

## **SOALAN LAZIM BERKAITAN AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 (PINDAAN) 2020**

**1. Apakah objektif pindaan terhadap Akta Perhubungan Perusahaan 1967?**

Objektif pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah seperti berikut :

- i. untuk meningkatkan dan memperluaskan perlindungan dan kebajikan golongan pekerja di negara ini;
- ii. untuk menambahbaik sistem penyelesaian pertikaian sedia ada bagi membolehkan pertikaian yang berlaku diselesaikan dengan lebih berkesan dan pantas;
- iii. untuk memastikan undang-undang perburuhan di negara ini setara dengan standard antarabangsa yang ditetapkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

**2. Bilakah Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 akan dikuatkuasakan?**

Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 akan dikuatkuasakan pada 1.1.2021.

**3. Apakah peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang akan berkuatkuasa pada 1.1.2021?**

Peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang akan berkuatkuasa pada 1.1.2021 adalah seperti berikut :

BIL	PERUNTUKAN ASAL	PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021
	<b>Representasi Pemulihan Kerja</b>	
1.	<p>Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes representasi pemulihan kerja dibuat oleh Menteri Sumber Manusia dan Menteri mempunyai kuasa budi bicara sama ada untuk merujuk atau tidak merujuk sesuatu kes representasi kes pemulihan kerja ke Mahkamah Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 20(3) Akta 177</p>	<p>Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes representasi pemulihan kerja dibuat oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dan semua kes yang tidak dapat diselesaikan di Jabatan Perhubungan Perusahaan hendaklah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 20(3) Akta 177</p>
2.	<p>Hanya pekerja, majikan, wakil majikan yang diberi kuasa, kesatuan sekerja pekerja, kesatuan sekerja majikan, pertubuhan pekerja dan pertubuhan majikan dibenarkan hadir semasa proses rundingan damai di Jabatan Perhubungan Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 20(6) Akta 177</p>	<p>Selain daripada perwakilan sedia ada, pekerja dan majikan boleh diwakili oleh mana-mana orang dengan mengemukakan permohonan bertulis dan tertakluk kepada kebenaran Ketua Pengarah kecuali peguambela dan peguamcara.</p> <p>Subseksyen 20(6) Akta 177</p>
3.	<p>Tiada peruntukan berhubung perkara ini.</p>	<p>Pekerja kurang upaya mental yang tidak mempunyai <i>guardian ad litem</i> boleh diwakili oleh waris terdekat semasa proses rundingan damai setelah mendapat kebenaran Mahkamah Tinggi.</p> <p>Subseksyen 20(6A) Akta 177</p>
4.	<p>Peruntukan berhubung representasi pemulihan kerja tidak terpakai kepada pekerja-pekerja yang diambil kerja oleh mana-mana badan berkanun.</p> <p>Subseksyen 52(1) Akta 177</p>	<p>Menteri mempunyai kuasa untuk memanjangkan pemakaian peruntukan representasi pemulihan kerja kepada pekerja-pekerja badan berkanun setelah konsultasi dengan badan berkanun berkenaan.</p> <p>Subseksyen 52(3) Akta 177</p>

BIL	PERUNTUKAN ASAL	PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021
	<b>Rujukan kes pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja</b>	
5.	Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja dibuat oleh Menteri Sumber Manusia dan Menteri mempunyai kuasa budi bicara sama ada untuk merujuk atau tidak merujuk kes berkenaan ke Mahkamah Perusahaan.  Subseksyen 8(2) dan 8(2A) Akta 177	Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja dibuat oleh Ketua Pengarah dan Ketua Pengarah mempunyai kuasa budi bicara sama ada untuk merujuk atau tidak merujuk kes berkenaan ke Mahkamah Perusahaan.  Subseksyen 8(2) Akta 177
	<b>Kes isu kapasiti pekerja dan tuntutan pengiktirafan</b>	
6.	Keputusan berhubung sama ada seseorang pekerja digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan diputuskan oleh Menteri Sumber Manusia.  Subseksyen 9(1D) Akta 177	Keputusan berhubung sama ada seseorang pekerja digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan diputuskan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.  Subseksyen 9(1D) Akta 177.
7.	Keputusan berhubung kes tuntutan pengiktirafan diputuskan oleh Menteri Sumber Manusia.  Subseksyen 9(5) Akta 177	Keputusan berhubung kes tuntutan pengiktirafan diputuskan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.  Subseksyen 9(5) Akta 177
	<b>Perundingan Kolektif</b>	
8.	Peruntukan sedia ada menghalang kesatuan sekerja pekerja membangkitkan perkara-perkara berkaitan pertukaran, pengambilan pekerja, penamatan akibat lebih tenaga kerja, pembuangan kerja dan pemulihan kerja serta agihan tugas.  Proviso subseksyen 13(3) Akta 177	Kesatuan sekerja boleh membangkitkan secara umum perkara-perkara berkaitan kenaikan pangkat, pertukaran, pengambilan pekerja, penamatan akibat lebih tenaga kerja, pembuangan kerja dan pemulihan kerja serta agihan tugas.  Proviso subseksyen 13(3) Akta 177

<b>BIL</b>	<b>PERUNTUKAN ASAL</b>	<b>PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021</b>
	<b>Piket</b>	
9.	<p>Mana-mana orang yang terlibat dengan piket yang tidak sah boleh dihukum penjara tidak melebihi satu tahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya.</p> <p>Subseksyen 40(3) Akta 177</p>	<p>Hukuman penjara bagi piket yang tidak sah dimansuhkan dan denda dinaikkan daripada satu ribu kepada lima ribu ringgit.</p> <p>Subseksyen 40(3) Akta 177</p>
	<b>Mogok dan tutup pintu</b>	<b>Mogok dan tutup pintu</b>
10.	<p>Mana-mana pekerja atau majikan yang terlibat dengan mogok dan tutup-pintu yang tidak sah boleh dihukum penjara tidak melebihi satu tahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya dan denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan.</p> <p>Subseksyen 46(1) dan (2) Akta 177</p>	<p>Hukuman penjara bagi mogok dan tutup-pintu yang tidak sah dimansuhkan dan denda dinaikkan daripada satu ribu kepada lima ribu ringgit dan denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan.</p> <p>Subseksyen 46(1) dan (2) Akta 177</p>
11.	<p>Hukuman penjara tidak melebihi setahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan menghasut atau mengapi orang lain supaya mengambil bahagian dalam mogok/tutup pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 47 Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada satu ribu ringgit kepada lima ribu ringgit bagi kesalahan menghasut atau mengapi orang lain supaya mengambil bahagian dalam mogok/tutup pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 47 Akta 177</p>
12.	<p>Hukuman penjara tidak melebihi enam bulan atau denda tidak melebihi lima ratus ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan memberi bantuan kewangan bagi mengadakan mogok dan tutup-pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 48 Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada lima ratus ringgit kepada lima ribu ringgit bagi kesalahan memberi bantuan kewangan untuk mogok/tutup pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 48 Akta 177</p>

BIL	PERUNTUKAN ASAL	PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021
	<b>Kuasa Untuk Menghalang Mogok Atau Tutup-Pintu</b>	
13.	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Menteri mempunyai kuasa untuk mengarahkan supaya mogok atau tutup-pintu dihentikan dalam keadaan ianya membahayakan nyawa, keselamatan dan kesihatan awam.  Seksyen 44A Akta 177
	<b>Kuasa Mahkamah Perusahaan</b>	
14.	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, Mahkamah mempunyai kuasa untuk mendengar dan memutuskan tarikh pembuangan kerja sebenar sekiranya tarikh pembuangan kerja yang dinyatakan dalam rujukan oleh Ketua Pengarah dipertikaikan oleh pihak terlibat.  Seksyen 29(da) Akta 177
15.	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Mahkamah boleh meneruskan prosiding sekiranya pekerja yang memfailkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 meninggal dunia.  Seksyen 29(ea) Akta 177
	<b>Keanggotaan Mahkamah Perusahaan</b>	
16.	Bagi kes ketidakpatuhan award yang melibatkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, keanggotaan Mahkamah hendaklah terdiri daripada Yang Dipertua/Pengerusi, seorang panel majikan dan seorang panel pekerja.  Subseksyen 22(5) dan 23(4) Akta 177	Bagi kes ketidakpatuhan award yang melibatkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, Yang Dipertua/Pengerusi boleh bersidang sendirian.  Subseksyen 22(5) dan 23(4) Akta 177

BIL	PERUNTUKAN ASAL	PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021
	<b>Award</b>	
17.	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Mahkamah Perusahaan mempunyai kuasa untuk mengenakan faedah ke atas award pada kadar lapan peratus setahun atau kadar yang lebih rendah.  Subseksyen 30(1A) Akta 177
18.	Mahkamah Perusahaan dalam membuat award bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, terikat kepada sekatan di bawah Jadual Kedua yang menetapkan seperti berikut:  i. Had maksimum gaji kebelakang tidak boleh melebihi 12 bulan bagi pekerja dalam tempoh percubaan dan 24 bulan bagi pekerja tetap; ii. Mahkamah boleh membuat potongan gaji kebelakang sekiranya pekerja memperolehi pekerjaan selepas pembuangan kerja berlaku; iii. Mahkamah tidak boleh memasukkan apa-apa pampasan bagi kehilangan pendapatan masa hadapan. iv. Mahkamah boleh mengambil kira faktor salah laku pekerja tersebut.  Subseksyen 30 (6A) dan Jadual Kedua Akta 177	Mahkamah Perusahaan boleh membuat award bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 tanpa terikat dengan sekatan di bawah Jadual Kedua dalam keadaan berlakunya pelanggaran terhadap hak kebebasan untuk berkesatuan (seksyen 4,5 atau 7 Akta 177).  Proviso Subseksyen 30 (6A) Akta 177
19.	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Mahkamah mempunyai kuasa untuk memerintahkan gaji ke belakang dan/atau pampasan sebagai ganti kepada pemulihan kerja ( <i>compensation in lieu of</i>

BIL	PERUNTUKAN ASAL	PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021
		<p><i>reinstatement</i>) dibayar kepada waris terdekat dalam keadaan pekerja yang memfailkan kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 meninggal dunia.</p> <p>Subseksyen 30(6B) Akta 177</p>
20.	<p>Bagi kes pertikaian perusahaan di bawah seksyen 18, Mahkamah tidak boleh menetapkan tarikh kebelakang sesuatu award melebihi tempoh enam bulan daripada tarikh rujukan oleh Menteri Sumber Manusia.</p> <p>Proviso Subseksyen 30(7) Akta 177</p>	<p>Proviso di bawah peruntukan subseksyen 30(7) Akta 177 dimansuhkan bagi memberi kuasa budi bicara kepada Mahkamah untuk menetapkan tarikh kebelakang suatu award berdasarkan fakta dan merit sesuatu kes tanpa terikat kepada had maksimum enam bulan daripada tarikh rujukan oleh Menteri Sumber Manusia.</p> <p>Subseksyen 30(7) Akta 177</p>
	<b>Mekanisma Rayuan Terhadap Award</b>	<b>Mekanisma Rayuan Terhadap Award</b>
21.	<p>Mana-mana pihak yang terkilan dengan award Mahkamah Perusahaan hanya boleh membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi atas persoalan undang-undang sahaja selepas mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Mahkamah Perusahaan.</p> <p>Seksyen 33A</p>	<p>Peruntukan di bawah seksyen 33A Akta 177 dimansuhkan dan peruntukan baru di bawah seksyen 33C diwujudkan bagi menetapkan mekanisme baharu rayuan ke atas Award.</p> <p>Berdasarkan peruntukan seksyen 33C Akta 177, mana-mana pihak yang terkilan dengan award Mahkamah Perusahaan boleh membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi dalam tempoh 14 hari dari tarikh penerimaan award mengikut prosedur rayuan ke Mahkamah Tinggi dari mahkamah rendah seperti dalam Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012.</p> <p>Seksyen 33C Akta 177</p>

<b>BIL</b>	<b>PERUNTUKAN ASAL</b>	<b>PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA PADA 1.1.2021</b>
	<b>Ketidakpatuhan Terhadap Award</b>	<b>Ketidakpatuhan Terhadap Award</b>
22.	<p>Hukuman denda tidak melebihi dua ribu ringgit atau penjara tidak melebihi tempoh setahun atau kedua-duanya dan denda tambahan lima ratus ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan bagi kesalahan terhadap ketidakpatuhan award.</p> <p>Subseksyen 56(3) Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada dua ribu ringgit kepada tidak melebihi lima puluh ribu ringgit dan denda tambahan tidak melebihi lima ratus ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan bagi kesalahan terhadap ketidakpatuhan award.</p> <p>Subseksyen 56(3) Akta 177</p>
23.	<p>Tiada peruntukan berhubung perkara ini.</p>	<p>Memberi kuasa kepada Mahkamah Majistret/ Mahkamah Tinggi/ Mahkamah Rayuan untuk mengarahkan orang yang disabitkan kesalahan membayar apa-apa bayaran tertunggak berkaitan award kepada pekerja terlibat.</p> <p>Subseksyen 56(3A) Akta 177</p>
	<b>Penalti Am</b>	
24.	<p>Tiada peruntukan berhubung perkara ini.</p>	<p>Memasukkan peruntukan berhubung penalti am juga terpakai kepada apa-apa pelanggaran terhadap mana-mana Peraturan-Peraturan yang dibuat di bawah Akta 177.</p> <p>Subseksyen 60(1) Akta 177</p>
25.	<p>Hukuman penjara bagi tempoh tidak melebihi dua tahun atau denda tidak melebihi lima ribu ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan-kesalahan am.</p> <p>Subseksyen 60(1) Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada lima ribu ringgit kepada tidak melebihi lima puluh ribu ringgit bagi kesalahan-kesalahan am.</p> <p>Subseksyen 60(1) Akta 177</p>



4. **Apakah peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang akan berkuatkuasa pada 1.1.2021 akan terpakai kepada kes-kes yang dilaporkan sebelum akta ini berkuatkuasa?**

Peruntukan-peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang akan berkuatkuasa pada 1.1.2021 hanya terpakai bagi kes-kes berikut :

- i. Aduan di bawah seksyen 8 yang dibuat pada atau selepas 1.1.2021.
- ii. Pertikaian di bawah seksyen 9(1A) yang dirujuk kepada Ketua Pengarah pada atau selepas 1.1.2021.
- iii. Tuntutan pengiktirafan yang dibuat pada atau selepas 1.1.2021.
- iv. Representasi pemulihan kerja yang difailkan pada atau selepas 1.1.2021.
- v. Siasatan, perbicaraan atau prosiding yang dilakukan, diambil atau dimulakan pada atau selepas 1.1.2021.

5. **Mengapakah terdapat peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang masih belum berkuatkuasa lagi pada 1.1.2021 ?**

Untuk makluman, sebahagian kecil daripada peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 masih tidak dapat dikuatkuasakan sepenuhnya pada 1.1.2021 kerana peruntukan-peruntukan tersebut memerlukan pindaan terhadap Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262) dan diluluskan oleh parlimen terlebih dahulu.

**6. Apakah peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang masih belum berkuatkuasa pada 1.1.2021 dan bilakah ianya akan berkuatkuasa?**

Peruntukan-peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 yang masih belum berkuatkuasa adalah seperti berikut :

- i. peruntukan berkaitan hak berunding tunggal
- ii. peruntukan berkaitan penentuan kekuatan keahlian kesatuan sekerja
- iii. peruntukan berkaitan pemeriksaan isu kelayakan
- iv. peruntukan berkaitan halangan untuk kesatuan lain membuat tuntutan pengiktirafan apabila sesebuah kesatuan sekerja telah memperoleh pengiktirafan
- v. peruntukan berkaitan rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes yang melibatkan perjanjian kolektif
- vi. Senarai Perkhidmatan Perlu (Jadual Pertama).

Peruntukan-peruntukan yang dinyatakan di atas akan dikuatkuasakan selepas pindaan terhadap Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262) diluluskan oleh Parlimen kelak.

SEKIAN