

PENGENDALIAN KES PEMBUANGAN KERJA DI MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

Disediakan oleh:

Encik Raja Khairul Azahar bin Raja Ahmad

Encik Mohd Nazri bin Ahmad Sabar

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

PENDAHULUAN

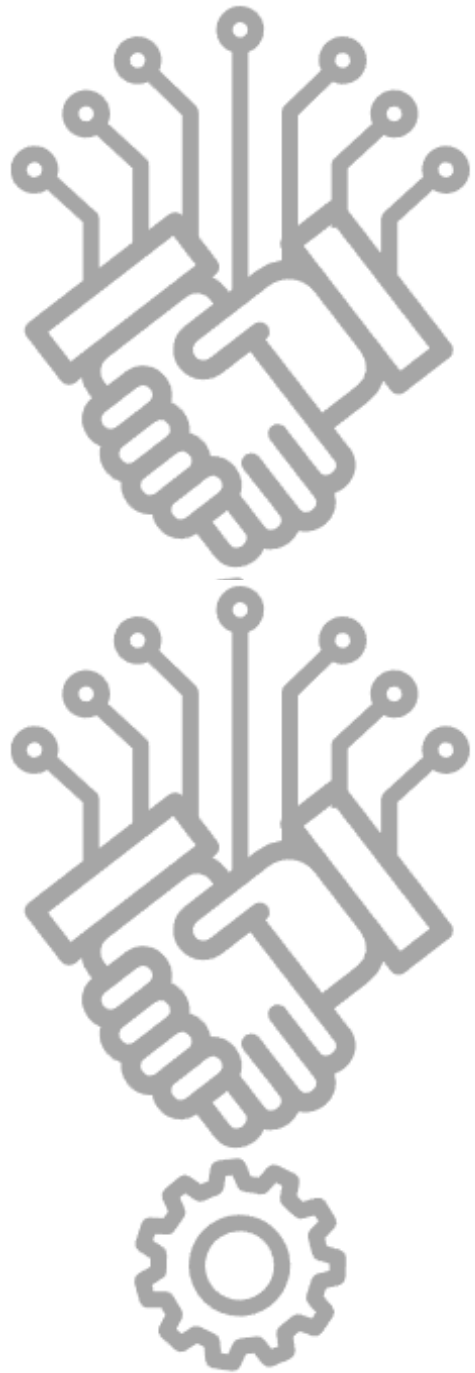
Mahkamah Perusahaan Malaysia (MPM) merupakan sebuah tribunal di bawah Kementerian Sumber Manusia yang telah ditubuhkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967). MPM juga adalah badan yang berperanan memutuskan kes-kes pertikaian yang melibatkan pembuangan kerja, perjanjian kolektif dan pertikaian perusahaan di antara pekerja, majikan dan kesatuan sekerja yang dilaksanakan secara adil mengikut prinsip ekuiti dan perasaan nurani yang baik (*equity and good conscience*). Peranan MPM sebagai pihak ketiga bagi pekerja dan majikan telah wujud sejak tahun 1940-an sehingga kini dalam mengekalkan keharmonian perhubungan perusahaan yang telah membawa kepada kestabilan masyarakat umum (*civil society*) serta menggalakkan pelaburan domestik dan asing di dalam pembangunan ekonomi di negara ini.

Secara perbandingannya dengan negara-negara lain, pihak berkuasa yang mengendalikan perhubungan perusahaan juga menggunakan istilah mahkamah seperti contoh Mahkamah Pekerjaan di New Zealand. Manakala di United Kingdom pula badan yang mengendalikan kes perhubungan perusahaan dikenali sebagai Tribunal Pekerja. Manakala di Australia pula ia dikenali dengan Fairwork Authority. Namun begitu, bidang kuasa MPM adalah terhad sebagaimana yang diperuntukkan di bawah APP 1967 jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Ini telah dinyatakan dengan jelas di dalam kes *Federal Hotel Sdn. Bhd. v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers* [1983] 1 MLJ 175, *Alias bin Jubri & Ors v. Edaran Otomobil Nasional Bhd.* [1996] 4 MLJ 250 (HC) dan *Lee Wah Ltd. v. National Union of Bank Employees* [1981] 1 MLJ 169.



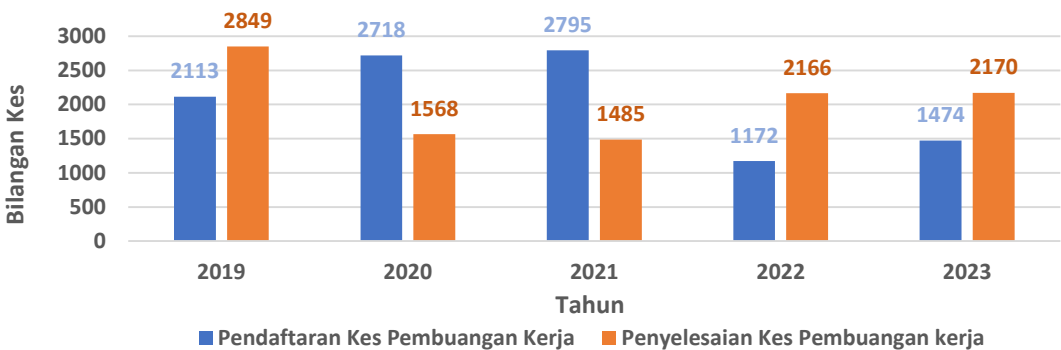
KES PEMBUANGAN KERJA

Salah satu kes yang dikendalikan oleh Mahkamah Perusahaan Malaysia (MPM) adalah kes pembuangan kerja. Seseorang pekerja yang ditamatkan perkhidmatan oleh majikan dan tidak berpuas hati dengan penamatan kerja tersebut tidak boleh menfailkan secara terus kes tersebut ke MPM. Di bawah peruntukan seksyen 20(1) APP 1967, seseorang pekerja yang ditamatkan perkhidmatan perlu menfailkan representasi pemulihan kerja ke Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) dalam tempoh 60 hari dari tarikh penamatan perkhidmatan oleh majikan. Semasa di JPPM, kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan akan menjalani proses rundingan damai (*conciliation*) bagi mencapai penyelesaian secara menang-menang (*win-win situation*). Namun begitu, sekiranya penyelesaian gagal dicapai melalui proses rundingan damai tersebut, Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan akan merujuk kes tersebut ke MPM di bawah seksyen 20(3) APP 1967 untuk satu keputusan berhubung pertikaian tersebut.



STATISTIK PENDAFTARAN DAN PENYELESAIAN KES PEMBUANGAN KERJA BAGI TAHUN 2019 HINGGA TAHUN 2023

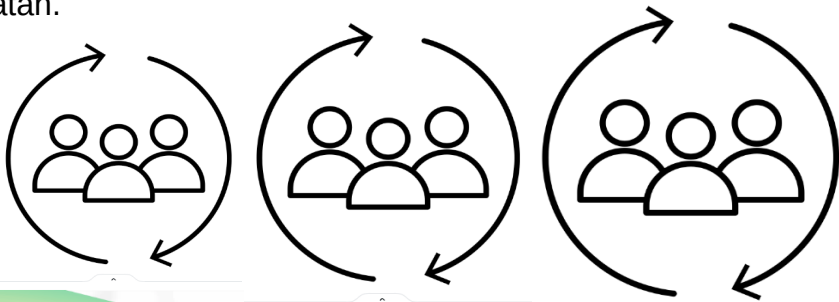
Carta 1: Pendaftaran dan Penyelesaian Kes Pembuangan Kerja Bagi Tahun 2019 – 2023



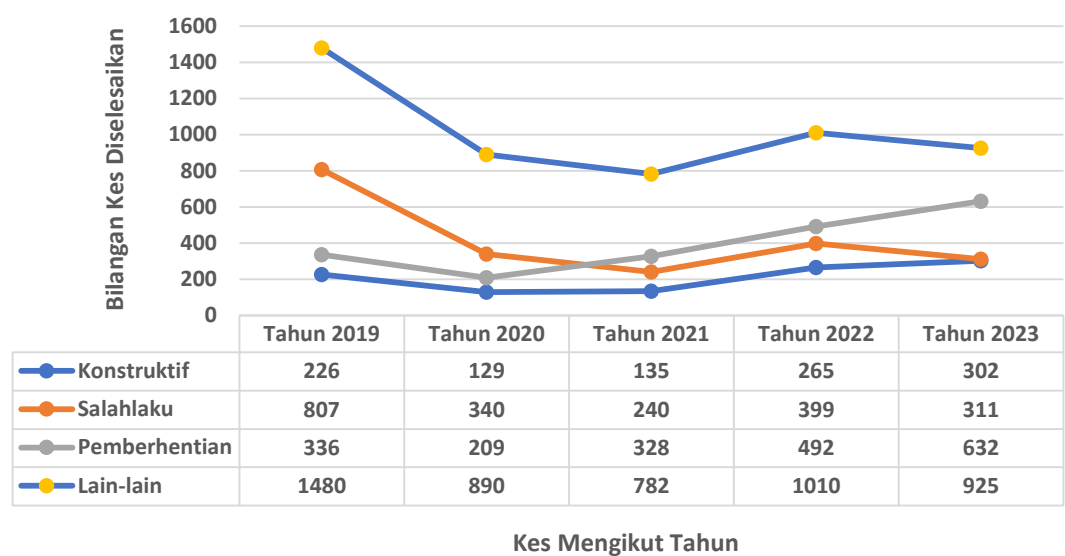
* Jumlah kes yang diselesaikan adalah jumlah kes selesai pada tahun semasa dan dari tahun-

Sumber : Mahkamah Perusahaan Malaysia

Carta 1 di atas menunjukkan pendaftaran kes tertinggi yang dicatatkan pada tahun 2021 iaitu sebanyak 2,795 kes dan pendaftaran kes terendah dicatatkan pada tahun 2022 iaitu sebanyak 1,172 kes bagi pendaftaran kes pembuangan kerja bagi tempoh 5 tahun dari tahun 2019 hingga tahun 2023. **Carta 1** juga menunjukkan bahawa berlaku trend kenaikan pendaftaran kes pembuangan kerja pada 2019 hingga 2021 namun menunjukkan penurunan yang drastik pada tahun 2022. Salah satu faktor yang menyebabkan situasi ini berlaku adalah disebabkan oleh pandemik Covid 19 yang memberi kesan besar kepada ekonomi sehingga mengakibatkan ramai pekerja telah diberhentikan kerja oleh majikan. Selain itu, penyelesaian kes pembuangan kerja pula merekodkan penyelesaian tertinggi pada tahun 2019 di mana sebanyak 2,849 kes telah diselesaikan. Trend penyelesaian kes pembuangan kerja pula mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021 manakala pada tahun 2022 menunjukkan trend peningkatan.

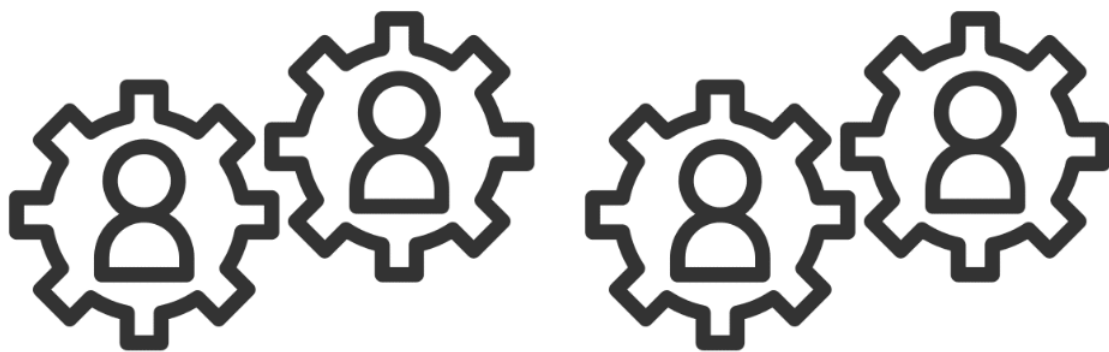


Carta 2: Jenis Kes Pembuangan Kerja Diselesaikan Bagi Tahun 2019 – 2023



Sumber: Mahkamah Perusahaan Malaysia

Carta 2 di atas pula menunjukkan jenis-jenis kes pembuangan kerja yang diselesaikan bagi tahun 2019 hingga 2023. Jumlah penyelesaian bagi jenis lain-lain kes seperti penamatan kontrak tetap, gangguan seksual dan sebagainya adalah di antara jenis kes yang paling tinggi diselesaikan bagi tempoh 5 tahun iaitu dari tahun 2019 hingga 2023 berbanding jenis kes konstruktif, pemberhentian dan salah laku. Carta tersebut juga turut menunjukkan trend peningkatan penyelesaian kes bagi jenis-jenis kes seperti kes konstruktif dan pemberhentian bermula tahun 2020 hingga tahun 2023. Walau bagaimanapun, kes konstruktif masih merekodkan jenis kes pembuangan kerja yang paling rendah berjaya diselesaikan dalam tempoh 5 tahun tersebut.

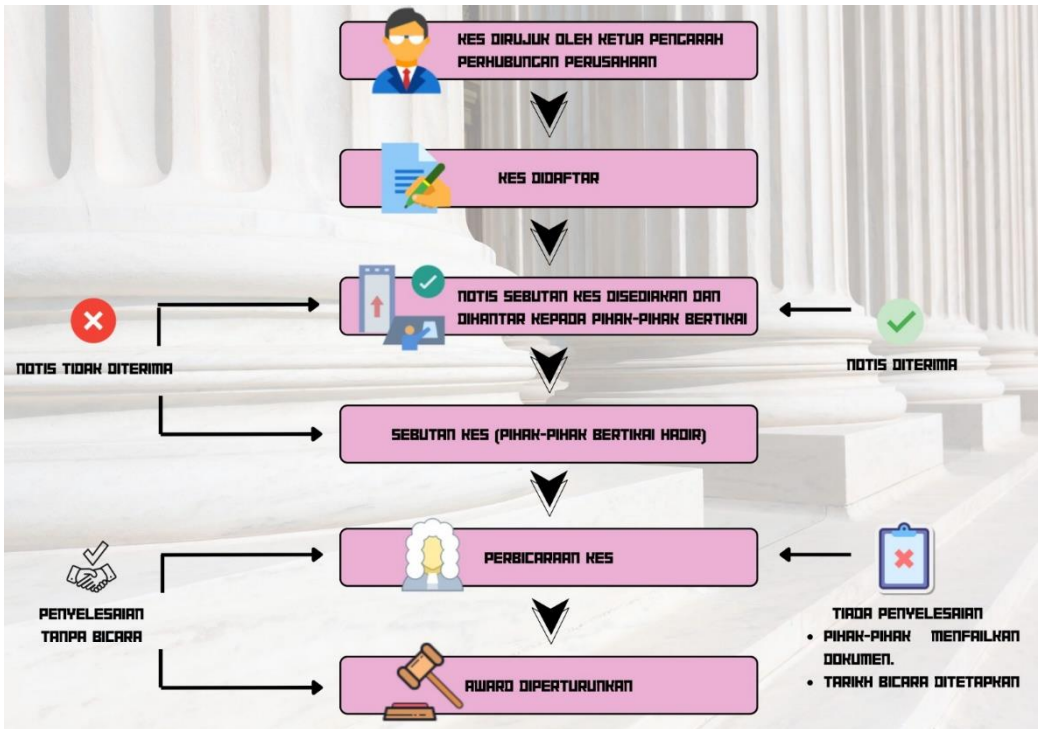


PERWAKILAN BAGI MENGENDALIKAN KES PEMBUANGAN KERJA DI MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

MPM juga turut menetapkan proses dan prosedur bagi mana-mana pihak yang bertikai untuk hadir bagi mengendalikan kes pembuangan kerja sebagaimana berikut:-

- a) seorang pekerja yang hadir secara sendirian (mewakili diri sendiri);
- b) majikan atau wakilnya yang diberikan kuasa;
- c) kesatuan sekerja atau diwakilkan oleh seorang pegawai atau pekerja kesatuan sekerja;
- d) pegawai atau pekerja kesatuan sekerja majikan-majikan;
- e) wakil atau pegawai atau seorang pekerja kesatuan sekerja di mana pekerja tersebut menjadi ahli kesatuan sekerja;
- f) seorang peguam yang mewakilkan pekerja atau syarikat dengan kebenaran Presiden atau Pengerusi Mahkamah; dan
- g) mana-mana pegawai dari mana-mana pertubuhan yang bukannya kesatuan sekerja atau persatuan majikan yang berdaftar di Malaysia.

CARTA ALIRAN PENGENDALIAN KES PEMBUANGAN KERJA DI MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA



DOKUMEN YANG PERLU DIFAILKAN OLEH PIHAK-PIHAK BERTIKAI

a) Pernyataan Kes

Pernyataan kes perlu difailkan oleh pekerja (Yang Menuntut) di bawah Peraturan 9(3) Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan 1967. Perkara-perkara yang perlu dimasukkan di dalam pernyataan kes adalah sebagaimana berikut:

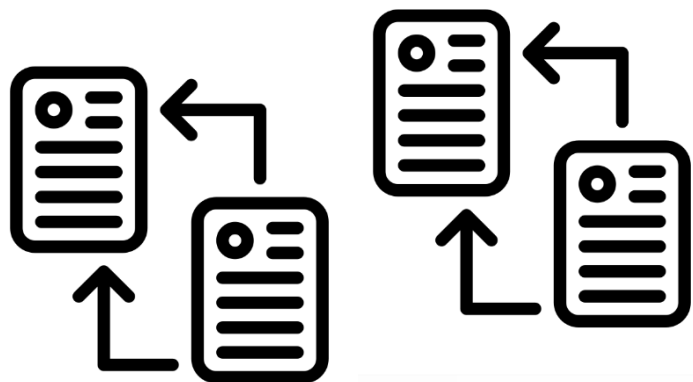
- i. Pernyataan semua fakta dan hujah yang relevan;
- ii. Butir-butir keputusan yang dimohon (permohonan untuk pemulihan kerja/reinstatement);
- iii. Pengesahan pihak yang pertama (Pekerja/Yang Menuntut) dan alamat untuk tujuan penyampaian; dan
- iv. Appendix, lampiran dan ikatan dokumen yang berkaitan dengan kes.

b) Pernyataan Jawapan

Pihak syarikat/Responden akan menyediakan Pernyataan Jawapan bagi menjawab setiap fakta dan hujah yang dikemukakan oleh pekerja/Yang Menuntut sebagaimana yang dinyatakan di dalam pernyataan kes.

c) Rejoinder (Jawapan Kepada Pernyataan Jawapan)

Peruntukan 11 Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan 1967 memberikan kuasa kepada Presiden Mahkamah atau Pengerusi untuk pekerja/Yang Menuntut untuk menfailkan Rejoinder (Jawapan kepada pernyataan jawapan) sekiranya ada. Pihak pekerja/Yang Menuntut diberi peluang untuk menfailkan Rejoinder dan pihak syarikat/responden tidak boleh lagi menjawab Rejoinder yang difailkan oleh pihak pekerja/Yang Menuntut.



d) Pernyataan Saksi

Sekiranya pihak-pihak kes ingin mengemukakan saksi semasa perbicaraan, pernyataan saksi perlu difailkan. Garis panduan untuk menyediakan pernyataan saksi boleh dirujuk melalui Nota Amalan Mahkamah Perusahaan Bilangan 1 Tahun 2003. Format pernyataan saksi adalah dalam bentuk soalan dan jawapan (Q & A format).

e) Hujahan Bertulis atau Hujahan Lisan

Selepas selesai sesi perbicaraan, kedua-dua pihak kes perlu menfailkan hujahan bertulis atau hujahan lisan untuk menutup kes masing-masing.

AWARD MAHKAMAH

Keputusan sesuatu perbicaraan di Mahkamah Perusahaan dipanggil Award. Remidi (perkara-perkara yang diperintahkan di dalam award) bagi kes pembuangan kerja adalah sebagaimana berikut:-

- a) Pengembalian semula ke jawatan asal (reinstatement); atau
- b) Pengembalian semula ke jawatan asal dan bayaran gaji kebelakang (maksimum 24 bulan gaji); atau
- c) Bayaran pampasan sekiranya tidak dikembalikan semula ke jawatan asal (in-lieu of reinstatement) dan bayaran gaji kebelakang (maksimum 24 bulan gaji).

Di bawah peruntukan seksyen 33B(1) APP 1967, award Mahkamah Perusahaan boleh dirayu di Mahkamah Tinggi dalam tempoh 14 hari dari tarikh penerimaan award.



KESIMPULAN

Secara amnya, prosedur pengendalian kes pembuangan kerja bukanlah suatu proses yang kompleks. Hal ini jelas apabila, pihak pekerja (Yang Menuntut) dan pihak majikan (Responden) dibenarkan untuk mengendalikan sendiri kes yang difailkan di Mahkamah Perusahaan sekiranya tidak mahu melantik peguam atau perwakilan. Peruntukan di bawah seksyen 30(5) APP 1967 menyatakan bahawa Mahkamah hendaklah bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes yang substantial tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang. Ini memberi gambaran bahawa Mahkamah Perusahaan sebenarnya adalah *Court of Equity* dan bukanlah *Court of Technicality* sepertimana Mahkamah Sivil.

RUJUKAN

- Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Percetakan Nasional Malaysia Berhad
- P. Iruthayaraj (2017). Handling of Cases at the Industrial Court of Malaysia : The Law & Practice. Malaysian Employers Federation (MEF)
- Laporan Statistik Tahunan Mahkamah Perusahaan Malaysia 2019 – 2023
- Marwan Abdullah (2020). Bagaimana cara untuk membuat tuntutan di Mahkamah Perusahaan, mahalaw.com.my,
- Representasi Pemulihan Kerja, terbitan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia. Cetakan Kelima 2013
- Roslan Mat Nor (2012). Prosedur-Prosedur di Mahkamah Perusahaan, Kuala Lumpur

