankuasa dan jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9;
- (i) bayaran fi guaman dan kos yang berhubungan dengan mana-mana prosiding sivil atau jenayah yang dibawa, dimulakan atau dikekalkan oleh atau terhadap Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (j) bayaran balik wang yang dipinjamkan di bawah Akta ini dan bunga atau keuntungan yang kena dibayar atas wang yang dipinjamkan itu;
- (k) penubuhan atau pengambilalihan suatu syarikat di bawah Akta ini dan penyenggaraannya;
- (l) bayaran belanja dan perbelanjaan lain yang dibenarkan oleh Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, atau yang ditanggung dalam melaksanakan fungsi atau menjalankan kuasa Pertubuhan.

### **Perbelanjaan bagi pentadbiran**

**48.** (1) Walau apa pun seksyen 47, perbelanjaan boleh dilakukan oleh Pertubuhan daripada Kumpulan Wang setakat apa-apa amaun yang dibenarkan oleh Menteri sebagaimana yang ditetapkan, bagi mana-mana satu tahun, untuk menjalankan pentadbiran Sistem bagi maksud yang berikut:

- (a) membayar gaji, bonus, belanja cuti dan pertukaran, elaun perjalanan dan pampasan, ganjaran dan elaun ihsan, caruman kepada kumpulan wang faedah, kebajikan dan rekreasi pegawai dan pekhidmat Pertubuhan termasuklah pemberian pinjaman dan pendahuluan, dan perbelanjaan berkenaan dengan pejabat dan bayaran perkhidmatan lain yang diberikan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini;
- (b) membayar fi dan saraan lain kepada mana-mana juruaudit, aktuari, ejen, penasihat teknikal, jurubank, broker saham, juruukur, perunding atau mana-mana orang lain yang diambil bekerja untuk melaksanakan maksud Akta ini;

- (c) membeli atau menyewa kelengkapan, jentera dan apa-apa benda lain termasuk menyewa mana-mana bangunan atau premis dalam melaksanakan fungsinya dan dalam menjalankan kuasanya di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini.

(2) Lembaga boleh, tertakluk kepada apa-apa syarat, batasan atau sekatan yang difikirkan patut oleh Lembaga, mewakili kepada Pengerusi Lembaga, Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, mana-mana anggota Lembaga, Jawatankuasa atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, atau pegawai dan pekhidmat Pertubuhan, kuasa untuk membenarkan perbelanjaan daripada Kumpulan Wang atau apa-apa wang lain yang terletak hak pada dan di bawah kawalan Lembaga setakat apa-apa had sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

### **Kuasa untuk menerima pemberian, derma, dsb.**

**49.** Pertubuhan boleh menerima pemberian, derma, hadiah atau bekues yang dibuat kepada atau atas nama Kumpulan Wang.

### **Kuasa untuk melabur**

**50.** (1) Bagi maksud seksyen ini—

“debentur” termasuklah saham debentur, bon, nota atau sekuriti atau obligasi lain suatu syarikat, sama ada terjumlah kepada suatu gadaian ke atas aset syarikat atau tidak dan juga termasuk hak untuk melanggan apa-apa debentur;

“syer” ertinya syer berbayar sama ada yang berbayar penuh atau tidak dalam modal syer suatu syarikat dan termasuklah saham dan hak untuk melanggan apa-apa saham atau syer.

(2) Wang dalam Kumpulan Wang hendaklah, setakat yang wang itu tidak diperlukan dengan segera untuk dibelanjakan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, dilaburkan tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat yang ditentukan oleh Menteri selepas berunding dengan Menteri Kewangan seperti yang berikut:

- (a) dalam pelaburan atau sekuriti yang dibenarkan bagi pelaburan kumpulan wang amanah oleh mana-mana undang-undang bertulis;

(b) dalam pelaburan dalam syer dan debentur dalam mana-mana syarikat awam yang disebut harga atau sedang diusahakan supaya disebut harga di bursa saham yang ditubuhkan di Malaysia;

(c) dalam apa-apa pelaburan atau sekuriti lain yang diputuskan oleh Lembaga berdasarkan syor Jawatankuasa.

(3) Pelaburan yang dibuat di bawah subseksyen (2) boleh diubah, ditukar atau direalisasikan dari semasa ke semasa.

(4) Menteri boleh pada bila-bila masa, selepas berunding dengan Menteri Kewangan, mengarahkan pengosongan sebahagian atau keseluruhan, atau melarang pelaburan, dalam mana-mana sekuriti.

(5) Kuasa untuk melabur di bawah subseksyen (2) hendaklah terletak hak pada Lembaga.

(6) Pertubuhan hendaklah, dengan kelulusan Lembaga dan selepas berunding dengan Menteri Kewangan, menentukan tatacara bagi pelaburan Kumpulan Wang termasuk pemindahan atau realisasinya, bank yang Kumpulan Wang boleh didepositkan, pemerdapatan dan pembayaran balik pinjaman dan kawalan dan prosedur kewangan.

### **Kuasa untuk meminjam**

**51.** (1) Pertubuhan boleh, dengan keizinan Menteri Kewangan, meminjam apa-apa wang yang dikehendaki oleh Pertubuhan bagi memenuhi mana-mana obligasinya atau melaksanakan apa-apa fungsinya pada apa-apa kadar bunga dan bagi apa-apa tempoh dan atas apa-apa terma dan syarat berkenaan dengan masa dan kaedah pembayaran balik dan selainnya sebagaimana yang diluluskan oleh Menteri.

(2) Tiada wang daripada mana-mana kumpulan wang yang ditadbirkan oleh Pertubuhan di bawah mana-mana undang-undang bertulis yang lain boleh digunakan bagi maksud peminjaman di bawah subseksyen (1).

**Anggaran tahunan**

**52.** (1) Pertubuhan hendaklah pada setiap tahun menyediakan suatu belanjawan yang menunjukkan wang masuk yang dijangka dan anggaran perbelanjaan Pertubuhan bagi tahun yang berikutnya yang mengandungi apa-apa butir-butir yang mencukupi sebagaimana yang ditentukan oleh Menteri bagi menyelesaikan liabiliti yang ditanggung oleh Pertubuhan dan bagi menyenggara suatu imbalan kerja di bawah Akta ini.

(2) Belanjawan itu hendaklah dikemukakan untuk kelulusan Menteri sebelum apa-apa tarikh yang ditetapkan olehnya.

**Akaun dan laporan**

**53.** Pertubuhan hendaklah menyebabkan supaya akaun Kumpulan Wang yang sewajarnya dan rekod aktiviti yang sewajarnya disimpan dan hendaklah, dengan secepat yang dapat dilaksanakan selepas berakhirnya setiap tahun kewangan, menyebabkan supaya disediakan bagi tahun kewangan itu—

(a) suatu penyata akaun Pertubuhan yang hendaklah termasuk kunci kira-kira dan akaun pendapatan dan perbelanjaan; dan

(b) suatu laporan mengenai kerja dan aktiviti Pertubuhan.

**Audit**

**54.** (1) Akaun Pertubuhan hendaklah diaudit setiap tahun oleh Ketua Audit Negara.

(2) Ketua Audit Negara atau mana-mana orang yang diberi kuasa olehnya hendaklah pada setiap masa yang munasabah mempunyai akses kepada buku, akaun dan dokumen lain Pertubuhan dan boleh, bagi maksud audit, menghendaki apa-apa penjelasan dan maklumat daripada, atau memeriksa, mana-mana pegawai dan pekhidmat Pertubuhan.

(3) Lembaga hendaklah mengemukakan kepada Menteri suatu salinan laporan juruaudit dan apa-apa pemerhatian bersama dengan salinan akaun teraudit Pertubuhan.

(4) Menteri boleh mengarahkan Lembaga supaya menghantar salinan laporan juruaudit dan apa-apa penyata akaun kepada mana-mana jabatan Kerajaan dan apa-apa penyata akaun kepada Ketua Audit Negara sebagaimana yang perlu.

### **Laporan tahunan**

**55.** Lembaga hendaklah mengemukakan kepada Menteri laporan tahunan mengenai kerja dan aktiviti Pertubuhan sebelum 30 Jun tahun yang berikutnya melainkan jika dilanjutkan selainnya oleh Menteri.

### **Laporan tahunan dan akaun teraudit hendaklah dibentangkan**

**56.** Lembaga hendaklah menyebabkan supaya laporan tahunan dan akaun teraudit Pertubuhan dibentangkan di hadapan setiap Majlis Parlimen.

### **Penilaian aset dan liabiliti**

**57.** (1) Lembaga hendaklah, pada tiap-tiap lima tahun, menyebabkan supaya suatu kajian semula aktuari dijalankan mengenai pelaksanaan Sistem di bawah Akta ini, yang melibatkan penilaian aset dan liabiliti Pertubuhan, dan laporan itu hendaklah dikemukakan kepada Menteri.

(2) Walau apa pun subseksyen (1), Menteri boleh mengarahkan supaya apa-apa kajian semula aktuari dan penilaian aset dan liabiliti dibuat pada bila-bila masa yang lain sebagaimana yang difikirkannya perlu.

### **Pengenaan surcaj**

**58.** (1) Pertubuhan boleh mengenakan surcaj ke atas mana-mana orang yang sedang atau pernah bekerja dengan Pertubuhan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga jika Lembaga mendapati bahawa orang itu—

- (a) bertanggungjawab atau telah bertanggungjawab bagi apa-apa bayaran wang yang tidak sepatutnya daripada Kumpulan Wang atau bagi apa-apa bayaran apa-apa wang yang tidak disokong dengan sewajarnya;

- (b) bertanggungjawab atau telah bertanggungjawab bagi apa-apa kekurangan dalam, atau bagi kemusnahan, apa-apa wang, sekuriti, barang simpanan atau harta lain Pertubuhan;
- (c) sebagai atau semasa menjadi pegawai perakaunan, gagal atau telah gagal untuk menyimpan akaun atau rekod yang sepatutnya; atau
- (d) telah gagal membuat apa-apa bayaran, atau bertanggungjawab atau telah bertanggungjawab bagi apa-apa kelengahan dalam bayaran wang daripada Kumpulan Wang kepada mana-mana orang yang kepadanya bayaran itu kena dibayar di bawah mana-mana kontrak, perjanjian atau perkiraan yang dibuat antara orang itu dengan Pertubuhan.

(2) Lembaga hendaklah, sebelum seseorang itu dikenakan surcaj di bawah subseksyen (1), menyampaikan kepadanya suatu notis bertulis yang memintanya menunjukkan sebab mengapa dia tidak patut dikenakan surcaj.

(3) Jika penjelasan yang memuaskan tidak diterima dalam masa tiga puluh hari dari tarikh penyampaian notis di bawah subseksyen (2), Lembaga boleh—

- (a) dalam hal perenggan (1)(a) dan (b), mengenakan surcaj terhadap orang itu suatu jumlah yang tidak melebihi amaun yang tidak dipungut, atau bayaran yang dibuat dengan tidak sepatutnya, atau kekurangan dalam nilai, atau kerugian, wang, sekuriti, barang simpanan atau harta lain Pertubuhan; dan
- (b) dalam hal perenggan (1)(c) dan (d), mengenakan surcaj terhadap orang itu apa-apa jumlah wang sebagaimana yang difikirkan patut oleh Lembaga.

(4) Lembaga hendaklah menyebabkan supaya Ketua Pengarah diberitahu mengenai apa-apa surcaj yang dibuat di bawah subseksyen (1) dan Ketua Pengarah hendaklah selepas itu memberitahu orang yang dikenakan surcaj itu.

(5) Walau apa pun subseksyen (3) dan (4), Lembaga boleh pada bila-bila masa menarik balik apa-apa surcaj yang berkenaan dengannya penjelasan yang memuaskan telah diterima atau jika didapati selainnya bahawa tiada surcaj patut dibuat, dan Lembaga

hendaklah menyebabkan supaya Ketua Pengarah diberitahu mengenai penarikan balik itu dan Ketua Pengarah hendaklah selepas itu memberitahu orang yang dikenakan surcaj itu.

(6) Amaun apa-apa surcaj yang dibuat di bawah subseksyen (3) dan yang tidak ditarik balik di bawah subseksyen (5) hendaklah menjadi suatu hutang sivil yang kena dibayar kepada Pertubuhan daripada orang yang dikenakan surcaj itu dan boleh dibawa guaman terhadapnya dan didapati balik dalam mana-mana mahkamah atas guaman Pertubuhan dan boleh juga jika diarahkan sedemikian oleh Lembaga supaya didapati balik melalui potongan—

(a) daripada gaji orang yang dikenakan surcaj itu; atau

(b) daripada pencen orang yang dikenakan surcaj itu,

dengan ansuran bulanan yang sama banyak yang tidak melebihi satu per empat daripada jumlah gaji atau pencen bulanan orang itu, mengikut mana-mana yang berkenaan.

## BAHAGIAN VIII

### JEMAAH RAYUAN KESELAMATAN SOSIAL

#### **Perkara yang hendaklah diputuskan oleh Jemaah Rayuan**

**59.** (1) Jemaah Rayuan hendaklah mempunyai kuasa untuk memutuskan berkenaan dengan apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan yang dirujuk kepada Jemaah Rayuan oleh mana-mana orang yang berhubungan dengan perkara yang berikut:

(a) sama ada mana-mana orang ialah seorang pekerja mengikut pengertian Akta ini;

(b) sama ada seseorang majikan atau pekerja bertanggung untuk membayar caruman;

(c) sama ada apa-apa aktiviti yang dijalankan oleh mana-mana orang ialah suatu perusahaan mengikut pengertian Akta ini;

- (d) sama ada orang berinsurans telah kehilangan pekerjaan mengikut Akta ini;
- (e) gaji atau gaji bulanan anggapan orang berinsurans bagi maksud Akta ini;
- (f) kadar caruman yang kena dibayar oleh majikan berkenaan dengan pekerjanya;
- (g) sama ada seseorang itu ialah atau pernah menjadi majikan berkenaan dengan mana-mana pekerja;
- (h) hak mana-mana orang berinsurans kepada apa-apa faedah termasuk amaun dan tempoh faedah itu;
- (i) apa-apa tuntutan oleh Pertubuhan untuk mendapatkan balik apa-apa tunggakan caruman daripada majikan;
- (j) apa-apa keputusan, perintah atau arahan yang dibuat atau dikeluarkan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (k) apa-apa tuntutan oleh Pertubuhan terhadap mana-mana orang untuk mendapatkan balik apa-apa faedah yang telah dibayar dengan tidak mengikut Akta ini;
- (l) apa-apa tuntutan oleh Pertubuhan terhadap pemberi latihan bagi apa-apa bayaran yang dibuat oleh Pertubuhan yang telah dibayar kepada pemberi latihan itu secara salah atau dituntut secara fraud oleh pemberi latihan itu; atau
- (m) apa-apa perkara lain yang dipertikaikan—
  - (i) antara majikan dengan Pertubuhan;
  - (ii) antara orang berinsurans dengan Pertubuhan;
  - (iii) antara pemberi latihan dengan Pertubuhan;
  - (iv) antara orang berinsurans dengan majikan; atau
  - (v) antara orang berinsurans atau majikan dengan pemberi latihan.

(2) Apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan oleh orang berinsurans, majikan, pemberi latihan atau mana-mana orang berhubung dengan apa-apa perkara di bawah Akta ini hendaklah difailkan kepada Jemaah Rayuan untuk keputusan.

(3) Tiada mahkamah sivil boleh mempunyai bidang kuasa untuk memutuskan atau menguruskan apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan yang disebut dalam subseksyen (1), atau untuk membuat keputusan mengenai apa-apa liabiliti yang hendaklah diputuskan oleh Jemaah Rayuan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan di bawah Akta ini.

### **Memulakan prosiding, dsb.**

**60.** (1) Semua prosiding di hadapan Jemaah Rayuan hendaklah dimulakan di hadapan Jemaah Rayuan yang ditubuhkan bagi kawasan di mana orang berinsurans itu bekerja pada masa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan timbul.

(2) Pengerusi Jemaah Rayuan boleh, apabila permohonan dibuat oleh pihak-pihak kepada Jemaah Rayuan, memindahkan apa-apa perkara yang belum selesai di hadapannya di suatu Negeri atau kawasan kepada mana-mana Jemaah Rayuan lain di Negeri atau kawasan lain dan hendaklah memberikan sebabnya bagi membenarkan atau tidak membenarkan permohonan untuk pemindahan itu.

(3) Jemaah Rayuan yang kepadanya apa-apa perkara atau prosiding dipindahkan di bawah subseksyen (2) hendaklah meneruskan untuk memutuskan perkara atau prosiding itu seolah-olah perkara atau prosiding itu telah dimulakan pada asalnya di hadapan Jemaah Rayuan itu.

### **Pemulaan prosiding**

**61.** (1) Prosiding di hadapan Jemaah Rayuan berkenaan dengan apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan yang disebut dalam seksyen 59 hendaklah dimulakan dengan suatu permohonan mengikut cara sebagaimana yang ditetapkan.

(2) Tiap-tiap permohonan di bawah subseksyen (1) hendaklah dibuat dalam masa enam puluh hari dari tarikh kausa tindakan itu timbul.

(3) Bagi maksud subseksyen (2)—

(a) kausa tindakan berkenaan dengan tuntutan bagi faedah hendaklah disifatkan telah timbul dari tarikh orang berinsurans itu menerima keputusan bertulis daripada Pertubuhan mengenai tuntutan itu; dan

(b) kausa tindakan berkenaan dengan apa-apa tuntutan oleh Pertubuhan untuk mendapatkan balik caruman daripada majikan hendaklah disifatkan telah timbul dari tarikh keterangan mengenai caruman yang kena dibayar yang genap masa untuk diterima oleh Pertubuhan.

### **Kuasa Jemaah Rayuan**

**62.** (1) Jemaah Rayuan hendaklah mempunyai segala kuasa seseorang Hakim Mahkamah Sesyen bagi maksud mengeluarkan saman dan menguatkuasakan kehadiran saksi, penzahiran dan pengemukaan dokumen dan material, mentadbir sumpah dan merekodkan keterangan.

(2) Semua kos yang bersampingan dengan apa-apa prosiding di hadapan Jemaah Rayuan adalah tertakluk kepada budi bicara Jemaah Rayuan.

(3) Suatu perintah Jemaah Rayuan hendaklah dikuatkuasakan seolah-olah perintah itu ialah suatu penghakiman Mahkamah Sesyen.

### **Pewakilan dalam prosiding di hadapan Jemaah Rayuan**

**63.** Mana-mana orang boleh, dalam mana-mana prosiding di hadapan Jemaah Rayuan kecuali kehadiran seseorang bagi maksud pemeriksaannya sebagai seorang saksi, hadir sendiri atau diwakili oleh pengamal undang-undang, atau oleh mana-mana orang yang diberi kuasa secara bertulis oleh orang itu, atau jika tiada pemberian kuasa secara bertulis, oleh mana-mana orang yang dibenarkan oleh Jemaah Rayuan untuk hadir bagi pihak orang itu.

### **Rujukan kepada Mahkamah Tinggi**

**64.** Jemaah Rayuan boleh mengemukakan apa-apa persoalan undang-undang bagi keputusan Mahkamah Tinggi dan Jemaah Rayuan hendaklah memutuskan persoalan yang belum selesai di hadapan Jemaah Rayuan itu mengikut keputusan itu.

### **Rayuan**

**65.** (1) Tiada rayuan boleh dibuat kepada Mahkamah Tinggi terhadap perintah Jemaah Rayuan melainkan jika rayuan itu melibatkan persoalan undang-undang atau campuran persoalan undang-undang dan fakta.

(2) Rayuan yang disebut dalam subseksyen (1) hendaklah dibuat dalam masa enam puluh hari dari tarikh perintah bertulis itu dibuat oleh Jemaah Rayuan.

### **Penggantungan bayaran sementara menunggu rayuan**

**66.** Jika Pertubuhan telah membuat suatu rayuan terhadap suatu perintah Jemaah Rayuan, Jemaah Rayuan boleh, dan jika diarahkan oleh Mahkamah Tinggi hendaklah, sementara menunggu keputusan rayuan itu, menahan perintah yang terhadapnya rayuan dibuat yang berhubungan dengan bayaran apa-apa jumlah wang.

## **BAHAGIAN IX**

### **PEGAWAI PERKHIDMATAN PEKERJAAN, PENGUATKUASAAN DAN PENYIASATAN**

### **Pelantikan dan fungsi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan**

**67.** (1) Menteri boleh melantik apa-apa bilangan Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan yang hendaklah mempunyai fungsi yang berikut:

(a) untuk menentusahkan kehilangan pekerjaan;

- (b) untuk menjalankan program penempatan pekerjaan semula termasuk pencarian kerja, kaunseling kerja, pepadanan kerja, penempatan kerja, nasihat kerjaya dan latihan vokasional;
- (c) untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyediakan maklumat pasaran buruh;
- (d) untuk menjalankan dan menyelaraskan kajian mengenai isu buruh dan pasaran buruh, termasuklah keselamatan sosial;
- (e) untuk melaksanakan apa-apa fungsi lain sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan dari semasa ke semasa.

(2) Ketua Pengarah boleh memberi apa-apa arahan kepada mana-mana Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan sebagaimana yang difikirkannya perlu untuk memastikan bahawa fungsi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan dilaksanakan mengikut Akta ini.

### **Kuasa untuk memeriksa latihan**

**68.** Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan boleh memeriksa mana-mana latihan yang diberikan oleh pemberi latihan termasuklah yang berikut:

- (a) mana-mana premis dan kemudahan yang digunakan bagi latihan itu sama ada mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh Pertubuhan di bawah Akta ini;
- (b) mana-mana program latihan dan tempoh latihan sama ada dijalankan sebagaimana yang dipersetujui oleh Pertubuhan;
- (c) apa-apa dokumen dan rekod yang berhubungan dengan kehadiran orang berinsurans; dan
- (d) apa-apa dokumen dan rekod yang berhubungan dengan tuntutan bagi latihan yang dikemukakan oleh pemberi latihan kepada Pertubuhan.

**Kuasa penguatkuasaan, pemeriksaan dan penyiasatan**

**69.** (1) Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan hendaklah mempunyai segala kuasa seorang pegawai polis dalam apa-apa jua pangkat sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Kanun Tatacara Jenayah [*Akta 593*], kecuali kuasa untuk menangkap tanpa waran, berhubung dengan penguatkuasaan, pemeriksaan dan penyiasatan, dan kuasa itu hendaklah menjadi tambahan kepada kuasa yang diberikan oleh Akta ini dan tidak mengurangkan kuasanya.

(2) Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan boleh memeriksa mana-mana orang jika Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan itu mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa orang itu mempunyai maklumat atau dokumen yang berkaitan yang berhubungan dengan apa-apa perusahaan.

**Kuasa untuk menghendaki maklumat dan menjalankan pemeriksaan**

**70.** (1) Bagi maksud memperoleh maklumat mengenai sama ada mana-mana orang telah membuat bayaran caruman atau apa-apa maklumat lain yang berhubungan dengan tuntutan bagi faedah di bawah Akta ini, Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah boleh, melalui notis secara bertulis, menghendaki mana-mana orang yang dia mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa orang itu mempunyai apa-apa maklumat atau dokumen, atau berupaya untuk memberikan apa-apa keterangan, yang berkaitan dengan bayaran caruman atau tuntutan bagi faedah di bawah Akta ini—

- (a) untuk memberikan apa-apa maklumat kepada Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah dalam apa-apa masa yang dinyatakan dalam notis itu; atau
- (b) untuk hadir sendiri di hadapan Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah dan untuk mengemukakan bagi pemeriksaan apa-apa buku, akaun, rekod dan dokumen lain termasuk rekod elektronik yang difikirkan perlu oleh Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah.

(2) Jika ternyata pada mana-mana Majistret atas maklumat bertulis bersumpah dan selepas apa-apa siasatan yang difikirkannya perlu bahawa terdapat alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa di mana-mana tempat atau bangunan terdapat apa-apa buku, akaun, rekod atau dokumen lain termasuk rekod elektronik yang pengemukaannya telah dikehendaki di bawah subseksyen (1) tetapi tidak dikemukakan, Majistret itu boleh mengeluarkan waran yang memberi kuasa kepada Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah, dengan atau tanpa bantuan, memasuki tempat atau bangunan itu, dengan kekerasan jika perlu, dan memeriksa tempat atau bangunan itu, menyita, mengambil milikan dan menahan apa-apa buku, akaun, rekod atau dokumen lain itu termasuk rekod elektronik.

(3) Mana-mana orang yang tidak mematuhi subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

### **Menghalang, dsb., Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah dan Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan**

71. Mana-mana orang yang—

- (a) tidak mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh Ketua Pengarah, atau mana-mana Timbalan Ketua Pengarah atau Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan semasa menjalankan kuasanya dan melaksanakan fungsinya di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini; atau
- (b) dengan apa-apa cara mengamang, menggalang atau menghalang Ketua Pengarah, atau mana-mana Timbalan Ketua Pengarah atau Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan semasa menjalankan kuasanya dan melaksanakan fungsinya di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini,

melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Fraud atau pemalsuan berkaitan dengan bayaran caruman atau tuntutan bagi faedah**

72. Mana-mana orang yang melakukan atau bersubahat untuk melakukan apa-apa perbuatan fraud atau pemalsuan berkaitan dengan bayaran caruman atau tuntutan bagi faedah melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Memberikan maklumat atau dokumen palsu atau mengelirukan**

73. Mana-mana orang yang —

- (a) memberikan atau menyebabkan mana-mana orang memberikan apa-apa maklumat atau dokumen kepada Pertubuhan yang dia ketahui atau mempunyai sebab untuk mempercayai adalah palsu atau mengelirukan; atau
- (b) membuat secara bertulis atau menandatangani apa-apa akuan, borang, laporan, sijil atau dokumen lain yang dikehendaki oleh Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini yang tidak benar atau tidak betul dalam apa-apa butir-butir material,

melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

**Perintah mahkamah berkenaan dengan caruman atau faedah yang genap masa dan kena dibayar kepada Pertubuhan**

74. (1) Mana-mana orang yang didapati bersalah atas apa-apa kesalahan di bawah seksyen 72 atau 73 dan menyebabkan apa-apa caruman tidak dibayar kepada Pertubuhan atau menyebabkan apa-apa faedah di bawah Akta ini diterima dengan tidak sepatutnya, mahkamah yang di hadapannya orang itu didapati bersalah hendaklah memerintahkan orang itu untuk membayar kepada Pertubuhan amaun apa-apa caruman atau faedah itu, bersama dengan apa-apa bunga yang dikreditkan atas amaun itu, yang genap masa dan kena dibayar kepada Pertubuhan.

(2) Amaun apa-apa caruman atau faedah yang disebut dalam subseksyen (1) hendaklah diperakukan oleh pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah sebagai kena dibayar daripada orang itu sebelum tarikh dapatan bersalah itu dan perakuan pegawai diberi kuasa itu hendaklah menjadi keterangan prima facie mengenai amaun yang genap masa dan kena dibayar itu.

(3) Apa-apa caruman atau faedah yang disebut dalam subseksyen (1) boleh didapatkan balik mengikut cara yang sama sebagaimana, dan boleh dirayu seolah-olah ia ialah, suatu perintah bagi bayaran pampasan di bawah seksyen 426 Kanun Tatacara Jenayah, kecuali jika mahkamah mengarahkan supaya bayaran jumlah wang itu dibuat secara ansuran, mahkamah hendaklah mengarahkan supaya jumlah wang itu dibayar dengan tidak lebih daripada enam ansuran dalam masa enam bulan.

### **Salinan catatan menjadi keterangan prima facie, dan pengemukaan dokumen**

**75.** (1) Dalam apa-apa prosiding undang-undang di bawah Akta ini, suatu salinan apa-apa catatan dalam akaun Pertubuhan yang diperakukan dengan sewajarnya oleh pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah hendaklah menjadi keterangan prima facie bahawa catatan itu telah dibuat dan mengenai kebenaran kandungan catatan itu.

(2) Mahkamah boleh, atas permohonan oleh Pendakwa Raya, menghendaki mana-mana orang untuk mengemukakan apa-apa dokumen yang dalam milikannya dan berkaitan dengan kes, dan dokumen itu hendaklah dikemukakan dalam masa yang ditentukan oleh mahkamah.

### **Pendakwaan**

**76.** Tiada pendakwaan boleh dimulakan bagi apa-apa kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini kecuali oleh atau dengan keizinan bertulis Pendakwa Raya.

### **Pengkompaunan kesalahan**

77. (1) Menteri boleh, dengan kelulusan Pendakwa Raya, membuat peraturan-peraturan untuk menetapkan—

- (a) mana-mana kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini sebagai suatu kesalahan yang boleh dikompaun;
- (b) kriteria bagi mengkompaun kesalahan itu; dan
- (c) kaedah dan tatacara bagi mengkompaun kesalahan itu.

(2) Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah boleh, dengan keizinan secara bertulis Pendakwa Raya, pada bila-bila masa sebelum pertuduhan dimulakan, mengkompaun mana-mana kesalahan yang ditetapkan sebagai suatu kesalahan yang boleh dikompaun dengan membuat suatu tawaran bertulis kepada orang yang disyaki dengan munasabah telah melakukan kesalahan itu untuk mengkompaun kesalahan itu apabila dibayar kepada Ketua Pengarah suatu jumlah wang yang tidak melebihi lima puluh peratus daripada amaun denda maksimum yang orang itu boleh dikenakan jika dia disabitkan atas kesalahan itu, dalam apa-apa tempoh sebagaimana yang dinyatakan dalam tawaran bertulis itu.

(3) Suatu tawaran di bawah subseksyen (2) boleh dibuat pada bila-bila masa selepas kesalahan itu dilakukan tetapi sebelum apa-apa pendakwaan baginya dimulakan, dan jika amaun yang dinyatakan dalam tawaran itu tidak dibayar dalam masa yang dinyatakan dalam tawaran itu, atau apa-apa tempoh lanjutan sebagaimana yang diberikan oleh Ketua Pengarah, pendakwaan bagi kesalahan itu boleh dimulakan pada bila-bila masa selepas itu terhadap orang yang kepadanya tawaran itu dibuat.

(4) Jika suatu kesalahan telah dikompaun di bawah subseksyen (2), tiada pendakwaan boleh dimulakan berkenaan dengan kesalahan itu terhadap orang yang kepadanya tawaran untuk mengkompaun itu dibuat, dan apa-apa dokumen atau benda yang disita berkaitan dengan kesalahan itu boleh dilepaskan oleh Ketua Pengarah, tertakluk kepada apa-apa terma yang difikirkan patut oleh Ketua Pengarah.

(5) Semua jumlah wang yang diterima oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen ini hendaklah dibayar ke dalam dan menjadi sebahagian daripada Kumpulan Wang.

## BAHAGIAN X

### AM

#### **Kewajipan untuk menyimpan penyata, butir-butir, dsb.**

**78.** (1) Tiap-tiap majikan hendaklah menyimpan atau menyenggarakan apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod berkenaan dengan setiap pekerja.

(2) Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan boleh meminta majikan untuk mengemukakan apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod yang disebut dalam subseksyen (1).

(3) Mana-mana orang yang melanggar subseksyen (1) atau tidak mematuhi permintaan di bawah subseksyen (2) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

#### **Pelantikan ejen pemungut**

**79.** Pertubuhan boleh melantik apa-apa bilangan ejen pemungut bagi maksud mendapatkan balik apa-apa hutang yang kena dibayar kepada Pertubuhan.

#### **Mengguna khidmat juruaudit, aktuari, dsb.**

**80.** Pertubuhan boleh, tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat, mengguna khidmat mana-mana juruaudit, aktuari, penasihat teknikal, jurubank, broker saham, juruukur, perunding atau mana-mana orang lain sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pertubuhan untuk membantu Pertubuhan dalam melaksanakan fungsinya.

### **Pekhidmat awam**

**81.** Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, semua anggota Lembaga, Jawatankuasa dan jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan dan pegawai dan pekhidmat Pertubuhan, semasa menunaikan kewajipan mereka di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini, hendaklah disifatkan sebagai pekhidmat awam mengikut pengertian Kanun Keseksaan [*Akta 574*].

### **Kuasa Pertubuhan untuk menubuhkan atau mengambil alih syarikat**

**82.** (1) Pertubuhan boleh, dengan kelulusan Menteri dan Menteri Kewangan, menubuhkan atau mengambil alih mana-mana syarikat di bawah Akta Syarikat 2016 [*Akta 777*] untuk menjalankan, mentadbir, mengendalikan dan menguruskan apa-apa projek, usaha sama, program penswastan, rancangan, perusahaan atau apa-apa perkara lain yang telah dirancang atau diusahakan oleh Pertubuhan bagi maksud Sistem.

(2) Pertubuhan boleh memberi arahan kepada syarikat yang disebut dalam subseksyen (1) mengenai perkara yang berhubungan dengan pentadbiran, kewangan dan operasi syarikat itu yang selaras dengan peruntukan Akta ini, dan syarikat itu hendaklah melaksanakan arahan itu.

### **Kuasa untuk mengecualikan**

**83.** Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam *Warta* dan tertakluk kepada apa-apa syarat yang dinyatakan dalam perintah itu, mengecualikan—

(a) mana-mana perusahaan atau kelas perusahaan; atau

(b) mana-mana majikan atau pekerja, atau golongan majikan atau pekerja,

daripada mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini.

**Kuasa untuk meminda jadual**

**84.** Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam *Warta*, meminda Jadual Pertama.

**Kuasa untuk membuat peraturan-peraturan**

**85.** (1) Menteri boleh membuat apa-apa peraturan-peraturan yang suai manfaat atau perlu bagi melaksanakan peruntukan Akta ini dengan lebih baik.

(2) Tanpa menjejaskan keluasan subseksyen (1), peraturan-peraturan boleh dibuat bagi semua atau mana-mana maksud yang berikut:

- (a) semua perkara yang berhubungan dengan caruman dan faedah termasuk cara bagaimana caruman atau faedah hendaklah dikira, dan tatacara untuk membuat tuntutan bagi faedah;
- (b) tatacara bagi penentuan kehilangan pekerjaan dan syarat kelayakan caruman;
- (c) syarat-syarat yang hendaklah dipatuhi oleh orang berinsurans yang menerima apa-apa faedah;
- (d) semua perkara yang berhubungan dengan latihan orang berinsurans;
- (e) semua perkara yang berhubungan dengan pemberi latihan termasuk kewajipan pemberi latihan, tatacara untuk membuat tuntutan bagi fi latihan dan dokumen yang hendaklah diberikan atau disenggarakan oleh pemberi latihan;
- (f) tatacara bagi apa-apa prosiding di hadapan Jemaah Rayuan;
- (g) semua perkara yang berhubungan dengan program penempatan pekerjaan semula;
- (h) tatacara bagi pendaftaran perusahaan dan pekerja;
- (i) apa-apa perkara lain yang dikehendaki untuk ditetapkan di bawah Akta ini.

(3) Mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini boleh menetapkan suatu perbuatan atau peninggalan yang melanggar peraturan-peraturan itu menjadi suatu kesalahan dan boleh menetapkan hukuman denda yang tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau pemenjaraan selama tempoh yang tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya bagi kesalahan itu.

### **Pelupusan dokumen selepas lebih daripada tiga tahun**

**86.** (1) Ketua Pengarah boleh membenarkan apa-apa dokumen berasaskan kertas kepunyaan Pertubuhan untuk disalinkan dalam perantaraan elektronik dengan apa-apa cara bagi memastikan bahawa imej tepat dokumen itu dapat dilihat, dihasilkan semula dan disalinkan.

(2) Jika dokumen berasaskan kertas telah disalinkan mengikut subseksyen (1), Ketua Pengarah boleh membenarkan pelupusan dokumen berasaskan kertas itu selepas habisnya tempoh tiga tahun dari pembuatan salinan elektronik dokumen itu.

(3) Salinan dokumen berasaskan kertas yang disimpan dalam suatu perantaraan elektronik mengikut subseksyen (1) boleh diterima sebagai keterangan mengenai apa-apa fakta yang dinyatakan dalamnya mengikut seksyen 90A Akta Keterangan 1950 [*Akta 56*].

### **Syor untuk mengkaji semula Sistem**

**87.** (1) Lembaga boleh, apabila terdapat perubahan subtansial dalam aras umum pendapatan akibat daripada perubahan subtansial dalam kos sara hidup, memeriksa keadaan itu berasaskan penilaian aktuari yang dibuat dan membuat syor kepada Menteri untuk mengkaji semula Sistem di bawah Akta ini.

(2) Syor Lembaga yang disebut dalam subseksyen (1)—

(a) hendaklah disertakan dengan laporan aktuari;

(b) hendaklah mengambil kira dasar sosial Kerajaan; dan

(c) boleh termasuk—

- (i) cadangan bagi kadar caruman yang baharu;
- (ii) cadangan bagi perubahan dalam kadar elaun mencari pekerjaan, elaun bekerja semula awal, elaun pendapatan berkurangan dan elaun latihan dan amaun fi latihan; dan
- (iii) cadangan bagi jenis faedah yang baharu.

**Kesalahan oleh pertubuhan perbadanan, dsb.**

**88.** (1) Jika majikan yang merupakan suatu pertubuhan perbadanan, perkongsian atau pertubuhan melakukan suatu kesalahan di bawah Akta ini—

- (a) dalam hal suatu pertubuhan perbadanan, mana-mana orang yang pada masa pelakuan kesalahan itu ialah seorang pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai seumpamanya yang lain bagi pertubuhan perbadanan itu;
- (b) dalam hal suatu perkongsian, tiap-tiap pekongsi dalam perkongsian itu pada masa pelakuan kesalahan itu; atau
- (c) dalam hal suatu pertubuhan, tiap-tiap pemegang jawatan bagi pertubuhan itu pada masa pelakuan kesalahan itu,

boleh dipertuduh secara berasingan atau berse sama dalam prosiding yang sama bersekali dengan pertubuhan perbadanan, perkongsian atau pertubuhan itu.

(2) Jika pertubuhan perbadanan, perkongsian atau pertubuhan didapati telah melakukan kesalahan itu, pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai seumpamanya yang lain bagi pertubuhan perbadanan itu, pekongsi dalam perkongsian itu dan pemegang jawatan bagi pertubuhan itu yang disebut dalam subseksyen (1) hendaklah disifatkan telah melakukan kesalahan itu melainkan jika, dengan mengambil kira jenis fungsinya atas sifat itu dan segala hal keadaan, dia membuktikan—

- (a) bahawa kesalahan itu telah dilakukan tanpa pengetahuannya, persetujuannya atau pembiarannya; dan

- (b) bahawa dia telah mengambil segala langkah berjaga-jaga yang munasabah dan telah menjalankan segala usaha yang wajar untuk mengelakkan pelakuan kesalahan itu.

### **Pertubuhan boleh berurusan dengan orang yang diberi kuasa**

**89.** (1) Dalam semua perkara mengenai faedah di bawah Akta ini, Pertubuhan boleh berurusan secara langsung dengan orang berinsurans atau pegawai kesatuan sekerja berdaftar yang diberi kuasa secara bertulis oleh orang berinsurans itu atau seorang pengamal undang-undang yang mewakili orang berinsurans itu.

(2) Pertubuhan boleh enggan melayani apa-apa representasi yang dibuat oleh mana-mana orang lain.

### **Pengemukakan dokumen secara elektronik**

**90.** (1) Tertakluk kepada subseksyen (2), Pertubuhan boleh membenarkan apa-apa penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain yang dikehendaki untuk dikemukakan atau diberikan di bawah Akta ini atau peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini melalui perantaraan elektronik atau secara penghantaran elektronik.

(2) Syarat dan spesifikasi yang di bawahnya penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain yang disebut dalam subseksyen (1) dikemukakan atau diberikan hendaklah sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan.

(3) Penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain yang disebut dalam subseksyen (1) hendaklah disifatkan telah dikemukakan atau diberikan oleh seseorang kepada Pertubuhan pada tarikh pengakuteraan penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain itu dihantar secara elektronik oleh Pertubuhan kepada orang itu.

(4) Pengakuteraan oleh Pertubuhan, penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain yang dikemukakan atau diberikan menurut subseksyen (3) boleh diterima sebagai keterangan dalam mana-mana prosiding.

## JADUAL PERTAMA

## [Seksyen 2]

1. Mana-mana orang yang pekerjaannya adalah bersifat sambilan dan yang diambil bekerja selain bagi maksud perusahaan majikan.
2. Mana-mana pekhidmat rumah tangga, iaitu seseorang yang diambil bekerja semata-mata dalam kerja atau yang berkaitan dengan kerja bagi suatu rumah kediaman persendirian dan bukan bagi apa-apa perdagangan, perniagaan atau profesion yang dijalankan oleh majikan dalam rumah kediaman itu dan termasuklah seorang tukang masak, pekhidmat rumah (termasuk pekhidmat bilik tidur dan dapur), pelayan, *butler*, orang yang jaga kanak-kanak atau bayi, valet, kundang, tukang kebun, lelaki pencuci kain atau perempuan pencuci kain, jaga, sais dan pemandu atau pencuci apa-apa kenderaan berlesen untuk kegunaan persendirian.
3. Mana-mana orang yang dibenarkan untuk memperoleh apa-apa jenis galian atau hasil daripada atau di atas tanah seseorang yang lain dan yang, sebagai balasan bagi kebenaran itu, memberikan sebahagian daripada galian atau hasil yang diperoleh itu kepada orang lain itu atau membayar kepadanya nilai bahagian itu.
4. Suami atau isteri seseorang majikan.
5. Mana-mana orang yang ditahan di dalam mana-mana penjara, Sekolah Henry Gurney, sekolah yang diluluskan, tempat tahanan, hospital mental atau petempatan kusta.
6. Mana-mana anggota perkhidmatan awam Persekutuan dan Negeri.
7. Mana-mana pekerja pihak berkuasa tempatan atau badan berkanun.
8. Mana-mana pekerja yang belum mencapai umur lapan belas tahun atau yang telah mencapai umur enam puluh tahun.
9. Mana-mana pekerja yang telah mencapai umur lima puluh tujuh tahun dan yang berkenaan dengannya tiada caruman telah kena dibayar di bawah Akta ini sebelum dia mencapai umur lima puluh tujuh tahun.

## JADUAL KEDUA

## [Seksyen 18]

## KADAR CARUMAN

1. Bagi maksud Jadual ini—
  - (a) “gaji bulanan” ertinya gaji yang kena dibayar kepada seseorang pekerja berkenaan dengan apa-apa tempoh gaji yang berakhir dalam bulan itu; dan
  - (b) “tempoh gaji” ertinya tempoh yang berkenaan dengannya gaji yang diperoleh oleh seseorang pekerja kena dibayar.

2. Caruman hendaklah dikira berdasarkan gaji bulanan dan hendaklah pada kadar yang dinyatakan dalam Bahagian I, atau jika penentuan telah dibuat oleh Menteri di bawah subseksyen 18(3), pada kadar yang dinyatakan dalam Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV, mengikut mana-mana yang berkenaan.

## BAHAGIAN I – KADAR CARUMAN

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	5 sen	5 sen	10 sen
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	10 sen	10 sen	20 sen
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	15 sen	15 sen	30 sen
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	20 sen	20 sen	40 sen
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	25 sen	25 sen	50 sen
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	35 sen	35 sen	70 sen
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	50 sen	50 sen	RM1.00
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	70 sen	70 sen	RM1.40
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	90 sen	90 sen	RM1.80
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM1.10	RM1.10	RM2.20
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM1.30	RM1.30	RM2.60
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM1.50	RM1.50	RM3.00
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM1.70	RM1.70	RM3.40
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM1.90	RM1.90	RM3.80
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM2.10	RM2.10	RM4.20

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM2.30	RM2.30	RM4.60
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM2.50	RM2.50	RM5.00
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM2.70	RM2.70	RM5.40
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM2.90	RM2.90	RM5.80
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM3.10	RM3.10	RM6.20
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM3.30	RM3.30	RM6.60
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM3.50	RM3.50	RM7.00
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM3.70	RM3.70	RM7.40
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM3.90	RM3.90	RM7.80
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM4.10	RM4.10	RM8.20
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM4.30	RM4.30	RM8.60
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM4.50	RM4.50	RM9.00
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM4.70	RM4.70	RM9.40
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM4.90	RM4.90	RM9.80
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM5.10	RM5.10	RM10.20
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM5.30	RM5.30	RM10.60
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM5.50	RM5.50	RM11.00
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM5.70	RM5.70	RM11.40

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM5.90	RM5.90	RM11.80
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM6.10	RM6.10	RM12.20
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM6.30	RM6.30	RM12.60
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM6.50	RM6.50	RM13.00
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM6.70	RM6.70	RM13.40
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM6.90	RM6.90	RM13.80
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM7.10	RM7.10	RM14.20
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM7.30	RM7.30	RM14.60
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM7.50	RM7.50	RM15.00
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM7.70	RM7.70	RM15.40
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM7.90	RM7.90	RM15.80
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM7.90	RM7.90	RM15.80

BAHAGIAN II – KADAR CARUMAN

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	10 sen	10 sen	20 sen
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	20 sen	20 sen	40 sen
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	30 sen	30 sen	60 sen
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	45 sen	45 sen	90 sen
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	60 sen	60 sen	RM1.20

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	85 sen	85 sen	RM1.70
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM1.25	RM1.25	RM2.50
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM1.75	RM1.75	RM3.50
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM2.25	RM2.25	RM4.50
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM2.75	RM2.75	RM5.50
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM3.25	RM3.25	RM6.50
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM3.75	RM3.75	RM7.50
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM4.25	RM4.25	RM8.50
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM4.75	RM4.75	RM9.50
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM5.25	RM5.25	RM10.50
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM5.75	RM5.75	RM11.50
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM6.25	RM6.25	RM12.50
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM6.75	RM6.75	RM13.50
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM7.25	RM7.25	RM14.50
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM7.75	RM7.75	RM15.50
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM8.25	RM8.25	RM16.50
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM8.75	RM8.75	RM17.50
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM9.25	RM9.25	RM18.50

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM9.75	RM9.75	RM19.50
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM10.25	RM10.25	RM20.50
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM10.75	RM10.75	RM21.50
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM11.25	RM11.25	RM22.50
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM11.75	RM11.75	RM23.50
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM12.25	RM12.25	RM24.50
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM12.75	RM12.75	RM25.50
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM13.25	RM13.25	RM26.50
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM13.75	RM13.75	RM27.50
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM14.25	RM14.25	RM28.50
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM14.75	RM14.75	RM29.50
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM15.25	RM15.25	RM30.50
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM15.75	RM15.75	RM31.50
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM16.25	RM16.25	RM32.50
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM16.75	RM16.75	RM33.50
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM17.25	RM17.25	RM34.50
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM17.75	RM17.75	RM35.50
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM18.25	RM18.25	RM36.50

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM18.75	RM18.75	RM37.50
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM19.25	RM19.25	RM38.50
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM19.75	RM19.75	RM39.50
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM19.75	RM19.75	RM39.50

## BAHAGIAN III – KADAR CARUMAN

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	10 sen	10 sen	20 sen
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	25 sen	25 sen	50 sen
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	35 sen	35 sen	70 sen
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	50 sen	50 sen	RM1.00
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	70 sen	70 sen	RM1.40
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	RM1.00	RM1.00	RM2.00
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM1.50	RM1.50	RM3.00
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM2.10	RM2.10	RM4.20
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM2.70	RM2.70	RM5.40
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM3.30	RM3.30	RM6.60
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM3.90	RM3.90	RM7.80
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM4.50	RM4.50	RM9.00
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM5.10	RM5.10	RM10.20

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM5.70	RM5.70	RM11.40
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM6.30	RM6.30	RM12.60
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM6.90	RM6.90	RM13.80
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM7.50	RM7.50	RM15.00
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM8.10	RM8.10	RM16.20
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM8.70	RM8.70	RM17.40
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM9.30	RM9.30	RM18.60
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM9.90	RM9.90	RM19.80
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM10.50	RM10.50	RM21.00
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM11.10	RM11.10	RM22.20
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM11.70	RM11.70	RM23.40
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM12.30	RM12.30	RM24.60
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM12.90	RM12.90	RM25.80
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM13.50	RM13.50	RM27.00
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM14.10	RM14.10	RM28.20
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM14.70	RM14.70	RM29.40
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM15.30	RM15.30	RM30.60
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM15.90	RM15.90	RM31.80

*Rang Undang-Undang*

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM16.50	RM16.50	RM33.00
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM17.10	RM17.10	RM34.20
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM17.70	RM17.70	RM35.40
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM18.30	RM18.30	RM36.60
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM18.90	RM18.90	RM37.80
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM19.50	RM19.50	RM39.00
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM20.10	RM20.10	RM40.20
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM20.70	RM20.70	RM41.40
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM21.30	RM21.30	RM42.60
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM21.90	RM21.90	RM43.80
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM22.50	RM22.50	RM45.00
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM23.10	RM23.10	RM46.20
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM23.70	RM23.70	RM47.40
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM23.70	RM23.70	RM47.40

## BAHAGIAN IV– KADAR CARUMAN

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	15 sen	15 sen	30 sen
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	30 sen	30 sen	60 sen

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	45 sen	45 sen	90 sen
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	65 sen	65 sen	RM1.30
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	90 sen	90 sen	RM1.80
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	RM1.30	RM1.30	RM2.60
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM1.90	RM1.90	RM3.80
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM2.65	RM2.65	RM5.30
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM3.40	RM3.40	RM6.80
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM4.15	RM4.15	RM8.30
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM4.90	RM4.90	RM9.80
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM5.65	RM5.65	RM11.30
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM6.40	RM6.40	RM12.80
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM7.15	RM7.15	RM14.30
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM7.90	RM7.90	RM15.80
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM8.65	RM8.65	RM17.30
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM9.40	RM9.40	RM18.80
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM10.15	RM10.15	RM20.30
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM10.90	RM10.90	RM21.80
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM11.65	RM11.65	RM23.30

*Rang Undang-Undang*

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM12.40	RM12.40	RM24.80
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM13.15	RM13.15	RM26.30
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM13.90	RM13.90	RM27.80
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM14.65	RM14.65	RM29.30
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM15.40	RM15.40	RM30.80
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM16.15	RM16.15	RM32.30
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM16.90	RM16.90	RM33.80
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM17.65	RM17.65	RM35.30
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM18.40	RM18.40	RM36.80
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM19.15	RM19.15	RM38.30
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM19.90	RM19.90	RM39.80
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM20.65	RM20.65	RM41.30
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM21.40	RM21.40	RM42.80
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM22.15	RM22.15	RM44.30
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM22.90	RM22.90	RM45.80
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM23.65	RM23.65	RM47.30
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM24.40	RM24.40	RM48.80

	<i>Gaji Bulanan</i>	<i>Caruman Majikan</i>	<i>Caruman Pekerja</i>	<i>Jumlah</i>
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM25.15	RM25.15	RM50.30
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM25.90	RM25.90	RM51.80
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM26.65	RM26.65	RM53.30
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM27.40	RM27.40	RM54.80
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM28.15	RM28.15	RM56.30
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM28.90	RM28.90	RM57.80
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM29.65	RM29.65	RM59.30
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM29.65	RM29.65	RM59.30

## JADUAL KETIGA

[Seksyen 18, 34, 35, 36 dan 37]

## KADAR FAEDAH

1. Kadar bagi elaun mencari pekerjaan hendaklah seperti yang berikut:
  - (a) lapan puluh peratus (80%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang pertama;
  - (b) lima puluh peratus (50%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang kedua;
  - (c) empat puluh peratus (40%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang ketiga dan keempat;
  - (d) tiga puluh peratus (30%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang kelima dan keenam.
2. Kadar bagi elaun bekerja semula awal hendaklah—
  - (a) dalam hal jika orang berinsurans menerima tawaran pekerjaan dan melaporkan diri untuk bekerja dalam tempoh menunggu, dua puluh lima peratus (25%) daripada jumlah elaun mencari pekerjaan yang dia berhak kepadanya;

- (b) dalam hal jika orang berinsurans menerima tawaran pekerjaan dalam tempoh menunggu tetapi melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan, dua puluh lima peratus (25%) daripada jumlah baki elaun mencari pekerjaan yang masih belum dibayar; atau
  - (c) dalam hal jika orang berinsurans menerima tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan, dua puluh lima peratus (25%) daripada jumlah baki elaun mencari pekerjaan yang masih belum dibayar.
3. Kadar bagi elaun pendapatan berkurangan hendaklah seperti yang berikut:
- (a) lapan puluh peratus (80%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang pertama;
  - (b) lima puluh peratus (50%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang kedua;
  - (c) empat puluh peratus (40%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang ketiga dan keempat;
  - (d) tiga puluh peratus (30%) daripada gaji bulanan anggapan bagi bulan yang kelima dan keenam.
4. Elaun latihan—
- (a) hendaklah dibayar pada kadar dua puluh lima peratus (25%) daripada gaji bulanan anggapan yang dikira atas dasar harian tetapi hendaklah tertakluk kepada minimum sepuluh ringgit dan maksimum dua puluh ringgit bagi setiap hari; dan
  - (b) hendaklah dibayar secara bulanan mengikut bilangan hari latihan yang dihadiri oleh orang berinsurans.
5. Amaun maksimum fi latihan ialah empat ribu ringgit.
6. Gaji bulanan anggapan ialah suatu amaun yang sama dengan amaun gaji bulanan bagi setiap bulan yang baginya caruman telah dibayar atau kena dibayar dalam masa enam bulan berturut-turut sebaik sebelum bulan yang kehilangan pekerjaan itu berlaku, dibahagi dengan bilangan bulan yang baginya caruman telah dibayar atau kena dibayar.
7. Bagi maksud menentukan gaji bulanan anggapan di bawah perenggan 6—
- (a) dalam hal jika gaji bulanan tidak dibayar kepada orang berinsurans, gaji bulanan orang berinsurans itu ialah suatu amaun yang sama dengan amaun gaji minimum bulanan mengikut Perintah Gaji Minimum yang dibuat di bawah Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732]; dan
  - (b) dalam hal jika orang berinsurans menerima faedah hilang upaya sementara bulanan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, gaji bulanan orang berinsurans itu ialah gaji sebenar orang berinsurans itu sebelum menerima faedah hilang upaya sementara bulanan itu.

8. Gaji bulanan anggapan yang dinyatakan dalam perenggan 6 bagi setiap bulan ialah amaun yang dinyatakan dalam Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual ini yang hendaklah bersamaan dengan kadar caruman yang dibayar atau kena dibayar bagi bulan itu mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua, masing-masing.

## BAHAGIAN I – GAJI BULANAN ANGGAPAN

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	10 sen	RM20
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	20 sen	RM40
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	30 sen	RM60
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	40 sen	RM85
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	50 sen	RM120
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	70 sen	RM170
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM1.00	RM250
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM1.40	RM350
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM1.80	RM450
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM2.20	RM550
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM2.60	RM650
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM3.00	RM750

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM3.40	RM850
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM3.80	RM950
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM4.20	RM1,050
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM4.60	RM1,150
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM5.00	RM1,250
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM5.40	RM1,350
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM5.80	RM1,450
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM6.20	RM1,550
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM6.60	RM1,650
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM7.00	RM1,750
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM7.40	RM1,850
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM7.80	RM1,950
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM8.20	RM2,050
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM8.60	RM2,150
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM9.00	RM2,250

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM9.40	RM2,350
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM9.80	RM2,450
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM10.20	RM2,550
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM10.60	RM2,650
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM11.00	RM2,750
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM11.40	RM2,850
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM11.80	RM2,950
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM12.20	RM3,050
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM12.60	RM3,150
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM13.00	RM3,250
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM13.40	RM3,350
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM13.80	RM3,450
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM14.20	RM3,550
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM14.60	RM3,650
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM15.00	RM3,750

*Rang Undang-Undang*

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM15.40	RM3,850
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM15.80	RM3,950
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM15.80	RM3,950

## BAHAGIAN II – GAJI BULANAN ANGGAPAN

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	20 sen	RM20
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	40 sen	RM40
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	60 sen	RM60
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	90 sen	RM85
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	RM1.20	RM120
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	RM1.70	RM170
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM2.50	RM250
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM3.50	RM350
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM4.50	RM450
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM5.50	RM550
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM6.50	RM650

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM7.50	RM750
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM8.50	RM850
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM9.50	RM950
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM10.50	RM1,050
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM11.50	RM1,150
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM12.50	RM1,250
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM13.50	RM1,350
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM14.50	RM1,450
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM15.50	RM1,550
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM16.50	RM1,650
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM17.50	RM1,750
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM18.50	RM1,850
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM19.50	RM1,950
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM20.50	RM2,050
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM21.50	RM2,150
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM22.50	RM2,250
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM23.50	RM2,350

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM24.50	RM2,450
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM25.50	RM2,550
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM26.50	RM2,650
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM27.50	RM2,750
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM28.50	RM2,850
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM29.50	RM2,950
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM30.50	RM3,050
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM31.50	RM3,150
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM32.50	RM3,250
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM33.50	RM3,350
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM34.50	RM3,450
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM35.50	RM3,550
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM36.50	RM3,650
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM37.50	RM3,750
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM38.50	RM3,850
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM39.50	RM3,950
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM39.50	RM3,950

BAHAGIAN III – GAJI BULANAN ANGGAPAN

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	20 sen	RM20
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	50 sen	RM40
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	70 sen	RM60
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	RM1.00	RM85
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	RM1.40	RM120
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	RM2.00	RM170
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM3.00	RM250
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM4.20	RM350
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM5.40	RM450
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM6.60	RM550
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM7.80	RM650
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM9.00	RM750
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM10.20	RM850
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM11.40	RM950
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM12.60	RM1,050
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM13.80	RM1,150
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM15.00	RM1,250

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM16.20	RM1,350
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM17.40	RM1,450
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM18.60	RM1,550
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM19.80	RM1,650
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM21.00	RM1,750
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM22.20	RM1,850
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM23.40	RM1,950
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM24.60	RM2,050
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM25.80	RM2,150
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM27.00	RM2,250
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM28.20	RM2,350
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM29.40	RM2,450
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM30.60	RM2,550
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM31.80	RM2,650
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM33.00	RM2,750
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM34.20	RM2,850
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM35.40	RM2,950

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM36.60	RM3,050
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM37.80	RM3,150
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM39.00	RM3,250
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM40.20	RM3,350
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM41.40	RM3,450
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM42.60	RM3,550
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM43.80	RM3,650
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM45.00	RM3,750
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM46.20	RM3,850
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM47.40	RM3,950
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM47.40	RM3,950

BAHAGIAN IV – GAJI BULANAN ANGGAPAN

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
1	Gaji hingga RM30 ... ..	30 sen	RM20
2	Apabila gaji melebihi RM30 tetapi tidak melebihi RM50	60 sen	RM40
3	Apabila gaji melebihi RM50 tetapi tidak melebihi RM70	90 sen	RM60

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
4	Apabila gaji melebihi RM70 tetapi tidak melebihi RM100	RM1.30	RM85
5	Apabila gaji melebihi RM100 tetapi tidak melebihi RM140	RM1.80	RM120
6	Apabila gaji melebihi RM140 tetapi tidak melebihi RM200	RM2.60	RM170
7	Apabila gaji melebihi RM200 tetapi tidak melebihi RM300	RM3.80	RM250
8	Apabila gaji melebihi RM300 tetapi tidak melebihi RM400	RM5.30	RM350
9	Apabila gaji melebihi RM400 tetapi tidak melebihi RM500	RM6.80	RM450
10	Apabila gaji melebihi RM500 tetapi tidak melebihi RM600	RM8.30	RM550
11	Apabila gaji melebihi RM600 tetapi tidak melebihi RM700	RM9.80	RM650
12	Apabila gaji melebihi RM700 tetapi tidak melebihi RM800	RM11.30	RM750
13	Apabila gaji melebihi RM800 tetapi tidak melebihi RM900	RM12.80	RM850
14	Apabila gaji melebihi RM900 tetapi tidak melebihi RM1,000	RM14.30	RM950
15	Apabila gaji melebihi RM1,000 tetapi tidak melebihi RM1,100	RM15.80	RM1,050
16	Apabila gaji melebihi RM1,100 tetapi tidak melebihi RM1,200	RM17.30	RM1,150
17	Apabila gaji melebihi RM1,200 tetapi tidak melebihi RM1,300	RM18.80	RM1,250
18	Apabila gaji melebihi RM1,300 tetapi tidak melebihi RM1,400	RM20.30	RM1,350
19	Apabila gaji melebihi RM1,400 tetapi tidak melebihi RM1,500	RM21.80	RM1,450
20	Apabila gaji melebihi RM1,500 tetapi tidak melebihi RM1,600	RM23.30	RM1,550

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
21	Apabila gaji melebihi RM1,600 tetapi tidak melebihi RM1,700	RM24.80	RM1,650
22	Apabila gaji melebihi RM1,700 tetapi tidak melebihi RM1,800	RM26.30	RM1,750
23	Apabila gaji melebihi RM1,800 tetapi tidak melebihi RM1,900	RM27.80	RM1,850
24	Apabila gaji melebihi RM1,900 tetapi tidak melebihi RM2,000	RM29.30	RM1,950
25	Apabila gaji melebihi RM2,000 tetapi tidak melebihi RM2,100	RM30.80	RM2,050
26	Apabila gaji melebihi RM2,100 tetapi tidak melebihi RM2,200	RM32.30	RM2,150
27	Apabila gaji melebihi RM2,200 tetapi tidak melebihi RM2,300	RM33.80	RM2,250
28	Apabila gaji melebihi RM2,300 tetapi tidak melebihi RM2,400	RM35.30	RM2,350
29	Apabila gaji melebihi RM2,400 tetapi tidak melebihi RM2,500	RM36.80	RM2,450
30	Apabila gaji melebihi RM2,500 tetapi tidak melebihi RM2,600	RM38.30	RM2,550
31	Apabila gaji melebihi RM2,600 tetapi tidak melebihi RM2,700	RM39.80	RM2,650
32	Apabila gaji melebihi RM2,700 tetapi tidak melebihi RM2,800	RM41.30	RM2,750
33	Apabila gaji melebihi RM2,800 tetapi tidak melebihi RM2,900	RM42.80	RM2,850
34	Apabila gaji melebihi RM2,900 tetapi tidak melebihi RM3,000	RM44.30	RM2,950
35	Apabila gaji melebihi RM3,000 tetapi tidak melebihi RM3,100	RM45.80	RM3,050
36	Apabila gaji melebihi RM3,100 tetapi tidak melebihi RM3,200	RM47.30	RM3,150
37	Apabila gaji melebihi RM3,200 tetapi tidak melebihi RM3,300	RM48.80	RM3,250
38	Apabila gaji melebihi RM3,300 tetapi tidak melebihi RM3,400	RM50.30	RM3,350

*Rang Undang-Undang*

	<i>Gaji bulanan sebenar bagi bulan itu</i>	<i>Jumlah caruman</i>	<i>Gaji bulanan anggapan yang bersamaan bagi bulan itu</i>
39	Apabila gaji melebihi RM3,400 tetapi tidak melebihi RM3,500	RM51.80	RM3,450
40	Apabila gaji melebihi RM3,500 tetapi tidak melebihi RM3,600	RM53.30	RM3,550
41	Apabila gaji melebihi RM3,600 tetapi tidak melebihi RM3,700	RM54.80	RM3,650
42	Apabila gaji melebihi RM3,700 tetapi tidak melebihi RM3,800	RM56.30	RM3,750
43	Apabila gaji melebihi RM3,800 tetapi tidak melebihi RM3,900	RM57.80	RM3,850
44	Apabila gaji melebihi RM3,900 tetapi tidak melebihi RM4,000	RM59.30	RM3,950
45	Apabila gaji melebihi RM4,000	RM59.30	RM3,950

## JADUAL KEEMPAT

[Seksyen 32, 34 dan 36]

## SYARAT KELAYAKAN CARUMAN

*Syarat kelayakan caruman**Tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan*

## (a) Tuntutan pertama

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 12 hingga 15 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 24 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 3 bulan |
| (ii) 16 hingga 19 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 24 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 4 bulan |

<i>Syarat kelayakan caruman</i>	<i>Tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan</i>
(iii) 20 hingga 23 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 24 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	5 bulan
(iv) 24 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 24 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	6 bulan
<i>(b) Tuntutan kedua</i>	
(i) 18 hingga 23 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 36 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	3 bulan
(ii) 24 hingga 29 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 36 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	4 bulan
(iii) 30 hingga 35 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 36 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	5 bulan
(iv) 36 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 36 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	6 bulan

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh  
bayaran bagi  
elaun mencari  
pekerjaan  
dan elaun  
pendapatan  
berkurangan*

*(c) Tuntutan ketiga*

- |   |         |
|---|---------|
| (i) 24 hingga 31 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 48 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.   | 3 bulan |
| (ii) 32 hingga 39 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 48 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 4 bulan |
| (iii) 40 hingga 47 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 48 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 48 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 48 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

*(d) Tuntutan keempat*

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 30 hingga 39 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 60 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 3 bulan |
| (ii) 40 hingga 49 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 60 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 4 bulan |

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan*

- |   |         |
|---|---------|
| (iii) 50 hingga 59 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 60 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 60 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 60 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

(e) Tuntutan kelima

- |   |         |
|---|---------|
| (i) 36 hingga 47 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 72 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.   | 3 bulan |
| (ii) 48 hingga 59 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 72 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 4 bulan |
| (iii) 60 hingga 71 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 72 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 72 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 72 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh  
bayaran bagi  
elaun mencari  
pekerjaan  
dan elaun  
pendapatan  
berkurangan*

*(f) Tuntutan keenam*

- |   |         |
|---|---------|
| (i) 42 hingga 55 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 84 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.   | 3 bulan |
| (ii) 56 hingga 69 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 84 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 4 bulan |
| (iii) 70 hingga 83 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 84 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 84 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 84 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

*(g) Tuntutan ketujuh*

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 48 hingga 63 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 96 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 3 bulan |
| (ii) 64 hingga 79 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 96 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 4 bulan |

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan*

- |   |         |
|---|---------|
| (iii) 80 hingga 95 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 96 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 96 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 96 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

(h) Tuntutan kelapan

- |   |         |
|---|---------|
| (i) 54 hingga 71 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 108 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.    | 3 bulan |
| (ii) 72 hingga 89 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 108 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.   | 4 bulan |
| (iii) 90 hingga 107 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 108 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 108 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 108 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.            | 6 bulan |

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh  
bayaran bagi  
elaun mencari  
pekerjaan  
dan elaun  
pendapatan  
berkurangan*

*(i) Tuntutan kesembilan*

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 60 hingga 79 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 120 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.     | 3 bulan |
| (ii) 80 hingga 99 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 120 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.    | 4 bulan |
| (iii) 100 hingga 119 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 120 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 120 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 120 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.             | 6 bulan |

*(j) Tuntutan kesepuluh*

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 66 hingga 87 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 132 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.   | 3 bulan |
| (ii) 88 hingga 109 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 132 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 4 bulan |

<i>Syarat kelayakan caruman</i>	<i>Tempoh bayaran bagi elaun mencari pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan</i>
(iii) 110 hingga 131 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 132 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	5 bulan
(iv) 132 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 132 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	6 bulan
<i>(k) Tuntutan kesebelas</i>	
(i) 72 hingga 95 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 144 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	3 bulan
(ii) 96 hingga 119 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 144 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	4 bulan
(iii) 120 hingga 143 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 144 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	5 bulan
(iv) 144 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 144 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.	6 bulan

*Syarat kelayakan caruman*

*Tempoh  
bayaran bagi  
elaun mencari  
pekerjaan  
dan elaun  
pendapatan  
berkurangan*

*(l) Tuntutan kedua belas*

- |  |         |
|--|---------|
| (i) 78 hingga 103 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 156 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.    | 3 bulan |
| (ii) 104 hingga 129 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 156 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.  | 4 bulan |
| (iii) 130 hingga 155 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 156 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku. | 5 bulan |
| (iv) 156 bulan caruman yang dibuat dalam tempoh kelayakan selama 156 bulan berturut-turut sebaik sebelum kehilangan pekerjaan yang hendaklah termasuk bulan yang padanya kehilangan pekerjaan itu berlaku.             | 6 bulan |

---

HURAIAN

Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 yang dicadangkan (“Akta yang dicadangkan”) bertujuan untuk mengadakan peruntukan bagi suatu sistem insurans bagi orang berinsurans yang telah kehilangan pekerjaannya dengan menyediakan faedah-faedah tertentu dan program penempatan pekerjaan semula. Sistem Insurans Pekerjaan akan menggalakkan dasar pasaran buruh yang aktif.

BAHAGIAN I

1. Bahagian I memperkatakan perkara permulaan.
2. *Fasal 1* mengandungi tajuk ringkas Akta yang dicadangkan dan memberi Menteri kuasa untuk menetapkan tarikh permulaan kuat kuasa Akta yang dicadangkan.

3. *Fasal 2* mengandungi pemakaian Akta yang dicadangkan. Akta yang dicadangkan hendaklah terpakai bagi semua perusahaan yang mempunyai satu atau lebih pekerja tetapi tidak terpakai bagi orang yang diperihalkan dalam Jadual Pertama kepada Akta yang dicadangkan.

4. *Fasal 3* mengandungi takrif bagi perkataan dan ungkapan tertentu yang digunakan dalam Akta yang dicadangkan.

## BAHAGIAN II

5. Bahagian II memperkatakan pentadbiran Sistem Insurans Pekerjaan (“Sistem”).

6. *Fasal 4* bertujuan untuk memperuntukkan pentadbiran Sistem oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (“Pertubuhan”). *Fasal 4* juga bertujuan untuk memperuntukkan bahawa bagi maksud mentadbir Sistem itu, Pertubuhan hendaklah meletakkan apa-apa kuasa pada Lembaga Pertubuhan Keselamatan Sosial (“Lembaga”).

7. *Fasal 5* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Ketua Pengarah dan Timbalan Ketua Pengarah Pertubuhan hendaklah menjadi Ketua Pengarah dan Timbalan Ketua Pengarah, masing-masing, bagi maksud Akta yang dicadangkan. *Fasal 5* juga memberi Menteri kuasa untuk melantik seorang atau lebih Timbalan Ketua Pengarah bagi maksud Akta yang dicadangkan.

8. *Fasal 6* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk membuat kontrak dan memegang dan membuat apa-apa urusan mengenai harta atas apa-apa terma dan syarat sebagaimana yang difikirkan patut oleh Pertubuhan bagi maksud Akta yang dicadangkan.

9. *Fasal 7* bertujuan untuk mengadakan peruntukan bahawa semua fungsi yang boleh dijalankan oleh Pertubuhan hendaklah dijalankan oleh Ketua Pengarah dan Ketua Pengarah diberi kuasa untuk mewakili kuasa dan fungsinya kepada Timbalan Ketua Pengarah, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, atau pegawai dan pekhidmat Pertubuhan bagi maksud Akta yang dicadangkan.

## BAHAGIAN III

10. Bahagian III memperkatakan penubuhan Jawatankuasa Insurans Pekerjaan (“Jawatankuasa”) dan mana-mana jawatankuasa lain.

11. *Fasal 8* bertujuan untuk memperuntukkan penubuhan dan keanggotaan Jawatankuasa. *Fasal 8* juga memperuntukkan fungsi Jawatankuasa yang adalah untuk menasihati Lembaga mengenai semua perkara yang berhubungan dengan Sistem dan pelaburan Kumpulan Wang Insurans Pekerjaan.

12. *Fasal 9* bertujuan untuk memberi Lembaga kuasa untuk menubuhkan apa-apa jawatankuasa untuk menasihati dan membantu Lembaga dalam melaksanakan fungsinya dan dalam menjalankan kuasanya di bawah Akta yang dicadangkan. *Fasal 9* juga memberi Lembaga kuasa untuk mewakili fungsi dan kuasanya kepada mana-mana jawatankuasa itu tertakluk kepada apa-apa terma dan sekatan.

13. *Fasal 10* bertujuan untuk memperuntukkan ketidaklayakan pelantikan sebagai anggota Jawatankuasa atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah *fasal 9*.

14. *Fasal 11* bertujuan untuk memperuntukkan pemberhentian keanggotaan Jawatankuasa atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah *fasal 9* sekiranya berlaku kegagalan untuk hadir tiga mesyuarat berturut-turut tanpa kebenaran Pengerusi Jawatankuasa atau jawatankuasa itu.

15. *Fasal 12* bertujuan untuk memperuntukkan penzahiran kepentingan mana-mana anggota Jawatankuasa atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah *fasal 9* jika dia mempunyai apa-apa kepentingan langsung atau tidak langsung dalam apa-apa perkara yang sedang dipertimbangkan oleh Jawatankuasa atau jawatankuasa itu.

#### BAHAGIAN IV

16. Bahagian IV memperkatakan pendaftaran perusahaan dan pekerja, dan caruman yang hendaklah dibuat di bawah Akta yang dicadangkan.

17. *Fasal 13* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk menentukan sama ada apa-apa aktiviti yang dijalankan oleh mana-mana orang tergolong dalam pengertian “perusahaan” yang baginya Akta yang dicadangkan terpakai.

18. *Fasal 14* bertujuan untuk menghendaki tiap-tiap majikan supaya mendaftarkan perusahaannya yang baginya Akta yang dicadangkan terpakai dengan Pertubuhan dalam apa-apa tempoh dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan. Mana-mana majikan yang tidak mendaftarkan perusahaannya dalam tempoh itu sebagaimana yang ditetapkan melakukan suatu kesalahan.

19. *Fasal 15* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa seorang majikan yang telah mendaftarkan perusahaannya mengikut Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [*Akta 4*] sebelum permulaan kuat kuasa Akta yang dicadangkan hendaklah disifatkan telah mendaftarkan perusahaannya di bawah Akta yang dicadangkan pada tarikh Akta yang dicadangkan mula berkuat kuasa.

20. *Fasal 16* bertujuan untuk menghendaki tiap-tiap pekerja supaya didaftarkan dan diinsuranskan oleh majikan pada apa-apa tarikh atau dalam apa-apa tempoh sebagaimana yang dinyatakan dalam *fasal 16* tanpa mengira amaun gaji. *Fasal 16* juga bertujuan untuk memperuntukkan bahawa jika gaji seseorang pekerja melebihi empat ribu ringgit sebulan, gajinya hendaklah bagi maksud Akta yang dicadangkan disifatkan sebagai empat ribu ringgit sebulan. Mana-mana majikan yang tidak mendaftarkan dan menginsuranskan pekerjajanya melakukan suatu kesalahan.

21. *Fasal 17* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa seseorang pekerja hendaklah disifatkan sebagai telah didaftarkan di bawah Akta yang dicadangkan pada tarikh Akta yang dicadangkan mula berkuat kuasa jika dia telah didaftarkan dengan Pertubuhan mengikut Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 sebelum permulaan kuat kuasa Akta yang dicadangkan.

22. *Fasal 18* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa caruman yang kena dibayar di bawah Akta yang dicadangkan berkenaan dengan seseorang pekerja hendaklah terdiri daripada suatu caruman yang kena dibayar oleh majikan dan suatu caruman yang kena dibayar oleh pekerja itu pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Bahagian I Jadual Kedua kepada Akta yang dicadangkan.

*Fasal 18* juga memberi Menteri kuasa, selepas mengambil kira kemampuan Kumpulan Wang, untuk menentukan kadar caruman supaya mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua yang dicadangkan, mengikut mana-mana yang berkenaan, dalam tiap-tiap tiga tahun atau lebih.

*Fasal 18* juga memberi Menteri kuasa untuk menentukan kadar caruman minimum berdasarkan amaun gaji bulanan pekerja yang diinsuranskan mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Kedua yang dicadangkan, mengikut mana-mana yang berkenaan, dan kadar faedah minimum berdasarkan amaun gaji bulanan anggapan pekerja yang diinsuranskan mengikut Bahagian I, Bahagian II, Bahagian III atau Bahagian IV Jadual Ketiga yang dicadangkan, mengikut mana-mana yang berkenaan.

23. *Clause 19* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa jika seseorang pekerja mempunyai dua atau lebih majikan, tiap-tiap majikan hendaklah membayar caruman berkenaan dengan pekerja itu secara berasingan.

24. *Fasal 20* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa caruman berkenaan dengan seseorang pekerja hendaklah dibayar tiap-tiap bulan bagi gaji yang kena dibayar kepada pekerja itu bagi bulan itu dan hendaklah terhenti apabila pekerja itu mencapai umur persaraan minimum.

25. *Fasal 21* bertujuan untuk memperuntukkan liabiliti majikan untuk membayar bunga atas caruman tertunggak.

26. *Fasal 22* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan yang seorang Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan boleh mentaksirkan apa-apa caruman, tunggakan caruman itu atau bunga atas tunggakan caruman itu yang kena dibayar oleh mana-mana majikan berdasarkan apa-apa maklumat yang tersedia.

27. *Fasal 23* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk mendapatkan balik apa-apa tunggakan caruman atau bunga atas tunggakan caruman daripada majikan sebagai hutang yang kena dibayar kepada Pertubuhan. *Fasal 23* juga memperuntukkan bahawa majikan berhak untuk mendapatkan balik caruman yang kena dibayar oleh pekerja berkenaan dengan tunggakan itu daripada pekerja itu bagi tempoh tidak lebih daripada enam bulan.

28. *Fasal 24* bertujuan untuk melarang seseorang majikan daripada mengurangkan gaji mana-mana pekerja, atau menghentikan atau mengurangkan faedah yang kena dibayar kepada pekerja itu di bawah syarat perkhidmatan semata-mata oleh sebab liabilitinya bagi apa-apa caruman yang kena dibayar di bawah Akta yang dicadangkan. Mana-mana majikan yang melanggar peruntukan ini melakukan suatu kesalahan.

29. *Fasal 25* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk melantik ejen untuk memungut dan menerima bayaran caruman bagi pihak Pertubuhan. *Fasal 25* juga mengenakan kewajipan ke atas ejen yang dilantik untuk memaklumkan kepada Pertubuhan masa dan tarikh sebenar bayaran caruman dibuat oleh majikan dan kegagalan untuk berbuat demikian menjadi suatu kesalahan.

30. *Fasal 26* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa apa-apa caruman yang dibayar kepada Pertubuhan oleh seorang majikan melalui mana-mana ejen hendaklah ditentusahkan oleh Pertubuhan.

#### BAHAGIAN V

31. Bahagian V memperkatakan faedah yang disediakan kepada orang berinsurans sekiranya berlaku kehilangan pekerjaan.

32. *Fasal 27* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa tiap-tiap tuntutan bagi faedah di bawah Akta yang dicadangkan hendaklah dikemukakan mengikut apa-apa cara kepada Pertubuhan dengan apa-apa keterangan bagi menyokong tuntutan itu sebagaimana yang ditetapkan.

33. *Fasal 28* bertujuan untuk menghendaki suatu permohonan untuk tuntutan bagi faedah kepada Pertubuhan supaya dikemukakan oleh orang berinsurans dalam masa enam puluh hari dari tarikh orang berinsurans itu menganggap bahawa dia telah kehilangan pekerjaannya.

34. *Fasal 29* memberi Pertubuhan kuasa untuk menentukan tarikh yang orang berinsurans itu kehilangan pekerjaannya. *Fasal 29* juga bertujuan untuk memperuntukkan bahawa jika suatu tuntutan bagi faedah dibuat selepas tempoh enam puluh hari dari tarikh yang orang berinsurans itu kehilangan pekerjaannya, sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan, tuntutan itu hendaklah ditolak dan tuntutan bagi faedah itu hendaklah disifatkan tidak pernah dibuat.

35. *Fasal 30* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan yang kehilangan pekerjaan berlaku. *Fasal 30* juga bertujuan untuk memperuntukkan pengertian peletakan jawatan secara sukarela.

36. *Fasal 31* bertujuan untuk mengadakan peruntukan bagi Pertubuhan menentukan apa-apa persoalan atau pertikaian mengenai sama ada kehilangan pekerjaan telah berlaku.

37. *Fasal 32* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk menentukan sama ada orang berinsurans itu memenuhi syarat kelayakan caruman sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat kepada Akta yang dicadangkan dan orang berinsurans itu belum mencapai umur persaraan minimum, pada tarikh dia kehilangan pekerjaannya.

38. *Fasal 33* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk meluluskan atau menolak tuntutan bagi faedah selepas menimbangkan syarat kelayakan caruman. *Fasal 33* juga memberi Pertubuhan kuasa untuk menentukan faedah yang berkaitan yang hendaklah diberikan kepada orang berinsurans itu apabila tuntutannya bagi faedah telah diluluskan.

39. *Fasal 34* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa jika tuntutan bagi faedah berkenaan dengan orang berinsurans telah diluluskan, orang berinsurans itu berhak mendapat elaun mencari pekerjaan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Akta yang dicadangkan dan bagi tempoh yang hendaklah mengikut syarat kelayakan caruman berkenaan dengan tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat kepada Akta yang dicadangkan, dan bayaran bagi elaun mencari pekerjaan hendaklah dibuat sebaik selepas tempoh menunggu iaitu tempoh tujuh hari dari tarikh kelulusan tuntutan bagi faedah itu.

*Fasal 34* juga bertujuan untuk memperuntukkan bahawa bayaran bagi elaun mencari pekerjaan itu hendaklah terus dibayar kepada orang berinsurans itu walaupun orang berinsurans itu telah mencapai umur persaraan minimum jika kehilangan pekerjaan itu berlaku sebelum dia mencapai umur persaraan minimum. *Fasal 34* mengadakan peruntukan mengenai larangan ke atas orang berinsurans untuk berada dalam apa-apa pekerjaan semasa tempoh menerima elaun mencari pekerjaan dan jika orang berinsurans menerima suatu tawaran pekerjaan dalam tempoh menerima elaun mencari pekerjaan, dia hendaklah memberitahu Pertubuhan dalam masa tujuh hari dari tarikh penerimaan tawaran itu. Pelanggaran peruntukan yang dicadangkan ini menjadi suatu kesalahan.

40. *Fasal 35* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan yang orang berinsurans berhak mendapat elaun bekerja semula awal pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Akta yang dicadangkan. *Fasal 35* membenarkan orang berinsurans untuk memilih sama ada untuk menerima elaun bekerja semula awal atau tidak jika dia menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja dalam tempoh menunggu.

41. *Fasal 36* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan yang orang berinsurans berhak mendapat suatu elaun pendapatan berkurangan. Jika orang berinsurans mempunyai dua atau lebih pekerjaan pada masa yang sama dan telah kehilangan satu atau lebih daripada pekerjaannya sama ada pada tarikh yang sama atau tidak, tetapi tidak kehilangan semua pekerjaan itu, dia berhak mendapat elaun pendapatan berkurangan bagi setiap kehilangan pekerjaan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Akta yang dicadangkan dan bagi tempoh yang hendaklah mengikut syarat kelayakan caruman berkenaan dengan tuntutan bagi faedah oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat kepada Akta yang dicadangkan, dan dia tidak berhak mendapat suatu elaun mencari pekerjaan, elaun latihan atau elaun bekerja semula awal.

*Fasal 36* juga bertujuan untuk memperuntukkan bahawa jika orang berinsurans yang mempunyai dua atau lebih pekerjaan telah kehilangan semua pekerjaan itu pada tarikh yang sama, dia berhak mendapat satu elaun mencari pekerjaan untuk satu kehilangan pekerjaan dan elaun pendapatan berkurangan bagi kehilangan pekerjaan yang lain, dan dia boleh memilih kehilangan pekerjaan yang baginya elaun mencari pekerjaan itu hendaklah dibayar.

42. *Fasal 37* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa orang berinsurans yang telah kehilangan pekerjaan boleh memohon kepada Pertubuhan untuk menjalani apa-apa latihan yang diberikan oleh pemberi latihan yang diluluskan oleh Pertubuhan dalam tempoh orang berinsurans itu menerima elaun mencari pekerjaan, dalam tempoh tidak lebih daripada dua belas bulan selepas tempoh

orang berinsurans itu menerima elaun mencari pekerjaan atau dalam tempoh enam bulan selepas menerima suatu tawaran pekerjaan dan melapor diri untuk bekerja.

*Fasal 37* juga memperuntukkan bahawa orang berinsurans yang menghadiri latihan itu berhak mendapat elaun latihan yang tidak lebih daripada enam bulan dari tarikh yang ditentukan oleh Pertubuhan pada kadar sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Akta yang dicadangkan. Pertubuhan hendaklah menanggung apa-apa fi latihan yang dikenakan terhadap orang berinsurans oleh pemberi latihan mengikut fi latihan sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga kepada Akta yang dicadangkan.

43. *Fasal 38* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa hak untuk menerima apa-apa faedah di bawah Akta yang dicadangkan tidak boleh dipindahkan atau diserahkan dan tiada faedah yang kena dibayar di bawah Akta yang dicadangkan boleh ditahan oleh apa-apa dekri atau perintah mana-mana mahkamah.

44. *Fasal 39* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa faedah yang kena dibayar kepada orang berinsurans hendaklah dibayar kepada orang tanggungannya jika dia mati, dalam keadaan koma atau tidak sempurna akal. Jika orang berinsurans mati, dalam keadaan koma atau tidak sempurna akal, apa-apa elaun latihan yang telah terlebih bayar kepadanya tidak boleh didapatkan balik oleh Pertubuhan.

45. *Fasal 40* bertujuan untuk memperuntukkan bayaran fi latihan selepas kematian orang berinsurans bagi latihan yang telah dihadiri oleh orang berinsurans itu sebagaimana yang dipersetujui antara Pertubuhan dengan pemberi latihan itu.

46. *Fasal 41* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan yang Pertubuhan boleh menggantung apa-apa faedah yang sedang diterima oleh orang berinsurans.

47. *Fasal 42* bertujuan untuk memperuntukkan bayaran balik amaun apa-apa faedah yang telah diterima oleh orang berinsurans yang dia tidak berhak kepadanya.

48. *Fasal 43* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa apa-apa tuntutan bagi faedah yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan tidak menjadi suatu halangan untuk apa-apa representasi bagi pengembalian pekerjaan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [*Akta 177*], apa-apa tuntutan bagi bayaran faedah penamatan atau rentikerja sentara di bawah Akta Kerja 1955 [*Akta 265*], Ordinan Buruh Sabah [*Sabah Bab 67*] dan Ordinan Buruh Sarawak [*Sarawak Bab 76*] dan apa-apa aduan yang berhubungan dengan persaraan pramasa di bawah Akta Umur Persaraan Minimum 2012 [*Akta 753*]. Jika orang berinsurans membuat suatu tuntutan bagi faedah kepada Pertubuhan di bawah Akta yang dicadangkan dan juga membuat suatu representasi, tuntutan atau aduan di bawah undang-undang lain, Pertubuhan hendaklah menanggung penentuan mengenai persoalan kehilangan pekerjaan berkenaan dengan tuntutan bagi faedah itu sehingga representasi, tuntutan atau aduan orang berinsurans itu di bawah undang-undang lain diselesaikan.

BAHAGIAN VI

49. Bahagian VI memperkatakan program penempatan pekerjaan semula bagi orang berinsurans.

50. *Fasal 44* bertujuan untuk menghendaki orang berinsurans untuk mula mengambil bahagian dalam program penempatan pekerjaan semula dalam tempoh menunggu. Orang berinsurans itu dikehendaki untuk mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh Pertubuhan berkenaan dengan program penempatan pekerjaan semula, dan hendaklah boleh dan bersedia untuk bekerja, mencari kerja secara aktif, dan hendaklah menjalani apa-apa latihan sebagaimana yang ditentukan oleh Pertubuhan. *Fasal 44* juga memperuntukkan tatacara yang hendaklah diikuti jika terdapat apa-apa tawaran pekerjaan daripada mana-mana majikan semasa program penempatan pekerjaan semula.

51. *Fasal 45* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk menubuhkan apa-apa pusat atau institut bagi maksud mengadakan program penempatan pekerjaan semula kepada orang berinsurans.

BAHAGIAN VII

52. Bahagian VII memperkatakan peruntukan kewangan.

53. *Fasal 46* bertujuan untuk memperuntukkan penubuhan Kumpulan Wang Insurans Pekerjaan (“Kumpulan Wang”) yang hendaklah ditadbir dan dikawal oleh Pertubuhan.

54. *Fasal 47* bertujuan untuk memperuntukkan perbelanjaan yang hendaklah dipertanggungkan pada Kumpulan Wang.

55. *Fasal 48* memperkatakan perbelanjaan bagi pentadbiran. *Fasal 48* juga memberi Lembaga kuasa untuk mewakilkan kepada Pengerusi Lembaga, Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, mana-mana anggota Lembaga, Jawatankuasa atau jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah seksyen 9, Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, atau pegawai dan pekhidmat Pertubuhan, kuasa untuk membenarkan perbelanjaan daripada Kumpulan Wang atau apa-apa wang lain yang terletak hak pada dan di bawah kawalan Lembaga setakat apa-apa had sebagaimana yang ditentukan oleh Lembaga.

56. *Fasal 49* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk menerima pemberian, derma, hadiah atau bekues yang dibuat kepada atau atas nama Kumpulan Wang.

57. *Fasal 50* bertujuan untuk memberi Lembaga kuasa untuk melaburkan wang dalam Kumpulan Wang tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat yang ditentukan oleh Menteri selepas berunding dengan Menteri Kewangan.

58. *Fasal 51* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa, dengan keizinan Menteri Kewangan, untuk meminjam apa-apa wang yang dikehendaki oleh Pertubuhan bagi memenuhi mana-mana obligasinya atau melaksanakan mana-mana fungsinya. Walau bagaimanapun, kuasa untuk meminjam tidak termasuk meminjam wang daripada mana-mana kumpulan wang yang ditadbirkan oleh Pertubuhan di bawah mana-mana undang-undang bertulis yang lain.

59. *Fasal 52* bertujuan untuk menghendaki Pertubuhan untuk menyediakan suatu belanjawan setiap tahun yang menunjukkan wang masuk yang dijangka dan anggaran perbelanjaan Pertubuhan bagi tahun yang berikutnya dan belanjawan itu hendaklah dikemukakan untuk kelulusan Menteri.

60. *Fasal 53* bertujuan untuk menghendaki Pertubuhan supaya menyimpan suatu akaun Kumpulan Wang yang sepatutnya.

61. *Fasal 54* bertujuan untuk menghendaki akaun Pertubuhan untuk diaudit setiap tahun oleh Ketua Audit Negara dan Lembaga hendaklah mengemukakan kepada Menteri suatu salinan laporan juruaudit dan apa-apa pemerhatian bersama dengan salinan akaun teraudit Pertubuhan.

62. *Fasal 55* bertujuan untuk menghendaki Lembaga untuk mengemukakan kepada Menteri laporan tahunan mengenai kerja dan aktiviti Pertubuhan sebelum 30 Jun tahun yang berikutnya melainkan jika dilanjutkan selainnya oleh Menteri.

63. *Fasal 56* bertujuan untuk menghendaki Lembaga untuk membentangkan laporan tahunan dan akaun teraudit Pertubuhan di hadapan setiap Majlis Parlimen.

64. *Fasal 57* bertujuan untuk menghendaki Lembaga untuk menjalankan kajian semula aktuari mengenai pelaksanaan Sistem di bawah Akta yang dicadangkan dan laporan itu hendaklah dikemukakan kepada Menteri.

65. *Fasal 58* bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan dan tatacara yang orang yang sedang atau pernah bekerja dengan Pertubuhan boleh dikenakan surcaj.

#### BAHAGIAN VIII

66. Bahagian VIII memperkatakan perkara yang berhubungan dengan Jemaah Rayuan Keselamatan Sosial (“Jemaah Rayuan”) .

67. *Fasal 59* bertujuan untuk memperuntukkan bidang kuasa Jemaah Rayuan untuk memutuskan apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan yang dirujukkan kepada Jemaah Rayuan.

68. *Fasal 60* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa semua prosiding di hadapan Jemaah Rayuan hendaklah dimulakan di hadapan Jemaah Rayuan yang ditubuhkan bagi kawasan di mana orang berinsurans itu bekerja pada masa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan timbul. *Fasal 60* juga bertujuan untuk memperuntukkan bagi pemindahan prosiding ke mana-mana Jemaah Rayuan yang lain di Negeri atau kawasan lain apabila permohonan dibuat oleh pihak-pihak kepada Jemaah Rayuan.

69. *Fasal 61* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa prosiding di hadapan Jemaah Rayuan berkenaan dengan apa-apa persoalan, pertikaian, tuntutan atau rayuan di bawah *fasal 59* yang dicadangkan hendaklah dimulakan dengan suatu permohonan dan tiap-tiap permohonan hendaklah dibuat dalam masa enam puluh hari dari tarikh kausa tindakan itu timbul. *Fasal 61* juga bertujuan untuk memperuntukkan hal keadaan apabila kausa tindakan disifatkan timbul.

70. *Fasal 62* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa bagi maksud mengeluarkan saman dan menguatkuasakan kehadiran saksi, penzahiran dan pengemukaan dokumen dan material, mentadbir sumpah dan merekodkan keterangan, Jemaah Rayuan hendaklah mempunyai segala kuasa seorang Hakim Mahkamah Sesyen.

71. *Fasal 63* bertujuan untuk membenarkan mana-mana orang untuk hadir sendiri atau diwakili oleh pengamal undang-undang, atau oleh mana-mana orang yang diberi kuasa secara bertulis olehnya, atau oleh mana-mana orang yang dibenarkan oleh Jemaah Rayuan untuk hadir bagi pihak orang itu dalam mana-mana prosiding di hadapan Jemaah Rayuan kecuali kehadiran orang itu bagi maksud pemeriksaannya sebagai seorang saksi.

72. *Fasal 64* bertujuan untuk memberi Jemaah Rayuan kuasa untuk mengemukakan apa-apa persoalan undang-undang bagi keputusan Mahkamah Tinggi.

73. *Fasal 65* bertujuan untuk melarang suatu rayuan kepada Mahkamah Tinggi terhadap perintah Jemaah Rayuan melainkan jika rayuan itu melibatkan persoalan undang-undang atau campuran persoalan undang-undang dan fakta.

74. *Fasal 66* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Jemaah Rayuan boleh, dan jika diarahkan oleh Mahkamah Tinggi hendaklah, menahan perintah yang terhadapnya rayuan dibuat yang berhubungan dengan bayaran apa-apa jumlah wang sementara menunggu keputusan rayuan itu.

#### BAHAGIAN IX

75. Bahagian IX memperkatakan peruntukan yang berhubungan dengan Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan, penguatkuasaan dan penyiasatan.

76. *Fasal 67* bertujuan untuk memberi Menteri kuasa untuk melantik Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan dan memperuntukkan fungsi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan itu. *Fasal 67* juga memberi Ketua Pengarah kuasa untuk memberikan apa-apa arahan kepada mana-mana Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan untuk memastikan bahawa fungsi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan dilaksanakan mengikut peruntukan Akta yang dicadangkan.

77. *Fasal 68* bertujuan untuk memberi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan kuasa untuk memeriksa mana-mana latihan yang diberikan oleh pemberi latihan.

78. *Fasal 69* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan hendaklah mempunyai segala kuasa seorang pegawai polis sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Kanun Tatacara Jenayah [*Akta 593*] berhubung

dengan penguatkuasaan, pemeriksaan dan penyiasatan, kecuali kuasa untuk menangkap tanpa waran. *Fasal 69* juga memberi Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan kuasa untuk memeriksa mana-mana orang jika dia mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa orang itu mempunyai maklumat atau dokumen yang berkaitan yang berhubungan dengan apa-apa perusahaan.

79. *Fasal 70* bertujuan untuk memberi kuasa kepada Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah untuk menghendaki mana-mana orang untuk memberikan maklumat dan menjalankan pemeriksaan bagi maksud memperoleh maklumat bagi maksud Akta yang dicadangkan, dan mana-mana orang yang tidak mengemukakan maklumat yang dikehendaki melakukan suatu kesalahan.

80. *Fasal 71* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa mana-mana orang yang tidak mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh, atau dengan apa-apa cara mengamang, menggalang atau menghalang Ketua Pengarah, mana-mana Timbalan Ketua Pengarah atau Pegawai Perkhidmatan Pekerjaan semasa menjalankan kuasanya dan melaksanakan fungsinya melakukan suatu kesalahan.

81. *Fasal 72* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa mana-mana orang yang melakukan atau bersubahat untuk melakukan apa-apa perbuatan fraud atau pemalsuan berkaitan dengan bayaran caruman atau tuntutan bagi faedah melakukan suatu kesalahan.

82. *Fasal 73* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa mana-mana orang yang memberikan maklumat atau dokumen yang palsu atau mengelirukan atau membuat secara bertulis atau menandatangani apa-apa akuan, borang, laporan, sijil atau dokumen lain yang dikehendaki oleh Akta yang dicadangkan atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan yang tidak benar atau tidak betul melakukan suatu kesalahan.

83. *Fasal 74* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa mana-mana orang yang didapati bersalah atas apa-apa kesalahan di bawah *fasal 72* atau *73* Akta yang dicadangkan dan menyebabkan apa-apa caruman tidak dibayar kepada Pertubuhan atau menyebabkan apa-apa faedah di bawah Akta yang dicadangkan yang diterima dengan tidak sepatutnya, mahkamah yang di hadapannya orang itu didapati bersalah hendaklah memerintahkan orang itu untuk membayar kepada Pertubuhan amaun apa-apa caruman atau faedah, bersama dengan apa-apa bunga yang dikreditkan atas amaun itu, yang genap masa dan kena dibayar kepada Pertubuhan.

84. *Fasal 75* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa suatu salinan apa-apa catatan dalam akaun Pertubuhan yang diperakukan dengan sewajarnya oleh pegawai Pertubuhan yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah hendaklah menjadi keterangan prima facie bahawa catatan itu telah dibuat dan mengenai kebenaran kandungan catatan itu. *Fasal 75* juga bertujuan untuk memberi mahkamah kuasa untuk menghendaki mana-mana orang untuk mengemukakan apa-apa dokumen yang ada dalam milikannya dan berkaitan dengan kes atas permohonan Pendakwa Raya dan dokumen itu hendaklah dikemukakan dalam masa yang ditentukan oleh mahkamah.

85. *Fasal 76* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa tiada pendakwaan boleh dimulakan bagi apa-apa kesalahan di bawah Akta yang dicadangkan atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan kecuali oleh atau dengan keizinan bertulis Pendakwa Raya.

86. *Fasal 77* bertujuan untuk memberi Menteri kuasa, dengan kelulusan Pendakwa Raya, untuk membuat peraturan-peraturan yang menetapkan mana-mana kesalahan di bawah Akta yang dicadangkan atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini sebagai kesalahan yang boleh dikompaun dan kriteria, kaedah dan tatacara bagi mengkompaun kesalahan itu. *Fasal 77* juga memberi kuasa kepada Ketua Pengarah atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa untuk mengkompaun mana-mana kesalahan itu dengan keizinan secara bertulis Pendakwa Raya. Semua jumlah wang yang diterima oleh Ketua Pengarah di bawah *fasal* ini hendaklah dibayar ke dalam dan menjadi sebahagian daripada Kumpulan Wang Insurans Pekerja.

#### BAHAGIAN X

87. Bahagian X memperkatakan peruntukan am.

88. *Fasal 78* mengenakan suatu kewajipan ke atas tiap-tiap majikan untuk menyimpan atau menyenggarakan apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod berkenaan dengan setiap pekerja and Pegawai Perkhidmatan Pekerja boleh meminta majikan untuk mengemukakan apa-apa penyata, butir-butir, buku daftar atau rekod itu. Mana-mana orang yang tidak mematuhi kewajipan itu atau tidak mematuhi permintaan Pegawai Perkhidmatan Pekerja melakukan suatu kesalahan.

89. *Fasal 79* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk melantik ejen pemungut bagi maksud mendapatkan balik apa-apa hutang yang kena dibayar kepada Pertubuhan.

90. *Fasal 80* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk mengguna khidmat juruaudit, aktuari, penasihat teknikal, jurubank, broker saham, juruukur, perunding atau mana-mana orang lain untuk membantu Pertubuhan dalam melaksanakan fungsinya.

91. *Fasal 81* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, semua anggota Lembaga, Jawatankuasa dan mana-mana jawatankuasa lain yang ditubuhkan di bawah *fasal 9*, Pegawai Perkhidmatan Pekerja dan pegawai dan pekhidmat Pertubuhan, semasa menunaikan kewajipan mereka di bawah Akta yang dicadangkan atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan, hendaklah disifatkan sebagai pekhidmat awam mengikut pengertian Kanun Keseksaan [*Akta 574*].

92. *Fasal 82* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa, dengan kelulusan Menteri dan Menteri Kewangan, untuk menubuhkan atau mengambil alih mana-mana syarikat di bawah Akta Syarikat 2016 [*Akta 777*].

93. *Fasal 83* bertujuan untuk memberi Menteri kuasa untuk mengecualikan mana-mana perusahaan atau kelas perusahaan, atau mana-mana majikan atau pekerja atau golongan majikan atau pekerja, daripada mana-mana peruntukan Akta yang dicadangkan atau mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan.

94. *Fasal 84* bertujuan untuk memberi Menteri kuasa untuk meminda Jadual Pertama kepada Akta yang dicadangkan.

95. *Fasal 85* bertujuan untuk memberi Menteri kuasa untuk membuat peraturan-peraturan di bawah Akta yang dicadangkan.

96. *Fasal 86* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Ketua Pengarah boleh melupuskan apa-apa dokumen berasaskan kertas selepas habisnya tempoh tiga tahun dari pembuatan salinan elektronik dokumen itu dan salinan elektronik itu boleh diterima sebagai keterangan mengenai apa-apa fakta yang dinyatakan dalamnya mengikut seksyen 90A Akta Keterangan 1950 [*Akta 56*].

97. *Fasal 87* bertujuan untuk memberi Lembaga kuasa untuk membuat syor kepada Menteri untuk mengkaji semula Sistem di bawah Akta yang dicadangkan.

98. *Fasal 88* bertujuan untuk memperkatakan kesalahan oleh pertubuhan perbadanan, perkongsian atau pertubuhan.

99. *Fasal 89* bertujuan untuk memberi Pertubuhan kuasa untuk berurusan secara langsung dengan orang berinsurans atau pegawai kesatuan sekerja berdaftar yang diberi kuasa secara bertulis oleh orang berinsurans itu atau seorang pengamal undang-undang yang mewakili orang berinsurans itu dalam semua perkara mengenai faedah di bawah Akta yang dicadangkan.

100. *Fasal 90* bertujuan untuk memperuntukkan bahawa Pertubuhan boleh membenarkan apa-apa penyata, butir-butir, rekod, notis, laporan, daftar atau dokumen lain yang dikehendaki untuk dikemukakan atau diberikan di bawah Akta yang dicadangkan atau peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta yang dicadangkan melalui perantaraan elektronik atau secara penghantaran elektronik.

#### *IMPLIKASI KEWANGAN*

Rang Undang-Undang ini akan melibatkan Kerajaan dalam perbelanjaan wang tambahan yang amaunnya belum dapat ditentukan sekarang ini.

[PN(U2)3073]