

ADAKAH MAHKAMAH PERUSAHAAN MERUPAKAN MAHKAMAH ATAU TRIBUNAL

1. Latarbelakang

Mahkamah Perusahaan telah wujud di negara ini seawal tahun 1940. Penubuhan Mahkamah Perusahaan ini dapat dilihat melalui penggubalan Industrial Court Ordinance, 1940 (Straits Settlement) dan juga Industrial Court Enactment 1940 (Federal Malay States). Sementara itu, di negeri Kedah, telah terdapat Industrial Court Enactment, 1360. Undang-undang tersebut menunjukkan bahawa sistem perundangan berkaitan dengan perhubungan perusahaan telah dilaksanakan di negara ini sekian lama. Ia meliputi 3 komponen utama iaitu melibatkan pihak pekerja atau kesatuan sekerja, pihak majikan atau pertubuhan majikan dan pihak pemerintah iaitu kerajaan persekutuan. Hubungan tiga serangkai ini terus diamalkan sehinggalah terciptanya Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang menggantikan Industrial Court Ordinance, 1948. Matlamat utama penggubalan Akta 177 adalah untuk mewujudkan keharmonian perhubungan perusahaan di negara ini. Preamble Akta 177 ini menyatakan bahawa:

An Act promote and maintain industrial harmony and to provide for the regulations between employers and workmen and their trade unions and the prevention and settlement of any differences or disputes arising from their relationship and generally to deal with trade disputes and matters arising therefrom.

Preamble Akta Perhubungan Perusahaan 1967 itu sendiri telah menjelaskan faktor utama penggubalan akta tersebut adalah untuk menjaga keharmonian perindustrian di negara ini.

2. Adakah Mahkamah Perusahaan Merupakan Mahkamah atau Tribunal

Kekeliruan yang timbul sama ada Mahkamah Perusahaan adalah sebuah mahkamah atau tribunal telah seringkali menyebabkan para peguam yang berguam di Mahkamah Perusahaan terbawa-bawa amalan pematuhan yang ketat seperti amalan prosedur

mahkamah sivil. Keadaan ini telah menyumbang kepada kelewatan dalam proses pengendalian kes-kes perbicaraan di Mahkamah Perusahaan. Memandangkan Y.A. Yang Dipertua dan Y.A. Pengerusi yang membicarakan kes di Mahkamah Perusahaan adalah tertakluk kepada Seksyen 23A di mana ia memuktubkan bahawa:

.....he has been an advocate and solicitor within the meaning of the Legal Profession Act 1976 (Act 166) or a member of the judicial and legal service of Federation or of the legal service of State.....

Dengan jelas keperluan yang termaktub dalam Seksyen 23A Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah memberi kesan bahawa prosedur Mahkamah Perusahaan ini adalah suatu Mahkamah yang tertakluk kepada Kaedah Mahkamah dan bukannya suatu platform tribunal yang lebih berunsur informal. Selain dari itu, penglibatan yang aktif di kalangan peguam untuk mewakili para petikai dalam kes juga telah menjurus kepada perjalanan perbicaraan kes di Mahkamah Perusahaan ke arah yang lebih ketat dan formal.

Namun demikian, adalah ditegaskan bahawa sebenarnya Mahkamah Perusahaan adalah merupakan satu platform tribunal yang berfungsi untuk menyelesaikan kes-kes pertikaian antara pekerja, kesatuan pekerja dan majikan. Di bawah Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, telah menyatakan bahawa mahkamah tidak sewajarnya memberikan penekanan kepada aspek-aspek teknikal undang-undang dalam menurunkan award di akhir perbicaraan kes di Mahkamah Perusahaan. Prosedur serta amalan yang digunapakai di Mahkamah Perusahaan adalah berlandaskan rujukan berikut:

- (i) Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan 1967 (*Industrial Court Rules, 1967*);
- (ii) Peraturan-Peraturan Perusahaan 1967 (*Industrial Relations Regulations, 1967*);
- (iii) Peraturan-Peraturan Mahkamah Perusahaan 1971 (*Industrial Court Fees for Documents, 1971*); dan
- (iv) Arahan-Arahan Amalan dan pekeliling daripada Yang DiPertua Mahkamah Perusahaan.

Secara perbandingannya mahkamah yang mengendalikan kes-kes pertikaian perusahaan di negara-negara lain seperti New Zealand menggunakan istilah Mahkamah Pekerja, di United Kingdom pula dikenali sebagai Tribunal Pekerja. Manakala di Australia, ia dikenali sebagai Fairwork Authority.

Dalam konteks Malaysia, Mahkamah Persekutuan Malaysia telah menyatakan bahawa Mahkamah Perusahaan adalah sebuah tribunal yang ditubuhkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Oleh itu, bidangkuasa mahkamah adalah terhad seperti yang diperuntukkan di bawah undang-undang tersebut. Perkara ini telah dinyatakan dengan jelas dalam keputusan kes *Federal Hotel Sdn Bhd v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers* (1983) 1 MLJ 175, kes *Alias bin Jubri & Ors v. Edaran Otomobil Nasional Bhd* (1996) 4 MLJ 250 (HC) dan kes *Lee Wah Ltd v. National Union of Bank Employees* (1981) 1 MLJ 169.

3. Rumusan

Adalah jelas bahawa prosedur di Mahkamah Perusahaan sepatutnya adalah sesuatu yang mudah dan tidak rumit seperti yang diamalkan di Mahkamah Sivil. Bidangkuasa Mahkamah Perusahaan adalah tertakluk kepada peruntukan yang termaktub dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Adalah jelas bahawa hakikat Mahkamah Perusahaan sebuah tribunal adalah tidak dapat dinafikan. Keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Perusahaan akan dikemukakan kepada Mahkamah Tinggi dalam bentuk semakan kehakiman dan bukannya dalam bentuk rayuan. Di samping itu, Mahkamah Perusahaan juga tidak ditakrifkan sebagai mahkamah di bawah Akta Mahkamah Rendah 1948 dan Akta Mahkamah Kehakiman 1964. Oleh yang demikian, kefahaman yang jelas oleh pengamal undang-undang semasa berguam di Mahkamah Perusahaan amat penting bagi membantu perjalanan Mahkamah Perusahaan tanpa terpaksa berhadapan dengan bantahan-bantahan teknikal sehingga melambatkan proses penyelesaian kes di Mahkamah Perusahaan.

Disediakan oleh:

A.THANAVALLI ARNASALAM
JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN SARAWAK

RUJUKAN :

- (I) Hubungan Industri & Pengurusan Sumber Manusia Isu Dan Cabaran (Edisi Kedua), Balakrishnan Parasuraman;
- (II) Dismissal, Hew Soon Kiong;
- (III) Asas Pengurusan Sumber Manusia, Maimunah Aminuddin;
- (IV) Exploring Employment Relations (Second Edition), Mike Leat; dan
- (V) Industrial Relations Act 1967 (Act 177), Rules & Regulations