

Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan

KAMAL HALILI HASSAN

ABSTRAK

Artikel ini akan membincangkan mengenai bidang kuasa Mahkamah Perusahaan seperti yang diperuntukkan dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Bidang kuasa Mahkamah Perusahaan adalah terhad kerana ia hanya diperoleh daripada Akta tersebut. Pada asasnya, bidang kuasa tersebut adalah berkaitan adjudikasi, interpretasi, pindaan dan penguatkuasaan Award Mahkamah atau Perjanjian Kolektif yang diratifikasikan. Salah satu ciri asas dan istimewa Mahkamah Perusahaan ialah, dalam menjalankan fungsi kehakimannya, ia mestilah bertindak selaras dengan prinsip ekuiti, kesedaran bistari, merit utama kes dan tidak terikat dengan teknikaliti. Justeru, operasi Mahkamah tersebut sejauh ini adalah informal dan kurang teknikal. Artikel ini juga membincangkan mengenai bidang kuasa semulajadi Mahkamah Perusahaan, sama ada ia wujud atau pun tidak. Ia juga membincangkan mengenai isu menghina mahkamah. Telah dicadangkan supaya peraturan menghina mahkamah wajarnya diperkuatkan bagi meningkatkan kredibiliti mahkamah tersebut.

ABSTRACT

This article seeks to discuss the jurisdictions of the Industrial Court as provided in the Industrial Relations Act 1967. The jurisdictions of the Industrial Court are limited, as they have to be derived from the four corners of the Act. Basically, the jurisdictions are in regards to adjudication, interpretation, variance of and enforcement of the Awards of the Court or the ratified Collective Agreements. One of the essential and special characteristics of the Industrial Court is that, in exercising its judicial functions, it must act in accordance with the principles of equity, good conscience, substantial merits of the case and not to be bound by technicalities. As such, the operation of the Court this far has been informal or less technical. This article also discusses the inherent jurisdiction of the Industrial Court, whether it has one or not. It also discusses the issue of contempt of court. It has been suggested that the rule of contempt of court ought to be strengthened to enhance the credibility of the Court.

PENDAHULUAN

Tujuan makalah ini ialah untuk membincangkan bidang kuasa Mahkamah Perusahaan¹ dan beberapa persoalan yang berkisar mengenainya. Bidang kuasa sesebuah mahkamah diperolehi sama ada daripada statut atau diujuhkan secara semulajadi (inherent). Walau bagaimanapun, dalam konteks Mahkamah Perusahaan bidang kuasanya diperolehi daripada statut iaitu Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP). Mahkamah Perusahaan dikatakan beroperasi seperti sebuah tribunal yang bertujuan untuk mendengar dan menimbangtara pertikaian di antara dua belah pihak dalam dunia perusahaan. Justeru, tujuan dan bidangnya adalah khusus iaitu dalam pertikaian perusahaan terutamanya di sektor swasta.

Oleh kerana Mahkamah Perusahaan ditubuhkan di bawah APP, maka kuasa dan bidang kuasanya harus diperolehi daripada Akta tersebut.² Bidang kuasa Mahkamah Perusahaan boleh dilihat daripada pendekatan cara sesuatu kes atau pertikaian itu dirujuk kepadanya. Rujukan kes adalah, pertama, melalui Menteri dan kedua, rujukan atau aduan langsung daripada pengadu. Bidang kuasa yang wujud melalui rujukan Menteri adalah berdasarkan kepada konsep bahawa dalam kes pertikaian perusahaan, proses perdamaian harus mendahului proses adjudikasi. Hanya apabila perdamaian gagal dicapai oleh pihak-pihak yang bertikai, maka barulah ia dirujuk ke Mahkamah Perusahaan untuk diadjudikasikan. Pihak Menteri dan KPPP bertindak sebagai 'penapis' kepada sesuatu pertikaian perusahaan sama ada sesuai untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. Bagi cara kedua, mana-mana pihak boleh membuat aduan langsung ke Mahkamah Perusahaan, misalnya dalam kes 'ketidakpatuhan' Perjanjian Kolektif/Award. Begitu juga untuk permohonan membuat tafsiran dan pindaan kepada perjanjian kolektif/Award, mana-mana pihak boleh membuat aduan langsung ke Mahkamah Perusahaan. Dalam kes seperti ini, rujukan melalui Menteri tidak diperlukan lagi, ini kerana pihak-pihak tersebut sebenarnya telahpun memfailkan kes mereka di Mahkamah sebelum itu.

¹ Mahkamah Perusahaan ditubuhkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ia adalah suatu institusi khas bagi mendengar kes-kes pertikaian perusahaan. Lazimnya ia hanya mendengar kes-kes bagi perkhidmatan di sektor swasta. Lihat C.P. Mills, *Industrial Disputes Law in Malaysia*, MLJ Sdn Bhd 1984; V. Anantaraman, *Malaysian Industrial Relations, Law & Practice*, UPM Press 1997; Wu Min Aun, *The Law of Industrial Relations in Malaysia*, Longman 1995.

² Lihat Dunston Ayadurai, *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*, Bab IX.; C.P. Mills, *Industrial Disputes Law in Malaysia*, Part VII.; V. Anantaraman, *Malaysian Industrial Relations, Law & Practice*, hlm. 131-175.

APAKAH MAHKAMAH PERUSAHAAN MEMPUNYAI BIDANG KUASA SEMULAJADI?

Tidak seperti Mahkamah Awam, Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa semulajadi.³ Pendapat ini diutarakan oleh YA Hakim Yeop Sani dalam kes *Lee Wah Bank v. National Union of Bank Employee*.⁴ ‘Ia bukan mahkamah sivil. Ia tidak mempunyai bidang kuasa semulajadi.’ Manakala dalam kes *Dr. Dutt v. Assunta Hospital*,⁵ Mahkamah Persekutuan menyatakan: “In my view, the Industrial Court, while obliged and empowered to proceed according to equity and good conscience, is not a court of equity in the technical sense. It cannot therefore usurp or duplicate the functions of the common law courts established under the Federal Constitution and the courts of Judicature Act 1964.”

Apakah Mahkamah terikat dengan persoalan teknikal dalam undang-undang keterangan seperti *res judicata* dan *estoppel*? Persoalan ini adalah berkaitan dengan bidang kuasa semula jadi kerana mahkamah awam yang mempunyai kuasa semula jadi boleh menerima keterangan seperti ini. Terdapat percubaan untuk Mahkamah Perusahaan menerima-pakai prinsip berkenaan. Misalnya dalam tahun 1989, melalui kes *Woodward Textiles Mills*,⁶ Mahkamah Perusahaan menyatakan ia boleh mematuhi prinsip yang terkenal seperti *res judicata* dan *estoppel*. Begitu juga dalam *United Engineers Bhd*,⁷ Mahkamah Perusahaan menyatakan prinsip *estoppel* adalah sebahagian daripada sistem perundangan kita, namun sama ada ia boleh digunakan atau tidak terpulang kepada keadaan sesuatu kes. Sebaliknya dalam kes *Nadarajah v. Golf Resori*⁸ dan *Tan Hong Yak v. Nixdorf Computer (M) Sdn Bhd*⁹ Mahkamah Perusahaan menegaskan bahawa prinsip dalam undang-undang keterangan seperti *estoppel* dan *res judicata* tidak boleh dipakai. Manakala dalam *Tan Chong & Sons Motor Co Sdn Bhd v. Abdul Razak a/l Ibrahim*¹⁰ prinsip *res judicata* diterima pula oleh Mahkamah Perusahaan. Dalam kes ini keputusan Mahkamah Buruh atas persoalan siapakah ‘pekerja’ telah diterima oleh Mahkamah Perusahaan sebagai *res judicata*.

³ Bidang kuasa semula jadi merujuk kepada kuasa mahkamah awam membuat sesuatu perintah, sungguhpun ia tidak diperuntukkan dengan jelas atau tidak diperuntukkan langsung dalam mana-mana perundangan. Bidang kuasa semula jadi adalah perlu bagi mahkamah awam supaya kekurangan dalam mana-mana statut tidak menghalang ia daripada membuat sesuatu perintah bagi kepentingan keadilan.

⁴ [1981] 1 MLJ 170.

⁵ [1981] 1 MLJ 304.

⁶ Award 159/1989.

⁷ Award 173/1989.

⁸ [1992] 1 MLJ 1989.

⁹ [1997] 2 CLJ Supp 382.

¹⁰ [1995] 1 ILR 415.

Justeru, bidang kuasa Mahkamah Perusahaan haruslah diperolehi dari APP, misalnya dalam kes yang melibatkan pemberian Award dan pembatalan pihak kepada pertikaian. Dalam *Lee Wah Bank Ltd*, persoalan yang berbangkit ialah setakat manakah kuasa yang diperuntukkan oleh seksyen 30(6) Akta kepada Mahkamah Perusahaan dalam pemberian Award? Seksyen 30(6) memperuntukkan bahawa “dalam memberi Awardnya, Mahkamah hendaklah tidak dibataskan dengan tuntutan khusus yang dituntut oleh pihak-pihak” Kes ini melibatkan pemecatan seorang pekerja oleh pihak Bank yang disahkan oleh Mahkamah Perusahaan. Sungguhpun begitu Mahkamah Perusahaan telah mengarahkan bahawa mana-mana faedah yang patut dibayar di bawah perjanjian kolektif yang berkaitan atau perjanjian sehingga tarikh pemecatan hendaklah dibayar kepada pekerja; ini berdasarkan tempoh perkhidmatan yang lama dengan pihak Bank dan aduan yang bukan bersifat jenayah. Permohonan *certiorari* telah dibuat oleh pihak Bank untuk membatalkan bahagian keputusan yang mengarahkan pembayaran faedah-faedah tersebut. Maka isunya ialah sama ada keputusan Mahkamah tersebut dibuat di luar kuasa seksyen 30(6) Akta dan dengan itu di luar bidang kuasa Mahkamah? Mahkamah Tinggi telah menolak hujah peguam responden supaya seksyen 30(6) ditafsir secara liberal.

Justeru, daripada kes-kes di atas ternyata yang Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa semulajadi, seperti Mahkamah Sivil, sama ada dalam pemberian faedah atas gantirugi atau kos perbicaraan. Kuasa berkenaan mestilah diperolehi daripada Akta berkaitan sama ada secara tersurat atau tersirat.

Walau bagaimanapun, bukanlah dalam semua kes yang Mahkamah Perusahaan terlalu terikat dengan peruntukan yang terkandung dalam Akta. Ada ketikanya Mahkamah bertindak di luar peruntukan yang nyata atau memutuskan sesuatu yang tidak diperuntukkan secara jelas, atau memberi tafsiran yang liberal. Masalah ini berbangkit dalam kes *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital*, di mana salah satu isunya ialah sama ada Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk memberikan gantirugi sebagai ganti perletakan kerja semula (reinstatement). Seksyen 20(3) APP ialah peruntukan bagi permohonan pemecatan tanpa sebab atau alasan yang munasabah, dan hanya mempunyai peruntukan remedi perletakan kerja semula dan tiada peruntukan untuk gantirugi. Pada peringkat Mahkamah Tinggi, semasa mendengar permohonan *certiorari*, YA Hakim Hashim Yeop Sani berkata: “In my view the Industrial Court while obliged and empowered to proceed according to equity and good conscience is not a court of equity in the technical sense. It cannot therefore insurp or duplicate the functions of the common law courts, in this country, the civil courts established under the Constitution and the Courts and the Judicature Act, 1904.”¹¹

¹¹ [1981] 1 MLJ 304, 307.

Hakim Hashim Yeop Sani telah menggunakan alasan tersebut bagi menolak pemakaian seksyen 30(6) yang katanya terlalu luas atau umum bagi membolehkan Mahkamah Persekutuan mengatasi sesuatu peruntukan statut. Walau bagaimanapun keputusan YA Hakim Hashim Yoep Sani tersebut tidak dapat dipertahankan di peringkat Mahkamah Persekutuan yang memutuskan bahawa Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk mengarahkan pemberian gantirugi sungguhpun ia tidak diperuntukkan di bawah seksyen 20 APP. YA Hakim Chang Min Tat telah merujuk kepada seksyen-seksyen kecil 30(1), (5) dan (6) APP yang membenarkan Mahkamah Persekutuan membuat keputusan “berkaitan dengan semua atau mana-mana isu dalam pertikaian.”¹² Beliau berkata: “The right to compensation must be an issue in representations for reinstatement and necessarily arises where the court would not order reinstatement.” Hujah ini digunakan bukanlah atas alasan yang Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa semulajadi tetapi atas dasar ‘*equity, good conscience and the substantial merit of the case without regard to technicalities and legal form.*’¹³ ... *the court shall not be restricted to the specific relief claimed.*¹⁴

Ternyata bahawa pendekatan Mahkamah Perusahaan dalam kes *Dr. A. Dutt* dengan *Lee Wah Bank Ltd*, sangat berbeza. Pendekatan yang liberal telah diambil oleh Mahkamah Perusahaan dalam *Dr. A. Dutt* apabila ia membenarkan pembayaran gantirugi sebagai ganti perletakan kerja semula (*reinstatement*), atas alasan yang hak kepada gantirugi adalah satu isu dalam representasi untuk perletakan kerja semula dan sewajarnya timbul apabila mahkamah tidak mengarahkan perletakan kerja semula. Manakala pembayaran faedah di bawah satu perjanjian kolektif tidak dibenarkan oleh Mahkamah Perusahaan, seperti dalam ke *Lee Wah Bank Ltd*, sedangkan hujah peguam dalam kes ini adalah lebih kurang sama dengan kes *Dr. A. Dutt*. Ini mungkin disebabkan yang pemberian gantirugi sebagai ganti perletakan kerja semula adalah remedi yang perlu diberikan dalam kes pembuangan pekerja sedangkan pembayaran faedah adalah bukan satu hak yang fundamental. Walau bagaimanapun, adalah dihujahkan yang keputusan kes *Lee Wah Bank Ltd*, tidak selaras dengan semangat seksyen 30(1), (5) dan (6).

BIDANG KUASA WAJIB LAWAN SUKARELA

Pemisahan antara bidang kuasa wajib dengan sukarela Mahkamah Perusahaan nampaknya menjadi satu ikutan dalam memperkatakan tentang bidang kuasa mahkamah tersebut. Ini digunakan oleh para penulis terdahulu ketika

¹² Ibid, hlm. 304.

¹³ APP, seksyen 30(5).

¹⁴ APP, seksyen 30(6).

membincangkan tentang sejarah perkembangan Mahkamah Perusahaan; malah oleh keputusan mahkamah sendiri. Catatan sejarah berhubung Mahkamah Perusahaan menunjukkan yang Mahkamah Perusahaan bermula dengan mendengar pertikaian yang dirujuk kepada atas pilihan pihak-pihak yang bertikai itu sendiri.¹⁵ Justeru, ia dikatakan memiliki bidang kuasa sukarela. Namun selepas itu, situasi politik telah memaksa perundangan digubal untuk membolehkan pemerintah membawa sesuatu pertikaian ke Mahkamah atau tribunal tanpa perlu menunggu inisiatif pihak yang bertikai. Kuasa diberi kepada pemerintah untuk merujuk kes ke Mahkamah Perusahaan; justeru ia dipanggil bidang kuasa wajib. Persoalannya ialah sejauhmana bidang kuasa wajib ini diamalkan?

Di bawah APP, bidang kuasa wajib hanya diperuntukkan dalam seksyen 26(2) di mana Menteri boleh atas tindakannya sendiri merujuk mana-mana pertikaian perusahaan ke Mahkamah Perusahaan. Daripada temubual saya dengan Presiden Mahkamah Perusahaan, iaitu sepanjang tahun 1990an tidak ada satupun pertikaian perusahaan dirujuk oleh Menteri atas tindakannya sendiri.¹⁶ Ini menunjukkan bahawa sistem bidang kuasa wajib, sungguhpun diperuntukkan dalam Akta, tidak diamalkan. Hujah yang boleh dikemukakan ialah pertikaian perusahaan yang berlaku di antara pihak-pihak wajar diselesaikan oleh pihak-pihak itu sendiri, termasuk membawa kes ke Mahkamah Perusahaan. Campurtangan Kerajaan lazimnya berlaku di awal atau semasa pertikaian perusahaan itu terjadi bukannya untuk membawa pihak-pihak yang bertikai ke Mahkamah Perusahaan.

Rujukan yang dibuat oleh Menteri ke Mahkamah Perusahaan, misalnya melalui seksyen-seksyen 8, 20 dan 26 APP tidak boleh dianggap sebagai mewujudkan bidang kuasa wajib. Sungguhpun kes-kes berkenaan dirujuk oleh Menteri ke Mahkamah Perusahaan namun rujukan kes tersebut dibuat ke Jabatan Perhubungan Perusahaan; ia adalah satu prosedur yang mesti dilalui oleh setiap pemohon yang mengambil tindakan di bawah seksyen-seksyen tersebut. Justeru, ia masih disifatkan sebagai suatu bidang kuasa sukarela bukan wajib. Mahkamah Perusahaan dalam kes *Syarikat Ong Yoke Lin Sdn. Bhd. v. NUCW*¹⁷ hanya menyatakan yang Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa wajib dan sukarela tetapi tidak menjelaskan perbezaan di antara kedua-duanya.

¹⁵ Sejarah mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan terkandung dalam artikel yang ditulis oleh beberapa orang penulis seperti B.Lobo, "Industrial Relations Act – Evaluation of the Industrial Court in Industrial Relations" [1986] CLJ 148; K. Somasundram, "Settlement of Trade Disputes" [1981] 1 MLJ lxxxiv; M.Abraham, "Industrial Arbitration in Malaysia" [1979] MLJ cxiv.

¹⁶ Temubual dengan En Yusof Mohamed, Presiden Mahkamah Perusahaan pada 12 April 2002.

¹⁷ Award No. 38/1974

BIDANG KUASA MENDENGAR DAN ADJUDIKASI

Tidak dapat dinafikan bidang kuasa utama Mahkamah Perusahaan ialah mendengar kes yang dirujuk kepadanya dan membuat adjudikasi. Adjudikasi merujuk kepada satu tindakan mengendalikan satu percicaraan dan membuat keputusan di akhirnya. APP memberi kuasa kepada Mahkamah Perusahaan untuk membuat adjudikasi berdasarkan kepada peruntukan tertentu. Bidang kuasa mendengar dan membuat adjudikasi terbit daripada seksyen-seksyen berkenaan. Peruntukan-peruntukan yang berkaitan yang menimbulkan bidang kuasa Mahkamah Perusahaan untuk mendengar dan membuat adjudikasi ialah seksyen-seksyen 8, 20 dan 26. Seksyen 8 adalah berkaitan aduan mengenai pelanggaran hak berkesatuan; seksyen 20 berhubung representasi kerana pemecatan tidak adil dan seksyen 26 berhubung 'pertikaian tred.' Di samping itu, Mahkamah Perusahaan juga mendengar aduan yang dibuat di bawah seksyen yang lain misalnya seksyen 56 dan seksyen 33 APP, namun adjudikasi Mahkamah Perusahaan bagi mencari keputusan berdasarkan pertikaian dua belah pihak lazimnya ialah di bawah seksyen-seksyen 8, 20, dan 26. Ketiga-tiga seksyen yang menerima pakai bidang kuasa Mahkamah Perusahaan ini hanya beroperasi setelah ia dirujuk oleh Menteri kepadanya. Apabila Menteri merujuk kes ke Mahkamah Perusahaan maka Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa mendengarnya; ini dinamakan bidang kuasa pemula (*threshold*). Dua keputusan bercanggah telah diputuskan oleh mahkamah tertinggi di negara ini, satu oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Inchape Malaysia Holding Bhd v. R.B. Gray*¹⁸ & Anor, dan satu lagi oleh Mahkamah Agung dalam kes *Kathiravelu Ganesan & Ors lwn. Kojara Holding Bhd.*,¹⁹ berhubung isu bidang kuasa 'threshold' dalam mendengar kes pemecatan di bawah seksyen 20 APP.

Kes *Inchape* merupakan autoriti yang menyatakan Mahkamah Perusahaan mesti membuat keputusan awal sama ada ia mempunyai bidang kuasa atau tidak untuk mendengar kes yang dirujuk kepadanya oleh Menteri. Menurut YA Hakim Salleh Abas : "I do not think it is absolutely correct in law to say that once the Minister has referred a dispute, and the reference has not been impugned the Industrial Court is seized with jurisdiction and can do nothing else but hear the dispute." Mahkamah Persekutuan tidak bersetuju dengan pandangan YA Hakim Mohamed Azmi di peringkat Mahkamah Tinggi iaitu Mahkamah Perusahaan mempunyai 'kewajipan' untuk mendengar kes yang dirujuk oleh Menteri. YA Hakim Azmi mengambil pendekatan 'kewajipan' sebagai sesuatu yang tidak boleh dielakkan. Walau bagaimanapun Hakim Chang Min Tat pula tidak mengupas

¹⁸ [1985] 2 MLJ 297.

¹⁹ [1997] 2 MLJ 685.

prinsip 'kewajipan' yang harus dilaksanakan oleh Mahkamah Perusahaan, sebaliknya beliau hanya menyatakan apabila Menteri telah memutuskan untuk membuat rujukan dan perintahnya tidak dibatalkan, maka Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk mendengar kes berkenaan dan adalah tersirat dalam Akta yang Mahkamah Perusahaan mesti melaksanakan bidang kuasa tersebut. Hakim Chang Min Tat mengambil pendekatan bahawa bidang kuasa tersebut boleh terbit secara tersirat daripada APP. Sungguhpun begitu Hakim Gopal Sri Ram dalam kes *Kathiravelu* melihat kepada tujuan Akta tersebut sebagai menunjukkan yang bukanlah merupakan niat Parlimen untuk membenarkan bantahan dibuat kepada bidang kuasa 'threshold' Mahkamah Perusahaan. Beliau berpendapat yang kesedaran utama Parlimen ialah untuk memastikan penyelesaian pertikaian perusahaan dibuat dengan kadar yang segera, dan bantahan kepada isu bidang kuasa 'threshold' akan membantutkan usaha tersebut. Sungguhpun keputusan Hakim Gopal Sri Ram boleh diterima sebagai suatu usaha untuk mencegah daripada sesuatu kes diberhentikan di peringkat awal dan kemudian disemak semula di Mahkamah Sivil, yang menyebabkan kes tidak dapat diselesaikan dengan segera, namun prinsip keputusan tersebut tidaklah boleh dipakai secara umum. Masalahnya ialah prinsip umum beliau terdapat kekecualiannya, iaitu bagi representasi yang dibuat di bawah S.20 APP yang dibuat di luar had tempoh yang dibenarkan, bantahan awal boleh dibenarkan. Mahkamah Persekutuan dalam *Kathiravelu* telah mengakas kes *Inchape*. Prinsip atau falsafah disebalik keputusan Hakim Gopal Sri Ram dalam *Kathiravelu* ialah supaya penyelesaian kes dapat diselesaikan dengan segera. Namun demikian, adalah dihujahkan yang kita tidak pasti sama ada cara tersebut akan mencapai tujuannya untuk menyelesaikan kes. Ini kerana kes Mahkamah Perusahaan yang telah diputuskan di akhir prosiding juga boleh tertakluk kepada semakan kehakiman, iaitu dari Mahkamah Tinggi membawalah sehingga ke Mahkamah Persekutuan.

Kuasa-kuasa adjudikasi Mahkamah Perusahaan bukan sahaja terhad kepada seksyen 26 yang memperuntukkan persoalan 'pertikaian tred', tetapi juga di bawah seksyen 8 yang menyentuh persoalan hak berkesatuan dan seksyen 20 mengenai pemecatan yang tidak adil. Kesemua kuasa tersebut tidak wujud melalui permohonan terus oleh pengadu sebaliknya melalui rujukan oleh Menteri. Keputusan kes-kes Mahkamah Perusahaan menunjukkan Mahkamah tersebut hanya akan mendengar kes 'pertikaian tred' yang dirujuk kepadanya melalui seksyen yang berkaitan sahaja. Misalnya, aduan pekerja mengenai 'pertikaian bersama majikan' mesti dibuat melalui seksyen 26 (melalui Menteri) bukannya melalui seksyen 56 (melalui aduan terus permohon). Sungguhpun sesuatu isu berkenaan (misalnya tentang hak berkesatuan) boleh dikaitkan dengan terma dalam perjanjian kolektif, ini tidaklah bermakna yang aduan berhubung isu tersebut boleh dibuat melalui

seksyen 56 (ketidakpatuhan perjanjian kolektif/award). Begitu juga kuasa Mahkamah Perusahaan ketika menjalankan kuasa pentafsiran di bawah seksyen 33 tidak boleh digunakan untuk mengadjudikasi 'pertikaian tred' di antara pihak-pihak yang sepatutnya dibuat melalui seksyen 26.

Mahkamah nampaknya begitu tegas pendiriannya berhubung asal-usul kuasanya, iaitu di bawah seksyen mana kuasa berkenaan diperolehi. Sungguhpun Mahkamah Perusahaan asalnya disifatkan hanya sebuah tribunal dan sewajarnya bertindak sebagai mahkamah ekuiti, namun daripada segi perolehan kuasa dan prosedur, ia tidaklah begitu luwes (*flexible*). Ini ternyata daripada banyak keputusan Mahkamah Perusahaan yang condong ke arah 'ketidak-luwesan' dalam pendiriannya berhubung perolehan kuasa. Hanya dalam dua kes sahaja Mahkamah Perusahaan agak luwes. Misalnya dalam *Association of Bank Officer v. United Asian bank Berhad*,²⁰ kes dibawa di bawah seksyen 56 berhubung isu ketidakpatuhan Award. Mahkamah telah enggan untuk mendengar aduan berkenaan di bawah seksyen 8. Kata Mahkamah : "... it would be wrong for us to stretch the law any further." Ini kerana aduan di bawah seksyen 8 perlu dibuat melalui Menteri sedangkan aduan di bawah seksyen-seksyen 56 dan 33 adalah secara langsung daripada pengadu. Tetapi dalam *Shiro Paper Sdn Bhd v. NUCW*²¹ dan *Holiday Inn KL v. NUHBRW*,²² Mahkamah Perusahaan enggan untuk membuat keputusan bagi kes di bawah seksyen 56 untuk kes yang dibawa di bawah seksyen 33. Mahkamah menyatakan jika dilakukan sedemikian maka ia akan bertindak di luar bidang kuasa. Sebaliknya mahkamah mencadangkan supaya pihak-pihak mengfailkan semula kes mereka di bawah kedua-dua seksyen tersebut untuk 'pentafsiran' dan 'ketidakpatuhan'. Adalah dihujahkan yang pendirian mahkamah dalam dua kes tersebut adalah begitu legalistik dan tidak seharusnya berlaku kepada sebuah mahkamah yang sewajarnya mementingkan cara penyelesaian yang segera. Sepatutnya kaedah teknikal seperti itu diketepikan bagi mencapai keadilan yang segera. Pandangan penulis ini selari dengan keputusan Mahkamah Perusahaan dalam beberapa kes berhubung skop rujukan Menteri yang telah ditafsirkan secara luwes. Sekiranya pentafsiran terhadap skop rujukan Menteri boleh dibuat secara luwes, mengapakah pentafsiran berhubung seksyen-seksyen berkenaan kuasa Mahkamah Perusahaan tidak boleh ditafsirkan secara luwes juga.²³ Sekurang-kurangnya keputusan Mahkamah Perusahaan dalam *Assoc. of Bank Officers* boleh diikuti iaitu jika sesuatu isu-isu yang dibangkitkan mempunyai 'nexus' atau

²⁰ Award No. 182/1981.

²¹ Award No. 226/1989.

²² [1988] MLJ 306.

²³ Lihat *Petaling Rubber Estates Ltd (Linsum Estate) v. All Malayan Staff Union* (Award 48/1983); *Soctin Co. Bhd (Minyak Estate) v. National Union of Plantation Workers* (A.105/1986).

hubungan antara satu sama lain maka, Mahkamah Perusahaan seharusnya tidak menolak untuk mendengar kes berkenaan.

KUASA MEMINDA DAN MENTAFSIR PERJANJIAN KOLEKTIF /AWARD

Setakat manakah APP memberi kuasa kepada Mahkamah Perusahaan untuk mentafsir dan meminda perjanjian kolektif dan Award Mahkamah? Sebagaimana yang dimaklumi bahawa perjanjian kolektif adalah satu perjanjian yang dimasuki oleh dua belah pihak iaitu majikan dan kesatuan sekerja iaitu hasil daripada perundingan dan persetujuan oleh pihak-pihak tersebut terhadap terma dan syarat di dalamnya. Pada prinsipnya, perjanjian kolektif adalah satu kontrak antara majikan dengan kesatuan sekerja, maka seperti sifatnya sebuah kontrak, terma dan syarat yang terkandung di dalam perjanjian tersebut haruslah dihormati dan tidak boleh ditukar oleh pihak ketiga. Justeru, berdasarkan prinsip tersebut, Mahkamah Perusahaan lazimnya sangat keberatan untuk mengubah atau meminda terma dan syarat yang terkandung dalam perjanjian kolektif. Walau bagaimanapun, prinsip tersebut tidaklah menghalang mana-mana pihak untuk cuba mengubah terma yang sedia terkandung dalam perjanjian tersebut. Dalam konteks ini pihak-pihak berkenaan boleh mengubah perjanjian tersebut melalui dua cara, iaitu, pertama, melalui kerelaan kedua-dua belah pihak dan kedua memohon Mahkamah Perusahaan mengubah atau meminda terma dalam perjanjian tersebut. Cara pertama, jika melalui kerelaan kedua-dua belah pihak, tidaklah menimbulkan sebarang masalah, hanya pindaan tersebut perlu disahkan oleh Mahkamah Perusahaan. Cara kedua yang banyak menimbulkan pertikaian kerana ia adalah permohonan satu pihak sahaja. Mana-mana pihak boleh memohon Mahkamah Perusahaan untuk mengubah terma dalam perjanjian kolektif/award melalui seksyen 17(2) atau seksyen 32(2) APP. Perubahan kepada Award yang dibuat melalui mahkamah juga boleh dibuat dengan rujukan melalui Menteri di bawah seksyen 26. Ini bererti tanpa rujukan Menteri, Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa untuk mendengar kes terhadap Award yang telah diputuskan olehnya. Ini kerana pertikaian di antara pihak-pihak tersebut, yang tidak mencapai perjanjian di antara mereka, disifatkan sebagai satu "pertikaian tred."

Mana-mana pihak boleh memohon Mahkamah Perusahaan untuk meminda perjanjian kolektifnya sama ada di bawah seksyen 17(2) atau seksyen 33(2)? Apakah perbezaan di antara kedua-dua seksyen tersebut? Seksyen 17(2) memperuntukkan sebuah perjanjian kolektif mengatasi kontrak perkhidmatan yang mana syarat dalam kontrak perkhidmatan hendaklah selaras dengan terma perjanjian kolektif melainkan diubah oleh keputusan Mahkamah. Manakala seksyen 33(2) memperuntukkan kesan award atau keputusan Mahkamah Perusahaan yang mana terma syarat kontrak per-

khidmatan mestilah selaras dengan Award Mahkamah Perusahaan melainkan diubah oleh Award lain selepas itu. Perbezaannya ialah seksyen 17(2) merujuk kepada perjanjian kolektif manakala seksyen 33(2) merujuk kepada Award Mahkamah Perusahaan; tetapi oleh kerana seksyen 17(1) menyatakan perjanjian kolektif yang disahkan oleh Mahkamah Perusahaan hendaklah disifatkan sebagai suatu 'Award', maka adalah diujulkan yang implikasi seksyen 17(2) dan seksyen 33(2) adalah sama. Menurut kes *Genting Highlands Hotel Bhd Employees Union v. Genting Bhd.*,²⁴ seksyen 17(2) memberi kuasa kepada Mahkamah Perusahaan untuk mengubah sesuatu perjanjian manakala kes *Malayan Commercial Bank Association v. NUBE*²⁵ pula memutuskan Mahkamah Perusahaan boleh melaksanakan kuasanya mengubah perjanjian dan Award di bawah seksyen 33(2) hanya jika pertikaian perusahaan berkenaan dirujuk oleh Menteri di bawah seksyen 26.

Adalah tidak begitu tepat jika dikatakan yang Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai kuasa di bawah seksyen 17(2) dan seksyen 33(2) untuk mengubah perjanjian dan Awardnya hanya kerana kuasa berkenaan tidak diperuntukkan secara positif dalam seksyen-seksyen tersebut. Bagi seksyen 33(2), kuasa Mahkamah Perusahaan mengubah Award dibuat di bawah seksyen 26 dan bagi seksyen 17(2), Mahkamah Perusahaan boleh mengubah perjanjian di bawah seksyen 33(2).

Perubahan kepada perjanjian kolektif dan Award juga boleh dibuat melalui seksyen 56(2)(a). Apakah perbezaan di antara seksyen ini dengan seksyen 33(2)? Mahkamah Perusahaan dalam banyak keputusannya telah menegaskan bahawa kuasanya untuk mengubah perjanjian kolektif dan Award sama ada melalui seksyen 33(2) atau seksyen 56(2)(c) adalah dalam kes yang tertentu dan untuk tujuan yang terhad sahaja. Dikatakan yang kuasa perubahan tersebut hanyalah untuk menghilangkan kesamaran atau kekaburan bukannya untuk mengubah struktur asas atau peruntukan penting dalam perjanjian atau award. Sungguhpun begitu, ada pihak-pihak yang cuba memohon untuk mengubah peruntukan dalam perjanjian kolektif melalui seksyen 56(2)(c) iaitu berhubung aduan mengenai ketidakpatuhan kepada perjanjian kolektif atau Award. Ini kerana Mahkamah Perusahaan mempunyai kuasa di bawah seksyen 56(2)(c), di samping kuasa untuk mendengar aduan ketidakpatuhan-untuk mengubah atau mengenyepikan mana-mana terma Award atau perjanjian kolektif dalam keadaan istimewa.

Apakah yang dimaksudkan dengan keadaan istimewa? Lazimnya keadaan tersebut merujuk kepada kedudukan sesebuah syarikat dan pekerjaan pekerja-pekerjanya. Syarikat atau Majikan seringkali cuba untuk memohon Mahkamah Perusahaan mengubah terma perjanjian kolektif/Award atas alasan

²⁴ Award No. 130/1981

²⁵ Award No. 247/1982

ketidakupayaan kewangan. Mahkamah Perusahaan secara konsisten telah menolak permohonan berkenaan dengan alasan bahawa ketidakupayaan kewangan tidak boleh menjadi sebab untuk mengubah terma berkenaan.²⁶ Mahkamah Agung pernah memutuskan bahawa kerugian yang berurutan tidak boleh dikira sebagai keadaan istimewa.²⁷ Sungguhpun pendirian yang diambil oleh Mahkamah di Malaysia wajar dipuji sebagai satu usaha untuk memberikan kemurnian (sanctity) kepada sesebuah perjanjian kolektif/Award, namun sekiranya Mahkamah begitu ketat dalam pendekatannya dikhuatiri yang kesannya akan menimpa pekerja juga. Syarikat atau majikan yang betul-betul tidak berupaya dari segi kewangan terpaksa memilih jalan untuk membuang pekerja secara pemberhentian kerana lebih pekerja (retrenchment) daripada mengubah terma perjanjian kolektif. Adalah dikehendaki yang Mahkamah Perusahaan harus membenarkan perubahan kepada terma perjanjian kolektif/Award dalam keadaan yang betul-betul istimewa atau memerlukan. Setakat ini dari kajian yang penulis lakukan sejak dari tahun 1990 hingga 2001 didapati tidak sekalipun Mahkamah Perusahaan membenarkan permohonan untuk mengubah terma perjanjian kolektif/Award atau alasan ketidakupayaan kewangan sama ada di bawah seksyen 33(2) atau seksyen 56(2)(c).

RUJUKAN KE MAHKAMAH TINGGI ATAS PERSOALAN UNDANG-UNDANG

Mahkamah Perusahaan juga mempunyai kuasa merujuk sesuatu persoalan undang-undang ke Mahkamah Tinggi. Kuasa tersebut diberi di bawah seksyen 33A APP iaitu setelah Mahkamah Perusahaan membuat Awardnya di bawah seksyen 30(1), maka atas permohonan mana-mana pihak, mahkamah boleh dengan budi bicaranya merujuk sesuatu persoalan undang-undang ke Mahkamah Tinggi. Walau bagaimanapun syarat-syarat berikut perlu dipatuhi iaitu: (i) persoalan undang-undang tersebut mestilah berbangkit dalam prosiding berkenaan; (ii) keputusan Mahkamah Perusahaan atas persoalan tersebut telah memberi kesan kepada Awardnya; (iii) pada pandangan Mahkamah Perusahaan adalah penting untuk persoalan tersebut dirujuk ke Mahkamah Tinggi; dan (iv) keputusan mahkamah adalah, pada pandangannya, telah membangkitkan keraguan yang memadai untuk mewajarkan ia dirujuk ke Mahkamah Tinggi. Keempat-empat syarat tersebut mesti dipenuhi sebelum sesuatu persoalan undang-undang itu boleh dikemukakan ke Mahkamah Tinggi.

²⁶ Lihat *HM Shah Enterprises Sdn. Bhd. v. NUHBRW* (A.165/1988); *Hotel Merlin KL v. NUHBRW* (A.170/1989).

²⁷ Lihat *NUHBRW v. Hyatt Kuantan Hotel* (Supreme Court Civil Appeal No. 422/1989).

Apakah tujuan seksyen 33A digubal? Tujuannya ialah untuk mengatasi masalah yang berbangkit daripada peruntukan undang-undang yang telah menjadikan Award Mahkamah Perusahaan sebagai muktamad dan terakhir (kini seksyen 33B). Apabila sesuatu Award tersebut menjadi mutlak dan terakhir maka ia boleh memberikan ketidakadilan kepada sesuatu pihak yang terkilan. Justeru, sebagai jalan tengah Parlimen telah memperuntukkan seksyen 33A yang membenarkan mana-mana pihak mengemukakan ke Mahkamah Tinggi sesuatu persoalan undang-undang. Sungguhpun begitu seksyen 33B yang sepatutnya bertindak sebagai 'fasal pengecuali' yang bertujuan untuk menghalang keputusan Mahkamah Perusahaan daripada dirayu atau disemak-semula, dalam amalannya, telah gagal untuk menghalang Mahkamah Tinggi daripada menyemak-semula keputusan Mahkamah Perusahaan. Kesannya, rujukan dan semakan-semula boleh didengar oleh Mahkamah Tinggi, cuma prosedur membawa kesnya sahaja yang berbeza. Semakan-semula untuk memohon *certiorari* adalah melalui Kaedah 53 Kaedah Mahkamah Tinggi. Sedikit perbezaan yang terdapat antara perintah di bawah Mahkamah Tinggi dengan seksyen 33A APP ialah di bawah Kaedah Mahkamah Tinggi, Mahkamah Tinggi membatalkan keputusan Mahkamah Perusahaan melalui perintah *mandamus*. Manakala di bawah seksyen 33A, Mahkamah Tinggi boleh membatalkan keputusan Mahkamah Perusahaan dan memberikan perintah remedi. Ini bermakna implikasi di bawah seksyen 33A APP lebih besar daripada di bawah Kaedah Mahkamah Tinggi.²⁸ Namun demikian lebih ramai pihak yang suka menyemak-semula keputusan Mahkamah Perusahaan melalui semakan kehakiman daripada melalui seksyen 33A. Ini mungkin kerana keputusan Mahkamah Tinggi di bawah Kaedah Mahkamah Tinggi boleh dirayu lagi sedangkan di bawah seksyen 33A, keputusan Mahkamah Tinggi tidak boleh dirayu lagi. Harus juga diingat bahawa kuasa rujukan oleh Mahkamah Perusahaan hanya terhad kepada Award yang berbangkit daripada pertikaian tred yang dirujuk di bawah seksyen 26 dan pemecatan pekerja di bawah seksyen 20. Dengan perkataan yang lain, kuasa Mahkamah Perusahaan merujukkan persoalan undang-undang ke Mahkamah Tinggi tidak meliputi semua jenis Awardnya.

Persoalan yang boleh ditimbulkan di sini ialah apakah seksyen 33A masih relevan sedangkan rujukan kes boleh dibuat ke Mahkamah Tinggi melalui semakan kehakiman? Sekiranya rujukan ke Mahkamah Tinggi di bawah seksyen 33A mesti atas persoalan undang-undang maka permohonan melalui semakan kehakiman juga mesti mengandungi kesilapan undang-

²⁸ Walau bagaimanapun Mahkamah Rayuan melalui *kes Rama Chandran v. The Industrial Court of Amalaysia & Anor* [1997] 1 MLJ 145 telah memutuskan yang ia boleh memberikan relief berbangkit (*consequential relief*) kepada perayu tanpa perlu menghantar kes tersebut kembali ke Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Rayuan bimbang yang penghantaran semula kes tersebut akan melewati peralihan kes berkenaan.

undang. Ini bermakna asas permohonan dan hujah yang akan dikemukakan di Mahkamah Tinggi adalah sama. Namun kekurangan yang terdapat di bawah seksyen 33A APP ialah rujukan tersebut hanya terhad kepada keputusan berdasarkan seksyen 26 dan 20. Di bawah permohonan semakan semula, batasan tersebut tidak wujud. Maka wajar kita bertanya apakah seksyen 33A masih diperlukan? Pada pandangan penulis, seksyen 33A masih diperlukan kerana tujuan asalnya ialah supaya permohonan yang didengar di bawah seksyen tersebut, yang didengar di Mahkamah Tinggi berakhir di mahkamah tersebut sahaja. Justeru, pertikaian kes dapat diselesaikan segera. Namun demikian, oleh kerana wujudnya pilihan, maka hasrat tersebut tidak tercapai.

PERLAKSANAAN KEPUTUSAN MAHKAMAH PERUSAHAAN

Keberkesanan keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan bergantung kepada perlaksanaannya. Sekiranya keputusan Mahkamah Perusahaan tidak berjaya dilaksanakan bermakna hasrat dan tujuan undang-undang tidak akan tercapai. APP memperuntukkan mekanisme aduan terhadap ketidakpatuhan keputusan atau Award Mahkamah Perusahaan dan perjanjian kolektif yang disahkan oleh Mahkamah Perusahaan. Seksyen 56 APP memperuntukkan mekanisme aduan yang boleh dibuat secara langsung oleh pengadu. Pengaduan di bawah seksyen ini tidak sama dengan permohonan untuk meminda sesebuah perjanjian kolektif yang dibuat di bawah seksyen 33. Permohonan di bawah seksyen 33 adalah lebih kepada mengubah terma yang kabur atau tidak pasti. Manakala Mahkamah Perusahaan mempunyai kuasa di bawah seksyen 56 untuk mengubah terma perjanjian kolektif atas permohonan majikan yang tidak berupaya untuk mematuhi, lazimnya atas alasan ketidakupayaan kewangan. Dalam pemerhatian kes-kes yang diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan setakat ini nampaknya Mahkamah Perusahaan begitu konsisten dengan menyatakan bahawa ketidakupayaan kewangan tidak boleh menjadi alasan untuk menambah terma dalam perjanjian kolektif.

Apabila aduan dibuat terhadap ketidakpatuhan majikan terhadap Award Mahkamah atau perjanjian kolektif, maka Mahkamah Perusahaan akan memerintahkan supaya keputusan asal tersebut dipatuhi dalam tempoh tertentu. Persoalan yang timbul ialah apakah tindakan selanjutnya yang boleh dikenakan terhadap pihak yang masih enggan mematuhi keputusan Mahkamah Perusahaan? Terdapat dua tindakan yang disediakan oleh APP, pertama, tindakan di mahkamah jenayah dan kedua tindakan di mahkamah sivil. Bagi tindakan yang pertama, seksyen 56(3) memperuntukkan bahawa sesiapa yang gagal untuk mematuhi perintah mahkamah adalah melakukan kesalahan dan jika sabit kesalahan boleh didenda tidak melebihi RM2,000 atau penjara tidak melebihi satu tahun, atau kedua-duanya sekali, dan denda selanjutnya sebanyak RM500 setiap hari selama kesalahan tersebut berterusan.

Persoalannya siapakah yang sepatutnya memulakan tindakan jenayah ini? Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa untuk mengambil tindakan seumpama ini.

Tindakan jenayah adalah dalam bidang kuasa Jabatan Peguam Negara atau Polis. Justeru, merekalah yang boleh memulakan tindakan tersebut. Oleh sebab itulah Mahkamah Perusahaan dalam kes *Mitel Sdn. Bhd v. R. Surendran*,²⁹ mencadangkan pihak yang mengadu supaya mengambil tindakan iaitu sama ada membuat laporan polis atau menulis kepada Timbalan Pendakwa Raya meminta beliau mengarahkan Ketua Polis Daerah untuk menjalankan penyiasatan. Adalah dihujahkan bahawa tindakan yang melibatkan pihak Jabatan Peguam Negara dan polis dalam kes perhubungan perusahaan adalah sesuatu yang ganjil. Adalah dimaklumkan bahawa kes perhubungan perusahaan adalah melibatkan dua belah pihak yang berkontrak, dan dari segi prinsipnya sukar dibayangkan yang agensi yang mengendalikan sesuatu tindakan atau prosiding jenayah boleh menghayatinya. Bukan sahaja pihak Jabatan Peguam Negara dan polis perlu memahami peruntukan seksyen 56(3) tetapi juga pihak Mahkamah Majistret kerana jumlah hukuman yang dikenakan di bawah seksyen tersebut adalah di bawah bidang kuasa Mahkamah Majistret. Dikhuatiri yang Mahkamah Majistret akan menolak kes seumpama itu atas dasar ia tidak mempunyai bidang kuasa.

Adalah dicadangkan supaya kuasa mengambil tindakan jenayah bagi kes berkenaan diberikan kepada Jabatan Kerajaan yang tertentu misalnya kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP). Cadangan ini dihujahkan adalah sesuai kerana tindakan pendakwaan yang dilaksanakan oleh Jabatan atau agensi kerajaan bukanlah sesuatu perkara baru. Menyerahkan kuasa tersebut kepada JPP adalah sesuai kerana ia merupakan Jabatan Kerajaan yang mengendalikan persoalan perhubungan perusahaan. Sudah tentulah JPP memperoleh kuasa pendakwaan daripada Peguam Negara atau Pendakwa Raya.

Bolehlah Mahkamah Perusahaan mengambil tindakan menghina mahkamah kepada pihak yang enggan mematuhi arahnya termasuklah pematuhan kepada Awardnya? Mahkamah Perusahaan dalam *Ming Court Beach Hotel v. NUHBRW*³⁰ ada menyatakan yang keengganan untuk mematuhi Award adalah satu penghinaan Award tersebut. Walau bagaimanapun, malangnya Mahkamah Perusahaan dalam kes tersebut tidak menghuraikan implikasi kepada perbuatan menghina mahkamah? Kes tersebut adalah sebenarnya berkenaan keengganan majikan mengambil semula pekerjaanya dengan alasan yang ia sedang memulakan tindakan untuk mencabar Award

²⁹ Award No. 220/1987. Lihat juga *Koperasi Serbaguna Bukit Mertajam Bhd v. TWU* (A.581/1988).

³⁰ Award No. 219/1987

tersebut. Tindakan majikan berkenaan seolah-olah satu tindakan persendirian untuk menanggukkan pelaksanaan Award (*stay of execution*), bukan dengan arahan Mahkamah. Mahkamah Perusahaan dalam kes ini menasihati pihak-pihak supaya demi keharmonian perusahaan di negara, mematuhi Award mahkamah terlebih dahulu, dan mengambil tindakan lain hanya sekiranya mahkamah yang lebih tinggi atau yang mempunyai bidang kuasa yang setaraf mengarahkan sedemikian. Natijah daripada kes ini adalah Mahkamah Perusahaan hanya menasihati pihak-pihak tetapi tidak ada sanksi yang diambil bagi memaksa pihak yang engkar untuk mematuhi Award atau menjatuhkan sesuatu hukuman.

Kuasa Mahkamah Perusahaan untuk menjatuhkan hukuman kerana menghina mahkamah hanya diperuntukkan di bawah seksyen 58. Sungguhpun begitu kesalahan dan hukuman menghina mahkamah di bawah seksyen tersebut adalah begitu terhad dan kecil. Bagi kesalahan menghina mahkamah, ia merujuk kepada kesalahan yang dinyatakan dalam seksyen tertentu kanun keseksaan sahaja. Di bawah seksyen tersebut, kesalahan yang berhubung dengan tingkah laku seseorang itu mestilah dilakukan semasa prosiding berjalan atau dihadapan Pengerusi yang membicarakan kes. Ringkasnya ia merupakan perbuatan menghina mahkamah di bawah kategori '*contempt in facie*'. Kesalahan tidak mematuhi Award tidak disifatkan sebagai satu kesalahan menghina mahkamah di bawah seksyen 58. Hukuman yang dijatuhkan bagi seseorang yang menghina mahkamah di bawah seksyen tersebut juga adalah kecil iaitu hanya sebanyak tidak lebih RM100 atau penjara tidak lebih satu (1) bulan jika gagal membayar denda tersebut. Hukuman tersebut hanya dituju untuk jenis kesalahan menghina mahkamah yang dinyatakan dalam seksyen 58(1).

Apakah boleh dicadangkan supaya APP dipinda bagi memasukkan keengganan mematuhi Award di bawah kesalahan menghina mahkamah? Penulis berpendapat bahawa hukuman terhadap kesalahan seumpama itu tidak diperlukan jika tindakan keseksaan (penal) boleh diambil terhadap pihak yang enggan mematuhi Award di bawah seksyen 56(3) Persoalan lain yang boleh dibangkitkan ialah apakah perlu hukuman jenayah kerana keengganan mematuhi Award diperuntukkan? Tidakkah kesukaran melaksanakannya membuktikan yang ia merupakan suatu tindakan yang tidak popular? Tidakkah lebih baik diambil tindakan pelaksanaan sivil daripada pelaksanaan pendakwaan? Pihak organisasi Kesatuan Sekerja Kebangsaan berpendapat tindakan pendakwaan masih diperlukan untuk menunjukkan keseriusan perbuatan tersebut yang mempunyai implikasi pendakwaan jenayah. Pendapat yang tidak menyokong pelaksanaan pendakwaan menyatakan apabila seseorang itu disabitkan dengan pendakwaan berkenaan wang denda tersebut dibayar kepada mahkamah bukannya kepada pekerja. Sungguhpun majikan dihukum tetapi pekerja masih tidak memperoleh remedinya. Namun begitu, penulis berpendapat bahawa hukuman keseksaan ('*penal*') masih perlu di-

pertahankan bagi menunjukkan keseriusan undang-undang kerana keengganan mematuhi Award, malah perlu dilaksanakan. Sungguh pun tindakan pendakwaan tersebut hendaklah tidak dijadikan penghalang kepada pihak yang terkilan daripada meneruskan tindakan perlaksanaan di mahkamah sivil di bawah seksyen 56(4). Oleh kerana seksyen 56 tidak memperuntukkan yang perlaksanaan hukuman di bawah seksyen 56(3) menjadi penghalang kepada perlaksanaan sivil di bawah seksyen 56(4), maka dihujahkan yang ia boleh dilaksanakan secara serentak. Kelemahan di bawah seksyen 56 (4) ialah tindakan berkenaan memerlukan perbelanjaan di mana pekerja terpaksa menanggungnya. Ini akan membebankan pihak pekerja dan juga masa yang lama yang perlu diambil bagi melaksanakan tindakan tersebut. Sungguhpun ketidakpatuhan kepada Award kali kedua adalah kecil dan tidak harus dibimbangkan, namun keberkesanan undang-undang tersebut haruslah dipastikan.³¹

KESIMPULAN

Daripada perbincangan di atas, ternyata yang Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa yang terhad, iaitu ia hanya boleh melaksanakan peranan dan kuasanya seperti yang diperuntukkan dalam APP. Misalnya, Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa semula jadi bagi mendengar kes atau mengeluarkan perintah yang tidak diperuntukkan dalam akta yang berkaitan.^{32,33} Contoh yang terbaik ialah pemakaian peraturan keterangan seperti *res judicata* atau *estoppel*. Begitu juga dengan penyerahan writ di luar bidang kuasa teritori mahkamah.³⁴ Perkara-perkara ini tidak boleh dilakukan oleh Mahkamah Perusahaan kerana ia tidak mempunyai bidang kuasa semula jadi. Selalu diperkatakan bahawa Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa wajib dan sukarela. Apa maksudnya? Bidang kuasa sukarela ialah apabila pihak-pihak itu sendiri merujuk kesnya ke Mahkamah Perusahaan bagi menyelesaikan pertikaian di antara mereka. Sejarah bidang kuasa sumpama ini bermula pada tahun 40an ketika ia mula-mula diperkenalkan dahulu. Kemudian pada zaman darurat dan konfrantasi Malaya-Indonesia, penimbangtaraan secara paksa diperkenalkan dengan memberi kuasa kepada pihak Kerajaan untuk merujuk mana-mana pertikaian kepada pihak timbang-tara tanpa perlu menunggu inisiatif daripada pihak-pihak yang bertikai. Di bawah APP kini, kedua-dua unsur tersebut wujud tetapi bidang kuasa sukarela lebih banyak diamalkan. Ini kerana kebanyakan

³¹ Lihat V. Anantaraman, *Industrial Disputes Law in Malaysia*.

³² Sungguhpun begitu Mahkamah Perusahaan pernah membuat perintah remedi yang tidak diperuntukkan dalam APP, lihat *Dr A. Dutt v. Assunta Hospital*

³³ Lihat *Mostek Malaysia Sdn Bhd v. Aniza Yaakob dll* (Award 298/1986).

³⁴ *Ibid.*

kes bermula daripada tindakan pihak-pihak tersebut mengemukakan pertikaian mereka, bermula di Jabatan Perhubungan Perusahaan.

Berhubung bidang kuasa mendengar dan mengadjudikasi, Mahkamah Perusahaan juga terikat dengan peruntukan dalam APP. Dengan kata lain, Mahkamah tidak boleh mendengar kes atau memberikan remedi terhadap perkara yang tidak diperuntukkan dalam APP³⁵. Begitu juga Mahkamah hanya boleh mendengar kes yang dirujuk di bawah seksyen yang betul sahaja. Misalnya kes mengenai pengtakrifan award atau perjanjian kolektif, tidak boleh didengar di bawah seksyen mengenai ketidakpatuhan Award. Dalam hal ini, mahkamah akan memerintahkan kes difailkan semula. Tindakan mahkamah yang tidak luwes ini telah melambatkan banyak perlupusan kes pertikaian perusahaan.

Berhubung kuasa meminda dan mentafsir perjanjian kolektif dan award. Mahkamah Perusahaan juga mengambil pendekatan yang tidak luwes. Prinsip amnya ialah mahkamah tidak akan memerintahkan pindaan pada dokumen berkenaan melainkan atas alasan kekaburan atau ketidakpastian terma dalam perjanjian atau Award tersebut. Ini kerana mahkamah ingin mengekalkan kemurnian (*sanctity*) perjanjian yang dimasuki antara pihak-pihak tersebut. Justeru alasan ketidakupayaan kewangan di pihak majikan juga gagal untuk mempengaruhi mahkamah untuk mengubah terma perjanjian kolektif.

Berhubung rujukan undang-undang ke Mahkamah Tinggi, peluang ini diberikan kepada pihak yang terkilan dengan keputusan Mahkamah Perusahaan. Oleh kerana Malaysia tidak mempunyai Mahkamah Rayuan Perusahaan, maka cara ini adalah yang terbaik bagi pihak-pihak membuat rujukan kes ke Mahkamah Tinggi, yang dianggap juga sebagai suatu rayuan. Syaratnya ialah rujukan tersebut mestilah atas persoalan undang-undang dan terhad kepada keputusan mahkamah berdasarkan kes tertentu sahaja.³⁶ Sungguhpun begitu tidak ramai pihak yang menggunakan seksyen ini untuk merujuk kes ke Mahkamah Tinggi, sebaliknya memohon Mahkamah Tinggi untuk membuat penyemakan-semula di bawah Peraturan Mahkamah Tinggi bagi perintah *certiorari* dan *mandamus*. Keadah penyemakan semula ini telah memakan masa yang lama kerana keputusan Mahkamah Tinggi boleh dirayu ke Mahkamah Rayuan.³⁷

Berhubung ketidakpatuhan perlaksanaan keputusan Mahkamah Perusahaan, ia harus di bahagikan kepada ketidakpatuhan kali pertama dengan ketidak patuhan kali kedua. Perbezaan ini harus dibuat kerana apabila berlaku ketidakpatuhan kali pertama, pihak yang terkilan haruslah mengemukakan

³⁵ Ibid.

³⁶ Di bawah seksyen 20 dan 26 APP sahaja.

³⁷ Sebagai contoh kes *American International Assurance v. Dato' Lam Peng Chong* [1999] 2 CLJ 771 telah mengambil masa 14 tahun untuk diselesaikan.

permohonan ke Mahkamah Perusahaan untuk perintah semula mahkamah. Hanya apabila perintah kali kedua tidak dipatuhi, baharulah tindakan diambil misalnya melalui pelaksanaan melalui Mahkamah Tinggi atau Sesyen, atau mengambil tindakan hukuman statutori yang boleh membawa kepada denda atau penjara³⁸. Jumlah kes ketidakpatuhan perjanjian kolektif adalah tinggi terutama apabila negara mengalami krisis kewangan. Banyak syarikat yang tidak dapat memenuhi janji seperti yang terkandung dalam perjanjian kolektif. Akibatnya kesatuan sekerja akan mengadu kepada Mahkamah Perusahaan. Sungguhpun lazimnya mahkamah tidak membenarkan pindaan kepada perjanjian tersebut, namun begitu implikasi yang lebih besar ialah akan berlaku pemberhentian pekerja atas alasan syarikat menyusun-semula organisasinya.

Prof. Madya Kamal Halili Hassan
Fakulti Undang-Undang
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor Darul Ehsan
Malaysia.

³⁸ Lihat perbincangan di atas mengenai kelemahan pelaksanaan tindakan ini.

