

CERAMAH DI MESYUARAT BULANAN MEF

**TAJUK: MAHKAMAH PERUSAHAAN
MALAYSIA : PERKEMBANGAN TERKINI
DALAM PENGENDALIAN KES-KES**

TARIKH : 18.02.2014

**TEMPAT : MENARA MSC CYBERPORT, JOHOR
BAHRU**

**OLEH : ROSLAN BIN MAT NOR
PENGERUSI MAHKAMAH PERUSAHAAN,
JOHOR BAHRU**

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA : PERKEMBANGAN TERKINI

PENGENDALIAN KES-KES

Pengenalan

Kewujudan Mahkamah Perusahaan sebagai pihak ketiga di dalam hubungan antara pekerja dan majikan telah memainkan peranan semenjak tahun 1940-an sehingga kini. Institusi ini telah banyak menyelesaikan pertikaian perusahaan di antara majikan dan pekerja sama ada ianya melibatkan pembuangan kerja, perjanjian kolektif dan pertikaian perusahaan. Sebenarnya, Mahkamah Perusahaan adalah suatu institusi yang unik yang menyelesaikan kes-kes berkaitan dengan undang-undang perhubungan perusahaan yang telah diletakkan asasnya oleh Sir George Oehlers iaitu Yang DiPertua Mahkamah Perusahaan di dalam kes *Kesatuan Pekerja-Pekerja Securicor (Malaya) Ltd. v. Securicor (Malaya) Ltd.* [1966] 4 MC 399. Ia telah dinukilkan oleh Dato' Gopal Sri Ram di dalam ucaptamanya bertajuk *Industrial Adjudication Reforms* [2002] 3 CLJ i seperti berikut :

Thus, in *Kesatuan Pekerja-Pekerja Securicor (Malaya) Ltd v Securicor (Malaya) Ltd*,⁵ Sir George Oehlers (sitting as sole arbitrator)⁶ laid down the most fundamental of principles of industrial law. First, that the common law right of an employer to 'hire' and 'fire' is no longer absolute. Second, that although dismissal is a managerial function, it can be challenged in cases where there has been want of good faith or where there has been victimisation or unfair labour practice, or in cases where the management has been guilty of a

basic error or has violated a principle of natural justice.

Di samping itu, Sir George Oehlers telah memberikan garis panduan yang perlu diambil dalam mahkamah memutuskan kes-kes pembuangan kerja di dalam kes *Chartered Bank, Kuching v. Kuching Bank Employees Union* [1965-67] MLLR 28. Ini turut dinyatakan di dalam ucapamannya seperti berikut :

In *Chartered Bank, Kuching v. Kuching Bank Employees Union* the Industrial Arbitration Tribunal presided by Sir George Oehlers reiterated the principle governing the Tribunal's approach to the termination of a workman's services:

Dismissal is a managerial function with the bona fide exercise of which a tribunal will not interfere; where, however, the dismissal is challenged, it is well settled that the tribunal could always intervene if it is shown that there has been want of good faith, victimisation, unfair labour practice, a violation of the principles of natural justice or where the decision to dismiss is baseless or perverse.

Salah satu keunikan Mahkamah Perusahaan ialah terdapatnya peruntukan di bawah Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang menyatakan seperti berikut :

- (5) Mahkamah hendaklah bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes yang substantial tanpa

memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang.

Sementara di dalam versi Bahasa Inggeris adalah seperti berikut :

- (5) The Court shall act according to equity, good conscience and the substantial merits of the case without regard to technicalities and legal form.

Berdasarkan kepada peruntukan di atas ada pihak yang berpandangan bahawa Mahkamah Perusahaan adalah sebuah mahkamah ekuiti. Ini telah menyebabkan acapkali pihak-pihak yang terlibat dalam prosiding di mahkamah memohon supaya keterangan-keterangan dikemukakan tanpa langsung mengambil kira prinsip-prinsip undang-undang keterangan. Dalam hal ini adalah wajar mahkamah merujuk kepada pandangan yang dikemukakan oleh Y. A. Hakim Hashim Yeop A. Sani di dalam kes *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304 seperti berikut :

The present section 30(6) was the previous section 27(6) in the original Industrial Relations Act, 1967. In my opinion section 30(6) contains too general a wording or too broad a language to enable the Industrial Court to override statutory provisions although the language is broad enough to enable the Industrial Court to modify the common law if such modifications are within the limits of subsection (5) of section 30 of the Act, which directs that the Industrial Court shall act according to equity and good conscience.
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, in this country, the civil courts established under the Constitution and the Courts of Judicature Act, 1964.

Pada masa yang sama, Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) juga turut memainkan peranan di dalam memastikan proses penyelesaian kes oleh Mahkamah Perusahaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Ia juga melibatkan kerjasama yang erat daripada Kongress Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) dan para pengamal undang-undang. Kesefahaman di antara ketiga-tiga badan tersebut walaupun mempunyai kepentingan yang berbeza telah dapat membantu Mahkamah Perusahaan menjalankan tanggungjawab seperti yang dikehendaki di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

MEF yang mewakili majikan di mahkamah sentiasa mengemukakan keterangan-keterangan yang sewajarnya serta hujah-hujah yang boleh membantu mahkamah mencapai keputusan yang adil dan beralasan. Namun demikian, penambahbaikan kepada mutu pengendalian kes oleh wakil MEF juga perlu diberikan perhatian bagi membolehkan kepentingan majikan-majikan yang diwakili oleh mereka terpelihara. Adalah menjadi harapan agar wakil MEF di mahkamah mempunyai kemahiran dan kepakaran yang setanding dengan para pengamal undang-undang profesional. Ini bermakna, fakta bahawa MEF diwakili oleh pegawainya di mahkamah tidak boleh dijadikan alasan untuk menyatakan bahawa mereka tidak mampu untuk

mengendalikan kes dengan memuaskan di mahkamah. Begitu juga dengan wakil MTUC, diharapkan dapat mempunyai kemahiran, kesungguhan dan kebolehan yang setanding dengan para pengamal undang-undang. Dalam erti kata lain, wakil MEF dan MTUC duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi dengan peguam-peguam yang berguam dengan mahkamah semasa mengendalikan kes-kes di Mahkamah Perusahaan. Hasrat ini akan tercapai melalui usaha-usaha yang gigih di kalangan MEF dan MTUC. Pada masa yang sama, majikan-majikan yang melantik wakil mereka di Mahkamah Perusahaan juga perlu memberi kerjasama kepada wakil mereka dengan mengemukakan dokumen-dokumen, saksi-saksi dan bantuan logistik yang ada bagi membolehkan wakil mereka mengendalikan kes di Mahkamah Perusahaan dengan lebih teratur dan memuaskan hati pihak mahkamah.

Di dalam kertas ini, akan dibincangkan beberapa aspek yang perlu diberikan penekanan oleh pihak-pihak yang berguam dengan Mahkamah Perusahaan bagi membolehkan keadilan yang dicita-citakan oleh pihak majikan dan pekerja dapat dilaksanakan oleh Mahkamah Perusahaan. Pada masa yang sama, perbincangan juga akan merangkumi perkembangan-perkembangan semasa yang sedang berlaku di Mahkamah Perusahaan. Ia meliputi aspek pengenalan, proses penilaian awal kes, mediasi dan pengenalan mahkamah digital. Adalah diharapkan dengan perbincangan ini, ia akan membuka perspektif baharu kepada ahli MEF berkenaan peranan mereka dalam membantu Mahkamah Perusahaan bagi memastikan segala perancangan dan penambahbaikan yang diperkenalkan oleh Mahkamah

Perusahaan dengan tujuan memperkemas dan melicinkan pengendalian kes-kes akan dapat dilaksanakan. Sesungguhnya, pengenalan langkah-langkah penambahbaikan Mahkamah Perusahaan tidak akan bermakna sekiranya pihak MEF, MTUC dan para peguam tidak memahami dan memberikan kerjasama bagi menjayakan pembaharuan dan penambahbaikan tersebut.

PENILAIAN AWAL KES

Penilaian Awal Kes telah diperkenalkan secara rasmi di Mahkamah Perusahaan melalui Nota Amalan No. 3 Tahun 2010 bertarikh 11.10.2010 yang dikeluarkan oleh Y.Bhg Presiden Mahkamah Perusahaan Malaysia. Ia adalah bertujuan untuk mempercepatkan pengendalian dan menggalakkan penyelesaian kes. Arahan amalan tersebut dibuat di bawah Seksyen 29(g) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Secara umumnya, Arahan Amalan No. 3 Tahun 2010 menggariskan tatacara bagaimana penilaian awal kes dilakukan. Ia hanya terpakai kepada kes-kes rujukan di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Penilaian kes akan hanya boleh dilakukan selepas mendapat persetujuan kedua-dua pihak pekerja dan majikan. Ini bermakna, pihak-pihak tidak boleh dipaksa untuk bersetuju bagi menjalankan penilaian awal kes. Ini cabaran yang dihadapi oleh mahkamah apabila semasa penilaian awal ingin dimulakan, ada di antara pihak-pihak yang enggan untuk mempertimbangkan proses penilaian awal kes. Ini mungkin timbul ekoran daripada pendirian yang telah diambil oleh majikan dan pekerja sebelum kes dikemukakan kepada mahkamah. Ia membawa maksud

majikan dan pekerja ingin menyelesaikan kes melalui perbicaraan penuh dan tidak ingin kes mereka diselesaikan melalui rundingan atau penilaian awal kes. Ini adalah disebabkan ada di kalangan pihak-pihak yang berpendapat isu rundingan tidak timbul lagi kerana ia telah pun dijalankan di peringkat Jabatan Perhubungan Perusahaan. Disebabkan rundingan gagal di Jabatan Perhubungan Perusahaan maka kes dirujuk di Mahkamah Perusahaan. Oleh itu, pihak-pihak beranggapan tidak perlu dirunding lagi sebaliknya menyerahkan kepada mahkamah untuk membuat keputusan setelah mendengar keterangan-keterangan dari saksi-saksi. Satu perkara yang tidak dapat dinafikan ialah jika pihak-pihak berpandangan sedemikian, perbicaraan yang akan mereka lalui mungkin akan mengambil masa yang lama dan meningkatkan kos perbicaraan dengan pembayaran fee kepada peguam atau wakil mereka. Sekiranya pihak-pihak gagal dalam kes mereka semasa perbicaraan, berkemungkinan kes tersebut akan dibawa untuk semakan kehakiman. Ini bermakna tempoh untuk pihak yang berjaya dalam kes tersebut untuk menikmati hasil award mahkamah itu akan tertangguh. Oleh yang demikian, pihak-pihak perlu mengambil sikap berlapang dada dengan mempertimbangkan untuk melalui proses penilaian awal kes di mahkamah. Ia dilakukan dengan semangat 'menang menang' (*win win*). Di samping itu, perlu diambil kira kos dan masa yang bakal diambil oleh pihak-pihak bagi menyelesaikan pertikaian mereka sekiranya perbicaraan dijalankan.

Jika pihak-pihak bersetuju untuk penilaian awal kes mereka boleh memilih pengerusi atau penolong pendaftar yang diluluskan oleh presiden untuk menilai kes

mereka berdasarkan kepada merit dengan berpandukan pliding dan dokumen yang difailkan di Mahkamah Perusahaan. Semasa proses penilaian awal ini, pengerusi yang mengendalikan akan menerangkan kekuatan atau kelemahan kes yang ada. Ia akan dilakukan di hadapan wakil atau peguam dengan kehadiran pihak-pihak. Pada masa ini, pihak-pihak menggunakan peluang tersebut bagi diberikan kefahaman mengapakah perlunya kes mereka diselesaikan tanpa perlu mengadakan perbicaraan. Apa yang penting pada peringkat ini ialah pekerja dan majikan tidak sewajarnya merasakan bahawa mereka tidak diberikan pilihan untuk mengemukakan keterangan di mahkamah. Ia juga tidak boleh dianggap sebagai jalan pintas untuk mahkamah mengurangkan bilangan kes yang dibicarakan dan cuba memujuk pihak-pihak mencapai penyelesaian. Sebaliknya, majikan dan pekerja harus mengambil peluang ini bagi mengurangkan perbezaan pandangan (*narrow down issue*) di dalam kes mereka dan bertindak secara rasional dalam mengendalikan kes. Jika ini dapat dilakukan, pihak-pihak akan menyedari bahawa adalah lebih baik kes-kes tersebut diselesaikan melalui penilaian awal kes setelah pihak-pihak menyedari kelemahan kes masing-masing dan menyedari kekuatan kes pihak lawan. Apabila hal ini disedari oleh pihak-pihak, maka sudah pasti penyelesaian di luar mahkamah lebih efektif dan menjimatkan masa pihak-pihak dan mahkamah.

Apa yang menarik ialah semasa perbincangan ini dijalankan, butiran perbincangan tidak akan direkodkan di dalam minit mahkamah, hanya nama pengerusi yang mengendalikan penilaian awal tersebut, pihak-pihak dan persetujuan hasil

daripada perbincangan penilaian awal kes akan direkodkan. Apa yang penting di dalam pengendalian penilaian awal kes ialah **ia tidak akan dikendalikan oleh pengerusi yang akan mendengar kes tersebut di mahkamah.** Ini bermakna, sebarang perbincangan di dalam penilaian awal kes tidak akan diketahui oleh pengerusi yang mendengar kes tersebut. Sekiranya pihak-pihak berjaya menyelesaikan kes tersebut, mahkamah akan merekodkan award persetujuan atau pihak-pihak menarik balik kes di Mahkamah Perusahaan.

Berdasarkan kepada garis panduan dan pelaksanaan penilaian awal kes, ia merupakan suatu prosedur yang ditawarkan oleh Mahkamah Perusahaan kepada majikan dan pekerja bagi membolehkan kes pertikaian perusahaan dapat diselesaikan berdasarkan konsep *win win*. Ia bukan berdasarkan kepada paksaan majikan kepada pekerja atau ugutan pekerja kepada majikan hatta pengerusi yang menjadi pengendali penilaian awal kes juga tidak boleh mewujudkan keadaan paksaan bagi pihak-pihak menyelesaikan kes-kes mereka. Adalah difikirkan bahawa sekiranya pihak majikan dan pihak majikan mengambil sikap seperti kata pepatah buang yang keruh ambil yang jernih, penilaian awal kes ini sepatutnya menjadi suatu mekanisme yang menggalakkan pekerja dan majikan menyelesaikan pertikaian mereka lebih awal daripada terpaksa menunggu tempoh perbicaraan yang panjang dan rumit. Pengenalan penilaian awal kes ini tidak sekali-kali bertujuan untuk memberi gambaran secara statistik bahawa penyelesaian kes di Mahkamah Perusahaan dilakukan dengan cepat dan pantas. Sebaliknya, ianya bertujuan untuk menggalakkan hubungan yang harmonis di antara majikan dan

pekerja seperti yang menjadi falsafah kepada penggubalan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Pihak majikan tidak seharusnya melihat penyelesaian kes yang dibuat melalui penilaian awal kes sebagai kekalahan kepada tuntutan pekerja mereka. Begitu juga, pihak pekerja tidak boleh menanggap kejayaan mereka dalam penilaian awal kes sebagai suatu kemenangan moral ke atas majikan mereka dan menunjukkan majikan mereka bersalah di dalam pembuangan kerja mereka. Jika perspektif ini wujud sudah pasti majikan dan pekerja mempunyai tanggapan negatif tersebut penilaian awal kes.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan Mahkamah Perusahaan, adalah didapati bahawa ada di antara majikan dan pekerja tersebut bersetuju untuk menyelesaikan kes melalui penilaian awal. Namun apa yang menjadi masalah kepada kedua-dua pihak ialah kadar bayaran bagi penyelesaian kes tersebut. Ini ditambah pula dengan perspektif bahawa apabila penyelesaian dibuat, pihak majikan perlu membuat bayaran kepada pihak pekerja. Sedangkan pada hakikatnya ia tidak semestinya sedemikian. Kadang kala penyelesaian menghendaki pekerja menarik balik kes terhadap syarikat tanpa sebarang bayaran yang dikenakan ke atas majikan. Namun pada amalnya pihak menuntut tidak akan bersetuju menyelesaikan kes tanpa majikan membuat bayaran terhadap tuntutan mereka. Oleh yang demikian, adalah mustahak semasa penilaian awal kes, wakil pihak syarikat adalah wakil yang boleh membuat keputusan berkenaan kadar bayaran dan terma penyelesaian bagi membolehkan penilaian awal kes dilakukan dengan berkesan. Jika wakil syarikat tidak mempunyai kuasa bagi menentukan kadar

bayaran dan terma-terma, proses penyelesaian kes tidak dapat diselesaikan dan suatu tarikh lain akan ditetapkan. Ini sudah pasti akan menyebabkan kes tersebut ditangguhkan. Selain itu, semasa penilaian awal kes juga, perlu diberikan perhatian bahawa dokumen-dokumen dan pliding yang dikemukakan oleh pihak-pihak adalah lengkap. Ia bagi membolehkan pengerusi yang menjalankan penilaian awal tersebut meneliti secara menyeluruh dokumen-dokumen tersebut, meneliti merit kes dan memberikan pandangan beliau bagi dipertimbangkan oleh kedua-dua pihak. Garis panduan untuk pengendalian penilaian awal kes boleh dilihat di dalam Nota Amalan Bil. 3 Tahun 2010 yang boleh dilihat di laman web Mahkamah Perusahaan Malaysia di www.mp.gov.my.

Sesungguhnya penilaian awal kes adalah suatu usaha yang memerlukan sokongan oleh MEF, MTUC dan pihak-pihak bagi membolehkan penyelesaian kes di Mahkamah Perusahaan dapat dilakukan dengan segera tanpa mengorbankan keadilan kepada pihak-pihak. Ia juga dapat memberi gambaran bahawa penyelesaian kes-kes di Mahkamah Perusahaan adalah efisien yang akan memberikan faktor dorongan kepada pelabur-pelabur luar untuk menambahkan pelaburan di Malaysia. Mereka akan berpendapat bahawa kos dan masa penyelesaian pertikaian perusahaan di Malaysia adalah cepat dan adil. Adalah menjadi peranan MEF untuk menyakinkan ahli-ahli supaya mempertimbangkan penilaian awal kes sebagai cara bagi mengurangkan kos pengendalian kes-kes pertikaian perusahaan. Jika penerangan yang jelas dan dapat dibuktikan bahawa penilaian awal kes adalah berkesan, sudah pasti ia akan menjadi pilihan kepada

pihak-pihak yang bertikai untuk menjadikan ianya sebagai suatu wahana untuk penyelesaian pertikaian perusahaan.

Pada masa yang sama, Mahkamah Perusahaan juga telah menganjurkan latihan mediasi kepada beberapa orang pengerusi dan penolong pendaftar bagi menjalankan proses mediasi dan penilaian awal kes. Ini bermakna, ada di kalangan pengerusi dan penolong pendaftar telah diberikan sijil sebagai mediator. Oleh itu, adalah wajar sekiranya pihak-pihak yang berguam di Mahkamah Perusahaan menggunakan kemahiran dan kepakaran pengerusi dan penolong pendaftar tersebut dalam usaha membantu menyelesaikan kes melalui mediasi dan penilaian awal kes. Dalam konteks mediasi, pihak-pihak tidak akan dirujuk kepada merit kes tetapi akan cuba mencari jalan bagi kedua-dua pihak mencapai persetujuan untuk menyelesaikan kes tanpa merujuk kepada keterangan-keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan di mahkamah. Ia hanya dilakukan dengan satu matlamat untuk mencapai penyelesaian dengan semangat mengekalkan hubungan yang baik di antara majikan dan pekerja.

Perwakilan Oleh Pegawai MEF di Mahkamah Perusahaan

Salah satu isu yang dibangkitkan di Mahkamah Perusahaan ialah sama ada pegawai yang mewakili MEF mesti ahli jawatankuasa MEF atau bolehkah pegawai yang digajikan oleh MEF mewakili majikan di mahkamah. Ia timbul ekoran daripada peruntukan Seksyen 27(1)(d) bersama-sama dengan Seksyen 27(2)(c) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Jika diteliti kepada Hansard Perbahasan Rang

Undang-Undang Akta Perhubungan Perusahaan 1967 pada 22.06.1997, adalah didapati bahawa penjelasan yang mendalam diberikan berkenaan dengan Klausula 24 rang undang-undang tersebut. Apa yang dinyatakan hanyalah klausula tersebut membenarkan mana-mana pegawai kesatuan sekerja atau organisasi lain yang diluluskan oleh menteri boleh dibenarkan untuk mewakili pihak-pihak di Mahkamah Perusahaan. Presiden Mahkamah Perusahaan Malaysia melalui award di dalam kes *Paper And Paper Products Manufacturing Employees' Union v. Tri-Wall (Malaysia) Sdn. Bhd.* [2013] 3 MELR 400, [2013] 2 ILR 174 di mana telah diputuskan bahawa perkataan *official* adalah termasuk pekerja kepada MEF. Y.A. Presiden menyatakan seperti berikut :

[17] The Malaysian Employers Federation being a registered society is governed by the [Societies Act 1966](#). An "office-bearer" is defined in [s. 2](#) as:

'office-bearer' of a society means any person who is the president or vice-president, or secretary or treasurer of such society or any branch of a society, or who is a member of the committee or governing body thereof, or of any branch thereof or who holds in such society or branch of a society any office or position analogous to any of those mentioned above.

[18] The court held that the word "official" in [s. 27\(1\)\(d\) of the said Act](#) was not limited to an "office-bearer". The ordinary meaning of the word "official" is wide enough to include an "employee". The court held that Mr V Nantha Kumar, an employee of the Malaysian Employers Federation is an "official" within the meaning of [s. 27\(1\)\(d\) of the said Act](#).

Ini bermakna, berdasarkan kepada award di atas tidak timbul lagi isu bahawa pegawai-pegawai yang dilantik bekerja dengan MEF tidak dapat mewakili majikan semasa perbicaraan. Ia juga terpakai bagi proses penilaian awal kes dan mediasi. Walau bagaimanapun, di dalam proses mediasi dan penilaian awal kes, berkemungkinan pengerusi yang mengendalikan mediasi dan penilaian awal kes tersebut meminta supaya wakil pekerja dan majikan tidak ada bersama-sama semasa perbincangan di antara pengerusi dan pihak-pihak di dalam sesi mediasi dan penilaian awal kes tersebut. Namun demikian, amalan tersebut tidak digalakkan kerana ia boleh menimbulkan kecurigaan pihak-pihak dalam mediasi dan penilaian awal kes tersebut.

Peranan Majikan Semasa Prosiding Di Mahkamah Perusahaan

Satu hakikat yang perlu difahami oleh majikan yang berguam di Mahkamah Perusahaan ialah mahkamah akan memberikan layanan sama rata di antara majikan dan pekerja. Walau pun semasa pekerja bekerja dengan syarikat majikan, beliau berada dalam kategori yang paling rendah di dalam struktur syarikat. Namun apabila beliau berada di mahkamah sebagai pihak menuntut, kedudukannya di sisi mahkamah adalah sama dengan majikannya dalam konteks pendengaran kes pertikaian perusahaan tersebut. Oleh yang demikian, majikan tidak boleh mengharapkan bahawa semasa saksi-saksi mereka yang berkedudukan lebih tinggi daripada pekerja itu akan mendapat layanan istimewa semasa memberikan keterangan di mahkamah. Sebaliknya, saksi-saksi majikan tersebut

perluah bersikap profesional dalam memberikan keterangan di mahkamah walaupun soalan-soalan yang dikemukakan oleh wakil pekerja adalah sesuatu yang mencabar kedudukan saksi majikan tersebut, saksi tersebut haruslah tenang dan menjawab soalan-soalan yang dikemukakan dengan sewajarnya.

Semasa perbicaraan, dokumen-dokumen yang ingin dikeluarkan oleh majikan haruslah terlebih dahulu diberikan sesalinan kepada pihak menuntut bagi menjamin haknya untuk memeriksa dokumen-dokumen tersebut. Ia untuk memberi peluang pekerja tersebut mengemukakan soalan-soalan yang berkaitan dengan dokumen tersebut. Oleh yang demikian, amalan memberikan dokumen-dokumen syarikat di saat-saat akhir adalah sesuatu yang amat tidak digalakkan dan perlu dielakkan. Adalah menjadi amalan sebelum perbicaraan, pihak-pihak akan menghadiri pengurusan kes. Ia bertujuan bagi membolehkan pihak-pihak menentu sah dokumen-dokumen yang akan dikemukakan bagi mengelakkan berlakunya sebarang kejutan semasa perbicaraan dijalankan. Pihak mahkamah mungkin setelah dikemukakan bantahan oleh pihak pekerja tidak akan membenarkan dokumen yang dikemukakan secara tiba-tiba untuk dijadikan sebagai eksibit di mahkamah. Oleh yang demikian, adalah wajar untuk pihak majikan memaklumkan dan menentusahkan dokumen-dokumen yang hendak dikemukakan kepada wakil majikan atau peguam yang hadir ke mahkamah supaya wakil atau peguam majikan dapat melihat keseluruhan dokumen serta dapat memutuskan dokumen apakah yang ingin dimasukkan dan dokumen-dokumen yang tidak penting untuk dikemukakan kepada mahkamah. Adalah tidak dapat

dinafikan terdapat syarikat-syarikat yang tidak mempunyai sistem pemfailan yang memuaskan. Ini menyebabkan dokumen-dokumen penting yang perlu dikemukakan semasa perbicaraan tidak dapat dikemukakan. Hal ini sudah tentu akan menjejaskan kes pihak majikan di mahkamah. Selain itu, ada juga tindakan majikan-majikan yang tidak didokumenkan sehingga menyebabkan fakta yang dikemukakan melalui keterangan saksi-saksi tidak dapat disokong dengan dokumen. Misalnya, sekiranya pihak syarikat pernah memberi amaran kepada pekerja yang dibuang kerja sebelum ini secara lisan. Jika tiada catatan dibuat sudah pasti amaran lisan tersebut tidak dapat dibuktikan oleh majikan. Begitu juga dengan sebarang bentuk nasihat atau pemberitahuan kepada pekerja untuk memperbaiki mutu pekerjaannya sekiranya pihak menuntut dibuang kerja atas alasan mutu kerja yang buruk. Ia perlulah disokong dengan keterangan dokumen bagi menguatkan kes majikan. Sekiranya tindakan-tindakan tersebut tidak disokong dengan keterangan dokumen atau keterangan saksi-saksi yang kuat, adalah sukar untuk majikan membuktikan fakta tersebut di mahkamah. Pada masa yang sama, ada juga didapati majikan yang tidak langsung mempunyai surat pelantikan kerja secara bertulis. Malahan, ada yang melantik pekerjaanya secara lisan sahaja. Ini sudah tentu akan menyukarkan wakil syarikat atau peguam untuk mengemukakan keterangan bagi membuktikan terma-terma pelantikan pekerja berkenaan. Dalam erti kata lain, majikan seharusnya memberikan kerjasama kepada wakil mereka dengan mengemukakan dokumen-dokumen yang berkaitan untuk dikemukakan di mahkamah. Ketiadaan dokumen-dokumen bagi menyokong keterangan majikan tidak boleh menyebabkan majikan menaruh

harapan untuk berjaya di dalam kes di mahkamah.

Adalah didapati bahawa terdapat majikan yang mengadakan siasatan dalaman walaupun ianya bukanlah suatu yang diwajibkan di bawah undang-undang. Namun ia tetap dilakukan bagi memastikan pekerja yang ingin dibuang kerja tersebut diberikan peluang untuk membuat pembelaan terhadap tuduhan yang dikenakan kepadanya. Apabila suatu siasatan dalaman dilakukan adalah penting untuk majikan memastikan ianya dilakukan dengan mematuhi prinsip keadilan asasi dan perbicaraan yang adil. Ia membawa maksud pekerja diberi peluang untuk mengemukakan saksi-saksi, mengemukakan soalan kepada saksi-saksi syarikat dan diberikan peluang untuk membawa wakil kesatuan sekiranya dikehendaki bagi mewakili pekerja tersebut. Pada akhir siasatan dalaman tersebut, pekerja hendaklah diberikan sesalinan nota prosiding siasatan dalaman bagi membolehkan beliau menentu sah ketepatan nota keterangan tersebut. Semasa perbicaraan di Mahkamah Perusahaan, nota siasatan dalaman adalah merupakan rujukan yang dibuat bagi mengetahui apakah yang berlaku semasa siasatan dalaman. Oleh yang demikian, adalah mustahak untuk segala perkara yang berlaku di dalam siasatan dalaman dicatat dengan tepat oleh pencatat nota keterangan. Peluang yang diberikan oleh panel siasatan dalaman untuk pekerja mengemukakan saksi, pertuduhan akan dibacakan kepada pekerja, soalan-soalan yang dikemukakan oleh pekerja kepada saksi-saksi syarikat serta hujahan kedua-dua pihak perlu jelas tercatat di dalam nota siasatan dalaman tersebut. Ia bagi mengelakkan tohmahan bahawa siasatan dalaman tidak mematuhi prinsip keadilan

asasi dan perbicaraan yang adil. Di samping itu, nota siasatan dalaman perlulah ditandatangani oleh pekerja yang berkenaan bersama-sama dengan ahli-ahli panel siasatan dalaman. Ini semua perlu dilakukan bagi membantu wakil atau peguambela majikan daripada menghadapi masalah semasa mengemukakan nota siasatan dalaman sebagai keterangan di mahkamah. Ini adalah disebabkan adalah sukar untuk pihak majikan menyatakan bahawa perbicaraan telah dilakukan dengan adil dan mematuhi prinsip keadilan asasi sekiranya ianya tidak digambarkan di dalam nota keterangan. Pada masa yang sama, siasatan dalaman tidak diharapkan untuk dilakukan dengan mematuhi prosedur ketat seperti suatu perbicaraan di mahkamah. Namun begitu, majikan harus berhati-hati bagi memastikan semua pematuhan terhadap prinsip perbicaraan adil dan keadilan asasi dipatuhi.

Begitu juga eksibit-eksibit yang dikemukakan perlulah ditandakan dengan sewajarnya. Penandaan eksibit yang tidak teratur boleh menimbulkan masalah semasa eksibit tersebut dikemukakan semasa perbicaraan. Ini disebabkan kemungkinan eksibit yang ditandakan di dalam siasatan dalaman berbeza dengan eksibit yang dikemukakan di hadapan mahkamah. Jika ini berlaku, ia sudah pasti menjejaskan nilai eksibit tersebut dalam membantu kes majikan. Dalam erti kata lain, tiada jalan singkat bagi majikan mengadakan siasatan dalaman tanpa pematuhan prinsip undang-undang. Siasatan dalaman tidak sewajarnya dianggap sebagai hanya untuk tujuan memenuhi suatu kebiasaan (ritual) yang perlu dilakukan sebelum seseorang itu dibuang kerja. Namun ia perlu dilihat sebagai

peluang untuk pekerja membuat pembelaan terhadap tuduhan ke atasnya. Pada masa yang sama, ia juga menjadi asas kepada syarikat apakah keterangan yang akan dijadikan sandaran untuk keputusan majikan membuang pekerja yang berkenaannya. Sebenarnya, siasatan dalaman yang dilakukan dengan sempurna boleh memberi peluang kepada kedua-dua pihak untuk mempertimbangkan sama ada kes tersebut boleh diselesaikan di luar mahkamah melalui proses mediasi atau penilaian awal kes. Sekurang-kurangnya keterangan dalam siasatan dalaman tersebut boleh memberi gambaran mengenai kekuatan dan kelemahan kes majikan dan pekerja. Oleh yang demikian, tidak sewajarnya peluang mengadakan siasatan dalaman disiasikan dengan tidak melakukannya dengan teratur menurut prinsip undang-undang.

Mahkamah Teknologi

Mahkamah Perusahaan telah memperkenalkan sistem rakaman digital. Ia membawa maksud perbicaraan akan dilakukan melalui sistem elektronik. Keterangan saksi-saksi akan dirakam melalui sistem rakaman elektronik. Rakaman tersebut boleh disalin di dalam *pendrive* yang dibekalkan oleh pihak-pihak yang mengendalikan kes di mahkamah. Ia diperkenalkan bagi mempercepatkan proses perbicaraan di Mahkamah Perusahaan. Pada masa ini, beberapa mahkamah telah dipasang dengan kelengkapan sistem rakaman digital. Di negeri Johor, Mahkamah 16 akan dijadikan sebuah Mahkamah Teknologi. Bagi tujuan pelaksanaan Mahkamah Teknologi, pihak-pihak akan melalui beberapa proses di antaranya proses pengecaman suara yang akan dibuat sistem elektronik.

Ia membawa maksud wakil dan peguam serta saksi-saksi akan direkodkan suara mereka terlebih dahulu sebelum prosiding dimulakan. Ini membolehkan sistem mengecam suara mereka dan merekodkan secara elektronik semasa perbicaraan kelak. Ia memerlukan peguam atau wakil dan saksi-saksi datang lebih awal sebelum tarikh perbicaraan untuk proses pengecaman suara. Ini bermakna, pengenalan Mahkamah Teknologi ini akan mengubah cara pengendalian kes-kes di mahkamah. Segala soalan, jawapan, hujahan dan bantahan oleh wakil dan peguam akan direkodkan secara elektronik. Dalam erti kata lain, segala aksi dapat ditonton akan dinilai kerana tiada aksi yang terlindung dari pandangan kerana ia direkodkan melalui kamera yang dipasang di mahkamah. Garis panduan semasa perbicaraan berlangsung di Mahkamah Teknologi telah dikeluarkan melalui Nota Amalan Bil 1 Tahun 2013, Nota Amalan Bil. 2 Tahun 2013 dan Nota Amalan Bil. 1 Tahun 2014. Di Mahkamah Perusahaan Malaysia, 11 bahagian (mahkamah) telah dipasang dengan sistem rakaman digital termasuklah Mahkamah 16 di Johor Bahru. Nota-nota amalan tersebut lebih menjurus kepada tindakan-tindakan yang perlu dilakukan oleh pengerusi semasa perbicaraan berlangsung. Ia misalnya telefon mudah alih semua pihak yang terlibat dalam perbicaraan di Mahkamah Teknologi hendaklah dimatikan atau *silent mode*.

Di dalam semua prosiding mahkamah sama ada secara manual atau rakaman prosiding dibuat secara digital, dokumen-dokumen boleh difailkan dan diserahkan secara elektronik. Garis panduan berkenaan pemfailan dan penyerahan dokumen secara elektronik melalui **Nota Amalan Bil. 2 Tahun 2014** telah dikeluarkan. Jika

diteliti nota amalan tersebut adalah didapati bahawa tempoh percubaan bagi sistem pemfailan dan penyerahan dokumen secara elektronik akan dijalankan secara percubaan dari 01.04.2014 sehingga 30.09.2014. Para pengguna iaitu majikan dan pekerja serta wakil mereka yang bersetuju untuk menggunakan sistem pemfailan dan penyerahan secara elektronik hendaklah membuat permohonan untuk nama pengguna dalam laman web Mahkamah Perusahaan. Kesatuan sekerja dan pertubuhan berdaftar dalam konteks ini termasuklah MEF boleh memohon nama pengguna di atas nama pertubuhan tersebut. Pada peringkat awal dalam pelaksanaan Mahkamah Teknologi, hanya akan diberi jika adanya permohonan untuk semakan penghakiman. Nota prosiding yang dijana melalui sistem perakam audio visual dengan pengecaman pertuturan yang telah disahkan oleh pengerusi adalah **dibekalkan secara percuma**. Ini adalah tertakluk kepada kejayaan sistem rakaman digital dan nota keterangan yang dijanakan mestilah tepat. Untuk prosiding yang dijalankan secara manual, nota prosiding yang ditaip akan diberikan sekiranya ada permohonan semakan kehakiman ke atas kes tersebut. Tiada bayaran akan dikutip untuk salinan nota bertaip. Sekiranya tiada semakan kehakiman hanya salinan fotostat nota keterangan yang bertulisan tangan pengerusi mahkamah akan diberikan. Walau bagaimanapun, adalah menjadi amalan yang baik untuk pihak-pihak yang mengendalikan kes di Mahkamah Perusahaan membuat catatan sendiri yang diberikan semasa perbincangan. Ini bagi menjimatkan masa pihak-pihak terpaksa menunggu nota keterangan daripada mahkamah. Ia boleh melewati penghujahan dikemukakan oleh pihak-pihak.

Penghujahan Lisan Di Mahkamah Perusahaan

Salah satu tujuan utama penubuhan Mahkamah Perusahaan ialah untuk memberi peluang untuk pihak-pihak yang terlibat di dalam pertikaian perusahaan untuk mendapatkan keputusan dalam tempoh yang cepat. Ini bagi mengelakkan pihak-pihak tersebut terpaksa mengemukakan kes mereka di mahkamah sivil yang berkemungkinan mengambil tempoh masa yang lebih panjang. Setelah perbicaraan diselesaikan di Mahkamah Perusahaan, award diturunkan dalam tempoh yang singkat. Ini hanya boleh dilakukan setelah kedua-dua pihak pekerja dan majikan diberi peluang untuk mengemukakan hujah mereka berdasarkan kepada keterangan-keterangan yang diberikan. Berdasarkan pengalaman mahkamah adalah didapati bahawa kadang kala tempoh yang diambil pihak-pihak mengemukakan hujahan bertulis adalah terlalu panjang. Malahan terdapat contoh yang ekstrem apabila tempoh yang diambil untuk penghujahan adalah lebih lama daripada tempoh untuk menunggu hari perbicaraan. Jika ini berlaku sudah pasti ianya bercanggah dengan falsafah penubuhan Mahkamah Perusahaan itu sendiri. Oleh itu, adalah menjadi amalan yang baik sekiranya pihak-pihak membuat hujahan lisan di akhir perbicaraan. Ini akan menjimatkan masa di samping pihak yang terlibat masih mempunyai ingatan yang segar terhadap keterangan yang diberikan oleh saksi-saksi semasa perbicaraan. Namun jika ini ingin dilakukan, pihak-pihak harus mempunyai catatan yang lengkap berkenaan keterangan-keterangan yang diberikan. Dalam konteks ini, adalah diharapkan pihak MEF melalui pegawai-pegawai mereka yang hadir ke mahkamah dapat bersedia untuk membuat hujahan lisan di akhir perbicaraan kes di Mahkamah Perusahaan.

Pengendalian Kes Perbicaraan Di Mahkamah Perusahaan

Setelah Mahkamah Perusahaan memperkenalkan Mahkamah Teknologi, adalah diharapkan perbicaraan akan dijalankan dengan cepat dan award dapat dikeluarkan dalam tempoh yang sewajarnya. Pada masa yang sama, pengendalian kes di Mahkamah Perusahaan juga tidak seharusnya mengambil masa yang lama. Berdasarkan pengalaman mahkamah adalah didapati bahawa salah satu faktor yang menyebabkan perbicaraan di Mahkamah Perusahaan mengambil masa yang lama ialah kurangnya persediaan saksi-saksi semasa memberikan keterangan di mahkamah. Ini menyebabkan ketidakpastian saksi-saksi untuk memberikan jawapan terhadap soalan-soalan yang diberikan. Ia juga berkemungkinan seseorang saksi tersebut tidak dapat mengingati dengan tepat insiden yang berlaku sehingga membawa kepada pembuangan kerja tersebut. Adalah juga didapati saksi-saksi tidak memberi jawapan yang tepat kepada soalan yang dikemukakan sebaliknya memberikan jawapan yang panjang lebar yang tidak mempunyai kaitan dengan kes yang dibicarakan. Jika ini berlaku ia menyebabkan wakil majikan atau wakil pekerja terpaksa mengemukakan soalan yang panjang lebar bagi membolehkan saksi-saksi mereka mengingati kembali fakta yang berkaitan di samping memberi peluang kepada saksi-saksi tersebut memberi jawapan yang dikehendaki semasa perbicaraan. Oleh yang demikian, bagi mengatasi masalah ini adalah dicadangkan saksi-saksi yang ingin dipanggil semasa perbicaraan hendaklah tahu dan sedar keterangan yang akan diberikan. Sekiranya saksi tersebut tidak mempunyai jawapan kepada soalan yang dikemukakan disebabkan

beliau tidak terlibat di dalam fakta yang dibangkitkan dalam soalan tersebut, saksi itu perlu dengan berani menyatakan beliau tidak mempunyai pengetahuan berkenaan perkara tersebut. Sekiranya saksi tersebut didapati bahawa majikan tidak mematuhi prosedur yang sepatutnya dilakukan, saksi tersebut tidak sepatutnya memberi jawapan yang melindungi ketidakpatuhan prosedur tersebut. Jika pihak-pihak memberikan jawapan yang terang dan jelas dan tidak meleret-leret semasa perbicaraan, ia akan memberi peluang kepada mahkamah memfokuskan isu yang terlibat dalam kes tersebut. Ini sudah pasti akan memendekkan tempoh masa perbicaraan dengan mendengar keterangan-keterangan yang tidak diperlukan. Bagi mencapai matlamat tempoh perbicaraan yang munasabah dan tidak terlalu panjang, kerjasama wakil majikan dan pekerja adalah penting bagi melicinkan perbicaraan. Ia sudah pasti akan menggambarkan keberkesanan dan kecekapan sistem pengendalian perhubungan perusahaan di negara ini.

Seterusnya, bagi kes yang berkaitan dengan perjanjian kolektif yang dirujuk ke mahkamah adalah didapati bahawa kadang kala majikan dan wakil kesatuan sekerja tidak melakukan perbincangan atau rundingan yang tuntas (exhaustive). Malahan, ada keadaan wakil majikan dan wakil kesatuan sekerja hanya bertemu buat pertama kalinya semasa perbicaraan berkaitan perjanjian kolektif itu akan bermula di mahkamah. Acapkali juga didapati bahawa kedua-dua wakil majikan dan kesatuan sekerja itu menyatakan kepada mahkamah bahawa mereka sebenarnya bersetuju bahawa kes rujukan iaitu perjanjian kolektif itu sebenarnya

boleh diselesaikan di luar mahkamah. Ia memberi gambaran bahawa kedua-dua pihak tidak terlibat secara langsung di dalam rundingan di antara majikan dan pekerja sehingga mereka tidak mempunyai pengetahuan berkenaan kes tersebut sehingga kes tersebut dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Adalah tidak dapat dinafikan secara amalnya pihak-pihak yang hadir di dalam perundingan majikan dan pekerja adalah pihak yang tidak mewakili majikan dan pekerja di mahkamah. Namun demikian, adalah amalan yang baik sekiranya wakil majikan dan kesatuan sekerja mempunyai gambaran tentang apakah yang berlaku semasa rundingan di antara majikan dan pekerja bagi membolehkan mereka memberitahu mahkamah kedudukan kes tersebut. Di samping itu, mereka juga boleh mencadangkan kepada mahkamah untuk suatu penangguhan bagi menyelesaikan kes tersebut di luar mahkamah. Pada masa yang sama, semasa mendengar kes-kes berkaitan dengan perjanjian kolektif, mahkamah perlu memberi peluang kepada pihak-pihak seboleh mungkin untuk mencari penyelesaian.

Di samping itu, di dalam kes-kes perjanjian kolektif juga mahkamah perlu diberikan maklumat yang jelas mengenai amalan yang sedang berlaku di dalam industri yang menjadi isu di dalam perjanjian kolektif tersebut. Kegagalan pihak-pihak memberikan gambaran yang jelas tersebut akan menyebabkan berkemungkinan Mahkamah Perusahaan membuat keputusan yang menjejaskan keseluruhan industri yang terlibat. Oleh itu, para majikan dan pekerja seharusnya dapat menunjukkan kepada mahkamah berkenaan amalan-amalan yang telah diamalkan sekian lama dan ianya telah diterima pakai di dalam industri tersebut

dengan mengemukakan dokumen-dokumen dan keterangan-keterangan yang menyokong dakwaan tersebut. Apabila majikan atau pekerja dapat menyokong amalan tersebut maka sudah pasti Mahkamah Perusahaan tidak dapat mengenyahkan amalan-amalan tersebut semasa memutuskan pertikaian perusahaan yang melibatkan perjanjian kolektif.

Adalah juga didapati apabila pihak kesatuan sekerja atau majikan semasa mengemukakan kes perjanjian kolektif terutamanya berkaitan gaji dan kenaikan gaji pekerjanya, perbandingan dibuat dengan gaji di syarikat yang lain di dalam industri yang sama. Pihak-pihak dalam kes seperti ini mengharapkan mahkamah dapat menerima keterangan-keterangan berkenaan dengan gaji para pekerja syarikat yang lain dalam industri yang sama. Adalah menjadi amalan yang wajar untuk pihak-pihak yang ingin menarik perhatian mahkamah untuk mengambil kira gaji di syarikat lain mengemukakan kepada mahkamah tangga gaji di syarikat tersebut bersama-sama kedudukan kewangan di syarikat tersebut serta bilangan pekerja. Ini bagi membolehkan mahkamah memahami apakah asas kepada syarikat yang lain tersebut memberikan gaji yang lebih tinggi daripada para pekerja di syarikat yang menjadi isu di dalam kes di Mahkamah Perusahaan. Ada keadaan tertentu di mana syarikat yang memberi gaji yang tinggi tersebut mempunyai kedudukan kewangan yang kukuh berbanding dengan syarikat yang menjadi pertikaian di mahkamah.

Satu lagi isu yang perlu diberikan perhatian semasa pertikaian berkaitan perjanjian

kolektif yang berkaitan dengan gaji ialah syarikat menyatakan bahawa pihak majikan tidak mempunyai kemampuan kewangan untuk memenuhi tuntutan kesatuan. Sebaliknya, pihak kesatuan mendakwa bahawa laporan kewangan syarikat menunjukkan bahawa syarikat mempunyai keuntungan. Oleh yang demikian, gaji yang lebih tinggi perlu diberikan kepada pekerja. Pertembungan kepentingan pekerja dan majikan ini sering kali menyebabkan pihak majikan tidak dapat menerima tuntutan pekerja. Sementara pekerja pula tidak boleh menerima alasan syarikat bahawa syarikat tidak mempunyai keupayaan kewangan untuk memenuhi tuntutan kenaikan gaji mereka. Dalam konteks ini mahkamah memerlukan maklumat yang mencukupi bagi memutuskan pertikaian ini. Selain itu, adalah wajar sekiranya terdapat keterangan yang dapat memberikan tafsiran terhadap laporan-laporan kewangan syarikat yang dikemukakan. Ini adalah untuk mengelakkan interpretasi yang berbeza dan tidak tepat berkenaan laporan-laporan kewangan tersebut. Keterangan tersebut boleh dikemukakan oleh majikan atau kesatuan sekerja. Adalah didapati bahawa terdapat perbezaan tafsiran berkenaan laporan kewangan syarikat di mana bagi kesatuan sekerja, laporan keuntungan syarikat dilihat dari segi jumlah keuntungan yang tercatat sedangkan majikan pula mengambil kira tanggungan yang perlu dibuat oleh syarikat. Ini bermakna, sungguhpun jumlah keuntungan besar jumlahnya pada tahun itu, sama ada ianya disebabkan penjualan aset atau penjualan saham syarikat. Oleh yang demikian, adalah penting untuk mahkamah memahami laporan-laporan kewangan tersebut berdasarkan kepada keterangan Akauntan atau Pakar Kewangan bagi memahami intipati laporan prestasi kewangan syarikat.

Selain itu, di dalam kes-kes yang melibatkan perjanjian kolektif, kerap kali majikan dan kesatuan sekerja menggunakan indeks harga pengguna sebagai kayu ukur bagi menentukan kadar upah atau gaji yang perlu diberikan kepada pekerja. Kadar indeks harga pengguna hanya satu komponen yang boleh digunakan dalam penentuan kadar gaji. Pada masa yang sama, mahkamah juga perlu diberikan keterangan berkenaan hubungkait indeks harga pengguna dengan kadar upah di dalam industri di mana ahli-ahli kesatuan sekerja tersebut berada. Ini bermakna, laporan mengenai kadar gaji dalam sektor yang melibatkan kesatuan sekerja itu wajar dikemukakan. Ini dapat dilihat melalui laporan kadar gaji yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia atau badan-badan penyelidik ekonomi di negara ini. Pada masa yang sama adalah digalakkan majikan dan kesatuan sekerja mengemukakan laporan ekonomi negara yang dikeluarkan oleh Kementerian Kewangan setiap tahun bagi memberikan kefahaman kepada mahkamah berkenaan iklim ekonomi semasa yang boleh dijadikan pertimbangan untuk menentukan kadar kenaikan gaji yang bersesuaian dengan keadaan ekonomi semasa. Ini adalah penting kerana di samping mahkamah mengambil kira kepentingan ahli-ahli kesatuan sekerja dan keupayaan majikan, mahkamah juga perlu peka kepada keadaan industri dan ekonomi Malaysia semasa menurunkan award berkenaan tuntutan kerja untuk dimasukkan dalam perjanjian kolektif. Mahkamah amat memerlukan kerjasama pekerja dan majikan untuk membantu memahami senario ekonomi dan industri bagi membolehkan award yang diturunkan nanti tidak akan menjejaskan daya saing ekonomi dan industri yang terlibat.

Dalam erti kata lain, bagi kes-kes yang melibatkan pertikaian perusahaan, peranan majikan bukan hanya menyerahkan permasalahan itu kepada mahkamah semata-mata. Sebaliknya, majikan dan pekerja seharusnya membantu mahkamah dengan mengemukakan keterangan-keterangan yang relevan serta dokumen-dokumen dan statistik yang berkaitan bagi memastikan keadilan dapat dilaksanakan kepada kesatuan sekerja dan majikan. Sebenarnya, semasa menyelesaikan pertikaian perusahaan di antara pekerja dan majikan, mahkamah harus tidak lupa kepada peranan utama iaitu untuk mewujudkan keharmonian perhubungan perusahaan di negara ini. Adalah tidak bermakna sekiranya kesatuan sekerja berjaya dalam tuntutan kenaikan gaji tetapi majikan di mana tempat mereka bekerja tidak lagi kompetitif dalam industri sehingga menyebabkan syarikat ditutup dan pekerja tidak mempunyai pekerjaan. Pada masa yang sama, tidak ada maknanya juga jika majikan dapat membayar gaji yang rendah yang menyebabkan kos majikan rendah tetapi pekerjanya bekerja dalam keadaan yang tidak bersungguh-sungguh sehingga menjejaskan produktiviti majikan. Di sini peranan Mahkamah Perusahaan bagi mencari faktor perimbangan di antara kepentingan majikan dan kepentingan pekerja. Malahan apa yang lebih penting ialah keadaan ekonomi negara dan keharmonian perusahaan di antara pekerja dan majikan dipertahankan dan terjamin.

Adalah terang lagi bersuluh bahawa sebelum majikan hadir di Mahkamah Perusahaan, persediaan yang rapi harus dibuat. Segala dokumen yang berkaitan

perlu disediakan. Pematuhan kepada undang-undang buruh perlu dipastikan. Di sini peranan pegawai sumber manusia syarikat penting dalam menentukan kepatuhan tersebut dilakukan oleh syarikat sebelum hadir ke mahkamah. Pada masa yang sama syarikat yang tidak mempunyai kepakaran dalam sumber manusia, peranan MEF untuk memberikan khidmat nasihat dan panduan kepada ahli mereka untuk memastikan pematuhan-pematuhan tersebut dilakukan bagi mengelakkan masalah berlaku ketika menghadiri perbicaraan di Mahkamah Perusahaan.

Oleh yang demikian, berdasarkan kepada perbincangan di atas adalah jelas sesungguhnya peranan MEF yang mewakili majikan adalah amat penting dalam memastikan sistem perhubungan perusahaan di Malaysia berjalan dengan tenang dan teratur. Begitu juga peranan MTUC sama pentingnya dengan peranan MEF dalam memastikan keadilan dapat diberikan kepada yang berhak sama ada ianya majikan atau pekerja.

Kesimpulan

Sesungguhnya perhubungan di antara pekerja dan majikan adalah suatu yang kompleks. Fakta yang tidak dapat ditolak ialah kedudukan majikan jika dibandingkan dengan pekerja, sudah pasti majikan ada kelebihan. Ini adalah disebabkan majikan adalah pemilik syarikat. Oleh itu, majikan boleh memilih pekerja yang dikehendakinya bagi mencapai matlamat syarikat untuk mengaut keuntungan. Jika dilihat dalam konteks undang-undang klasik, perhubungan di

antara majikan dan pekerja yang dikenali sebagai tuan (*master*) dan hamba (*servant*), jelas menunjukkan bahawa tuan sudah tentu mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada hamba. Namun demikian, perundangan moden telah mengiktiraf hak pekerja yang tidak boleh dicabuli oleh majikan. Majikan perlu menghormati hak pekerja tersebut. Oleh yang demikian, sebarang tindakan yang ingin diambil oleh majikan terhadap pekerja ianya sepatutnya mematuhi lunas undang-undang perhubungan perusahaan. Pada masa yang sama, di dalam usaha pekerja menuntut hak mereka di sisi undang-undang, ia harus dilakukan dengan tidak membelakangkan hakikat bahawa majikan adalah pihak yang menyediakan pekerjaan kepada mereka. Sekiranya tiada majikan menyediakan pekerjaan tersebut, maka pekerja itu pun tidak mempunyai pekerjaan. Oleh itu, disebabkan perhubungan yang kompleks di antara majikan dan pekerja adalah penting aspek-aspek kemanusiaan, prinsip-prinsip ekuiti dan hati nurani yang baik dijadikan asas kepada penyelesaian konflik di antara majikan dan pekerja. Mahkamah Perusahaan sebagai orang tengah konflik tersebut bertindak dengan bijaksana bagi memastikan hubungan majikan dan pekerja tidak terjejas dengan pertikaian di antara mereka. Bak kata pepatah seperti menarik rambut dalam tepung, rambut tidak putus, tepung tidak berselerak. Ini semua dapat dilakukan dengan keterbukaan hati pekerja dan majikan untuk menyelesaikan pertikaian tersebut dengan hasrat untuk memberikan keadilan untuk kedua-dua pihak.