



INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,
GOVERNMENT AND COMMUNICATION
(IJLGC)
www.ijlgc.com



**PERLINDUNGAN BERHUBUNG HAK PEKERJA UNTUK
BERKESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA**

PROTECTION ON WORKERS' RIGHT IN TRADE UNIONISM IN MALAYSIA

Mumtaj Hassan^{1*}

¹ School of Law, Collage of Law, Government and International Study (COLGIS), Universiti Utara Malaysia
Email: mumtaj@uum.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 17.12.2019

Revised date: 30.06.2019

Accepted date: 14.09.2020

Published date: 15.09.2020

To cite this document:

Hassan, M. (2020). Perlindungan Berhubung Hak Pekerja Untuk Berkesatuan Sekerja Di Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 5 (20), 138-147.

DOI: 10.35631/IJLGC.5200011.

Abstrak:

Hak untuk menubuhkan kesatuan sekerja merupakan suatu hak asasi pekerja. Majikan hendaklah menghormati dan mendukung nikmat pekerja terhadap kebebasan untuk menubuhkan serta menyertai kesatuan sekerja dan untuk terlibat dalam aktiviti-aktiviti sah kesatuan sekerja. Artikel ini menggunakan pendekatan doktrinal yang bertumpu pada kajian perpustakaan dan berfokus pada kebebasan pekerja iaitu hak untuk berkesatuan sekerja dan hak untuk terlibat dalam aktiviti-aktiviti kesatuan di Malaysia. Senada dengan itu, perbincangan turut berkisar tentang sekatan-sekatan atau larangan-larangan yang dikenakan terhadap majikan berhubung dengan penglibatan ahli dalam aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja. Artikel ini turut mencadangkan untuk pengiktirafan hak pekerja untuk menubuhkan kesatuan sekerja tanpa sebarang gangguan daripada pihak majikan supaya mencapai perhubungan perusahaan yang lebih harmoni, produktif dan tidak bermusuhan.

Kata Kunci:

Kesatuan Sekerja, Hak Pekerja, Majikan, Perhubungan Perusahaan

Abstract:

The right to form a trade union constitutes a fundamental right of workers. Employers need to respect and support the worker's enjoyment as to freedom of establishing and joining a trade union and involving in lawful trade union activities. This article adopts doctrinal research methodology which is mainly library research and focuses on the freedom of workers, in particular, the right to trade unionism and the right to participate in the activities thereon in Malaysia. Ancillary to be the same, the discussion will also dwell on the restrictions or prohibitions that are imposed on employers with regard to the

members' participation in the trade union activities. This article further proffers for the recognition of workers' right to form a trade union without any interference from the employers in order to attain an industrial relationship that is more harmonious, productive, and without acrimonious.

Keywords:

Trade Union, Workers Right, Employer, Industrial Relations

Pendahuluan

Kesatuan sekerja adalah suatu pertubuhan yang memainkan peranan utama dalam perhubungan perusahaan di antara majikan dan pekerja. Kesatuan sekerja ditubuhkan oleh pekerja atau majikan sebagai pengantara pekerja dan majikan demi menggalakkan perhubungan perindustrian yang lebih baik dan harmoni. Selain itu, kesatuan sekerja memainkan peranan besar untuk berunding dengan majikan untuk mendapat syarat-syarat dan terma-terma pekerjaan yang lebih baik ke arah meningkatkan status ekonomi dan sosial pekerja (Mumtaj & Harlida, 2016; Maimunah, 2013).

Hak untuk menubuhkan kesatuan sekerja adalah hak asasi pekerja (Yuva, 2014). Peruntukan 20 *Universal Declaration of Human Rights* 1948 juga mengiktirafkan hak untuk berkesatuan sekerja sebagai hak asasi manusia. Manakala Artikel 11 *European Convention of Human Rights and Fundamental Freedoms* memperuntukkan setiap orang mempunyai hak dan kebebasan untuk berhimpun secara aman dan bebas berpersatuan dengan orang lain, termasuk hak untuk menubuhkan dan menyertai kesatuan sekerja.

Di Malaysia, hak untuk menubuhkan kesatuan sekerja turut dijelaskan dalam undang-undang utama negara iaitu Perlembagaan Persekutuan. Perkara 10(1) (c) Perlembagaan Persekutuan menjamin hak warganegara untuk menubuhkan persatuan. Persatuan yang dimaksudkan dalam Perkara 10 ini turut merangkumi kesatuan sekerja pekerja dan majikan. Perlembagaan memberikan kebebasan kepada setiap rakyat di negara ini untuk menubuhkan persatuan mengikut prosedur-prosedur undang-undang yang ditetapkan.

Undang-undang khusus yang berkaitan dengan kesatuan sekerja di Malaysia adalah dikawal selia oleh dua akta utama iaitu Akta Kesatuan Sekerja 1959 (AKS 1959) dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967). Di antara kedua-dua Akta tersebut terdapat hubungkait berkenaan kesatuan sekerja dan hak untuk berkesatuan sekerja seperti yang dijelaskan dalam kes *Robin Tan Pan Heng @ Muhammad Rizal bin Abdullah lwn. Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja Malaysia & Anor*. AKS 1959 mengawal semua perkara berkaitan dengan penubuhan, pendaftaran, aktiviti dan hal-hal yang berhubungan dengan pertikaian, penggunaan dan sumber dana kesatuan-kesatuan sekerja. Manakala APP 1967 mempunyai peranan besar dalam mengawal selia perhubungan serta mengekalkan keharmonian industri di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja di sektor swasta. Akta tersebut turut mengandungi peruntukan-peruntukan berkaitan dengan hak majikan dan pekerja dalam penyelesaian pertikaian perusahaan.

Dengan demikian, artikel ini bertumpu pada perbincangan berkenaan perlindungan hak-hak pekerja untuk berkesatuan sekerja dan penglibatan ahli dalam aktiviti kesatuan serta larangan-larangan ke atas majikan berhubung dengan kebebasan untuk berkesatuan seperti yang

terkandung dalam undang-undang Malaysia, khususnya APP 1967 dan AKS 1959. Peruntukan daripada Akta Kerja 1955 (AK 1955) dan Kod untuk Keharmonian Perusahaan 1975 (Kod 1975) juga dirujuk. Namun, perbincangan artikel ini tidak menyentuh perkara-perkara yang berkaitan dengan pengiktirafan kesatuan sekerja.

Metodologi

Artikel ini berdasarkan kajian perpustakaan yang menggunakan pendekatan doktrinal. Pendekatan doktrinal meliputi kajian ke atas peraturan-peraturan, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang dijelaskan dalam buku undang-undang dan keputusan-keputusan kehakiman (R. Cotterrel, 1995). Sumber-sumber data primer adalah terdiri daripada akta-akta, peraturan-peraturan dan kes-kes khususnya dari Mahkamah Perusahaan Malaysia. Kes-kes dari Mahkamah Tinggi, Mahkamah Rayuan dan Mahkamah Persekutuan diberi perhatian bagi mengetahui intepretasi mahkamah terhadap undang-undang yang berkaitan hak-hak pekerja untuk berkesatuan sekerja. Manakala data sekunder merupakan tafsiran-tafsiran undang-undang yang terkandung dalam buku teks undang-undang, artikel jurnal, statistik rasmi, dokumen polisi dan perbahasan parlimen. Dengan itu, kaedah analisis diskriptif, analitikal dan kritikal dilakukan terhadap data primer dan data sekunder yang diperolehi.

Hak untuk Berkesatuan Sekerja

Kesatuan sekerja didefinisikan sebagai apa-apa pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan-majikan dan hanya boleh ditubuhkan mengikut had geografi tertentu iaitu sama ada di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak, mengikut mana yang berkenaan (seksyen 2 AKS 1959; Siti Zaharah, 2011). Namun begitu, terdapat sekatan berhubung dengan keanggotaan kesatuan sekerja di mana ia dihadkan kepada mana-mana penubuhan, tred, pekerjaan, industri atau apa-apa tred pekerjaan, atau industri yang serupa sahaja (*Kesatuan sekerja Pekerja-pekerja Perusahaan Alat-alat Pengangkutan dan Sekutu lwn. Menteri Sumber Manusia & Anor*). Walau bagaimanapun, semua pekerja berhak untuk menjadi ahli kesatuan sekerja, tanpa mengira status sama ada sementara atau tetap, warganegara atau bukan warganegara.

Menurut seksyen 2 AKS 1959, suatu kesatuan sekerja yang ditubuhkan dan didaftarkan hendaklah mempunyai satu atau lebih daripada matlamat-matlamat yang berikut:

- a) peraturan perhubungan di antara pekerja-pekerja dengan majikan-majikan, bagi maksud menggalakkan perhubungan perusahaan yang baik di antara pekerja dengan majikan-majikan, memperbaiki syarat-syarat pekerjaan atau status ekonomi dan sosial atau meningkatkan produktiviti;
- b) peraturan perhubungan di antara pekerja dengan pekerja, atau di antara majikan dan majikan;
- c) perwakilan sama ada pekerja atau majikan dalam pertelingkahan tred;
- d) menjalankan atau menguruskan dengan pertelingkahan-pertelingkahan tred dan perkara-perkara yang berhubung;
- e) menggalakkan atau mengaturkan atau membiayai mogok dalam mana-mana tred atau industri atau peruntukan gaji atau faedah-faedah lain bagi ahli-ahlinya semasa suatu mogok.

Untuk mencapai matlamat-matlamat penubuhan seperti yang dinyatakan di atas, suatu kesatuan sekerja hendaklah mematuhi peruntukan-peruntukan yang terkandung dalam APP 1967 dan AKS 1959 serta peraturan-peraturan dalam kedua-dua Akta tersebut (Ayudurai, 2004). AKS 1959 adalah suatu Akta yang berhubung dengan kesatuan sekerja, manakala APP 1967 pula adalah suatu Akta untuk mempromosi dan mengekalkan keharmonian industri dan

mengadakan peraturan mengenai perhubungan di antara majikan dan pekerja dan kesatuan-kesatuan sekerja mereka. Kedua-dua Akta ini saling melengkapi di antara satu sama lain dan berkaitan dengan perhubungan di antara majikan dan pekerja bagi tujuan aktiviti kesatuan sekerja (*Robin Tan Peng Heng lwn. KP Kesatuan Sekerja Malaysia & Anor*). Walau bagaimanapun, semua kesatuan sekerja di Malaysia yang didaftarkan menurut AKS 1959 hendaklah mendapatkan pengiktirafan daripada pihak majikan dan suatu pengiktirafan yang diberikan oleh majikan tidak boleh ditarik balik atau dilucutkan (seksyen 9(3(a)) APP 1967. Pengiktirafan oleh majikan terhadap kesatuan sekerja adalah penting kerana ia memberikan hak kepada kesatuan sekerja untuk berunding bagi tujuan mencapai perjanjian kolektif (seksyen 13(1) APP 1967). Namun, hak ahli untuk melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang sah dalam suatu kesatuan sekerja tidak bergantung kepada pengiktirafan majikan. Ini bermakna majikan tidak boleh membataskan hak pekerja untuk berkesatuan sekerja.

Hak berkenaan dengan kebebasan untuk pekerja menubuhkan kesatuan sekerja dan jaminan kepada hak tersebut juga dinyatakan dengan jelas oleh Mahkamah Perusahaan di dalam kes *Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Semenanjung Malaysia lwn. Malayan Banking Berhad* seperti berikut:

... In Ladang Segaria Sdn. Bhd. (Sabah) v. Napsie Ngalit, 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.

Perlindungan Berhubung Hak untuk Berkesatuan dalam AK 1955

Dalam membicarakan hak untuk kesatuan sekerja, kita seringkali mengaitkan pekerja sahaja. Sebenarnya sama ada pekerja mahupun majikan berhak untuk mempraktikkan hak masing-masing dalam menjalankan semua aktiviti berkaitan dengan kesatuan sekerja. Bagi tujuan penulisan artikel ini, perhatian adalah tertumpu kepada kesatuan sekerja pekerja.

Bagi seseorang pekerja, sebaik sahaja memasuki alam pekerjaan, undang-undang melarang kontrak perkhidmatannya menghadkan haknya untuk memasuki kesatuan sekerja, menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja yang sah menurut AKS 1959 (seksyen 8 AKS 1955). Oleh itu, majikan dilarang daripada menghadkan hak mana-mana pekerja berhubung dengan perkara-perkara berikut:

- (a) untuk memasuki kesatuan sekerja berdaftar;
- (b) untuk menyertai dalam aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja berdaftar, sama ada sebagai pegawai kesatuan atau selainnya; atau
- (c) untuk bersekutu dengan mana-mana orang lain untuk tujuan menubuhkan kesatuan sekerja menurut AKS 1959.

Perlindungan Berhubung Hak untuk Berkesatuan di dalam APP 1967

Bahagian II APP 1967 telah digubal untuk melindungi hak-hak pekerja berhubung dengan kesatuan sekerja tanpa campur tangan daripada mana-mana pihak termasuk majikan mereka sendiri. Hasrat ini dapat dilihat melalui ucapan Menteri Buruh semasa membentangkan rang undang-undang APP 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 ... (Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia lwn. Ges Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd.)

Senada dengan itu, seksyen 4(1) APP 1967 menjelaskan bentuk-bentuk campur tangan yang dilarang untuk dilakukan oleh mana-mana pihak termasuk majikan, iaitu:

- (a) menghalang atau memaksa majikan atau pekerja dalam menjalankan hak-haknya untuk menubuhkan dan membantu penubuhan;
- (b) memasuki suatu kesatuan sekerja; dan
- (c) menyertai aktiviti-aktiviti yang sah.

Begitu juga dengan kesatuan sekerja pekerja dan kesatuan sekerja majikan, kesatuan-kesatuan ini tidak dibenarkan untuk campur tangan di antara satu sama lain dalam hal penubuhan, perjalanan atau pentadbiran kesatuan sekerja itu (seksyen 4(2) APP 1967). Majikan atau kesatuan sekerja majikan atau ejen majikan juga dilarang untuk menyokong kesatuan sekerja pekerja melalui kewangan atau cara-cara lain dengan tujuan meletakkannya di bawah kawalan atau pengaruh majikan atau kesatuan sekerja majikan (seksyen 4(3) APP 1967).

Pemakaian seksyen 4(3) APP 1967 telah dihuraikan secara terperinci dalam kes *Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia lwn. Ges Manufacturing Services (M) Sdn. Bhd.* di mana mahkamah menjelaskan bahawa bagi membuktikan seseorang majikan atau wakilnya telah melakukan tindakan yang menyalahi seksyen 4(3) APP 1967, beberapa elemen perlu dibuktikan, iaitu:

- (a) pihak yang memberi sokongan hendaklah merupakan seorang majikan atau pun persekutuan majikan. Keterangan berkenaan dengan hubungan di antara majikan dan pekerja perlu dibuktikan terlebih dahulu di mahkamah (*Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Semenanjung Malaysia lwn. Malayan Banking Berhad*);
- (b) wujud sokongan daripada majikan sama ada dalam bentuk fizikal atau kewangan atau kaedah-kaedah lain; dan
- (c) sokongan daripada majikan tersebut hendaklah dengan tujuan untuk meletakkan kesatuan sekerja pekerja di bawah pengaruh dan kawalan majikan yang berkenaan.

Dalam kes tersebut, mahkamah berpendapat bahawa adalah tidak memadai untuk dikatakan majikan telah melakukan tindakan di bawah seksyen 4(3) APP 1967 sekiranya tiada ketiga-tiga elemen tersebut. Elemen ketiga adalah yang terpenting sekali. Ini bermakna sekiranya majikan tidak mempunyai niat untuk meletakkan kesatuan sekerja tersebut di bawah kawalan dan

pengaruhnya maka adalah sukar untuk membuktikan bahawa tindakan sedemikian menyalahi seksyen 4(3) APP 1967. Seksyen ini berupaya untuk memelihara hak pekerja untuk berkesatuan sekerja tanpa campurtangan dan tekanan daripada pihak majikan. Dengan itu, majikan hendaklah mematuhi peruntukan di atas supaya keharmonian perhubungan majikan dan pekerja dapat dipelihara dan berterusan.

Larangan ke atas Majikan Berhubung dengan Kesatuan Sekerja

APP 1967 juga melarang majikan, kesatuan majikan atau ejennya daripada tindakan-tindakan tertentu terhadap seseorang yang ingin memasuki, enggan memasuki atau menyertai kegiatan kesatuan sekerja. Seksyen 5(1) APP 1967 memperincikan perkara-perkara yang merupakan larangan ke atas majikan atau ejen majikan berhubung dengan kesatuan sekerja iaitu;

- (a) mengenakan apa-apa syarat dalam kontrak pekerjaan bertujuan untuk menghalang hak-hak seseorang untuk memasuki kesatuan sekerja atau meneruskan keahlian di dalam suatu kesatuan sekerja;
- (b) enggan mengambil mana-mana pekerja atas alasan bahawa dia adalah atau bukan ahli atau seorang pegawai bagi kesatuan sekerja;
- (c) mendiskriminasi mana-mana pekerja berhubung dengan kenaikan pangkat, apa-apa syarat pekerjaan atas sebab dia adalah atau bukan ahli atau pegawai suatu kesatuan sekerja (*Pos Malaysia Berhad lwn. Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad*) (*Kesatuan Kakitangan Eksekutif Bumiputera Commerce Bank Berhad lwn. Bumiputera Commerce Bank Berhad*);
- (d) memecat atau mengancam untuk memecat seseorang pekerja, mencederakan atau mengancam untuk mencederakannya atau mengubah atau mengancam untuk mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya dengan alasan bahawa pekerja itu: -
 - (i) adalah atau bercadang untuk menjadi atau bertujuan untuk memujuk orang lain menjadi ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja; atau
 - (ii) menyertai penajaan, pembentukan atau aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja (*Ladang Segaria Sdn. Bhd. Sabah lwn. Napsie ak Ngalit*); atau
- (e) mendorong seseorang supaya tidak menjadi atau berhenti daripada menjadi ahli atau pegawai bagi suatu kesatuan sekerja dengan memberi atau menawarkan untuk memberi apa-apa faedah atau dengan memperoleh apa-apa faedah bagi mana-mana orang.

Dalam kes *Kesatuan Eksekutif Airod Sdn. Bhd. lwn. Airod Sdn. Bhd.*, isu utama yang diputuskan oleh Mahkamah adalah sama ada syarikat telah menyalahi seksyen 4(1) dan (2) APP 1967. Dalam kes ini, Mahkamah menjelaskan bahawa motif syarikat untuk menaikkan pangkat Presiden kesatuan sekerja adalah bertujuan supaya beliau terkeluar daripada skop perwakilan dan seterusnya menjadi tidak layak untuk menjadi Presiden bagi memimpin kesatuan sekerja tersebut. Perbuatan syarikat bukan sahaja merupakan satu cubaan untuk mengganggu aktiviti kesatuan malahan juga menjadi satu cubaan untuk campur tangan dalam penglibatan Presiden untuk menyertai aktiviti-aktiviti kesatuan yang sah. Maka jelaslah tindakan syarikat selaku majikan adalah bertentangan dengan seksyen 4(1) dan seksyen 5(1) (a), (c) dan (e) APP 1967.

Hak Pekerja untuk Mendapat Cuti bagi Urusan Kesatuan Sekerja

Suatu kesatuan sekerja juga memerlukan komitmen ahli-ahli untuk terus hidup bagi memperjuangkan hak ahli-ahli kesatuan sekerja. Dengan demikian, setiap kesatuan sekerja mempunyai agenda tersendiri untuk membantu ahli-ahlinya untuk mempertingkatkan ekonomi, sosial dan kebajikan pekerja. Ini bermakna, ahli-ahli kesatuan sekerja perlu mempunyai kelapangan masa untuk terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja. Selain daripada cuti umum (seksyen 60D AK 1955) dan cuti tahunan (seksyen 60E AK 1955), ahli-ahli berhak mendapat cuti khusus supaya mereka dapat melaksanakan aktiviti kesatuan sekerja dengan majikan mereka sendiri atau di peringkat kebangsaan mahupun antarabangsa.

Bagi tujuan tersebut, seksyen 6 APP 1967 memperuntukkan bahawa seseorang pekerja yang ingin menjalankan tugas-tugasnya atau hak-haknya adalah layak untuk memohon secara bertulis kepada majikannya untuk mendapatkan cuti dengan menyatakan tempoh dan alasan cuti itu dipohon. Namun, pekerja tersebut hanya layak untuk mendapat kelulusan cuti sekiranya tempoh cuti adalah munasabah dan tujuan cuti tersebut diambil adalah berkaitan dengan perkara-perkara kesatuan sekerja perusahaan yang berkaitan dengan majikan mereka sahaja (*Narenthra Rao a/l TG Somanatha Rao lwn. Malayan Banking Bhd.*) Permohonan untuk cuti juga perlu dibuat lebih awal seperti yang ditetapkan oleh majikan. Permohonan sahaja adalah tidak memadai. Permohonan untuk cuti juga perlu mendapat kelulusan terlebih dahulu sebelum pekerja bercuti atas urusan kesatuan sekerja. Ini kerana ketidakhadiran ke tempat kerja melebihi dua hari tanpa alasan munasabah adalah salah laku yang boleh dikenakan tindakan disiplin (seksyen 14(1); seksyen 15(2) AK 1955).

Larangan ke atas Pekerja dan Kesatuan Sekerja

Walaupun pekerja-pekerja diberikan kebebasan untuk menyertai dan menjalankan aktiviti kesatuan sekerja, terdapat beberapa tindakan yang dilarang ke atas pekerja dan kesatuan sekerja mereka. Seksyen 7 APP 1967 menyenaraikan seperti berikut:

Tiada pekerja atau kesatuan sekerja pekerja-pekerja dan sesiapa yang bertindak bagi pihak kesatuan sekerja boleh-

- (a) semasa waktu kerja, memujuk seseorang pekerja untuk menjadi ahli kesatuan atau menjauhi daripada menjadi ahli kesatuan di tempat perniagaan majikan tanpa kebenaran daripada majikan tersebut. Walau bagaimanapun, tindakan itu dibenarkan jika dilakukan oleh pekerja yang digajikan dalam perusahaan yang sama dengan syarat ianya tidak mengganggu tugas-tugas biasa pekerja berkenaan;
- (b) mengancam mana-mana orang supaya;
 - (i) menjadi ahli atau pegawai kesatuan sekerja
 - (ii) tidak menjadi ahli atau pegawai kesatuan atau
 - (iii) terus menjadi ahli atau pegawai kesatuan sekerja atau
 - (iv) berhenti menjadi ahli atau pegawai kesatuan sekerja; dan
- (c) mendorong seseorang daripada menjadi atau berhenti menjadi ahli atau pegawai kesatuan sekerja dengan cara memberikan atau menawar untuk memberikan apa-apa faedah kepada sesiapa saja.

Perlindungan Berhubung Hak untuk Berkesatuan dalam Kod 1975

Selain daripada APP 1967, AKS 1957 dan AK 1955, Kod untuk Keharmonian Perusahaan yang ditandatangani di antara majikan dan pekerja pada 9 Februari 1975 turut menggariskan persetujuan di antara majikan dan pekerja dalam aspek amalan perburuhan yang tidak adil. Ini dapat dilihat dalam perkara 8 Kod tersebut, di mana majikan-majikan 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 pun.

Kesan Perlanggaran Hak Terhadap Berkesatuan Sekerja

Remedi untuk perlanggaran hak-hak pekerja berkaitan dengan kebebasan untuk berkesatuan sekerja seperti yang termaktub dalam seksyen 4, 5, 6 dan 7 APP 1967 telah diperuntukkan dalam seksyen 8 APP 1967. Pihak pekerja dan kesatuan sekerja berhak untuk membuat aduan secara bertulis kepada Ketua Pengarah dengan menyatakan semua fakta dan keadaan yang menimbulkan aduan tersebut. Dengan itu, Ketua Pengarah akan mengambil apa-apa langkah atau melakukan siasatan yang difikirkannya wajar untuk menyelesaikan aduan tersebut. Sekiranya Ketua Pengarah gagal menyelesaikan aduan tersebut, beliau hendaklah memberitahu Menteri di mana aduan tersebut kemudiannya dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan untuk perbicaraan. Mahkamah kemudiannya akan menjalankan perbicaraan dan membuat apa-apa award yang disifatkan bersesuaian. Mahkamah juga perlu berhati-hati dalam memberikan remedi seperti yang dijelaskan dalam seksyen 8(3) APP 1967. Kes *Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Semenanjung Malaysia lwn. Malayan Banking Berhad* menghuraikan bahawa Mahkamah Perusahaan hendaklah mengelak daripada memberi perintah-perintah yang di luar daripada bidangkuasa Mahkamah Perusahaan sendiri iaitu misalnya deklarasi, injuksi dan pelaksanaan spesifik. Selain daripada itu, Mahkamah Perusahaan juga terikat dengan seksyen 30(5) APP 1967 yang memperuntukkan bahawa Mahkamah hendaklah bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes yang substantial tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang. Bagaimanapun, pihak-pihak yang tidak berpuashati hanya berhak untuk merujuk kepada Mahkamah Tinggi mengenai persoalan undang-undang (seksyen 33A APP 1967; Kamal Halili Hassan 2004).

Perbincangan dan Kesimpulan

Hak untuk menubuhkan kesatuan sekerja adalah satu hak asasi pekerja. Majikan hendaklah memberi kebebasan untuk pekerja untuk menubuhkan kesatuan dan seterusnya membenarkan pekerja untuk menyertai dan melibatkan diri dalam aktiviti sah kesatuan sekerja. Campur tangan pihak majikan pada peringkat awal penubuhan kesatuan sekerja akan menghalang kebebasan untuk berkesatuan sekerja di kalangan pekerja. Sebaliknya majikan hendaklah sentiasa memberikan sokongan kepada kesatuan sekerja kerana pekerja merupakan aset yang amat berharga untuk membangunkan perusahaan dan meningkatkan produktiviti perusahaan mereka.

Tindakan majikan yang berbentuk diskriminasi terhadap ahli kesatuan sekerja yang terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja adalah bertentangan dengan objektif penubuhan kesatuan sekerja dan dilarang di bawah APP 1967, AKS 1957 dan AK 1955. Majikan juga tidak boleh sesekali menawarkan sebarang bentuk sokongan dan faedah kewangan kepada kesatuan sekerja dengan tujuan meletakkan kesatuan di bawah pengaruh majikan. Sebaliknya majikan

hendaklah bertindak rasional dan bersikap terbuka apabila berhadapan dengan isu penubuhan kesatuan sekerja pekerja, penyertaan ahli dalam aktiviti kesatuan dan tuntutan-tuntutan kesatuan sekerja yang munasabah. Ketersediaan majikan dalam menerima kesatuan kesekerja di tempat kerja menjadikan pekerja bermotivasi untuk bekerja dan berproduktif kerana pekerja berasakan bahawa mereka dihargai dan dibenarkan untuk memperjuangkan hak mereka secara adil.

Selain itu, Mahkamah Perusahaan turut berperanan besar bagi mengadili kes-kes berkaitan kesatuan sekerja. Oleh yang demikian, Mahkamah Perusahaan juga hendaklah menggunakan kuasa dan budi bicaranya mengikut ekuiti dan perasaan hati yang baik dalam mempromosi dan mengekalkan keharmonian perusahaan dalam perhubungan di antara majikan dengan pekerja dan kesatuan sekerja. Remedi-remedi yang diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan untuk pelanggaran hak-hak pekerja berkaitan dengan kebebasan untuk berkesatuan sekerja juga hendaklah adil.

Rujukan

- Akta Kerja 1955. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Akta Kesatuan Sekerja 1959. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Akta Perhubungan Perindustrian 1967. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Ayadurai, D. (2004). *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*. (Edisi Ke-3). Kuala Lumpur: Malayan Law Journal Sdn. Bhd.
- Guide on Article 11 - Freedom of assembly and association, <https://www.echr.coe.int> > Documents
- Kamal Halili Hassan, Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan, *Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat* 8 (2004) 19-37
- Kesatuan Eksekutif Airod Sdn. Bhd.* lwn. *Airod Sdn. Bhd.* [2014] 4 ILR 398
- Kesatuan Kakitangan Eksekutif Bumiputera Commerce Bank Berhad* lwn. *Bumiputera Commerce Bank Berhad* [2011] 3 ILR 283
- Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Semenanjung Malaysia* lwn. *Malayan Banking Berhad* [2014] 1 ILR 420 (Award No. 97 of 2014)
- Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Selatan Semenanjung Malaysia* lwn. *Ges Manufacturing Services (M) Sdn Bhd.* [2014] 4 ILR 526
- Kesatuan sekerja Pekerja-pekerja Perusahaan Alat-alat Pengangkutan dan Sekutu* lwn. *Menteri Sumber Manusia & Anor* [2016] MLJU 1215
- Ladang Segaria Sdn. Bhd.* Sabah lwn. *Napsie ak Ngalit* [1995] 2 ILR 764)
- Maimunah Aminuddin. (2013). *Malaysian Industrial Relations and Employment Law* (Edisi Ke-8). Kuala Lumpur: McGraw-Hill Book Co.
- Mumtaj Hassan & Harlida Abdul Wahab (2003). *Undang-undang Pengurusan Sumber Manusia*. Sintok: Penerbit UUM.
- Memorandum untuk menghentikan segala bentuk memecah belahkan kesatuan 'union busting' dan pelanggaran hak asasi pekerja. Dirujuk daripada <http://www.mtuc.org.my/MS/memorandum-calling-for-an-end-of-all-forms-of-union-busting-and-violation-of-worker-rights/> pada 9 November 2016.
- Narenthra Rao a/l TG Somanatha Rao* lwn. *Malayan Banking Bhd.* [2015] 7 MLJ 84.
- Pos Malaysia Berhad* lwn. *Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad* [2010] 2 LNS 0282
- R. Cotterrell (1995). *Law's Community: Legal Theory in Sociological Perspective* (New York: Oxford University Press).

- Robin Tan Peng Heng lwn. KP Kesatuan Sekerja Malaysia & Anor* [2011] 2 ILJ 112; [2010] 9 CLJ 505
- Yuva (2014) Hak untuk berkesatuan adalah hak asasi pekerja. *Solidariti Pekerja*. Isu ke5 (Januari-Mac).
- Siti Zaharah Jamaluddin (2011), *Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia* (Edisi Kedua). Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.