



Law and Regulation

- ❖ Laws can have many meaning depending on the context they are used.
 - ◆ Law of nature
 - ◆ Law of God
 - ◆ Scientific law
 - ◆ Newton's Law of motion
 - ◆ Man-made laws
 - ◆ Etc.



Law and Regulation

- ❖ Two concept of laws when they are written are:
 - ◆ Orderly
 - ◆ In the form of procedures and system
 - ◆ Obey
 - ◆ Must obey the law
- ❖ There are some rules that possess the same characteristics but must be differentiated from law such as :- Ethics, moral values, traditions etc.
- ❖ All rules and laws must be self sufficient and complete in their own-self.
 - ◆ If a law encroaching into realm of public understanding or natural conduct, it will cause debate.
 - ◆ If the standard set by the law is too high, it will have problem in enforcing it.



Law and Regulation

- ❖ The law is given definition according to:
 - ◆ Law of nature (natural law)
 - ◆ Law of nature set by God and it is fair.
 - ◆ Social contract
 - ◆ The governing power which comes from the people and the people release it to the government as obligation to carry it out in fairness.
 - ◆ A decree
 - ◆ Broadly, a law can be viewed as a decree that has to be followed and obeyed
 - ◆ Because it is a decree, it must come from an individual or selected group of people
 - ◆ The decree is followed by some action should it is not followed
 - ◆ In a civilized community, the law is written by politician and enforced in the court of law.



Law and Regulation

❖ Laws and Nation

- ◆ Laws have existed long before the people have any political alliance.
- ◆ These laws were established through good elements and properly ordered.
- ◆ The type of governing practice in a tribe can have many differences
 - ◆ The head of a tribe has an absolute power and above the law
- ◆ But with the court of law system, all cases were brought to justice, including the head of tribe.



Law and Regulation

- ◆ The law that describe all rules is called The Law of The Nation (Hukum Negara)
- ◆ In Malaysia, the law of the nation is a written law and it is the highest law in the nation.
 - ◆ Perlembagaan Negara.
- ◆ The head of the nation is Y.M.M. Agong
 - ◆ The head for 3 branches of government
 - ◆ Legislature (Dewan penggubal undang-undang / Parliament/Dewan Undangan Negeri)
 - ◆ Executive (Pentadbir Kerajaan)
 - ◆ Justice
- ◆ The law of the nation can be found in the Federal Constitution and State Constitution and in the form of code.



Law and Regulation

- ◆ Federal constitution is the highest law together with state constitution.
- ◆ The law was made in parliament and Dewan Undangan Negeri (DUN) under respective constitution.
- ◆ Subsidiary Legislation (Undang-undang tambahan) was made by individual or agency empowered by an act of parliament or DUN.
- ◆ The basis of law is English Common Laws adapted for local situation



Law and Regulation

- ❖ Implication of laws
 - ◆ Law sometimes put legal constraints and liabilities on engineers
 - ◆ Suspension of works
 - ◆ Please read: Ir. Harban Singh, Suspension of work: An Overview, Buletin Ingenieur, pg 24-35
 - ◆ Imposing responsibility
 - ◆ Avoid pollution from the waste material
 - ◆ Health matter
 - ◆ Reducing danger to the environment
 - ◆ Provide protection of right of workmen and employers
 - ◆ Procedure for investigation and inquiry
 - ◆ Managing trade dispute, strike and lock out



Guidance in performance
of Practice





Guidance in Performance of Practice

- ❖ The professional practice in short is the conduct of how an engineer performs and executes his duties and responsibilities
- ❖ This conduct is governed by a set of rules such as 'code of professional conduct or code of ethics'
- ❖ The codes serves as a guide as they are in essence not too detail and explicit, the professional has to use his better judgment in certain cases as to what is morally correct and what is not
- ❖ Engineers are required to be proficient in engineering practice, standards, code of practice and regulations



Guidance in Performance of Practice

- ❖ Skills considered ‘expert level’ in yesteryears will become “normal practice” in present times
- ❖ This requires engineers to have Continuous Professional Development (CPD) in order to stay current in his practice
- ❖ Even non-registered engineers who practice engineering will be subject to Torts (tort laws)
- ❖ Once professional service is rendered, an engineer is liable even in the absence of a written contract or appointment (contract law)
- ❖ Therefore, it is important to have a sound understanding of the laws and regulations that governs our profession



Corporate Governance &
the Professional Engineer





Corporate Governance & the Professional Engineer

- ❖ What is corporate governance?
 - ◆ Corporate governance is generally defined as the system or process by which a company or organization is directed and controlled in order to protect shareholder's interest and stakeholder's concern , whilst bearing in mind conformance to law and regulations
 - ◆ The concern most of the time is the focus , whether it should be on issue of performance or conformance. It is important to get the balance between the two as strictly leaning to either side will not be good for the organization



Corporate Governance & the Professional Engineer

- ❖ What are the elements of corporate governance ?
 - ◆ Corporate governance comprises of elements of best practice
 - ◆ Strategic guideline
 - ◆ Policy formulation
 - ◆ The selection of chief executive officer (CEO)
 - ◆ Risk management and control
 - ◆ Monitoring performance
 - ◆ Reporting on stewardship
 - ◆ Legislative compliance



Corporate Governance & the Professional Engineer

❖ Legislative Compliance

- ◆ The Company's Act 1965 would be a good place to start. It is a regulation that had been tested through time to provide guidance into the management of an organization
- ◆ It draws out the responsibilities and accountabilities of the various officers holding responsible job portfolios in the board and company/organization
- ◆ Besides the Company's Act there are other legislative regulations that need to be made known to the board and management such that proper governance is maintained at all times



Major Laws Governing the Engineering Profession



Major laws governing the engineering profession

- ❖ Registration of Engineers Act 1967





Major laws governing the engineering profession

- ❖ Registration of Engineers Act 1967
 - ◆ An act of Parliament passed in 1967 to regulate Engineers
 - ◆ The ACT was originally a reaction to building failures in the early 1960s
 - ◆ The “Engineers’ Act” is the most important document in Law governing all Engineers

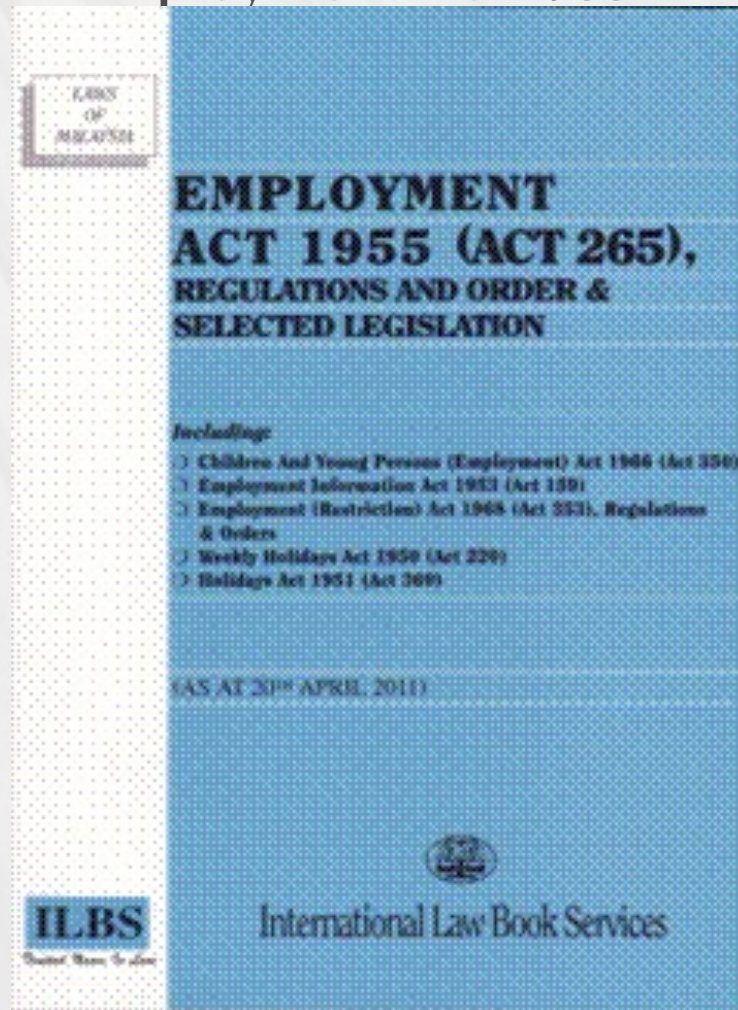


Major laws governing the engineering profession

- ❖ Registration of Engineers Act 1967
 - ◆ The Registration Of Engineers Regulations 1990 (Revised 2003) contains the following important regulations on:
 - ◆ Registration of Registered Engineers – **PART III**
 - ◆ Code of Professional Conduct – **PART IV**
 - ◆ Registration of Engineering Consultancy Practice – **PART V**
 - ◆ Professional Assessment Examination – **PART VI**

Major laws governing the engineering profession

❖ Employment Act 1955





Major laws governing the engineering profession

❖ Employment Act 1955

- ◆ Employment Law is covered by various legislation including Employment Act 1955, Industrial Relations Act 1967 and Trade Unions Act 1959
- ◆ These laws governs the relationship between an employer and an employee
- ◆ They aim to safeguard the interests of the employer and society in general and an employee/workman in particular



Major laws governing the engineering profession

- ❖ **Employment Act 1955**
 - ◆ The employment act 1955 deals with the contract of employment but it is not applicable to every employee or to every employer
 - ◆ Under this act, an employer is any person who enters into a contract of service to employ any other person as an employee
 - ◆ A contract of service is an agreement whereby one person agrees to employ another as an employee and the other agrees to serve his employer as an employee



Major laws governing the engineering profession

❖ Employment Act 1955

- ◆ An employee is any person who enters into contract of service with an employer and whose wages “do not exceed one thousand five hundred ringgit a month”
- ◆ However, there are some exceptions, where a person falls within the definition of an employee, even though his wages exceed the above limit
- ◆ For example, persons supervising or overseeing other employees engaged in manual labour employed by the same employer in and throughout the performance of their work and the persons specified in the first schedule of the Act



Major laws governing the engineering profession

- ❖ **Employment Act 1955**

- ◆ The Employment Act 1955 also covers:

- ◆ Payment of Wages – PART III

- ◆ Employment of Women – PART VIII

- ◆ Maternity Protection – PART IX

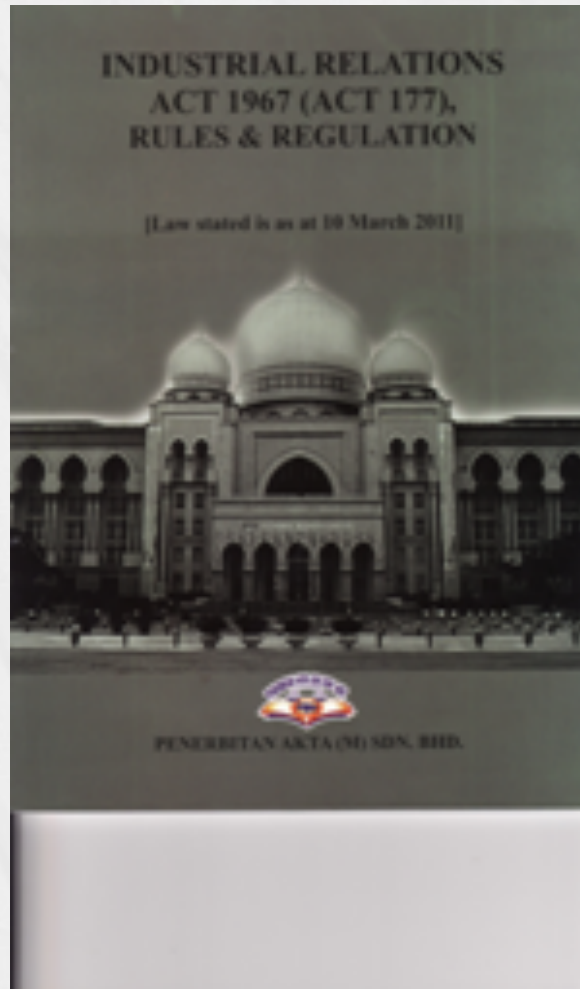
- ◆ Employment of Children and Young Persons – PART X


- ◆ “Child” means any person who has not completed his fifteenth year of age

- ◆ “Young Person” means any person who, not being a child, has not completed his eighteenth year of age

4.3 Major laws governing the engineering profession

- ❖ 4.3.3 Industrial Relations Act 1967 (Revised 1976)






Industrial Relations Act, 1967

❖ A HISTORICAL BACKGROUND

- ◆ Prior to 1965, the **voluntary system of industrial relations** patterned along the British system was in practice.
 - ◆ The concept of self-government and autonomy within industry was the key to industrial harmony.
 - ◆ The two sides of industry were encouraged to regulate their collective relationship and to settle any dispute arising there from through their own efforts and through mutually agreed procedures, with minimal State intervention,
 - ◆ such intervention being confined mainly to providing a legal frame-work to which the parties could turn to if they so wished, in accordance with the Industrial Courts Ordinance, 1948 and the Trade Disputes Ordinance 1949.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=




Industrial Relations Act, 1967

- ◆ The Industrial Courts Ordinance provided for the promotion of peaceful and voluntary settlement of trade disputes through conciliation by a third party or through the voluntary reference of a dispute to the Industrial Court for arbitration.
- ◆ The Trade Disputes Ordinance provided the Government with supervisory powers to maintain vigilance over trade disputes and certain matters arising from such disputes so as to ensure and safeguard the interests of the public generally.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=47



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ In September 1965, the Essential (Trade Disputes in Essential Services) Regulations, 1965 was promulgated.
- ◆ It was designed to ensure that trade disputes in certain scheduled services would not lead to disruption of such services.
 - ◆ Services such as Arm forces, Police etc.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=47




Industrial Relations Act, 1967

- ◆ These Regulations vested in the Minister of Labour certain powers to intervene of his own volition in such disputes and if necessary, to refer them to the Industrial Arbitration Tribunal for settlement.
- ◆ No strike or lock-out could be declared or where already declared could continue once the Minister had so intervened.
- ◆ The award of the Tribunal was final and legally binding on the parties to the dispute.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=47



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ The promulgation of the Essential (Trade Disputes in Essential Services) Regulations in 1965 was indeed a turning point in the pattern of industrial relations system in the country.
- ◆ For the first time an element of compulsory concept was introduced into the system regulating the relationship between management and labour.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=47



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Subsequent to the promulgation of the Essential (Trade Disputes in Essential Services) Regulations, 1965 the Government conducted a review of the then existing law and practice in the field of industrial relations which resulted in the substitution of the previous laws by the Industrial Relations Act, 1967.
- ◆ This Act came into force on 7th August 1967 and is applicable throughout Malaysia (**Revised in 1976**).
- ◆ The Act retains most of the principles and practices as set out in the repealed legislation and continues to promote the voluntary system up to the point where Government intervention is necessary so that the ever present public and national interest are not prejudiced while the parties promote their own respective interests.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=47



Industrial Relations Act, 1967

❖ The summary of act:

◆ Bahagian I

- ◆ Bahagian I Akta Perhubungan Perusahaan memberikan tafsiran beberapa istilah yang digunakan.
- ◆ Antaranya yang penting ialah tafsiran **mogok yang diertikan sebagai tindakan memberhentikan kerja yang dilakukan oleh sekumpulan pekerja yang bertindak secara bersatu, atau secara bersama-sama enggan atau keenggan untuk terus bekerja atau untuk menerima pekerjaan di bawah persefahaman bersama oleh bilangan pekerja**, dan termasuklah apa-apa tindakan atau ketinggalan oleh sekumpulan pekerja yang bertindak bersama atau di bawah persefahaman bersama, yang dimaksudkan kepada atau menyebabkan apa-apa had, sekatan, pengurangan atau penamatan atau penangguhan perlakuan atau perlaksanaan kesemua atau mana-mana bahagian tugas yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=



Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian II

◆ Bahagian ini menjelaskan:

- ◆ Mengenai hak-hak pekerja dan majikan dan kesatuan sekerja mereka
- ◆ Larangan ke atas pekerja, majikan serta kesatuan sekerja mereka berhubung beberapa tindakan tertentu seperti ;
 - ◆ aktiviti anti-kesatuan, penganiayaan dan lain-lain amalan perburuhan yang tidak adil.
- ◆ Aduan mengenai pelanggaran sebarang peruntukan di bawah Bahagian ini boleh di buat secara bertulis kepada Ketua Pengarah yang boleh mengambil langkah-langkah yang difikirkan perlu untuk menyelesaikan aduan itu.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Sekiranya ia tidak selesai, beliau hendaklah memberitahu Menteri Sumber Manusia yang akan merujuk aduan itu ke Mahkamah Perusahaan untuk dibicarakan, jika difikirkan wajar.
- ◆ Di bawah Seksyen 6 Akta ini, majikan hendaklah memberi kebenaran kepada pekerja bercuti untuk tempoh yang munasabah bagi menjalankan tugasnya sebagai pegawai kesatuan sekerja; juga suatu kemestian bagi majikan memberikan cuti bergaji jika ketidakhadiran pekerja itu adalah untuk mewakili ahli-ahli kesatuan sekerjanya berhubung perkara-perkara yang berkaitan dengan majikannya.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian III

- ◆ Bahagian ini adalah berhubung soal pengiktirafan kesatuan sekerja.
- ◆ Ia menetapkan prosedur asas yang perlu dipatuhi dalam mengendalikan sesuatu tuntutan pengiktirafan.
- ◆ Sesebuah kesatuan sekerja tidak boleh menuntut pengiktirafan berhubung pekerja-pekerja yang digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, kerahsiaan atau keselamatan, sekiranya majoriti dari keahliannya terdiri dari pekerja-pekerja yang bukan digajikan dalam mana-mana kapasiti tersebut.
- ◆ Sekiranya tuntutan itu tidak diselesaikan, perkara itu boleh dilaporkan secara bertulis kepada Ketua Pengarah yang akan mengambil langkah-langkah yang difikirkannya perlu untuk menyelesaikannya.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Untuk tujuan ini, beliau dibekalkan kuasa di bawah seksyen 9(4B) untuk meminta kesatuan sekerja, majikan atau kesatuan sekerja majikan supaya mengemukakan maklumat yang perlu dan beliau boleh juga meminta Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja supaya memutuskan isu kelayakan kesatuan sekerja itu mewakili pekerja-pekerja berhubung tuntutan yang dibuat.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Sekiranya perkara itu tidak selesai, Ketua Pengarah hendaklah memaklumkan Menteri Sumber Manusia supaya suatu keputusan dibuat.
- ◆ Keputusan ini termasuk suatu keputusan mengenai pekerja yang digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, kerahsiaan atau keselamatan.
- ◆ Keputusan Menteri yang dibuat di bawah Bahagian ini adalah muktamad dan tidak boleh dicabar di mana-mana mahkamah.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ❖ Bahagian ini juga melarang :
 - ◆ Pekerja-pekerja dari mogok atau piket atas apa sebab sekalipun semasa menunggu keputusan prosiding di bawah Bahagian ini ataupun setelah keputusan dibuat oleh Menteri dan berlaku sebarang ketidakpuasan hati terhadap keputusan tersebut; dan
 - ◆ Majikan dari mengistihar *lock-out* atau menamatkan perkhidmatan pekerja (kecuali atas alasan tatatertib, persaraan, penamatan kontrak bertempoh tetap, pekerja dalam tempoh percubaan yang tidak disahkan dalam jawatan dan atas sebab perubatan), sebaik sahaja sebuah kesatuan sekerja bagi pekerja mengemukakan suatu tuntutan pengiktirafan secara bertulis kepada majikan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini juga melarang kesatuan sekerja pekerja lain daripada membuat tuntutan pengiktirafan atau diberi pengiktirafan ke atas pekerja atau kelas pekerja yang sama sekiranya terdapat satu tuntutan pengiktirafan yang masih belum diselesaikan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian IV

- ◆ Bahagian ini menerangkan prosedur yang perlu diikuti dalam mengemukakan tuntutan gaji dan Perundingan Kolektif (*collective bargaining*) dan bentuk serta kandungan perjanjian kolektif.
- ◆ Contohnya di bawah seksyen 13 (3), beberapa hak tertentu mengikut *common law* seperti kenaikan pangkat, pertukaran, penggajian, penamatan perkhidmatan atas sebab berlebihan pekerja atau penyusunan semula, pembuangan dan pemulihan kerja, penyerahan (*assignment*) atau penguntukan tugas, tidak boleh dimasukkan dalam cadangan-cadangan perjanjian kolektif oleh sebuah kesatuan sekerja.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini juga mempunyai peruntukan untuk menggalakan latihan, semakan tahunan sistem upah dan sistem gaji berdasarkan prestasi.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian V

- ◆ Bahagian ini juga menggalakkan rundingan secara langsung antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka dalam menyelesaikan perselisihan.
- ◆ Peruntukan juga disediakan untuk menyelesaikan pertikaian perusahaan melalui rundingan damai dan arbitrase dengan cepat dan saksama.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini memperuntukkan :
 - ◆ Kuasa campurtangan Menteri Sumber Manusia merujuk sesuatu pertikaian, pada bila-bila masa ke Mahkamah Perusahaan; dan
 - ◆ larangan mogok dan lock-out selepas sesuatu pertikaian perusahaan itu dirujuk ke Mahkamah Perusahaan dan atas apa-apa perkara yang diliputi oleh perjanjian kolektif atau oleh award Mahkamah Perusahaan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini adalah mengenai rujukan pertikaian perusahaan bagi pendamaian.
- ◆ Mana-mana pihak boleh membuat laporan kepada Ketua Pengarah mengenai sebarang pertikaian perusahaan yang tidak dapat diselesaikan antara mereka sendiri, untuk runding damai dan penyelesaian.
- ◆ Menteri pada bila-bila masa boleh campurtangan dalam sesuatu pertikaian perusahaan mengikut kehendaknya sendiri, jika difikirkan perlu.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini juga memberi kuasa kepada Ketua Pengarah untuk mengarahkan sesiapa juga yang terlibat atau ada kaitan dengan pertikaian itu sama ada secara langsung atau tidak langsung, untuk menghadiri mesyuarat runding damai dan untuk mengemukakan maklumat yang perlu berhubung dengan perkara yang dipertikaikan.
- ◆ Bahagian ini juga menetapkan siapa yang boleh mewakili pihak yang bertikai dalam prosiding runding damai.
- ◆ Seksyen 19(B)(2) bagaimanapun melarang perwakilan oleh peguambela, penasihat, perunding atau mana-mana orang lain.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian VI

- ◆ Bahagian ini memperuntukkan bahawa sekiranya seseorang pekerja, tidak kira sama ada beliau menjadi ahli sebuah kesatuan sekerja ataupun sebaliknya, menganggap dirinya telah dibuang kerja oleh majikan tanpa sebab atau alasan yang adil, maka beliau boleh dalam tempoh **enam puluh (60) hari** dari tarikh pembuangan kerjanya, membuat representasi (rayuan) secara bertulis kepada Ketua Pengarah untuk dipulihkan ke pekerjaan asalnya.
- ◆ Sekiranya representasinya masih tidak selesai selepas langkah yang difikirkan perlu atau wajar untuk menyelesaikannya diambil oleh Ketua Pengarah, Menteri akan dimaklumkan mengenainya.
- ◆ Menteri boleh, jika difikirkannya wajar, merujuk perkara itu ke Mahkamah Perusahaan untuk diputuskan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian VII

- ◆ Bahagian ini khusus mengenai Mahkamah Perusahaan secara terperinci. Terdapat juga peruntukan di mana:
 - ◆ pihak yang bertikai secara bersama memohon kepada Menteri supaya merujuk pertikaian mereka ke Mahkamah Perusahaan; dan
- ◆ Menteri, atas kehendaknya sendiri merujuk pertikaian perusahaan ke Mahkamah Perusahaan jika beliau berpuas hati bahawa ianya bermanfaat dengan syarat dalam kes pertikaian perusahaan yang melibatkan perkhidmatan Kerajaan atau Pihak Berkuasa Berkanun, rujukan sedemikian tidak boleh dilakukan melainkan dengan persetujuan Yang di-Pertuan Agong atau Pihak Berkuasa Negeri, mengikut yang mana terpakai.
- ◆ Bahagian ini juga mengandungi peruntukkan bagi Mahkamah Perusahaan apabila membuat award di bawah subseksyen 20(3) mengambil kira faktor-faktor dalam Jadual Kedua.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian VIII

- ◆ Bahagian ini adalah mengenai penubuhan dan perjalanan sebuah Jawatankuasa Siasatan (*Committee of Investigation*) atau sebuah Lembaga Siasatan (*Board of Inquiry*).
- ◆ Bahagian ini adalah untuk menangani isu atau pertikaian yang tidak sesuai dikendali mengikut cara atau kaedah penyelesaian yang lazim dan ia dianggap berguna dalam menggalakkan hubungan baik majikan-pekerja.
- ◆ Menteri diberi kuasa untuk melantik sebuah Jawatankuasa yang terdiri dari seorang anggota atau lebih seorang, ataupun sebuah Lembaga yang terdiri dari seorang Pengerusi dan orang tertentu yang Menteri fikirkan sesuai, untuk menyiasat fakta, sebab dan keadaan sesuatu pertikaian yang dirujuk ke badan itu dan untuk mengemukakan laporan.
- ◆ Sesuatu laporan dari Lembaga Siasatan perlu dibentangkan di Parlimen secepat mungkin.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Bahagian IX

- ◆ Bahagian ini adalah berkaitan pertikaian perusahaan, piket, mogok dan *lock-out* dan perkara berbangkit darinya.
- ◆ Terdapat peruntukan di mana **pelajar tidak dibenarkan** mengambil bahagian dalam pertikaian perusahaan dan mana-mana pelajar yang disabitkan kesalahan atau didapati melakukan sesuatu kesalahan di bawah Bahagian ini boleh dibuang sekolah.
- ◆ Bahagian ini juga menyebut bahawa intimidasi, dengan sengaja dan dengan niat jahat yang boleh menyebabkan kecederaan ke atas seseorang atau kerosakan hartanya adalah menyalahi undang-undang dan pelakunya boleh dikenakan hukuman.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Berpiket secara aman dan mengikut peraturan kerana meneruskan sesuatu pertikaian perusahaan adalah dibenarkan di bawah Bahagian ini asalkan tindakan berpiket itu dijalankan dekat atau berhampiran dengan tempat pekerjaan bagi pekerja tersebut dan dimana pertikaian perusahaan itu wujud.
- ◆ Ia akan menjadi haram apabila seseorang atau lebih dari seorang menghadiri atau berada dekat tempat pekerjaan di mana seseorang pekerja itu bekerja sekiranya dengan kehadiran sedemikian, disebabkan gaya atau bilangan mereka, bertujuan untuk mengancam seseorang di tempat itu ataupun untuk menghalang jalan keluar atau masuk atau untuk merosakkan keamanan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Seksyen 40 melarang piket dalam keadaan berikut :-
 - ◆ semasa menunggu keputusan prosiding sebuah Lembaga Siasatan yang dilantik oleh Menteri di bawah Bahagian VIII dan tujuh hari selepas tamatnya prosiding tersebut;
 - ◆ setelah sesuatu pertikaian perusahaan atau perkara dirujuk ke Mahkamah Perusahaan dan pihak yang berkenaan dengannya diberitahu mengenai rujukan tersebut;
 - ◆ setelah Yang di-Pertuan Agong atau Pihak Berkuasa Negeri, dalam kes pertikaian perusahaan yang melibatkan mana-mana perkhidmatan Kerajaan atau Pihak Berkuasa Berkanun, tidak mengizinkan rujukan pertikaian itu ke Mahkamah Perusahaan dan pihak yang berkenaan dengannya telah diberitahu mengenainya

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Bahagian ini juga mengenakan batasan tertentu ke atas mogok dan *lock-out* dalam 'perkhidmatan perlu.
- ◆ Pekerja-pekerja dalam *perkhidmatan perlu* tidak boleh mogok dan majikan sedemikian tidak boleh mengistihar *lock-out* tanpa memberi notis dalam tempoh 42 hari kepada pihak yang satu lagi sebelum mengambil tindakan tersebut, dan dalam tempoh 21 hari dari pemberian notis atau sebelum luput tarikh yang dinyatakan dalam notis tersebut.
- ◆ Juga diwajibkan bagi majikan yang memberi atau menerima notis sedemikian untuk melaporkan butir-butir yang terdapat dalam notis tersebut kepada Ketua Pengarah.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Seksyen 44 melarang mogok atau *lock-out* dalam keadaan berikut :-
 - ◆ semasa menunggu keputusan prosiding sebuah Lembaga Siasatan yang dilantik oleh Menteri di bawah Bahagian VIII dan tujuh hari selepas tamatnya prosiding tersebut;
 - ◆ setelah sesuatu pertikaian perusahaan atau perkara dirujuk ke Mahkamah Perusahaan dan pihak yang berkenaan dengannya diberitahu mengenai rujukan tersebut;
 - ◆ setelah Yang di-Pertuan Agong atau Pihak Berkuasa Negeri, dalam kes pertikaian perusahaan yang melibatkan mana-mana perkhidmatan Kerajaan atau Pihak Berkuasa Berkanun, tidak mengizinkan rujukan pertikaian itu ke Mahkamah Perusahaan dan pihak yang berkenaan dengannya telah diberitahu mengenainya.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ terhadap apa-apa perkara yang diliputi oleh sebuah perjanjian kolektif yang telah diiktiraf oleh Mahkamah Perusahaan atau diliputi oleh sesuatu award; dan
- ◆ terhadap mana-mana perkara yang diliputi di bawah seksyen 13(3) dan disenaraikan sebagai prerogatif pengurusan.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Mogok atau *lock-out* yang diistiharkan bertentangan dengan Bahagian ini atau mana-mana undang-undang bertulis lain, atau ia mempunyai sebarang objek selain dari meneruskan pertikaian perusahaan antara pekerja dan majikan berkenaan, adalah haram.
- ◆ Adalah juga menjadi satu kesalahan bagi mana-mana orang memberi bantuan kewangan secara langsung bagi meneruskan atau menyokong sebarang mogok atau *lock-out* yang haram.
- ◆ Kesalahan-kesalahan di bawah Bahagian ini adalah kesalahan yang boleh ditangkap dan tidak dibenarkan ikat-jamin.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Di bawah seksyen 52, dinyatakan bawah Bahagian II, III, IV, V dan VI iaitu bahagian yang berhubung dengan Perlindungan Hak Pekerja, Majikan dan Kesatuan Sekerja mereka, Pengiktirafan dan Skop Perwakilan Kesatuan Sekerja, Perundingan Kolektif dan Perjanjian Kolektif, Runding Damai dan Representasi Terhadap Pembuangan Kerja adalah tidak terpakai kepada mana-mana perkhidmatan Kerajaan atau Pihak Berkuasa Berkanun atau kepada mana-mana pekerja yang digaji oleh mereka.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

- ❖ Bahagian IXA
 - ◆ Bahagian ini memperuntukkan perkara-perkara khusus yang berhubungan dengan penyiasatan dan pendakwaan.
 - ◆ Antara peruntukkan yang ada dalam bahagian ini ialah kuasa perlantikan Pegawai Penyiasat dan kuasa-kuasanya.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

◆ Bahagian X

- ◆ Bahagian ini mengandungi peruntukan pelbagai yang antara lain, berkaitan dengan prosedur yang perlu diikuti dalam kes ketidakpatuhan award atau perjanjian kolektif yang telah diiktiraf oleh Mahkamah Perusahaan, penguatkuasaan perintah-perintah yang berikutan darinya dan penalti am kerana pelanggaran seksyen tertentu Akta.
- ◆ Pelanggaran seksyen 59 menjadikan ia satu kesalahan untuk memecat pekerja atau mencederakan atau mengancam untuk mencederakannya dalam pekerjaannya atau mengubah atau mengancam untuk mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya dengan sebab hal-keadaan tertentu.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Industrial Relations Act, 1967

- ◆ Majikan yang melanggar mana-mana peruntukan subseksyen ini adalah melakukan kesalahan dan apabila disabitkan, dihukum penjara bagi tempoh tidak melebihi satu tahun atau denda tidak melebihi dua ribu ringgit atau kedua-duanya.
- ◆ Keharmonian Perusahaan tidak boleh dikendalikan tanpa peranan dua undang-undang penting iaitu Akta Kerja 1955 dan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Bersama-sama dengan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ia menjadi asas bagi sistem Perhubungan Perusahaan di Malaysia.

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48

Industrial Relations Act, 1967

❖ Nota:

Industrial Relations Act 1967 (ACT 177) & Regulations

boleh didapati dari:

Percetakan Nasional Malaysia Berhad,

Jalan Chan Sow Lin,

50554 Kuala Lumpur.

Tel : 603-92212022

❖ atau Kedai buku utama di Malaysia

Extracted (22/10/2011, 10.15 am) from :

http://jpp.mohr.gov.my/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=48



Thank you