

---

---

**KES PEMECATAN TERTUNGGAK DI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN: ADAKAH  
PENYELESAIANNYA DENGAN MEMINDA AKTA  
PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967?**

---

---

**Pengenalan**

Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967<sup>1</sup> merupakan satu seksyen yang memberikan laluan kepada pekerja yang telah dipecat tanpa alasan atau sebab yang munasabah untuk mendapat pembelaan. Remedi yang disediakan pula adalah untuk diambil bekerja semula, suatu remedi yang tiada dalam Common Law jika tuntutan dikemukakan di Mahkamah Sivil. Keadaan ini menyebabkan seksyen ini begitu “hidup” berbanding dengan seksyen lain dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Sehingga April 2004, sebanyak 7,000 kes tertunggak telah dapat diselesaikan sementara 700 kes lagi masih dalam proses perbicaraan.<sup>2</sup> Untuk mengatasi masalah kes tertunggak ini, Yang Berbahagia Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr Fong Chan Ong, telah mencadangkan supaya pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dibuat. Pindaan yang dicadangkan ini akan meletakkan pekerja yang berpendapatan di bawah RM5,000 sahaja sebagai berhak untuk mengemukakan kes pemecatannya kepada Mahkamah Perusahaan. Mereka yang berpendapatan lebih daripada itu hendaklah mengemukakan kes mereka ke Mahkamah Sivil. Adakah cadangan ini sesuai? Adakah jumlah pendapatan yang dicadangkan itu sesuai? Makalah ini akan cuba memberikan jawapan kepada persoalan ini.

---

<sup>1</sup> (Akta 177). Versi sah sah adalah versi Bahasa Inggeris yang dikenali sebagai Industrial Relations Act 1967.

<sup>2</sup> Statistik yang diberikan oleh Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr Fong Chan Ong, dipetik dalam laporan ‘Salary limit’ for industrial court, *The Star*, 25 August 2004, ms 16.

### Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 Kini

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini telah diiktiraf sebagai satu perundangan kebajikan sosial yang dibuat untuk menyelesaikan pertelingkahan di antara majikan dan pekerja dengan cepat.<sup>3</sup> Seksyen 20(1) berbunyi seperti berikut:

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.

Daripada peruntukan seksyen 20(1) ini, jelas seksyen ini hanya boleh digunakan oleh seorang pekerja. Sementara seksyen 20(1A) pula menetapkan bahawa representasi hendaklah dibuat dalam tempoh 60 hari dari tarikh dia dipecat<sup>4</sup> dan remedi yang dipohon mestilah untuk diambil bekerja semula dan bukannya untuk mendapatkan pampasan.<sup>5</sup> Gabungan ketiga-tiga syarat yang ditetapkan sememangnya telah mengehendkan pemakaian seksyen 20(1) ini. Ketiga-tiga syarat ini mesti dipenuhi terlebih dahulu sebelum Mahkamah Perusahaan dikatakan mempunyai bidang kuasa untuk mendengar kes ini. Selain daripada keperluan ketiga-tiga syarat ini, seksyen 20(2) pula memerlukan usaha perdamaian di antara pemohon itu dan bekas majikannya diadakan terlebih dahulu oleh Ketua Pengarah. Hanya apabila usaha ini gagal barulah kes ini dirujuk kepada Menteri. Setelah menerima rujukan ini, Menteri mempunyai kuasa budi bicara untuk membuat keputusan sama ada kes itu sesuai untuk dirujuk ke Mahkamah Perusahaan.<sup>6</sup> Jika dilihat kepada peruntukan seksyen 20 yang ada sekarang, jalan untuk seorang pemohon menuntut hak untuk diambil bekerja semula bukanlah satu jalan yang mudah. Tiada jalan lurus untuk dia tiba ke Mahkamah

<sup>3</sup> *Hoh Kian Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & anor* [1995] 3 MLJ 369.

<sup>4</sup> *Fung Keong Rubber v Lee Eng Kiat* [1981] 1 MLJ 238.

<sup>5</sup> *Holiday Inn, Kuching v Lee Chan Shok, Elizabeth* [1992] 1 MLJ 230.

<sup>6</sup> Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Perusahaan seperti yang boleh dilakukan jika kesnya dibawa ke Mahkamah Sivil. Hanya pekerja yang begitu yakin dengan kesnya sahaja sanggup melalui jalan ini kerana ia pastinya turut melibatkan kos dan masa.

### **Takrif 'Pekerja'**

Seperti yang ditegaskan hanya seorang yang dikategorikan sebagai 'pekerja' layak menggunakan seksyen 20(1) ini. 'Pekerja' di sini merujuk kepada mereka yang menjadi pekerja mengikut takrif Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Seksyen 2 Akta itu mentakrifkan 'pekerja' sebagai:

“workman” means any person, including an apprentice, employed by an employer under a contract of an employment to work for hire or reward and for the purposes of any proceedings in relation to a trade dispute includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of that dispute or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute.

Sementara dalam seksyen yang sama, kontrak pekerjaan pula ditakrifkan sebagai:

“contract of employment” means any agreement, whether oral or in writing and whether express or implied, whereby one person agrees to employ another as a workman and the other agrees to serve his employer as a workman.

Gabungan kedua-dua takrif ini memberikan laluan kepada mahkamah untuk tidak perlu merujuk kepada ujian-ujian common law dalam menentukan sama ada kontrak yang dibuat oleh kedua-dua pihak itu adalah satu kontrak pekerjaan. Untuk menjadi seorang pekerja, seseorang itu mestilah diambil bekerja sebagai pekerja. Takrif ini memberi penekanan kepada fungsi seseorang itu di dalam sesuatu organisasi itu. Dia mestilah telah diambil untuk bekerja sebagai pekerja di dalam organisasi itu, bukan dalam keupayaan lain. Pendekatan ini telah diambil oleh Mahkamah Agung dalam kes *Inchcape Holdings Bhd v RB*

*Gray*,<sup>7</sup> apabila mahkamah memutuskan bahawa seorang pengarah bukan seorang pekerja bagi tujuan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Dalam kes itu, fakta menunjukkan bahawa pemohon adalah seorang pengarah, bertanggungjawab untuk melantik pekerja-pekerja bagi syarikat itu, memecat dan menamatkan kontrak pekerja-pekerja serta bertanggungjawab untuk berunding dengan kesatuan sekerja dalam satu perundingan kolektif. Jelasnya pemohon tidak berfungsi sebagai pekerja tetapi sebagai pengarah, yang merupakan "the very brain of the company or their directing mind, determining and formulating the company's policy". Oleh kerana pemohon bukanlah seorang pekerja maka Mahkamah Perusahaan tidak mempunyai bidang kuasa untuk mendengar kesnya.

Keputusan Mahkamah Agung ini dirasakan menepati kehendak undang-undang buruh di mana campur tangan Akta hanya dibuat bagi mereka yang dianggap sebagai pekerja yang tidak mempunyai hak berunding yang sama dengan majikannya. Mereka yang tidak terjatuh di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967, perlulah membawa kes mereka ke Mahkamah Sivil. Jika dilihat kepada Akta Kerja 1955,<sup>8</sup> ia terpakai kepada golongan yang berpendapatan kurang daripada RM 1,500 ataupun berpendapatan lebih daripada itu, tetapi bekerja dalam pekerjaan tertentu seperti buruh kasar, penyelia dan kakitangan domestik misalnya.<sup>9</sup> Kontrak pekerjaan golongan ini mestilah mengandungi peruntukan minimum yang disediakan oleh Akta Kerja 1955 ini, jika tidak, peruntukan di dalam kontrak itu menjadi tidak sah dan terbatal dan akan digantikan oleh peruntukan Akta ini.<sup>10</sup> Bagi mereka yang tidak terjatuh di bawah Akta Kerja 1955 ini, mereka perlulah membawa kes mereka ke Mahkamah Sivil untuk diselesaikan, tidak kerana mereka bukanlah pekerja tetapi mereka tidak dianggap sebagai pekerja bagi Akta itu. Hanya itu.

Pendekatan yang dibuat oleh Mahkamah Agung ini amatlah munasabah kerana seorang pengarah bukan hanya mendapat saaraan yang tinggi tetapi juga disertakan dengan beberapa keistimewaan yang

<sup>7</sup> [1985] 2 MLJ 297.

<sup>8</sup> (Akta 265). Versi sahih adalah versi Bahasa Inggeris yang dikenali sebagai Employment Act 1955.

<sup>9</sup> *Ibid*, seksyen 2(1) takrif "pekerja" dan Jadual Pertama.

<sup>10</sup> *Ibid*, seksyen 7, 7A dan 7B.

lain, misalnya disediakan sebuah kenderaan dan pemandu. Dia berkemampuan untuk berunding dengan syarikat yang mahukan perkhidmatannya. Keadaan yang sama juga boleh dilihat kepada mereka yang menjadi pengurus besar dan pengarah urusan. Namun pendekatan yang dikemukakan oleh Mahkamah Agung dalam kes ini mula diketepikan apabila beberapa keputusan mahkamah tidak membezakan kedudukan di antara pekerja biasa dengan mereka yang memegang jawatan dalam pengurusan. Semua orang sememangnya bekerja dan dianggap pekerja tetapi sama ada dia diniatkan untuk menjadi pekerja bagi tujuan sesuatu Akta perlu dipertimbangkan.

Dalam kes *Hoh Kian Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia & anor*,<sup>11</sup> Mahkamah Rayuan telah memberikan tafsiran yang longgar kepada takrif 'pekerja' bersesuaian dengan sifat Akta ini yang berbentuk kebajikan sosial. Pendekatan ini membolehkan seorang pengurus besar dianggap sebagai pekerja di bawah Akta ini dan boleh menggunakan seksyen 20(1) apabila kontraknya ditamatkan.<sup>12</sup> Pendekatan yang sama juga diambil oleh mahkamah dalam kes *Hong Leong Equipment Sdn Bhd v Liew Fook Chuan & Anor*,<sup>13</sup> *KPMG Consulting (ASPAC) Sdn Bhd v YB Menteri Sumber Manusia & Ors*,<sup>14</sup> *Johore Mining and Stevedoring Co Sdn Bhd v Lau Yau Chai & Anor*<sup>15</sup> dan *Chong Kim San v Metatrade Sdn Bhd*.<sup>16</sup> Pendekatan yang tidak membezakan antara pekerja biasa dengan mereka yang memegang jawatan pengurusan ini telah menyebabkan lebih ramai orang boleh menjadi 'pekerja' bagi tujuan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini. Mereka yang berada dalam jawatan pengurusan

<sup>11</sup> [1995] 3 MLJ 369.

<sup>12</sup> *Ngeow Voon Yean v Sungai Wang Plaza Sdn Bhd* [2004] 1 MLJ 512 turut menerima representasi yang dibuat oleh seorang pengurus besar di bawah seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

<sup>13</sup> [1996] 1 MLJ 481.

<sup>14</sup> [2004] 1 MLJ 26 melibatkan permohonan di bawah seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang dibuat oleh seorang pengarah.

<sup>15</sup> [2004] 5 CLJ 175 yang melibatkan pemohon yang berfungsi sebagai ketua pegawai eksekutif dan pengarah urusan pada masa yang sama. Yang menariknya di peringkat Mahkamah Perusahaan, pemohon dikatakan bukan pekerja, disahkan oleh Mahkamah Tinggi tetapi apabila tiba ke Mahkamah Rayuan, keputusan itu telah ditukar dan kes itu telah dihantar kembali ke Mahkamah Perusahaan untuk dibicarakan berdasarkan meritnya.

<sup>16</sup> [2004] 2 CLJ 439 yang melibatkan pemohon yang menjawat jawatan sebagai pengarah eksekutif.

merupakan golongan yang berkemampuan untuk meneruskan tuntutan ini berbanding dengan pekerja biasa. Jika berjaya, bayaran pampasan yang bakal diterima adalah cukup lumayan.

Tafsiran yang liberal ini telah memberi laluan kepada mereka yang memegang jawatan pengurusan untuk membawa kes mereka di bawah seksyen 20(1) ini berbanding sebelumnya. Keputusan yang terdahulu jelas mengeluarkan mereka daripada takrif pekerja. Mungkin keadaan ini disedari oleh Kementerian Sumber Manusia sehingga timbulnya cadangan untuk meminda Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bagi menghadkan hanya mereka yang berpendapatan di bawah RM 5,000 sahaja yang layak membawa kes ke Mahkamah Perusahaan. Namun pada pandangan penulis, jumlah pendapatan itu adalah terlalu rendah jika bertujuan untuk mengeluarkan golongan pengurusan daripada pemakaian Akta ini. Menghadkan jumlah pendapatan hanya kepada kurang daripada RM 5,000 mungkin terlalu rendah memandangkan upah permulaan bagi graduan kini adalah RM 1,192 untuk pemegang diploma, RM 1,669 untuk pemegang ijazah dan RM 1,834 untuk pemegang ijazah dengan kepujian.<sup>17</sup> Dalam beberapa tahun kemudian, golongan ini mampu mencapai kadar upah sebanyak RM 5,000 sebulan yang akan mengeluarkan mereka daripada terjatuh di dalam takrif pekerja mengikut Akta Perhubungan Perusahaan 1967, jika pindaan ini dibuat. Pada masa itu mereka belum lagi memegang jawatan pengurusan seperti pengurus besar, pengarah urusan, ketua pegawai eksekutif ataupun seorang pengarah. Dalam keadaan ini, Kementerian Sumber Manusia perlu memutuskan kembali apakah sebab sebenar pindaan ini ingin dikemukakan? Adakah tujuannya untuk mengubah "trend" sekarang di mana semua orang yang bekerja tanpa melihat fungsinya adalah pekerja mengikut Akta Perhubungan Perusahaan 1967? Jika ini alasannya maka menghadkan jumlah pendapatan kepada kurang daripada RM 5,000 sebulan pastinya akan mengeluarkan golongan ini daripada terjatuh di bawah pemakaian Akta ini. Walau bagaimanapun, pada masa yang sama ia akan mengeluarkan ramai pekerja lain yang tidak terjatuh dalam golongan yang ingin dikeluarkan itu. Suatu jumlah upah yang lebih sesuai dan wajar perlu dipertimbangkan. Jika tidak, mungkin jumlah upah tidak dimasukkan sebagai ukuran, tetapi menyatakan dengan jelas

<sup>17</sup> Kajian yang dibuat oleh Persatuan Majikan Malaysia pada tahun 2003. Lihat MEF against increasing contributors' salary ceiling, *The Star*, 25 April 2004, ms 12.

fungsi atau jawatan yang akan mengeluarkan pemohon daripada pemakaian Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini.

### **Penekanan Kepada Proses Perdamaian**

Proses perdamaian di antara pekerja dan bekas majikannya merupakan suatu kemestian di bawah seksyen 20(2) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini. Hanya selepas proses perdamaian ini gagal barulah kes itu dirujuk kepada Menteri untuk diputuskan sama ada akan dirujuk ke Mahkamah Perusahaan atau tidak. Persoalannya kini adalah sejauh manakah proses perdamaian ini dilaksanakan dan dihayati? Kedua-dua pihak mesti mempunyai kesedaran akan fungsi dan kepentingan proses perdamaian ini. Mungkin untuk menimbulkan kesedaran ini, penalti perlu dimasukkan. Bagi pemohon, jika dia gagal untuk menghadiri proses itu, maka kesnya hendaklah diketepikan dan tidak dirujuk kepada Menteri. Sementara bagi pihak bekas majikan pula, penalti berbentuk denda mungkin boleh diperkenalkan. Selain daripada itu, pegawai perhubungan perusahaan yang bakal menjadi orang tengah dalam perdamaian ini mestilah terlatih dan berkemampuan untuk mewujudkan keadaan yang kondusif bagi menggalakkan kedua-dua pihak berbincang. Penekanan kepada kepentingan perdamaian ini perlu ditekankan kerana jika perdamaian ini efektif maka banyak kes yang akan dapat diselesaikan dan tidak perlu dikemukakan kepada Menteri dan seterusnya dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan. Cara ini pastinya akan mengurangkan jumlah kes yang tiba di Mahkamah Perusahaan untuk perbicaraan.

### **Memperkenalkan Proses 'Mediation'**

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini hanya memperkatakan tentang perdamaian sahaja tetapi ia tidak mempunyai peruntukan berkaitan dengan proses 'mediation'. Sekiranya usaha perdamaian yang telah dilakukan menemui kegagalan maka kedua-dua pihak dikehendaki untuk melalui proses 'mediation' di mana kedua-duanya mengenal pasti apakah isu yang tidak dipersetujui, sama ada berkaitan dengan pemecatan ataupun jumlah ganti rugi. Adanya usaha 'mediation' ini akan menghadkan isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan jika kes itu tiba ke sana. Amat baik juga jika diperingkatkan ini kedua-

dua pihak dimaklumkan tentang kos yang perlu ditanggung sekiranya kes diteruskan ke Mahkamah Perusahaan. Biasanya apabila perbincangan mengenai kos ditimbulkan, mungkin akan ada yang bersetuju untuk menyelesaikan kesnya di peringkat ini. Seperti juga proses perdamaian, kegagalan kedua-dua pihak untuk menghadiri proses 'mediation' ini hendaklah dikenakan penalti agar mereka menyedari bahawa kesemua proses yang mesti dilalui sebelum kesnya tiba ke Mahkamah Perusahaan adalah sama penting dengan perbicaraan di mahkamah.

### **Menghadkan Ganti Rugi**

Sekiranya pekerja itu didapati telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang adil, remedi utama yang disediakan oleh seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah untuk diambil bekerja semula, suatu remedi yang tidak disediakan di bawah Common Law. Walau bagaimanapun, seksyen 30(6) Akta itu memperuntukkan Mahkamah Perusahaan tidak terhad kepada membuat award<sup>18</sup> untuk remedi yang dipinta sahaja. Award lain yang boleh dibuat oleh mahkamah adalah untuk memberikan bayaran ganti rugi sebagai ganti kepada perintah untuk diambil bekerja semula. Keadaan ini akan diperintahkan jika keharmonian industri di antara kedua-dua pihak tidak dapat dipulihkan atau jika pemohon itu bekerja dalam kapasiti yang bersifat "trust or fidelity". Dalam memberikan jumlah ganti rugi ini, terdapat dua pendekatan yang diambil oleh Mahkamah Perusahaan. Dua pendekatan ini menyebabkan bayaran yang diterima adalah berbeza. Pendekatan itu adalah seperti berikut:

#### **(i) Menggunakan Nota Amalan No 1/1987**

Di bawah Nota Amalan 1/1987 ini, Mahkamah Perusahaan menghadkan bayaran upah tertunggak yang boleh dibayar kepada pekerja kepada 24 bulan sahaja. Pendekatan ini telah diambil oleh mahkamah dalam kes *Ter Ah Chai v The Time Packaging Co Sdn*

---

<sup>18</sup> Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mentakrifkan award sebagai keputusan mahkamah berhubung dengan perkara yang dirujuk kepadanya.

<sup>19</sup> [1998] 4 CLJ 923.



*Bhd.*<sup>19</sup> Ini bermakna bahawa bayaran upah tertunggak bukanlah dikira dari tarikh pekerja itu dipecat sehingga award diberikan, yang mungkin memakan masa lebih daripada 2 tahun.

(ii) **Tidak Menggunakan Nota Amalan No 1/1987**

Bagi pendekatan sebegini, mahkamah tidak akan mengehakkan bayaran upah tertunggak kepada 24 bulan sahaja tetapi memerintahkan bayaran dikira dari tarikh pekerja itu dipecat sehingga award diberikan. Bayaran ini dibuat seolah-olah dia tidak pernah dipecat.<sup>20</sup>

Bayaran lain yang akan diterima jika diarahkan untuk diambil bekerja semula adalah:

- (a) bayaran kenaikan upah tahunan dan lain-lain kenaikan yang layak diterima oleh pekerja itu dari tarikh dia dipecat sehingga tarikh terakhir kes didengar atau tarikh award dikeluarkan;
- (b) bayaran bonus tahunan yang layak diterima dari tarikh pemecatan sehingga tarikh terakhir kes itu didengar atau tarikh award dikeluarkan;
- (c) bayaran apa-apa elaun dan faedah kewangan lain yang layak diterima oleh pekerja dari tarikh dia dipecat sehingga tarikh dia diambil bekerja semula;
- (d) bayaran caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja.

Jika pekerja itu tidak diperintahkan untuk diambil bekerja semula, bayaran tambahan sebanyak satu bulan upah untuk setiap tahun perkhidmatan hendaklah dibuat oleh bekas majikannya. Berdasarkan bayaran ini, dalam kes *Intercontinental Specialty Fats Sdn Bhd v Sang Chok Ming*,<sup>21</sup> bayaran sebanyak RM 90, 000 telah diperintahkan. Sementara dalam kes *Fujitsu Computer Systems (M) Sdn Bhd & Anor v Nordin Md Yasin & Anor*<sup>22</sup> mahkamah mengarahkan bayaran upah tertunggak untuk 24 bulan pada kadar RM15,700 sebulan dan

<sup>19</sup> *Thilagavathy a/p Alagan Muthiah v Meng Sing Glass Sdn Bhd* [1997] 3 MLJ 735.

<sup>21</sup> I.C. Award N0 282/1993,251.

<sup>22</sup> [2004] 2 CLJ 486.

bayaran ganti rugi bagi kehilangan pekerjaan pada kadar RM15,700 sebulan untuk tempoh 5 tahun. Dalam kes *Dr James Alfred v Koperasi Serbaguna Sanya Bhd v Anor*<sup>23</sup> Mahkamah Persekutuan telah memutuskan bahawa Mahkamah Perusahaan hendaklah mengambil kira faktor bahawa pekerja itu mempunyai pekerjaan lain selepas dipecat dalam membuat pengiraan berkaitan dengan jumlah ganti rugi yang perlu diberikan.

Sehingga kini Mahkamah Perusahaan masih bebas untuk memilih untuk menggunakan salah satu pendekatan yang tersedia. Jika pendekatan pertama yang dipilih, tunggakan upah adalah terhad kepada 24 bulan sahaja sedangkan di bawah pendekatan kedua, tunggakan upah boleh melebihi 24 bulan. Suatu pendekatan yang lebih realistik perlu diambil untuk mengelakkan pemecatan menjadi cara baru untuk mendapat keuntungan. Faktor yang pekerja itu telah bekerja selepas pemecatan berlaku hendaklah sentiasa diambil kira. Faktor tempoh yang diambil untuk kes ini tiba ke Mahkamah Perusahaan juga penting untuk dipertimbangkan. Mungkin bagi kes-kes pemecatan ini, kesemua proses yang perlu dilaluinya diberikan tempoh masa yang tetap. Ini bagi mengelakkan kes-kes mengambil masa yang terlalu lama untuk diselesaikan.

### Kesimpulan

Keunikan peruntukan seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 sememangnya diakui. Menggunakan seksyen ini bukan hanya akan menyediakan remedi untuk diambil bekerja semula, suatu remedi yang tiada di bawah Common Law tetapi ia juga istimewa kerana beban untuk membuktikan bahawa pemecatan itu adalah tidak berdasarkan sebab atau alasan yang adil dan munasabah berpindah daripada pemohon kepada bekas majikannya. Keunikan ini diperkasakan lagi apabila seksyen ini merangkumi semua bentuk pemecatan<sup>24</sup> termasuk

---

<sup>23</sup> [2001] 3 MLJ 529.

<sup>24</sup> *Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Sdn Bhd* [1981] 2 MLJ 129. Penggunaan ujian yang subjektif oleh seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menyebabkan yang penting adalah apakah anggapan pekerja itu. Ini menyebabkan pemecatan, penamatan dengan notis atau tanpa notis, pemecatan untuk salah laku, pemecatan untuk lebihan pekerja adalah terjatuh di bawah maksud dipecat mengikut seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini.

pemecatan konstruktif<sup>25</sup> asalkan ia akhirnya menyebabkan pekerja itu kehilangan pekerjaannya. Keunikan seksyen ini bertujuan untuk melindungi mereka yang digolongkan sebagai pekerja di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ini. Pada pandangan penulis, semasa seksyen ini digubal, ia tidak diniatkan untuk melindungi mereka yang termasuk dalam kategori pengurusan, yang ingin dilindungi hanyalah mereka yang diambil bekerja sebagai pekerja. Jika pindaan yang bakal dibuat ini dapat memperjelaskan lagi kedudukan ini maka ianya patut diteruskan. Walau bagaimanapun, pindaan itu janganlah nanti akan prejudis terhadap pekerja lain. Jangan kerana “marahkan nyamuk, kelambu pula dibakar.”

**Siti Zaharah Jamaluddin\***

\* Profesor Madya  
Fakulti Undang-Undang  
Universiti Malaya

---

<sup>25</sup> *Wong Chee Hong v Cathay Organisation* [1988] 1MLJ 92.



---

---

## MAHKAMAH SYARIAH SELEPAS 16 TAHUN KEMASUKAN ARTIKEL 121(1A) PERLEMBAGAAN PERSEKUTUAN

---

---

### Pengenalan

Perlembagaan Persekutuan merupakan undang-undang utama di negara ini dan apa-apa undang-undang yang diluluskan selepas merdeka yang bertentangan dengannya akan terbatal setakat yang bertentangan tersebut.<sup>1</sup> Justeru itu, apa-apa undang-undang yang digubal dan diluluskan selepas merdeka haruslah selari dan tidak berkonflik dengan Perlembagaan Persekutuan. Melalui pindaan yang dilakukan ke atas Perlembagaan Persekutuan,<sup>2</sup> Artikel 121(1A)<sup>3</sup> telah dimasukkan dan memberi kuasa kepada Mahkamah Syariah untuk mendengar kes-kes yang berada di bawah bidang kuasanya tanpa campur tangan daripada Mahkamah Sivil. Artikel ini telah dibawa masuk ke dalam Perlembagaan Persekutuan memandangkan terdapatnya beberapa kes berkenaan dengan persoalan agama Islam yang telah dirujuk dan diputuskan oleh Mahkamah Sivil walaupun isu yang dipertikaikan berada di bawah bidang kuasa Mahkamah Syariah.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Artikel 4(1) Perlembagaan Persekutuan.

<sup>2</sup> Melalui Akta A704 (Pindaan yang dilakukan pada tahun 1988).

<sup>3</sup> Artikel 121(1A) Perlembagaan Persekutuan memperuntukkan:

Mahkamah-mahkamah yang disebutkan dalam Fasal (1) tidaklah boleh mempunyai bidang kuasa berkenaan dengan apa-apa perkara dalam bidang kuasa mahkamah syariah.

<sup>4</sup> Ahmad Ibrahim ada menyatakan bahawa fokus utama Artikel 121(1A) Perlembagaan Persekutuan ini ialah untuk mengelakkan konflik bidang kuasa di antara Mahkamah Sivil dan juga Mahkamah Syariah, "The Amendments of article 121 of the Federal Constitution: Its effect on administration of Islamic Law" [1989] 2 MLJ xvii.