



JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA (JPPM)
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA (KESUMA)

ADUAN DI BAWAH SEKSYEN 8

AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967
(AKTA 177)





**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA (JPPM)
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA (KESUMA)**

ADUAN DI BAWAH SEKSYEN 8

PRAKATA

KETUA PENGARAH PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Handbook ini diterbitkan sebagai sumber rujukan kepada pegawai di Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM), khususnya dalam memberi khidmat nasihat dan mengendalikan perkara-perkara yang berkaitan dengan perhubungan perusahaan. Selain itu, *handbook* ini juga merupakan panduan asas yang boleh diguna pakai oleh pihak majikan, pekerja, kesatuan sekerja atau pihak-pihak lain yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam urusan perhubungan perusahaan.

Sebagai sebuah Jabatan yang bertanggungjawab untuk memupuk dan memelihara perhubungan perusahaan yang harmoni dan positif di antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka, penerbitan *handbook* ini diharapkan dapat memupuk perhubungan perusahaan yang harmoni di tempat pekerjaan khususnya dan Negara amnya selari dengan matlamat Jabatan iaitu “Mencorakkan Masa Depan Bersama Keharmonian Perusahaan.”

Akhir kata sekalung penghargaan kepada urus setia, Ahli Jawatankuasa Kerja Modul Keharmonian Perusahaan dan pegawai-pegawai JPPM yang terlibat dalam penyediaan dan penerbitan *handbook* ini.

Ketua Pengarah
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

1. Pengenalan

Siasatan aduan di bawah seksyen 8, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] adalah siasatan terhadap sebarang ketidakpuasan/rungutan (*grievance*) mengenai layanan yang tidak adil atau penindasan sama ada oleh pihak majikan, kesatuan sekerja majikan atau mana-mana orang terhadap pekerja kesatuan sekerja pekerja/ mana-mana orang atau sebaliknya berhubung dengan pelanggaran seksyen-seksyen berikut:

- i. Seksyen 4, Akta 177 (Hak pekerja & majikan).
- ii. Seksyen 5, Akta 177 (Larangan ke atas majikan & kesatuan sekerja majikan).
- iii. Seksyen 7, Akta 177 (Larangan ke atas pekerja & kesatuan sekerja pekerja)

Pihak-pihak yang tidak berpuas hati mengenai layanan yang tidak adil atau penindasan sama ada oleh pihak majikan, kesatuan pekerja majikan atau mana-mana orang terhadap pekerja kesatuan sekerja pekerja/ mana-mana orang atau sebaliknya berhubung dengan hak dan perlindungan boleh mengemukakan pengaduan kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan(KPPP).

2. Tafsiran

Tafsiran seperti mana di bawah seksyen 2 Akta 177 adalah seperti berikut:

2.1 Intimidasi

“intimidate” means to cause in the mind of a person a reasonable apprehension of injury to him or to any member of his family or to any of his dependents, or of violence or damage to any person or property;

2.2 Ketua Pengarah

KPPP dan termasuklah mana-mana pegawai lain yang bertindak bagi pihaknya.

3. Skop Liputan

- i. Pengendalian Aduan di bawah seksyen 8, Akta 177 adalah terpakai kepada:
 - a. Mana-mana orang;
 - b. Pekerja/Kesatuan Sekerja Pekerja; dan
 - c. Majikan/Kesatuan Sekerja Majikan.
- ii. Pengendalian Aduan di bawah seksyen 8, Akta 177 adalah tidak terpakai kepada pekerja, majikan dan kesatuan sekerja sektor Kerajaan dan badan berkanun (seksyen 52, Akta 177).

4. Jenis- Jenis Aduan

Penyiasatan aduan di bawah seksyen 8, Akta 177 adalah melibatkan pelanggaran perkara-perkara berikut:

4.1 Hak Untuk Berkesatuan di Bawah Seksyen 4

- i. Campur tangan, halangan atau paksaan oleh mana-mana pekerja atau majikan untuk menubuh, membantu untuk menubuh, memasuki dan menyertai aktiviti Kesatuan.
[subseksyen 4(1), Akta 177]
- ii. Campur tangan kesatuan sekerja majikan dan kesatuan sekerja pekerja antara satu sama lain dalam urusan penubuhan, perjalanan atau pentadbiran sesebuah kesatuan sekerja.
[subseksyen 4(2), Akta 177]
- iii. Tindakan menyokong kesatuan sekerja pekerja dalam bentuk kewangan atau lain-lain bagi pihak majikan atau

kesatuan sekerja majikan dengan tujuan meletakkannya di bawah kawalan atau pengaruh majikan/kesatuan sekerja majikan.

[subseksyen 4(3), Akta 177]

4.2 Diskriminasi Dan Sekatan Terhadap Pekerja Atau Ahli Kesatuan di Bawah Seksyen 5

- i. Mengenakan apa-apa syarat di dalam kontrak perkhidmatan dengan tujuan untuk menghalang seseorang memasuki atau meneruskan keahlian kesatuan

[perenggan 5(1)(a), Akta 177]

- ii. Keengganan mengambil mana-mana orang bekerja atas alasan dia adalah:

- a. ahli atau pegawai kesatuan sekerja pekerja; atau
- b. bukan ahli atau bukan pegawai kesatuan.

[perenggan 5(1)(b), Akta 177]

- iii. Diskriminasi terhadap mana-mana orang berhubung pekerjaan, kenaikan pangkat, syarat-syarat pekerjaan atau keadaan pekerjaan atas alasan dia adalah:

- a. ahli atau pegawai kesatuan sekerja pekerja; atau
- b. bukan ahli atau bukan pegawai kesatuan.

[perenggan 5(1)(c), Akta 177]

- iv. Memecat, mencederakan, mengubah kedudukan pekerjaan atau mengancam untuk memecat, mencederakan, mengubah kedudukan pekerjaan mana-mana orang atas alasan pekerja tersebut:

- a. adalah ahli atau pegawai kesatuan/ mencadang untuk menjadi ahli atau pegawai kesatuan/ memujuk mana-mana orang untuk menjadi ahli atau pegawai kesatuan;
 - b. menyertai aktiviti promosi, penubuhan dan aktiviti kesatuan;
- [perenggan 5(1)(d), Akta 177]
- v. Mendorong mana-mana orang untuk tidak menjadi atau berhenti menjadi ahli atau pegawai kesatuan dengan memberi atau menawarkan pemberian/ menerima atau menawar untuk menerima apa-apa faedah.
- [perenggan 5(1)(e), Akta 177]

Walau bagaimanapun, larangan ini tidak terpakai kepada pihak majikan seperti mana yang dinyatakan di bawah subseksyen 5(2) Akta 177 seperti enggan untuk mengambil seseorang bekerja atau menaikkan pangkat atau menggantung, menukar, memberhenti atau melepaskan seseorang atas sebab yang sepatutnya.

4.3 Larangan Ke Atas Pekerja & Kesatuan Sekerja Pekerja di Bawah Seksyen 7

- i. Tiada pekerja atau kesatuan sekerja pekerja dan mana-mana orang yang bertindak bagi pihak kesatuan sekerja pekerja boleh;
 - a. Memujuk pekerja di tempat pekerjaan majikan di dalam waktu kerja untuk memasuki atau tidak memasuki sesebuah kesatuan sekerja kecuali dengan kebenaran majikan;
 - b. Dengan syarat peruntukan ini tidak terpakai bagi apa-apa tindakan oleh pekerja yang bekerja di tempat pekerjaan yang sama jika tindakan tersebut tidak mengganggu tugas / kerjanya.

[subseksyen 7(a), Akta 177]

- ii. Intimidasi mana-mana orang untuk menjadi:
 - a. Ahli atau pegawai kesatuan sekerja pekerja; atau
 - b. Halang daripada menjadi ahli atau pegawai kesatuan.

[subseksyen 7(b), Akta 177]
 - iii. Mendorong mana-mana orang untuk tidak menjadi atau berhenti untuk menjadi ahli atau pegawai kesatuan dengan memberi atau menawarkan pemberian/ menerima atau menawar untuk menerima apa-apa faedah.
- [subseksyen 7(c), Akta 177]

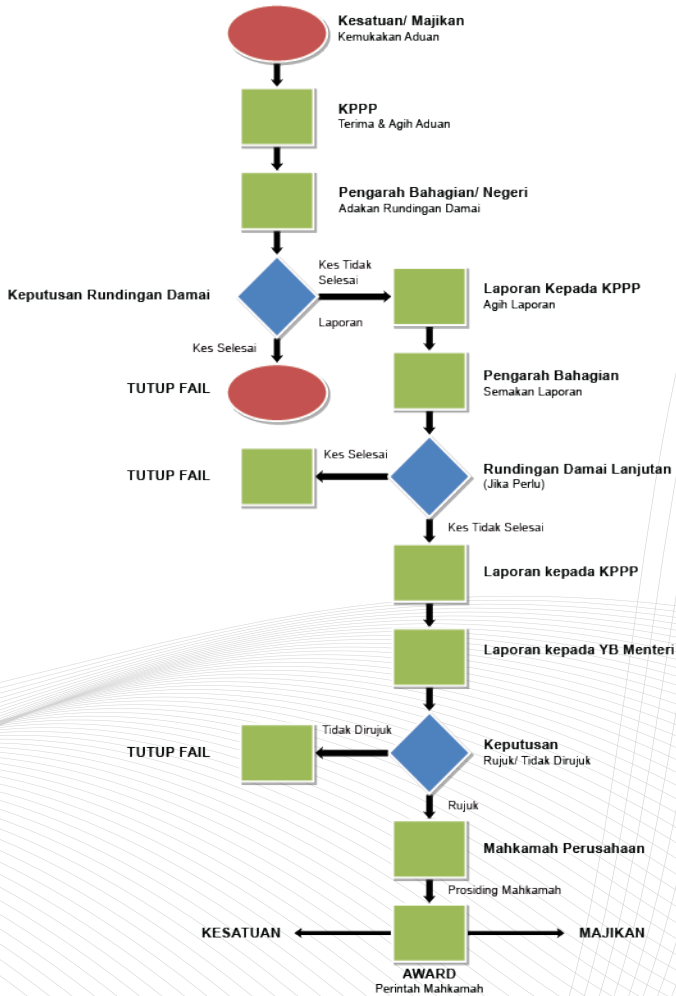
5. Prosedur Pengendalian Aduan

- i. Pengadu hendaklah mengemukakan pengaduan secara bertulis kepada KPPP dengan menyatakan fakta dan keadaan yang membawa kepada ketidakpuasan hati pengadu.
- ii. Setiap aduan yang diterima daripada pengadu berhubung mana-mana pelanggaran di bawah seksyen 4, 5 dan 7 Akta 177 akan diteliti sebelum tindakan selanjutnya diambil.
- iii. Membuat perancangan mengenai pendekatan yang bersesuaian mengikut isu aduan bagi pengendalian aduan tersebut.
- iv. JPPM akan memanggil kedua belah pihak yang bertikai untuk menghadiri prosiding rundingan damai.
- v. Kedua-dua belah pihak hadir pada tarikh yang telah ditetapkan dengan mandat sepenuhnya supaya keputusan boleh dicapai semasa rundingan damai.
- vi. Prinsip dan pendekatan yang harmoni perlu diamalkan semasa rundingan damai. Kedua-dua pihak mestilah bersedia dengan maklumat-maklumat dan dokumen-

dokumen yang berkaitan agar prosiding rundingan damai dapat berjalan dengan lancar dan licin.

- vii. Sekiranya rundingan damai tersebut mencapai penyelesaian, satu Memorandum Persetujuan (*Memorandum Of Agreement / MOA*) hendaklah disediakan dan ditandatangani oleh kedua-dua pihak yang bertikai.
- viii. Sekiranya tiada penyelesaian, langkah seterusnya adalah menjalankan inkuiri. Tujuan inkuiri adalah untuk menyiasat dakwaan pelanggaran, mengenalpasti pihak-pihak yang terlibat serta mendapatkan bukti / dokumen.
- ix. Sekiranya aduan tidak mencapai penyelesaian, satu laporan lengkap akan dikemukakan bagi pertimbangan KPPP untuk merujuk atau tidak merujuk aduan tersebut ke Mahkamah Perusahaan.

6. Carta Alir Proses Kerja Pengendalian Aduan



Nota;
KPPP : Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

7. Arbitrasi di Mahkamah Perusahaan

7.1 Proses arbitrasi bertujuan seperti berikut:

- i. Mendengar keterangan kedua-dua belah pihak
- ii. Memutuskan dan menurunkan keputusan (award) berkaitan pertikaian perusahaan.
- iii. Keputusan Mahkamah Perusahaan akan mengikat pihak-pihak yang terlibat dan adalah muktamad.

7.2 Prosedur di Mahkamah Perusahaan

Setelah menerima rujukan kes dari KPPP, kes tersebut akan didaftarkan oleh Mahkamah Perusahaan untuk pengendalian seterusnya. Proses pengendalian kes di Mahkamah Perusahaan adalah sebagaimana berikut:

- i. Sebutan kes - Semasa sebutan pertama, pihak Mahkamah akan memaklumkan tentang tarikh-tarikh pemfailan pliding, perbicaraan, tarikh sebutan.
- ii. Alternative Dispute Resolution (ADR) - Sebelum kes dibicara, pihak Mahkamah boleh menjalankan mediasi atau penilaian awal kes atas permohonan kedua-dua pihak sebagai kaedah alternatif untuk penyelesaian kes. Mediasi dijalankan oleh pihak Mahkamah dengan kehadiran kedua-dua pihak dijalankan di hadapan Pengerusi Mahkamah atau Penolong Pendaftar yang dibenarkan oleh Yang Dipertua.
- iii. Pengurusan kes - Pengurusan kes dijalankan bagi tujuan pemantauan pemfailan pliding dan pernyataan saksi.
- iv. Perbicaraan Kes - Pihak Mahkamah akan mengemukakan Borang G (Notis Perbicaraan) kepada kedua-dua pihak untuk hadir ke perbicaraan kes pada tarikh, masa dan tempat yang ditetapkan.
- v. Pemfailan Hujahan Bertulis - Setelah pendengaran kes selesai, pihak Mahkamah akan menetapkan tarikh

pemfailan hujahan bertulis atau lisan oleh pihak-pihak dan tarikh sebutan susulan bagi tujuan pemantauan hujahan bertulis.

- vi. Perwakilan di Mahkamah Perusahaan – pihak-pihak yang bertikai boleh diwakili oleh:
 - a. Diri sendiri
 - b. Melantik peguam
 - c. Melantik perwakilan seperti kesatuan sekerja pekerja/majikan atau pertubuhan yang dibenarkan di bawah seksyen 27 Akta 177.
- vii. Penurunan Award Mahkamah - Setelah hujahan bertulis atau lisan telah selesai, Pengerusi Mahkamah akan menurunkan *Award* / Keputusan bagi kes yang telah didengar tersebut.

Penafian:

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) dan Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) tidak bertanggungjawab di atas kehilangan, kerosakan atau kerugian disebabkan penggunaan mana-mana maklumat yang diperolehi daripada buku ini.

Hak Cipta Terpelihara. Mana-mana bahagian penerbitan ini tidak boleh disiarkan dalam apa-apa jua cara, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau lain-lain, sebelum mendapat keizinan bertulis daripada penerbit Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electrical, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission in writing of the Department of Industrial Relations of Malaysia, Ministry of Human Resources.