

## AKTA UMUR PERSARAAN MINIMUM 2012 (AKTA 753)

*Kamal Halili Hassan*  
kamalhalili60@gmail.com

Fakulti Undang-undang,  
Universiti Kebangsaan Malaysia,  
43600 Bangi, Selangor Darul Ehsan, MALAYSIA.

Akta 753 ini diwartakan pada 16 Ogos 2012 dan berkuat kuasa pada 1 Julai 2013 bertujuan untuk mengadakan peruntukan umur persaraan minimum bagi pekerja di sektor swasta. Sebelum Akta ini diperkenalkan, tiada peruntukan undang-undang yang menetapkan umur persaraan minimum bagi pekerja swasta di Malaysia. Ketika itu, umur persaraan ditetapkan melalui kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif. Kontrak perkhidmatan dibentuk oleh terma nyata dan terma tersirat. Oleh itu, jika tiada terma yang nyata dalam kontrak perkhidmatan yang memperuntukkan umur bersara pekerja, maka mahkamah atau pihak-pihak boleh menggunakan kaedah terma tersirat. Terma tersirat ialah terma yang dirujuk oleh mahkamah melalui kelaziman industri yang difikirkan adil, konsisten dan pasti. Konsep terma tersirat ini membantu mahkamah dalam menetapkan umur bersara dalam kes yang tidak dinyatakan umur bersara dalam kontrak perkhidmatan.

Ketiadaan perundangan umur persaraan minimum telah menyukarkan pihak industri dalam kes pekerja kontrak yang perkhidmatannya tidak memperuntukkan umur bersara. Hal ini telah menimbulkan konflik seperti yang berlaku dalam kes *Dr. Satwant Singh lwn Hospital Assunta* [1998] 4 *CLJ* 47 dan *Colgate Palmolive (M) Sdn. Bhd. lwn Yap Kok Foong*, [2001] 3 *CLJ* 9. Dalam kes tersebut, kontrak perkhidmatan yang dimasuki oleh majikan dan pekerja tidak memperuntukkan umur bersara pekerja. Walau bagaimanapun, dalam kedua-dua kes tersebut mahkamah membuat keputusan yang memihak kepada pekerja. Mahkamah bersetuju bahawa umur bersara boleh disiratkan daripada sumber selain terma nyata. Dengan wujudnya Akta 753 ini isu seperti dalam kes *Satwant Singh* dan *Colgate Palmolive* tersebut tidak akan berbangkit lagi.

Akta 753 menetapkan umur persaraan pada 60 tahun bagi semua pekerja swasta. Hal ini merupakan suatu peningkatan pada umur persaraan di sektor swasta. Sebelum Akta ini berkuat kuasa, lazimnya umur persaraan pada usia 55 tahun. Kerajaan mewajarkan bahawa umur 56 hingga 59 tahun merupakan

suatu tahap umur masih dikira muda dan masih dapat berkhidmat dalam dunia pekerjaan dan seterusnya menyumbangkan bakti kepada negara. Penetapan umur bersara minimum pada usia 60 tahun ini menjadikan Malaysia agak setara dengan negara ASEAN yang lain dalam perundangan berhubung umur persaraan minimum seperti Thailand yang menetapkan umur 60 tahun sebagai umur persaraan minimum. Singapura pula menetapkan umur persaraan minimum pada 62 tahun tetapi boleh dilanjutkan ke 65 tahun sekiranya kesihatan seseorang pekerja itu mengizinkan.

Secara umumnya, Akta ini terpakai kepada semua pekerja kecuali kepada mereka yang disebutkan dalam Jadual 2, iaitu seperti kakitangan kerajaan, perantis, pekerja bukan warganegara, pekerja domestik, pekerja separuh masa, pekerja bertempoh tetap dan pekerja yang sudah bersara pada umur 55 tahun sebelum Akta ini berkuat kuasa tetapi bekerja semula selepas bersara.

Sungguhpun umur persaraan minimum ialah 60 tahun, Menteri walau bagaimanapun boleh menetapkan umur persaraan minimum yang lebih tinggi melalui Warta. Inti pati Akta ini ialah majikan tidak boleh membersarakan seseorang pekerja sebelum dia mencapai umur persaraan minimum, iaitu 60 tahun. Perlanggaran peruntukan ini akan membawa kepada hukuman, jika disabitkan, denda yang tidak melebihi RM10,000.

Seseorang pekerja boleh membuat pilihan untuk bersara awal, iaitu pada umur yang disetujui sama ada dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif. Peruntukan ini jika dibaca secara literal agak membimbangkan terutamanya terma melalui kontrak perkhidmatan yang dimasuki lazimnya melalui tawar-menawar yang tidak seimbang antara majikan dengan pekerja. Walau bagaimanapun, pekerja tetap mempunyai pilihan untuk bersara awal atau bersara pada umur minimum yang ditetapkan oleh Akta. Perlindungan utama terhadap pekerja ialah kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif tidak boleh mempunyai peruntukan yang mengecualikan atau mengehendkan penguatkuasaan peruntukan Akta ini.

Mana-mana terma umur persaraan yang ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif yang dibuat sebelum Akta ini berkuat kuasa yang lebih rendah daripada Akta ini hendaklah disifatkan sebagai terbatal dan digantikan dengan umur persaraan minimum. Tidak dapat dinafikan bahawa peruntukan ini telah memberikan kesan kewangan kepada majikan yang sudah mempunyai perancangan untuk membersarakan kakitangan mereka yang sudah hampir bersara menurut kontrak asal mereka (sebelum usia 60 tahun). Dalam hal ini Menteri boleh melalui perintah yang

disiarkan dalam Warta mengecualikan mana-mana majikan atau kumpulan majikan daripada penguatkuasaan Akta ini bagi sesuatu tempoh tertentu.

Akta 753 juga menyediakan peruntukan kepada pekerja yang ingin membuat rayuan kerana telah dibersarakan lebih awal oleh majikan. Pekerja boleh membuat aduan bertulis kepada Ketua Pengarah dalam masa 60 hari daripada tarikh persaraannya. Apakah akibat perundangan jika aduan tersebut lewat diajukan kepada Ketua Pengarah? Akta 753 tidak menyatakan implikasi kerana kelewatan tersebut. Sekiranya interpretasi seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP) diguna pakai maka (berdasarkan keputusan kes seperti *Fung Keong Rubber Manufacturing (M) Sdn Bhd lwn Lee Eng Kiat & Ors* [1981] 1 MLJ 238, *Ladang Johor Labis and Plantation Des Terres Rouhes lwn Muniande Sennasamy* [1994] 1 ILR 399 dan *Khairielnizam Othman lwn Wekajaya Sdn Bhd* [2007] 1 ILR 49) kelewatan tersebut walaupun satu hari boleh menjejaskan *locus standi* pekerja atau bekas pekerja berkenaan.

Seseorang yang telah dibersarakan awal mempunyai pilihan sama ada membuat aduan di bawah seksyen 8(1) Akta 753 atau seksyen 20 APP 1967. Walau bagaimanapun, sekiranya seseorang itu sudah membuat aduan di bawah seksyen 8(1) tersebut maka dia tidak boleh lagi membuat representasi di bawah seksyen 20 APP, dan begitu jugalah sebaliknya. Jika Ketua Pengarah menolak aduan pekerja atau bekas pekerja, maka pekerja atau bekas pekerja berkenaan masih boleh membuat representasi di bawah seksyen 20 APP dalam masa 30 hari dari tarikh penolakan aduan tersebut.

Aduan yang dibuat oleh seseorang yang dibersarakan lebih awal daripada masanya perlu disiasat oleh Ketua Pengarah. Menteri telah pun membuat peraturan baharu melalui Peraturan Umur Persaraan Minimum (Siasatan) 2013 yang menjelaskan prosedur membuat aduan dan kaedah siasatan yang perlu dijalankan oleh Ketua Pengarah. Borang tertentu perlu disempurnakan oleh pihak-pihak yang terlibat. Dalam menjalankan siasatan tersebut, Ketua Pengarah boleh memanggil mana-mana orang yang mempunyai pengetahuan mengenai fakta kes untuk hadir memberikan keterangan. Sesiapa yang enggan hadir boleh dikenakan saman oleh Majistret atas permohonan Ketua Pengarah. Selepas keputusan siasatan dibuat, rujukan atas persoalan undang-undang boleh dibuat oleh mana-mana pihak yang terkilang ke Mahkamah Tinggi. Begitu juga, rayuan boleh dibuat ke Mahkamah Tinggi.

Mahkamah boleh mensabitkan dan menjatuhkan hukuman denda sejumlah wang yang tidak melebihi RM10 ribu terhadap seseorang majikan yang tidak mematuhi arahan Ketua Pengarah berhubung siasatan tersebut.

Selain itu, mahkamah juga boleh memerintahkan apa-apa bayaran dibuat kepada pekerja. Kompaun juga boleh dikenakan terhadap majikan yang melanggar peruntukan Akta ini dalam jumlah yang tidak melebihi lima puluh peratus (50%) daripada amaun denda maksimum. Peruntukan pembayaran kompaun membolehkan majikan untuk menyelesaikan kesnya tanpa perlu menghadiri perbicaraan di mahkamah. Sebarang pendakwaan yang ingin dibuat di bawah Akta ini perlu mendapat keizinan daripada Pendakwa Raya terlebih dahulu.

Kesimpulannya, Akta 753 ini merupakan satu langkah baharu bagi Malaysia dalam mencorakkan penggunaan sumber manusianya secara maksimum. Langkah Kerajaan ini adalah seiring dengan perkembangan negara lain yang sudah lama menetapkan umur persaraan minimum sekurang-kurangnya pada umur 60 tahun. Dengan kadar lanjut usia dalam kalangan rakyat yang semakin meningkat serta perkhidmatan kesihatan yang lebih baik, maka sewajarnya langkah menetapkan umur persaraan minimum pada usia 60 tahun disambut baik oleh golongan pekerja di Malaysia.