

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA CAWANGAN JOHOR
(KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA)
LOT 03-05, TINGKAT 10,
MENARA TABUNG HAJI (HJ),
JALAN AYER MOLEK,
80000 JOHOR BAHRU,
JOHOR

Telefon : 07-2272534
07-2272535
Fax : 07-2272636
Faks : 07-2272536

Ruj. Tuan :
Ruj. Kami : MP.JB.135/3/16/7/1 Jld. 14 (27)
Tarikh : 22 September 2014

DENGAN A.R. BERDAFTAR

Tetuan Shearn Delamore & Co.
Peguambela & Peguamcara
7th Floor, Wisma Hamzah-Kwong Hing
No. 1, Leboh Ampang
50100 Kuala Lumpur

Tetuan Prem & Chandra
Peguambela & Peguamcara
No. 3-2A, (2nd Floor)
Jalan Bangsar Utama 3
59000 Kuala Lumpur

Tuan,

**KES MAHKAMAH PERUSAHAAN NO. 16/3-1014/13
PERTIKAIAN DI ANTARA KESATUAN SEKERJA INDUSTRI ELEKTRONIK WILAYAH
SELATAN SEMENANJUNG MALAYSIA DAN
GES MANUFACTURING SERVICES (M) SDN BHD**

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

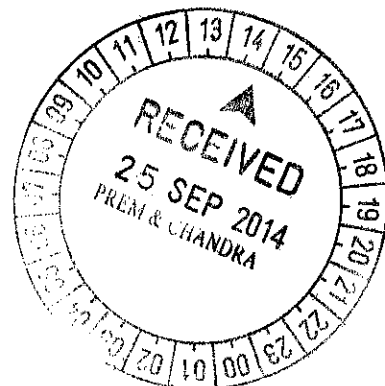
2. Sukacita dimaklumkan bahawa Mahkamah Perusahaan Malaysia, Cawangan Johor telah pun membuat keputusan mengenai pertikaian ini sebagaimana keputusan Mahkamah No. 1085 Tahun 2014 bertarikh 22 September 2014 untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya.

Sekian, terima kasih.

"Berkhidmat Untuk Negara"
"Pekerja Berinovasi Pemacu Transformasi"

Saya yang menurut perintah,


(WOO SOOK HAN)
Penolong Pendaftar
Mahkamah Perusahaan Malaysia
Cawangan Johor



MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

KES NO: 16/3-1014/13

DI ANTARA

**KESATUAN SEKERJA INDUSTRI ELEKTRONIK WILAYAH
SELATAN SEMENANJUNG MALAYSIA**

DAN

GES MANUFACTURING SERVICES (M) SDN. BHD.

AWARD NO : 1085 TAHUN 2014

Di Hadapan : Y. A. TUAN ROSLAN BIN MAT NOR
- Pengerusi

ENCIK GERARD RONALD A/L SANKAR
- PANEL MAJIKAN

ENCIK TAN ENG HONG
- PANEL PEKERJA

Tempat : Mahkamah Perusahaan Malaysia
Cawangan Johor

Tarikh Rujukan : 25.04.2013.

Tarikh Sebutan : 14.06.2013; 24.10.2013.
03.12.2013.

Tarikh Perbicaraan : 04.06.2014; 09.07.2014.

Perwakilan

: Encik N. Sivabalah dan Puan Suganthi
Singam
Dari Tetuan Shearn Delamore & Co.
Peguambela Pihak Syarikat.

Encik Chandra Segaran Rajandran
Dari Tetuan Prem & Chandra
Peguambela Pihak Kesatuan.

Rujukan :

Ini adalah suatu rujukan yang dibuat di bawah seksyen 8(2A), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 di antara GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. dengan Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia mengenai isu Tindakan Majikan Membiayai Dan Mengajukan Penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman yang telah dirujuk oleh Y. B. Menteri Sumber Manusia pada 25.04.2013 dan diterima oleh Mahkamah Perusahaan ini pada 09.05.2013.

AWARD

Pengamatan Awal

1. Undang-undang memberikan jaminan kepada para pekerja untuk menubuhkan kesatuan sekerja yang menjadi wahana kepada urusan di antara pekerja dan majikan. Kesatuan sekerja akan ditubuhkan setelah majoriti para pekerja bersetuju untuk mewujudkan suatu badan bagi menjaga kepentingan

mereka semasa berurusan dengan majikan. Walau bagaimanapun, penubuhan kesatuan sekerja tersebut haruslah mematuhi Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262] dan peraturan-peraturannya.

Adalah penting untuk mahkamah mengambil perhatian bahawa isu-isu berkaitan dengan kesatuan sekerja adalah dikawal oleh Akta Kesatuan Sekerja 1959 di samping Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini bermakna terdapat hubungan kait di antara 2 Akta tersebut dalam menangani isu-isu berkaitan dengan kesatuan sekerja. Ini telah dinyatakan oleh Mahkamah Persekutuan di dalam kes **Robin Tan Pan Heng @ Muhammad Rizal bin Abdullah (suing as public officer at Penang Turf Club) v Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja Malaysia & Anor** [2011] 2 MLJ 457, [2010] 9 CLJ 505.

[14] Applying the above tenets of interpretation to the legislation [Act 262] in this appeal, while the employer is not involved in the process of registration of a trade union it cannot be said however that it has no application whatsoever to an employer. The very claim for recognition has an antecedent process of the registration of a trade union. The current state of law governing the relationship of employer and workmen for the purposes of a trade union activity is therefore found in both Acts 177 and

262. There is a nexus between the two Acts. Perhaps the time is ripe for legislators to consider consolidating the two legislation, as has been evidenced by the inception of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 in the United Kingdom.

2. Di dalam kes ini mahkamah perlu berhati-hati dan tidak terkeliru mengenai isu berkenaan dengan pendaftaran kesatuan sekerja dengan tindakan majikan yang bercanggah dengan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini adalah disebabkan isu berkenaan dengan pendaftaran kesatuan sekerja adalah dinyatakan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 yang bukannya di bawah bidang kuasa mahkamah ini untuk memutuskannya. Malahan isu tersebut telah menjadi pertikaian di dalam suatu prosiding di Mahkamah Tinggi Malaya Kuala Lumpur dalam kes Permohonan Semakan Kehakiman No. 25-68-04/2013 yang telah diputuskan oleh Y. A. Hakim Mahkamah Tinggi pada 28.12.2013 dan sedang menunggu rayuan di Mahkamah Rayuan Malaysia dalam kes rayuan sivil No. W-01-52-02/2014. Apa yang penting dalam kes ini ialah mahkamah perlu melihat sama ada keterangan-keterangan yang dikemukakan oleh saksi syarikat dan kesatuan sekerja dapat membuktikan ianya bercanggah dengan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini bersesuaian dengan kenyataan kes pihak kesatuan di perenggan 28 yang menyatakan :

- i) bahawa pihak syarikat membiayai dan menganjurkan penubuhan kesatuan sekerja dalaman KPPGMS; dan/atau
- ii) bahawa pihak syarikat telah atau sedang menggunakan KPPGMS sebagai satu alat untuk menghalang atau menafikan pemohon dari mencapai pengiktirafan; dan/atau
- iii) bahawa pihak syarikat telah bertindak bercanggah dengan seksyen 4(3) Akta 177; dan/atau

3. Seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menyatakan seperti berikut :

(3) No employer or trade union of employers and no person acting on behalf of such employer or such trade union shall support any trade union of workmen by financial or other means, with the object of placing it under the control or influence of such employer or such trade union of employers.

4. Pada masa yang sama mahkamah juga perlu memahami bahawa undang-undang telah menyatakan bahawa sebarang pengiktirafan yang diberikan oleh majikan kepada sesuatu kesatuan sekerja tidak boleh ditarik balik

dengan sewenang-wenangnya. Ini telah dinyatakan oleh Mahkamah Agung di dalam **Kennesion Brothers Sdn. Bhd. v Construction Workers Union [1989] 2 MLJ 419** di halaman 421 yang menyatakan seperti berikut :

Once the employer has accorded the recognition, we agree with the learned judge that there appears to be no provision in the Act enabling the employer to act unilaterally in with-drawing or revoking the recognition.

Pemahaman kepada beberapa prinsip undang-undang berkaitan dengan kesatuan sekerja dapat membantu mahkamah memberikan apresiasi kepada hujah dan keterangan serta isu undang-undang yang akan dikemukakan di dalam kes ini. Namun, apa yang penting mahkamah perlu memfokuskan kepada isu berkenaan dengan tindakan Pihak Syarikat yang didakwa oleh Pihak Kesatuan telah melanggar peruntukan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Fakta

5. Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia yang merupakan pengadu dalam kes ini adalah sebuah kesatuan

sekerja berdaftar. Pada 07.05.2012 Pihak Kesatuan telah mengemukakan tuntutan pengiktirafan daripada syarikat. Satu undi sulit telah dijalankan bagi maksud tersebut oleh pegawai-pegawai Jabatan Perhubungan Perusahaan. Di dalam undi tersebut 45.48% pekerja yang digaji oleh syarikat telah menjadi ahli kesatuan. Oleh yang demikian, Pihak Kesatuan telah tidak diberikan pengiktirafan ke atas syarikat melalui borang F yang dikeluarkan pada 13.06.2012.

6. Pihak Kesatuan mendakwa bahawa satu Kesatuan Pekerja-Pekerja Ges Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. (KPPGMS) telah mengadakan Mesyuarat Agung Penubuhan pada 25.10.2012. Pihak Kesatuan mendakwa bahawa Pihak Responden telah berperanan dalam menganjurkan sesi penerangan *in-house training* pada 25.10.2012 yang membawa kepada penubuhan KPPGMS. Seterusnya, pada 12.12.2012 KPPGMS telah didaftarkan sebagai kesatuan sekerja. Pihak syarikat telah memberikan pengiktirafan kepada KPPGMS pada 14.12.2012. Setiausaha Penaja KPPGMS telah menyerahkan surat permohonan untuk pengiktirafan atas syarikat pada 13.12.2012.

7. Di dalam fakta-fakta yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak, Pihak

Syarikat telah memaklumkan kepada kesatuan melalui surat bertarikh 26.12.2012. Pengiktirafan tidak boleh diberikan kepada kesatuan atas alasan pengiktirafan telah pun diberikan kepada KPPGMS. Pihak Kesatuan juga telah menerima surat daripada Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja bertarikh 10.01.2013 bahawa pengiktirafan telah diberikan oleh Pihak Syarikat kepada KPPGMS dan ianya terpakai. Oleh itu, pengiktirafan oleh kesatuan tidak boleh diteruskan dan perlu menunggu berakhirnya 3 tahun sebagaimana dinyatakan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959. Pihak-pihak melalui fakta yang dipersetujui tersebut telah menyatakan bahawa Pihak Kesatuan telah memfailkan satu permohonan semakan kehakiman berpunca daripada surat Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan bertarikh 10.01.2013 dan ia telah dibicarakan di Mahkamah Tinggi Malaya di Kuala Lumpur.

8. Pihak-pihak juga telah memfailkan isu-isu yang dipertikaikan yang boleh dirumuskan bahawa kesatuan menyatakan Pihak Syarikat telah membiayai dan menganjurkan KPPGMS. Syarikat juga dikatakan telah menggunakan KPPGMS sebagai alat untuk menghalang Pihak Kesatuan memohon pengiktirafan. Ini dilakukan dengan cara berkonspirasi dengan KPPGMS. Pihak Kesatuan juga menyatakan bahawa Pihak Syarikat telah mengambil sebuah firma konsultan bagi memberikan penerangan serta menguruskan penubuhan KPPGMS iaitu

Kesatuan Sekerja Dalam. Selain daripada itu, isu yang turut dipertikaikan ialah sama ada prosiding di mahkamah ini adalah bertindih dengan prosiding semakan kehakiman di Mahkamah Tinggi Malaya Kuala Lumpur.

Keterangan Pihak Kesatuan

9. Pihak Kesatuan melalui saksi pertamanya iaitu Setiausaha Eksekutif Kesatuan Sekerja Industri Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia. Beliau menyatakan bahawa Setiausaha Agung Kesatuan Sekerja di Syarikat Responden telah mendapat maklumat bahawa Pihak Syarikat telah bertindak bercanggah dengan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ia adalah disebabkan Presiden Penaja Kesatuan Dalam KPPGMS telah melalui surat bertarikh 01.10.2012 memohon peruntukan untuk memberi latihan atau penerangan mengenai penubuhan kesatuan sekerja melalui peruntukan HRDF. Surat tersebut dapat dilihat di halaman 43 UB. Selain daripada itu, Setiausaha Kesatuan Dalam KPPGMS juga telah memohon sumbangan daripada syarikat untuk menanggung kos yuran kemasukan dan pendaftaran ahli baru. Surat tersebut dapat dilihat di halaman 131.

10. Semasa pemeriksaan balas, saksi pertama kesatuan ini bersetuju bahawa dengan keputusan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) menolak

permohonan pendaftaran tuntutan pengiktirafan yang dibuat oleh kesatuan. Maka kesatuan perlu menunggu tempoh 6 bulan selepas itu untuk membuat permohonan pengiktirafan yang baru. Namun demikian, saksi tersebut tidak pasti sama ada dalam tempoh 6 bulan tersebut mana-mana kesatuan yang berdaftar boleh memohon pengiktirafan daripada syarikat. Seterusnya beliau juga menyatakan bahawa kesatuannya tidak mencabar keputusan JHEKS untuk mendaftarkan Kesatuan Sekerja Dalaman iaitu KPPGMS disebabkan mereka tidak mempunyai maklumat berkenaan pendaftaran tersebut. Beliau juga turut bersetuju bahawa disebabkan pihak JHEKS telah mendaftarkan Kesatuan Sekerja Dalaman tersebut, maka ianya adalah sah di sisi undang-undang. Seterusnya saksi ini juga menyatakan bahawa beliau tidak mengetahui apakah asas kepada keputusan HRDF memberikan kelulusan bantuan kewangan kepada program yang dijalankan pada 25.10.2012 tersebut. Di samping itu, beliau juga tidak mengetahui apakah isi kandungan program tersebut. Saksi ini juga turut menegaskan bahawa adalah menjadi kesalahan untuk syarikat memberikan sumbangan yuran keahlian kepada pekerjaanya untuk menjadi anggota Kesatuan Sekerja Dalaman. Beliau tidak bersetuju adalah menjadi amalan biasa syarikat memberi sumbangan sedemikian kepada kesatuan sekerja. Selain daripada itu, Setiausaha Kesatuan juga dalam keterangannya menyatakan bahawa terdapat kakitangan syarikat yang dipaksa untuk hadir di

dalam program latihan tersebut yang didakwa oleh kesatuan sebagai Mesyuarat Penubuhan KPPGMS itu. Terdapat 12 pekerja yang dikatakan dipaksa. Namun aduan mereka hanya dibuat kepada kesatuan secara lisan sahaja. Tiada di antara pekerja tersebut yang membuat aduan secara bertulis. Apa yang menarik di dalam keterangan saksi ini ialah beliau bersetuju bahawa jika meneliti kepada dokumen-dokumen yang dikemukakan di dalam UB menunjukkan bahawa kesatuan sekerja tersebut ditubuhkan oleh pekerja-pekerja sendiri.

11. Saksi pertama syarikat ini juga telah menyatakan bahawa salah seorang daripada pekerja iaitu Encik Johan telah menolak tawaran untuk menjadi Ahli Jawatankuasa Penubuhan KPPGMS tersebut. Semasa pemeriksaan semula, saksi pertama kesatuan ini mengesahkan bahawa ada di antara para pekerja syarikat yang menjadi Ahli Kesatuan Sekerja Nasional. Beliau menyatakan seperti berikut :

S: Adakah anggota Kesatuan Sekerja Nasional yang bekerja di syarikat menganggotai kesatuan sebelum kesatuan dalaman didaftarkan?

J: 300 – 400 orang, Presiden, Timbalan Presiden, Setiausaha Agung,

Timbalan Setiausaha Agung bekerja di situ dan ada ahli yang lain di situ.

12. Seterusnya, saksi kedua Pihak Syarikat iaitu UB2 di dalam kenyataan saksinya telah menyatakan bahawa pada 25.10.2012 telah berlaku sesi penerangan di bilik latihan syarikat. UB2 telah menerangkan berkenaan apakah yang berlaku di dalam sesi penerangan tersebut dengan menyatakan seperti berikut :

7. Apa yang diterangkan oleh Syamsul Rijal kepada peserta training tersebut?

Pada keseluruhannya Syamsul Rijal memberi penjelasan tentang persekitaran industri dan hubungan majikan dan pekerja. Kemudian disusuli dengan perlunya penubuhan kesatuan di peringkat *in house*, yang berkerjasama dengan majikan berbanding dengan Kesatuan Sekerja luar. Bahawa perjanjian kolektif (CA) juga akan dibuat dan tiada bezanya dengan perjanjian kolektif (CA) yang dibuat oleh Kesatuan Sekerja luar dan sebagainya. Kemudian diikuti dengan mengisi borang penubuhan Kesatuan. Selepas penerangan tersebut

melaksanakan **Mesyuarat Agung Penubuhan Kesatuan Pekerja-
Pekerja GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd.**

13. UB2 juga dalam kenyataan saksinya menyatakan bahawa beliau bersama-sama dengan seorang kakitangan lain enggan menjadi ahli kesatuan yang bakal ditubuhkan kerana telah menjadi Ahli Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia. UB2 menyatakan bahawa tindakan beliau tersebut telah mendatangkan reaksi yang kurang menyenangkan daripada wakil Sumber Manusia syarikat dan penceramah di dalam program penerangan tersebut. Semasa pemeriksaan balas UB2 menyatakan bahawa beliau telah diminta oleh Puan Siti Zubaidah untuk menghadiri latihan tersebut. Ketika ditunjukkan muka surat 129 COB2 UB2 mengakui bahawa itu adalah tandatangannya namun tidak pasti tulisan di bawah tandatangan beliau ditulis oleh siapa. UB2 tidak dapat memastikan sama ada mesyuarat penubuhan diadakan pada 25.10.2012 atau 30.10.2012. Semasa pemeriksaan semula UB2 menyatakan berkenaan latihan pada 25.10.2012 seperti berikut :

S: Adakah anda menghadiri latihan pada 25.10.2012?

J: Ia berkenaan penubuhan kesatuan dalaman.

S: Siti Zubaidah apakah yang beliau katakan?

J: Saya diminta untuk sertai kesatuan dalaman. Zubaidah nyatakan tiada calon lelaki yang sesuai. Saya tidak mahu kerana saya Ahli Kesatuan Nasional. Dia kata awak pergi dengar dahulu. Pergi dengar saya boleh. Jika saya hendak dilantik perlu persetujuan semua pekerja.

Keterangan Syarikat

14. Pihak Syarikat telah memanggil 4 orang saksi. Saksi pertama syarikat COW1 adalah merupakan perunding yang menganjurkan program latihan pada 25.10.2012. Beliau menafikan bahawa latihan tersebut dibuat bagi penubuhan satu Kesatuan Sekerja Dalaman. Ia dianjurkan dengan permintaan Pihak Syarikat. UB2 mengesahkan bahawa kandungan latihan beliau adalah meliputi beberapa tajuk dan menafikan kursus tersebut dibuat bagi penubuhan kesatuan sekerja. Beliau menyatakan seperti berikut :

Q: As the content of course can you tell the court?

A: They are few subjects, leadership. How to become a good leader, how to manage disciplinary issue. Your fellow members, sexual harassment and general answer and question for a leader who is not

clear to lead the union.

Q: You are the facilitator to the establish of in house union?

A: I disagree.

COW1 juga mengesahkan bahawa beliau ada melatih para peserta berkenaan dengan perlembagaan dan prosedur kesatuan sekerja. Ketika diajukan soalan bagaimana tanpa wujudnya kesatuan COW1 boleh membincangkan hal berkaitan perlembagaan kesatuan. COW1 menyatakan beliau hanya mengajar dan bukannya bertujuan untuk menubuhkan kesatuan. COW1 juga memberikan respon kepada soalan berkaitan dengan tindakan beliau mengajar perlembagaan kesatuan seperti berikut :

Q: Is there if no union, there was no constitution of the union?

A: I am only teaching and not to establish the union.

Q: What your teaching them about the union constitution?

A: I didn't get you.

Apa yang jelas dari keterangan COW1 ialah latihan yang dikendalikan oleh beliau tidak mempunyai kaitan dengan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam. Sebaliknya ia hanyalah latihan biasa yang dikendalikan untuk menambah

kefahaman kakitangan syarikat yang terdiri daripada 21 orang yang hadir dalam kursus tersebut.

15. Seterusnya saksi kedua syarikat COW2 adalah merupakan presiden sementara Kesatuan Sekerja Dalaman yang ditubuhkan. COW2 telah memperihalkan sejarah bagaimana Kesatuan Sekerja Dalaman yang dipengerusikannya ditubuhkan. COW2 menyatakan bahawa para pekerja berpendapat mereka berada dalam keadaan yang terbaik untuk mewakili pekerja-pekerja dengan adanya *in-house union*. COW2 dan beberapa orang *group leader* telah berjumpa dengan Pengurus Sumber Manusia Encik Zainal iaitu COW3 memaklumkan hasrat mereka untuk menubuhkan kesatuan. COW3 telah menasihatkan COW2 untuk bertemu dengan Penolong Pengarah Kesatuan Sekerja untuk mendapatkan penjelasan. Setelah kembali daripada taklimat oleh pegawai di JHEKS beliau meminta Pihak Syarikat memohon latihan lanjutan dari dana HRDF. COW2 dalam kenyataan saksinya mengesahkan bahawa beliau mempunyai maklumat bahawa Pihak Kesatuan KSIEWSSM iaitu pengadu dalam kes ini telah cuba mendapatkan pengiktirafan tetapi gagal mencapai undi majoriti yang dikehendaki. Namun di dalam keterangannya di mahkamah semasa pemeriksaan balas COW2 menyatakan bahawa beliau tidak sedar kewujudan KSIEWSSM. Di dalam kenyataan

saksinya juga COW2 menafikan beliau ada memaksa kakitangan untuk menghadiri latihan pada 25.10.2012 tersebut. Pada soalan 21 kenyataan saksi beliau COW2 mengesahkan bahawa mesyuarat pertama KPPGMS itu diadakan pada 30.10.2012. COW2 menyatakan seperti berikut :

21. Bilakah KPPGMS mengadakan mesyuarat pertama mereka?

Pada 30.10.2012, sebagaimana disahkan di muka surat 91 CSBOD yang menyatakan tarikh-tarikh KPPGMS mengadakan mesyuarat. Ini ternyata di dalam minit Mesyuarat Agong Pertama yang diadakan dalam tahun 2013.

Semasa pemeriksaan balas COW2 menyatakan bahawa tujuan kursus pada 25.10.2012 adalah untuk mendalami hak-hak pekerja dan memahami peruntukan di bawah Akta Kerja 1952. COW2 dalam keterangannya di mahkamah mengakui bahawa di dalam surat kepada syarikat seperti di halaman 24 UB adalah berkaitan dengan penubuhan kesatuan sekerja. UB2 memberikan penjelasan seperti berikut :

S: Di dalam surat ini dinyatakan sesi yang anda minta berkenaan

penubuhan kesatuan sekerja?

J: Ya. Surat ini meminta berkenaan kesatuan sekerja tetapi penerangan ini bukan untuk *in-house* tetapi banyak berkaitan akta kerja supaya pekerja lebih faham.

16. COW2 dalam keterangan di mahkamah menafikan bahawa kursus tersebut adalah berkaitan dengan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam. COW2 telah ditunjukkan halaman 31 UB iaitu surat daripada JHEKS Johor Bahru bertarikh 21.11.2012 yang antara lain mengandungi butiran tersebut :

2. Saya sahkan bahawa borang-borang tersebut telah disemak dan mendapati :

i. Butir-butir di dalam borang berkenaan lengkap serta teratur dan boleh diterima.

ii. Ulasan saya adalah seperti berikut :

Satu permohonan penubuhan baru kesatuan daripada pegawai-pegawai penaja Kesatuan Pekerja-Pekerja GES Manufacturing

Services (M) Sdn. Bhd. telah diterima oleh Jabatan pada 02.11.2012. Tarikh penubuhan kesatuan ini adalah mengikut tarikh mesyuarat penubuhan yang telah dijalankan pada 25.10.2012. Semakan mendapati penubuhan kesatuan ini adalah berdasarkan establishment atau penubuhan syarikat.....

COW2 menegaskan tarikh 25.10.2012 bukanlah tarikh penubuhan kesatuan.

COW2 menyatakan seperti berikut :

S: Rujuk muka surat 31 tarikh penubuhan kesatuan ini pada 25.10.2012. Kesatuan dalaman ini ditubuhkan pada 25.10.2012?

J: Tidak setuju.

17. COW2 juga tidak menafikan bahawa beliau telah membuat permohonan untuk mendapatkan latihan dengan menggunakan HRDF. Semasa COW2 disoal balas berkenaan dengan apakah tarikh sebenar Mesyuarat Penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman, COW2 terus menegaskan ianya ialah pada 30.10.2012 namun beliau mengakui tiada memberitahu JHEKS bagi membetulkan tarikh tersebut dari 25.10.2012 kepada 30.10.2012. COW2 menafikan beliau adalah anggota atau ahli kesatuan KSIEWSSM sebelum

Kesatuan Sekerja Dalam ditubuhkan.

18. Akhirnya saksi ketiga Pihak Syarikat iaitu Pengurus Sumber Manusia syarikat mengesahkan bahawa beliau ada mencadangkan kepada COW2 untuk mendapatkan khidmat perundingan daripada COW1 bagi menganjurkan kursus pada 25.10.2012. COW3 mengatakan modul latihan tersebut adalah merujuk kepada Akta Kerja dan *sexual harassment* begitu juga COW3 mengesahkan bahawa Pihak Syarikat telah membayar RM1,400.00 kepada kesatuan seperti yang dipohon untuk pembayaran yuran keahlian. Ia dibuat setelah mendapat lampu hijau daripada JHEKS. Begitu juga, COW3 mengesahkan bahawa urusan untuk mendapat dana dari HRDF untuk tujuan latihan tersebut seperti di halaman 9 hingga 12 COB adalah diuruskan oleh Pihak Syarikat. Apa yang jelas ialah COW3 menegaskan bahawa Pihak Syarikat tidak sekali-kali terlibat di dalam membiayai dan menguruskan Kesatuan Sekerja Dalam KPPGMS.

Penilaian Keterangan dan Undang-Undang

19. Berdasarkan kepada keterangan Pihak Syarikat adalah jelas menunjukkan bahawa Pihak Syarikat menafikan terlibat di dalam pembiayaan dan pengurusan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam. Walaupun tidak menolak dakwaan bahawa syarikat telah menguruskan kursus kepada pekerjaanya

dengan menggunakan dana HRDF setelah permohonan dibuat oleh COW2 untuk syarikat memohon dana HRDF bagi tujuan latihan yang dikendalikan oleh syarikat COW1. Begitu juga, syarikat tidak menafikan telah membuat bayaran yuran keahlian ahli-ahli Kesatuan Sekerja Dalamannya. Ia dibuat setelah mendapat kebenaran daripada pihak JHEKS. Sebaliknya Pihak Kesatuan pula mendakwa bahawa tingkah laku Pihak Syarikat menganjurkan latihan pada 25.10.2012 tersebut hanyalah bertujuan untuk mengaburi mata pihak tertentu sedangkan sebenarnya tarikh tersebut adalah merupakan Kesatuan Sekerja Dalamannya ditubuhkan. Selain daripada itu, tindakan Pihak Syarikat yang memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya dan bantuan dalam bentuk kewangan kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya jelas menunjukkan penglibatan langsung Pihak Syarikat dalam penubuhan Kesatuan Sekerja Dalamannya.

20. Adalah wajar seterusnya mahkamah meneliti seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bagi menentukan sama ada benar pihak majikan terlibat di dalam penubuhan Kesatuan Sekerja Dalamannya yang bercanggah dengan seksyen tersebut. Frasa yg digunakan di dalam seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah seperti berikut :

(3) No employer or trade union of employers and no person acting on

behalf of such employer or such trade union shall support any trade union of workmen by financial or other means, with the object of placing it under the control or influence of such employer or such trade union of employers.

Di dalam seksyen tersebut apa yang dapat dilihat ialah perkataan *support* digunakan. Jika diteliti kepada maksud *support* di dalam *Concise Oxford Dictionary tenth edition* menyatakan seperti berikut :

2 give assistance, encouragement, or approval to. > be actively interested in (a sports team).

Sementara itu di dalam kamus dewan edisi keempat 2005 Dewan Bahasa dan Pustaka perkataan sokong telah ditakrifkan yang dinyatakan seperti berikut :

2. menyatakan persetujuan dan memberi perangsang dgn atau tanpa bantuan kebendaan dll, memberi bantuan (tenaga, wang, dll), membantu:

21. Jika diteliti seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mahkamah berpendapat bahawa bagi membuktikan seseorang majikan atau wakilnya telah

melakukan tindakan yang menyalahi seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 beberapa intisari kesalahan tersebut perlu dibuktikan. Ia adalah terdiri daripada perkara-perkara berikut :

- a) pihak yang memberi sokongan tersebut mestilah merupakan seorang majikan ataupun persekutuan majikan. Ini bermakna sebelum seseorang majikan itu dikatakan melakukan kesalahan di bawah seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 harus dibuktikan di mahkamah bahawa hubungan di antara majikan dan pekerja tersebut adalah hubungan kontrak di antara majikan dan pekerja. Pada masa yang sama mahkamah juga perlu melihat bahawa individu yang terlibat tersebut adalah pekerja kepada majikan itu;
- b) terdapat bantuan dari majikan sama ada dalam bentuk fizikal atau kewangan atau kaedah-kaedah lain dilakukan oleh majikan tersebut. Misalnya majikan menyediakan kemudahan kewangan kepada kesatuan sekerja; dan
- c) bantuan dan sokongan majikan tersebut hendaklah dengan tujuan

untuk meletakkan kesatuan sekerja tersebut di bawah pengaruh dan kawalan majikan yang berkenaan.

Mahkamah berpendapat adalah tidak memadai untuk dikatakan majikan telah melakukan tindakan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 sekiranya tiada ketiga-tiga elemen tersebut. Apa yang lebih penting ialah elemen C di atas. Ini bermakna walaupun terdapat bantuan kewangan atau apa-apa bantuan lain tetapi ia tidak dapat dikaitkan dengan matlamat majikan untuk meletakkan kesatuan sekerja tersebut di bawah kawalan dan pengaruhnya maka adalah sukar untuk dikatakan bantuan sedemikian menyalahi seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Mahkamah berpendapat peruntukan undang-undang dinyatakan sedemikian rupa bagi membolehkan aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja dilakukan semata-mata untuk menjaga kepentingan pekerja yang menjadi komponen utama di dalam keahlian sesebuah kesatuan sekerja. Jika majikan dibenarkan terlibat di dalam bantuan kewangan atau apa-apa bantuan lain bagi memastikan dapat mengawal kesatuan sekerja atau mempengaruhi sebarang keputusan kesatuan sekerja tersebut, maka sudah pasti matlamat penubuhan sesebuah kesatuan sekerja bagi melindungi kepentingan pekerja akan tidak dapat dicapai. Ini juga sudah pasti akan mewujudkan percanggahan kepentingan di antara barisan kepimpinan kesatuan

sekerja dengan ahli-ahli kesatuan sekerja. Ia disebabkan jawatankuasa kesatuan sekerja akan tunduk dan patuh serta dipengaruhi oleh majikan dalam keputusan tersebut. Ini sudah pasti akan mengundang ketidakharmonian perhubungan perusahaan dan tidak sejajar dengan hasrat penggubalan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Bilakah Kesatuan Sekerja Dalaman Ditubuhkan Setelah Mesyuarat Penubuhan Dijalankan

22. Di dalam kes ini, mahkamah perlu melihat dan mengesahkan bilakah sebenarnya tarikh penubuhan KPPGMS. Ini adalah penting disebabkan pada tarikh 25.10.2012 tersebut telah diadakan latihan oleh syarikat COW1. UB2 mendakwa bahawa mesyuarat tersebut adalah bertujuan untuk menubuhkan kesatuan sekerja. Kursus tersebut dibiayai melalui dana HRDF yang dilakukan melalui permohonan syarikat. Sebaliknya, COW2 menyatakan bahawa sebenarnya mesyuarat penubuhan dilakukan pada 30.10.2012. Namun demikian, surat yang dikeluarkan daripada pihak JHEKS setelah semakan dilakukan dan meneliti minit mesyuarat didapati bahawa mesyuarat penubuhan ialah pada 25.10.2012. Mahkamah berpendapat ini adalah penting adakah benar penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman ini ditaja sepenuhnya atau diaturkan oleh Pihak Responden. Ini ditambah pula dengan fakta dan

keterangan yang menunjukkan bahawa Kesatuan Sekerja Nasional telah gagal untuk mendapatkan majoriti dalam undi sulit yang dilakukan bagi mendapat pengiktirafan dari Responden. Ini ditambah pula dengan dokumen yang dikemukakan di halaman 150 UB iaitu Minit Mesyuarat Agung Penubuhan Kesatuan Pekerja-Pekerja GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. yang mencatatkan bahawa tarikh mesyuarat adalah pada 25.10.2012 iaitu pada hari Khamis, jam 9 pagi hingga 11 pagi dan bertempat di bilik latihan GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. Minit tersebut juga mencatatkan bahawa seramai 16 orang telah hadir. Pada masa yang sama, mahkamah perlu merujuk kepada affidavit yang disediakan oleh Setiausaha KPPGMS Fazilah binti Haji Abas di halaman 112 perenggan 7.3 yang menyatakan bahawa tarikh yang terdapat pada minit mesyuarat di halaman 150 UB adalah merupakan kesalahan menaip. Beliau menyatakan seperti berikut dalam affidavit tersebut :

7.3 bagi menjelaskan isu di perenggan 7.2 di atas, saya menyatakan tarikh sebenar Mesyuarat Pelantikan Ahli Jawatankuasa penaja KPPGMS berlangsung adalah pada 30.10.2012; namun, saya telah terlepas pandang mengenai kesilapan menaip ('typo error') yang telah dibuat pada minit mesyuarat tersebut;

7.4 saya sesungguhnya percaya saranan saya di perenggan 7.3 di atas dapat disokong oleh perkara ke-12 dalam 'Sejarah Penubuhan KPPGMS' di muka surat 10 Minit Mesyuarat Agung Kali-1 KPPGMS yang menyatakan tarikh 30.10.2012 sebagai kali pertama persetujuan sebulat suara dicapai untuk penubuhan KPPGMS; dan

23. Mahkamah meneliti affidavit yang difailkan oleh Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja Malaysia di halaman 116 hingga 120 COB4 dan mendapati tiada sebarang kenyataan dalam affidavit tersebut yang mempertikaikan bahawa tarikh sebenar Mesyuarat Penaja KPPGMS ialah 30.10.2012 dan bukannya 25.10.2012. Ini seolah-olah menunjukkan bahawa pihak Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja tidak mempunyai pertikaian mengenai tarikh 30.10.2012 tersebut. Di dalam hal ini mahkamah perlu memberi perhatian kepada pandangan mahkamah rayuan di dalam kes **Ng Hee Thoong & Anor v Public Bank Berhad [1995] 1 MLJ 281** di halaman 286 seperti berikut :

Now, it is a well settled principle governing the evaluation of affidavit evidence that where one party makes a positive assertion upon a material issue, the failure of his opponent to contradict it is usually treated as an admission by him of the fact so asserted: *Alloy Automotive Sdn Bhd v*

Perusahaan Ironfield Sdn Bhd [1986] 1 MLJ 382; Overseas Investment Pte Ltd v Anthony William O'Brien & Anor [1988] 3 MLJ 332.

Ini bermakna berdasarkan prinsip di dalam kes tersebut, pihak Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja telah menerima fakta bahawa catatan 25.10.2012 di dalam minit mesyuarat adalah suatu kesilapan menaip seperti yang dinyatakan oleh Setiausaha KPPGMS di dalam afidavit. Mahkamah sepatutnya menerima fakta bahawa tarikh sebenarnya adalah pada 30.10.2012. Namun demikian, apa yang menarik dalam kes ini ialah tarikh 25.10.2012 itu telah dinyatakan di dalam surat yang dikeluarkan oleh seorang penjawat awam. Ia dilakukan setelah pegawai tersebut melakukan semakan kepada dokumen Minit Mesyuarat Kesatuan Sekerja Dalaman yang dikemukakan bersama-sama dengan permohonan untuk pendaftaran kesatuan sekerja tersebut.

24. Dalam hal ini maksim *Omnia Praesumuntur rite esse acta* perlu diberi perhatian yang membawa maksud segala tindakan yang dilakukan oleh pegawai adalah sesuatu yang dianggap betul dan mengikut aturan. Adalah tidak dapat dinafikan maksim ini terpakai kepada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh penjawat awam di mana mahkamah perlu menganggap tindakan mereka itu betul dan teratur. Dalam konteks kes ini, tarikh 25.10.2012 tersebut

dinyatakan dalam surat yang dikeluarkan oleh JHEKS. Berdasarkan kepada maksim di atas, tarikh tersebut adalah catatan yang benar oleh pegawai JHEKS. Ini ditambah pula dengan tiada sebarang pemakluman kepada pihak JHEKS oleh Kesatuan Sekerja Dalaman setelah menerima surat tersebut bahawa tarikh 25.10.2012 tersebut adalah tidak tepat dan sepatutnya digantikan kepada 30.10.2012. Tiada sebarang keterangan di mahkamah yang menunjukkan perkara tersebut telah dilakukan oleh pihak Kesatuan Sekerja Dalaman. Ini bermakna fakta bahawa tarikh 25.10.2012 itu adalah tarikh Mesyuarat Penubuhan KPPGMS adalah tidak dapat disanggah sehinggalah affidavit disediakan oleh Setiausaha Kesatuan Sekerja Dalaman yang mendakwa bahawa tarikh 25.10.2012 adalah satu kesilapan menaip. Apa yang lebih menarik di dalam kes ini ialah keterangan UB2 yang telah hadir di dalam sesi latihan pada 25.10.2012 yang mengesahkan bahawa di dalam latihan tersebut telah dibincangkan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman. Kehadiran UB2 di dalam latihan tersebut telah dapat disahkan melalui catatan kedatangan peserta yang terdapat di halaman 45 UB iaitu di nombor 8 yang ditandatangani oleh UB2. Sebaliknya mahkamah perlu juga menimbangkan keterangan pihak COW2 yang menyatakan tarikh 30.10.2012 dapat dilihat dan dicatat di dalam sejarah penubuhan KPPGMS seperti di halaman 91 COB2. Selain daripada itu, jika dibandingkan senarai peserta yang hadir pada kursus 25.10.2012 dengan

senarai kehadiran Jawatankuasa Penaja KPPGMS adalah didapati kesemua jawatan tersebut terdiri daripada mereka yang hadir di dalam latihan tersebut iaitu 18 orang daripada 21 orang yang terdapat dalam senarai kehadiran kursus. Mereka yang tidak terlibat dalam Jawatankuasa Penaja KPPGMS ialah Mohd Johan bin Megat Yong dan rakannya Alif Azman bin Mohd Azmi yang telah dinyatakan dalam keterangannya. UB2 tidak bersetuju untuk terlibat dalam Kesatuan Sekerja Dalam. Seorang lagi yang tidak menjadi Ahli Jawatankuasa Penaja KPPGMS ialah Eng Chie Yong yang berjawatan *leader* dalam syarikat. Sementara 3 orang lagi adalah wakil daripada Sumber Manusia syarikat. Ini dapat menyokong dakwaan bahawa sebenarnya Kesatuan Sekerja Dalam tersebut ditubuhkan pada 25.10.2012. Ia adalah konsisten dengan surat yang dikeluarkan oleh JHEKS, keterangan UB2 dan senarai Ahli Jawatankuasa Penaja KPPGMS dengan senarai peserta-peserta kursus. Adalah sesuatu yang tidak munabah perlantikan Ahli Jawatankuasa Penaja KPPGMS kebetulan sama dengan para peserta yang hadir pada kursus tersebut. Melainkan sebenarnya kursus tersebut dijalankan dan proses penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam dilakukan pada hari yang sama. Ini dapat disokong dengan dokumen di halaman 45 UB yang menyatakan bahawa kursus tersebut bermula pukul 9.00 pagi dan selesai pada jam 5.00 petang. Sementara Minit Mesyuarat Agung Penubuhan KPPGMS pula menyatakan pada tarikh yang sama ia

berlangsung di antara 9.00 pagi hingga 11.00 pagi. Secara logiknya, bagaimana individu yang sama menghadiri majlis yang berlainan pada masa dan tarikh yang sama. Apa yang menarik dalam kes ini ia berlaku di tempat yang sama iaitu di bilik latihan GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. Ini menyokong dakwaan bahawa sebenarnya penubuhan Mesyuarat Penubuhan Kesatuan Dalamannya itu dilakukan pada hari yang sama ketika Kursus Pengurusan Kesatuan Sekerja dianjurkan oleh syarikat.

Adakah Tindakan Pihak Syarikat Memohon Pembiayaan HRDF Adalah Suatu Tindakan Menyokong Penubuhan Kesatuan Sekerja Dalamannya

25. Berdasarkan keterangan saksi syarikat COW2 dan juga surat di halaman 24 UB bertarikh 01.10.2012 adalah jelas menunjukkan bahawa COW2 ada membuat permohonan kepada syarikat untuk peruntukan HRDF. Permohonan itu dibuat oleh COW2 sebagai wakil kepada pekerja syarikat. Permohonan tersebut telah diluluskan pihak HRDF melalui dokumen yang terdapat di halaman 25 hingga 27 UB. Jika dilihat pada dokumen tersebut ia berkaitan dengan kemahiran undang-undang dan meliputi tempoh masa 7 jam melibatkan 20 orang pelatih. Jumlah peruntukan yang diluluskan ialah RM4,020.00. COW3 iaitu pegawai Sumber Manusia syarikat di dalam keterangannya juga tidak menafikan berkenaan permohonan dan kelulusan dari dana HRDF. Adalah tidak

dapat dinafikan bahawa dana HRDF telah dinyatakan untuk digunakan bagi tujuan seperti yang dinyatakan di bawah Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 [Akta 612]. Jika diteliti seksyen 22 (2) akta menyatakan tujuan dana itu boleh digunakan seperti berikut :

- (2) Kumpulan Wang hendaklah dibelanjakan bagi maksud—
 - (a) penggalakan, pembangunan dan peningkatan kemahiran pekerja termasuk penyediaan, pewujudan, pengembangan, peningkatan atau penyenggaraan kemudahan latihan;
 - (b) pemberian bantuan kewangan kepada majikan dalam bentuk pemberian, pinjaman atau selainnya bagi maksud yang disebut dalam perenggan (a), termasuk pembayaran atau pensubsidian kos yang ditanggung oleh mana-mana majikan dalam melatih atau melatih semula pekerja;
 - (c) perjalanan, tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat sebagaimana yang diluluskan oleh Menteri, kegiatan atau projek untuk melatih atau melatih semula orang yang telah atau akan diberhentikan kerja;
 - (d) pembayaran apa-apa perbelanjaan yang ditanggung secara sah oleh Perbadanan termasuk apa-apa fi dan

kos, saraan pegawai dan pekhidmat yang diambil kerja oleh Perbadanan, dan elaun yang kena dibayar kepada mana-mana anggota Lembaga atau Panel Pelaburan atau mana-mana jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah Akta ini;

- (e) pemberian bantuan kewangan dalam bentuk pinjaman atau pemberian kepada mana-mana penyedia latihan atau persatuan majikan sebagaimana yang dinyatakan masing-masing di bawah subseksyen 20(7) dan (8); dan
- (f) pada amnya, pembayaran apa-apa perbelanjaan bagi pelaksanaan peruntukan-peruntukan Akta ini dan berkaitan dengan pentadbiran Kumpulan Wang.

Ini bermakna Dana Pembangunan Sumber Manusia boleh digunakan oleh majikan bagi tujuan melatih atau menambahkan kemahiran pada pekerjaanya. Peruntukan seksyen 22(2) tersebut tidak memberikan secara spesifik apakah yang dimaksudkan dengan latihan. Adakah ianya hanya tertumpu kepada latihan berbentuk kemahiran fizikal atau kemahiran mengendalikan jentera atau mesin di syarikat sahaja. Oleh itu, adalah sukar untuk dihadkan pembiayaan penggunaan dana tersebut hanya semata-mata untuk latihan kemahiran fizikal

dan tidak meliputi latihan pemeraksanaan pemahaman terhadap isu-isu perburuhan.

26. Di dalam kes ini mahkamah perlu berhati-hati dalam memutuskan sama ada pembiayaan HRDF untuk kursus yang dikendalikan yang diminta oleh COW2 bagi pihak pekerja-pekerja syarikat boleh dikategorikan sebagai tindakan majikan membantu atau menyokong penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam. Ini adalah disebabkan sekiranya penafsiran yang ketat diberikan berkenaan tindakan majikan memohon permohonan HRDF untuk latihan kepada pekerjanya, ia akan menyebabkan para pekerja atau kesatuan sekerja tidak boleh langsung mendapat apa-apa sokongan atau bantuan daripada majikan. Ia adalah sesuatu yang tidak sewajarnya berlaku. Adalah tidak dapat dinafikan dalam keadaan tertentu kesatuan sekerja yang ingin menjalankan aktiviti di syarikat berkemungkinan memerlukan kemudahan-kemudahan di syarikat untuk digunakan bagi tujuan aktiviti-aktiviti mereka. Malahan berkemungkinan aktiviti-aktiviti Kesatuan Sekerja Dalam tersebut akan menggunakan dana yang dipohon oleh syarikat melalui HRDF. Penafsiran yang ketat akan menyebabkan sesuatu program yang dianjurkan untuk ahli Kesatuan Sekerja Dalam tidak dapat dilaksanakan dengan menggunakan dana HRDF. Oleh yang demikian, mahkamah berpendapat permohonan untuk dana HRDF bagi program

Kesatuan Sekerja Dalaman di dalam kes ini tidak secara automatik menunjukkan bahawa Pihak Syarikat telah memberi sokongan kepada penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman. Ini adalah disebabkan elemen kedua bagi tindakan di bawah seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 perlu dibuktikan iaitu dengan pembiayaan dari dana HRDF itu ia adalah bertujuan untuk membolehkan Pihak Syarikat mengawal atau mempengaruhi Kesatuan Sekerja Dalaman tersebut. Apa yang jelas dari surat aduan yang dikemukakan oleh pihak Kesatuan Sekerja Nasional iaitu pengadu dalam kes ini adalah seperti yang terdapat dalam halaman 28 UB. Ketidakpuasan hati mereka yang menyebabkan berkemungkinan tindakan-tindakan menganjurkan program ataupun latihan pada 25.10.2012 adalah bertujuan untuk menghalang Kesatuan Sekerja Nasional daripada mengemukakan Borang A selepas tamat tempoh 6 bulan yang berakhir pada Disember 2012.

27. Adalah tidak dinafikan bahawa jika diteliti di dalam Minit Mesyuarat Penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman pada 25.10.2012 terdapat perbincangan berkenaan dengan kesediaan Pihak Syarikat untuk memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman setelah ia ditubuhkan kelak. Ini dapat dilihat di dalam Agenda 6 di halaman 156 UB yang menyatakan seperti berikut :

AGENDA 6 : HAL-HAL LAIN

Pihak syarikat telah memberi pengesahan kepada penubuhan Kesatuan Pekerja-Pekerja GES Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd. dalam bentuk lampiran seperti berikut :

- 1) Surat penubuhan syarikat (SSM)
- 2) Surat pengesahan majikan ke atas ahli
- 3) Surat pengesahan menggunakan alamat syarikat
- 4) Carta organisasi Jawatan

28. Ia seolah-olah menunjukkan bahawa Pihak Syarikat telah sedia untuk memberikan pengesahan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman walaupun pada masa tersebut kesatuan tersebut masih belum menerima pendaftaran daripada Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja. Ini telah menyebabkan Kesatuan Sekerja Nasional berpandangan bahawa penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman tersebut direstui oleh syarikat. Ia juga memberikan kesangsian kepada Kesatuan Sekerja Nasional bahawa syarikat memberi sokongan kepada penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman bagi mengelakkan daripada Kesatuan Sekerja Nasional berjaya mendapatkan pengiktirafan selepas tamat tempoh 6

bulan daripada percubaan pertama Kesatuan Sekerja Nasional untuk mendapatkan pengiktirafan melalui undian sulit. Walau bagaimanapun, jika dilihat kepada Agenda 6 itu ia lebih kepada kesediaan syarikat untuk membekalkan dokumen-dokumen yang diperlukan bagi pendaftaran Kesatuan Sekerja Dalamann tersebut. Walaupun Pihak Syarikat memberikan restu kepada Kesatuan Sekerja Dalamann tersebut namun ia masih bergantung kepada kelulusan Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja bagi Kesatuan Sekerja Dalamann itu didaftarkan. Jika Kesatuan Sekerja Dalamann gagal mendapatkan pengiktirafan maka sudah tentu isu berkenaan pengiktirafan syarikat ke atas Kesatuan Sekerja Dalamann tidak akan dapat dilakukan. Dalam isu ini juga mahkamah cuba mencari keterangan daripada syarikat ataupun Kesatuan Sekerja Dalamann bagi menunjukkan bahawa tindakan merestui atau bersedia memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalamann adalah bertujuan untuk mengawal atau mempengaruhi Kesatuan Sekerja Dalamann tersebut dalam tindakan mereka. Apa yang menarik di dalam kes ini ialah timbul persoalan mengapa Pihak Syarikat terlibat secara langsung di dalam penganjuran kursus dan menyediakan sejumlah dana untuk membayar yuran keahlian bagi Kesatuan Sekerja Dalamann yang ditubuhkan. Sedangkan, tempoh 6 bulan bagi Pihak Kesatuan Sekerja Nasional untuk mencuba sekali lagi bagi mendapatkan pengiktirafan masih belum berakhir. Adalah tidak dapat dinafikan

bahawa dalam tempoh tersebut mana-mana kesatuan boleh mengemukakan sebarang cadangan untuk pengiktirafan kesatuan oleh majikan seperti yang diperuntukkan di bawah seksyen 12 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 seperti berikut :

Where a claim for recognition-

(a) has been withdrawn by the trade union of workmen concerned after a report has been made by the trade union of workmen to the Director General under subsection 9(4); or

(b) has been decided by the Minister under subsection 9(5), resulting in the trade union of workmen concerned not being accorded recognition,

such trade union shall not make any further claim for recognition in respect of the same workmen or class of workmen until six months have elapsed from the date of such withdrawal or decision.

Namun demikian, adalah menjadi amalan yang wajar sekiranya Pihak Syarikat menunggu tempoh 6 bulan tersebut berakhir bagi membolehkan Pihak Kesatuan Sekerja Nasional mendapatkan jumlah keahlian yang secukupnya bagi menubuhkan kesatuan di syarikat responden. Mahkamah berpendapat

undang-undang di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang meletakkan tempoh 6 bulan selepas kegagalan pihak Kesatuan Sekerja Nasional mendapatkan jumlah keahlian sewajarnya ialah bagi memberi peluang kepada Kesatuan Sekerja Nasional mendapatkan keahlian yang secukupnya bagi percubaan seterusnya untuk mendapatkan pengiktirafan. Tindakan Pihak Responden secara langsung di dalam pengendalian hal ehwal penubuhan Kesatuan Sekerja Dalamannya menyebabkan Pihak Kesatuan Sekerja Nasional walaupun telah mungkin berjaya mengumpulkan bilangan ahli yang dikehendaki mustahil untuk mendaftarkan kesatuan di syarikat responden disebabkan telah wujud Kesatuan Sekerja Dalamannya. Ini sudah tentu akan menyebabkan ketidakharmonian perhubungan perusahaan di antara syarikat dan kesatuan sekerja dan ianya bercanggah dengan hasrat penggubalan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Hatta, jika Pihak Kesatuan Sekerja Nasional selepas dalam tempoh 6 bulan tersebut telah berjaya menubuhkan kesatuan di syarikat responden namun Pihak Responden tidak akan memberi pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Nasional tersebut disebabkan pengiktirafan telah pun diberikan oleh syarikat kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya. Jika diteliti keputusan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes **Kennesion Brothers Sdn. Bhd. v Construction Workers Union [1989] 2 MLJ 419** setelah Pihak Responden memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya ia

tidak boleh ditarik balik dan ia sudah tentu memperjudiskan hak Kesatuan Sekerja Nasional untuk mendapatkan pengiktirafan. Pada masa yang sama mahkamah juga perlu menimbangkan hujahan Pihak Syarikat yang menyatakan bahawa tiada sebarang undang-undang yang menghalang Pihak Syarikat dari memberikan pengiktirafan kepada mana-mana kesatuan sekerja yang memohon pengiktirafan dalam tempoh 6 bulan tersebut. Oleh yang demikian, pengiktirafan Pihak Syarikat ke atas Kesatuan Sekerja Dalam adalah sesuatu yang sah dan teratur. Oleh itu, ia sepatutnya tidak dibangkitkan oleh Pihak Kesatuan. Ini dapat dilihat melalui hujahan Pihak Syarikat seperti berikut :

1.4 There is no provision in the Trade Unions Act 1959 (hereinafter referred to as "TUA 1959") or the IRA 1967 that prohibits any other union from serving a claim of recognition on the Company within the six months period from the date the Union's claim was resolved. In this present instance, subsequent to the decision of the Honourable Minister some employees within the Company decided to form an in house union and to this end went about with the necessary measures to establish the same.

Adalah benar bahawa pihak syarikat tidak mempunyai halangan undang-undang memberikan pengiktirafan pada mana-mana Kesatuan Sekerja Dalam dalam tempoh 6 bulan tersebut. Jika syarikat dihalang dari memberi pengiktirafan kepada kesatuan yang mengemukakan permohonan untuk pengiktirafan ia seolah-olah menghalang kebebasan pekerja syarikat untuk menubuhkan atau menyertai kesatuan yang mereka sukai. Namun begitu, di dalam kes ini apa yang menjadi persoalan ialah penglibatan Pihak Syarikat di dalam memberi sumbangan dan terlibat di dalam memudahkan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam. Selain daripada itu, penglibatan tersebut disusuli dengan pengiktiran yang diberikan kepada Kesatuan Sekerja Dalam tersebut walaupun syarikat mempunyai maklumat bahawa pihak Kesatuan Sekerja Nasional masih boleh mengemukakan semula permohonan pengiktirafan dalam tempoh 6 bulan selepas daripada pengiktirafan pertama ditolak. Ini sudah pasti akan memperjudiskan Kesatuan Sekerja Nasional. Dalam konteks ini mahkamah perlu mengimbangkan di antara hak syarikat untuk memberi pengiktirafan kepada mana-mana kesatuan sekerja dalam tempoh tersebut dengan hak Kesatuan Sekerja Nasional yang telah pun mengemukakan permohonan pengiktirafan terlebih dahulu sebelum ini. Mahkamah berpendapat hak Kesatuan Sekerja Nasional untuk mengemukakan kembali permohonan pengiktirafan itu adalah lebih perlu diutamakan daripada hak syarikat untuk

memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman berdasarkan kepada faktor dan keterangan di dalam kes ini. Hal ini adalah berbeza sekiranya Pihak Syarikat tidak pernah menerima apa-apa permohonan daripada Kesatuan Sekerja Nasional untuk pengiktirafan sebelum ini dan syarikat tidak terlibat secara aktif di dalam penubuhan pembiayaan sumbangan dan bayaran yuran kepada ahli-ahli Kesatuan Sekerja Dalaman.

Adalah tidak dinafikan Pihak Syarikat tidak sepatutnya terlibat secara langsung di dalam proses penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman tersebut apatah lagi memberikan jaminan bahawa syarikat akan memberikan pengesahan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman tersebut. Mahkamah perlu mengambil perhatian bahawa keputusan mahkamah adalah bergantung kepada keterangan yang dikemukakan melalui saksi-saksi dan dokumen-dokumen oleh pihak-pihak. Mahkamah tidak sewajarnya memutuskan berdasarkan kepada emosi atau atas alasan sesuatu perkara itu tidak sepatutnya dilakukan jika tiada keterangan bagi membuktikan elemen seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Mahkamah harus akur dengan keterangan yang diberikan. Namun, mahkamah tidak boleh terlepas pandang seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang menyatakan bahawa mahkamah tidak seharusnya di dalam menurunkan Award terikat dengan aspek-aspek teknikal undang-undang tetapi

perlu menitikberatkan kepada prinsip ekuiti dan hati nurani yang baik yang dinyatakan 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.

29. Satu lagi keterangan yang perlu diteliti oleh mahkamah ialah berkaitan dengan pengiktirafan yang diberikan oleh syarikat kepada Kesatuan Sekerja Dalaman. Ini adalah disebabkan pihak Kesatuan Sekerja Dalaman telah didaftarkan pada 12.12.2012 melalui surat di halaman 34 UB. Kesatuan Sekerja Dalaman memohon pengiktirafan kepada syarikat pada 13.12.2012. Pihak Syarikat telah memberi pengiktirafan pada 14.12.2012 seperti di halaman 87 UB. Adalah jelas daripada tarikh-tarikh tersebut pengiktirafan diberikan dengan cepat oleh Pihak Syarikat. Ia mungkin akan menimbulkan persoalan bagaimanakah syarikat boleh memberikan pengiktirafan yang begitu cepat kepada Kesatuan Sekerja Dalaman. Ia seolah-olah menunjukkan bahawa sudah ada perancangan antara syarikat dan Kesatuan Sekerja Dalaman bagi membolehkan pengiktirafan diperolehi serta merta selepas dipohon oleh Kesatuan Sekerja Dalaman. Di dalam kes ini, mahkamah hanya berdasarkan

kepada keterangan yang dikemukakan oleh pihak-pihak. Berdasarkan keterangan yang ada, tiada sebarang petanda yang menunjukkan mengapa syarikat begitu cepat memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalam. Di samping itu juga, tiada keterangan yang diberikan bagi menunjukkan adanya persefahaman sebelum ini di antara syarikat dan Kesatuan Sekerja Dalam bagi membolehkan pengiktirafan dilakukan secara licin dan tepat oleh syarikat. Apa yang ada hanyalah suatu syak wasangka bahawa ini mungkin telah berlaku namun tiada keterangan untuk menyokong. Apa yang jelas ialah Kesatuan Sekerja Dalam telah didaftarkan. Ini bermakna Kesatuan Sekerja Dalam berhak untuk menuntut pengiktirafan. Majikan juga boleh memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalam kerana Kesatuan Sekerja Dalam adalah kesatuan sekerja yang telah didaftarkan. Ini bermakna berdasarkan rekod dan dokumen yang dikemukakan, pengiktirafan yang dilakukan ke atas Kesatuan Sekerja Dalam adalah teratur di sisi undang-undang.

Namun demikian, mahkamah berpendapat Pihak Responden sebagai seorang majikan perlu juga mengambil kira tatacara untuk keharmonian perusahaan yang ditandatangani di antara majikan dan pekerja pada 09.02.1975 yang menggariskan persetujuan di antara majikan dan pekerja dalam aspek amalan

perburuan yang tidak adil. Ini dapat dilihat di dalam perkara 8 Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan tersebut yang menyatakan seperti berikut :

8. MAJIKAN-MAJIKAN SETERUSNYA BERSETUJU tidak akan menyokong atau menggalakkan apa-apa amalan buruh yang tidak adil seperti :

- (a) mengganggu hal ehwal sesebuah kesatuan sekerja dan hak-hak pekerja untuk menubuhkan kesatuan;
- (b) melakukan diskriminasi, menyekat atau memaksa mana-mana pekerja kerana menjalankan aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja yang sah; dan
- (c) menyalahgunakan kuasa dalam apa-apa cara.

Mahkamah dengan mengambil kira seksyen 30(5A) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 berpendapat bahawa jika dilihat dari semangat Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan di atas dan juga kerangka seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah memberikan pengiktirafan kepada hak pekerja untuk tidak disekat atau pihak majikan mencampuri urusan berkaitan dengan kesatuan sekerja yang ingin ditubuhkan oleh pihak pekerja. Apa yang lebih penting ialah ia menggalakkan hubungan baik dan kerjasama di antara

majikan dan pekerja bagi memastikan sebarang keputusan untuk menubuhkan kesatuan adalah dibuat dengan kesukarelaan ahli-ahli kesatuan sekerja tanpa sebarang campur tangan atau paksaan atau dorongan daripada pihak majikan. Ia sudah pasti dapat menjadikan kesatuan yang ditubuhkan tersebut adalah benar-benar bebas mewakili pekerja di dalam sebarang perundingan berkaitan dengan terma-terma pekerjaan dengan majikan. Dalam konteks ini mahkamah juga meneliti pandangan yang dikemukakan oleh Mahkamah Perusahaan di dalam kes **Ladang Segaria Sdn. Bhd. v. Napsie Ak Ngalit [1995] 2 ILR 764** seperti berikut :

Before coming to a decision as to the award which this Court ought, in equity, good conscience and the substantial merits of the case, to make, the Court might add that employers are not only lawfully bound to respect a worker's right to engage in unionism and to participate in the lawful activities of a union. They are also morally and ethically constrained to do so. Article 8 of the Code of Conduct for Industrial Harmony dated 9 February 1975 which is a tripartite document signed by the Malayan Council of Employers Organisations, the Malayan Trades Union Congress and the Minister of Labour and Manpower (now the Minister of Human Resources) unequivocally declares that:

Employees further agree not to support or encourage any unfair labour practices such as :

- (a) interference with the affairs of a trade union and the right of workers to organise;
- (b) discrimination, restraint or coercion against any worker because of legitimate trade union activities; and
- (c) abuse of authority in any form.

Employers must recognise the necessity for constructive engagement and positive cooperation with lawful unions and their elected officials. They must refrain from conduct which can be castigated as unfair labour practices and/or victimisation of its employees.

30. Seterusnya, prinsip berkenaan dengan kebebasan untuk pekerja menubuhkan kesatuan sekerja juga serta jaminan-jaminan kepada hak dan tanggungjawab pekerja dan majikan berkenaan penubuhan kesatuan sekerja juga telah dinyatakan dengan jelas oleh Mahkamah Perusahaan di dalam kes **Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Semenanjung Malaysia v. Malayan Banking Berhad [2014] 1 ILR 420** di halaman 430 seperti berikut :

[24] The Industrial Court has commented on the "trade union" rights and responsibilities of employers and employees, and on the remedy for any contravention of these rights and responsibilities, ie. for any unfair labour practice. In *Ladang Segaria Sdn. Bhd. (Sabah) v. Napsie Ngalit* [1995] 2 ILR 764 (Award No. 459 of 1995) the Industrial Court decided that the right of an employee to associate with his fellow-employees in an entity called a "trade union" is firmly established in the law of the land. In its broadest formulation, the protection of the right of the employees to unionise for their common good is stated in s. 4(1) of the Industrial Relations Act.

31. Seterusnya dengan permohonan pembiayaan dari syarikat oleh Kesatuan Sekerja Dalamannya adalah jelas berdasarkan kepada keterangan ianya sesuatu yang tidak dinafikan oleh Pihak Syarikat dan Kesatuan Sekerja Dalamannya. Malahan jika dilihat surat di halaman 131 UB bertarikh 16.12.2012 menunjukkan bahawa Kesatuan Sekerja Dalamannya memohon supaya syarikat memberi sedikit sumbangan bagi kos yuran kemasukan dan pendaftaran ahli baru Kesatuan Sekerja Dalamannya. Malahan Kesatuan Sekerja Dalamannya telah merujuk kepada JHEKS untuk mendapatkan pengesahan sama ada syarikat boleh memberi sumbangan sedemikian. Pihak JHEKS melalui surat 15.01.2013 di halaman

133 telah menyatakan bahawa ia adalah tidak bercanggah dengan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan peraturan-peraturannya. Ini dapat dilihat melalui jawapan seperti berikut :

Puan,

**PERMOHONAN SUMBANGAN OLEH KESATUAN PEKERJA-PEKERJA
GES MANUFACTURING SERVICES (M) SDN. BHD. DARIPADA PIHAK
SYARIKAT**

Dengan segala hormatnya saya diarah merujuk kepada surat Puan bertarikh 8 Januari 2013 berkenaan perkara tersebut di atas.

2. Dimaklumkan bahawa sumbangan yang dimohon oleh pihak Puan adalah tidak melanggar mana-mana peruntukan di dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Peraturan-Peraturan Kesatuan Sekerja 1959.

3. Walau bagaimanapun setiap penerimaan yang diterima oleh kesatuan perlu direkodkan di dalam Buku Tunai dan resit perlu dikeluarkan kepada pemberi sumbangan sebagai bukti penerimaan. Sukacita

diingatkan perbelanjaan perlu dirancang dengan teliti supaya wang kesatuan dapat digunakan secara berhemah.

Sekian, terima kasih.

Berdasarkan kepada surat tersebut pihak majikan telah membuat sumbangan yang sewajarnya seperti yang disahkan oleh COW3 dalam keterangannya. Adalah tidak dinafikan bahawa pembayaran tersebut dibuat setelah Pihak Syarikat berpuas hati bahawa tindakan tersebut tidak bercanggah dengan peruntukan undang-undang berkaitan dengan kesatuan sekerja. Mahkamah berpendapat bahawa asas kepada keputusan syarikat tersebut adalah kukuh. Ini adalah disebabkan pihak JHEKS mengesahkan sendiri sumbangan tersebut boleh dilakukan tanpa sebarang halangan undang-undang. Oleh yang demikian, adalah sukar untuk menyatakan bahawa sumbangan tersebut adalah merupakan suatu tindakan yang menyalahi Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan peraturan-peraturannya bagi dijadikan asas untuk menyatakan bahawa tindakan tersebut bercanggah dengan seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Apa yang menjadi persoalan di dalam kes ini ialah mahkamah mendapati tiada sebarang keterangan yang dikemukakan oleh kedua-dua pihak bagi menunjukkan bahawa Pihak Syarikat pernah menghubungi Jabatan

Perhubungan Perusahaan untuk mendapat kepastian sama ada Pihak Syarikat boleh memberikan bayaran sumbangan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman. Ini adalah disebabkan Pihak Syarikat sewajarnya mendapat pengesahan daripada Jabatan Perhubungan Perusahaan disebabkan segala urusan di antara syarikat dan Kesatuan Sekerja Dalaman selepas daripada Pihak Syarikat mengiktiraf Pihak Kesatuan adalah melibatkan isu berkaitan dengan perhubungan perusahaan di antara majikan dan pekerja. Oleh yang demikian, adalah wajar sekiranya sebelum Pihak Syarikat membuat apa-apa sumbangan atau bayaran yuran keahlian kesatuan merujuk perkara tersebut terlebih dahulu kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan. Namun demikian, mahkamah sedar bahawa kegagalan Pihak Syarikat menghubungi Jabatan Perhubungan Perusahaan tidaklah boleh dijadikan satu-satu alasan untuk menyatakan bahawa Pihak Syarikat melakukan tindakan yang bercanggah seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Walau bagaimanapun, ia tidak dapat menolak bahawa tindakan Pihak Syarikat tersebut memberi sumbangan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman adalah sesuatu yang tidak sewajarnya dilakukan oleh Pihak Syarikat. Mahkamah berpendapat di dalam kes ini ia adalah sesuatu yang bercanggah dengan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini disebabkan sumbangan tersebut diberikan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman yang telah diiktiraf oleh Pihak Syarikat sebelum tamatnya tempoh 6 bulan untuk Pihak

Kesatuan Sekerja Nasional mendapatkan pengiktirafan dari syarikat responden. Halnya adalah berbeza sekiranya sumbangan tersebut diberikan oleh syarikat kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya selepas tamat tempoh 6 bulan tersebut di mana pihak Kesatuan Sekerja Nasional telah gagal untuk mengumpulkan anggota yang mencukupi bagi penubuhan kesatuan sekerja di syarikat. Jika sumbangan tersebut dilakukan sedemikian, tidak timbul prejudis kepada Kesatuan Sekerja Nasional dan pada masa yang sama ia juga tidak akan menjejaskan peluang pihak Kesatuan Sekerja Nasional untuk mengumpulkan bilangan ahli yang mencukupi bagi percubaan kedua untuk mendapatkan pengiktirafan dari syarikat responden.

32. Di dalam kes ini mahkamah juga perlu berhati-hati kerana perlu ada keterangan yang menunjukkan bahawa tindakan Pihak Syarikat tersebut membantu Kesatuan Sekerja Dalamannya boleh menyebabkan pihak Kesatuan Sekerja Dalamannya dipengaruhi oleh Pihak Syarikat. Adalah jelas bahawa pada peringkat ini adalah sukar untuk pihak Kesatuan Sekerja Nasional bagi mengemukakan keterangan-keterangan yang sedemikian. Ini adalah disebabkan tiada keterangan yang menunjukkan sebarang rundingan kolektif yang dilakukan di antara Kesatuan Sekerja Dalamannya dan syarikat sebaik-baik sahaja syarikat memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalamannya

tersebut. Di samping itu juga tiada keterangan yang menunjukkan bahawa Pihak Syarikat telah bersetuju memberikan apa-apa keistimewaan kepada pekerja-pekerja mereka yang menganggotai Kesatuan Sekerja Dalam. Malahan tiada juga sebarang keterangan yang menunjukkan bahawa pihak Kesatuan Sekerja Dalam telah dipengaruhi oleh Pihak Syarikat untuk membuat apa-apa keputusan berkaitan dengan pekerja di syarikat. Oleh yang demikian, adalah sukar untuk mahkamah ini mengharapkan pihak Kesatuan Sekerja Nasional dapat mengemukakan keterangan yang sedemikian untuk menunjukkan bahawa sokongan dan dorongan yang diberikan oleh syarikat kepada penubuhan Kesatuan Sekerja Dalam adalah bertujuan untuk mempengaruhi Kesatuan Sekerja Dalam tersebut. Namun, segala tindak tanduk yang dilakukan oleh syarikat di dalam proses penubuhan, pengiktirafan dan sumbangan yuran keahlian serta sumbangan kewangan kepada syarikat dalam tempoh 6 bulan sebelum Kesatuan Sekerja Nasional membuat cubaan kedua untuk mendapatkan pengiktirafan syarikat jelas menunjukkan bahawa Pihak Syarikat mempunyai niat yang serong kepada Kesatuan Sekerja Nasional sehingga apabila tamat tempoh 6 bulan yang dinyatakan tersebut Kesatuan Sekerja Nasional tidak lagi mempunyai peluang untuk menubuhkan kesatuan di syarikat kerana Kesatuan Sekerja Dalam telah pun diiktiraf oleh Pihak Syarikat. Ini jelas menunjukkan pada pandangan mahkamah tindakan Pihak

Syarikat itu bercanggah dengan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan tidak selari dengan semangat Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan.

Adakah Prosiding Perusahaan Adalah Bertindih Dengan Prosiding Semakan Kehakiman di Mahkamah Tinggi Kuala Lumpur

33. Pihak Syarikat di dalam kenyataan jawapannya di perenggan 8.3 telah membangkitkan isu bantahan awal yang antara lain menyatakan bahawa Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai kuasa untuk mendengar kes ini. Ini adalah disebabkan Pihak Syarikat telah memfailkan semakan kehakiman berkaitan dengan keputusan Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja yang menyatakan bahawa permohonan pengiktirafan oleh Kesatuan Sekerja Nasional iaitu pengadu dalam kes ini tidak dapat dilakukan kerana syarikat telah pun memberi pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman. Jika diteliti kepada semakan kehakiman yang telah difailkan di Mahkamah Tinggi Malaya Kuala Lumpur adalah didapati bahawa permohonan tersebut adalah antaranya memohon *relief* seperti berikut :

1. bahawa kebenaran diberi kepada Pemohon yang tersebut di atas untuk memohon suatu perintah Certiorari untuk dikemukakan dan untuk mengenenpikan atau membatalkan keputusan Responden Ke-2

(DGIR) dalam surat bertarikh 10.1.2013 kepada Pemohon;

2. bahawa keputusan DGIR dalam surat bertarikh 10.1.2013 dan segala langkah, prosiding, dan/atau permohonan lanjut untuk menguatkuasakan keputusan tersebut digantung sehingga permohonan substantif didengar dan diputuskan;

Seterusnya jika diteliti kepada alasan kehakiman Mahkamah Tinggi semasa memutuskan kes semakan kehakiman tersebut adalah didapati bahawa tidak langsung ditimbulkan berkenaan tindakan Responden menyalahi seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Sebaliknya, Mahkamah Tinggi memutuskan bahawa semakan kehakiman ditolak kerana ia adalah bersifat pra matang. Ini dapat dilihat di halaman 8 COB7 yang dinyatakan seperti berikut :

- iii. Justeru, saya bersetuju dengan pihak responden bahawa permohonan semakan kehakiman ini adalah bersifat pra matang kerana tiada sebarang keputusan dibuat di bawah seksyen 9(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk diketepikan oleh Mahkamah.

Oleh yang demikian, isu kes di dalam semakan kehakiman Mahkamah Tinggi

dan kes di dalam Mahkamah Perusahaan ini adalah berbeza. Di Mahkamah Tinggi Malaya Kuala Lumpur ia adalah berkaitan dengan surat daripada Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja yang menjelaskan alasan mengapa pihak Kesatuan Sekerja Nasional itu iaitu pengadu dalam kes ini tidak boleh memohon pengiktirafan daripada syarikat. Sebaliknya, di dalam kes Mahkamah Perusahaan adalah berkaitan sama ada tindakan Pihak Syarikat boleh dikategorikan sebagai tindakan di bawah seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

34. Hal ini lebih jelas jika diteliti pada affidavit yang difailkan oleh Y. B. Menteri Sumber Manusia bagi menjelaskan mengapa beliau merujuk kes ini ke Mahkamah Perusahaan. Ini dapat dilihat di halaman 129 COB4 di mana Y. B. Menteri menyatakan seperti berikut :

13. Merujuk kepada keputusan saya untuk merujuk aduan Pemohon ke Mahkamah Perusahaan di bawah seksyen 8(2A), ianya bertujuan untuk menentukan sama ada Responden Keempat tidak mematuhi seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 sahaja.

Berdasarkan kepada affidavit Y. B. Menteri, adalah terang lagi bersuluh bahawa

prosiding Mahkamah Perusahaan ini tidak bertindih dengan prosiding semakan kehakiman Mahkamah Tinggi Malaya Kuala Lumpur. Di samping itu, penentuan sama ada tindakan majikan bercanggah di bawah seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah di bawah bidang kuasa Mahkamah Perusahaan setelah kes ini dirujuk oleh Y. B. Menteri Sumber Manusia.

35. Di samping itu, mahkamah juga perlu mengambil perhatian bahawa apakah remedi yang boleh diberikan di dalam prosiding ini. Jika sesuatu kes dirujuk ke Mahkamah Perusahaan berdasarkan pembuangan kerja, maka adalah menjadi prinsip undang-undang yang jelas bahawa mahkamah perlu memberikan dapatan sama ada pembuangan kerja oleh majikan adalah sesuatu yang beralasan dan adil. Setelah memutuskan pembuangan kerja adalah tidak adil dan beralasan, mahkamah boleh membuat perlantikan semula. Ia dinyatakan dengan jelas di bawah seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 seperti berikut :

- (1) Where a workman, irrespective of whether he is a member of a trade union of workmen or otherwise, considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer he may make representations in writing to the Director General to be

reinstated in his former employment; the representations may be filed at the office of the Director General nearest to the place of employment from which the workman was dismissed.

Walau bagaimanapun adalah menjadi prinsip undang-undang yang termaklum bahawa remedi yang biasa diberikan oleh Mahkamah Perusahaan di dalam kes-kes pembuangan kerja ialah bayaran upah kebelakang dan pampasan perlantikan semula sekiranya mahkamah berpendapat sekiranya perlantikan semula bukanlah remedi yang bersesuaian di dalam kes pembuangan kerja tersebut.

Sebaliknya di dalam kes ini kes telah dirujuk di Mahkamah Perusahaan di bawah seksyen 8(2A) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Jika diteliti peruntukan di bawah seksyen 8 telah menyatakan perintah yang boleh diberikan oleh mahkamah adalah seperti berikut :

(1) Any complaint of any contravention of sections 4, 5 or 7 may be lodged in writing to the Director General setting out all the facts and circumstances constituting the complaint.

(1A) Where a complaint in subsection (1) relates to the dismissal of a

workman, the provisions of section 20 shall apply to the exclusion of subsections 8(2) to 8(4).

(2) The Director General upon receiving any complaint under subsection (1) may take such steps or make such enquiries as he considers necessary or expedient to resolved the complaint; where the complaint is not resolved the complaint; where the complaint is not resolved the Director General shall notify the Minister.

(2A) Upon receipt of a notification under subsection (2), the Minister may, if he thinks fit, refer the complaint to the Court for hearing.

(3) The Court shall thereupon conduct a hearing in accordance with this Act may make such award as may be deemed necessary or appropriate.

Di dalam kes ini mahkamah perlu berhati-hati dalam memberikan remedi seperti yang dinyatakan di bawah seksyen 8(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini bagi mengelakkan daripada mahkamah memberikan perintah-perintah yang di luar dari bidang kuasa Mahkamah Perusahaan misalnya deklarasi, injuksi dan perlaksanaan spesifik yang semuanya itu bukan di bawah bidang kuasa

Mahkamah Perusahaan. Mahkamah berpendapat bahawa seksyen 8(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 tersebut memberi kuasa kepada mahkamah untuk membuat dapatan terhadap persoalan-persoalan yang dikemukakan oleh Y. B. Menteri Sumber Manusia di bawah seksyen 8 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ia tidak memberi kuasa kepada Mahkamah Perusahaan untuk memberikan arahan-arahan yang di luar daripada bidang kuasa Mahkamah Perusahaan. Dalam erti kata lain, apabila mahkamah dirujuk oleh Y. B. Menteri, di bawah seksyen 8(2A) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mahkamah perlu berdasarkan kepada keterangan dan undang-undang untuk membuat dapatan sama ada terdapat apa-apa pelanggaran seksyen 4, 5, 6 dan 7. Jika dilihat secara terperinci adalah didapati bahawa Award yang dikeluarkan di bawah seksyen 8(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 terikat dengan seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Namun demikian, mahkamah berpendapat bahawa ia tidak membawa maksud Award yang diberikan di bawah seksyen 8(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 tersebut boleh melangkaui bidang kuasa Mahkamah Perusahaan yang telah ditetapkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

36. Mahkamah Perusahaan semasa meneliti kes-kes yang dirujuk di bawah

seksyen 8(2A) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 perlu meneliti keterangan-keterangan untuk membuat dapatan. Hal ini penting disebabkan Mahkamah Perusahaan di dalam kes **Hassim Mansor & 25 Yang Lain lwn. Ramatex Textiles Industrial Sdn. Bhd. [2006] 4 ILR 2726** telah berkesempatan untuk memberikan dapatan berkenaan seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Di dalam kes tersebut fakta menunjukkan bahawa beberapa orang pekerja telah diambil tindakan oleh syarikat kerana dikatakan telah berpiket. Semasa perbicaraan keterangan telah dikemukakan oleh pihak pekerja bahawa mereka berpiket disebabkan suatu soal selidik yang disediakan oleh Pihak Syarikat. Pada kaca mata pekerja ia adalah suatu tindakan yang bercanggah dengan seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Soal selidik tersebut bertanyakan kepada pekerja-pekerja seperti berikut :

ix. Saya suka kepada organisasi ini kerana ia memberikan saya pendapatan dan kemudahan yang memuaskan, saya berpendapat kesatuan tidak diperlukan di dalam syarikat ini.

x. Saya bukan ahli kesatuan dan tidak bersetuju dengan kehadiran kesatuan sekerja di dalam organisasi ini, sebab saya menghargai budaya organisasi dan pembangunan masa hadapannya.

Mahkamah Perusahaan setelah meneliti keterangan dalam kes tersebut berpendapat bahawa soal selidik tersebut tidak menghasut pekerja dari keluar daripada kesatuan yang membawa maksud Pihak Kesatuan telah gagal untuk menunjukkan bahawa syarikat telah melanggar seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Ini dapat dilihat di halaman 2740 seperti berikut :

[40] Pada pendapat saya walaupun soalan-soalan di atas nampaknya seolah-olah menghasut pekerja keluar daripada kesatuan tetapi tiada keterangan yang menunjukkan bahawa pekerja-pekerja ini telah menerima tekanan supaya keluar daripada kesatuan. Saya juga dapati bahawa tiada keterangan yang menunjukkan pekerja-pekerja ini telah dihalang daripada menyertai kesatuan. Oleh itu dakwaan pihak kesatuan bahawa pihak syarikat telah melanggar peruntukan s. 4 tidak terbukti

Pihak Kesatuan dalam kes tersebut telah mengemukakan rayuan kepada Mahkamah Tinggi dan kes itu seterusnya dikemukakan di Mahkamah Rayuan. Kronologi keputusan kes tersebut telah dinyatakan oleh Mahkamah Perusahaan di dalam kes **Sundararaj M Ramasamy & Ors v. Nittsu Transport Service (M) Sdn. Bhd.** [2014] 2 ILR 117 seperti berikut :

[40] As stated above, the Industrial Court in *Ramatex* held that the picket was unlawful, not because of any pending claim of recognition, but because the questionnaire by the respondent was in respect of the membership of the workmen in the union and **was not a trade dispute as it was** not related to the employment or non-employment of the workmen.

[41] The High Court, Johore Bahru, in Usul Pemula No. 25-23-2006 confirmed the decision of the Industrial Court.

[42] The Court of Appeal on 24 August 2010, allowed the appeal by twenty appellants who had been dismissed by the respondent for taking part in the unlawful picket.

[43] In this case the application for leave to appeal to the Federal Court was dismissed by the Federal Court on 23 February 2011 *vide* Federal Court Civil Application No: 08(f)-304-2010(J)).

Ini bermakna dapatan Mahkamah Perusahaan dalam kes tersebut telah diketepikan oleh Mahkamah Atasan. Oleh yang demikian, adalah penting kepada mahkamah ini untuk meneliti sama ada tindakan-tindakan yang

dilakukan oleh syarikat dalam penglibatan mereka semasa penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman adalah satu tindakan yang boleh dikategorikan menghalang kegiatan berkesatuan oleh Kesatuan Sekerja Nasional dalam kes ini. Ini adalah disebabkan di dalam kes Ramatex Textiles Industrial Sdn. Bhd. tindakan Pihak Syarikat mengemukakan soal selidik yang berkaitan dengan penglibatan pekerja di dalam kesatuan masih tidak dianggap sebagai tindakan yang menyalahi seksyen 4 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 disebabkan tiada keterangan yang menunjukkan bahawa pekerja dihalang dari menyertai kesatuan seperti yang diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan yang tidak dipersetujui oleh Mahkamah Rayuan. Sebaliknya di dalam kes ini tindakan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman atas penglibatan aktif syarikat telah menyebabkan mustahil pekerja-pekerja syarikat untuk menyertai Kesatuan Sekerja Nasional disebabkan Pihak Syarikat telah pun memberikan pengiktirafan kepada Kesatuan Sekerja Dalaman. Mahkamah berpendapat ini adalah lebih serius jika dibandingkan dengan fakta di dalam kes Hassim Mansor & 25 Yang Lain. Dalam erti kata lain, Kesatuan Sekerja Nasional tidak boleh mendapat pengiktirafan daripada syarikat walaupun mereka masih berada dalam tempoh 6 bulan yang dibenarkan oleh undang-undang bagi mendapatkan jumlah ahli yang mencukupi bagi menubuhkan kesatuan di syarikat responden.

Dapatan dan Kesimpulan

37. Adalah tidak dapat dinafikan bahawa peruntukan-peruntukan di bawah bahagian 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 termasuk seksyen 4(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah digubal bagi menjamin hak pekerja untuk menubuhkan kesatuan tidak diganggu oleh majikan. Hasrat ini dapat dilihat melalui ucapan Menteri Buruh semasa membentangkan rang undang-undang Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bagi bacaan kedua di Dewan Rakyat pada 22 Jun 1967 di mana dinyatakan seperti berikut :

Part II of the Bill, sir, contains new provisions in relation generally to matters such as anti-trade union activity and victimization. Existing legislation, such as the Trade Union Ordinance and the Employment Ordinance, contain some provisions in this regard but these have not, in practice, been found to be satisfactory to define the actual right of workmen, employers and their trade unions. I would draw particular attention to Clause 5 of the Bill which, in sub-section (2) provides for certain existing rights of employers not to be tampered with. These rights are indeed not absolute rights in today's context of industrial relations practice and are not beyond the purview of discussion with workers or their trade unions. It has been necessary to provide for the matters now

contained in sub-section (2) of Clause 5 as these have been found to be a source of constant conflict, especially in the more developed sectors of our economy.

Clause 7 of the Bill provides that any complaint regarding the exercise of the rights provided in this Part may be reported to the Minister who may refer such complaint to the Industrial Court for hearing and settlement.

38. Mahkamah berpendapat sebarang tindakan yang dilakukan oleh majikan untuk menghalang atau mengawal atau mempengaruhi keputusan sesuatu kesatuan sekerja dengan memberikan sokongan dan pertolongan kepada kesatuan sekerja adalah sesuatu yang tidak wajar dilakukan. Ia akan memberikan kesan yang negatif kepada perkembangan gerakan kesatuan sekerja. Malahan ia bercanggah jaminan kebebasan berpersatuan seperti yang dijamin di bawah perlembagaan persekutuan. Walau bagaimanapun, mahkamah seharusnya berpuas hati bahawa pihak kesatuan dalam kes ini membuktikan pada tahap perimbangan kebarangkalian bahawa segala tindak tanduk yang dilakukan oleh Pihak Syarikat boleh dikategorikan tindakan yang membantu kesatuan dengan tujuan untuk mengawal dan mempengaruhi keputusan kesatuan sekerja. Dalam kes ini mahkamah berpendapat keterangan

yang dikemukakan telah menuju kepada satu kesimpulan logikal bahawa ianya telah menghalang kemungkinan pihak Kesatuan Sekerja Nasional untuk mendapatkan keahlian yang mencukupi bagi menubuhkan kesatuan di syarikat responden. Selain daripada itu, penglibatan langsung Pihak Syarikat terutamanya dalam menyediakan sumbangan serta bayaran yuran keahlian kepada ahli Kesatuan Sekerja Dalaman tidak dapat menolak kesimpulan bahawa ianya sudah pasti akan menyebabkan syarikat akan mempengaruhi Kesatuan Sekerja Dalaman. Ia sudah pasti akan menjejaskan keharmonian perhubungan di antara pekerja dan majikan di syarikat responden. Oleh yang demikian, mahkamah berpendapat bahawa berdasarkan keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan oleh Pihak Kesatuan, mahkamah memutuskan seperti berikut :

- (i) bahawa Pihak Syarikat membiayai dan menganjurkan penubuhan Kesatuan Sekerja Dalaman KPPGMS; dan/atau
- (ii) bahawa Pihak Syarikat telah atau sedang menggunakan KPPGMS sebagai satu alat untuk menghalang atau menafikan pemohon dari

mencapai pengiktirafan; dan/atau

- (iii) bahawa Pihak Syarikat telah bertindak bercanggah dengan Seksyen 4 (3) Akta 177.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 22HB. SEPTEMBER 2014.



**(ROSLAN BIN MAT NOR)
PENGURUS
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
CAWANGAN JOHOR**