

LABOUR CODE OF
THE DEMOCRATIC REPUBLIC OF TIMOR LESTE

UNDANG-UNDANG PERBURUHAN
REPUBLIK DEMOKRATIK TIMOR LESTE

(UNTAET/REG/2002/5)



Ministry of Labour and Community Reinsertion
Kementerian Perburuhan dan Penempatan Kembali Masyarakat

FOREWORD

Developed through consultation by the Government with employers' and workers' organizations, the Labour Code was signed into law on 1 May 2002 as a Regulation of the United Nations Transitional Administration of East Timor (UNTAET). It also has incorporate inputs from the International Labour Organization (ILO).

The Labour code reflects key principles contained in the Constitution of Timor Leste and represents an important step in the development of a fair and effective system of labour relations and labour administration in Timor Leste. Provisions of the Code are built around the fundamental principles in labour relations, one of which is tripartite representation. This means that workers, employers and government are all guaranteed representation on each of the key bodies established under the Labour Code and that decisions cannot be made without the involvement of those representatives.

It is important to understand that the Labour Code does not cover every workplace issues or labour relations matters, but it does provide the necessary framework to ensure that the relationship between workers and employers can be properly regulated. Some other laws and regulations will need to be further developed within this framework through the involvement of the tripartite representatives.

The economic growth of Timor Leste will be greatly assisted through the Labour Code, which encourages workers and employers to work together in partnership with each other, and with the Government, for their own mutual benefit and for the benefit of the nation.

Finally, we would like to extend our appreciation for the assistance and support provided by the ILO through its Declaration Project on Strengthening and Improving Labour Relations in East Timor (SIMPLAR) in this Publication of the Labour Code.

Dili, October 2005



Honorary Arsenio Paixao Bano
Minister of Labour and Community Reinsertion

KATA PENGANTAR

Disusun melalui konsultasi antara Pemerintah dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja, Undang-undang Perburuhan ini disahkan pada tanggal 1 Mei 2002 sebagai Peraturan Pemerintah Transisi Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNTAET). Undang-undang ini juga telah memuat masukan-masukan dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Undang-undang Perburuhan ini merefleksikan prinsip-prinsip utama yang termaktub dalam Konstitusi Timor Leste, serta merupakan suatu langkah penting dalam pembangunan sistem hubungan industrial dan administrasi ketenagakerjaan yang efektif di Timor Leste. Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang ini dibuat dengan mengikuti prinsip-prinsip mendasar dalam hubungan perburuhan, yang salah satunya adalah keterwakilan tripartit. Ini berarti bahwa keterwakilan pekerja, pengusaha dan Pemerintah dijamin dalam setiap badan penting yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Perburuhan dan bahwa keputusan-keputusan tidak dapat dibuat tanpa keterlibatan perwakilan-perwakilan tersebut.

Adalah penting untuk mengetahui bahwa Undang-undang Perburuhan ini tidak mencakup setiap isu di tempat kerja atau hal-hal yang berkaitan dengan hubungan perburuhan, akan tetapi memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk menjamin bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha dapat diatur secara tepat. Undang-undang dan peraturan lain perlu dibuat dalam kerangka kerja ini melalui keterlibatan perwakilan tripartit.

Pertumbuhan ekonomi Timor Leste akan sangat terbantu dengan Undang-undang Perburuhan ini, yang mendorong pekerja dan pengusaha untuk bekerja bersama dalam kemitraan antara satu dengan lain, serta dengan Pemerintah demi kemajuan mereka masing-masing serta kemajuan bangsa.

Akhirnya, kami ingin menyampaikan penghargaan kami atas bantuan dan dukungan yang diberikan oleh ILO dalam pengadaan Publikasi tentang Undang-undang Perburuhan ini melalui Proyek Deklarasi untuk Memperkuat dan Meningkatkan Hubungan Perburuhan di Timor Leste (SIMPLAR).

Dili, Oktober 2005



Yang Mulia Arsenio Paixao Bano
Menteri Perburuhan dan Penempatan Kembali Masyarakat



**DEMOCRATIC REPUBLIC OF
TIMOR LESTE
MINISTRY OF LABOUR
AND COMMUNITY REINSERTION**

(UNTAET/REG/2002/5)
1 May 2002

**REGULATION NO. 2002/5
ON THE ESTABLISHMENT OF A
LABOUR CODE FOR EAST TIMOR**

The Special Representative of the Secretary-General (hereinafter: Transitional Administrator),

Pursuant to the authority given to him under United Nations Security Council resolution 1272 (1999) of 25 October 1999,

Taking into account United Nations Transitional Administration in East Timor (UNTAET) Regulation 1999/1 of 27 November 1999 on the Authority of the Transitional Administration in East Timor,

After consultation in the National Council,

For the purpose of establishing minimum labour conditions and labour administration institutions, the principles and procedures on Trade Unions and labour relations, and substantive and procedural rules to govern termination of employment in East Timor,

Promulgates the following:

CONTENTS

- I. Introductory provisions
- II. On Employment and Labour Administration



**REPUBLIK DEMOKRAT
TIMOR LESTE
KEMENTERIAN PERBURUHAN DAN
PENEMPATAN KEMBALI MASYARAKAT**

(UNTAET/REG/2002/5)
1 Mei 2002

**PERATURAN NO. 2002/5
MENGENAI PENYUSUNAN UNDANG-
UNDANG PERBURUHAN UNTUK
TIMOR TIMUR**

Wakil Khusus Sekretaris Jenderal
(selanjutnya disebut: Pemerintahan Transisi),

Atas wewenang yang diberikan kepadanya berdasar resolusi Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa-bangsa 1272 (1999) tanggal 25 Oktober 1999,

Menimbang Peraturan UNTAET / United Nations Transisi Administration in East Timor 1999/1 tanggal 27 November 1999 mengenai wewenang Pemerintahan Transisi di Timor Timur,

Setelah berkonsultasi dengan Majelis Nasional,

Untuk menyusun persyaratan perburuhan dan lembaga perburuhan minimum, prinsip dan prosedur Serikat Buruh dan hubungan perburuhan, serta peraturan substantif dan berdasar prosedur dalam mengatur pemutusan hubungan kerja di Timor Timur,

Mengumumkan hal berikut:

DAFTAR ISI

- I. Peraturan Pengantar
- II. Hal Hubungan Kerja dan Administrasi Perburuhan

<p>III. On Labour Relations IV. On Termination of Employment V. On the Establishment of a Minimum Wages Board</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER I Introductory provisions</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 1</u> <u>Short title</u></p> <p>The present Regulation shall be called the <i>Labour Code</i>.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 2</u> <u>Definitions</u></p> <p>In the present Regulation:</p> <p>“<i>Amalgamated Organization</i>” means an Organization which has been created under the procedure contemplated in sub-section 23.2 of the present regulation;</p> <p>“<i>Annual Report</i>” means the annual report of the National Labour Board established under section 4.3 in the present regulation;</p> <p>“<i>Assistant Registrar</i>” means the person appointed under section 19.3 in the present regulation, as the Deputy Head of the ORTUEO;</p> <p>“<i>Cabinet Member</i>” means an officer of the Council of Ministers appointed pursuant to UNTAET Regulation 2001/28;</p> <p>“<i>Cabinet</i>” means the Council of Ministers of the Transitional Government in East Timor created pursuant to UNTAET Regulation 2001/28;</p> <p>“<i>Casual Workers</i>” are those hired as temporary replacements to permanent workers in the event of impending emergency where the need to preserve life and property is essential;</p> <p>“<i>Certificate</i>” means a Certificate of</p>	<p>III. Hal Hubungan Kerja IV. Hal Pemutusan Hubungan Kerja V. Hal Pembentukan Dewan Upah Minimum</p> <p style="text-align: center;">BAB I Peraturan pendahuluan</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 1</u> <u>Nama Singkat</u></p> <p>Peraturan ini diberi nama <i>Undang-undang Perburuhan</i>.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 2</u> <u>Definisi</u></p> <p>Dalam Peraturan ini:</p> <p>“<i>Organisasi terpadu</i>” berarti suatu organisasi yang dibentuk berdasar prosedur seperti dimaksud dalam sub-bagian 23.2 dari peraturan ini;</p> <p>“<i>Laporan Tahunan</i>” berarti laporan tahunan Dewan Perburuhan Nasional yang dibentuk berdasar bagian 4.3 peraturan ini;</p> <p>“<i>Asisten Panitera</i>” berarti orang yang diangkat berdasar bagian 19.3 dalam peraturan ini, sebagai Deputy Kepala ORTUEO;</p> <p>“<i>Anggota Kabinet</i>” berarti pejabat Dewan Menteri yang diangkat sesuai dengan Peraturan UNTAET 2001/28;</p> <p>“<i>Kabinet</i>” berarti Dewan Menteri Pemerintah Transisi di Timor Timur yang dibentuk sesuai dengan Peraturan UNTAET 2001/28;</p> <p>“<i>Pekerja Lepas</i>” merupakan pekerja yang dipekerjakan sementara sebagai pengganti pekerja tetap bila timbul keadaan darurat di mana perlu menyelamatkan nyawa dan harta benda;</p> <p>“<i>Sertifikat</i>” berarti Sertifikat Pendaftaran yang</p>
--	---

<p>Registration issued by the Registrar under section 20.2 (b) in the present regulation;</p> <p>“Child Labor” means work performed by a person under the age of 18 years.</p> <p>“Child” means a person under the age of 18 years of age;</p> <p>“Collective Agreement” means a written agreement entered into between an employer or employers’ organization and a group of workers or Trade Union providing terms and conditions of employment;</p> <p>“Committee” means the National Committee for Arbitration of Labour Disputes established under UNTAET Executive Order No. 2001/1 on an Interim Procedure to Settle Disputes Arising From the Termination of Labour Contracts;</p> <p>“Comparable Full-time Worker” means a full-time worker who:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. has the same type of employment relationship; or ii. is engaged in the same or a similar type of work or occupation; iii. is employed in the same establishment or, when there is no Comparable Full-time Worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no Comparable Full-time Worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the Part-time Worker concerned; <p>“Competent Court” means the District Court in the District in which the worker performs his or her duties and in the absence of such District Court, Dili District Court;</p> <p>“Conciliation and Mediation Service” means the service established in the Division under section 26 in the present regulation;</p> <p>“Contract of Employment” means a relation in which a person (<i>the worker</i>), performs works</p>	<p>diterbitkan oleh Panitera berdasar bagian 20.2 (b) dalam peraturan ini;</p> <p>“Pekerja anak-anak” berarti pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berusia di bawah 18 tahun.</p> <p>“Di bawah umur” berarti orang yang berusia di bawah 18 tahun;</p> <p>“Perjanjian Bersama” berarti suatu perjanjian tertulis yang dibuat antara pemberi kerja atau organisasi pemberi kerja dan satu grup pekerja atau Serikat Buruh dalam mengatur ketentuan hubungan kerja;</p> <p>“Komite” berarti Majelis Nasional untuk Arbitrasi Perselisihan Perburuhan yang dibentuk berdasar Perintah Dinas UNTAET No. 2001/1 mengenai Prosedur interim dalam Penyelesaian Perselisihan yang ditimbulkan oleh Pemutusan Kontrak Hubungan Kerja;</p> <p>“Pekerja Penuh waktu yang sepadan” berarti pekerja penuh waktu yang:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. punya hubungan kerja tipe yang sama; atau ii. terlibat dalam tipe kerja atau kedudukan yang sama atau mirip; atau iii. dipekerjakan dalam perusahaan yang sama atau, bila tidak ada pekerja Penuh Waktu yang setimpal dalam perseroan tersebut, dalam bidang kegiatan yang sama, seperti Pekerja Paruh Waktu terkait; <p>“Pengadilan yang berwenang” berarti Pengadilan Daerah di dalam Daerah di mana pekerja menjalankan tugasnya dan dalam hal tidak terdapat Pengadilan Daerah demikian, maka ditetapkan Pengadilan Daerah Dili;</p> <p>“Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi” berarti dinas yang dibentuk pada Divisi di bagian 26 dalam peraturan ini ;</p> <p>“Hubungan Kerja Kontrak” berarti suatu hubungan di mana seseorang (pekerja),</p>
---	--

<p>or services for another person or body (<i>the employer</i>), in return for wages or other Remuneration. A Contract of Employment may be oral or written;</p> <p>“Department” means the Department of Labour and Solidarity;</p> <p>“Discrimination” means any distinction, exclusion or preference based on race, colour, national extraction, sex, sexual orientation, maternity, family responsibility, religion, political opinion, social origin, health status including HIV and AIDS, disability, language or age which directly or indirectly nullifies or hinders equality of opportunity or treatment in access to training, access to jobs and terms and conditions of employment, but does not include specific requirements based on the inherent nature of the particular job;</p> <p>“District Minimum Wage” means the wage below which it is prohibited for an employer to remunerate workers and excludes any additional grants, bonuses and payments, whether in cash or in kind, payable by the employer to the worker arising out of his or her employment, which is determined by the National Labour Board following a recommendation by the Minimum Wages Board under the present regulation and which is applicable to a particular District of East Timor.</p> <p>“Essential Services” means services as prescribed by the Transitional Administrator, the interruption of which would result in massive disruption or danger to the public. For example: police, ambulance, electricity, hospitals and essential public transport are all considered to be essential services;</p> <p>“Family” means spouse, Children and other members of the immediate family of direct blood line, such as parents and siblings, as well as adopted Children;</p>	<p>melakukan pekerjaan atau jasa untuk orang atau badan lain (pemberi kerja), dengan mendapat upah atau imbalan lain. Hubungan kerja Kontrak dapat berbentuk lisan atau tertulis;</p> <p>“Departemen” berarti Departemen Perburuhan dan Solidaritas;</p> <p>“Diskriminasi” setiap perbedaan, penyingkiran atau preferensi berdasar ras, warna kulit, asal usul nasionalitas, jenis kelamin, orientasi seksual, hal keibuan, tanggungan keluarga, agama, pandangan politik, asal-usul sosial, status kesehatan termasuk HIV dan AIDS, cacat badan, bahasa atau usia yang secara langsung atau tidak langsung meniadakan atau menghambat kesamaan peluang atau perlakuan dalam akses terhadap latihan, akses terhadap pekerjaan dan persyaratan serta ketentuan hubungan kerja, tetapi tidak menyertakan persyaratan spesifik berdasar sifat yang terkandung dalam pekerjaan tertentu;</p> <p>“Upah Minimum Regional” berarti upah di bawah batas mana pemberi kerja dilarang untuk membayar upah pekerjanya dan tidak menyertakan setiap pemberian, bonus dan pembayaran, baik berbentuk tunai atau lainnya, yang terhutang oleh pemberi kerja pada pekerja akibat hubungan kerja, yang ditetapkan oleh Dewan Perburuhan Nasional berdasar rekomendasi Dewan Upah Minimum dalam peraturan ini dan yang berlaku bagi suatu Daerah tertentu di Timor Timur.</p> <p>“Dinas Esensial” berarti dinas seperti ditentukan oleh Pemerintahan Transisi, penghentian mana akan berakibat gangguan atau bahaya besar bagi masyarakat. Misalnya: polisi, ambulan, listrik, rumah-rumah sakit dan transpor masyarakat yang esensial semua dianggap sebagai dinas esensial;</p> <p>“Keluarga” berarti suami/isteri, anak-anak atau anggota keluarga lain yang berhubungan darah langsung, seperti orang tua dan saudara kandung, demikian juga anak-anak adopsi.</p>
--	---

<p>“Forced Labour” means all work or service that is extracted from any person under threat or penalty and is not offered voluntarily, but does not include:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Work of a purely military character during compulsory military service required by law; ii. Any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of East Timor including the performance of minor communal services in the direct interest of the said community and provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services; iii. Work or service required as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the person is not hired to private individuals or bodies; and/or iv. Emergency work required in the event of war or calamity or other circumstances that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population. 	<p>“Kerja paksa” berarti semua kerja atau jasa yang diakankan dari seseorang karena ancaman atau hukuman dan tidak ditawarkan secara sukarela, tetapi tidak termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Kerja yang murni bersifat militer selama masa wajib militer yang diakankan menurut undang-undang; ii. Setiap kerja atau pelayanan yang membentuk bagian dari kewajiban masyarakat pada warganegara Timor Timur termasuk pelaksanaan kecil pelayanan masyarakat dalam kepentingan langsung dari komunitas tersebut dan dengan ketentuan bahwa komunitas atau wakil langsung mereka akan mendapat hak untuk dikonsultasi sehubungan dengan kebutuhan pelayanan demikian; iii. Kerja atau pelayanan yang diakankan sebagai akibat suatu hukuman berdasar keputusan pengadilan, dengan ketentuan bahwa pelayanan dilakukan di bawah pengawasan dan kendali suatu otorita pemerintah dan bahwa orang tersebut tidak dipekerjakan pada perorangan atau lembaga swasta; dan/atau iv. Kerja darurat diakankan dalam hal perang atau bencana atau keadaan lain yang dapat membahayakan eksistensi atau keamanan seluruh atau sebagian dari penduduk.
<p>Provided that no form of forced or compulsory labour shall be utilized –</p>	<p>Dengan ketentuan bahwa tidak ada bentuk kerja paksa atau wajib akan digunakan</p>
<ol style="list-style-type: none"> v. As a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system; vi. As a method of mobilizing and using labour for purposes of economic development; vii. As a means of labour discipline; viii. As a punishment for having participated in a strike; and ix. As a means of racial, social, national or religious discrimination. 	<ol style="list-style-type: none"> v. Sebagai suatu sarana pemaksaan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman karena mempertahankan atau mengekspresikan pandangan politik atau ideologi bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang berlaku; vi. Sebagai suatu sarana memobilisasi dan menggunakan pekerja untuk kepentingan perkembangan ekonomi; vii. Sebagai suatu sarana disiplin perburuhan; viii. Sebagai hukuman atas partisipasi dalam pemogokan; dan ix. Sebagai suatu sarana diskriminasi

<p>“Labour Relations Board” means the Board established under section 27 in the present regulation;</p> <p>“Law” means the law applicable in East Timor pursuant to UNTAET Regulation 1999/1;</p> <p>“Light Work for Children” means work where Children are not engaged in a work which by reasons of its length or characteristics is likely to jeopardize their health, safety or morals, allows for their fully and normal development as Children, does not prejudice the Child participation in vocational orientation or training programmer approved by the competent authority, and does not interfere with their school attendance;</p> <p>“Minimum Wages Board” means the Board established under section 43 in the present regulation.</p> <p>“National Labour Board” means the Board established under section 4 in the present regulation.</p> <p>“National Minimum Wage” means the wage below which it is prohibited for an employer to remunerate workers and excludes any additional grants, bonuses and payments, whether in cash or in kind, payable by the employer to the worker arising out of his or her employment, which is determined by the National Labour Board following a recommendation by the Minimum Wages Board under the present regulation and which is applicable to employees in the private sector in East Timor.</p> <p>“Normal Hours of Work” referred to in the definition of <i>Part-time Worker</i> may be calculated weekly or on average over a given period of employment;</p> <p>“Organization” means a Workers’ Organization or Trade Union, or Employers’</p>	<p>rasial, sosial, nasional atau agama.</p> <p>“Dewan Hubungan Perburuhan” berarti Majelis yang didirikan menurut bagian 27 peraturan ini;</p> <p>“Undang-undang” berarti undang-undang yang berlaku di Timor Timur sesuai dengan Peraturan UNTAET 1999/1;</p> <p>“Kerja Ringan untuk Anak” berarti kerja di mana anak tidak dilibatkan dalam suatu kerja yang dengan alasan lamanya berlangsung atau karakteristiknya cenderung membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral mereka, memberi peluang untuk perkembangan normal mereka sebagai anak-anak, dan tidak merugikan partisipasi anak-anak dalam orientasi atau program latihan kejuruan yang disetujui oleh otorita yang berwenang, dan tidak mengganggu kehadiran mereka di sekolah;</p> <p>“Dewan Upah Minimum” berarti Majelis yang dibentuk berdasar bagian 43 dalam peraturan ini.</p> <p>“Dewan Perburuhan Nasional” berarti Majelis yang dibentuk menurut bagian 4 dalam peraturan ini.</p> <p>“Upah minimum Nasional” berarti batas bawah upah yang dilarang bagi pemberi kerja untuk membayar pekerjanya dan tidak termasuk pemberian tambahan, bonus dan pembayaran, baik dalam bentuk tunai atau sejenisnya, yang akan dibayar pemberi kerja pada pekerja yang timbul akibat hubungan kerja, yang ditentukan oleh Dewan Pekerja Nasional berdasar rekomendasi Majelis Upah Minimum di dalam peraturan ini dan yang diberlakukan pada para karyawan dalam sektor swasta di Timor Timur .</p> <p>“Jam Kerja biasa” yang dirujuk dalam definisi Pekerja Paruh Waktu dapat dikalkulasi mingguan atau berdasar rata-rata periode hubungan kerja tertentu;</p> <p>“Organisasi” berarti sebuah Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh, atau Organisasi</p>
--	---

<p>Organization;</p> <p>“ORTUEO” means the Office of Registrar of Trade Unions and Employers Organizations established under section 18 in the present regulation;</p> <p>“Part-time Worker” means an employee whose Normal Hours of Work are less than those of Comparable Full-time Workers;</p> <p>“Persons with Disabilities” means individuals whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced due to a duly recognized physical or mental impairment;</p> <p>“Probationary Period” means the period concerning the first month of employment wherein the employer and the concerned worker are given an opportunity to determine the latter’s qualification for the work to be performed. Where the probationary employee failed to qualify, his services shall be terminated without any compensation fee.</p> <p>“Registered Office” means the address of a Registered Organization’s head office which the Registrar records in the Register and which is required to be included in a Registered Organization’s rules under sub-section 23.1(b) in the present regulation;</p> <p>“Registered Organization” means a Workers’ Organization or Trade Union, or an Employers’ Organization which has been Registered under section 20 in the present regulation;</p> <p>“Registrar” means the person appointed under section 19 in the present regulation as the head of the ORTUEO;</p> <p>“Registration” means the process established under section 20 in the present regulation for certification of Workers’ Organizations or Trade Unions and Employers’ Organizations;</p> <p>“Remuneration” means basic wages or salary</p>	<p>Pengusaha;</p> <p>“ORTUEO” berarti Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi kerja [Office of Registrar of Trade Unions and Employers Organizations] yang dibentuk berdasar bagian 18 peraturan ini;</p> <p>“Pekerja Paruh waktu” berarti seorang pekerja yang Jam Kerja normalnya kurang dibandingkan dengan Pekerja Penuh waktu;</p> <p>“Penyandang cacat” berarti orang yang karena cacat fisik atau mental yang diakui secara substansial berkurang prospek kemampuannya untuk mengamankan, menahan atau meningkatkan peluang lowongan kerja yang cocok;</p> <p>“Masa Percobaan” menyangkut bulan pertama hubungan kerja di mana pemberi kerja dan pekerja dapat menentukan kualifikasi pihak pekerja pada pekerjaan yang akan ditangani. Bila pekerja tidak memuaskan kualifikasi yang diharapkan selama masa percobaan, hubungan kerjanya akan diputus tanpa diberi imbalan.</p> <p>“Kantor yang Terdaftar” berarti alamat kantor pusat Organisasi yang didaftarkan oleh Panitera dalam Kantor Pendaftaran dan yang akan dimasukkan dalam suatu Organisasi yang didaftarkan berdasar sub-bagian 23.1(b) dalam peraturan ini;</p> <p>“Organisasi yang Terdaftar” berarti suatu Organisasi Pekerja Serikat Buruh, atau suatu Organisasi Pemberi kerja yang sudah didaftarkan berdasar bagian 20 dalam peraturan ini;</p> <p>“Panitera” berarti orang yang diangkat menurut bagian 19 peraturan ini sebagai kepala ORTUEO;</p> <p>“Pendaftaran” berarti proses yang ditetapkan dalam bagian 20 dalam peraturan ini untuk sertifikasikan Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh dan Organisasi Pemberi kerja;</p> <p>“Upah” berarti upah atau gaji pokok dan setiap</p>
---	---

<p>and any additional grants, bonuses and payments, whether in cash or in kind, payable by the employer to the worker and arising out of his or her employment;</p> <p>“Seasonal Workers” means workers hired for a particular season of a year such as planting or harvesting. They must not be dismissed from service during the season except on the grounds constituting misconduct as provided in section 36.2 in the present regulation;</p> <p>“Sectoral Minimum Wage” means the wage below which it is prohibited for an employer to remunerate workers and excludes any additional grants, bonuses and payments, whether in cash or in kind, payable by the employer to the worker arising out of his or her employment, which is determined by the National Labour Board following a recommendation by the Minimum Wages Board under the present regulation and which is applicable to employees in a particular sector of the private sector in East Timor. For example, the Minimum Wages Board’s recommendation of the minimum wage for nurses in East Timor would be a Sectoral Minimum Wage.</p> <p>“Serious Misconduct” means one or more of the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Dishonest or immoral behavior which is offensive to co-Workers and/or employers; ii. Violence against other persons at the work place unless exercised in self-defense; iii. Intentional or negligent behavior that endangers security or health conditions at work; iv. Unjustified absence from work for more than three (3) working days in a month; v. Intentional or negligent behavior resulting in the material damage of goods, tools or machinery of the employer; vi. Revealing industrial secrets of the employer; vii. Conviction and imprisonment by an 	<p>pemberian tambahan, bonus dan pembayaran, baik dalam tunai atau sejenis, yang akan dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja dan yang diakibatkan oleh hubungan kerja;</p> <p>“Pekerja Musiman” berarti pekerja yang dipekerjakan pada suatu musim tertentu dalam satu tahun seperti musim tanam dan panen. Mereka tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya kecuali karena perbuatan yang salah seperti diatur dalam bagian 36.2 peraturan ini;</p> <p>“Upah minimum regional” berarti upah minimum di bawah mana pemberi kerja tidak dibenarkan membayar upah pada pekerjanya dan tidak termasuk pemberian tambahan, bonus dan pembayaran-pembayaran, baik tunai ataupun sejenisnya, yang akan dibayar oleh pemberi kerja pada pekerja yang ditimbulkan oleh hubungan kerja, yang ditentukan oleh Dewan Perburuhan Nasional menurut rekomendasi Majelis Upah Minimum berdasar peraturan ini dan yang berlaku untuk para karyawan dalam sektor tertentu pada sektor swasta di Timor Timur. Misalnya, Majelis Upah Minimum merekomendasi upah minimum untuk perawat sudah menjadi Upah Minimum Sektoral.</p> <p>“Pelanggaran Berat” menyangkut satu atau lebih dari yang berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Perilaku tidak jujur atau amoral terhadap sesama pekerja dan/atau pemberi kerja; ii. Pelanggaran terhadap orang lain di tempat kerja kecuali dilakukan dalam keadaan membela diri; iii. Perbuatan sengaja atau kelalaian yang membahayakan kondisi keamanan atau kesehatan di tempat kerja; iv. Ketidakhadiran tanpa alasan yang sah selama lebih dari 3 (tiga) hari kerja dalam sebulan; v. Kesengajaan atau kelalaian yang mengakibatkan kerusakan berarti pada barang, peralatan atau mesin kepunyaan pemberi kerja; vi. Membocorkan rahasia perusahaan; vii. Hukuman dan penjara oleh suatu
--	--

<p>East Timorese Court.</p> <p>“Sexual Harassment” means unwelcome physical or verbal conduct of a sexual nature that threatens the employment of the worker or creates an intimidating and hostile working environment;</p> <p>“Statutory Board” means a board established pursuant to an UNTAET Regulation.</p> <p>“Termination” or “Termination of Employment” means termination of employment at the initiative of the employer;</p> <p>“Trade Union” means a Workers’ Organization.</p> <p>“Worker” means a natural person who performs paid employment under the directions of a firm or another person;</p> <p>“Workers’ and Employers’ Organizations” means organizations established to further, promote and defend the economic and social interests of, respectively, workers and of employers.</p> <p>“Workers’ Representatives” means officers to the Workers’ Organizations or Trade Unions whose names are included in the Workers’ Organizations application for Registration according to section 20.5(c) in the present regulation;</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER II On Employment and Labour Administration</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 3</u> <u>Definitions and scope</u></p> <p>3.1 In the present Chapter:</p>	<p>pengadilan Timor Timur.</p> <p>“Pelecehan Seksual” berarti perilaku fisik atau lisan yang tidak menyenangkan yang bersifat seksual yang mengancam hubungan kerja atau menimbulkan suasana kerja terintimidasi atau bermusuhan;</p> <p>“Dewan undang-undang” berarti berarti suatu dewan yang dibentuk berdasar suatu Peraturan UNTAET.</p> <p>“Pemberhentian” atau “Pemutusan Hubungan Kerja” berarti pemberhentian hubungan kerja atas inisiatif pemberi kerja;</p> <p>“Serikat Buruh” berarti suatu Organisasi Pekerja.</p> <p>“Pekerja” berarti seorang subyek hukum yang melakukan hubungan kerja yang dibayar berdasar perintah dari suatu perusahaan atau orang lain;</p> <p>“Organisasi Pekerja atau Pemberi kerja” berarti organisasi yang didirikan untuk melanjutkan, meningkatkan dan mempertahankan kepentingan ekonomi dan sosial dari pekerja atau pemberi kerja .</p> <p>“Wakil Pekerja” berarti petugas Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh yang namanya disertakan dalam permohonan untuk Pendaftaran Organisasi Pekerja sesuai dengan bagian 20.5(c) dalam peraturan ini;</p> <p style="text-align: center;">BAB II Tentang Kesempatan Kerja dan Administrasi Perburuhan</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 3</u> <u>Definisi dan jangkauan</u></p> <p>3.1 Dalam Bab ini:</p>
---	--

<p>“Board” means the National Labour Board established under section 4 of the present regulation;</p> <p>“Board Member” means a person appointed to the National Labour Board under section 5 of the present regulation;</p> <p>3.2 The minimum working and employment conditions Timor established in this Chapter shall not prejudice higher standard that may apply in individual or collective contracts of employment.</p> <p>3.3 Standards concerning industrial relations, occupational safety and health, and concerning vocational training and skills development, shall be promulgated under separate UNTAET Regulations.</p> <p>3.4 The present Chapter shall apply to all employees and all workplaces with the exception of:</p> <p>(a) Public servants;</p> <p>(b) Family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers; and</p> <p>(c) Workplaces where the employer has been granted a temporary exemption following an application before the entity authorized by the present Regulation.</p> <p>3.5 Contracts of Employment which apply conditions which are below the standards established in the present Chapter shall comply with the present regulation within one month of the present regulation’s entry into force.</p>	<p>“Dewan” berarti Dewan Perburuhan Nasional yang dibentuk berdasar bagian 4 dalam peraturan ini;</p> <p>“Anggota Dewan” berarti seseorang yang diangkat oleh Dewan Perburuhan Nasional berdasar bagian 5 peraturan ini;</p> <p>3.2 Persyaratan kerja dan hubungan kerja minimum yang dibentuk di Timor Timur tidak boleh merugikan standar yang lebih tinggi yang mungkin diberlakukan dalam kontrak hubungan kerja perorangan atau kolektif.</p> <p>3.3 Standar-standar menyangkut hubungan industri, keselamatan dan kesehatan kerja, dan menyangkut latihan kejuruan dan pengembangan ketrampilan, akan diumumkan dalam Peraturan UNTAET tersendiri.</p> <p>3.4 Bab ini akan diberlakukan pada semua karyawan dan semua tempat kerja dengan pengecualian:</p> <p>(a) Pegawai negeri;</p> <p>(b) Usaha keluarga dan skala kecil yang memproduksi untuk konsumsi lokal dan tidak mempekerjakan karyawan tetap; dan</p> <p>(c) Tempat-tempat kerja di mana pemberi kerja diberi pengecualian sementara akibat pelaksanaan di depan kesatuan yang diberi wewenang berdasarkan peraturan ini.</p> <p>3.5 Kontrak-kontrak hubungan kerja yang memberlakukan persyaratan yang berada di bawah standar yang ditetapkan dalam Bab ini akan mematuhi peraturan ini dalam waktu satu bulan sejak diberlakukannya peraturan ini.</p>
<p><u>Section 4</u> <u>Establishment of the National Labour Board</u></p>	<p><u>Bagian 4</u> <u>Pembentukan Dewan Perburuhan Nasional</u></p>
<p>4.1 There shall be hereby established a National Labour Board, (hereinafter: “the Board”), of tripartite plus composition, comprising the following specialized boards:</p> <p>(a) Labour Relations Board whose</p>	<p>4.1 Dengan ini dibentuk Dewan Perburuhan Nasional, (selanjutnya disebut: “Dewan”), yang terdiri dari tiga pihak plus, terdiri dari dewan-dewan khusus berikut:</p> <p>(a) Dewan Hubungan Kerja yang</p>

<p>responsibilities are set out in Chapter III in the present regulation; and</p> <p>(b) Minimum Wages Board whose responsibilities are set out in Chapter V in the present regulation.</p> <p>4.2 The Board shall:</p> <p>(a) Provide independent advice on occupational safety and health matters and programmer on vocational training and skills development;</p> <p>(b) Grant employers any of the exemptions as established under the present and regulation;</p> <p>(c) Determine the National Minimum Wage, Regional Minimum Wage, and District Minimum Wage as appropriate, according to the Minimum Wages Board's recommendation; and</p> <p>(d) Perform any other function authorized by this or another UNTAET Regulation.</p> <p>4.3 The specialized Boards shall meet as required and arrive at decisions independently on matters within their specialized area. Their decisions shall be communicated to the National Labour Board for noting and reflection in the annual report.</p>	<p>tanggungjawabnya ditetapkan dalam Bab III dalam peraturan ini; dan</p> <p>(b) Dewan Upah Minimum yang tanggungjawabnya ditetapkan dalam Bab V dalam peraturan ini.</p> <p>4.2 Dewan akan:</p> <p>(a) Memberi saran independen mengenai urusan keselamatan dan kesehatan kerja serta program pelatihan kejuruan dan pengembangan ketrampilan;</p> <p>(b) Memberi pemberi kerja setiap pengecualian sebagaimana ditetapkan dalam peraturan ini;</p> <p>(c) Menentukan Upah Minimum Nasional, Upah Minimum Regional, dan Upah Minimum Daerah sebagaimana mestinya, sesuai dengan rekomendasi Dewan Upah Nasional; dan</p> <p>(d) Menjalankan fungsi lain yang diberi wewenang berdasar ketentuan ini dan Peraturan UNTAET lainnya.</p> <p>4.3 Dewan khusus akan bertemu sesuai keperluan dan mencapai keputusan secara independen atas persoalan dalam lingkup bidang khusus mereka. Keputusan mereka akan dikomunikasikan kepada seluruh Dewan Perburuhan Nasional agar dicatat dan dicerminkan dalam laporan tahunan.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 5</u> <u>Composition of the National Labour Board</u></p> <p>5.1 The Board shall be comprised of seven members (<i>Board Members</i>) who shall be appointed by the Transitional Administrator upon the recommendations made by representative workers' organizations, representative employers' organizations, the Department and representatives of civil society groups according to the rules established under sub-section 5.2.</p> <p>5.2 2 (two) Board Members shall be proposed by representative workers' organizations, 2 (two) Board Members shall be proposed from representative employers'</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 5</u> <u>Susunan Dewan Perburuhan Nasional</u></p> <p>5.1 Dewan akan terdiri dari tujuh orang anggota (<i>Anggota Dewan</i>) yang akan diangkat oleh Pemerintahan Transisi atas rekomendasi dari wakil Organisasi Pekerja, wakil organisasi pengusaha, Departemen dan wakil kelompok-kelompok dari masyarakat sipil sesuai dengan peraturan yang dicantumkan dalam sub-bagian 5.2.</p> <p>5.2 2 (dua) anggota Dewan akan diusulkan oleh wakil dari Organisasi Pekerja, 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan dari wakil organisasi pengusaha, keduanya akan</p>

<p>organizations, both of which will be established pursuant to the present regulation, 2 (two) Board Members shall be proposed from the Department, and one Board Member shall be proposed by representatives of civil society groups.</p> <p>5.3 The Cabinet Member shall provide the Transitional Administrator with a list of Board Member candidates who shall be appointed by publication in the Official Gazette.</p> <p>5.4 In making the appointments the Transitional Administrator shall strive to achieve gender balance.</p>	<p>dibentuk berdasar peraturan ini, 2 (anggota) Anggota Dewan akan diusulkan dari Departemen, dan seorang anggota Dewan akan diusulkan oleh wakil grup masyarakat umum.</p> <p>5.3 Anggota Kabinet akan memberi Pemerintahan Transisi sebuah daftar calon anggota Dewan yang akan diangkat dengan pengumuman dalam Berita Negara.</p> <p>5.4 Dalam melakukan pengangkatan Pemerintahan Transisi akan berupaya mencapai keseimbangan gender.</p>
<p><u>Section 6</u> <u>Functioning of the National Labour Board</u></p>	<p><u>Bagian 6</u> <u>Berfungsinya Dewan Perburuhan Nasional</u></p>
<p>6.1 At the outset 2 (two) Board Members shall be appointed for a term of 2 (two) years, 2 (two) Board Members shall be appointed for a term of 4 (four) years, and 3 (three) Board Members shall be appointed for a term of 6 (six) years. Thereafter, Board Members shall be appointed for a term of 6 (six) years.</p> <p>6.2 On expiry of a Board Member's initial appointment, the Transitional Administrator shall either appoint a replacement Board Member for a term of 6 (six) years, or shall appoint the Board Member for a further maximum period of 2 (two) years, after which time the Board Member shall be ineligible for re-appointment.</p> <p>6.3 If any of the Board Members needs to be replaced due to permanent disability such as death, disqualification such as criminal conviction, or to any other reason not included here, the Transitional Administrator shall appoint a replacement who shall only serve for the remaining term of the person who is replaced.</p> <p>6.4 Board Members shall be compensated</p>	<p>6.1 Pada awalnya 2 (dua) Anggota Dewan akan diangkat dengan masa jabatan selama 2 (dua) tahun, 2 (dua) Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 4 (empat) tahun, dan 3 (tiga) Anggota Dewan akan diangkat untuk suatu masa jabatan selama 6 (enam) tahun. Setelah itu, Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan selama 6 (enam) tahun.</p> <p>6.2 Setelah berakhirnya pengangkatan pertama, Pemerintahan Transisi akan mengangkat anggota Dewan untuk masa jabatan 6 (enam) tahun, atau mengangkat anggota Dewan untuk suatu masa jabatan paling lama 2 (dua) tahun, setelah waktu mana anggota Dewan tidak boleh diangkat kembali.</p> <p>6.3 Bila ada Anggota Dewan yang perlu diganti oleh karena ketidakmampuan permanen seperti misalnya kematian, diskualifikasi seandainya telah diberi hukum pidana, atau oleh sebab lain yang tidak termasuk di sini, Pemerintahan Transisi akan mengangkat penggantinya yang hanya akan menjabat selama sisa masa jabatan orang yang digantikannya.</p> <p>6.4 Anggota Dewan akan mendapat</p>

<p>for their work in accordance with UNTAET Directives promulgated by the Transitional Administrator for such appointments.</p> <p>6.5 The Board shall be serviced by a secretariat provided by the Department of Labour and Solidarity.</p>	<p>imbalan atas kerjanya sesuai dengan Peraturan UNTAET yang diumumkan oleh Pemerintahan Transisi atas pengangkatan tersebut.</p> <p>6.5 Dewan akan dilengkapi dengan sebuah sekretariat yang disediakan oleh Departemen Perburuhan dan Solidaritas.</p>
<p><u>Section 7</u> <u>Board meetings</u></p> <p>7.1 At its inaugural meeting the Board shall elect one of its member as the Presiding Officer.</p> <p>7.2 A quorum for a meeting of the Board shall be 4 (four) Board Members, provided one of the Board Members present at the meeting is the Presiding Officer.</p> <p>7.3 In all meetings of the Board if consensus cannot be reached, the Board shall make decisions by majority vote. In the event of a tied vote, the Presiding Officer shall have the casting vote.</p> <p>7.4 Subject to the present regulation, the Board shall establish its own rules and procedures.</p> <p>7.5 The Board shall meet at regular intervals of at least once every month. The Secretary of State for Labour and Solidarity shall call special meetings as necessary.</p> <p>7.6 Within sixty calendar days of the end of each calendar year, the Board shall submit an annual report on its work to the Cabinet Member, who shall present the report to the National Council.</p>	<p><u>Bagian 7</u> <u>Pertemuan Dewan</u></p> <p>7.1 Pada pertemuan pertama, Dewan akan memilih seorang di antara anggotanya untuk diangkat sebagai Pejabat Ketua.</p> <p>7.2 Kuorum pertemuan Dewan akan berjumlah 4 (empat) orang Anggota Dewan, dengan ketentuan bahwa salah satu Anggota Dewan tersebut menjadi Pejabat Ketua dalam pertemuan.</p> <p>7.3 Dalam semua pertemuan Dewan, bila konsensus tidak dicapai, Dewan akan mengambil keputusan dengan voting suara terbanyak. Dalam hal voting menghasilkan suara yang sama, suara Pejabat Ketua akan menentukan.</p> <p>7.4 Berdasar peraturan ini, Dewan akan membentuk peraturan dan prosedur untuk Dewan sendiri.</p> <p>7.5 Dewan akan mengadakan pertemuan secara teratur yang setidaknya diadakan satu kali per bulan. Menteri Perburuhan dan Solidaritas akan mengadakan pertemuan khusus bila diperlukan.</p> <p>7.6 Dalam waktu enam puluh hari kalender berakhirnya tahun kalender, Dewan akan menyerahkan sebuah laporan tahunan atas pekerjaannya pada Anggota Kabinet, yang akan menyajikannya kepada Majelis Nasional.</p>
<p><u>Section 8</u> <u>The Department of Labour and Solidarity</u></p>	<p><u>Bagian 8</u> <u>Departemen Perburuhan dan Solidaritas</u></p>

<p>8.1 A Department of Labour and Solidarity is hereby established composed of Division of Labour, Division of Social Services and Welfare and Division of Vocational Training and Employment. The Department shall have an Administrative and Finance Unit under the Office of the Secretary of State for Labour and Solidarity.</p>	<p>8.1 Departemen Perburuhan dan Solidaritas dengan ini dibentuk dan terdiri dari Divisi Perburuhan, Divisi Urusan Sosial dan Kesejahteraan dan Divisi Pelatihan Kejuruan serta Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Departemen akan terlibat Bagian Administratif dan Bagian Keuangan di bawah Kantor Menteri Perburuhan dan Solidaritas.</p>
<p>8.2 The Division of Labour shall be comprised of the following units:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Labour Relations Unit; (b) Labour Inspectors Unit; and (c) Office of the Registrar of Trade Unions and Employers Organizations (ORTUEO). (d) Such other units as required and as created by UNTAET Directives. 	<p>8.2 Divisi Dinas Perburuhan akan terdiri dari bagian berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Bagian Hubungan Perburuhan; (b) Bagian Inspektur Perburuhan; (c) Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi Kerja (ORTUEO); (d) Bagian lain seperti diperlukan dan diciptakan dengan Pengarahan UNTAET.
<p>8.2.1 The Division of Social Services and Welfare shall be comprised</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Social Service Unit for Women; (b) Social Service Unit for Children; (c) Social Service Unit for Disabled and Elderly; and (d) Social Welfare Unit. 	<p>8.2.1 Divisi Urusan Sosial dan Kesejahteraan akan terdiri dari bagian berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Bagian Pelayanan Sosial bagi Wanita; (b) Bagian Pelayanan Sosial bagi Anak-anak; (c) Bagian Pelayanan Sosial bagi penyandang Cacat dan kaum tua; dan (d) Bagian Kesejahteraan Sosial.
<p>8.2.2 The Division of Vocational Training and Employment shall be comprised of the following Units:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Skills Development and Upgrading Unit; (b) Employment Service Unit; and (c) Labour Market Assessment Unit. 	<p>8.2.2 Divisi Pelatihan Kejuruan serta Penempatan Tenaga Kerja akan terdiri dari bagian berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Bagian Pengembangan dan Peningkatan Ketrampilan; (b) Bagian Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja; dan (c) Bagian Penilaian Penempatan Pasar Kerja.
<p>8.3 The Department shall prepare an annual report to be presented by the Secretary of State for Labour and Solidarity to the Constituent Assembly.</p>	<p>8.3 Departemen akan mempersiapkan suatu laporan tahunan yang akan disajikan oleh Menteri Perburuhan dan Solidaritas pada Majelis Konstituante.</p>
<p>8.4 The functions of the Division of Labour include the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Conciliation and mediation; (b) Prevention of disputes; (c) Collective bargaining; (d) Social dialogue; 	<p>8.4 Fungsi Divisi Dinas Perburuhan termasuk yang berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Penyelesaian perselisihan dan mediasi; (b) Pencegahan sengketa; (c) Perundingan bersama; (d) Dialog Sosial;

<p>(e) Labour Inspection; and (f) Occupational Safety and Health.</p> <p>8.4.1 The functions of the Division of Social Services and Welfare include the following:</p> <p>(a) Work and Welfare of Women; (b) Work and Welfare of Children; (c) Work and Welfare of Persons with Disabilities and Elderly; and (d) Work and Welfare of Refugees.</p> <p>8.4.2 The functions of the Division of Vocational Training and Employment include the following:</p> <p>(a) Job seeker registration; (b) Job placement; (c) Research and Labour Market Information; (d) Employment promotion and job creation; (e) Develop and coordinate vocational training and skills development programmer; and (f) Assist in gaining skills and training and employment.</p> <p>8.5 The performance of the Department's functions referred to in the precedent sub-sections shall be subject to budgetary processes in accordance with UNTAET Regulation No. 2000/20.</p>	<p>(e) Pemeriksaan Perburuhan; dan (f) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;</p> <p>8.4.1 Fungsi Divisi Pelayanan Sosial dan Kesejahteraan termasuk;</p> <p>(a) Pekerjaan dan Kesejahteraan Wanita; (b) Pekerjaan dan Kesejahteraan Anak-anak; (c) Pekerjaan dan Kesejahteraan penyandang Cacat dan Tua; dan (d) Pekerjaan dan Kesejahteraan Pengungsi.</p> <p>8.4.2 Fungsi Divisi Pelatihan Kejuruan dan Penempatan Tenaga Kerja termasuk;</p> <p>(a) Pendaftaran Pencari Pekerjaan; (b) Penempatan Tenaga Kerja; (c) Informasi Penelitian dan Penempatan Tenaga Kerja; (d) Promosi Tenaga Kerja dan Pendirian Jabatan; (e) Membentuk dan Mengkoordinasikan Program Pelatihan Kejuruan dan Pengembangan Ketrampilan; dan (f) Membantu dalam mendapatkan ketrampilan pelatihan dan tenaga kerja.</p> <p>8.5 Penampilan Fungsi Departemen yang dirujuk dalam preseden sub-bagian akan mengacu pada proses anggaran sesuai dengan Peraturan UNTAET No. 2000/20.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 9</u> <u>Fundamental principles</u></p> <p>9.1 Workers and employers shall have the right to freedom of association and collective bargaining.</p> <p>9.2 Forced Labour is hereby prohibited.</p> <p>9.3 Child Labour is permitted only in accordance with section 11 of the present regulation.</p> <p>9.4 Discrimination in employment and occupation, in particular as regards equal</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 9</u> <u>Prinsip-prinsip fundamental</u></p> <p>9.1 Pekerja dan pemberi kerja akan mempunyai hak untuk kebebasan berserikat dan perundingan bersama.</p> <p>9.2 Kerja paksa dengan ini dilarang.</p> <p>9.3 Kerja anak di bawah umur hanya diperbolehkan sesuai dengan bagian 11 peraturan ini.</p> <p>9.4 Diskriminasi dalam kesempatan kerja dan jabatan, terutama berkaitan dengan</p>

<p>Remuneration between women and men for work of equal value is hereby prohibited.</p>	<p>pemberian imbalan yang sama antara kepada perempuan dan kepada laki-laki atas kerja yang sama bobotnya dilarang.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 10</u> <u>Employment relationship</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 10</u> <u>Hubungan kerja</u></p>
<p>10.1 Work and services performed by persons for another person or body in return for wages or other Remuneration shall be governed by a Contract of Employment, in one of the following forms:</p>	<p>10.1 Kerja dan jasa yang dilakukan oleh orang untuk orang atau badan lain dengan menerima imbalan upah atau pembayaran lain akan diatur oleh Kontrak Hubungan Kerja, dalam salah satu bentuk seperti tercantum di bawah ini:</p>
<p>(a) Contract for a specific task, which automatically terminates on the completion of that task for a specified period of time, which automatically terminates on the specified date with no notice requirement;</p> <p>(b) Contract for casual employment, which may be terminated by either party with notice according to the rules established under sub-clause 10.1(c) or compensation pay in lieu of notice;</p> <p>(c) Contract for an unspecified period of time, which may be terminated by either party provided a notice in advance is given according to the following rules:</p> <p>(i) for contracts lasting more than 3 (three) and less than 6 (six) months, 7 (seven) days;</p> <p>(ii) for contracts lasting more than 6 (six) and less than 1 (one) year, 15 (fifteen) days; and</p> <p>(iii) for contracts lasting 1 (one) year or more, 30 (thirty) days.</p>	<p>(a) Kontrak tugas tertentu, yang secara otomatis putus pada saat selesainya tugas untuk suatu jangka waktu yang ditentukan, tanpa perlu memberi peringatan sebelumnya;</p> <p>(b) Kontrak hubungan kerja tidak tetap yang dapat dihentikan oleh salah satu pihak setelah pemberitahuan berdasar peraturan dalam sub-klausul 10.1(c) atau pembayaran kompensasi sebagai ganti pemberitahuan;</p> <p>(c) Kontrak jangka waktu yang tidak ditetapkan, yang dapat diputuskan oleh salah satu pihak dengan ketentuan bahwa suatu pemberitahuan diberikan berdasar ketentuan berikut:</p> <p>(i) kontrak-kontrak jangka waktu lebih dari 3 (tiga) dan kurang dari 6 (enam) bulan, 7 (tujuh) hari;</p> <p>(ii) kontrak yang lebih lama dari 6 (enam) bulan dan kurang dari 1 (satu) tahun, 15 (lima belas) hari; dan</p> <p>(iii) kontrak yang berlangsung selama satu tahun atau lebih, 30 (tiga puluh) hari.</p>
<p>10.2 In an oral Contract of Employment, where a dispute arises as to the existence of the contract or a term of the contract, the onus rests on the employer to prove the non-existence of the contract and/or its terms.</p>	<p>10.2 Bila timbul sengketa dalam suatu kontrak lisan atas hubungan kerja menyangkut adanya kontrak atau menyangkut salah satu ketentuan dalam kontrak, pemberi kerja wajib membuktikan ketiadaan kontrak dan/atau persyaratannya.</p>
<p>10.3 Contracts shall at a minimum include the following employment particulars:</p>	<p>10.3 Kontrak paling tidak menyertakan keterangan hubungan kerja sebagai berikut:</p>
<p>(a) Names of the parties;</p>	<p>(a) Nama para pihak;</p>

<p>(b) Date of commencement;</p> <p>(c) Probation period;</p> <p>(d) Rate and payment intervals of Remuneration;</p> <p>(e) Nature of the work or services to be performed, including any job description;</p> <p>(f) Normal Hours of Work;</p> <p>(g) Overtime rules;</p> <p>(h) Disciplinary rules; and</p> <p>(i) Terminations procedures.</p> <p>10.4 Parties may use the standard written contract which contains the minimum particulars required by sub-clause 10.3 and which shall be issued by the Department.</p> <p>10.5 Both workers and employers have the right to a written Contract of Employment. Oral contracts currently under way may be converted into written contracts.</p> <p>10.6 Parties may agree to a probationary period of not longer than 1 (one) month during which time either party may terminate the contract at any time.</p> <p>10.7 The hierarchy of disciplinary measures other than dismissal shall be in the following order and in a language understood by the worker:</p> <p>(a) Written warning with explanation of the shortcoming or fault;</p> <p>(b) Opportunity to respond personally or with a representative;</p> <p>(c) Second warning;</p> <p>(d) Second opportunity to respond personally or with a representative;</p> <p>(e) Third warning;</p> <p>(f) Suspension;</p> <p>(g) Demotion.</p> <p>10.8 A complaint that a disciplinary measure taken is unreasonable or that the procedures in the collective agreement have not been followed may be lodged with the Division of Labour for conciliation and mediation in accordance with the procedures set out in Chapter III in the present regulation.</p>	<p>(b) Tanggal mulai;</p> <p>(c) Masa percobaan;</p> <p>(d) Tingginya dan interval pembayaran imbalan;</p> <p>(e) Sifat kerja atau jasa yang akan dijalankan, termasuk penjelasan tugas;</p> <p>(f) Jam kerja normal;</p> <p>(g) Peraturan lembur;</p> <p>(h) Peraturan disiplin; dan</p> <p>(i) Prosedur pemutusan hubungan kerja.</p> <p>10.4 Para pihak dapat menggunakan kontrak tertulis standar dimana terlibat keterangan minimum yang diakukan berdasar sub-klausul 10.3 dan yang akan dikeluarkan oleh Departemen .</p> <p>10.5 Baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai hak untuk mendapat kontrak hubungan kerja secara tertulis. Kontrak lisan yang sedang berjalan dapat digantikan dengan kontrak tertulis.</p> <p>10.6 Para pihak dapat menyetujui masa percobaan selama tidak lebih dari 1 (satu) bulan, dimana kedua pihak boleh menghentikan kontrak.</p> <p>10.7 Hirarki tindakan disipliner selain dari pemecatan akan dilakukan berdasar urutan berikut dan dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja:</p> <p>(a) Peringatan tertulis dengan penjelasan atas kekurangan atau kesalahan;</p> <p>(b) Kesempatan untuk merespon secara pribadi atau melalui seorang wakil;</p> <p>(c) Peringatan kedua;</p> <p>(d) Kesempatan kedua untuk merespon secara pribadi atau melalui seorang wakil;</p> <p>(e) Peringatan ketiga;</p> <p>(f) Penyekeoran;</p> <p>(g) Penurunan pangkat.</p> <p>10.8 Keberatan terhadap ketidaklayakan suatu tindakan disipliner atau terhadap ketidakpatuhinya prosedur dalam perjanjian kolektif dapat diajukan kepada Divisi Dinas Perburuhan agar didamaikan dan dimediasi sesuai dengan prosedur yang dijelaskan pada Bab III dalam peraturan ini.</p>
---	---

<p>10.9 Dismissal principles and procedures are set out in Chapter IV in the present regulation.</p> <p>10.10 Subject to sub-section 10.11, upon the death or insolvency of the employer, the Contract of Employment shall terminate within one month. In case of insolvency, the employer shall notify the Department of Labour and Solidarity at least 1 (one) month after the declaration of insolvency.</p> <p>10.11 Where rights and duties of the employer are transferred after his/her death to his/her successor, the Employment Contract shall remain unaffected.</p> <p>10.12 Disputes concerning insolvency shall be referred to the procedure set out in section 25 in the present regulation.</p>	<p>10.9 Prinsip dan prosedur pemecatan ditetapkan dalam Bab IV peraturan ini.</p> <p>10.10 Berdasar sub-bagian 10.11, setelah meninggalnya atau kebangkrutan pemberi kerja, Kontrak hubungan kerja akan dihentikan dalam waktu satu bulan. Dalam hal kebangkrutan, pemberi kerja akan memberi tahu pada Departemen Perburuhan dan Solidaritas setidaknya 1 (satu) bulan setelah pernyataan tentang kebangkrutan tersebut.</p> <p>10.11 Bila hak dan kewajiban pemberi kerja ditransfer kepada penggantinya setelah ia meninggal dunia, Kontrak hubungan kerja tetap tidak terpengaruh.</p> <p>10.12 Sengketa mengenai kebangkrutan akan mengacu pada prosedur yang ditentukan dalam bagian 25 dalam peraturan ini.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 11</u> <u>Special modalities for certain workers</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 11</u> <u>Modalitas Khusus bagi Pekerja Tertentu</u></p>
<p>11.1 Employment of, or work by, a Child between the age of 15 (fifteen) and 18 (eighteen) which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardize the health, safety or morals of such a person, shall be prohibited.</p> <p>11.2 Employment of, or work by, a Child under the age of 15 (fifteen) shall be prohibited, provided that Children having attained the age of 12 (twelve) may be engaged in Light Work for Children.</p> <p>11.3 Sub-sections 11.1 and 11.2 do not apply to vocational or training schools or institutions or to artistic performances when authorization has been granted following application to the Board.</p> <p>11.4 The employment of, or the carrying out</p>	<p>11.1 Penempatan kerja dari, atau pekerjaan oleh, seorang anak berusia antara 15 (lima belas) dan 18 (delapan belas) yang menurut sifatnya atau keadaan bila mana diteruskan akan cenderung membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang terkait, akan dilarang.</p> <p>11.2 Penempatan kerja, atau pekerjaan dilakukan oleh anak-anak di bawah usia 15 (lima belas tahun) akan dilarang, dengan ketentuan bahwa Anak-anak yang sudah mencapai usia 12 (duabelas tahun) boleh disertakan dalam Kerja Ringan untuk Anak-anak.</p> <p>11.3 Sub-bagian 11.1 dan 11.2 tidak menyangkut sekolah atau latihan kejuruan atau lembaga, atau untuk penampilan artistik bila otorisasi sudah diberikan setelah permohonan kepada Dewan.</p> <p>11.4 Mempekerjakan atau melaksanakan</p>

<p>of work by a Child which is dangerous or potentially dangerous, shall be prohibited.</p> <p>11.5 Discrimination against workers carrying or perceived to be carrying the HIV or affected by AIDS shall be prohibited.</p> <p>11.6 Pre and post-employment testing of a worker without her or his informed consent shall be prohibited.</p> <p>11.7 The employer shall ensure the confidentiality of any test results, and shall facilitate counseling services.</p> <p>11.8 Employers responsible for workplaces where HIV infection is a risk shall take all necessary measures, including the provision of protective equipment, to protect workers from that risk.</p> <p>11.9 Employers shall take reasonable measures to adjust the workplace and working time in order to accommodate HIV/AIDS affected workers until such time as they no longer have the capacity to carry out the job assigned to them.</p> <p>11.10 Women workers shall be entitled to maternity leave of 12 (twelve) weeks paid at the rate of 2/3 (two thirds) of their Remuneration, on the understanding that future social security payments will cover this contingency. This entitlement shall also apply in case of miscarriage of the baby after the 6th (sixth) month of pregnancy. In the absence of a social security system, the abovementioned payment shall be made by the employer.</p> <p>11.11 During the legal absence from work while on paid or unpaid maternity leave, the seniority rights of the women workers concerned shall be preserved, and such workers shall have the right to be reinstated in their former position of employment or in an equivalent position compensated at the same rate of wages.</p>	<p>tugas yang berbahaya atau dapat membahayakan anak-anak, akan dilarang.</p> <p>11.5 Diskriminasi terhadap pekerja penderita atau dianggap menderita HIV atau terkena AIDS akan dilarang.</p> <p>11.6 Tes pra dan paska hubungan kerja tanpa persetujuan dari pekerja bersangkutan akan dilarang.</p> <p>11.7 Pemberi kerja akan menjamin kerahasiaan setiap hasil tes, serta akan menunjang pelayanan konseling.</p> <p>11.8 Para pemberi kerja yang bertanggungjawab atas tempat kerja yang sedang terancam bahaya infeksi HIV akan mengambil tindakan seperlunya, termasuk penyediaan peralatan perlindungan untuk melindungi para pekerja terhadap risiko tersebut.</p> <p>11.9 Pemberi kerja akan mengambil tindakan sepatutnya untuk menyesuaikan tempat dan waktu kerja untuk menampung pekerja yang tertular HIV/AIDS sejauh sampai mereka tidak mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka.</p> <p>11.10 Pekerja perempuan akan diberi hak cuti bersalin selama 12 (duabelas) minggu dengan dibayar sebesar 2/3 (duapertiga) dari upah mereka, dengan pengertian bahwa pembayaran jaminan asuransi sosial di kemudian hari akan mengatasi kemungkinan kesenjangan ini. Hak ini juga akan diberlakukan pada keguguran bayi setelah usia kehamilan lebih dari 6 (enam) bulan. Dalam hal ketiadaan sistem jaminan sosial, pembayaran di atas akan ditanggung oleh pemberi kerja.</p> <p>11.11 Selama ketidakhadiran sah dari kerja selama cuti bersalin yang dibayar atau tidak dibayar, hak-hak senioritas pekerja perempuan bersangkutan akan dilindungi, dan pekerja demikian akan punya hak untuk ditempatkan kembali pada posisi pekerjaannya sebelumnya atau dalam posisi ekuivalen dengan mendapat upah yang sama.</p>
--	---

<p>11.12 Pregnant women workers shall be entitled to adequate time off work after notifying their employers, to undergo medical examinations relating to their pregnancy.</p> <p>11.13 Women workers shall be entitled, during 3 (three) months immediately following resumption of work, to 2 (two) nursing breaks per day of 1 (one) hour each which shall be counted as paid working time.</p> <p>11.14 Pregnant or nursing women workers shall not be obliged to do night work if such work is incompatible with their pregnancy or nursing.</p> <p>11.15 Employment of a woman on work which is determined by the Department to be prejudicial to her health, or the health of her Child, shall be prohibited during pregnancy and up to at least 3 (three) months after confinement and longer if the woman is nursing her Child.</p> <p>11.16 Work prejudicial to the woman, or that of her Child, shall include in particular, any hard labour involving:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Heavy weight-lifting, pulling or pushing; (b) Undue and unaccustomed physical strain, including prolonged standing; (c) Work requiring special equilibrium; (d) Work with vibrating machines; (e) Work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard. <p>11.17 Measures to overcome the conditions of work referred to in sub-sections 11.14 and 11.16 shall provide an alternative to such work in the form of:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) elimination of risk; (ii) an adaptation of her conditions of work; or 	<p>11.12 Pekerja perempuan, setelah memberi tahu kehamilannya pada pemberi kerja akan diberi waktu memadai untuk menjalani pemeriksaan kesehatan berkaitan tentang kehamilan mereka.</p> <p>11.13 Pekerja perempuan akan berhak, selama 3 (bulan) segera setelah mulai kembali bekerja, atas 2 (dua) kali istirahat merawat bayi setiap hari, masing-masing selama 1 (satu) jam yang akan dihitung sebagai jam kerja yang dibayar.</p> <p>11.14 Pekerja perempuan yang hamil atau merawat bayi tidak diwajibkan bekerja malam bila pekerjaan itu tidak sesuai dengan kehamilan atau penyusuan anaknya.</p> <p>11.15 Mempekerjakan perempuan yang dianggap oleh Departemen merugikan kesehatannya, atau kesehatan anaknya, akan dilarang selama kehamilan dan hingga setidaknya 3 (tiga) bulan setelah persalinan dan lebih lama lagi bila perempuan tersebut menyusui anaknya.</p> <p>11.16 Pekerjaan yang merugikan perempuan, atau terhadap anak, khususnya akan mencakup setiap jenis kerja keras menyangkut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Mengangkat, menarik atau mendorong yang berat-berat; (b) Tekanan fisik yang tidak tepat atau tidak biasa termasuk berdiri berlama-lama; (c) Pekerjaan yang menuntut keseimbangan khusus; (d) Pekerjaan dengan mesin-mesin yang bergetar; (e) Kerja menyangkut hal terbuka terhadap bahan-bahan biologi, kimia atau fisika yang dapat membahayakan kesehatan reproduktif. <p>11.17 Tindakan-tindakan untuk mengatasi kondisi kerja sebagaimana tercantum dalam sub-bagian 11.14 dan akan memberi suatu alternatif terhadap kerja demikian dalam bentuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) eliminasi risiko; (ii) suatu adaptasi kondisi kerja yang
--	---

<p>(iii) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible</p> <p>11.18 Special measures may be taken by the Department to overcome discriminatory practices and perceptions that hinder the equal opportunities and treatment in access to training, access to jobs and terms and conditions of employment of any of the above categories of workers. Such measures shall be deemed not to be discriminatory.</p> <p>11.19 On production of a medical attestation, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. In the abovementioned circumstances, worker women may use their paid sick leave and annual leave entitlements, or when such leave entitlements are exhausted, leave without pay shall be provided.</p> <p>11.20 Maternity leave shall include a period of 6 (six) weeks compulsory leave after childbirth. If this 6 (six) week period goes beyond the 12 (twelve) weeks of paid maternity leave, worker women may use their paid sick leave and annual leave entitlements, or when such leave entitlements are exhausted, leave without pay shall be provided.</p>	<p>bersangkutan; atau</p> <p>(iii) dipindahkan ke posisi lain, tanpa kerugian pembayaran, bila adaptasi demikian tidak layak</p> <p>11.18 Tindakan khusus akan diambil oleh Departemen untuk mengatasi praktek diskriminasi dan persepsi yang menghambat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam akses terhadap latihan, akses terhadap tugas serta ketentuan dan persyaratan hubungan kerja dari setiap kategori pekerja di atas. Tindakan demikian tidak boleh dianggap diskriminatif.</p> <p>11.19 Dalam mengupayakan surat keterangan kesehatan, akan diberi cuti sebelum dan sesudah periode cuti bersalin dalam hal sakit, atau risiko komplikasi yang timbul dari kehamilan atau melahirkan. Dalam keadaan di atas, pekerja perempuan dapat menggunakan cuti sakit yang dibayar dan hak cuti tahunan, atau bila cuti demikian sudah habis, akan diberi kesempatan cuti tanpa upah.</p> <p>11.20 Cuti bersalin akan termasuk cuti wajib selama 6 (enam) minggu setelah melahirkan. Bila periode 6 (enam) minggu ini melebihi 12 (duabelas) minggu cuti bersalin yang dibayar, pekerja perempuan dapat menggunakan hak cuti sakit yang dibayar dan hak cuti tahunan, atau bila hak cuti demikian sudah habis, akan diberi kesempatan cuti tanpa upah</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 12</u> <u>Foreign Workers</u></p> <p>Foreign workers shall be subject to additional employment conditions regulated by a separate UNTAET Regulation.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 12</u> <u>Pekerja Asing</u></p> <p>Pekerja asing akan tunduk pada persyaratan kerja tambahan yang diatur dalam Peraturan UNTAET tersendiri.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 13</u> <u>Conditions of work</u></p> <p>13.1 Employers shall take all necessary measures to prevent sexual harassment in the workplace. Breach of this sub-section shall be</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 13</u> <u>Lingkungan kerja</u></p> <p>13.1 Pemberi kerja akan mengambil segala tindakan untuk menghindari pelecehan seksual di tempat kerja. Pelanggaran terhadap sub-</p>

<p>an offence.</p> <p>13.2 The normal working time shall be 8 (eight) hours per day and 44 (forty four) hours per week.</p> <p>13.3 An employer who requires or permits overtime shall compensate the worker at the rate of 1.5 (one and a half) of the normal hourly rate.</p> <p>13.4 The total of normal and overtime hours for each worker shall not exceed 12 (twelve) hours per day.</p> <p>13.5 After a period no longer than 5 (five) hours of continuous work, workers shall be entitled to a meal break of 1 (one) hour.</p> <p>13.6 After 6 (six) days of work, workers shall be entitled to a period of rest comprising 24 (twenty four) consecutive hours, which shall as far as possible be taken on the customary day of rest, namely Sunday.</p> <p>13.7 Work required to be performed on a rest day and on a public holiday shall be remunerated at the rate of twice the normal hourly rate.</p> <p>13.8 There shall be an annual leave entitlement of 12 (twelve) working days on full pay. For each completed month of employment the employee shall be entitled to 1(one) day of leave. For periods of employment of less than 1 (one) month, a proportional leave entitlement shall apply.</p> <p>13.9 There shall be a sick leave entitlement of 6 (six) days per year, calculated at the rate of 1 (one) half day per month worked, remunerated on full pay, and thereafter 6 (six) days sick leave remunerated at the rate of ½ (one half) the hourly rate. For 3 (three) or more consecutive sick days a medical certificate shall be provided by the worker.</p> <p>13.10 There shall be a special leave entitlement, with full pay, of 3 (three) days per year to cover contingencies such as marriages</p>	<p>bagian ini sudah merupakan pelanggaran.</p> <p>13.2 Jam kerja normal akan 8 (delapan) jam sehari dan 44 (empat puluh empat) jam seminggu.</p> <p>13.3 Seorang pemberi kerja yang mengizinkan atau mengizinkan lembur akan memberi imbalan sebesar 1.5 (satu setengah) kali dari upah setiap jam.</p> <p>13.4 Jam normal dan lembur setiap pekerja tidak boleh lebih dari 12 (dua belas) jam setiap hari.</p> <p>13.5 Setelah suatu masa tidak lebih dari 5 (lima) jam kerja terus menerus, pekerja akan berhak mendapat istirahat makan selama 1 (satu) jam.</p> <p>13.6 Setelah 6 (enam) hari kerja, pekerja akan berhak atas istirahat selama 24 (dua puluh empat) jam berkesinambungan, yang sedapat mungkin diambil pada hari istirahat yang umum, yaitu hari Minggu.</p> <p>13.7 Kerja yang dituntut untuk dilaksanakan pada suatu hari istirahat dan pada suatu hari libur nasional akan dibayar sebanyak dua kali dari tarif jam kerja normal.</p> <p>13.8 Hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan upah penuh. Untuk setiap bulan masa kerja masa yang dilalui, pekerja akan berhak menerima 1 (satu) hari kerja cuti. Untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan, akan diberlakukan suatu hak cuti proporsional.</p> <p>13.9 Hak cuti sakit selama 6 (enam) hari setahun akan diberikan, dengan cara menghitung ½ (setengah) hari setiap bulan masa kerja, dibayar dengan upah penuh, dan dibayar sebanyak ½ (setengah) kali upah per jam. Untuk 3 (tiga) atau lebih hari sakit yang berkesinambungan pekerja akan memberi surat keterangan sakit.</p> <p>13.10 Akan ada hak cuti khusus, yang dibayar penuh, selama 3 (tiga) hari setiap tahun untuk mengatasi kemungkinan seperti</p>
--	--

<p>and death of family members, community and religious events, to be taken following notice to the employer.</p> <p>13.11 For the purposes of calculating leave entitlements, a seasonal worker employed for successive seasons by the same employer shall be deemed to have been employed continuously for the aggregate of all the time he or she has actually performed work for that same employer.</p> <p>13.12 Application may be made to the Board to authorize carry over into the next year the above entitlements.</p> <p>13.13 Wages are payable to an employee according to the periodicity set out in the employment contract, but not less than once a month.</p> <p>13.14 Wages shall be paid in cash.</p> <p>13.15 Wages shall be paid on a work day and near the workplace or at a place agreed by the parties.</p> <p>13.16 The employer shall not make any deductions, except amounts authorized by Court order, advance payments, or as required by UNTAET Regulations.</p> <p>13.17 Employers shall make available to every employee the details of his or her wages due, deductions made, and final net amount paid for the Remuneration period concerned, in the form of a written pay statement.</p>	<p>perkawinan, kematian anggota keluarga, peristiwa komunitas dan religius, yang diambil setelah memberi tahu pada pemberi kerja.</p> <p>13.11 Untuk keperluan menghitung hak cuti seorang pekerja musiman untuk musim yang berkesinambungan pada pemberi kerja yang sama, akan dianggap sudah dipekerjakan secara berkesinambungan untuk jumlah terkumpul dari semua masa dia sudah melaksanakan kerja pada pemberi kerja yang sama.</p> <p>13.12 Permohonan dapat diajukan pada Dewan untuk memberi wewenang agar memindahkan ke tahun berikutnya hak-hak seperti tercantum di atas.</p> <p>13.13 Upah akan dibayar pada karyawan sesuai dengan masa yang tercantum dalam kontrak hubungan kerja, tetapi tidak boleh lebih lama dari sekali dalam sebulan.</p> <p>13.14 Upah akan dibayar dengan tunai.</p> <p>13.15 Upah akan dibayar pada hari kerja dan dekat tempat kerja atau pada suatu tempat yang disetujui oleh para pihak.</p> <p>13.16 Pemberi kerja tidak boleh melakukan potongan apapun, kecuali untuk jumlah yang diberi wewenang oleh perintah Pengadilan, terhadap uang muka, atau seperti ditentukan oleh Peraturan UNTAET.</p> <p>13.17 Perusahaan akan menyediakan bagi setiap karyawan detail dari upah yang terhutang padanya, jumlah potongan, dan jumlah neto akhir yang dibayar untuk periode upah terkait, dalam bentuk laporan upah yang tertulis.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 14</u> <u>Penalties and remedies</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 14</u> <u>Denda dan pemulihan</u></p>
<p>14.1 The contravention of any of the prohibitions and/or the commission of any of the offences contained in this Chapter, shall be penalized by the Labour Relations Board established in section 27 in the present regulation, who shall then issue an order</p>	<p>14.1 Pelanggaran terhadap suatu larangan dan/atau cedera akibat suatu pelanggaran yang tercantum dalam Bab ini, akan dijatuhi hukuman oleh Dewan Hubungan Perburuhan seperti ditentukan dalam bagian 27 peraturan ini, yang akan menerbitkan suatu perintah agar</p>

<p>requiring compliance with this regulation pursuant to section 29 of the present regulation.</p> <p>14.2 Employers who are convicted of an offence under the present Chapter shall be excluded from tendering for Government contracts.</p> <p>14.3 For the purposes of this section, the Transitional Administrator may prescribe by directive, particular sections of the present Chapter contravention of which shall be an offence.</p>	<p>mematuhi peraturan ini sesuai dengan bagian 29 peraturan ini.</p> <p>14.2 Para pemberi kerja yang terlibat pelanggaran seperti ketentuan Bab ini tidak boleh disertakan dalam tender untuk kontrak dengan Pemerintah.</p> <p>14.3 Untuk kepentingan bagian ini, Pemerintahan Transisi dapat menetapkan perintah, kesalahan terhadap bagian-bagian tertentu dalam Bab ini yang merupakan pelanggaran.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 15</u></p> <p>(Transferred as Section 46A as per resolution of the Constituent Assembly)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 15</u></p> <p>(Dipindahkan ke Bagian 46A berdasarkan resolusi Majelis Undang-undang)</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 16</u> <u>Appeal to the Competent Court</u></p> <p>The decision of the Labour Relations Board shall be deemed final and enforceable as if it were an order of the Court if no party files a claim before the competent Court within 15 (fifteen) days after the date on which the Labour Relations Board hands down its written decision.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 16</u> <u>Banding pada Pengadilan yang berwenang</u></p> <p>Keputusan Dewan Hubungan Perburuhan Dewan Hubungan Perburuhan akan dianggap final dan dapat diberlakukan seperti halnya suatu ketetapan Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan klaim ke depan Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (limabelas) hari setelah tanggal pada waktu Dewan Hubungan Perburuhan menyerahkan keputusan tertulisnya.</p>
<p style="text-align: center;">CHAPTER III On Labour Relations</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 17</u> <u>Definitions</u></p>	<p style="text-align: center;">BAB III Hubungan Perburuhan</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 17</u> <u>Definisi</u></p>
<p>In the present Chapter:</p> <p>“Board” means the Labour Relations Board established under section 27 of the present regulation;</p> <p>“Board Member” means a member of the</p>	<p>Dalam Bab ini:</p> <p>“Dewan” berarti Dewan Hubungan Perburuhan yang tercantum dalam bagian 27 peraturan ini;</p> <p>“Dewan Anggota” berarti seorang anggota</p>

<p>Board appointed under section 27 of the present regulation;</p>	<p>Dewan yang diangkat berdasar bagian 27 peraturan ini;</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 18</u> <u>Establishment of the Office of the Registrar of Trade Unions and Employers' Organizations</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 18</u> <u>Pembentukan Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi kerja</u></p>
<p>18.1 There is hereby established in the Department, an Office of Registrar of Trade Unions and Employers' Organizations (<i>the ORTUEO</i>).</p>	<p>18.1 Dengan ini dibentuk dalam Departemen, sebuah Kantor Panitera Organisasi Serikat Buruh dan Pemberi kerja (<i>ORTUEO</i>).</p>
<p>18.2 The ORTUEO shall have the powers and functions prescribed in the present regulation and by an UNTAET Directive.</p>	<p>18.2 ORTUEO akan mempunyai kekuasaan dan fungsi sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam peraturan ini dan berdasar suatu ketentuan UNTAET.</p>
<p>18.3 The ORTUEO shall:</p>	<p>18.3 ORTUEO akan:</p>
<p>(a) Effect Registration of Organizations in the Register;</p> <p>(b) Keep and maintain the Register, including in respect of the prescribed particulars relating to a Registered Organization and any alternation or change which from time to time is effected in the name, rules or officers thereof, or in the situation of the Registered Office;</p> <p>(c) Issue Certificates;</p> <p>(d) Give written reasons for the rejection of applications for Registration;</p> <p>(e) Require the payment of fees for applications for Registration and the issuing of Certificates; and</p> <p>(f) Have such other powers as prescribed by an UNTAET Directive.</p>	<p>(a) Melakukan Pendaftaran Organisasi dalam Pendaftaran/Buku Pendaftaran;</p> <p>(b) Menyimpan dan memelihara Buku Pendaftaran, termasuk yang berkaitan dengan ketentuan yang berkaitan dengan suatu Organisasi Terdaftar dan setiap perubahan atau pergantian yang dari waktu ke waktu terjadi dalam nama, peraturan atau petugasnya, atau dalam situasi pada Kantor yang terdaftar;</p> <p>(c) Menerbitkan Sertifikat;</p> <p>(d) Memberi alasan tertulis atas penolakan permohonan untuk Pendaftaran ;</p> <p>(e) Meminta pembayaran atas biaya permohonan Pendaftaran dan penerbitan Sertifikat; dan</p> <p>(f) Mempunyai kuasa lain sesuai apa yang ditentukan dalam suatu peraturan UNTAET.</p>
<p>18.4 The ORTUEO may commence a legal action in a Court, for an act, omission, or a breach of an obligation arising under the present regulation.</p>	<p>18.4 ORTUEO dapat memulai suatu langkah legal di Pengadilan, atas suatu tindakan, pengabaian, atau pelanggaran terhadap kewajiban yang timbul berdasar peraturan ini.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 19</u> <u>Appointment of the Registrar</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 19</u> <u>Pengangkatan Panitera</u></p>

<p>19.1 The ORTUEO shall consist of the positions of Registrar, Assistant Registrar, and such number of administrative staff as required and as prescribed by the Registrar.</p> <p>19.2 The structure of ORTUEO and the duties of the Registrar and the Assistant Registrar, including circumstances in which the Assistant Registrar shall act in place of the Registrar, in addition to the duties contained in the present regulation, shall be further prescribed by an UNTAET Directive.</p> <p>19.3 The Transitional Administrator shall appoint the Registrar and the Assistant Registrar on the recommendation of the Cabinet Member for the Department.</p> <p>19.4 The term of appointment of the Registrar and the Assistant Registrar shall be 5 (five) years. On the expiry of the 5 (five) year term of the Registrar or the Assistant Registrar, as the case may be, the Cabinet may re-appoint each person for a further maximum period of 3 (three) years, after which time each person shall be ineligible for re-appointment.</p>	<p>19.1 ORTUEO akan terdiri dari jabatan-jabatan Panitera, Asisten Panitera, dan sejumlah staf administratif menurut keperluan dan seperti ditentukan oleh Panitera.</p> <p>19.2 Struktur ORTUEO dan tugas-tugas Panitera dan Asisten Panitera, termasuk keadaan dalam mana Asisten Panitera akan bertindak menggantikan Panitera, selain dari kewajiban dalam peraturan ini, selanjutnya akan ditentukan dalam suatu peraturan UNTAET.</p> <p>19.3 Pemerintahan Transisi akan mengangkat Panitera dan Asisten Panitera atas rekomendasi Anggota Kabinet untuk Departemen.</p> <p>19.4 Masa jabatan Panitera dan Asisten Panitera akan untuk 5 (lima) tahun. Setelah berlalunya masa 5 (lima) tahun Panitera atau Asisten Panitera, menurut keadaannya, Kabinet dapat mengangkat kembali setiap orang untuk masa jabatan maksimum selama 3 (tiga) tahun, setelah masa mana setiap orang tidak berhak lagi diangkat kembali.</p>
<p><u>Section 20</u> <u>Registration of Organizations</u></p>	<p><u>Bagian 20</u> <u>Pendaftaran Organisasi</u></p>
<p>20.1 Any 10 (ten) or more members of a Workers' Organization or any 5 (five) or more members of an Employers' Organization, may apply to the Registrar for Registration.</p> <p>20.2 Not later than 30 (thirty) days after the date on which the ORTUEO's receipt of the application for Registration, the Registrar shall, subject to the Organization's compliance with the present regulation:</p> <p>(a) Register the Organization in the Register; and (b) Issue a Certificate to the Organization.</p> <p>20.3 The date of Registration shall be the</p>	<p>20.1 Setiap 10 (sepuluh) atau lebih anggota suatu Organisasi Pekerja atau setiap 5 (lima) atau lebih anggota Organisasi Pemberi kerja, dapat mengajukan permohonan pada Panitera untuk Pendaftaran.</p> <p>20.2 Tidak lebih lama dari 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal ORTUEO menerima permohonan Pendaftaran, Panitera akan, bila persyaratan dalam peraturan ini dipenuhi:</p> <p>(a) Mendaftarkan Organisasi ke dalam Buku Pendaftaran; dan (b) Menerbitkan suatu Sertifikat pada Organisasi.</p> <p>20.3 Tanggal Pendaftaran akan merupakan</p>

<p>date the Registrar records the Organization's details in the Register and that date shall be the date of the Certificate issued by the Registrar.</p>	<p>tanggal Panitera mencatat detail Organisasi di dalam Buku Pendaftaran dan bahwa tanggal akan merupakan tanggal diterbitkannya Sertifikat oleh Panitera.</p>
<p>20.4 The Certificate, unless cancelled or withdrawn, shall be conclusive evidence that the Organization has been Registered.</p>	<p>20.4 Sertifikat, kecuali dibatalkan atau dicabut, merupakan bukti utama bahwa Organisasi sudah didaftarkan.</p>
<p>20.5 The application for Registration shall contain the following information:</p>	<p>20.5 Permohonan Pendaftaran akan memuat informasi berikut:</p>
<p>(a) 2 (two) copies of the Organization's rules or constitution and by-laws; (b) The name of the Organization and address of its head office; and (c) The titles, names, addresses and occupations of the Organization's officers.</p>	<p>(a) 2 (dua) kopi peraturan atau Anggaran Dasar Organisasi dan Anggaran Rumah Tangga; (b) Nama Organisasi dan alamat kantor pusatnya; dan (c) Kedudukan, nama, alamat dan pangkat dari pejabat organisasinya.</p>
<p>20.6 The Registrar shall Register an Organization in the Register and issue a Certificate only where:</p>	<p>20.6 Panitera akan mendaftarkan suatu organisasi di dalam Buku Pendaftaran dan menerbitkan suatu Sertifikat hanya bila:</p>
<p>(a) The Organization's application for Registration contains the information required by sub-section 20.5 of the present regulation; (b) The Organization is not Registered; (c) In the Registrar's opinion, the name of the Organization applying for Registration does not so closely resemble that of another Organization so as to mislead or cause confusion to the public; and (d) The constitution and by-laws or rules of the Organization applying for Registration are in compliance with section 23 in the present regulation.</p>	<p>(a) Permohonan Organisasi untuk Pendaftaran memuat informasi seperti ditentukan dalam sub-bagian 20.5 peraturan ini; (b) Organisasi belum didaftarkan; (c) Berdasar pendapat Panitera, nama organisasi yang meminta agar didaftarkan tidak begitu mirip dengan organisasi lain sehingga dapat menyesatkan atau menimbulkan kebingungan bagi masyarakat; dan (d) Anggaran Dasar serta Anggaran Rumah Tangga Organisasi yang mengajukan permohonan Pendaftaran memenuhi ketentuan dalam bagian 23 peraturan ini.</p>
<p>20.7 If the Registrar rejects the Organization's application for Registration, the Registrar shall notify the Organization of the rejection and the reasons for the rejection not later than 15 (fifteen) days after the application for Registration is received by the ORTUEO, by sending a written notice to the Organization's head office.</p>	<p>20.7 Bila Panitera menolak permohonan Pendaftaran Organisasi, Panitera akan memberi tahu pada Organisasi mengenai penolakan dan alasan penolakan tidak lebih lambat dari 15 (limabelas) hari sejak permohonan Pendaftaran diterima oleh ORTUEO, dengan mengirim pemberitahuan tertulis pada kantor pusat Organisasi.</p>
<p>20.8 Not later than 30 (thirty) days after the date of Registration, the Registrar shall cause a notice, informing the public of the issuance of a</p>	<p>20.8 Tidak lebih lambat dari 30 (tigapuluh) hari setelah tanggal Pendaftaran, Panitera akan membuat pemberitahuan, menginformasikan</p>

<p>Certificate to the Organization, to be published in two prominent newspapers in East Timor.</p> <p>20.9 The Registrar may require payment of a fee for Registration and for the issuance of a Certificate in an amount and in a manner to be prescribed by the Registrar.</p>	<p>pada masyarakat atas diterbitkannya Sertifikat pada Organisasi, untuk diumumkan dalam dua surat kabar utama di Timor Timur.</p> <p>20.9 Panitia dapat menentukan pembayaran suatu biaya Pendaftaran dan untuk penerbitan sebuah Sertifikat dalam jumlah dan dengan cara yang akan ditentukan oleh Panitia.</p>
<p><u>Section 21</u> <u>Effects of Registration</u></p> <p>21.1 Upon Registration, an Organization shall be a legal person with the capacity to contract and to hold property, and to sue and be sued.</p> <p>21.2 Upon Registration and thereafter, on an annual basis or not later than 6 (six) months after the end of the financial year, Organizations shall report the number of their membership to the Registrar.</p> <p>21.3 Unless expressly provided in the rules of the Organization, no person shall, by reason only that he or she is a member or officer of an Organization, be liable for any of the obligations and liabilities of the Organization.</p> <p>21.4 Employers shall allow an employee who is an officer or member of a Registered Trade Union reasonable time off during working hours for the purpose of carrying out the Trade Union's activities and reasonable leave of absence for training and secondment for purposes related to the Trade Union's activities. Details as what constitutes reasonable time off and reasonable leave of absence shall be the subject of negotiations between the Trade Union and employer concerned.</p>	<p><u>Bagian 21</u> <u>Akibat Pendaftaran</u></p> <p>21.1 Setelah Pendaftaran, suatu Organisasi merupakan badan hukum dengan wewenang untuk mengikat kontrak dan memiliki harta tetap, dan untuk menuntut dan dituntut.</p> <p>21.2 Setelah didaftarkan dan kemudian, setiap tahun atau tidak lebih lambat dari 6 (enam) bulan setelah akhir tahun anggaran, Organisasi akan melaporkan jumlah anggotanya pada Panitia.</p> <p>21.3 Kecuali ditentukan secara tegas dalam peraturan Organisasi, tidak ada yang dapat bertanggungjawab atas suatu kewajiban atau tanggungjawab Organisasi hanya dengan alasan bahwa dia merupakan anggota atau pejabat Organisasi.</p> <p>21.4 Para pemberi kerja harus memperbolehkan waktu layak selama jam kerja kepada seorang karyawan yang merupakan pejabat atau anggota suatu Serikat Buruh terdaftar untuk menjalankan kegiatan Serikat Buruh serta ketidakhadiran yang layak untuk latihan serta pengalihan tugas untuk keperluan berkaitan dengan kegiatan Serikat Buruh. Apa yang merupakan waktu yang layak dan ketidakhadiran yang layak akan mengacu pada negosiasi antara Serikat Buruh dan pemberi kerja bersangkutan.</p>
<p><u>Section 22</u> <u>Dissolution and Cancellation of Registration</u></p>	<p><u>Bagian 22</u> <u>Pembubaran atau Pembatalan Pendaftaran</u></p>

<p>22.1 The Registrar may cancel a Certificate:</p> <p>(a) At the request of the Organization upon its dissolution, to be verified in such manner as the Registrar may require; or</p> <p>(b) Where the Registrar is not satisfied that the rules of the Organization are in compliance with section 23 of the present regulation.</p> <p>22.2 Not later than 30 (thirty) days prior to cancellation of a Certificate, the Registrar shall notify the Organization concerned in writing of the Registrar's intention to cancel the Certificate. That written notice shall include the specific reason the basis on which the Registrar intends to cancel the Organization's Registration, and shall inform the Organization that, unless within 30 (thirty) days of the date of the notice the Organization shows cause as to why its Registration should not be cancelled, the Registrar intends to cancel the Certificate.</p> <p>22.3 The Certificate shall be cancelled by the Registrar entering a record in the Register that the Certificate has been cancelled and also recording in the Register the specific reason the basis on which the Registrar has cancelled the Certificate.</p> <p>22.4 Not later than 7 (seven) days of cancellation of a Certificate, the Registrar shall cause a notice of the fact that the Certificate has been cancelled to be published in two prominent newspapers in East Timor. The notice shall include the reasons for the cancellation of the Certificate.</p> <p>22.5 Any person who is aggrieved by a decision of the Registrar in respect of the cancellation of a Certificate may, not later than 30 (thirty) days after the date on which the person receives a written notification of the decision, appeal the decision to the Board.</p>	<p>22.1 Panitera dapat membatalkan suatu Sertifikat:</p> <p>(a) Atas permintaan Organisasi akibat pembubarannya, yang akan diverifikasi dengan cara seperti yang ditetapkan oleh Panitera; atau</p> <p>(b) Bila Panitera tidak dapat menerima peraturan Organisasi sudah sesuai mematuhi ketentuan dalam bagian 23 peraturan ini.</p> <p>22.2 Tidak lebih lambat dari 30 (tigapuluh hari) menjelang pembatalan suatu Sertifikat, Panitera akan memberi tahu Organisasi terkait secara tertulis mengenai maksud Panitera untuk membatalkan Sertifikat. Pemberitahuan tertulis tersebut akan mencakup alasan khusus sebagai dasar Panitera pembatalan Registrasi Organisasi, dan akan menginformasikan Organisasi bahwa, kecuali bila dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal pemberitahuan tersebut, Organisasi memperlihatkan alasan mengapa Pendaftarannya tidak dapat dibatalkan, serta maksud Panitera untuk membatalkan Sertifikat.</p> <p>22.3 Sertifikat akan dibatalkan oleh Panitera dan dicantumkan dalam Buku Pendaftaran bahwa Sertifikat sudah dibatalkan dan juga mencatat di dalam Buku Pendaftaran alasan khusus yang menjadi dasar bagi Panitera membatalkan Sertifikat.</p> <p>22.4 Tidak lebih dari 7 (tujuh) hari sejak pembatalan Sertifikat, Panitera akan membuat pemberitahuan atas hal pembatalan Sertifikat yang akan diumumkan dalam dua koran utama di Timor Timur. Pemberitahuan akan memuat alasan pembatalan Sertifikat.</p> <p>22.5 Setiap orang yang dirugikan oleh keputusan Panitera sehubungan dengan pembatalan suatu Sertifikat dapat, tidak lebih lama dari 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal orang tersebut menerima suatu pemberitahuan tertulis mengenai keputusan, mengajukan banding atas keputusan Dewan.</p>
---	--

<u>Section 23</u> <u>Rules of Registered Organizations</u>	<u>Bagian 23</u> <u>Peraturan Organisasi Terdaftar</u>
<p>23.1 The rules of every Registered Organization shall include provisions relating to the following:</p>	<p>23.1 Peraturan setiap Organisasi Terdaftar akan mencakup ketentuan berkaitan dengan hal-hal berikut:</p>
<ul style="list-style-type: none"> (a) Name and principal objectives of the Registered Organization; (b) Registered Office to which all communication and notices may be addressed; (c) Qualification, eligibility for membership and termination of membership; (d) Grounds on which an officer may be suspended or expelled from office; (e) Grounds on which a member may be suspended or expelled from membership; (f) Penalties that may be imposed on a member and procedures to be followed before such penalties can be imposed; (g) Membership fee and other subscriptions; (h) Periodic elections to all offices and for the appointment of temporary replacements if an officer becomes disqualified from holding office or is incapacitated; (i) Nomination of candidates for election of officers; (j) Powers, functions and duties of officers; (k) Convening and conduct of meetings, vote required for different decisions and keeping of minutes of meetings; (l) Manner of altering rules of the Registered Organization; (m) Custody and investment of the Registered Organization's funds, persons responsible and annual audit of accounts; (n) Manner of dissolving the Registered Organization and the disposal of the funds at the time of dissolution; (o) Keeping a list of its members. 	<ul style="list-style-type: none"> (a) Nama dan tujuan utama Organisasi Terdaftar; (b) Kantor yang terdaftar untuk mana komunikasi dan pemberitahuan dapat dialamatkan; (c) Kualifikasi, hak atas keanggotaan dan pemberhentian dari keanggotaan; (d) Alasan atas mana seorang pejabat dapat diskor atau diberhentikan dari jabatan; (e) Alasan atas mana seorang anggota dapat diskor atau diberhentikan dari keanggotaannya; (f) Hukuman yang dapat diberlakukan pada seorang anggota dan prosedur yang akan dipatuhi sebelum hukuman demikian dapat dijatuhkan; (g) Iuran anggota dan sumbangan lain; (h) Pemilihan berkala untuk semua jabatan dan untuk pengangkatan pengganti sementara bila seorang pejabat menjadi tidak dapat menjalankan jabatan atau tidak mampu; (i) Nominasi para calon untuk pemilihan pejabat; (j) Kuasa, fungsi, dan tugas-tugas pejabat; (k) Pertemuan dan pelaksanaan rapat, suara yang diperlukan untuk berbagai keputusan dan pembuatan risalah rapat; (l) Cara merubah peraturan Organisasi Terdaftar; (m) Pemeliharaan dan investasi dana Organisasi Terdaftar, para penanggungjawab dan akun audit tahunan; (n) Cara pembubaran Organisasi Terdaftar dan penggunaan dana pada waktu pembubaran; (o) Penyimpanan daftar anggota.
<p>23.2 An Organization, whether Registered or not, may, by resolution duly passed by the majority of at least 50 (fifty percent) of the total valid membership in the respective Organizations, unless otherwise stated in its rules, amalgamate with one or more Organizations of the same type.</p>	<p>23.2 Sebuah Organisasi, baik terdaftar maupun tidak, dapat, atas resolusi yang disetujui oleh setidaknya 50 (limapuluh) persen dari total anggota yang sah dalam Organisasinya, kecuali dinyatakan lain dalam peraturannya, digabung dengan satu Organisasi tipe yang sama atau lebih.</p>

<p>23.3 Upon amalgamation, all assets, rights, obligations and liabilities of the Organizations which have amalgamated shall devolve to the Amalgamated Organization.</p> <p>23.4 A Registered Organization may, by resolution duly passed by a majority of at least 50% (fifty percent) of the total valid membership, unless otherwise stated in its rules, alter its rules or change its name.</p> <p>23.5 Not later than 1 (one) month after either the amalgamation, or the change in rules or name, the Amalgamated Organization, or the Registered Organization, as the case may be, shall make an application to the ORTUEO for Registration of the details of the change and a Certificate.</p> <p>23.6 In addition to the requirements for applications for Registration set out in section 20 of the present regulation which shall apply, the application for Registration shall include 2 (two) copies of the following:</p> <p>(a) The resolutions which have the required membership support of:</p> <p>(i) each of the Organizations which has amalgamated, to effect amalgamation; or</p> <p>(ii) the Registered Organization which has changed its rules or its name, to effect that change;</p> <p>(b) The rules of the Amalgamated Organization, or the Registered Organization which has changed its rules or its name, as the case may be; and</p> <p>(c) A statement signed by an official of:</p> <p>(i) each Organization which has amalgamated; or</p> <p>(ii) the Registered Organization which has changed its rules or its name, certifying that there has been compliance with the rules governing:</p> <p>1) amalgamation of the respective Organization; or</p> <p>2) change of rules or name of the Registered Organization as the</p>	<p>23.3 Setelah penggabungan, seluruh kepemilikan, hak-hak, kewajiban dan tanggungjawab Organisasi yang digabung akan dialihkan pada organisasi gabungan.</p> <p>23.4 Sebuah Organisasi Terdaftar dapat, dengan resolusi yang sudah disetujui oleh setidaknya 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan jumlah anggota, kecuali dinyatakan lain dalam peraturannya, merubah peraturannya atau mengganti namanya.</p> <p>23.5 Tidak lebih lama dari 1 (satu) bulan sejak peleburan, atau perubahan dalam peraturan atau nama, Organisasi yang dilebur, atau Organisasi Terdaftar, menurut keadaannya, akan mengajukan permohonan Pendaftaran pada ORTUEO mengenai detail perubahan dan suatu Sertifikat.</p> <p>23.6 Selain dari persyaratan untuk permohonan Pendaftaran seperti dijelaskan dalam bagian 20 peraturan ini yang akan diberlakukan, permohonan untuk Pendaftaran akan menyertakan 2 (dua) kopi dari yang berikut:</p> <p>(a) Pemecahan yang mempunyai dukungan keanggotaan yang dipersyaratkan dari:</p> <p>(i) Masing-masing Organisasi yang sudah dilebur, untuk memberlakukan peleburan; atau</p> <p>(ii) Organisasi Terdaftar yang sudah merubah peraturan atau namanya untuk memberlakukan perubahan tersebut;</p> <p>(b) Peraturan Organisasi yang dilebur, atau Organisasi Terdaftar yang sudah merubah peraturan atau namanya, menurut keadaannya; dan</p> <p>(c) Sebuah pernyataan yang ditandatangani pejabat dari:</p> <p>(i) Masing-masing organisasi yang sudah dilebur; atau</p> <p>(ii) Organisasi Terdaftar yang sudah merubah namanya, menerangkan bahwa segalanya sudah sesuai dengan peraturan terkait yang berlaku:</p> <p>1) peleburan dari organisasi terkait masing-masing; atau</p> <p>2) perubahan peraturan atau nama</p>
---	--

<p>case may be.</p> <p>23.7 If the Registrar is satisfied that there has been compliance with the requirements of the rules:</p> <p>(a) For amalgamation of each Organization which has amalgamated; or (b) For a change in rules or name of a Registered Organization,</p> <p>as the case may be, the Registrar shall, subject to compliance with the requirements of the present regulation, Register in the Registrar the Amalgamated Organization, or the change in rules or name of a Registered Organization, as the case may be, and issue a Certificate.</p> <p>23.8 The procedures set out in sub-sections 20.2 to 20.9 of the present regulation shall apply to the Registration of, and issuing a Certificate to, an Amalgamated Organization, or an Organization which has changed its name, or its rules.</p> <p>23.9 A Registered Organization which has changed its rules or its name, or an Amalgamated Organization, as the case may be, may, not later than 30 (thirty) days after receipt of the written notice of the Registrar's decision to reject an application for Registration, appeal that decision to the Board.</p> <p>23.10 A Registered Organization shall, in accordance with generally accepted accounting practice, principles and procedures:</p> <p>(a) Keep books and records of account of its income, expenditure, assets and liabilities; (b) Prepare annual financial statements consisting of an income and expenditure statement for the financial year having ended and a balance sheet showing its assets, liabilities and financial position at the end of that financial year; and (c) Have its books and records of accounts and financial statements audited annually by an</p>	<p>Organisasi Terdaftar menurut keadaannya.</p> <p>23.7 Bila Panitia mengakui bahwa persyaratan peraturan yang berlaku sudah dipenuhi:</p> <p>(a) untuk peleburan setiap Organisasi yang dilebur; atau (b) untuk perubahan peraturan atau nama suatu Organisasi Terdaftar,</p> <p>menurut keadaannya, Panitia akan, mengacu pada pemenuhan ketentuan peraturan ini, mendaftarkan Panitia Organisasi yang dilebur, atau perubahan peraturan atau nama suatu Organisasi Terdaftar, menurut keadaannya, dan menerbitkan suatu Sertifikat.</p> <p>23.8 Prosedur yang ditentukan dalam sub-bagian 20.2 hingga 20.9 peraturan ini akan berlaku bagi Pendaftaran dari, dan penerbitan suatu Sertifikat pada, sebuah Organisasi yang dilebur, atau suatu Organisasi yang sudah merubah nama atau ketentuannya.</p> <p>23.9 Sebuah Organisasi Terdaftar yang sudah merubah ketentuan atau namanya, atau suatu organisasi yang sudah dilebur, menurut keadaannya, dapat, dalam jangka waktu tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari setelah diterimanya pemberitahuan tertulis atas keputusan Panitia tentang penolakan permohonan untuk Pendaftaran, mengajukan banding keputusan tersebut pada Dewan.</p> <p>23.10 Berdasar praktek prinsip dan prosedur akuntansi yang secara umum diterima, sebuah Organisasi Terdaftar akan:</p> <p>(a) menyimpan buku dan catatan rekening pendapatan, pengeluaran dan kewajiban; (b) mempersiapkan laporan keuangan tahunan yang terdiri dari laporan pendapatan dan pengeluaran untuk tahun anggaran yang sudah lalu dan suatu neraca yang memperlihatkan aktiva, kewajiban dan posisi keuangan pada akhir tahun anggaran; dan (c) membuat agar pembukuan dan catatan rekening dan laporan keuangan diaudit</p>
--	---

<p>auditor appointed by the Registered Organization, who shall not be a member of that Registered Organization.</p> <p>23.11 A Registered Organization shall maintain in separate funds all moneys received or paid by the Registered Organization in respect of any contributory, provident or pension fund.</p> <p>23.12 Within 6 (six) months after the end of its financial year, a Registered Organization shall submit to the Registrar a return which shall contain the following:</p> <p>(a) The audited financial statements referred to above;</p> <p>(b) A list of the names and postal addresses of its elected and appointed officers; and</p> <p>(c) The number of members of the Registered Organization.</p> <p>23.13 The Registered Organization shall make its financial records available to all its members.</p> <p>23.14 An employee Trade Union member may submit directly to his or her employer, or through the Trade Union, written authorization for the periodic deduction from the employee's wages of subscriptions payable to the Trade Union. The employee may also revoke that authorization by giving 1 (one) month's written notice to the employer and or to the Trade Union, as the case may be.</p> <p>23.15 An employer shall make the authorized deductions referred to in sub-section 23.14 above and promptly remit the funds collected to the Trade Union, along with:</p> <p>(a) A list of the names of employees from whom wage deduction of subscriptions have been made on behalf of the Trade Union; and</p> <p>(b) A detailed account of the amount collected and remitted.</p>	<p>oleh auditor yang ditentukan oleh Organisasi Terdaftar tersebut, yang bukan merupakan anggota dari Organisasi Terdaftar tersebut.</p> <p>23.11 Sebuah Organisasi Terdaftar akan menyimpan catatan dana tersendiri atas setiap jumlah uang yang diterima atau dibayar oleh Organisasi Terdaftar tersebut berkaitan dengan setiap derma, dana persediaan atau pensiun.</p> <p>23.12 Dalam waktu 6 (enam) bulan setelah akhir tahun anggaran, sebuah Organisasi Terdaftar akan menyerahkan pada Panitia suatu pertanggungjawaban yang akan berisikan hal berikut:</p> <p>(a) Laporan keuangan yang sudah diaudit seperti dirujuk di atas;</p> <p>(b) Suatu daftar nama dan alamat pos dari para pejabatnya yang terpilih dan diangkat; dan</p> <p>(c) Jumlah anggota Organisasi Terdaftar.</p> <p>23.13 Organisasi Terdaftar akan mempersiapkan catatan keuangan bagi para anggotanya.</p> <p>23.14 Seorang karyawan anggota Serikat Buruh dapat menyerahkan langsung pada pemberi kerjanya, atau melalui Serikat Buruh, pemberian wewenang tertulis untuk pemotongan upah karyawan untuk iuran pada Serikat Buruh. Karyawan juga dapat membatalkan otorisasi tersebut dengan memberitahu secara tertulis satu bulan di muka pada pemberi kerja atau pada Serikat Buruh, menurut keadaannya.</p> <p>23.15 Seorang karyawan akan membuat pemotongan berdasar kuasa seperti dimaksud dalam sub-bagian 23.14 di atas dan segera mentransfer dana yang dikumpulkan pada Serikat Buruh, bersamaan dengan:</p> <p>(a) Daftar nama para karyawan dari mana pemotongan upah untuk iuran dilakukan atas nama Serikat Buruh; dan</p> <p>(b) Sebuah rekening mendetail atas jumlah yang dipungut dan ditransfer.</p>
---	---

23.16 Upon application of any member or officer of the Registered Organization, the Registrar shall issue any order that it deems necessary to prevent or stop a contravention of any provision of the rules of the Registered Organization and the Registered Organization shall, within 30 (thirty) days of the date of the Registrar's order, either comply with that order, or appeal the order to the Board.

Section 24
Collective Bargaining Procedure

24.1 A Registered Trade Union shall have the right to represent its members in a particular workplace for purposes of collective bargaining or for dealing with an employer including on matters concerning terms and conditions of employment.

24.2 In case of a dispute in respect of the recognition of a Trade Union by an employer, any of the parties may seek the assistance of the Conciliation and Mediation Service. If the matter remains unresolved for a period of more than 5 (five) consecutive days, any of the parties may file an application with the Board to resolve the question.

24.3 A Registered Trade Union may request the employer concerned to enter into negotiations concerning the terms and conditions of employment. The employer shall provide a reply within reasonable time which shall not be later than 30 (thirty) days after receiving the request for negotiations.

24.4 An employer or a Registered Employers' Organization may also make a request to a Registered Trade Union to enter into negotiations concerning the terms and conditions of employment and the Registered Trade Union shall reply within the period set out in sub-clause 24.3 above.

23.16 Setelah permohonan salah satu anggota atau pejabat dari Organisasi Terdaftar, Panitera akan menerbitkan setiap perintah yang dianggap perlu untuk mencegah atau menghentikan pelanggaran terhadap peraturan Organisasi Terdaftar dan Organisasi terdaftar tersebut akan dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak perintah Panitera, memilih mematuhi perintah tersebut atau mengajukan banding pada Dewan atas perintah tersebut.

Bagian 24
Perjanjian Kerja Bersama

24.1 Suatu Serikat Buruh yang didaftarkan akan berhak mewakili para anggotanya dalam suatu tempat kerja tertentu untuk keperluan perundingan bersama atau untuk berurusan dengan seorang pemberi kerja termasuk masalah menyangkut ketentuan dan persyaratan hubungan kerja.

24.2 Dalam hal sengketa sehubungan dengan pengakuan suatu Serikat Buruh oleh satu pemberi kerja, setiap pihak dapat meminta bantuan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi. Bila masalahnya tetap tidak diselesaikan selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pada Dewan untuk menyelesaikan masalah.

24.3 Sebuah Serikat Buruh yang telah didaftarkan dapat mengajukan permohonan pada pemberi kerja terkait untuk melakukan perundingan menyangkut ketentuan dan persyaratan hubungan kerja. Pemberi kerja tersebut akan memberi jawaban dalam kurun waktu yang layak yang tidak boleh melebihi 30 (tigapuluh) hari setelah diterimanya permohonan penyelesaian perselisihan.

24.4 Seorang Pemberi kerja atau sebuah Organisasi Pemberi kerja yang didaftarkan juga dapat mengajukan sebuah Serikat Buruh yang didaftarkan untuk melakukan negosiasi menyangkut ketentuan dan persyaratan hubungan kerja dan Serikat Buruh yang didaftarkan akan menjawab dalam kurun waktu

<p>24.5 The parties to collective bargaining shall bargain in good faith and shall make every reasonable effort to conclude an agreement.</p> <p>24.6 In order to facilitate collective bargaining, the parties shall disclose, share and exchange all information relevant to the negotiations with each other but shall keep such information confidential in respect of persons not a party to the negotiations. The parties shall not make any false or fraudulent misrepresentation in regards to matters under negotiation.</p> <p>24.7 Employers shall allow reasonable time off during working hours, without loss of pay, for the Workers' Representatives to enable them to participate in collective bargaining negotiations and to hold discussions with Registered Trade Union members.</p> <p>24.8 Where an employer, a Registered Employers' Organization, or a Registered Workers' Organization has failed to reply within the period set out in sub-section 24.3 above, or where in replying, has refused the request, and where after the commencement of negotiations the parties fail to reach agreement, either party may seek the assistance of the Conciliation and Mediation Service. If no agreement is reached through conciliation and mediation, any of the parties may file the necessary application to the Board for binding arbitration.</p> <p>24.9 If a dispute has remained unresolved after recourse to collective bargaining procedures, either party may take action by exercising the right to strike or to lockout after observing the prescribed cooling-off period. A party to a dispute who is intending to exercise the right to strike or to lockout shall give a written notice to the other party and to the</p>	<p>yang ditentukan dalam sub-klausul 24.3 di atas.</p> <p>24.5 Para pihak dalam perundingan bersama akan melakukan perundingan dengan itikad baik dan akan melakukan segala upaya yang layak untuk dapat menyelesaikan perjanjian.</p> <p>24.6 Guna memperlancar perundingan bersama, para pihak akan saling mengungkapkan, mambagikan dan bertukar segala informasi berkaitan dengan negosiasi tetapi akan memegang kerahasiaan informasi sehubungan dengan orang-orang yang tidak merupakan pihak dalam negosiasi. Para pihak tidak boleh membuat pengertian yang salah atau curang sehubungan dengan masalah yang sedang dalam perundingan.</p> <p>24.7 Para pemberi kerja akan memberi waktu jeda yang layak selama jam kerja, tanpa pengurangan upah bagi para wakil Pekerja agar memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam negosiasi perundingan bersama dan untuk menjalankan diskusi dengan para anggota Serikat Buruh yang didaftarkan.</p> <p>24.8 Bila seorang pemberi kerja, suatu Organisasi Pemberi kerja yang didaftarkan, atau suatu Organisasi Pekerja yang didaftarkan, lalai membalas dalam kurun waktu seperti ditentukan dalam sub-bagian 24.3 di atas, atau sewaktu memberi jawaban, menolak permohonan, dan sewaktu setelah dimulainya perundingan para pihak gagal mencapai kesepakatan, para pihak dapat meminta bantuan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi. Bila tidak dicapai mufakat melalui penyelesaian perselisihan dan mediasi, masing-masing pihak dapat mengajukan permohonan terkait pada Dewan untuk arbitrase yang mengikat.</p> <p>24.9 Bila suatu sengketa tetap tidak dapat diselesaikan setelah menjalani prosedur perundingan bersama, para pihak dapat mengambil tindakan dengan melakukan hak mogok atau mengunci setelah mematuhi periode pendinginan yang ditetapkan. Suatu pihak dalam suatu sengketa yang berniat untuk menjalankan hak mogok atau mengunci akan</p>
---	--

<p>Conciliation and Mediation Service, at least 10 (ten) days before taking such action.</p> <p>24.10 The Transitional Administrator may proscribe or otherwise restrict the right to strike or to lockout in cases involving Essential Services. A party may apply for the restriction of a strike or to lockout to the National Labour Board which shall determine if the application can be granted and by what means. If the application is granted the Board shall proceed to arbitrate the case.</p> <p>24.11 An employer shall not employ a person to perform the work of an employee participating in a strike or who is locked out, unless such work is necessary to maintain minimum maintenance service or services the interruption of which would result in material damage to the working area or machinery.</p> <p>24.12 If an agreement is reached, a Collective Agreement shall be prepared in writing and signed by the parties. The Collective Agreement shall contain terms which refer to the date of effectiveness of the Collective Agreement, a list of the workers covered by the Collective Agreement, the Collective Agreement's duration and in particular whether it remains valid until such time as a new Collective Agreement is reached, and the procedures for the avoidance and settlement of grievances arising out of the interpretation, application and administration of the Collective Agreement, which may include a reference to conciliation or voluntary arbitration and such other matters as may be agreed upon.</p> <p>24.13 The provisions of the Collective Agreement shall not be less advantageous to the employees than the provisions of UNTAET Labour Regulations governing employment in their field of employment.</p>	<p>membuat pemberitahuan tertulis pada pihak lawan dan Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi, setidaknya 10 (sepuluh) hari menjelang melakukan tindakan demikian.</p> <p>24.10 Pemerintahan Transisi dapat mewajibkan atau dengan cara lain melarang hak mogok atau untuk mengunci dalam hal menyangkut Dinas Esensial. Suatu pihak dapat mohon larangan pemogokan atau penguncian pada Dewan Perburuhan Nasional yang menentukan apakah permohonan dapat diberikan dan dengan sarana apa. Bila permohonan diberikan Dewan akan melanjutkan menengahi kasusnya.</p> <p>24.11 Seorang pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan seorang untuk melakukan pekerjaan seorang karyawan yang turut mogok atau yang dikunci agar tidak masuk, kecuali pekerjaan demikian diperlukan untuk memelihara perawatan atau perawatan atas gangguan yang akan mengakibatkan kerugian berarti terhadap lingkungan kerja atau mesin.</p> <p>24.12 Bila dicapai suatu perjanjian, maka akan dipersiapkan suatu Kesepakatan (Kerja) Bersama secara tertulis dan ditandatangani oleh para pihak. Kesepakatan (Kerja) Bersama akan memuat ketentuan yang merujuk pada tanggal pemberlakuan Kesepakatan (Kerja) Bersama tersebut, sebuah daftar pekerja yang dicakup oleh Perjanjian Bersama, masa berlaku Kesepakatan (Kerja) Bersama dan khususnya apakah hal itu tetap berlaku hingga disepakatinya Kesepakatan (Kerja) Bersama yang baru, dan prosedur untuk menghindari dan penyelesaian kerugian akibat interpretasi, permohonan dan administrasi Perjanjian Bersama, yang mungkin menyertakan suatu rujukan untuk penyelesaian perselisihan atau arbitrase sukarela dan hal-hal lain sesuai dengan persetujuan yang sudah disepakati.</p> <p>24.13 Ketentuan dalam Kesepakatan (Kerja) Bersama tidak boleh kurang menguntungkan bagi para pegawai ketimbang ketentuan Peraturan Perburuhan UNTAET menyangkut hubungan kerja dalam kaitan hubungan kerja .</p>
---	--

<p>24.14 The terms of the Collective Agreement shall be deemed to be incorporated into the employment contract of each employee who is covered by the Collective Agreement.</p> <p>24.15 The parties to the agreement shall deposit a copy of the agreement with the Division.</p>	<p>24.14 Ketentuan dalam Kesepakatan (Kerja) Bersama akan dianggap dipadu dalam perjanjian hubungan kerja masing-masing karyawan yang dicakup dalam Kesepakatan (Kerja) Bersama.</p> <p>24.15 Para pihak dalam perjanjian akan menyerahkan satu kopi Kesepakatan pada Divisi .</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 25</u> <u>Complaints Procedure</u></p> <p>Any complaint, dispute or grievance involving the implementation of the provisions of employment contracts, Collective Agreements and this regulation shall be dealt with in the following manner:</p> <p>(a) At first instance, employees shall attempt to reasonably resolve any complaint, dispute or grievance with their immediate supervisor who is in turn expected to exert efforts to hear, counsel or advise the employee regarding the case thus affording both sides with the opportunity to find the necessary solution or remedy themselves;</p> <p>(b) If the attempt by the parties to settle the dispute themselves at the level of the supervisor fails or where the nature of the case is such that it would be inappropriate to deal with it at the level of the supervisor, the employee may raise the matter to the level of the employer either directly or with the assistance of a Workers' Organization or Registered Trade Union representative;</p> <p>(c) If the case remains unsettled, the parties may seek third party assistance, including voluntary arbitration, alternative forms of dispute resolution, or bringing the case to the Conciliation and Mediation Service, and ultimately the Board.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 25</u> <u>Prosedur Pengajuan Keberatan</u></p> <p>Suatu keberatan, sengketa atau kerugian menyangkut pelaksanaan ketentuan kesepakatan kerja, Kesepakatan (Kerja) Bersama dan peraturan ini akan ditangani dengan cara berikut:</p> <p>(a) Pertama-tama, para karyawan akan berupaya menyelesaikan setiap keberatan, sengketa atau kerugian dengan layak bersama dengan atasan langsungnya yang sebaliknya diharapkan menjalankan upaya untuk mendengarkan, melakukan konseling, atau memberi saran pada karyawan menyangkut hal yang memberi peluang pada kedua pihak kesempatan untuk mencapai penyelesaian yang perlu atau pemulihannya;</p> <p>(b) Bila upaya para pihak dalam menyelesaikan sengketa di antara mereka sendiri pada tingkat pengawas gagal atau bila sifat dari kasus itu sedemikian yang menyebabkan tidak tepatnya berurusan pada tingkat pengawas, maka karyawan tersebut dapat mengajukan masalah tersebut pada pemberi kerja baik langsung atau dengan bantuan wakil Organisasi Pekerja atau Serikat Buruh yang didaftarkan;</p> <p>(c) Bila kasusnya tetap tidak terselesaikan, para pihak dapat mengupayakan bantuan pihak ketiga, termasuk arbitrase sukarela, penyelesaian perselisihan dalam bentuk alternatif, atau mengajukan kasusnya pada Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi, dan akhirnya pada Dewan.</p>

<p style="text-align: center;"><u>Section 26</u> <u>Conciliation and Mediation Service</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 26</u> <u>Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi</u></p>
<p>26.1 A Conciliation and Mediation Service is hereby established within the Department. The Cabinet Member for the Department shall appoint an adequate number of conciliators and mediators to cover Dili and as may be needed in every district of East Timor, in a manner and for a term prescribed by the Cabinet Member for the Department.</p> <p>26.2 The Conciliation and Mediation Service shall provide assistance to Workers' and Employers' Organizations on the prevention and settlement of labour disputes, including the promotion of labour management cooperation and partnership based on mutual trust and respect and the use of alternative dispute resolution methods.</p> <p>26.3 The Department shall make all the necessary provisions to meet the training requirements of the Conciliation and Mediation Service's conciliators and mediators.</p>	<p>26.1 Suatu Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi dibentuk bersama ini dalam Departemen. Anggota Kabinet untuk Departemen akan mengangkat jumlah memadai sebagai Penyelesaian Perselisihan dan mediator untuk keperluan Dili dan sesuai dengan kebutuhan di setiap daerah di Timor Timur, dengan cara dan selama periode yang ditentukan oleh Anggota Kabinet bagi Departemen tersebut.</p> <p>26.2 Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi akan memberi bantuan pada para Organisasi Pekerja dan Pemberi kerja dalam mencegah dan menyelesaikan sengketa perburuhan, termasuk peningkatan kerjasama dan kemitraan manajemen perburuhan berdasar saling percaya dan hormat menghormati dan penggunaan metode alternatif penyelesaian perselisihan.</p> <p>26.3 Departemen akan melakukan semua ketentuan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan latihan dari para pelaksana Penyelesaian Perselisihan dan Mediator Dinas Penyelesaian Perselisihan dan Mediasi.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 27</u> <u>Establishment and Composition of the Labour Relations Board</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 27</u> <u>Pembentukan dan Susunan Dewan Hubungan Perburuhan</u></p>
<p>27.1 There shall be hereby established a Labour Relations Board (<i>the Board</i>), of tripartite plus composition.</p> <p>27.2 The Board shall:</p> <p>(a) Hear and decide all labour disputes between an employer or a Registered Employers' Organization and its workers or a Registered Trade Union, connected with the employment or non-employment, or the terms of employment, or the conditions of work of any such workers, and other cases as may be assigned to it;</p> <p>(b) To decide whether an application to terminate the services of a worker is</p>	<p>27.1 Dengan ini suatu Dewan Hubungan Perburuhan (<i>Dewan</i>), yang terdiri dari susunan lebih dari tiga pihak akan didirikan.</p> <p>27.2 Dewan akan:</p> <p>(a) Mendengar dan memutuskan semua sengketa perburuhan antara pemberi kerja atau suatu Organisasi Pemberi kerja terdaftar dan para pekerja atau sebuah Serikat Buruh terdaftar, berkaitan dengan hubungan kerja atau non-hubungan kerja, atau ketentuan hubungan kerja, atau ketentuan kerja dari salah satu pekerja dimaksud, dan kasus-kasus lain yang mungkin ditugaskan pada Dewan;</p>

<p>justified or not including the corresponding remedies; and</p> <p>(c) Any other function authorized by an UNTAET Regulation.</p> <p>27.3 The Board shall be comprised of 7 (seven) members (Board Members) who shall be appointed by the Transitional Administrator.</p> <p>27.4 At the outset 2 (two) Board Members' appointments shall be for a term of 1 (one) year, 2 (two) Board Members' appointments shall be for a term of 2 (two) years, and 3 (three) Board Members' appointments shall be appointed for a term of 3 (three) years. Thereafter, Board Members shall be appointed for a term of 1 (one) year.</p> <p>27.5 The President and the Vice President shall be appointed by the Transitional Administrator and shall represent the public. The 5 (five) other members shall be named upon the recommendation of workers' employers' and civil society groups.</p> <p>27.6 When a Board Member needs to be replaced due to permanent disability such as death, disqualification due to imprisonment, or for any other reason not included here, the Transitional Administrator shall appoint a replacement who shall serve for the remaining term of the Board Member who is replaced.</p> <p>27.7 The Board shall be serviced by a secretariat provided by the Division.</p> <p>27.8 The Board shall be independent in the discharge of its functions.</p> <p>27.9 Board Members shall be compensated for their work in accordance with UNTAET Directives promulgated by the Transitional Administrator for such appointments.</p> <p>27.10 The Cabinet Member shall provide the Transitional Administrator with a list of Board</p>	<p>(b) Guna memutuskan apakah suatu permohonan untuk memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja sudah tepat atau tidak termasuk pemulihan padanannya; dan</p> <p>(c) Setiap fungsi lain berdasar suatu Peraturan UNTAET.</p> <p>27.3 Dewan akan terdiri dari 7 (tujuh) orang anggota (Anggota Dewan) yang akan diangkat oleh Pemerintahan Transisi.</p> <p>27.4 Pada awalnya pengangkatan 2 (dua) orang Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 1 (satu) tahun, pengangkatan 2 (dua) orang Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 2 (dua) tahun, dan pengangkatan 3 (tiga) orang Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun. Setelah itu, Anggota Dewan akan diangkat untuk masa jabatan 1 (satu) tahun.</p> <p>27.5 Ketua dan Wakil Ketua akan diangkat oleh Pemerintahan Transisi dan akan mewakili masyarakat. Ke 5 (lima) anggota lain akan dipilih berdasar rekomendasi grup pemberi kerja, pekerja dan masyarakat sipil.</p> <p>27.6 Bila seorang Anggota Dewan akan diganti karena ketidakmampuan abadi seperti kematian, diskualifikasi karena hukuman penjara, atau berdasar alasan lain yang tidak termasuk di sini, Pemerintahan Transisi akan mengangkat seorang pengganti yang akan menjabat selama sisa masa jabatan Anggota Dewan yang digantikan.</p> <p>27.7 Dewan akan didukung oleh suatu sekretariat yang disediakan oleh Divisi.</p> <p>27.8 Dewan akan independen dalam hal pemberhentian fungsinya.</p> <p>27.9 Anggota Dewan akan mendapat imbalan atas kerjanya sesuai dengan Ketentuan UNTAET yang diumumkan oleh Pemerintahan Transisi untuk jabatan demikian.</p> <p>27.10 Anggota Kabinet akan memberi Pemerintahan Transisi sebuah daftar calon</p>
--	---

<p>Member candidates who shall be appointed by publication in the <i>Official Gazette of East Timor</i>.</p>	<p>Anggota Dewan yang akan diangkat melalui pengumuman di dalam Berita Negara Timor Timur.</p>
<p>27.11 In making the appointments the Transitional Administrator shall strive to achieve gender balance.</p>	<p>27.11 Dalam menjalankan pengangkatan Pemerintahan Transisi akan mengupayakan keseimbangan gender.</p>
<p><u>Section 28</u> <u>Procedure Before the Labour Relations Board</u></p>	<p><u>Bagian 28</u> <u>Prosedur di Depan Dewan Hubungan Perburuhan</u></p>
<p>28.1 A sitting of the Board shall be constituted through a quorum of at least 4 (four) Board Members as may be determined by the President. The decision of the majority of the Board Members in a sitting shall be the decision of the Board. In the event of a tied vote, the President shall have the casting vote. The Board shall aim to resolve or decide a case within 30 (thirty) days from the date of receipt of the case. The Board's decision shall be deemed binding on the parties.</p>	<p>28.1 Suatu sidang Dewan akan didirikan melalui suatu kuorum dari setidaknya 4 (empat) orang Anggota Dewan sebagaimana akan ditentukan oleh Ketua. Keputusan mayoritas Anggota Dewan dalam suatu pertemuan merupakan keputusan Dewan. Dalam hal tercapai suara seimbang, suara Ketua akan menentukan. Dewan bertujuan untuk menyelesaikan atau memutuskan mengenai kasus dalam waktu 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal diterimanya kasus. Keputusan Dewan akan dianggap mengikat pada para pihak.</p>
<p>28.2 Any decision or order of the Board shall have the same force and effect as a decision or order of a Court in East Timor and shall be enforceable as if it were an order of such Court.</p>	<p>28.2 Setiap keputusan atau ketetapan Dewan akan mempunyai kekuatan dan akibat yang sama sebagai keputusan atau ketetapan suatu Pengadilan di Timor Timur dan akan diberlakukan sama seperti bila ketetapan tersebut dikeluarkan oleh Pengadilan demikian.</p>
<p>28.3 For the purposes of the present regulation, the Board shall not be bound by the rules of evidence in civil proceedings and may, if it so chooses, adopt its own rules of procedure which shall have regard to the need for informality, economy and dispatch in the proceedings of the Board.</p>	<p>28.3 Atas keperluan peraturan ini, Dewan tidak boleh terikat pada peraturan pembuktian dalam proses perdata dan dapat, bila ditentukan demikian, menempuh aturan prosedur sendiri yang akan mengacu pada kebutuhan informalitas, ekonomis dan pemutusan proses oleh Dewan.</p>
<p>28.4 The Cabinet Member for the Department shall ensure that the Board is provided with the necessary funding and technical support to perform its functions under the present regulation.</p>	<p>28.4 Anggota Kabinet untuk Departemen terkait akan mengamankan bahwa Dewan sudah diberi pendanaan yang diperlukan dan dukungan teknis untuk menjalankan fungsinya berdasar peraturan ini.</p>
<p>28.5 The Board's members shall receive remuneration in the form and at a level to be</p>	<p>28.5 Para anggota Dewan akan menerima upah dalam bentuk dan pada tingkat yang akan</p>

<p>determined by the Transitional Administrator.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 29</u> <u>Jurisdiction, penalties and remedies</u></p> <p>29.1 The Board shall have jurisdiction to determine whether an offence has been committed under the present regulation.</p> <p>29.2 Where the Board determines that a contravention of any of the prohibitions and/or an offence under the present regulation has been established, the Board shall make such order that it considers necessary to ensure compliance, including an order for reinstatement of the worker, the restoration to the worker of any entitlements due, compensatory damages, or fines.</p> <p>29.3 The Board shall determine the penalty for the offences committed against section 29.2 according to a fine ranging from USD \$ 150.00 (one hundred and fifty United States dollars) to USD \$ 1,500.00 (one thousand five hundred United States dollars).</p> <p>29.4 Employers who are convicted of an offence under the present regulation shall be excluded from tendering for government contracts.</p> <p>29.5 For the purposes of this section, the Transitional Administrator may prescribe by directive, particular sections of the present regulation contravention of which shall be an offence.</p>	<p>ditentukan oleh Pemerintahan Transisi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 29</u> <u>Yurisdiksi, hukuman dan pemulihan</u></p> <p>29.1 Dewan akan mempunyai yurisdiksi untuk menentukan apakah suatu pelanggaran sudah dijalankan berdasar peraturan ini.</p> <p>29.2 Bila Dewan menentukan bahwa sudah terjadi kesalahan terhadap suatu larangan dan/atau suatu pelanggaran berdasar peraturan ini, Dewan membuat ketetapan bahwa dianggap perlu untuk menjamin pematuhan, termasuk ketetapan untuk mengembalikan pekerja, pemulihan pekerja atas setiap hak yang diberikan pada mereka, ganti rugi, atau denda.</p> <p>29.3 Dewan akan menentukan denda atas pelanggaran yang dilakukan berkaitan dengan bagian 29.2 sesuai dengan denda mulai dari USD \$ 150.00 (seratus lima puluh dolar Amerika Serikat) hingga USD \$ 1,500.00 (seribu lima ratus dolar Amerika Serikat).</p> <p>29.4 Pemberi kerja yang melakukan suatu pelanggaran berdasar peraturan ini tidak boleh disertakan dalam kontrak dengan pemerintah.</p> <p>29.5 Untuk keperluan bagian ini, Pemerintahan Transisi dapat menentukan melalui perintah, kesalahan terhadap bagian tertentu peraturan ini yang dianggap pelanggaran.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 30</u> <u>Appeal to the Competent Court</u></p> <p>The decision of the Board shall be deemed final and enforceable as if it were an order of the Court if no party files a claim before the competent Court within 15 (fifteen) days after the date on which the Board hands down its written decision.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 30</u> <u>Banding pada Pengadilan yang berwenang</u></p> <p>Keputusan Dewan akan dianggap final dan diberlakukan sebagai suatu ketetapan Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan klaim kepada suatu Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (limabelas) hari setelah tanggal Dewan menyerahkan keputusan tertulisnya.</p>

Section 31
Social Dialogue

31.1 The Transitional Administrator shall, of his own accord, at the initiative of the Transitional Administration, or at the request of a Registered Workers' or Employers' Organization, convene a forum for social dialogue from time to time for the consideration of policy issues in the field of labour and employment, with a view to arriving at policy recommendations on the basis of consensus.

31.2 The forum shall be tripartite-plus and with a gender balance in composition.

31.3 The forum shall be convened at least twice a year.

31.4 The forum shall establish its own procedures and such standing or ad hoc groups as may be necessary to assist it in its work.

Section 32
Transitional Provision

On the date the present regulation enters into force, UNTAET Executive Order No. 2001/1 on an Interim Procedure to Settle Disputes Arising From the Termination of Labour Contracts shall cease to have effect notwithstanding the procedures under consideration of the National Committee for Arbitration of Labour Disputes as established in section 41 in the present regulation.

CHAPTER IV
On Termination of Employment

Bagian 31
Dialog Sosial

31.1 Pemerintahan Transisi akan, berdasar pertimbangannya sendiri, atas inisiatif Administrasi Transisi, atau atas permintaan suatu Organisasi Pekerja atau Pemberi kerja yang didaftarkan, dari waktu ke waktu mengumpulkan sebuah forum untuk dialog sosial demi pertimbangan masalah kebijaksanaan di bidang perburuhan dan hubungan kerja, dengan suatu pandangan untuk mencapai suatu rekomendasi kebijaksanaan atau atas dasar konsensus.

31.2 Forum akan merupakan tiga pihak-plus dan dengan suatu susunan keseimbangan gender.

31.3 Forum akan dikumpulkan setidaknya dua kali dalam satu tahun.

31.4 Forum akan membuat prosedurnya sendiri serta grup tetap atau ad hoc menurut kebutuhannya untuk membantu dalam pekerjaannya.

Bagian 32
Peraturan Peralihan

Pada tanggal peraturan ini mulai diberlakukan, Perintah Dinas UNTAET No. 2001/1 mengenai suatu Prosedur Sementara untuk menyelesaikan sengketa yang timbul akibat Pemutusan Perjanjian Kerja tidak punya kekuatan lagi meski prosedur yang dipertimbangkan dari Majelis Nasional untuk Arbitrasi Sengketa Perburuhan diberikan pada Bagian 41 dalam peraturan ini.

BAB IV
Hal Pemutusan hubungan kerja

<p style="text-align: center;"><u>Section 33</u> <u>Definition</u></p> <p>In the present Chapter:</p> <p>“Board” means the Labour Relations Board established pursuant to section 27 of the present regulation.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 33</u> <u>Definisi</u></p> <p>Dalam Bab ini:</p> <p>“Dewan” berarti Dewan Hubungan Perburuhan yang didirikan berdasar bagian 27 peraturan ini.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 34</u> <u>Implementation and Scope</u></p> <p>34.1 Subject to sub-section 34.2, the present Chapter shall apply to all workers in East Timor in all branches of business and economic activities.</p> <p>34.2 The following categories of workers are excluded from the provisions of the present Chapter:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task; (b) Workers serving a Probationary Period or a qualifying period of employment, determined in advance and no longer than 30 (thirty) calendar days. An employer may terminate the services of an employee during a Probationary Period at any time and the employee shall not be entitled to any compensation payment; (c) Workers occupying managerial, executive or confidential positions; (d) Workers of Statutory Boards or under the Public Service Commission as provided by UNTAET Regulation No 2000/3 on the Establishment of a Public Service Commission. <p>34.3 Contracts of Employment for a specified period of time shall be limited to cases in which, owing either to the nature of the work to be effected or to the circumstances under which it is going to be effected, the employment relationship cannot be of indeterminate duration.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 34</u> <u>Implementasi dan Jangkauan</u></p> <p>34.1 Mengacu pada sub-bagian 34.2 Bab ini akan diberlakukan pada semua pekerja di Timor Timur dalam semua kegiatan di bidang usaha dan ekonomi.</p> <p>34.2 Kategori-kategori pekerja berikut dikecualikan dari ketentuan dalam Bab ini:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Pekerja yang terikat berdasar suatu perjanjian hubungan kerja selama periode atau tugas tertentu; (b) Pekerja yang sedang menjalani Masa Percobaan atau suatu periode kualifikasi hubungan kerja, ditentukan sebelumnya dan tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari kalender. Seorang pemberi kerja setiap saat dapat memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja selama Masa Percobaan dan karyawan tersebut tidak berhak atas kompensasi apapun; (c) Pekerja yang menyanggah posisi manajemen, eksekutif atau bersifat rahasia; (d) Pekerja Dewan berdasar Undang-undang atau di bawah Komisi Dinas Pemerintahan sebagaimana ditentukan oleh Peraturan UNTAET No 2000/3 mengenai Pembentukan suatu Komisi Dinas Pemerintahan. <p>34.3 Kontrak-kontrak Hubungan kerja untuk suatu masa yang ditentukan akan terbatas pada kasus di mana, berdasar sifat pekerjaan akan dipengaruhi atau pada keadaan atas mana hal itu akan dipengaruhi, hubungan kerja tidak dapat berupa masa yang tidak dapat ditentukan.</p>

<p>34.4 Contracts of Employment shall be deemed of indeterminate duration, except for cases referred to in Section 34.3 above.</p> <p>34.5 Contracts of Employment shall be deemed of indeterminate duration if renewed on one or more occasions.</p> <p>34.6 Upon consultation with the Workers' and Employers' Organizations concerned, the Transitional Administrator may exclude from the application of the present Chapter or certain provisions thereof, categories of workers whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection provided by the present Chapter.</p>	<p>34.4 Perjanjian Hubungan kerja akan dianggap untuk masa yang tidak dapat ditentukan, kecuali untuk kasus-kasus seperti diacu dalam Bagian 34.3 di atas.</p> <p>34.5 Perjanjian Hubungan kerja akan dianggap untuk masa yang tidak dapat ditentukan bila diperpanjang pada satu atau lebih kesempatan.</p> <p>34.6 Setelah berkonsultasi dengan Organisasi Pekerja dan Pemberi kerja terkait, Pemerintahan Transisi dapat tidak menyertakan dari pemberlakuan Bab ini atau beberapa ketentuan daripadanya, kategori pekerja yang ketentuan dan persyaratan hubungan kerja ditentukan dalam suatu pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberi perlindungan yaitu setidaknya ekuivalen dengan perlindungan seperti ditentukan dalam Bab ini.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 35</u> <u>Justification for Termination of Employment</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 35</u> <u>Dasar Pembeneran atas Pemutusan hubungan kerja</u></p>
<p>35.1 A Worker's Contract of Employment shall not be Terminated unless there is a valid reason for such Termination connected with the capacity or conduct of the Worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.</p> <p>35.2 Actions or circumstances which shall not constitute valid reasons for Terminating a Contract of Employment include, but are not limited to, the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours; (b) Seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a Worker's representative; (c) The filing of a complaint or the participation in proceedings against an 	<p>35.1 Suatu Perjanjian hubungan kerja tidak boleh diputuskan kecuali ada alasan yang tepat terhadap Pemutusan tersebut yang dikaitkan dengan kemampuan atau perilaku Pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional dari pelaksanaan, pembentukan atau jasa.</p> <p>35.2 Tindakan-tindakan atau keadaan yang tidak akan merupakan alasan sah bagi Pemutusan suatu Perjanjian hubungan kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Mendukung atau ikutserta dalam kegiatan serikat buruh di luar jam kerja atau, atas dengan pengetahuan pemberi kerja, selama jam kerja. (b) Mewakili, atau bertindak sebagai wakil pekerja; (c) Mengajukan keberatan atau partisipasi dalam proses yang melawan pemberi kerja menyangkut dugaan pelanggaran hukum

<p>employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;</p> <p>(d) Race, colour, gender, sexual orientation, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;</p> <p>(e) Pregnancy or absence from work during maternity leave;</p> <p>(f) Age, subject to the law and practice regarding retirement;</p> <p>(g) Absence from work due to compulsory military service or other civil obligation.</p> <p>35.3 Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for Termination.</p> <p>35.4 The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which a medical certification should be required, and possible limitations to temporary absence shall be determined by an UNTAET Directive.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 36</u> <u>Rules for Termination of Employment</u></p> <p>36.1 A Contract of Employment shall not be Terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before the worker is provided an opportunity to defend himself/herself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected in the circumstances to provide that opportunity. Every reasonable effort shall be made to avoid the Termination of Employment of a worker.</p> <p>36.2 Serious Misconduct of the worker is a valid reason for Terminating a Contract of Employment where the worker is not entitled to compensation payment.</p> <p>36.3 The employer shall notify a worker in writing of a decision to Terminate his/her</p>	<p>atau peraturan atau minta bantuan pada pihak yang berwajib;</p> <p>(d) Ras, warna kulit, jender, orientasi seksual, status perkawinan, tanggungjawab keluarga, kehamilan, agama, paham politik, asal usul nasionalitas atau sosial;</p> <p>(e) Kehamilan atau ketidakhadiran selama cuti bersalin;</p> <p>(f) Usia, berdasar hukum dan praktek menyangkut pensiun;</p> <p>(g) Ketidakhadiran dalam pekerjaan selama dinas wajib militer atau kewajiban sipil lain.</p> <p>35.3 Ketidakhadiran sementara dari pekerjaan karena sakit atau cedera tidak boleh dijadikan alasan pemecatan.</p> <p>35.4 Dalil atas apa yang merupakan ketidakhadiran sementara dari pekerjaan, untuk mana perlu keterangan dokter, dan kemungkinan pembatasan pada ketidakhadiran sementara akan ditentukan berdasar suatu peraturan UNTAET.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 36</u> <u>Ketentuan atas Pemutusan hubungan kerja</u></p> <p>36.1 Suatu Perjanjian hubungan kerja tidak boleh diputuskan oleh karena alasan perilaku pekerja atau kinerja pekerja sebelum pekerja diberi kesempatan untuk membela diri atas dugaan yang dibuat, kecuali pemberi kerja secara layak dalam keadaan seperti itu tidak dapat diharapkan memberi kesempatan demikian. Setiap upaya yang layak akan dibuat untuk menghindarkan Pemutusan hubungan kerja seorang pekerja.</p> <p>36.2 Kesalahan besar dari pihak pekerja merupakan suatu alasan yang sah untuk memutuskan suatu Perjanjian hubungan kerja di mana pihak pekerja tidak berhak untuk mendapat pembayaran kompensasi.</p> <p>36.3 Pemberi kerja akan memberitahu seorang pekerja secara tertulis mengenai</p>
--	--

<p>Contract of Employment.</p> <p>36.4 Termination of a Contract of Employment for unsatisfactory performance of a worker shall not be valid unless the employer has given the worker appropriate instructions and 3 (three) warnings, which shall be in writing and orally, in a language understood by the worker and, if after a minimum of 3 (three) weeks has elapsed since the first warning the worker continues to perform his/her duties unsatisfactorily.</p> <p>36.5 In cases of Termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the employer, the establishment or service, the Board shall be empowered to determine whether the Termination was indeed for these reasons and to decide whether these reasons are sufficient to justify the Termination.</p> <p>36.6 If the Termination is found to be unjustified, the Board shall:</p> <p>(a) Declare the Termination invalid and order the reinstatement of the worker; and/or</p> <p>(b) Order payment of compensation in lieu of reinstatement in accordance with the schedule below, in cases where, notwithstanding the Board's declaration of invalidity of the Termination and the Board's order to reinstate the worker, the employer refuses to reinstate the worker;</p> <p>(i) 30 (thirty) days' payment where the worker has been employed for more than 3 (three) months but less than 1 (one) year;</p> <p>(ii) 60 (sixty) days' payment where the worker has been employed for more than 1 (one) year but less than 2 (two) years;</p> <p>(iii) 90 (ninety) days' payment where the worker has been employed for more than 2 (two) years but less than 3 (three) years;</p> <p>(iv) 120 (one hundred and twenty) days'</p>	<p>keputusan untuk memutuskan Perjanjian hubungan kerja dengannya.</p> <p>36.4 Pemutusan suatu Perjanjian hubungan kerja atas dasar kinerja yang kurang baik tidak boleh dianggap sah kecuali pemberi kerja sudah memberi perintah yang tepat dan 3 (tiga) kali peringatan, yang akan dilakukan secara tertulis dan lisan, dalam suatu bahasa yang dimengerti oleh pekerja dan, bila setelah minimum 3 (tiga) minggu sudah berlalu sejak peringatan pertama, pekerja tetap berkinerja secara tidak memuaskan.</p> <p>36.5 Dalam hal-hal pemutusan hubungan kerja seperti tercantum yang merupakan alasan berdasar ketentuan operasional pemberi kerja, pembuatan atau pelayanan, Dewan akan diberi wewenang untuk menentukan apakah pemutusan hubungan memang berdasar alasan-alasan tersebut dan untuk memutuskan apakah alasan-alasan tersebut memadai untuk dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja.</p> <p>36.6 Bila Pemutusan hubungan kerja dianggap tidak mempunyai dasar kuat, maka Dewan akan:</p> <p>(a) Menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan memerintahkan penempatan kembali pekerja tersebut; dan/atau</p> <p>(b) Memerintahkan pembayaran kompensasi sebagai ganti penempatan kembali menurut daftar berikut, untuk hal-hal di mana meski pernyataan Dewan mengenai ketidaksahan Pemutusan Hubungan Kerja dan perintah Dewan untuk menempatkan kembali pekerja tersebut, pemberi kerja menolak untuk menempatkan kembali pekerja tersebut;</p> <p>(i) 30 (tigapuluh) hari upah bila pekerja sudah dipekerjakan lebih dari 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun;</p> <p>(ii) 60 (enampuluh) hari upah bila pekerja sudah dipekerjakan lebih dari 1 (satu) tahun tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;</p> <p>(iii) 90 (sembilanpuluh) hari upah bila pekerja sudah bekerja selama lebih dari 2 (dua) tahun tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;</p>
--	---

<p>payment where the worker has been employed for more than 3 (three) years; and/or</p> <p>(c) Order such other relief as may be deemed appropriate.</p> <p>36.7 The burden of proving the existence of a valid reason for the Termination of a Contract of Employment shall rest on the employer.</p>	<p>(iv) 120 (seratus dua puluh hari upah) bila pekerja sudah bekerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun; dan/atau</p> <p>(c) Memerintahkan peringanan lain bila dianggap tepat.</p> <p>36.7 Beban membuktikan adanya alasan yang tepat untuk Pemutusan suatu Perjanjian hubungan kerja akan menjadi tanggungjawab pemberi kerja.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 37</u> <u>Period of Notice</u></p> <p>37.1 A worker whose employment is to be Terminated shall be entitled to a period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of Serious Misconduct, or unless the worker has waived the right to notice under section 37.4 of the present regulation.</p> <p>37.2 The period of notice shall be as follows:</p> <p>(a) 10 (ten) days where the worker has been employed for less than 6 (six) months and more than three (3) months;</p> <p>(b) 15 (fifteen) days where the worker has been employed for 6 (six) months or more but less than 1 (one) year;</p> <p>(c) 30 (thirty) days when the worker has been employed for 1 (one) year or more.</p> <p>37.3 Instead of providing notice, the employer may effect Termination of Employment without notice, but shall pay the worker a sum equal to the remuneration and all other benefits that would have been due to the worker up to the expiration of the required period of notice.</p> <p>37.4 Nothing in the present regulation shall prevent the parties from agreeing to a longer period of notice than that</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 37</u> <u>Tenggang waktu pemberitahuan</u></p> <p>37.1 Seorang pekerja yang hubungan kerjanya akan diputuskan akan berhak untuk suatu tenggang waktu pemberitahuan atau kompensasi sebagai ganti untuk itu, kecuali dia melakukan kesalahan besar, atau kecuali pekerja sudah menanggalkan hak untuk tenggang waktu pemberitahuan seperti dalam bagian 37.4 peraturan ini.</p> <p>37.2 Jangka waktu pemberitahuan adalah sebagai berikut:</p> <p>(a) 10 (sepuluh) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama kurang dari 6 (enam) bulan dan lebih dari 3(tiga) bulan;</p> <p>(b) 15 (lima belas) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama 6 (enam) bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 (satu) tahun;</p> <p>(c) 30 (tiga puluh) hari bila pekerja tersebut sudah bekerja selama 1 (satu) tahun atau lebih.</p> <p>37.3 Sebagai ganti pemberian pemberitahuan, pemberi kerja dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya, tetapi akan membayar pekerja suatu jumlah yang sama dengan upahnya dan semua kesejahteraan lain yang seakannya akan diterima oleh pekerja tersebut hingga lewatnya masa pemberitahuan tersebut.</p> <p>37.4 Tidak ada hal-hal dalam peraturan ini yang dapat menghalangi para pihak dari menyetujui suatu periode pemberitahuan lebih</p>

<p>prescribed in section 37.1 in the present regulation, or to waive the right to receive the required notice.</p> <p>37.5 During the period of notice, the worker shall, for the purpose of seeking other employment, be allowed by the employer to a reasonable amount of time off without loss of payment, taken at times that are convenient to the parties.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 38</u> <u>Economic, technological, structural or similar reasons for Termination</u></p> <p>38.1 All parties concerned shall seek to:</p> <p>(a) Avert or minimize as far as possible Termination of Employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, which could prejudice the efficient operation of the employer's undertaking, establishment or service; and</p> <p>(b) Mitigate the adverse effects on the worker or workers concerned of any Termination of Employment for the reasons set out in sub-section 38.1(a) above.</p> <p>38.2 When an employer contemplates Termination for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:</p> <p>(a) Provide the concerned workers' representatives with relevant information including the reasons for the contemplated Termination, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the Terminations are intended to be carried out;</p> <p>(b) Give the concerned workers' representatives, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or minimize the Terminations and measures to mitigate the adverse</p>	<p>lama ketimbang yang ditentukan dalam bagian 37.1 dalam peraturan ini, atau untuk menanggalkan hak untuk menerima pemberitahuan yang diakankan.</p> <p>37.5 Selama masa pemberitahuan, pekerja akan diberi izin oleh pemberi kerja selama waktu yang layak, yang dihitung pada saat-saat yang sesuai bagi para pihak, untuk mencari pekerjaan lain tanpa kehilangan hak pembayaran.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 38</u> <u>Alasan ekonomi, teknologi, struktur atau alasan mirip akan Pemutusan Hubungan Kerja</u></p> <p>38.1 Semua pihak terkait akan mengupayakan:</p> <p>(a) Sejauh mungkin mencegah atau meminimumkan Pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, teknologi, struktural atau sejenis, yang dapat merugikan operasi efisien upaya, sarana atau layanan pemberi kerja, dan</p> <p>(b) Meredam akibat merugikan terhadap pekerja atau pekerja terkait atas setiap Pemutusan hubungan kerja dengan alasan seperti dinyatakan dalam sub-bagian 38.1(a) di atas.</p> <p>38.2 Bila seorang pemberi kerja mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan ekonomi, teknologi, struktural atau sejenis, pemberi kerja akan:</p> <p>(a) Memberi pada wakil pekerja terkait informasi relevan termasuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dipertimbangkan, jumlah dan kategori pekerja yang cenderung akan terpengaruh dan periode mana Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksudkan akan dijalankan;</p> <p>(b) Memberi sedini mungkin para wakil pekerja, suatu peluang konsultasi atas tindakan yang akan diambil untuk menghindari atau meminimumkan Pemutusan Hubungan Kerja dan tindakan untuk meredam akibat merugikan setiap Pemutusan Hubungan Kerja terhadap</p>
--	---

<p>effects of any Termination on the workers concerned such as finding alternative employment;</p> <p>(c) Notify the Department as early as possible giving relevant information, including a written statement of the reasons for the Terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the Terminations are intended to be carried out;</p> <p>(d) Notify the Department at least 10 (ten) days in advance of the carrying out the Terminations.</p>	<p>pekerja terkait seperti mencari hubungan kerja alternatif;</p> <p>(c) Memberitahu Departemen sedini mungkin beserta informasi relevan, termasuk pernyataan tertulis mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terkenne dan periode rencana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja;</p> <p>(d) Membertitahu Departemen setidaknya 10 (sepuluh) hari di muka dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja.</p>
<p>38.3 Nothing in section 38 shall prevent workers from filing a request for conciliation or mediation with the Conciliation and Mediation Service.</p>	<p>38.3 Tidak boleh ada dalam bagian 38 yang menghalangi pekerja dari pengajuan permohonan untuk penyelesaian perselisihan atau mediasi dengan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 39</u> <u>Procedure for Disputes on Termination of Employment</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 39</u> <u>Prosedur Bersengketa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja</u></p>
<p>39.1 If a Contract of Employment is to be terminated, the employer and the worker and/or their representatives, if any, shall conduct bilateral negotiations to reach consensus on the actions to be taken.</p>	<p>39.1 Bila suatu Perjanjian hubungan kerja diputuskan, pemberi kerja dan pekerja dan/atau wakil mereka, bila ada, akan melaksanakan negosiasi bilateral guna mencapai konsensus terhadap tindakan yang akan diambil.</p>
<p>39.2 If no consensus is reached, the worker or his/her representatives may file a request for conciliation or mediation by the Conciliation and Mediation Service.</p>	<p>39.2 Bila tidak tercapai konsensus, pihak pekerja atau wakilnya dapat mengajukan suatu permohonan penyelesaian atau mediasi oleh Dinas Penyelesaian perselisihan atau Mediasi.</p>
<p>39.3 The Conciliation and Mediation Service shall notify the employer concerned of a date for the first hearing which shall be not later than 7 (seven) days after the date of the notice to the employer. If any of the parties or his/her representative does not appear at the first session of conciliation or mediation, the parties will be notified of a new session to be held 7 (seven) days after the date set down for the initial session. If any of the parties or his/her representatives again fails to appear at the scheduled conciliation or mediation session, the parties will be notified of a new session to be held 7 (seven) days after the date</p>	<p>39.3 Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi akan memberitahu pemberi kerja terkait mengenai tanggal dengar pendapat pertama yang tidak boleh lebih lama dari 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pada pemberi kerja. Bila wakil salah satu pihak tidak hadir dalam dengar pendapat penyelesaian perselisihan atau mediasi pertama, para pihak akan diberitahu mengenai jadwal baru yang akan diadakan pada 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditentukan untuk jadwal pertama. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya gagal hadir pada dengar pendapat penyelesaian perselisihan atau mediasi yang dijadwalkan,</p>

<p>set down in the second session. If any of the parties or his/her representatives again fails to appear at the third scheduled conciliation or mediation session, it shall be deemed that the process of conciliation or mediation has failed and the Conciliation and Mediation Service shall immediately submit the case to the Board.</p> <p>39.4 The procedure for conciliation or mediation before the Conciliation and Mediation Service, whether successful or not, shall be completed within 22 (twenty two) days of its initiation. The Conciliation and Mediation Service shall submit a report of the results of the conciliation or mediation efforts to the Board.</p> <p>39.5 If conciliation or mediation procedures before the Conciliation and Mediation Service have been exhausted and no consensus has been reached, the worker or his/her representatives may file a request for arbitration with the Board. The Board may refuse to hear a worker's request for arbitration if the request is filed with the Board later than 1 (one) year after the date on which the cause of the action arose.</p> <p>39.6 The Board shall notify the parties of a private hearing to be held within 30 (thirty) days of the receipt of the worker's request for arbitration with the Board. Proceedings shall be as follows:</p> <p>(a) Notice shall be hand-delivered in duplicate by a person authorized by the Board to any office or business location of the employer, to the employer personally, or to any person present at the employer's office or business location and who is employed by the employer. The original notice shall be left with the employer, or the person employed, who shall acknowledge receipt by signing the copy which shall be added to the case file. If the recipient or the</p>	<p>para pihak akan diberitahu suatu jadwal baru yang akan diselenggarakan 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditetapkan untuk dengar pendapat kedua. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya kembali gagal untuk hadir pada dengar pendapat penyelesaian perselisihan atau mediasi yang direncanakan, akan dianggap bahwa proses penyelesaian perselisihan atau mediasi sudah gagal dan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi akan segera mengajukan kasusnya pada Dewan.</p> <p>39.4 Prosedur penyelesaian perselisihan atau mediasi di hadapan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi, baik berhasil ataupun tidak, akan diselesaikan dalam waktu 22 (dua puluh dua) hari sejak dimulai. Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi akan meyerahkan sebuah laporan mengenai hasil upaya penyelesaian perselisihan atau mediasi pada Dewan.</p> <p>39.5 Bila prosedur penyelesaian perselisihan atau mediasi di depan Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi sudah dijalankan dan tidak ada konsensus yang dicapai, pekerja atau wakilnya dapat mengajukan permohonan arbitrase pada Dewan. Dewan dapat menolak untuk mendengarkan permohonan pekerja untuk arbitrase bila permohonan diajukan pada Dewan paling lambat 1 (satu) tahun setelah tanggal di mana penyebab tindakan timbul.</p> <p>39.6 Dewan akan memberitahu para pihak mengenai dengar pendapat tersendiri dalam waktu 30 (tigapuluh) hari setelah diterimanya permohonan pekerja untuk arbitrase pada Dewan. Proses akan berlangsung sebagai berikut:</p> <p>(a) Pemberitahuan akan diserahkan langsung oleh orang yang diberi wewenang oleh Dewan ke suatu kantor atau lokasi usaha pihak pemberi kerja, pada pemberi kerja secara pribadi, atau pada setiap orang yang hadir pada kantor atau lokasi usaha pemberi kerja dan yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Pemberitahuan asli akan diberikan pada pemberi kerja, atau orang yang dipekerjakan, yang akan memberi bukti tanda terima dengan menandatangani</p>
---	---

<p>person employed cannot read or write a thumbprint shall suffice. If the employer or the person employed refuses to acknowledge notice, notice is nevertheless complete if the person effecting service of the notice certifies the refusal and the time, date and place of the refusal. Such certification may be made on the copy that is filed at the Board;</p> <p>(b) Notice for workers or their representatives shall be made by hand delivery at the addresses submitted in the worker's complaint;</p> <p>(c) Where a matter of practice or proceedings arises that has not been regulated by an UNTAET Regulation and there is not an express rule from the applicable law that can be applied, the Board shall decide the practice of procedure to be used;</p> <p>(d) Parties shall be present at the hearings and may present their arguments and evidence in the order and in a manner established by the Board. Members of the Board shall have the right to question both parties and the witnesses presented by the parties, if any, at any time during the hearing. When any of the parties or his/her representatives does not attend the hearing the Board shall give further notice to the parties within 7 (seven) days after the date set down for the initial session. If any of the parties or his/her representatives again fails to appear at the scheduled hearing, the Board shall proceed to deliberate;</p> <p>(e) Upon completion of the hearing, the Board shall deliberate in private and shall decide the case. A written decision may be released upon the end of the deliberations in the same session. In complex cases, the Board may, within a maximum of 15 (fifteen) days, schedule a session in order to release the written decision. Each party shall be given a copy of the written decision.</p>	<p>kopi yang akan disertakan dalam berkas kasus. Bila penerima atau orang yang dipekerjakan buta huruf maka cap jempol memadai. Bila pemberi kerja atau orang yang dipekerjakan menolak mengukuhkan tanda terima pemberitahuan, maka pemberitahuan sudah sempurna bila orang yang menjalankan tugas pemberitahuan, menyatakan penolakan dan waktu, tanggal dan tempat penolakan terjadi. Pernyataan demikian dapat dibuat pada kopi yang diberkas pada Dewan;</p> <p>(b) Pemberitahuan pada pekerja atau wakil mereka akan dilakukan dengan penyerahan langsung pada alamat yang tercantum dalam keberatan pekerja;</p> <p>(c) Bila timbul masalah praktek atau prosedur yang belum diatur dalam suatu Peraturan UNTAET dan tidak ada peraturan tegas dalam hukum yang berlaku yang dapat dilaksanakan, Dewan akan memutuskan praktek prosedur yang akan digunakan;</p> <p>(d) Para pihak akan hadir dalam dengar pendapat dan dapat mengajukan argumen dan bukti mereka dengan urutan dan cara yang ditetapkan oleh Dewan. Anggota Dewan akan punya hak untuk mempertanyakan pada kedua pihak dan para saksi yang diajukan oleh para pihak, bila ada, setiap saat selama dengar pendapat. Bila ada salah satu pihak atau wakilnya tidak menghadiri dengar pendapat Dewan akan menyampaikan pemberitahuan selanjutnya pada para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal yang ditetapkan untuk pertemuan aslinya. Bila ada di antara para pihak atau wakilnya kembali lalai untuk hadir pada dengar pendapat yang dijadwalkan, Dewan akan melanjutkan pertimbangannya;</p> <p>(e) Setelah menyelesaikan dengar pendapat, Dewan akan mempertimbangkan secara tersendiri dan akan memutuskan kasusnya. Suatu keputusan dapat diberikan setelah akhir pertimbangannya dalam sesi yang sama. Dalam kasus yang kompleks, Dewan dapat, dalam waktu maksimum 15 (limabelas) hari, merencanakan suatu sesi untuk menyerahkan suatu keputusan tertulis. Setiap pihak akan diberi satu kopi dari keputusan tersebut.</p>
---	--

<p>39.7 Decisions of the Board shall be in writing addressed to the parties concerned and shall contain the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) The identities of the parties and members of the Board participating in the hearing; (b) An account of the events and circumstances of the case; (c) An account of facts the Board considered to be proved or not to be proved, and an account of the factual and legal grounds of those considerations; (d) A finding on the fairness or unfairness of the dismissal of the worker or the claim related to the Termination of the Contract of Employment; and (e) If the Board finds that the dismissal was unjustified, the Board shall order reinstatement of the worker or shall order payment of an amount of money that, based on the amount claimed by the worker, remedies the unfair Termination of Contract of Employment, pursuant to section 35.1 and 35.2 of the present regulation, or the claim related to the Termination of the Contract of Employment. The amount ordered to be paid for the Termination of Contract of Employment shall not exceed the amount claimed by the worker plus any interest on that amount between the date of Termination and the date of payment. 	<p>39.7 Keputusan Dewan akan dalam bentuk tertulis yang dialamatkan pada para pihak terkait dan akan memuat elemen-elemen berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Identitas para pihak dan para anggota Dewan yang berpartisipasi dalam dengar pendapat; (b) Sebuah perincian atas kejadian dan keadaan kasus bersangkutan; (c) Sebuah perincian fakta yang dianggap oleh Dewan terbukti atau tidak terbukti, dan suatu perincian dasar-dasar faktual dan legal yang mendasari pertimbangan tersebut; (d) Suatu temuan keadilan atau ketidakadilan atas pemecatan pekerja atau klaim berkaitan dengan Pemutusan Perjanjian hubungan kerja; dan (e) Bila Dewan menganggap bahwa pemecatan dianggap tidak punya dasar cukup, Dewan akan memerintahkan penempatan kembali pekerja atau akan membayar sejumlah uang yang, berdasar jumlah yang diklaim oleh pekerja, untuk pemulihan atas Pemutusan Perjanjian hubungan kerja yang tidak adil, sesuai dengan bagian 35.1 dan 35.2 peraturan ini, atau klaim berkaitan dengan Pemutusan Perjanjian hubungan kerja. Jumlah yang diperintahkan untuk dibayar untuk Pemutusan Perjanjian hubungan kerja tidak boleh melebihi jumlah yang diklaim oleh pekerja tambah bunga uang atas jumlah selama antara tanggal Pemutusan Hubungan Kerja dengan tanggal pembayaran.
<p>39.8 The decision of the Board shall be deemed binding on the parties.</p>	<p>39.8 Keputusan Dewan akan dianggap mengikat bagi para pihak.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Section 40</u> <u>Appeal to the Competent Court</u></p> <p>The decision of the Board shall be deemed final and enforceable as if it were an order of the Court if no party files a claim before the competent Court within 15 (fifteen) days after the date on which the Board hands down its</p>	<p style="text-align: center;"><u>Bagian 40</u> <u>Permohonan Banding pada Pengadilan yang berwenang</u></p> <p>Keputusan Dewan akan dianggap final dan dapat diberlakukan seperti suatu ketetapan Pengadilan bila tidak ada pihak yang mengajukan klaim ke Pengadilan yang berwenang dalam waktu 15 (limabelas) hari</p>

<p>written decision.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 41</u> <u>Transitional Provisions</u></p> <p>41.1 This procedure shall apply to all cases related to disputes arising from the Termination of a Contract of Employment as provided for in the present regulation. Cases that are being processed by the Conciliation and Mediation Service as at the date upon which the present regulation comes into force shall follow the procedure established by the present regulation. Cases under the consideration of the National Committee for Arbitration of Labour Disputes (<i>the Committee</i>) established under UNTAET Executive Order No. 2001/1 on an Interim Procedure to Settle Disputes Arising from the Termination of Labour Disputes as at the date upon which the present regulation comes into force shall proceed to conclusion before the Committee as provided by that Executive Order.</p> <p>41.2 The Committee shall not accept any new cases on and from the date of the present Regulation's entry into force. The Committee is hereby dissolved upon the completion of the last case pending before it as at date the present regulation comes into force.</p> <p>41.3 UNTAET Executive Order 2001/1 ceases to have effect upon dissolution of the Committee.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER V On the Establishment of a Minimum Wages Board</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 42</u> <u>Definitions</u></p>	<p>setelah tanggal Dewan menyerahkan keputusan tertulisnya.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 41</u> <u>Ketentuan Peralihan</u></p> <p>41.1 Prosedur akan diberlakukan pada semua kasus berkaitan dengan sengketa yang timbul akibat Pemutusan suatu Perjanjian hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam peraturan ini. Kasus-kasus yang sedang diproses oleh Dinas Penyelesaian perselisihan dan Mediasi sebagai tanggal pemberlakuan peraturan ini akan mengikuti prosedur yang dibentuk oleh peraturan ini. Kasus-kasus yang sedang dipertimbangkan dalam Majelis Nasional untuk Arbitrasi Sengketa Perburuhan (<i>Komite</i>) yang dibentuk berdasar Perintah Dinas UNTAET No. 2001/1 pada suatu Prosedur Interim dalam Menyelesaikan Sengketa yang ditimbulkan oleh Pemutusan Sengketa Perburuhan sejak tanggal mana peraturan ini mulai berlaku akan diteruskan untuk diputuskan oleh Komisi sebagaimana ditentukan oleh Perintah Dinas tersebut.</p> <p>41.2 Komisi tidak boleh menerima kasus baru pada dan sejak tanggal peraturan ini berlaku. Komisi fengan ini dilebur setelah penyelesaian kasus terakhir yang belum selesai sebelumnya sejak peraturan ini diberlakukan.</p> <p>41.3 Perintah Dinas UNTAET 2001/1 berakhir masa berlakunya setelah peleburan Komisi.</p> <p style="text-align: center;"><u>BAB V</u> Pembentukan suatu Dewan Upah Minimum</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 42</u> <u>Definisi</u></p>
---	---

<p>In the present Chapter:</p> <p>“Board” means the Minimum Wages Board established under section 43 of the present regulation;</p> <p>“Board Member” means a member of the Minimum Wages Board appointed under section 43 of the present regulation.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 43</u> <u>Establishment, Composition and Functioning of the Board</u></p> <p>43.1 There shall be hereby established a Minimum Wages Board (hereinafter: “the Board”).</p> <p>43.2 The Board shall issue recommendations to the National Labour Board regarding the fixing of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage, or a District Minimum Wage, as appropriate.</p> <p>43.3 The Board shall be comprised of 7 (seven) part-time members (hereinafter: “Board Members”) who shall be appointed by the Cabinet Member.</p> <p>43.4 At the outset 2 (two) Board Members’ appointments shall be for a term of 1 (one) year, 2 (two) Board Members’ appointments shall be for a term of 2 (two) years, and 3 (three) Board Members’ appointments shall be for a term of 3 (three) years. Thereafter, Board Members shall be appointed for a term of 3 (three) years.</p> <p>43.5 2 (two) Board Members shall be proposed by representative Workers’ Organizations, 2 (two) Board Members shall be proposed by representative Employers’ Organizations, and 3 (three) Board Members shall be proposed by the Department according to the following formula: one nominee from the Department of Finance, one nominee from the Department of Economic Affairs and one nominee from the Department of Labour and</p>	<p>Dalam Bab ini:</p> <p>“Dewan” berarti Dewan Upah Minimum yang dibentuk berdasar bagian 43 peraturan ini ;</p> <p>“Anggota Dewan” berarti seorang anggota Dewan Upah Minimum yang diangkat berdasar bagian 43 peraturan ini.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 43</u> <u>Pembentukan, Susunan dan Fungsi Dewan</u></p> <p>43.1 Dengan ini suatu Dewan Upah Minimum (selanjutnya disebut: “Dewan”) didirikan.</p> <p>43.2 Dewan akan mengeluarkan rekomendasi pada Dewan Perburuhan Nasional mengenai penetapan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral, atau suatu Upah Minimum Daerah, menurut keperluannya.</p> <p>43.3 Dewan akan terdiri dari 7 (tujuh) orang anggota paruh waktu (selanjutnya disebut: “Anggota Dewan”) yang akan diangkat oleh Anggota Kabinet.</p> <p>43.4 Pada awalnya 2 (dua) pengangkatan Anggota Dewan akan untuk masa jabatan 1 (satu) tahun, 2 (dua) pengangkatan Anggota Dewan untuk masa jabatan 2 (dua) tahun, dan 3 (tiga) pengangkatan Anggota Dewan untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun. Setelah itu, Anggota Dewan akan diangkat untuk suatu masa jabatan 3 (tiga) tahun.</p> <p>43.5 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh wakil Organisasi Pekerja, 2 (dua) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh Wakil Organisasi Pemberi kerja, dan 3 (tiga) orang Anggota Dewan akan diusulkan oleh Departemen berdasar formula berikut: seorang calon dari Departemen Keuangan, seorang anggota dari Departemen urusan Ekonomi dan seorang calon dari Departemen Perburuhan dan Solidaritas.</p>
--	--

<p>Solidarity.</p> <p>43.6 When a Board Member’s appointment expires, the Cabinet Member shall appoint a replacement Board Member. When a Board Member needs to be replaced due to permanent disability such as death, disqualification due to imprisonment, or to any other reason not included here, the Cabinet Member shall appoint a replacement who shall only serve for the remaining term of the person who is replaced.</p> <p>43.7 In making appointments to the Board, the Cabinet Member shall strive to achieve gender balance.</p> <p>43.8 Board Members shall be compensated for their work in accordance with UNTAET Directives promulgated by the Transitional Administrator for such appointments.</p> <p>43.9 The Board shall be serviced by a secretariat provided by the Department’s Division of Labour and Social Services.</p>	<p>43.6 Bila pengangkatan seorang Anggota Dewan sudah habis masanya, Anggota Kabinet akan mengangkat seorang pengganti. Bila seorang Anggota Dewan perlu untuk diganti karena ketidakmampuan permanen seperti kematian, diskualifikasi akibat hukuman penjara, atau sebab lain yang tidak termasuk di sini, Anggota Kabinet akan mengangkat seorang pengganti yang hanya akan bertugas untuk sisa masa jabatan orang yang digantikan.</p> <p>43.7 Dalam melakukan pengangkatan pada Dewan, Anggota Kabinet akan berupaya untuk mencapai keseimbangan gender.</p> <p>43.8 Anggota Dewan akan diberi imbalan untuk kerja mereka sesuai dengan Ketentuan UNTAET yang dimumkan oleh Pemerintahan Transisi untuk pengangkatan demikian.</p> <p>43.9 Dewan akan dilayani oleh sebuah sekretariat yang disediakan oleh Divisi Dinas Perburuhan dan Sosial Departemen.</p>
<p><u>Section 44</u> <u>Board Recommendations</u></p>	<p><u>Bagian 44</u> <u>Rekomendasi Dewan</u></p>
<p>44.1 At its inaugural meeting the Board shall elect one of its members as the Presiding Officer.</p> <p>44.2 A quorum for the Board to make a recommendation in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage shall be at least of 4 Board Members.</p> <p>44.3 The Board’s recommendations in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage shall be by majority vote. In the event of a tied vote, the Presiding Officer shall have the casting vote.</p> <p>44.4 In making its recommendations in</p>	<p>44.1 Pada pertemuan peresmian Dewan akan memilih salah satu anggotanya sebagai Pejabat Ketua.</p> <p>44.2 Suatu kuorum pada Dewan untuk membuat suatu rekomendasi sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah akan setidaknya terdiri dari 4 (empat) orang Anggota Dewan.</p> <p>44.3 Rekomendasi Dewan sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah akan dibuat dengan suara mayoritas. Dalam hal suara seimbang, Pejabat Ketua akan mempunyai suara pemutus.</p> <p>44.4 Dalam membuat rekomendasinya</p>

<p>respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage, the Board shall at a minimum have regard to the following:</p> <p>(a) The needs of workers and their families, taking into account the general level of wages, the cost of living, social security benefits and the relative living standards of other social groups; and</p> <p>(b) Economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and any effect the wage might have on employment.</p> <p>44.5 The Board shall issue a recommendation in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage, as appropriate at least once every 2 (two) years.</p> <p>44.6 The Board shall communicate a recommendation in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage to the National Labour Board within 7 (seven) calendar days of the date of the Board's recommendation.</p> <p>44.7 Upon the recommendations given by the Board, the National Labour Board shall determine the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage as appropriate, and according to section 7 of the present regulation.</p> <p>44.8 Within 30 (thirty) calendar days of receipt of a recommendation from the Board, the National Labour Board shall issue a determination to be published in the <i>Official Gazette of East Timor</i>, and to be otherwise published and disseminated throughout East Timor.</p> <p>44.9 Subject to this Regulation, the Board may establish its own rules of procedure for making recommendations in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage, including in respect of the calling of submissions from</p>	<p>sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau Upah Minimum Daerah, Dewan paling tidak sudah akan mempertimbangkan hal berikut:</p> <p>(a) Kebutuhan pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum, biaya hidup, kesejahteraan jaminan sosial dan standar hidup relatif dari grup sosial lain; dan</p> <p>(b) Faktor-faktor ekonomi, termasuk ketentuan perkembangan ekonomi, tingkat produktivitas dan setiap pengaruh upah yang mungkin terkait dengan hubungan kerja.</p> <p>44.5 Dewan akan mengeluarkan suatu rekomendasi sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, menurut keperluannya setidaknya sekali setiap 2 (dua) tahun.</p> <p>44.6 Dewan akan mengkomunikasikan suatu rekomendasi mengenai Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah pada Dewan Perburuhan Nasional Nasional dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak tanggal rekomendasi Dewan.</p> <p>44.7 Setelah rekomendasi diberikan oleh Dewan, Dewan Perburuhan Nasional akan menentukan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah sebagaimana keperluannya, dan berdasar bagian 7 peraturan ini.</p> <p>44.8 Dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kalender sejak diterimanya suatu rekomendasi dari Dewan, Dewan Perburuhan Nasional akan menerbitkan suatu penentuan yang akan diterbitkan dalam Lembaran Negara Timor Timur, dan untuk dengan cara lain diterbitkan dan diedarkan ke seluruh Timor Timur.</p> <p>44.9 Berdasar Peraturan ini, Dewan dapat menyusun peraturan prosedur sendiri untuk membuat rekomendasi sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, termasuk sehubungan dengan</p>
--	--

<p>interested parties and non-government experts.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 45</u> <u>Enforcement</u></p> <p>45.1 The National Labour Board's determinations with respect to the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage as appropriate, shall not be subject to abatement, provided that Collective Agreements may provide for wages that exceed the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage, as appropriate.</p> <p>45.2 The Department shall take appropriate measures, such as inspection, to determine whether an employer is complying with the National Labour Board's determinations in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage, or a District Minimum Wage.</p> <p>45.3 If the Department determines that any employer has failed to apply the National Labour Board's determinations in respect of the National Minimum Wage, a Sectoral Minimum Wage or a District Minimum Wage, it shall notify the Labour Relations Board established in section 27 of the present regulation, who shall then issue such order that it considers necessary to ensure compliance according to section 29 of the present regulation.</p> <p>45.4 The contravention by an employer of the Minimum Wages determined by the National Labour Board shall constitute an offence which shall be penalized by the Labour Relations Board according to the range of penalties established in section 29 of the present regulation.</p> <p style="text-align: center;"><u>Section 46</u> <u>Transitional Provision</u></p>	<p>mengumpulkan pengajuan dari para pihak berkepentingan dan para pakar di luar pemerintah.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 45</u> <u>Pemberlakuan</u></p> <p>45.1 Ketentuan Dewan Perburuhan Nasional sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah sebagaimana keperluannya, tidak akan mengacu pada pengurangan, dengan ketentuan bahwa Kesepakatan (Kerja) Bersama dapat menetapkan upah yang melebihi Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, sesuai dengan keadaannya.</p> <p>45.2 Departemen akan mengambil tindakan seperlunya, seperti inspeksi, untuk menentukan apakah seorang pemberi kerja mematuhi ketentuan Dewan Perburuhan Nasional Nasional sehubungan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral, atau suatu Upah Minimum Daerah.</p> <p>45.3 Bila Departemen menentukan bahwa bagi pemberi kerja yang lalai mohon penentuan Dewan Perburuhan Nasional berkenaan dengan Upah Minimum Nasional, suatu Upah Minimum Sektoral atau suatu Upah Minimum Daerah, mereka akan memberitahu pada Dewan Hubungan Perburuhan yang dibentuk dalam bagian 27 peraturan ini, yang kemudian akan menerbitkan ketetapan demikian yang dianggap perlu untuk menjamin dipenuhinya bagian 29 peraturan ini.</p> <p>45.4 Pelanggaran oleh seorang pemberi kerja mengenai Upah Minimum yang ditentukan oleh Dewan Perburuhan Nasional akan dinyatakan pelanggaran yang akan dihukum oleh Dewan Hubungan Perburuhan menurut tingkat hukuman seperti ditentukan dalam bagian 29 peraturan ini.</p> <p style="text-align: center;"><u>Bagian 46</u> <u>Ketentuan Peralihan</u></p>
--	--

In recognition of the resolution of the National Council of 13 July 2001, the Transitional Administrator should submit the present Regulation to the Constituent Assembly for its consideration, including its eventual amendment under UNTAET Regulation No. 2001/2 of 16 March 2001.

Section 46 A
Transitional Provision

Not later than 1 (one) month after the date of the present Regulation's entry into force, all Contracts of Employment which contain conditions which do not meet the minimum standards established in this Chapter, shall conform to the provisions of the present Regulations.

Section 47
Entry into force

The present regulation shall enter into force on 1 May 2002.

Sergio Vieira de Mello
Transitional Administrator

SCHEDULE
(Chapter II, section 8.3)
STANDARD CONTRACT

The following employment particulars shall be included in a form in Portuguese, English, Bahasa and Tetum to be prepared by the Department's Division:

(a) Names of the parties;

Sebagai pengakuan atas resolusi Dewan Nasional yang tertanggal 13 Juli 2001, Administratur Transisi mesti menyerahkan Peraturan ini kepada Majelis Konstituante untuk dipertimbangkan, termasuk pengamandemenan akhirnya sesuai dengan Peraturan UNTAET No. 2001/2 yang tertanggal 16 Maret 2001.

Bagian 46A
Ketentuan Masa Peralihan

Tidak lebih lama dari 1 (satu) bulan setelah peraturan ini diberlakukan, semua Kontrak Hubungan Kerja yang mengandung persyaratan yang tidak memenuhi standar minimum sebagaimana ditentukan dalam Bab ini, akan mematuhi ketentuan dalam peraturan ini.

Bagian 47
Pemberlakuan

Peraturan ini diberlakukan mulai tanggal 1 Mei 2002.

Sergio Vieira de Mello
Pemerintahan Transisi

DAFTAR
(Bab II, bagian 8.3)
KONTRAK STANDAR

Perincian hubungan kerja berikut akan disertakan dalam suatu formulir dalam bahasa Portugis, Inggris, Bahasa Indonesia dan Tetum yang akan dipersiapkan oleh Divisi Departemen:

(a) Nama para pihak;

<ul style="list-style-type: none"> (b) Date of commencement; (c) Probation period; (d) Rate and payment intervals of Remuneration; (e) Nature of the work or services to be performed, including any job description; (f) Normal Hours of Work and arrangements for notice and payment of overtime; (g) Disciplinary rules; (h) Termination procedures. 	<ul style="list-style-type: none"> (b) Tanggal mulai; (c) Masa percobaan; (d) Tarif dan waktu pembayaran upah; (e) Sifat tugas kerja atau jasa, termasuk setiap deskripsi tugas; (f) Jam kerja biasa dan penataan pemberitahuan dan pembayaran lembur; (g) Peraturan Disiplin; (h) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.
--	--