



16 Julai 2012
16 July 2012
P.U. (A) 214

WARTAKERAJAAN PERSEKUTUAN

*FEDERAL GOVERNMENT
GAZETTE*

PERINTAH GAJI MINIMUM 2012

MINIMUM WAGES ORDER 2012



DISIARKAN OLEH/
PUBLISHED BY
JABATAN PEGUAM NEGARA/
ATTORNEY GENERAL'S CHAMBERS

AKTA MAJLIS PERUNDINGAN GAJI NEGARA 2011
PERINTAH GAJI MINIMUM 2012

PADA menjalankan kuasa yang diberikan oleh subseksyen 23(1) Akta Majlis Perundangan Gaji Negara 2011 [*Akta 732*], Menteri membuat perintah yang berikut:

Nama

1. Perintah ini bolehlah dinamakan **Perintah Gaji Minimum 2012**.

Permulaan kuat kuasa

2. (1) Perintah ini mula berkuat kuasa—

(a) pada 1 Januari 2013, berhubung dengan—

- (i) seseorang majikan yang mengambil kerja lebih daripada lima orang pekerja; dan
- (ii) tanpa mengira bilangan pekerja yang diambil bekerja, seseorang majikan yang menjalankan suatu aktiviti profesional yang dikelaskan di bawah Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia (MASCO) sebagaimana yang diterbitkan secara rasmi oleh Kementerian Sumber Manusia; dan

(b) pada 1 Julai 2013, berhubung dengan seseorang majikan yang mengambil kerja lima orang pekerja atau kurang, selain seseorang majikan yang disebut dalam subsubsubperenggan *(a)(ii)*.

(2) Walau apa pun subperenggan (1), mana-mana orang atau golongan orang boleh, tidak kurang daripada sembilan puluh hari sebelum tarikh kuat kuasa yang terpakai bagi majikan yang berkenaan mula berkuat kuasa, memohon kepada Majlis bagi penundaan pelaksanaan Perintah ini kepada majikan yang berkenaan ke suatu tarikh yang lain.

(3) Apabila menerima permohonan di bawah subperenggan (2), Majlis boleh menjalankan kuasa Majlis di bawah subseksyen 25(2) Akta dan mengambil segala tindakan yang perlu sebagaimana yang ditetapkan di bawah seksyen 21, 22 dan 23 Akta.

Ketidapkakaan

3. Perintah ini tidak terpakai bagi pekhidmat domestik sebagaimana yang ditakrifkan di bawah seksyen 2 Akta Kerja 1955 [*Akta 265*], seksyen 2 Ordinan Buruh Sabah [*Bab 67*] dan seksyen 2 Ordinan Buruh Sarawak [*Bab 76*].

Kadar gaji minimum

4. Kadar gaji minimum yang kena dibayar kepada seseorang pekerja adalah seperti yang berikut:

Kawasan wilayah	Kadar gaji minimum	
	Bulanan	Setiap jam
Semenanjung Malaysia	RM900	RM4.33
Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan	RM800	RM3.85

Kadar gaji minimum pekerja dalam tempoh percubaan

5. (1) Walau apa pun perenggan 4 dan tertakluk kepada subperenggan (2), (3) dan (4), jika seseorang pekerja merupakan seorang pekerja dalam tempoh percubaan, kadar gaji minimum yang dinyatakan di bawah perenggan 4 yang kena dibayar kepada pekerja itu boleh dikurangkan tidak lebih daripada tiga puluh peratus daripada kadar gaji minimum itu.

(2) Peratusan sebenar pengurangan kadar gaji minimum di bawah subperenggan (1), yang tidak melebihi peratusan yang dinyatakan, boleh dibuat berdasarkan persetujuan antara majikan dengan pekerja yang berkenaan.

(3) Bagi maksud subperenggan (1), seseorang majikan dibenarkan untuk mengurangkan kadar gaji minimum seseorang pekerja hanya bagi tempoh enam bulan

pertama kontrak percubaan pekerja itu dan tiada pengurangan selanjutnya di bawah kontrak percubaan yang sama atau apa-apa pelanjutan kontrak percubaan itu dibenarkan selepas itu.

(4) Jika pengurangan kadar gaji minimum seseorang pekerja yang kontrak perkhidmatannya dibuat sebelum permulaan kuat kuasa Perintah ini dibuat di bawah perenggan ini dan kadar gaji minimum pekerja itu selepas pengurangan itu adalah lebih rendah daripada kadar gaji pokok yang sedang diterimanya, kadar gaji pokok itu hendaklah dikekalkan dan terus kena dibayar kepada pekerja itu.

MISALAN:

A (pekerja dalam tempoh percubaan), seorang pekerja di Semenanjung Malaysia, yang sedang dibayar gaji pokok sebanyak RM700. Majikan boleh mengurangkan kadar gaji minimum A tidak lebih daripada 30%. Pengiraan kadar gaji minimum A adalah seperti yang berikut:

Gaji pokok semasa	Kadar gaji minimum selepas pengurangan
RM700 (gaji pokok)	Gaji minimum = RM900 Peratusan pengurangan = 30% RM900-30% = RM630
Gaji pokok semasa = RM700	Kadar gaji minimum selepas pengurangan = RM630

Selepas pengurangan dibuat, kadar gaji minimum A adalah lebih rendah daripada kadar gaji pokok yang sedang diterimanya. Dalam hal ini, majikan tidak boleh membayar kadar gaji minimum yang dikurangkan kepada A (RM630). Kadar gaji pokok yang sedang diterima oleh A hendaklah dikekalkan dan terus kena dibayar kepada A (RM700).

Rundangan bagi penstrukturan semula gaji

6. Tiada apa-apa dalam Perintah ini boleh ditafsirkan sebagai menghalang majikan dan pekerja, atau kesatuan sekerja, mengikut mana-mana yang berkenaan, daripada merundingkan penstrukturan semula gaji di bawah seksyen 7B Akta Kerja 1955, seksyen 9B Ordinan Buruh Sabah atau seksyen 10B Ordinan Buruh Sarawak, mengikut mana-mana yang berkenaan, sebelum Perintah ini berkuat kuasa berhubung dengan majikan yang berkenaan dengan syarat bahawa—

- (a) gaji pokok yang distruktur semula yang kena dibayar kepada pekerja itu hendaklah mengikut kadar gaji minimum yang ditetapkan dalam Perintah ini;
- (b) gaji yang distruktur semula hendaklah tidak kurang baiknya daripada gaji pekerja itu yang sedia ada;
- (c) gaji yang distruktur semula tidak boleh kurang daripada jumlah gaji yang diterima oleh pekerja itu sebagaimana yang dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan sebelum penstrukturan semula gaji;
- (d) penstrukturan semula gaji hendaklah hanya melibatkan pembayaran bagi kerja yang dilakukan semasa waktu kerja biasa pekerja itu; dan
- (e) penstrukturan semula gaji tidak boleh menyebabkan pekerja itu kehilangan apa-apa saraan yang dinyatakan di bawah perenggan (a) hingga (f) takrif gaji dalam seksyen 2 Akta Kerja 1955, seksyen 2 Ordinan Buruh Sabah dan seksyen 2 Ordinan Buruh Sarawak yang pekerja itu berhak mendapat di bawah kontrak perkhidmatan.

Pembatalan dan kecualian

7. (1) Semua perintah majlis penetapan gaji yang dibuat di bawah Akta Majlis Penetapan Gaji 1947 [*Akta 195*] hendaklah dibatalkan berkuat kuasa mulai 1 Januari 2013.

(2) Walau apa pun subperenggan (1), semua perintah majlis penetapan gaji yang dibatalkan hendaklah terus terpakai bagi majikan yang disebut dalam subsubperenggan 2(1)(b) atau subperenggan 2(2), mengikut kehendak keadaan, sehingga Perintah ini mula berkuat kuasa berhubung dengannya.

Dibuat 16 Julai 2012
[KSM/PUU/R/01/09; PN(PU2)700/II]

DATUK SERI DR. SUBRAMANIAM A/L K.V. SATHASIVAM
Menteri Sumber Manusia

NATIONAL WAGES CONSULTATIVE COUNCIL ACT 2011

MINIMUM WAGES ORDER 2012

IN exercise of the powers conferred by subsection 23(1) of the National Wages Consultative Council Act 2011 [*Act 732*], the Minister makes the following order:

Citation

1. This order may be cited as the **Minimum Wages Order 2012**.

Commencement

2. (1) This Order comes into operation—

(a) on 1 January 2013, in relation to—

- (i) an employer who employs more than five employees; and
- (ii) regardless of the number of employees employed, an employer who carries out a professional activity classified under the Malaysia Standard Classification of Occupations (MASCO) as published officially by the Ministry of Human Resources; and

(b) on 1 July 2013, in relation to an employer who employs five employees or less, other than an employer referred to in subsubsubparagraph (a)(ii).

(2) Notwithstanding subparagraph (1), any person or class of persons may, not less than ninety days before the commencement date which applies to the employer concerned comes into effect, apply to the Council for a deferral of the implementation of this Order in relation to the employer concerned to another date.

(3) Upon receiving an application under subparagraph (2), the Council may exercise the Council's power under subsection 25(2) of the Act and take all necessary action as specified under sections 21, 22 and 23 of the Act.

Non-application

3. This Order shall not apply to a domestic servant as defined under section 2 of the Employment Act 1955 [*Act 265*], section 2 of the Sabah Labour Ordinance [*Cap. 67*] and section 2 of the Sarawak Labour Ordinance [*Cap. 76*].

Minimum wages rates

4. The minimum wages rates payable to an employee shall be as follows:

Regional areas	Minimum wages rates	
	Monthly	Hourly
Peninsular Malaysia	RM900	RM4.33
Sabah, Sarawak and the Federal Territory of Labuan	RM800	RM3.85

Minimum wages rate of probationers

5. (1) Notwithstanding paragraph 4 and subject to subparagraphs (2), (3) and (4), where an employee is a probationer, the minimum wages rates specified under paragraph 4 which is payable to the employee may be reduced not more than thirty percent of the minimum wages rate.

(2) The actual percentage of reduction of the minimum wages rate under subparagraph (1), not exceeding the specified percentage, may be made based on agreement between the employer and the employee concerned.

(3) For the purposes of subparagraph (1), an employer is allowed to reduce an employee's minimum wages rate only for the first six months of the employee's probationary contract and no further reduction under the same probationary contract or any extension of the probationary contract is allowed after that.

(4) If a reduction of the minimum wages rate of an employee whose contract of service has been entered into before the coming into operation of this Order is being made under this paragraph and the minimum wages rate of the employee after the reduction is lower than the rate of the basic wage he is receiving, the rate of the basic wage shall be retained and continue to be payable to the employee.

ILLUSTRATION:

A (a probationer), an employee in Peninsular Malaysia, is being paid a basic wage of RM700. The employer may reduce A's minimum wages rate by not more than 30%. The calculation of A's minimum wages rate shall be as follows:

Current basic wage	Minimum wages rate after reduction
RM700 (basic wage)	Minimum wages = RM900 Reduced percentage = 30% RM900-30% = RM630
Current basic wage = RM700	Minimum wages rate after reduction = RM630

After the reduction is made, A's minimum wages rate is lower than the rate of the basic wage he is receiving. In this case, the employer cannot pay the reduced minimum wages rate to A (RM630). The rate of the basic wage A is receiving shall be retained and continue to be payable to A (RM700).

Negotiation for restructuring of wages

6. Nothing in this Order shall be construed as preventing the employer and the employee, or the trade union, as the case may be, from negotiating on the restructuring of wages under section 7B of the Employment Act 1955, section 9B of the Sabah Labour Ordinance or section 10B of the Sarawak Labour Ordinance, as the case may be, before this Order comes into operation in relation to the employer concerned provided that—

- (a) the restructured basic wages to be paid to the employee shall be in accordance with the minimum wages rates specified in this Order;

- (b) the restructured wages shall not be less favourable than the employee's existing wages;
- (c) the restructured wages shall not be less than the amount of wages earned by the employee as agreed in the contract of service before the restructuring of the wages;
- (d) the restructuring of the wages shall only involve the payment for work done during the normal hours of work of the employee; and
- (e) the restructuring of the wages shall not cause the employee to lose any remuneration specified under paragraphs (a) to (f) of the definition of "wages" in section 2 of the Employment Act 1955, section 2 of the Sabah Labour Ordinance and section 2 of the Sarawak Labour Ordinance which the employee would be entitled to under the contract of service.

Revocation and savings

7. (1) All wages council orders made under the Wages Council Act 1947 [Act 195] shall be revoked with effect from 1 January 2013.

(2) Notwithstanding subparagraph (1), all revoked wages council orders shall continue to apply to the employers referred to in subsubparagraph 2(1)(b) or subparagraph 2(2), as the case may require, until this Order comes into operation in relation to them.

Made 16 July 2012
[KSM/PUU/R/01/09; PN(PU2)700/II]

DATUK SERI DR. SUBRAMANIAM A/L K.V. SATHASIVAM
Minister of Human Resources