

TINDAKAN PERUSAHAAN (PIKET) DI BAWAH AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967

1. PENGENALAN

Penyelesaian pertikaian antara majikan, pekerja dan kesatuan pekerja secara aman adalah cara utama untuk mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni. Kepentingan untuk menyelesaikan pertikaian secara aman ini telah dijadikan agenda utama dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177). Di bawah Akta 177 ini, menyatakan objektif utamanya ialah mewujudkan peraturan mengenai hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Selain itu, APP 177 juga bertindak untuk mencegah dan menyelesaikan sebarang perbezaan atau pertikaian yang timbul akibat daripada hubungan tersebut. Akta 177 ini juga tidak menafikan hak pihak yang pertikai untuk melaksanakan tindakan perusahaan sekiranya pertikaian yang wujud gagal diselesaikan. Tindakan perusahaan sewajarnya menjadi pilihan terakhir di dalam menyelesaikan pertikaian perusahaan. Dalam Akta 177 telah mentafsirkan pertikaian perusahaan sebagai 'apa-apa pertikaian di antara majikan dengan pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut' (Seksyen 2 APP 1967).

2. TINDAKAN PERUSAHAAN (PIKET)

Apabila sesuatu pertikaian antara kesatuan sekerja dengan majikan gagal diselesaikan secara damai, pihak yang bertikai akan cuba mendesak menggunakan cara yang lebih agresif bagi menunjukkan rasa tidak puas hati mereka yang mana tindakan ini boleh dianggap sebagai tindakan perusahaan. Terdapat tiga jenis tindakan perusahaan yang dibenarkan oleh undang-undang iaitu piket, mogok dan sekat masuk (*lock out*). Artikel ini akan membincangkan lebih berhubung tindakan berpiket.

Di bawah Seksyen 40 (1), Akta 177 menjelaskan "tanpa menjejaskan Seksyen 39, ia adalah tidak sah bagi seorang atau lebih bertindak bagi pihaknya atau bagi pihak mereka atau bagi pihak kesatuan sekerja atau bagi pihak majikan dalam meneruskan suatu pertikaian perdagangan untuk hadir di tempat atau berhampiran dengan mana-mana tempat:

Dengan syarat bahawa ia adalah tidak menjadi sah bagi bagi seorang atau lebih pekerja untuk hadir di tempat atau berhampiran dengan tempat di mana pekerja itu bekerja dan jika suatu pertikaian perdagangan melibatkan pekerja tersebut wujud hanya bagi maksud secara aman:

- i. mendapatkan atau menyampaikan maklumat; atau
- ii. memujuk atau mendorong mana-mana pekerja supaya bekerja atau enggan bekerja,

Dan tertakluk kepada kehadiran tersebut yang tidak terdiri daripada bilangan atau selainnya dalam apa-apa cara sebagaimana yang dikiran:

- a) untuk mengancam mana-mana orang;
- b) untuk menghalang pendekatan kepada tempat itu atau peredaran daripadanya; atau
- c) untuk mengakibatkan pemecahan keamanan. “

Keadaan di mana satu atau lebih orang berhimpun di tempat atau berhampiran (*at or near*) yang bermaksud di tempat pekerja berkenaan bekerja dan di mana berlakunya pertikaian perusahaan yang melibatkan pekerja yang wujud disitu. Bagi maksud “*at or near*” dengan merujuk kes *Gleneagles Hotel Ltd vs. Wing Jue Whee & 38 Ors*, High Court (Singapore) [1955] 1 LNS 24 menyatakan:

- ✓ *To watch or beset the house or place where such other person resides or works or carries on business...*
- ✓ *Not within, a house or place*
- ✓ *Continuing to keep the tents and sheds on the plaintiff's land the defendants were also committing acts of trespass*

Bagi menentukan piket yang diadakan adalah sah semasa waktu melaksanakan, dalam kes *Syarikat Perjalanan Terus Butterworth - Kuala Lumpur Sdn. Bhd. v. TWU* (Award 279/1988) telah menyatakan bahawa:

- ✓ *Picket is one of lawful weapon of workers*
- ✓ *The limit for lawful picket are simple-*
 - i. *Picket in the employees own time,*
 - ii. *No disruption of the business of the employer,*
 - iii. *No offence committed in the course of picket,*
 - iv. *In this case, the picketers appear to have conducted a peaceful picket,*
 - v. *At least there is no complaint by the company of any offence.*

Selain itu, dalam kes *Loh Ah Fon dan Lain-lain v. Yit Engineering Works Sdn. Bhd.* (Award 34/1973), mahkamah juga mendapati bahawa piket pekerja yang berlangsung pada waktu tengahari di luar premis syarikat adalah piket yang sah.

2.1 LARANGAN BAGI TINDAKAN PIKET

Di bawah Seksyen 40 (2A), Akta 177 menyatakan terdapat larangan bagi tindakan piket. Tiada pekerja boleh pergi berpiket:

- a) Dalam tempoh di mana Lembaga Siasatan dilantik oleh YB Menteri Sumber Manusia menurut Seksyen 34, Akta 177 menjalankan penyiasatan dan dalam tempoh tujuh hari (7) selepas penyiasatan itu betul;
- b) Selepas suatu pertikaian perusahaan telah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan dan pihak yang terlibat telah dimaklumkan tentang rujukan tersebut;
- c) Selepas Yang di-Pertuan Agong atau Pihak Berkuasa Negeri telah memaklumkan pihak-pihak dalam pertikaian perusahaan bagi kes melibatkan perkhidmatan Kerajaan atau pihak berkuasa berkanun enggan memberi kebenaran merujuk kes ke Mahkamah Perusahaan di bawah Seksyen 26(2), Akta 177

3. TINDAKAN PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMATUHI PERUNTUKAN UNDANG-UNDANG

Sekiranya pihak-pihak yang melaksanakan tindakan perusahaan yang tidak mematuhi peruntukan undang-undang akan dikenakan penalti ke atas tindakan tersebut berdasarkan Akta 177.

- i. Subseksyen 40(3) bagi mana-mana orang yang terlibat dengan piket yang tidak sah jika disabit kesalahan denda tidak melebihi RM5,000.00;
- ii. Seksyen 46(1) dan 46(2) bagi mana-mana orang yang terlibat dengan mogok/sekat masuk yang tidak sah jika sabit kesalahan denda tidak lebih RM5,000.00 dan denda selanjutnya sebanyak RM50.00 sehari setiap hari ia berterusan;
- iii. Seksyen 47 bagi kesalahan menghasut orang lain supaya mengambil bahagian dalam mogok/sekat masuk tidak sah jika sabit kesalahan penjara tidak lebih daripada 1 tahun atau denda tidak lebih RM5,000.00 atau kedua-duanya sekali;
- iv. Seksyen 48 bagi kesalahan memberi bantuan kewangan untuk mengadakan mogok/sekat masuk yang tidak sah jika sabit kesalahan penjara tidak lebih daripada 6 bulan atau denda tidak lebih RM5,000.00 atau kedua-duanya sekali.

4. TANGGUNGJAWAB TRIPARTISM

Sekiranya dimaklumkan mengenai tindakan perusahaan terutama berpiket oleh mana-mana pihak yang bertikai, Jabatan akan membawa kedua-dua pihak ke meja rundingan bagi tujuan penyelesaian. Selain itu, peranan majikan dan kesatuan juga penting untuk memberi kerjasama kepada Jabatan dalam perkara-perkara seperti memberikan maklumat yang tepat

mengenai isu pertikaian, berbincang dengan pihak Jabatan untuk mencari jalan penyelesaian dan kedua-dua pihak perlu bersedia untuk bertolak ansur untuk mencapai penyelesaian secara damai

Kerjasama daripada ketiga-tiga pihak iaitu Jabatan, majikan dan kesatuan sekerja kebiasaannya akan melalui secara penyelesaian pertikaian alternatif iaitu satu proses atau prosedur seperti timbang tara, pendamaian atau pengantaraan yang secara sukarela diterima pakai untuk menyelesaikan kontroversi atau menyelesaikan perselisihan faham sebelum mengambil tindakan undang-undang. Penyelesaian pertikaian ini juga adalah cara yang terbaik kerana konflik boleh diselesaikan secepat mungkin tanpa perlu diselesaikan menerusi litigasi. Ini adalah kerana jika pertelingkahan diselesaikan di peringkat litigasi ia boleh membawa kepada kesan dari segi kewangan dan juga bukan kewangan yang tidak baik seperti pemberhentian kerja, peningkatan kos operasi, imej negatif, dan juga hubungan negatif di antara majikan dan pekerja.

Di Malaysia, penyelesaian pertikaian alternatif dibincangkan di bawah undang-undang iaitu dalam APP 177. Resolusi pertikaian secara aman antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja adalah cara utama untuk mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni. Antara mekanisme penyelesaian pertikaian yang diperuntukkan ialah rundingan secara langsung, rundingan damai, penyelidikan dan siasatan dan arbitrase.

5. KESIMPULAN

Tindakan berpiket merupakan salah satu usaha untuk mencapai sesuatu matlamat oleh pihak yang terlibat dalam pertikaian perusahaan. Tindakan tersebut merupakan usaha untuk mendesak pihak-pihak tertentu agar menuruti kehendak pihak yang bertikai. Di peringkat syarikat, tindakan perusahaan boleh menyebabkan kerugian besar kepada majikan. Manakala di peringkat nasional pula, ianya akan mempengaruhi keputusan pelaburan oleh syarikat multi-nasional. Justeru itu semua pihak hendaklah berusaha sedaya upaya untuk mencegah dan menghindar dari berlakunya sebarang bentuk tindakan perusahaan. Dengan menggunakan konsep penyelesaian pertikaian seperti rundingan secara langsung, rundingan damai, penyelidikan dan siasatan serta arbitrase memainkan peranan penting dalam pengurusan perhubungan perusahaan. Setiap satu mekanisme ini mempunyai kebaikan dan kelemahan yang tersendiri. Namun, penyelesaian pertikaian alternatif ini apabila digunakan dengan berkesan, boleh membawa perubahan positif kepada organisasi secara keseluruhan. Akhirnya, ia dapat mewujudkan satu hubungan perusahaan yang harmoni antara majikan dan pekerja.

RUJUKAN

Aminudin, M. Malaysian Industrial Relations & Employment Law, Ninth Edition, Industrial Relations Act 1967 (Act 177)
Code of Conduct for Industrial Harmony 1975

Disediakan oleh:

Mustaffa Kamal bin Bawaihi

Jabatan Perhubungan Perusahaan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur

7 November 2022