



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

PERUNDINGAN DAN PERJANJIAN KOLEKTIF



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

**PERUNDINGAN DAN
PERJANJIAN KOLEKTIF**

PRAKATA

KETUA PENGARAH PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Handbook ini diterbitkan sebagai sumber rujukan kepada pegawai di Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM), khasnya 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 khasnya dan Negara amnya selari dengan matlamat Jabatan iaitu “Mencorakkan Masa Depan Bersama Keharmonian Perusahaan.”

Akhir kata sekaliung 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

Perundingan kolektif merupakan satu proses penting bagi kesatuan sekerja pekerja berunding tentang hak-hak atau faedah-faedah berhubung pekerjaan dengan majikan secara berkala. Asas pembentukan perjanjian kolektif ini adalah wujud hasil daripada terma-terma dan syarat yang terdapat dalam kontrak perkhidmatan.

Kontrak perkhidmatan merupakan kontrak yang dikeluarkan oleh majikan kepada pekerja yang mengandungi terma dan syarat perkhidmatan. Ia bersifat *unilateral* kerana terma-terma dan syarat tersebut dibuat oleh pihak majikan sahaja.

Perjanjian kolektif merupakan alternatif terbaik untuk membentuk terma dan syarat perkhidmatan yang memuaskan kepada pekerja kerana ia bersifat *bilateral* yang terbentuk melalui perundingan di antara pihak majikan/kesatuan sekerja majikan dengan kesatuan sekerja pekerja.

2. Tafsiran

Tafsiran menurut seksyen 2, Akta 177 adalah seperti berikut:

2.1 *Contract of Employment*

Contract of employment means any agreement, whether oral or in writing and whether express or implied, whereby one person agrees to employ another is a workman and that other agrees to serve his employer as a workman.

2.2 *Collective Bargaining*

Collective bargaining means negotiating with a view to the conclusion of a collective agreement.

2.3 *Collective Agreement*

Collective agreement means an agreement in writing concluded between an employer or a trade union of

employers on the one hand and a trade union of workmen on the other relating to the terms and conditions of employment and work of workmen or concerning relations between such parties.

2.4 Trade Union

Trade union means any trade union registered under any law relating to the registration of trade union.

3. Peruntukan Undang-Undang / Garis Panduan / Standard Perburuhan Antarabangsa

3.1 Perundingan kolektif dan perjanjian kolektif dinyatakan secara jelas di bawah Bahagian IV, Akta 177 yang merangkumi seksyen 13, seksyen 14, seksyen 16 dan seksyen 17. Selanjutnya di bawah Bahagian VII, seksyen 33 dan Bahagian IXA, seksyen 56.

3.2 Selain itu, Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan (COC) juga boleh dijadikan panduan berhubung dengan perundingan dan perjanjian kolektif. Ini dinyatakan di dalam Fasal 7 Lapangan-lapangan untuk Kerjasama dan Amalan-amalan Perhubungan Perusahaan yang dipersetujui iaitu di bawah perkara Perundingan Bersama.

3.3 Konvensyen *International Labour Organization* (ILO)

Konvensyen ILO yang terlibat adalah No. 98 (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention 1948*)

4. Skop Liputan

4.1 Perundingan kolektif dan perjanjian kolektif di bawah seksyen 13, Akta 177 adalah terpakai kepada pihak-pihak berikut:

i. Kesatuan Sekerja Pekerja;

- ii. Majikan; atau
- iii. Kesatuan Sekerja Majikan

4.2 Pengendalian perundingan kolektif dan perjanjian kolektif di bawah seksyen 13, Akta 177 tidak terpakai kepada pihak Kerajaan dan Badan Berkanun.

[seksyen 52, Akta 177]

5. Syarat Untuk Memulakan Perundingan Kolektif

Pihak yang terlibat dalam proses perundingan perjanjian kolektif perlu memahami syarat-syarat dalam memulakan sesuatu perundingan. Ini penting bagi memastikan semua peruntukan dan peraturan yang ditetapkan dalam Akta 177 dipatuhi serta memastikan tiada isu berbangkit selepas proses perundingan perjanjian kolektif selesai. Syarat-syarat untuk mengadakan perundingan kolektif adalah seperti berikut:

- i. Kesatuan sekerja pekerja mestilah telah didaftarkan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262] yang dikuatkuasakan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja;
- ii. Kesatuan sekerja pekerja berkenaan mestilah telah mendapat pengiktirafan daripada majikan sama ada secara sukarela atau melalui keputusan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan (KPPP); dan
- iii. Sekiranya terdapat lebih daripada satu kesatuan sekerja pekerja yang telah mendapat pengiktirafan daripada majikan atau kesatuan sekerja majikan yang sama untuk mewakili pekerja atau kelas pekerja yang sama, hak berunding tunggal perlu diperolehi terlebih dahulu.

6. Pelawaan Untuk Memulakan Perundingan Kolektif

- i. Mana-mana pihak (majikan/ kesatuan sekerja majikan/ kesatuan sekerja pekerja) boleh membuat pelawaan bagi memulakan perundingan kolektif;

[subseksyen 13(1), Akta 177]
- ii. Pelawaan hendaklah dibuat secara bertulis dan disertakan dengan cadangan perjanjian kolektif;

[subseksyen 13(2), Akta 177]
- iii. Akta 177 membenarkan kesatuan sekerja pekerja membangkitkan dan membincangkan secara umum semasa perbincangan dengan pihak majikan (termasuk semasa perundingan kolektif) perkara-perkara yang menyentuh hak keistimewaan majikan (management prerogative) iaitu:
 - a) kenaikan pangkat;
 - b) pertukaran tempat bekerja;
 - c) pengambilan pekerja;
 - d) penamatan perkhidmatan akibat lebihan pekerja;
 - e) pembuangan kerja dan pemulihan kerja; dan
 - f) agihan tugas

[subseksyen 13(3), Akta 177]

7. Tempoh Penerimaan Pelawaan Untuk Memulakan Perundingan Kolektif

- 7.1 Pihak yang menerima pelawaan (majikan/kesatuan sekerja majikan/kesatuan sekerja pekerja), hendaklah memberi maklumbalas secara bertulis kepada pihak yang mempelawa dalam tempoh 14 hari.

[subseksyen 13(4), Akta 177]

- 7.2 Jika pelawaan telah dibuat dan dipersetujui, perundingan kolektif hendaklah dimulakan dalam tempoh 30 hari dari tarikh penerimaan persetujuan pelawaan.

[subseksyen 13(5), Akta 177]

8. Tindakan Yang Boleh Diambil Oleh Pihak-Pihak Berhubungan Keengganan Memulakan Perundingan Kolektif

8.1 Pihak yang membuat pelawaan untuk memulakan perundingan kolektif boleh melaporkan aduan kepada KPPP sekiranya:

- i. Pelawaan ditolak;
- ii. Tiada maklumbalas terhadap pelawaan dalam tempoh 14 hari; atau
- iii. Enggan memulakan perundingan kolektif dalam tempoh 30 hari dari tarikh penerimaan persetujuan pelawaan

[subseksyen 13(6), Akta 177]

8.2 KPPP selepas menerima aduan boleh memanggil kedua-dua pihak supaya mengadakan rundingan kolektif.

8.3 Sekiranya perundingan kolektif masih gagal dimulakan selepas campurtangan KPPP, pertikaian perusahaan dianggap telah wujud dan pihak-pihak yang bertikai boleh melaporkan aduan di bawah seksyen 18, Akta 177 untuk tindakan selanjutnya.

[subseksyen 13(7), Akta 177]

9. Perjanjian Kolektif

9.1 Terma-terma Utama Perjanjian Kolektif

9.1.1 Perjanjian kolektif hendaklah dibuat secara bertulis dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kolektif tersebut. Perjanjian kolektif yang telah dimuktamadkan di antara pihak majikan/ kesatuan sekerja majikan dengan kesatuan sekerja pekerja perlu memenuhi keperluan berikut sebelum didepositkan ke Mahkamah Perusahaan.

- i. Menyatakan nama-nama pihak yang terlibat dengan perjanjian kolektif tersebut;

- ii. Menyatakan tempoh kuatkuasa yang mana tempoh kuatkuasa tersebut tidak boleh kurang daripada tiga (3) tahun;
- iii. Memperuntukkan prosedur-prosedur untuk pengubahsuaian dan penamatan perjanjian kolektif; dan
- iv. Menetapkan prosedur bagi menyelaraskan apa-apa persoalan yang mungkin timbul tentang pelaksanaan atau tafsiran perjanjian dan rujukan tentang apa-apa persoalan tersebut kepada Mahkamah bagi mendapatkan keputusan, melainkan jika sudah wujud mekanisme yang sesuai yang ditubuhkan menerusi peruntukan perjanjian di antara pihak-pihak bagi penyelesaian pertikaian itu.

[subseksyen 14(1) & 14(2), Akta 177]

- 9.1.2 Terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan yang kurang berfaedah atau bertentangan dengan mana-mana peruntukan undang-undang bertulis adalah tidak sah dan tidak terpakai.

[subseksyen 14(3), Akta 177]

9.2 Pengiktirafan (*Cognizance*) Perjanjian Kolektif

- 9.2.1 Perjanjian kolektif yang telah dimuktamadkan dan ditandatangani oleh kedua-dua pihak (majikan/kesatuan sekerja majikan & kesatuan sekerja pekerja) hendaklah dikemukakan secara bersama kepada Pendaftar Mahkamah Perusahaan sebanyak 10 salinan dalam tempoh sebulan tarikh perjanjian tersebut dimeterai untuk mendapat *cognizance*.

- 9.2.2 Mahkamah atas budi bicaranya boleh:
- i. Menolak untuk memperakui sah sesuatu perjanjian kolektif jika ia tidak mematuhi peruntukan seksyen 14, Akta 177.
 - ii. Mengarah pihak-pihak dalam perjanjian kolektif yang tidak mematuhi seksyen 14 supaya meminda terma/syarat berkenaan.
[subseksyen 16(2), Akta 177]
- 9.2.3 Jika pihak-pihak dalam perjanjian kolektif gagal melaksanakan arahan di bawah subseksyen 16(2), Akta 177, maka Mahkamah boleh meminda perjanjian kolektif tersebut.
[subseksyen 16(3), Akta 177]

9.3 Kesan Perjanjian Kolektif

- 9.3.1 Perjanjian kolektif yang telah diberi *cognizance* oleh Mahkamah Perusahaan adalah disifatkan sebagai suatu *Award* dan mengikat:
- i. Pihak-pihak dalam perjanjian tersebut termasuk pengganti (*successors*), pemegang serahhak (*assignees*) atau penerima pindahan (*transferees*).
 - ii. Pekerja-pekerja yang digajikan semasa atau selepas itu yang berkaitan dengan perjanjian kolektif berkenaan.
[subseksyen 17(1), Akta 177]
- 9.3.2 Bermula daripada tarikh dan tempoh yang ditetapkan mengikut perjanjian berkenaan, perjanjian kolektif tersebut merupakan syarat tersirat kontrak perkhidmatan di antara pekerja dengan majikan di mana kadar upah dan syarat-syarat pekerjaan hendaklah mengikut perjanjian

berkenaan melainkan dipinda melalui perjanjian berikutnya atau oleh keputusan Mahkamah Perusahaan.

[subseksyen 17(2), Akta 177]

- 9.3.3 Sesuatu perjanjian kolektif yang telah diberikan *cognizance* akan mengikat pihak-pihak yang terlibat di dalam perjanjian tersebut. Antara keputusan Mahkamah yang boleh dijadikan rujukan adalah dalam kes **National Union of Hotel, Bar And Restaurant Workers Peninsular Malaysia v. Shangri-La Hotels (Malaysia) Bhd [2017] 5 CLJ 514 – 515** di mana Mahkamah Persekutuan memutuskan seperti berikut:

“The legal implication of s. 17 of the IRA 1967 is that once a collective agreement has been taken cognizance of by the Industrial Court, it shall be deemed to be an award and shall be binding on the parties referred to in the said section. Both the old collective agreement and the supplementary agreement in the present case had been given cognizance. As such they are binding on all the parties involved including the appellant and the respondent. As long as the old collective agreement and the supplementary agreement were still valid, the parties to them are bound by their terms and conditions. Therefore, the respondent would have no power to impose unilateral terms and conditions of employment on the employees represented by the appellant if a valid collective agreement existed between the parties”

9.4 Tafsiran dan Pengubahsuaian Perjanjian Kolektif

9.4.1 Sekiranya wujud apa-apa persoalan mengenai tafsiran *award* atau sesuatu perkara yang terkandung dalam perjanjian kolektif yang telah diiktiraf oleh Mahkamah, Menteri Sumber Manusia atau pihak yang terikat dengan perjanjian boleh merujuk pertikaian tersebut ke Mahkamah Perusahaan untuk diputuskan.

[subseksyen 33(1), Akta 177]

9.4.2 Mahkamah Perusahaan boleh atas permohonan mana-mana pihak mengubah mana-mana terma di dalam perjanjian kolektif jika ia menganggap wajar dilakukan dengan tujuan menghindarkan keraguan atau ketidakpastian.

[subseksyen 33(2), Akta 177]

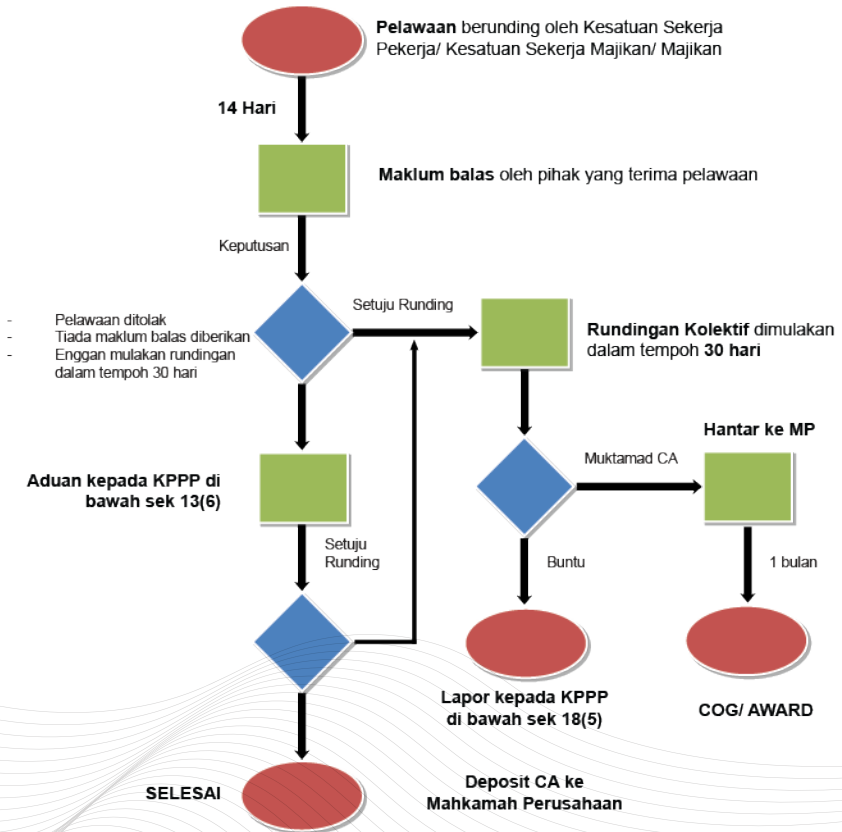
9.4.3 Pihak yang terlibat dalam perundingan perjanjian kolektif ini adalah perlu untuk mematuhi Kaedah 14 dan 15 Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan 1967 berhubung dengan tafsiran dan pengubahsuaian perjanjian kolektif.

9.5 Ketidakpatuhan Perjanjian Kolektif

Sekiranya perjanjian kolektif yang telah diberi pengiktirafan oleh Mahkamah Perusahaan tidak dipatuhi, pihak majikan/kesatuan sekerja majikan atau kesatuan sekerja pekerja atau orang yang terikat dengan perjanjian tersebut boleh membuat aduan bertulis terus ke Mahkamah Perusahaan.

[seksyen 56, Akta 177]

10. Carta Alir Proses Perundingan Dan Perjanjian Kolektif



- Nota:
- CA : Perjanjian kolektif/ *Collective Agreement*
 - MP : Mahkamah Perusahaan
 - KPPP : Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan
 - COG : Diberi *Cognizance*

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.

Disediakan oleh:
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
Aras 9, Blok Setia Perkasa 4, Kompleks Setia Perkasa
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62530 W.P. Putrajaya
Tel: (603) - 8886 5460 Faks: (603) - 8889 2355
E-mel: jppm@mohr.gov.my
Laman Web: <http://jpp.mohr.gov.my>
ISBN 978-983-43604-3-6
Edisi Kedua, Cetakan Pertama (2024)