

PAMPASAN KEWANGAN DALAM KES PEMBUANGAN KERJA SECARA TIDAK ADIL: PELAKSANAAN MAHKAMAH PERUSAHAAN DI MALAYSIA

*(Awarding of Monetary Compensation for Unfair Dismissal Cases:
Implementation by the Industrial Court of Malaysia)*

*Siti Fazilah Abdul Shukor
faziesha86@gmail.com

Ashgar Ali Ali Mohamad
ashgar@iium.edu.my

Zuraini Ab Hamid
zurainihamid@iium.edu.my

Kuliyah Undang-Undang Ahmad Ibrahim,
Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.

Terbit dalam talian (*published online*): 1 Julai 2019

Sila rujuk: Siti Fazilah Abdul Shukor, Ashgar Ali Ali Mohamad dan Zuraini Ab Hamid. (2019). Pampasan kewangan dalam kes pembunagan kerja secara tidak adil: Pelaksanaan mahkamah perusahaan di Malaysia. *Kanun: Jurnal Undang-undang Malaysia*, 31(2), 251-269.

Abstrak

Pampasan kewangan sebagai remedi alternatif bagi kes pembuangan kerja secara tidak adil tidak mempunyai standad mekanisma yang tepat dalam peruntukan perundangan sedia ada. Selain itu, terdapat beberapa kelompangan dalam pematuhan peruntukan remedi tersebut yang seringkali dilihat bertentangan dengan prinsip undang-undang konvensional. Hal ini disebabkan penganugerahan award kewangan yang tidak selaras untuk setiap fakta kes tertentu dalam pengiraan dan peratusan pemotongan pampasan kewangan. Award ialah keputusan yang dibuat oleh hakim atau penimbang tara. Sedangkan, prinsip undang-undang konvensional mementingkan keadilan antara kedua-dua pihak majikan dan pekerja dalam perhubungan perusahaan. Oleh itu, artikel ini menggunakan kaedah kajian doktrin dalam menganalisis kes pembuangan kerja secara tidak adil berdasarkan garis panduan yang termaktub dalam Jadual Kedua, Akta Perhubungan Perindustrian 1967,

serta kriteria yang digunakan untuk menilai wang pampasan. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat ketidakselarasan dalam penilaian jumlah pampasan kewangan yang dianugerahkan kepada pekerja yang terlibat. Oleh itu, terdapat keperluan untuk mewujudkan mekanisma yang sesuai dan lebih adil seperti yang dikehendaki oleh Akta Perhubungan Perindustrian 1967.

Kata kunci: Pampasan kewangan, remedi, pembuangan kerja, Jadual Kedua, award

Abstract

Monetary compensation as an alternative remedy for unfair dismissal does not have an exact standard mechanism in the existing legal provision. Besides this, there are several gaps in the observation of the provisions of this remedy, which are often seen to oppose principles of conventional law. This is because of the inconsistent allocation of monetary awards, which differ for the facts of each case in terms of the calculation and percentage of deduction of monetary compensation. Awards are 'decisions made by a judge or arbitrator'. In fact, the principles of conventional law stress more on fairness between employer and employee in industrial relations. Therefore, this article employs the doctrinal research methodology to analyse wrongful dismissal cases based on the guidelines contained in the Second Schedule of the Industrial Relations Act 1967, as well as criteria applied to evaluate monetary compensation. The findings of this research are that there are inconsistencies in the evaluation of the amounts of monetary compensation awarded to employees involved. Therefore, there exists the need to create a more suitable and fair mechanism as required by the Industrial Relations Act 1967.

Keywords: Monetary compensation, remedy, unfair dismissal, Second Schedule, award

PENDAHULUAN

Dewasa ini, isu pembuangan pekerja secara tidak adil bukanlah fenomena baharu yang melanda negara. Isu ini semakin meraih perhatian masyarakat apabila rekod tahunan pembuangan kerja melibatkan jumlah angka yang besar. Purata kes baharu yang melibatkan pembuangan kerja secara tidak adil yang dirujuk ke Mahkamah Perusahaan sepanjang tahun 2010 hingga Jun, 2018 sebanyak 1700 kes. Jadual 1 menunjukkan jumlah kes pembuangan kerja secara tidak adil yang dirujuk di Mahkamah Perusahaan. Isu pembuangan kerja ini secara tidak langsung memberikan impak kepada kehidupan

Jadual 1 Statistik pembuangan kerja tidak adil.

Subjek	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Jun 2018
Jumlah Kes Yang Dirujuk Dalam Tahun Semasa	1179	1134	1690	1288	872	1106	1668	1,550	1180
Jumlah Kes Yang Dibawa Dari Tahun Lepas	2627	2552	2251	2559	2237	1986	1985	2574	2619
Jumlah	3806	3686	4249	3847	3109	3092	3653	4124	3799

(Sumber: Mahkamah Perusahaan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia).

harian pekerja apabila mereka tidak mempunyai sumber pendapatan yang tetap sehinggalah mendapat pekerjaan baharu. Walau bagaimanapun, tidak dinafikan bahawa pekerja yang dibuang secara tidak adil, diberikan kemudahan dari segi undang-undang untuk menerima remedi yang berpatutan dengan alasan yang munasabah.

Untuk menjamin keharmonian serta bagi mengurangkan pembuangan kerja secara tidak adil, kerajaan memperkenalkan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (selepas ini dirujuk sebagai APP 1967). Akta ini digubal untuk mempromosikan dan memelihara keharmonian perindustrian antara pekerja dan majikan. Akta ini dengan jelas menggariskan beberapa garis panduan dalam penyediaan kaedah penyelesaian antara majikan dan pekerja mengenai sebarang pertikaian perdagangan. Akta ini juga dilaksanakan dan diperkenalkan dengan hasrat untuk melindungi kepentingan majikan dan pekerja di tempat kerja. Akta ini mengawal selia hubungan antara majikan dan pekerja dan menyelesaikan pertikaian perdagangan dengan mewujudkan mekanisme yang diperlukan. Sebagai contoh, Akta ini mempunyai garis panduan berkenaan prosedur untuk memohon remedi bagi kes pembuangan kerja secara tidak adil.

Pengembalian semula kerja ialah remedi utama dalam isu pembuangan kerja secara tidak adil yang termaktub dalam APP 1967. Seksyen 20 (1), APP 1967 menyatakan bahawa untuk kes pembuangan kerja secara tidak adil, pekerja yang terlibat boleh membuat tuntutan pengembalian semula kerja di Jabatan Perhubungan Perusahaan yang terdekat.

Pengembalian semula ditakrifkan sebagai satu tindakan pemulihan kerja atau mengembalikan kembali kedudukan seseorang mengikut undang-undang.¹ Namun begitu, remedi ini tidak diguna pakai sepenuhnya disebabkan oleh hubungan yang tidak harmoni antara pekerja dan majikan. Oleh itu, mahkamah menganugerahkan pampasan kewangan sebagai remedi alternatif untuk majoriti kes yang dikendalikan. Penganugerahan pampasan kewangan tertakluk pada Jadual Kedua, APP 1967. Jadual Kedua ini mengehendkan jumlah maksimum bulan untuk pembayaran gaji tertunggak serta faktor yang harus diambil kira dalam pembayaran *award* kepada pekerja. Selain itu, Presiden Mahkamah Perusahaan diberikan kuasa dan budi bicara untuk menentukan jumlah pampasan kewangan menggunakan faktor pengiraan yang berlainan mengikut fakta kes tertentu. Kesannya, amalan ini memberikan impak terhadap penganugerahan *award* pampasan kewangan yang tidak konsisten.

Oleh itu, artikel ini membincangkan cara penganugerahan yang dilaksanakan oleh Presiden. Selain itu, penelitian terhadap tahap konsistensi dalam melaksanakan *award* oleh Mahkamah Perusahaan akan dibuat. Penyelesaian yang tepat harus diambil untuk menangani isu ini secepat yang mungkin supaya pihak pekerja tidak ditindas. Dengan menggunakan kaedah kajian doktrin, perbandingan dan penganalisisan terhadap kes pembuangan kerja secara tidak adil akan dibuat berdasarkan garis panduan dalam Jadual Kedua, APP 1967. Fokus diberikan terhadap prinsip dan konsep undang-undang dalam kes terbaharu yang telah diputuskan oleh mahkamah perusahaan.

PENGANUGERAHAN REMEDI PAMPASAN KEWANGAN

Undang-undang remedi lebih cenderung diguna pakai sebagai ganti rugi untuk memberikan pampasan terhadap perlanggaran hak plaintif yang diiktiraf dari segi undang-undang² apabila defendan bertindak secara tidak adil melanggar hak plaintif dalam sesebuah kontrak. Undang-undang remedi berkaitan rapat dengan perlanggaran undang-undang kontrak, tort, ekuiti, dan statut.³ Menurut pandangan Covell, Lupton and Forder, remedi

1 See *Oxford English Dictionary*. Available at https://en.oxforddictionaries.com/definition/us/practice_note (last visited Feb. 13, 2019)

2 Cheong May Fong. (2004). *Remedi-remedi bagi kemungkiran kontrak di Malaysia*. Thompson, Sweet and Maxwell Asia. p. 1

3 Cheong May Fong, 2004. *Remedi-remedi bagi kemungkiran kontrak di Malaysia*. Thompson, Sweet and Maxwell Asia. p. 1

dianggap sebagai tambahan⁴ kepada subjek substantif⁵ kontrak, tort dan ekuiti.⁶ Frasa “remedy” juga ditakrifkan sebagai kaedah yang berjaya untuk menyelesaikan masalah. Dalam undang-undang remedi dikenali sebagai pemberian pampasan berbentuk wang atau menguatkuasakan hak plaintif dalam sesuatu pelaksanaan.⁷ Kaedah ini digunakan secara meluas oleh mahkamah bagi mengatasi masalah kemungkiran kontrak antara pihak yang tertentu.

Dalam undang-undang buruh, remedi yang diguna pakai oleh mahkamah ialah pengembalian semula untuk kes pembuangan kerja secara tidak adil. Remedi ini merupakan remedi utama yang termaktub dalam APP 1967. Pekerja membuat tuntutan pengembalian semula sebagai remedi untuk kes pembuangan kerja secara tidak adil. Sejak beberapa dekad yang lalu, penekanan diberikan terhadap pengembalian semula pekerjaan adalah penting untuk menjamin nasib pekerja. Walau bagaimanapun, Mahkamah Persekutuan memutuskan bahawa pengembalian semula tidak sesuai untuk semua kes, dan pampasan kewangan lebih sesuai untuk kes tertentu.⁸ Namun begitu, tiada peruntukan khusus yang mengawal selia atau menyekat pemberian pampasan kewangan dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil sehingga pindaan dibuat pada APP 1967 dengan memasukkan Jadual Kedua. Oleh itu, Presiden Mahkamah Perusahaan diberikan kuasa yang luas melalui Seksyen 30 (6), APP 1967, iaitu mahkamah boleh menganugerahkan award yang sesuai bagi menyelesaikan pertikaian perindustrian dan tidak terikat dengan tuntutan mana-mana pihak.

4 Addenda means ‘a document attached to clarify or modify a part of a contract’. See *The Law Dictionary*, Featuring *Black’s Law Dictionary* Free Online Legal Dictionary 2nd Ed. Available at <https://thelawdictionary.org/contract-of-employment/> (last visited on Feb. 13, 2019)

5 Substantive means ‘that part of the law which the courts are established to administer, as opposed to the rules according to which the substantive law itself is administered. That part of the law which creates, defines, and regulates rights, as opposed to adjective or remedial law, which prescribes the method of enforcing rights or obtaining redress for their invasion’. See *The Law Dictionary*, Featuring *Black’s Law Dictionary* Free Online Legal Dictionary 2nd Ed. Available at <https://thelawdictionary.org/contract-of-employment/> (last visited on Feb. 13, 2019).

6 Wayne Covell, Keith Lupton and Jay Forder, 2012. *Principles of remedies*, 5th Edition, Lexis Nexis Butterworths Australia, pg. 3.

7 Cheong May Fong, (2004). *Remedi-remedi bagi kemungkiran kontrak di Malaysia*. Thompson, Sweet and Maxwell Asia, p. 1

8 Ashgar Ali Ali Mohamed. (2005). *Monetary compensation in dismissal without just cause or excuse: Legislative guideline a necessity*. Malayan Law Journal. 6 MLJ XIII.

Peruntukan undang-undang di atas juga disokong oleh keputusan hakim dalam kes *Assunta Hospital lwn Dr A Dutt⁹ dan Goon Phee Khoon*.¹⁰ Dalam kes *Dr. A Dutt*, FJ Chang Ming Tatt berpendapat bahawa Mahkamah Perusahaan boleh menganugerahkan pampasan kewangan jika pengembalian semula pekerjaan tidak bersesuaian dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil. CJ Raja Azlan Shah dalam kes *Goon Phee Khoon* turut bersependapat dengan FJ Chang Ming Tatt bahawa pampasan galang ganti pengembalian semula wajar dianugerahkan.

Merujuk kes-kes terdahulu,¹¹ Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk menganugerahkan pampasan galang ganti pengembalian semula jika berpendapat bahawa pengembalian semula tidak bersesuaian untuk kes-kes tertentu. Dalam kebanyakan kes yang wujud hubungan tidak harmoni antara pihak majikan dan pekerja, mahkamah lebih cenderung menganugerahkan pampasan. Amalan ini disokong oleh C.P. Mills yang beranggapan bahawa pengembalian semula tidak bersesuaian untuk memelihara keamanan dan keharmonian hubungan antara majikan dengan pekerja. Oleh yang demikian, pampasan galang ganti bagi pengembalian semula ialah penyelesaiannya.¹² Seterusnya, boleh dikatakan kes *Dr Dutt* menjadi rujukan bagi kes-kes pembuangan secara tidak adil untuk penganugerahan pampasan kewangan, dan ini juga membuktikan bahawa Mahkamah Perusahaan diberikan bidang kuasa yang luas dalam menganugerahkan remedi yang sepatutnya, seperti pampasan kewangan.

CARA PELAKSANAAN JADUAL KEDUA DALAM PENILAIAN REMEDI PAMPASAN KEWANGAN

Kemasukan Jadual Kedua dalam APP 1967 meletakkan prinsip umum penilaian kewangan. Malah, penggunaan prinsip ini berasal daripada Nota

9 [1981] 1 MLJ 304.

10 [1981] 2 MLJ 129

11 Precedent case mean 'an adjudged case or decision of a court of justice, considered as furnishing an example or authority for an identical or similar case afterwards arising or a similar question of law'. See *The Law Dictionary, Featuring Black's Law Dictionary* Free Online Legal Dictionary 2nd Ed. Available at <https://thelawdictionary.org/contract-of-employment/> (last visited on Feb. 13, 2019)

12 C.P. Mills (1984). *Industrial Disputes Law in Malaysia*. 2nd Edition Kuala Lumpur, Malayan Law Journal.

Amalan¹³ yang diguna pakai oleh Presiden Mahkamah Perusahaan yang dikuatkuasakan dalam APP 1967 pada tahun 2008. Menurut Seksyen 30 (6A), dalam penganugerahan award mahkamah hendaklah mengambil kira faktor yang dinyatakan dalam Jadual Kedua, seperti yang berikut:

1. Sekiranya gaji tertunggak dianugerahkan, gaji tertunggak tersebut tidak boleh melebihi tempoh dua puluh empat bulan dari tarikh pemecatan berdasarkan gaji terakhir orang yang diberhentikan tanpa alasan atau dengan alasan;
2. Sekiranya seorang berada dalam tempoh percubaan yang diberhentikan tanpa alasan atau dengan alasan, apa-apa gaji tertunggak yang diberikan tidak boleh melebihi dua belas bulan dari tarikh pemberhentian berdasarkan gaji terakhirnya;
3. Jika terdapat pendapatan selepas pempuangan kerja, peratusan pendapatan itu akan ditolak daripada gaji tertunggak yang diberikan, serta akan diputuskan oleh Mahkamah;
4. Jumlah *relief* yang diberikan tidak boleh termasuk dalam apa-apa pampasan bagi kehilangan pendapatan masa hadapan; dan
5. Jumlah *relief* yang diberikan hendaklah mengambil kira salah laku dari pekerja itu.”

Seksyen di atas menunjukkan bahawa Presiden Mahkamah Perusahaan harus mematuhi prinsip yang digariskan dalam penganugerahan award tertentu. Di samping itu, pemberian gaji tertunggak untuk pekerja tetap tidak boleh melebihi 24 bulan sementara untuk pekerja dalam tempoh percubaan tidak melebihi 12 bulan. Pada masa yang sama, penghitungan gaji tertunggak tertakluk pada beberapa kriteria yang harus diambil kira seperti pendapatan pascapempuangan kerja, kehilangan pendapatan masa depan dan penyumbang kepada salah laku. Secara tidak langsung, Presiden Mahkamah Perusahaan mematuhi pengiraan pampasan kewangan dengan tegas selepas pelaksanaan Jadual Kedua, APP 1967. Pelaksanaan ini dikuatkuasakan dengan niat untuk memastikan kekonsistenan dalam penganugerahan pampasan kewangan. Walau bagaimanapun, penilaian penganugerahan *award* adalah atas budi bicara Presiden dan prinsipnya menjadi garis panduan untuk menilai *award* tersebut.

13 Practice Note No.1 of 1987. Practice Note is known as ‘a note published by the authority of a court, judge, or other official body (sometimes under express statutory provision), usually indicating how procedures should be handled’. See Oxford English Dictionary. Available at https://en.oxforddictionaries.com/definition/us/practice_note (last visited on Feb. 13, 2019)

Secara lazimnya, pengembalian semula suatu award kurang dianugerahkan oleh mahkamah kepada pekerja dalam kes pembuangan secara tidak adil. Walaupun mahkamah mempunyai kuasa atas budi bicara untuk memutuskan, tetapi tertakluk pada merit kes-kes tertentu. Selain itu, majoriti pekerja dan majikan tidak gemar untuk meminta remedi pengembalian semula disebabkan oleh hubungan yang tidak harmoni serta mempunyai jurang masa yang cukup panjang daripada tarikh pembuangan. Oleh itu, pekerja menuntut pampasan kewangan sebagai remedi untuk pembuangan kerja secara adil. Hal ini berlaku dalam dua keadaan, pertama; kehilangan kepercayaan antara kedua-dua belah pihak apabila pekerja itu telah dibuang kerja disebabkan salah laku atau ketidakcekapan, dan kedua; hubungan tegar akan menjejaskan persekitaran pekerjaan serta akan memburukkan lagi keadaan. Lantaran itu, mahkamah akan menganugerahkan pampasan kewangan sebagai suatu pampasan galang ganti pengembalian semula untuk melindungi liabiliti kedua-dua pihak. Dalam penganugerahan pengembalian semula, mahkamah harus melaksanakan keseimbangan antara keselamatan pekerjaan dan memberikan jaminan perlindungan terhadap pembuangan kerja secara tidak adil, serta mengekalkan kedamaian dan keharmonian perindustrian.¹⁴

Award yang dianugerahkan mestilah mengambil kira fakta dan situasi pihak majikan dan pekerja dengan niat murni untuk menyelesaikan pertikaian tersebut. Mahkamah Perusahaan mungkin memberikan pampasan kewangan kepada pekerja, jika ada kemusykilan dalam pengembalian semula disebabkan pelanggaran tempoh keselamatan pekerja.¹⁵ Presiden Mahkamah Perusahaan harus meneliti suasana, serta hubungan antara pihak majikan dan pekerja. Oleh itu, adalah wajar untuk menganugerahkan pampasan kewangan sebagai suatu pampasan galang ganti untuk pengembalian semula sebagai alternatif untuk remedi pengembalian semula dalam kes-kes pembuangan secara tidak adil.

Walau bagaimanapun, tiada peruntukan yang ditetapkan dalam Jadual Kedua, APP 1967 untuk pengiraan pampasan galang ganti pengembalian

14 *Holiday Inn Hotel, Penang v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers* (1987) 1 ILR 264.

15 *Labour Law Handbook, MLJ Handbook Series*. Lexis Nexis, Malayan Law Journal, pg. 110, see *Dr A Dutt v Assunta Hospital* (1981) 1 MLJ 304, FC; *Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd* (1981) 2 MLJ 129, FC; *Tanjung Manis Development Sdn Bhd v Florida Tayie Ak Ngaw* (1998) 2 ILR 831.

semula. Oleh itu, mahkamah menggunakan formula Nota Amalan untuk mengira pampasan galang ganti selepas pindaan dilaksanakan dalam APP 1967 pada tahun 2008. Selaras dengan itu, pengiraan akan dikira dengan menggunakan gaji terakhir berdasarkan tempoh bilangan tahun bekerja di syarikat. Untuk setiap tahun bekerja, pekerja akan dibayar pampasan kewangan dengan satu bulan gaji. Secara lazimnya, remedi pengembalian semula tidak dianugerahkan dalam kes pembuangan secara tidak adil, secara langsung mahkamah akan membayar pampasan sebagai remedi alternatif. Walau bagaimanapun, mahkamah tidak akan membayar pampasan sebagai *award* dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil bagi penuntut yang mencapai umur persaraan. Pihak menuntut tidak berhak untuk dikembalikan semula kerana standard umur persaraan menghadkan penuntut untuk bekerja.

Mahkamah Persekutuan dalam kes pembuangan secara tidak adil, menolak pampasan kewangan untuk pekerja yang telah bersara. Keputusan itu dijelaskan dalam kes *Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v So Lai & Anor*.¹⁶ Dalam kes ini hakim Mahkamah Persekutuan menolak tuntutan remedi pampasan galang ganti pengembalian semula untuk pihak menuntut yang melangkaui umur persaraan. Secara tidak langsung, penghakiman kes Unilever dirujuk kepada penghakiman yang dibuat oleh Mahkamah Rayuan di Kuala Lumpur dalam kes *Sabah Forest Industries Sdn Bhd v Industrial Court Malaysia & Anor*¹⁷ untuk melaksanakan penghakiman. Dalam kes Sabah Forest, Mahkamah Perusahaan khilaf dalam menganugerahkan pampasan galang ganti pengembalian semula untuk pekerja yang melangkaui umur persaraan serta tidak mempunyai asas untuk pemberian pampasan. Dalam kes tersebut, hakim mendefinisikan “persaraan” sebagai perbuatan meninggalkan pekerjaan tersebut kerana faktor umur yang ditetapkan dalam statut atau kontrak pekerjaan. Selain itu, hakim berpendapat bahawa pampasan galang ganti pengembalian semula tidak harus dianugerahkan dalam kes Sabah Forest.

Penghakiman yang dilaksanakan oleh Mahkamah Persekutuan untuk kes Unilever sebenarnya mengatasi penganugerahan *award* yang dibuat oleh Presiden Mahkamah Perusahaan untuk pekerja yang melangkaui umur persaraan. Presiden Mahkamah Perusahaan merujuk Nota Amalan untuk menganugerahkan *award* pampasan galang ganti pengembalian semula. Namun begitu, hakim Mahkamah Persekutuan berpendapat bahawa Nota

16 [2015] 3 CLJ 900

17 [2014] 8 CLJ 876

Amalan itu tidak menyatakan isu pembayaran pampasan sama ada penilaian pampasan kewangan boleh dibayar kepada pekerja bersara atau tidak. Hakim menanggapi Nota Amalan sebagai garis panduan dalaman yang diperkenalkan untuk memudahkan mahkamah dalam penganugerahan *award*. Penilaian pampasan kewangan dianggap sebagai perhitungan aritmetik yang mudah. Oleh itu, remedi pampasan kewangan tidak boleh diberikan kepada pihak menuntut yang melangkaui umur persaraan. Penghakiman dianugerahkan oleh Hakim Mahkamah Persekutuan berdasarkan alasan berikut: pampasan dikenali sebagai pengganti untuk pengembalian semula; pengembalian semula ialah remedi utama; tidak ada asas dalam undang-undang untuk menganugerahkan *award* pampasan kewangan berdasarkan Seksyen 30 (5); dan Nota Amalan bukan merupakan pernyataan prinsip undang-undang.¹⁸

Mahkamah Persekutuan membuat kesimpulan dengan mentafsirkan perkataan “pampasan galang ganti untuk pengembalian semula” sebagai satu remedi alternatif untuk pengembalian semula yang diikuti dalam kes Dr. Dutt. Selain itu, Seksyen 20 (1), APP 1967 menyatakan bahawa pengembalian semula itu dikenali sebagai remedi utama dalam kes pembuangan secara tidak adil. Asas pengembalian semula pada dasarnya bergantung pada usia pekerja terbabit. Oleh itu, pihak menuntut yang melangkaui umur persaraan tidak berhak untuk dikembalikan semula kepada pekerjaan yang asal. Lantaran itu, pihak yang menuntut juga tidak layak menerima pampasan galang ganti pengembalian semula sebagai alternatif remedi. Seterusnya, remedi pengembalian semula untuk pihak menuntut yang melangkaui umur persaraan menjadi mustahil untuk dianugerahkan. Pampasan sedemikian tidak boleh dibayar untuk sesuatu benda yang tidak wujud. Oleh itu, mahkamah haruslah bertindak adil dan sama rata berdasarkan merit kes dalam membuat keputusan. Sehubungan itu, hakim haruslah menilai jumlah pampasan kewangan dengan meneliti situasi semasa pihak majikan dan pekerja. Walaupun Nota Amalan tidak merumuskan pengiraan yang jelas serta ringkas mengenai pembayaran pampasan kewangan, tetapi Nota Amalan dikenali sebagai garis panduan yang membantu mahkamah dalam penganugerahan penghakiman. Selain itu, Nota Amalan juga tidak mempunyai sebarang peruntukan untuk umur persaraan.

Pada pandangan Jaspal Kaur, umur persaraan yang ditetapkan dalam Akta Umur Persaraan Minimum 2012¹⁹ (selepas ini dirujuk sebagai “MRAA”)

18 Asghar Ali Ali Mohamed, *Compensation In Lieu of Reinstatement: A Review Of Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v So Lai & Anor* [2015] 3 CLJ 900

ialah 60 tahun untuk pekerja sektor swasta, dan dengan inisiatif Kementerian Sumber Manusia yang mengambil berat tentang jangka hayat yang lebih panjang sebenarnya memberikan penjelasan bahawa “isu perlindungan bagi pekerja berumur untuk bekerja, telah menjadi isu yang penting bagi sesebuah negeri serta majikan, terutamanya menurut pendekatan keadilan sosial”.²⁰ Selain itu, keputusan Unilever menunjukkan bahawa pekerja berumur tidak berhak mendapat perlindungan dalam isu pembuangan secara tidak adil remedi pampasan galang ganti pengembalian semula. Tidak dinafikan, pekerja berumur tidak berhak untuk dikembalikan semula kerana umur persaraan mandatori ditetapkan dalam MRAA. Walau bagaimanapun pampasan galang ganti pengembalian semula merupakan suatu remedi yang wajar serta bersesuaian dengan keadilan sosial untuk menegakkan hak pekerja yang melangkaui umur persaraan.

Susulan keputusan Unilever, Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa remedi pampasan galang ganti untuk pengembalian semula tidak boleh dianugerahkan bagi pihak menuntut yang melangkaui umur persaraan dalam sesetengah kes. Salah satu kes yang mengikut keputusan Unilever ialah *Oon Inn Soo lwn Ng Corporation Sdn. Bhd.*,²¹ Presiden telah menyatakan bahawa pihak menuntut tidak boleh dikembalikan semula pekerjaan kerana beliau telah melangkaui umur persaraan wajib, pada waktu itu beliau berusia 71 tahun. Oleh itu, Presiden mahkamah menganugerahkan pampasan gaji tertunggak dan berpendapat bahawa pampasan galang ganti pengembalian semula hanya timbul apabila pekerja berada dalam keadaan yang sesuai untuk dikembalikan semula. Pampasan galang ganti pengembalian semula tidak dianugerahkan dalam kes ini. Selain itu, Presiden Mahkamah Perusahaan juga tidak menganugerahkan pengembalian semula dan pampasan galang

19 The MRAA has three immediate consequences on employers and workers in Malaysia:

(a) An employer cannot retire an employee earlier than 60 years.

(b) This minimum retirement age applies both to men and women.

(c) An employee may also continue in employment past the age of 60 years.

(d) An employee may choose to retire earlier than 60 years of age provided it has been agreed upon in the contract of service or collective agreement. (See: Jaspal Kaur Bhatt, (2015). Should Compensation In Lieu Of Reinstatement Be Denied On The Basis Of Age? Revisiting The Federal Court’s Decision In *Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v. So Lai @ Soo Boon Lai & Anor* [2015] 2 ILR 265, [2015] 3 CLJ 900)

20 Jaspal Kaur Bhatt. (2015). Should Compensation in Lieu of Reinstatement Be Denied On the Basis Of Age? Revisiting The Federal Court’s Decision in *Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v. So Lai @ Soo Boon Lai & Anor* [2015] 2 ILR 265, [2015] 3 CLJ 900.

21 Award No: 659 of 2017. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

ganti pengembalian semula untuk pekerja yang melangkaui umur persaraan dalam kes *Ganeson A/L Muniandy lwn Linde Malaysia Sdn. Bhd.*²² dan hanya menganugerahkan gaji tertunggak sebagai *award*.

Namun begitu, terdapat sesetengah kes yang membolehkan pekerja berumur meneruskan pekerjaan jika terdapat perjanjian berasingan antara pihak yang menuntut dan syarikat dalam surat tawaran kerja. Presiden Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa penuntut kedua dalam kes *Amir bin Osman Dan 2 Perayu Yang Lain lwn Meor Hamzah (M) Sdn. Bhd.*²³ berhak untuk dikembalikan semula pekerjaan atau dianugerahkan pampasan galang ganti pengembalian semula jika mahkamah tidak menganugerahkan pengembalian semula kerana bukti menunjukkan pihak majikan telah meneruskan tempoh pekerjaan pekerja walaupun pekerja berumur 60 tahun.

Selain itu, pampasan galang ganti pengembalian semula juga tidak dianugerahkan dalam kes pembuangan kerja tidak adil untuk pekerja kontrak terbatas. Presiden Mahkamah Perusahaan berpendapat bahawa sebagai pekerja tetap, pihak menuntut tidak boleh beranggapan akan dikembalikan semula kepada pekerjaan asal kerana tempoh kontrak yang terbatas atau tidak terbatas. Oleh itu, penuntut harus diberikan layanan secara berbeza dengan pekerja tetap. Presiden hanya menganugerahkan gaji tertunggak dan tidak menganugerahkan pampasan galang ganti pengembalian semula kepada penuntut dalam kes *Robert Scully lwn Persatuan Bola Sepak Pulau Pinang.*²⁴ Selain itu, dalam kes *Ahmad Zaini bin Omar lwn Bella Vista Waterfront Resort & Spa / Langkawi Aman Sdn. Bhd.,*²⁵ Presiden Mahkamah Perusahaan berpendapat remedi utama tidak wujud serta remedi alternatif juga tidak boleh dianugerahkan untuk pekerja kontrak terbatas dan harus diberikan layanan yang berbeza dengan pekerja tetap.

FAKTOR-FAKTOR YANG DIAMBIL KIRA DALAM PENGANUGERAHAN REMEDI PAMPASAN KEWANGAN

Pampasan kewangan ialah remedi yang diguna pakai serta digemari oleh setiap penuntut dalam kes kemungkiran kontrak pekerja yang dibuang

22 Award No: 659 of 2017. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

23 (2016) 4 ILR 301. Award No :1052 of 2016. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

24 (2016) 1 ILR 508. Award No. :119 of 2016. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

25 Award No: 540 of 2017. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

kerja secara tidak adil. Walau bagaimanapun, terdapat pelbagai faktor yang diambil kira oleh Mahkamah Perusahaan sebelum menganugerahkan remedi ini. Prosedur pampasan kewangan termaktub dalam Jadual Kedua, APP 1967. Akta ini menggariskan beberapa kriteria yang perlu dipenuhi, iaitu gaji terakhir, tempoh perkhidmatan, sebarang salah laku penuntut, sebarang pendapatan masa hadapan, tempoh penuntut tidak bekerja dari tarikh pembuangan hingga tarikh penghakiman serta sebarang faedah pendapatan yang diterima semasa pembuangan kerja secara tidak adil. Faktor-faktor itu merupakan penyumbang utama dalam pengiraan pampasan kewangan untuk kes pembuangan kerja secara tidak adil. Oleh itu, ketidakselarasan dalam penganugerahan *award* berlaku dalam kes pembuangan kerja tidak adil dari segi pengiraan. Hal ini menunjukkan tidak ada sebarang standard pengiraan untuk kes pembuangan kerja tidak adil.

Salah laku

Salah laku ialah salah satu punca utama pembuangan kerja secara tidak adil. Dalam kebanyakan kes, pihak syarikat menggunakan alasan salah laku untuk menamatkan pekerjaan pekerja. Namun begitu, terdapat beberapa kes salah laku yang terbukti penuntut ada menyumbang kepada salah laku, tetapi, hal ini tidak boleh dipertimbangkan sebagai alasan untuk memecat pekerja. Salah laku tersebut tidak dikategorikan sebagai kes serius, dan tidak ada sebarang siasatan dalaman yang dijalankan untuk membuktikan salah laku tersebut. Dalam *Chan Kuo Feng lwn Purina Petcare (M) Sdn Bhd*,²⁶ penuntut didakwa melakukan salah laku seperti tidak menghadiri mesyuarat, gangguan yang tidak wajar terhadap orang bawahan dan penyalahgunaan dadah. Berdasarkan bukti yang dikemukakan oleh kedua-dua belah pihak, mahkamah mendapati bahawa pihak menuntut telah bertindak tidak menghadiri pertemuan dan melaksanakan gangguan yang tidak wajar, sementara penyalahgunaan dadah dianggap sebagai satu tuduhan yang salah. Oleh itu, mahkamah menganugerahkan pampasan gaji tertunggak untuk empat bulan kerana pihak menuntut berjaya memperoleh pekerjaan dalam tempoh empat bulan daripada tarikh pembuangan, serta menolak 40% untuk penyumbangan tindakan salah laku.

26 (2016) 1 ILR 388. Award No. 50 of 2016. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

Dalam kes *Mohd Husni bin Abd Halim lwn Rapid Rail Sdn Bhd*,²⁷ pihak menuntut ditamatkan pekerjaan oleh syarikat kerana melakukan salah laku, iaitu penuntut gagal melaksanakan tugasnya dalam penyelenggaraan mesin tambang. Mahkamah mendapati pihak menuntut telah menyumbang kepada salah laku apabila dia gagal mengendalikan mesin. Oleh itu, mahkamah memutuskan menolak 30% untuk salah laku dan 20% untuk pendapatan masa hadapan. Dalam kedua-dua kes ini terbukti cara pengiraan dibuat oleh pengerusi mahkamah adalah tidak sama dan pemotongan peratus untuk penyumbangan salah laku serta pendapatan masa hadapan adalah tidak konsisten. Hal ini membuktikan Presiden mahkamah menganugerahkan *award* mengikut budi bicara, walaupun kes salah laku bukanlah satu isu yang serius untuk dibuang kerja.

Prestasi kerja tidak memuaskan

Dalam sesetengah kes, pekerja ditamatkan perkhidmatannya berdasarkan alasan prestasi kerja yang buruk. Pihak syarikat membuang pekerja tanpa memberikan sebarang surat tunjuk sebab dan peluang untuk memperbaiki tahap kerja yang tidak memuaskan. Dalam kes *Hasrul bin Ibrahim lwn Tegapadu Construction Sdn. Bhd.*,²⁸ pihak menuntut dibuang kerja kerana prestasi kerja yang tidak memuaskan, dan Presiden Mahkamah Perusahaan mendapati bahawa tidak ada bukti menunjukkan prestasi pekerja tidak memuaskan, maka berpendapat pembuangan ini adalah secara tidak adil. Selain itu, pihak menuntut menganggur selama 9 bulan, dan jumlah gaji tertunggak yang diterima adalah untuk 10 bulan. Malahan, kes *Navinathan A/L Doraisamy lwn Bekaert Southern Wire Sdn. Bhd.*,²⁹ penuntut dibuang kerja kerana prestasi buruk, dan syarikat gagal membuktikan atas dasar kebarangkalian. Oleh itu, Presiden Mahkamah Perusahaan memutuskan pemotongan sebanyak 20% untuk pendapatan masa hadapan kerana tidak ada bukti bahawa penuntut berusaha mencari pekerjaan baharu setelah dibuang kerja. Berdasarkan keputusan kes di atas, ternyata terdapat perbezaan dalam pengiraan potongan gaji tertunggak untuk pendapatan masa hadapan. Pemotongan pendapatan masa hadapan harus berdasarkan pada tempoh

27 Award No. 227 of 2016. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

28 (2016) 1 ILR 305. Award No. 10 of 2016. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

29 Award No. 453 of 2017. See Industrial Court awards. Available at <http://www.mp.gov.my/en/>

pengangguran sekiranya penuntut berjaya mencari pekerjaan baharu serta pemotongan tidak dilaksanakan jika penuntut gagal mencari pekerjaan baharu.³⁰ Selain itu, terdapat beberapa kes peratus potongan gaji tertunggak untuk pendapatan masa hadapan tidak konsisten. Keadaan ini memberikan pandangan bahawa potongan peratus yang tidak selaras memberikan impak yang tidak selari untuk remedi pampasan gaji tertunggak.

KELOMPANGAN PERUNDANGAN DALAM PENGANUGERAHAN PAMPASAN KEWANGAN

Akta APP 1967 digubal dengan matlamat untuk melindungi pihak majikan dan pekerja daripada berlakunya pembuangan kerja secara tidak adil. Selain itu, Akta ini tidak membezakan pekerja dan majikan dalam isu pertikaian perindustrian, malah berusaha untuk berlaku adil kepada pihak majikan dan pekerja. Walau bagaimanapun, berdasarkan garis panduan dalam Jadual Kedua, dan keputusan mahkamah untuk kes pembuangan secara tidak adil masih menunjukkan ketidakselarasan dalam penganugerahan *award*. Hal ini disebabkan Presiden Mahkamah Perusahaan mempunyai kuasa budi bicara untuk menilai jumlah pampasan kewangan yang harus dianugerahkan kepada penuntut dalam kes pembuangan secara tidak adil. Hal ini juga bermakna bahawa Jadual Kedua harus dipinda untuk memberikan garis panduan yang bersesuaian berserta jadual penilaian untuk pampasan kewangan.

Dalam undang-undang, pampasan kewangan menjaga kepentingan pihak yang tidak bersalah. Selaras dengan itu, penganugerahan pampasan kewangan adalah sangat penting dalam isu pembuangan secara tidak adil dan perhitungan dalam penilaian pampasan kewangan harus diberikan keutamaan. Merujuk kes yang dibicarakan di Mahkamah Perusahaan ini membuktikan bahawa penilaian serta peratus pemotongan pampasan kewangan dianugerahkan secara tidak selaras dalam kes-kes pembuangan secara tidak adil tanpa sebarang penjelasan atau alasan yang sewajarnya untuk kriteria pengiraan. Majoriti *award* yang tidak mempunyai keselarasan dalam pengiraan pampasan kewangan adalah dalam kes salah laku, prestasi kerja tidak memuaskan serta bagi pekerja yang melangkaui umur persaraan. Terdapat pengiraan yang tidak selaras dalam kes pembuangan secara

30 Lee Sook Ling & Guru Dhillon. (2018). Managing employment dismissals in Malaysia and England – A legal guide, *Jurnal Pengurusan*, 52.

konstruktif dan pengurangan tenaga kerja tetapi bilangan kes tidak begitu banyak.

Sehubungan itu, pengiraan pampasan tersebut dilaksanakan atas budi bicara Presiden Mahkamah Perusahaan berdasarkan kuasa yang termaktub dalam APP 1967. Jumlah pampasan kewangan yang dianugerahkan oleh Presiden Mahkamah Perusahaan adalah tidak selaras kerana setiap Presiden memutuskan sesuatu award atas budi bicara dan menurut pertimbangan sendiri dalam setiap kes yang dihakimi. Oleh itu, setiap Presiden mempunyai pertimbangan yang tersendiri terhadap kes yang dihakimi dan mengakibatkan ketidakselarasan dalam jumlah pengiraan, penilaian serta pemotongan pampasan kewangan. Malah, Presiden tidak memberikan sebarang penjelasan untuk pengiraan peratusan pampasan kewangan terhadap kes-kes pembuangan kerja secara tidak adil.³¹ Walau bagaimanapun, pengiraan pampasan kewangan merupakan proses yang spekulatif dan bergantung sepenuhnya atas budi bicara Presiden dan potongan dilaksanakan tanpa sebarang pengiraan aritmetik.³²

Pelaksanaan Jadual Kedua, APP 1967 secara tidak langsung membenarkan penganugerahan pampasan kewangan dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil sebagai satu remedi untuk dituntut. Selain itu, Akta ini juga harus mempunyai penambahan peruntukan undang-undang serta undang-undang subsidiari yang dapat membantu menyelesaikan isu ketidakseragaman dalam penganugerahan pampasan kewangan. Hal ini dikatakan demikian kerana Jadual Kedua hanyalah merupakan garis panduan untuk pampasan kewangan dan tidak ada sebarang peruntukan yang spesifik untuk membuktikan penilaian dalam pengiraan pampasan. Pekerja lebih cenderung untuk tidak menuntut remedi pengembalian semula dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil. Tambahan pula, penilaian pampasan galang ganti pengembalian semula adalah sukar untuk pekerja yang melangkaui umur persaraan. Oleh itu, penggubal undang-undang harus menetapkan pengiraan terperinci dengan mengambil kira setiap aspek dalam kes pembuangan secara tidak adil supaya pihak

31 Ashgar Ali Ali Mohamed, Mohd Akram Shair Mohamed and Farheen Baig Sardar Baig. (2016). Compensatory award for unfair dismissal in Malaysia: Criteria in assessment of award. *IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences*, II, Issue 6.

32 Ashgar Ali Ali Mohamed, Mohd Akram Shair Mohamed and Farheen Baig Sardar Baig. (2017). Post dismissal earning and reduction of monetary compensation for unfair dismissal in Malaysia. *IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences*, III, Issue 7.

majikan serta pekerja tidak teraniaya dan menanggung kerugian yang tidak wajar. Standard pengiraan pampasan kewangan harus merangkumi aspek seperti kegiatan dan keuntungan perniagaan majikan, serta pengkategorian jenis salah laku dan prestasi kerja pekerja dalam pemotongan peratusan pampasan kewangan. Formula pengiraan yang seragam dapat melindungi pihak-pihak yang terlibat dalam isu pertikaian pekerjaan.

Berdasarkan perbincangan di atas, remedi pampasan kewangan untuk pembuangan secara tidak adil harus diklasifikasikan dalam APP 1967. Dengan kemasukan remedi dalam Akta ini, pelaksanaannya berpotensi untuk mengelak kemungkinan terjadi peningkatan kes semakan penghakiman terhadap keputusan di Mahkamah Tinggi. Selain itu, proses perbicaraan di mahkamah dapat dipendekkan dan seterusnya mengurangkan kos litigasi penuntut. Selain itu, pindaan dalam proses adjudikasi yang ditetapkan dalam Seksyen 20 (1) APP 1967 harus dilaksanakan supaya penuntut boleh menuntut remedi pampasan kewangan bagi pembuangan kerja secara tidak adil. Sehubungan dengan itu, Menteri Sumber Manusia juga telah mencadangkan untuk melaksanakan pindaan pada seksyen tersebut. Lantaran itu, proses adjudikasi harus diberikan kepada Mahkamah Perusahaan untuk menilai dan menentukan kes tersebut dengan menggunakan mekanisme yang tepat untuk mengurangkan jumlah kes tertunggak serta dapat melindungi hak Presiden seperti hakim mahkamah sivil.

KESIMPULAN

Undang-undang berkaitan pembuangan kerja tidak adil merupakan perundangan yang mengawal selia perhubungan harmoni antara pihak majikan dan pekerja. Undang-undang ini bertujuan menjaga hubungan baik antara kedua-dua pihak, serta tidak digunakan sebagai undang-undang untuk menghukum pekerja atau majikan dalam kes pembuangan kerja secara tidak adil. Oleh itu, APP 1967 tidak wajar dilihat sebagai suatu bentuk perundangan yang membebankan pihak majikan mahupun pekerja dengan penganugerahan pampasan kewangan sebagai remedi untuk kes pembuangan kerja secara tidak adil, malah harus digunakan sebagai undang-undang yang memudahkan serta memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terlibat. Formula pengiraan yang seragam harus diwujudkan untuk mengatasi masalah ketidakseragaman dalam penganugerahan award pampasan kewangan. Langkah ini akan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mendapat keadilan yang sewajarnya.

RUJUKAN

- Akta Perhubungan Perusahaan 1967.
- Akta Minimum Umur Persaraan 2002.
- Ahmad Zaini Bin Omar v Bella Vista Waterfront Resort & Spa / Langkawi Aman Sdn. Bhd, Award No: 540 of 2017.
- Amir Bin Osman Dan 2 Perayu Yang Lain v Meor Hamzah (M) Sdn. Bhd (2016) 1 ILR 508. Award No.: 119 of 2016.
- Asghar Ali Ali Mohamed. (2005). Monetary compensation in dismissal without just cause or excuse: Legislative guideline a necessity. *Malayan Law Journal*, 6 MLJ XIII.
- Asghar Ali Ali Mohamed. (2015). Compensation In Lieu of Reinstatement: A Review Of Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v So Lai & Anor [2015] 3 CLJ 900", *Industrial Law Reports*, 4.
- Ashgar Ali Ali Mohamed, Mohd Akram Shair Mohamed and Farheen Baig Sardar Baig. (2016). Compensatory award for unfair dismissal in Malaysia: Criteria in assessment of award. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, II, 6.
- Ashgar Ali Ali Mohamed, Mohd Akram Shair Mohamed and Farheen Baig Sardar Baig. (2017). Post dismissal earning and reduction of monetary compensation for unfair dismissal in Malaysia. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, III, 7.
- Chan Kuo Feng v Purina Petcare (M) Sdn Bhd (2016) 1 ILR 388. Award No. 50 of 2016.
- Cheong May Fong. (2004). *Remedi-remedi bagi kemungkiran kontrak di Malaysia*. Thompson, Sweet and Maxwell Asia.
- C.P. Mills. (1984). *Industrial disputes law in Malaysia*. 2nd Edition Kuala Lumpur, Malayan Law Journal.
- Covell, W., Lupton, K. & Forder, J. (2012). *Principles of remedies*. 5th Edition. Lexis Nexis Butterworths Australia.
- Dr A Dutt v Assunta Hospital (1981) 1 MLJ 304, FC.
- Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd (1981) 2 MLJ 129, FC.
- Ganeson A/L Muniandy v Linde Malaysia Sdn. Bhd (2016) 4 ILR 301. Award No :1052 of 2016.
- Holiday Inn Hotel, Penang v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers (1987) 1 ILR 264.
- Hasrul Bin Ibrahim v Tegapadu Construction Sdn. Bhd. (2016) 1 ILR 305. Award No. 10 of 2016.
- Jaspal Kaur Bhatt. (2015). Should Compensation in Lieu of Reinstatement Be Denied On The Basis Of Age? Revisiting The Federal Court's Decision in Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v So Lai @ Soo Boon Lai & Anor [2015] 2 ILR 265, [2015] 3 CLJ 900. *Industrial Law Reports*, 4.

Labour Law Handbook, MLJ Handbook Series, Lexis Nexis, Malayan Law Journal.
Lee Sook Ling & Guru Dhillon, Managing employment dismissals in Malaysia
and England – A Legal Guide. *Jurnal Pengurusan* 52, 2018.

Mohd Husni bin Abd Halim v Rapid Rail Sdn Bhd., Award No. 227 of 2016.

Navinathan A/L Doraisamy v Bekaert Southern Wire Sdn. Bhd. Award No. 453
of 2017.

Oon Inn Soo v Ng Corporation Sdn. Bhd, Award No: 659 of 2017.

Practice Note No. 2 of 1987.

Robert Scully v Persatuan Bolasepak Pulau Pinang, Award No: 589 of 2017.

Sabah Forest Industries Sdn Bhd v Industrial Court Malaysia & Anor (2014) 8
CLJ 876.

Tanjung Manis Development Sdn Bhd v Florida Tayie Ak Ngaw (1998) 2 ILR 831.

Unilever (M) Holdings Sdn Bhd v So Lai & Anor [2015] 3 CLJ 900.

Diperoleh (*received*): 3 Januari 2019

Diterima (*accepted*) : 13 Mac 2019