

Pematuhan Majikan Terhadap Garis Panduan Pemberhentian Pekerja: Analisis Terhadap Kes-Kes Yang Diputuskan Oleh Mahkamah Perusahaan

Asiah Bidin
Harlida Abdul Wahab
Azlin Namili Ramli

Abstrak

Kegawatan ekonomi pada tahun 1998 turut memberi kesan kepada Malaysia di mana ramai majikan yang mengalami kerugian malah menjadi bankrap. Pada waktu itu, pemberhentian pekerja dikatakan menjadi tren di negara kita. Pada tahun 2001, krisis ekonomi dikatakan telah berlalu, namun statistik menunjukkan amalan pemberhentian pekerja masih berlaku dalam setiap sektor. Oleh itu, kerajaan Malaysia telah memperkenalkan garis panduan pemberhentian pekerja dan mewajibkan majikan supaya melaporkan setiap pemberhentian kepada Jabatan Buruh. Kertas kerja ini menganalisa kes-kes yang telah diputuskan di Mahkamah Perusahaan dari tahun 1998 hingga 2001 bagi melihat sama ada majikan patuh terhadap garis panduan pemberhentian pekerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa jumlah kes yang dibawa ke mahkamah adalah kecil berbanding dengan jumlah pemberhentian yang dilaporkan oleh Jabatan Buruh. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa ramai majikan yang tidak mematuhi garis panduan pemberhentian pekerja.

Kata Kunci: Lebihan pekerja, pemberhentian, pematuhan, garis panduan, bona fide

Abstract

The global economic recession in 1998 has so affected Malaysia that many employers suffered financial losses or went bankrupt. During that period, retrenchment has almost become a trend in our country. In 2001, although the worst economic crisis was over, statistics showed that retrenchment still occurred in every sector. Thus, Malaysian government has introduced guidelines for retrenchment and imposed a ruling that every retrenchment done should be reported to the labour department. This paper analyses the retrenchment cases reported to the Industrial Court from 1998 until 2001 to determine whether the employer comply with the guideline for retrenchment. The result shows that the number of the retrenchment cases brought to the court are less than the number showed in the statistic by labour department. The

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

result also reveals that many employers do not comply with the guidelines for retrenchment.

Keywords: Redundancy, retrenchment, compliance, guidelines, bona fide

Pengenalan

Peningkatan jumlah pemberhentian pekerja secara mendadak yang merangkumi semua sektor akibat kegawatan ekonomi negara pada tahun 1997 telah menyebabkan kerajaan mengambil langkah bagi mengatasi dan memantau keadaan ini. Langkah tersebut adalah dengan memperkenalkan garis panduan berhubung dengan pemberhentian pekerja (garis panduan) yang dikuatkuasakan pada bulan Februari 1998. Menurut Kementerian, garis panduan ini menyediakan langkah dan cara yang terbaik kepada majikan dalam melaksanakan pemberhentian pekerja. Kaedah yang disarankan adalah merangkumi dua peringkat iaitu (1) sebelum pemberhentian pekerja dilaksanakan, dan (2) sekiranya pemberhentian pekerja terpaksa dilakukan. Garis panduan ini adalah berdasarkan kepada Kod Amalan untuk Keharmonian Perusahaan (Kod) yang diperkenalkan oleh kerajaan semenjak tahun 1975.

Artikel ini adalah berdasarkan kepada penyelidikan yang telah dijalankan. Dalam kajian yang telah dijalankan, pengumpulan data adalah meliputi kes yang telah diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan bermula dari tahun 1998 (tahun bermula penguatkuasaan) sehingga tahun 2001 yang dimasukkan ke dalam pangkalan data Industrial Law Reports (ILR). Kesemua data diperoleh dari CLJ Legal Network secara talian dengan menggunakan kata kunci "retrenchment". Penganalisan data adalah berbentuk deskriptif.

Objektif kajian adalah untuk:

- i) Melihat punca majikan memberhentikan pekerja;
- ii) Mengkaji pematuhan majikan dalam mengaplikasi garis panduan pemberhentian pekerja sebelum mengambil langkah memberhentikan pekerja; dan
- iii) Menilai pendirian mahkamah dalam mengadili kes berhubung pemberhentian pekerja.

Ulasan Karya

Pemberhentian pekerja biasanya merujuk kepada tindakan majikan menyingkirkan pekerja kerana perkhidmatan mereka tidak diperlukan sama ada atas sebab berlaku masalah atau mengatur strategi tertentu untuk syarikat. Sesuatu amalan pemberhentian pekerja adalah dikatakan wajar atau adil jika sekiranya wujud lebih (*Radio & General Trading Sdn. Bhd. lwn. Pui Cheng Teck & Lain-lain*, 1990). Pemberhentian pekerja bukan bermaksud bahawa sesuatu pekerjaan sudah tidak wujud sebaliknya lebih dianggap wujud apabila

pengurangan pekerja perlu dilakukan (*Stephen Bong lwn. FCB (M) Sdn. Bhd. & Anor*, 1999).

Dunston (1998), Rozanah (1998), Maimunah (1999) dan Ngeow Yeok Meng (2001) memberi maksud pemberhentian sebagai penamatan kontrak perkhidmatan disebabkan berlaku lebihan atau pertindihan kerja yang timbul akibat daripada penutupan syarikat, penyusunan semula, penggabungan, pengambilalihan, pengstrukturian semula, pengurangan pengeluaran dan perubahan teknologi.

Menurut *Mcrea lwn. Cullen & Davidson Ltd.* (1988), terdapat tiga keadaan yang mewujudkan lebihan iaitu: (1) pekerjaan telah tiada, oleh itu hanya sebilangan kecil pekerja diperlukan; (2) pekerjaan masih ada tetapi teknologi baru menyebabkan pengurangan permintaan untuk pekerja; dan (3) pekerjaan masih ada tetapi pengstrukturian semula mengakibatkan hanya sebilangan kecil pekerja diperlukan.

Dalam melaksanakan pemberhentian atau pengurangan, majikan disarankan mematuhi Kod Amalan walaupun ia bukanlah peruntukan undang-undang yang mesti dipatuhi (*Malaysia Shipyard & Engineering Sdn. Bhd., Johor Bharu lwn. Mukhtiar Singh & Lain-lain, Johor Bharu*, 1991). Namun Maimunah (1999) berpendapat ia adalah satu amalan unggul yang mesti diterima pakai oleh mahkamah perusahaan dalam memutuskan kes pemberhentian.

Di dalam kes *Radio & General Trading Sdn. Bhd. lwn. Pui Cheng Teck & Lain-lain* (1990), mahkamah menekankan tentang kepentingan memberi pertimbangan terhadap dua persoalan berikut sebelum melaksanakan pemberhentian iaitu: (1) sama ada lebihan benar-benar wujud; dan (2) sekiranya wujud, adakah pemberhentian mematuhi prosedur?

Kaedah tradisional yang sering ditekankan dalam memilih pekerja yang akan diberhentikan adalah LIFO (*last in first out*). LIFO membawa maksud bahawa pekerja yang paling akhir memasuki organisasi akan diberhentikan dahulu berbanding dengan pekerja lama. Dalam erti kata lain, LIFO merujuk kepada kekananan pekerja. Namun begitu, Anantaraman (2001) berpendapat bahawa LIFO tidak wajib dipatuhi kerana ia bukan peruntukan statutori. Sehubungan dengan itu, majikan berhak tidak mematuhi jika mempunyai sebab dan alasan yang sah untuk berbuat demikian (*Supreme Corporation Bhd. lwn. Doreen Daniel & Ong Kheng Liat*, 1987).

Dalam melaksanakan LIFO, seksyen 60N Akta Kerja 1955 (AK) menghendaki majikan agar menamatkan perkhidmatan pekerja asing terlebih dahulu berbanding pekerja tempatan. Selain itu, Seksyen 12 AK memperuntukkan mengenai keperluan memberi notis apabila kontrak pekerja ditamatkan. Tempoh notis adalah bergantung kepada perjanjian bertulis antara majikan dan pekerja. Jika tiada sebarang perjanjian, tempoh notis menurut AK adalah 4 minggu untuk pekerja yang bekerja kurang dari dua tahun, 6 minggu untuk yang bekerja kurang dari lima tahun dan 8 minggu untuk yang bekerja lima tahun dan ke atas.

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

Seksyen 63 AK pula menghendaki majikan supaya menyerahkan laporan kepada Pejabat Buruh terdekat sekurang-kurangnya sebulan sebelum pemberhentian dilakukan. Sementara itu, Peraturan 8 dalam Peraturan-peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 memperuntukkan bahawa Kementerian boleh mengeluarkan perintah supaya majikan membayar faedah pemberhentian kepada pekerja yang diberhentikan.

Dapatan Kajian Dan Perbincangan

Bilangan kes pemberhentian pekerja yang dikaji bermula dari tahun 1998 hingga tahun 2001 adalah sebanyak 51 kes. Jadual 1 menunjukkan jumlah kes pemberhentian yang dibicarakan di Mahkamah Perindustrian sebagaimana yang telah dikaji, mengikut tahun.

Jadual 1
Bilangan Kes Pemberhentian

Tahun	Jumlah
1998	9
1999	19
2000	16
2001	7
Jumlah	51

Keseluruhannya, sebanyak 138 kes telah diperoleh melalui penggunaan kata kunci "retrenchment". Taburan jumlah tersebut adalah sebanyak 38 kes untuk tahun 1998, 41 kes pada tahun 1999, 43 kes pada tahun 2000 dan 16 kes pada tahun 2001 (sehingga bulan April). Dari keseluruhan jumlah ini, hanya kes pemberhentian yang diteruskan dan dibicarakan di Mahkamah Perindustrian sahaja telah dipilih untuk kajian. Ini bermakna, kes yang mempunyai kata kunci "retrenchment" tetapi tidak betul-betul melibatkan isu pemberhentian, atau kes yang melibatkan penyelesaian damai di peringkat awal, kes yang berkaitan dengan syarat pemberhentian dalam perjanjian kolektif dan sebagainya tidak dikaji. Hasil dari pemilihan dan pengelasan ini, hanya 51 kes dikenal pasti benar-benar mempunyai perkaitan dengan isu pemberhentian yang dibicarakan di Mahkamah Perindustrian hingga diperoleh keputusannya. Keseluruhan 51 kes inilah yang dikaji oleh penyelidik dalam kajian ini.

Jumlah ini amat kecil jika dibandingkan dengan statistik pemberhentian yang dikeluarkan oleh Jabatan Buruh. Berdasarkan kepada statistik, pada tahun 1998 seramai 83,865 pekerja telah diberhentikan oleh majikan, manakala pada

tahun 1999 pula melibatkan seramai 35,468. Jumlah pekerja yang diberhentikan kerja pada tahun 2000 telah menurun kepada 23,963. Perbezaan jumlah ini menunjukkan bahawa tidak semua kes pemberhentian pekerja dibawa ke mahkamah. Antara faktor yang berkemungkinan menyebabkan keadaan ini berlaku adalah:

- (a) Majikan mematuhi garis panduan pemberhentian yang ditetapkan maka tiada tuntutan dibuat.
- (b) Majikan tidak mematuhi garis panduan tetapi pekerja berpuashati dengan faedah yang diberikan.
- (c) Terdapat kes-kes yang melibatkan penyelesaian damai sama ada di peringkat Jabatan Buruh atau Mahkamah Perusahaan.
- (d) Sikap pekerja yang mungkin kurang kesedaran atau tidak merasakan keperluan untuk mengambil tindakan terhadap majikan.
- (e) Ada kes yang tidak menggunakan kata kunci "retrenchment" sebaliknya merujuk kes di bawah pembuangan salah (*wrongful dismissal*).

Kajian mendapati bahawa kebanyakan kes melibatkan pemberhentian pekerja adalah dibawa secara perseorangan berbanding dengan tuntutan berkumpulan dan kesatuan. Jadual 2 di bawah menunjukkan pada tahun 1998, hampir 80% adalah individu, tahun 1999, hampir 75% dan pada tahun 2000, kesemua kes tuntutan adalah dibawa oleh individu. Bagi tahun 2001, kes yang melibatkan individu adalah sebanyak 3 kes (42.9%).

Jadual 2
Pihak yang Membuat Tuntutan

Pihak Yang	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Membuat Tuntutan				
Kesatuan Sekerja	1 (11.1)	-	-	1 (14.2)
Individu	7 (77.8)	14 (73.6)	16 (100.0)	3 (42.9)
Kumpulan	1 (11.1)	4 (21.1)	-	3 (42.9)
Tidak dinyatakan	-	1 (5.3)	-	-
Jumlah	9 (100.0)	19 (100.0)	16 (100.0)	7 (100.0)

Kajian turut mendapati bahawa pemberhentian pekerja berlaku di semua peringkat jawatan sama ada profesional, pengurusan, pentadbiran dan lain-lain. *Jadual 3* menunjukkan bahawa kes pemberhentian ini melibatkan semua peringkat jawatan terutamanya pengurusan dan pentadbiran. Pada tahun 1999, 9

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

kes (47.7%) melibatkan jawatan pengurusan, tahun 2000 juga 9 kes (56.3%) dan tahun 2001 pula 4 kes (57.1%).

Jadual 3
Jawatan yang Terlibat

Jawatan Pihak Yang Menuntut (Plaintif)	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Profesional/Teknikal	2 (22.2)	4 (21.1)	5 (31.3)	-
Pengurusan/Pentadbiran	2 (22.2)	9 (47.4)	9 (56.3)	4 (57.1)
Perkeranian	1 (11.1)	-	-	1 (14.3)
Operator/Buruh	1 (11.1)	-	1 (6.3)	1 (14.3)
Pekerja Am	-	2 (10.5)	-	-
Perkhidmatan/Jualan	3 (33.3)	4 (21.1)	1 (6.3)	1 (14.3)
Jumlah	9 (100.0)	19 (100.0)	16 (100.0)	7 (100.0)

Jadual 4:
Punca Syarikat Memberhentikan Pekerja

Tindakan Pemberhentian	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Tutup perniagaan	1 (11.1)	1 (5.3)	-	-
Kecil tenaga kerja	3 (33.3)	10 (52.6)	16 (100.0)	4 (57.1)
Tidak dinyatakan	5 (55.6)	8 (42.1)	-	3 (42.9)
Jumlah	9 (100.0)	19 (100.0)	16 (100.0)	7 (100.0)

Pemberhentian pekerja oleh majikan boleh berpunca daripada dua sebab iaitu sama ada penutupan perniagaan atau pengecilan tenaga kerja. *Jadual 4* menunjukkan bahawa kebanyakan kes adalah berpunca daripada pengecilan tenaga kerja. Pada tahun 1998, terdapat 3 kes (33.3%), tahun 1999 sebanyak 10 kes (52.6%), 16 kes (100%) pada tahun 2000 dan 4 kes (57.1%) pada tahun 2001. Dalam memutuskan perkara ini, mahkamah hanya berpuashati sekiranya majikan dapat membuktikan dakwaan tersebut dengan mengemukakan penyata kewangan syarikat yang menunjukkan kerugian di pihak syarikat. Di samping itu, terdapat sebilangan kes yang tidak menyatakan punca majikan memberhentikan pekerja mereka.

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa kebanyakan majikan mempunyai sebab dan alasan yang sah sebelum pemberhentian dilaksanakan. Merujuk kepada Jadual 5, alasan pemberhentian adalah pelbagai. Sebahagian syarikat mempunyai lebih dari satu sebab/alasan untuk memberhentikan pekerja. Berpandukan kepada jadual ini, secara umumnya pemberhentian dilaksanakan oleh majikan atas alasan penyusunan semula dan kerugian perniagaan. Selain dari itu, alasan lain termasuklah penjualan atau percantuman organisasi, perpindahan lokasi, kemerosotan perniagaan dan lain-lain.

Jadual 5***Alasan Penutupan Perniagaan atau Pengecilan Tenaga Kerja***

Sebab/Alasan Pemberhentian	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Syarikat dijual/ diambilalih	3 (22.2)	2 (10.5)	1 (6.3)	-
Syarikat berpindah/ubah lokasi	-	-	-	1 (14.3)
Permintaan merosot	4 (44.4)	1 (5.3)	1 (6.3)	2 (28.6)
Penyusunan semula	5 (55.6)	6 (31.6)	8 (50.0)	2 (28.6)
Perniagaan rugi	2 (22.2)	7 (36.8)	12 (75.0)	3 (42.9)
Kos pengeluaran bertambah	-	-	-	-
Pertukaran sistem	-	-	-	-
Syarikat digulung	-	-	-	-
Lain-lain	2 (22.2)	2 (10.5)	3 (18.8)	2 (28.6)

Tindakan Majikan Sebelum Melaksanakan Pemberhentian

Kajian mendapati bahawa terdapat majikan yang tidak mengikut saranan garis panduan sebelum mengambil langkah memberhentikan pekerja. Berhubung dengan saranan supaya majikan menghadkan masa bekerja, Jadual 6 menunjukkan sebilangan kecil sahaja yang mematuhi. Kebanyakan majikan memilih untuk memberi notis pemberhentian ataupun mengadakan perbincangan dengan pekerja/kesatuan sekerja terlebih dahulu sebelum pemberhentian dilaksanakan iaitu dengan 3 kes (33.3%) pada tahun 1998, 5 kes (26.3%) pada tahun 1999 dan 7 kes (43.8%) pada tahun 2000. Di samping itu, ada majikan yang mengambil inisiatif mencarikan kerja alternatif sebagai ganti kepada kerja yang telah ditamatkan.

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa walaupun ada majikan yang mengikut garis panduan, jumlah ini adalah kecil jika dibandingkan dengan jumlah kes yang dikaji. Hakikatnya ada majikan yang menggunakan alasan kejatuhan ekonomi untuk memberhentikan pekerja sedangkan pada masa yang sama masih mengambil pekerja baru bagi menggantikan kekosongan tersebut. Keadaan ini menggambarkan sikap kurang prihatin majikan terhadap peraturan dan garis panduan yang telah dikuatkuasakan oleh kementerian atau pihak kerajaan. Namun dalam beberapa kes, ada majikan yang mengambil lebih daripada satu tindakan sebelum melaksanakan pemberhentian, contohnya mengadakan perbincangan dan memberi kerja alternatif pada masa yang sama.

Jadual 6

Langkah yang diambil oleh Majikan Sebelum Pemberhentian

Langkah Majikan Sebelum Pemberhentian		Bilangan (%)			
		1998	1999	2000	2001
Hadkan masa bekerja	Ya	-	-	1 (6.3)	1 (14.3)
	Tidak	-	-	-	1 (14.3)
	Tidak berkenaan	9 (100.0)	19 (100.0)	15 (93.8)	5 (71.4)
Beri notis/ adakan perbincangan	Ya	3 (33.3)	5 (26.3)	7 (43.8)	-
	Tidak	2 (22.2)	1 (5.3)	3 (18.8)	3 (42.9)
	Tidak berkenaan	4 (44.4)	13 (68.4)	6 (37.5)	4 (57.1)
Carikan kerja alternatif	Ya	4 (44.4)	2 (10.5)	1 (6.3)	2 (28.6)
	Tidak	1 (11.1)	-	1 (6.3)	1 (14.3)
	Tidak berkenaan	4 (44.4)	17 (89.5)	14 (87.5)	4 (57.1)
Membekukan pengambilan pekerja baru	Ya	-	-	1 (6.3)	-
	Tidak	-	-	-	1 (14.3)
	Tidak berkenaan	9 (100.0)	19 (100.0)	15 (93.8)	6 (85.7)
Lain-lain tindakan	Ada	-	-	1 (6.3)	3 (42.9)
	Tiada	9 (100.0)	19 (100.0)	15 (93.8)	4 (59.1)

Pekerja yang diberhentikan mesti diberikan faedah pemberhentian oleh majikan. *Jadual 7* menunjukkan bahawa pada tahun 1998, terdapat 4 kes

(44.4%) yang majikan telah memberi faedah penamatan, 4 kes (21.1%) pada tahun 1999, tahun 2000 sebanyak 3 kes (18.8%) dan 4 kes (57.1%) pada tahun 2001. Selain dari itu, bayaran ganti notis dan bayaran ganti cuti merupakan antara faedah yang diberikan oleh majikan kepada pekerja yang telah diberhentikan. Dalam kes ini, bilangan yang dinyatakan tidak menggambarkan bilangan kes yang dikaji kerana dalam kes-kes tertentu, majikan memberi lebih dari satu faedah pemberhentian. Kajian mendapati bahawa kebanyakan majikan menyediakan faedah pemberhentian. Malah ada majikan yang menyediakan lebih daripada satu bentuk faedah kepada pekerja yang terlibat.

Jadual 7
Faedah Pemberhentian

Faedah Pemberhentian	Bilangan			
	1998	1999	2000	2001
Faedah Penamatan	4(44.4%)	4(21.1%)	3(18.8%)	4(57.1%)
Bayaran ganti notis	-	3(15.8%)	5(31.3%)	-
Bayaran ganti cuti	-	1(5.3%)	-	-
Lain-lain bayaran	-	1(5.3%)	2(12.6%)	-

Keputusan Mahkamah berhubung Tindakan Pemberhentian Pekerja oleh Majikan

Fakta lebihan pekerja merupakan justifikasi kepada pemberhentian pekerja. Apabila pekerja lebih dan tidak diperlukan, pertindihan (*redundancy*) dikatakan wujud. Apabila terjadi keadaan ini, undang-undang mengharuskan majikan memberhentikan pekerja yang terlebih dan tidak diperlukan tersebut. Oleh itu mahkamah akan memastikan kewujudan fakta lebihan pekerja sebelum mengkategorikan pemberhentian sebagai adil. Merujuk kepada Jadual 8, sebilangan kes telah diputuskan sebagai wujud lebihan pekerja. Kebanyakan kes pemberhentian diputuskan sebagai tidak adil. Pada tahun 1998, hanya 3 kes (33.3%) pemberhentian diputuskan sebagai adil, tahun 1999 pula 1 kes (5.3%), tahun 2000 sebanyak 6 kes (37.5%) dan tahun 2001 pula 1 kes (14.3%).

Pematuhan terhadap garis panduan dan faedah pemberhentian yang disediakan oleh majikan bukanlah satu-satunya faktor yang diambil kira oleh mahkamah dalam memutuskan bahawa sesuatu tindakan pemberhentian itu wajar atau sebaliknya. Hakikatnya, kewujudan lebihan adalah kriteria utama yang diambil kira untuk mewajarkan tindakan pemberhentian. Jika tiada unsur

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

lebih, pemberhentian dianggap tidak adil walaupun prosedur telah dipatuhi. Sehubungan dengan itu, sebelum memutuskan sama ada sesuatu pemberhentian adil atau tidak, mahkamah akan menimbangkan dua perkara iaitu sama ada wujud lebih dan sama ada prosedur pemberhentian telah dipatuhi.

Jadual 8
Keputusan Mahkamah

Wujud Lebihan Pekerja	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Ya	3 (33.3)	4 (21.1)	3 (18.8)	3 (42.9)
Tidak	3 (33.3)	3 (15.8)	3 (18.8)	3 (42.9)
Tidak berkenaan	3 (33.3)	12 (63.2)	10 (62.5)	1 (14.3)
Tindakan Pemberhentian				
Adil	3 (33.3)	1 (5.3)	6 (37.5)	1 (14.3)
Tidak	4 (44.4)	9 (47.4)	10 (62.5)	5 (71.4)
Tidak berkenaan	2 (22.2)	9 (47.4)	-	1 (14.3)

Sebelum memutuskan sama ada pemberhentian adil atau tidak, mahkamah akan melihat kepada keperluan sesebuah organisasi mengambil tindakan pemberhentian dan cara pelaksanaannya. Mahkamah kebiasaannya akan memberi alasan kepada penghakiman yang telah dibuat. Merujuk kepada Jadual 9 di bawah, kajian mendapati bahawa pada tahun 1998, 3 kes (33.3%) pemberhentian telah diputuskan sebagai adil atas alasan *bona fide*, 1 kes (11.1%) mematuhi perjanjian bersama dan 1 kes (11.1%) mematuhi prinsip LIFO. Bagi tahun 1999, 4 kes (21.1%) adalah *bona fide* dan 1 kes (5.3%) mengikut LIFO, untuk tahun 2000, 7 kes (43.8%) adalah *bona fide*, 2 kes (12.5%) mematuhi statut dan 1 kes (6.3%) mengikut prinsip LIFO sementara bagi tahun 2001, masing-masing 1 kes (14.3%) adalah *bona fide*, mematuhi statut dan mengikut LIFO.

Bagi data "tidak berkenaan", ia bermaksud sama ada alasan itu tidak dibincangkan oleh mahkamah atau tiada perkaitan dengan fakta kes. Contohnya

tidak semua pekerja terlibat dalam kesatuan sekerja dan tidak semua majikan memeterai perjanjian bersama.

Jadual 9**Alasan Penghakiman**

Alasan Penghakiman		Bilangan (%)			
		1998	1999	2000	2001
Bona fide	Ya	3 (33.3)	4 (21.1)	7 (43.8)	1 (14.3)
	Tidak	4 (44.4)	12 (63.2)	9 (56.3)	3 (42.9)
	Tidak berkenaan	2 (22.2)	3 (15.8)	-	3 (42.9)
Mematuhi perjanjian bersama	Ya	1 (11.1)	-	-	-
	Tidak	-	1 (5.3)	-	-
	Tidak berkenaan	8 (88.9)	18 (94.7)	16 (100)	7 (100)
Mematuhi statut/kod amalan	Ya	-	-	2 (12.5)	1 (14.3)
	Tidak	-	-	5 (31.1)	2 (28.6)
	Tidak berkenaan	-	19 (100)	9 (56.3)	4 (57.1)
Mengikut Prinsip LIFO	Ya	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (6.3)	1 (14.3)
	Tidak	-	2 (10.5)	2 (12.5)	4 (57.1)
	Tidak berkenaan	8 (88.9)	16 (84.5)	13 (81.3)	2 (28.6)
Alasan lain		3 (33.3)	-	1 (6.3)	-

Dalam setiap penghakiman, mahkamah biasanya akan mengeluarkan arahan atau perintah tertentu. Bagi kes pemberhentian yang tidak adil, antara arahan yang dikeluarkan ialah penempatan semula, bayaran tunggakan, ganti rugi sebagai ganti penempatan semula dan lain-lain. Merujuk Jadual 10 di bawah, kebanyakan arahan adalah melibatkan bayaran tunggakan iaitu sebanyak 3 kes (33.3%) pada tahun 1998, 7 kes (36.8%) pada tahun 1999, 7 kes (43.8%) di tahun 2000, sementara pada tahun 2001 pula melibatkan 3 kes (42.9%). Selain itu, majikan juga diarahkan supaya membayar ganti rugi sebagai ganti penempatan semula. Arahan ini melibatkan 2 kes (22.2%) pada tahun 1998, tahun 1999 sebanyak 8 kes (42.1%), tahun 2000, 6 kes (37.6%) dan 3 kes (42.9%) pada tahun 2001.

Jika dilihat kepada arahan yang telah dikeluarkan oleh mahkamah, jumlahnya melebihi daripada jumlah kes yang dikaji. Oleh itu arahan ini tidak

Garis Panduan Pemberhentian Pekerja

menggambarkan bilangan kes kerana dalam keadaan tertentu mahkamah mengeluarkan lebih daripada satu arahan, misalnya majikan diarahkan membuat bayaran tunggakan di samping ganti rugi sebagai ganti penempatan semula kepada pekerja yang telah diberhentikan. Namun berbanding dengan arahan penempatan semula pekerja, mahkamah sering mengarahkan bayaran ganti rugi sebagai ganti penempatan semula kerana dalam kebanyakan kes penempatan semula adalah mustahil dan sukar dilaksanakan. Antara sebab keadaan ini berlaku termasuk pekerja telah memperoleh kerja yang sesuai dan lebih baik, pekerja menolak untuk bekerja semula atau mahkamah sendiri merasakan penempatan semula tidak perlu kerana mengambil kira hubungan majikan dan pekerja.

Jadual 10
Arahan Mahkamah

Arahan mahkamah	Bilangan (%)			
	1998	1999	2000	2001
Penempatan semula	1 (11.1)	3 (15.8)	2 (12.5)	1 (14.3)
Bayaran tunggakan	3 (33.3)	7 (36.8)	7 (43.8)	3 (42.9)
Ganti rugi ganti penempatan	2 (22.2)	8 (42.1)	6 (37.5)	3 (42.9)
Lain-lain arahan	6 (66.7)	3 (15.8)	4 (25.0)	3 (42.9)

Rumusan

Walaupun penentuan jumlah pekerja adalah hak pengurusan, ia bukanlah sesuatu yang mutlak. Pekerja berhak menghalang majikan dengan mengemukakan tuntutan di mahkamah jika pemberhentian mereka dirasakan sebagai satu pembuangan yang salah, ada unsur *mala fide*, bertujuan menganiaya pekerja atau tidak mengikut amalan perburuhan yang sebenar. Sehubungan dengan itu, penguatkuasaan garis panduan pemberhentian pekerja adalah sesuatu yang amat perlu kerana selain daripada menunjukkan kesungguhan kerajaan untuk menangani masalah pemberhentian yang berlaku dengan mendadak, ia dapat menjaga kebajikan pekerja terutama apabila berlaku kes pemberhentian secara tidak adil.

Dalam menggalakkan amalan perburuhan yang sihat dan harmoni, pematuhan majikan terhadap garis panduan ini amat dituntut. Oleh itu, garis panduan ini perlu dilaksanakan sebagai satu peruntukan akta kerana penguatkuasaan terhadap peruntukan akta mampu memberi implikasi

perundangan yang lebih besar kepada majikan seperti dikenakan denda, kompaun ataupun penjara untuk tempoh-tempoh tertentu. Di pihak pekerja pula, kesedaran berhubung dengan hak mereka amat penting. Pekerja perlu mengambil inisiatif sendiri untuk mengetahui dan memahami undang-undang yang berkaitan dengan hak mereka. Kewujudan dan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja membolehkan mereka memperoleh maklumat berhubung dengan hak mereka di samping dapat menyalurkan rasa ketidakpuasan terhadap majikan.

Pada masa ini, pekerja yang diberhentikan oleh majikan boleh mendaftar di Jabatan Tenaga Rakyat bagi mendapatkan pekerjaan, namun ini tidaklah diwajibkan. Oleh itu, tidak semua pekerja yang diberhentikan berpeluang mendapat khidmat ini kecuali atas inisiatif mereka sendiri. Meskipun begitu, kerajaan telah mengambil beberapa tindakan bagi membantu pekerja yang telah diberhentikan oleh majikan. Antaranya memberi peluang kepada mereka untuk mengikuti latihan di Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK).

Selain daripada Jabatan Buruh, peranan mahkamah juga amat penting dalam memastikan pematuhan di pihak majikan. Mahkamah perlu mengambil langkah yang tegas dan tetap (*constant*) dalam mengaplikasikan prinsip perundangan dalam setiap penghakiman yang dibuat. Tidak dinafikan bahawa mahkamah mempunyai kuasa budi bicara untuk membuat penetapan keputusan mengikut merit sesuatu kes. Mahkamah tidak selalunya mengamalkan keselarasan pada setiap kes yang diputuskan melainkan fakta dalam sesuatu kes itu adalah sama. Walau bagaimanapun, dalam kes ini, didapati bahawa terdapat keadaan di mana mahkamah tidak mengambil kira langsung fakta lebihan pekerja ataupun kod dan garis panduan yang telah dilaksanakan sedangkan menurut peruntukan seksyen 30 (5A) Akta Perhubungan Perindustrian 1967, undang-undang menghendaki Mahkamah Perusahaan untuk mengambil kira sebarang kod atau perjanjian yang telah dimeterai dalam memutuskan sesuatu kes.

Penutup

Dapatan kajian menunjukkan bahawa walaupun Kod Amalan telah diperkenalkan dan garis panduan pemberhentian pekerja telah dikuatkuasakan oleh kerajaan, masih terdapat majikan yang gagal mematuhi. Oleh itu pemantauan yang lebih ketat perlu dilakukan oleh pihak-pihak yang bertanggungjawab bagi memastikan garis panduan ini dipatuhi supaya keharmonian dalam perhubungan perusahaan dapat dikekalkan. Inisiatif dan kesedaran kedua-dua pihak majikan dan pekerja adalah penting dan dituntut dalam memastikan penguatkuasaan sesuatu garis panduan dipatuhi.

- Abraham, R. (2000, April). *Corporate reorganisation and its implication on employees: keeping the balance on respective rights*. Paper presented at the 2nd National Medico-Legal Conference, Kuala Lumpur.
- Akta Kerja 1955 (Akta 265) dan Peraturan-peraturan*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Akta Perhubungan Perindustrian 1967 (Akta 177)*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Anantaraman, V. (1997). *Malaysian industrial relations – law and practice*. Serdang: UPM Press.
- Anantaraman, V. Criteria for retrenchment. Jobstreet.Com (On-line). Available at: <http://www.jobstreet.com.my/employers/hr/disciplinary-4.htm>
- Andrew Saw Tsan Chuan. (1998). Developments in reorganisation and retrenchment. *Insaf*, Kuala Lumpur: Bar Council. 16 xxvii No. 3.
- Ashgar Ali Ali Mohamad. (1998). Dismissal without justice cause and excuse: Limitation period and the proposed amendment to section 20 of the Industrial Relations act 1967. *Insaf*, Kuala Lumpur: Bar Council. xxvii No. 3.
- Asiah Bidin & Harlida Abdul Wahab. (2001). Reorganization, retrenchment and the law in Malaysia, *The Malayan Law Journal*, cxlv-clx.
- Ayadurai, D. (1998). *Industrial relations in Malaysia*. Kuala Lumpur: Malayan Law Journal.
- Carby-Hall, J. (2000). Redundancy. *Managerial Law*. 42 (4/5).
- Flude, R. (1994). Downsizing: selecting who should stay and who should go. *Employee Counselling Today*. 6,6.
- Mahdi Zahraa. (1998). *Research methods for law postgraduate overseas students*. Malaysia: Univision Press.
- Maimunah Aminuddin. (1999). *Malaysian industrial relations and employment law*. (3rd). Malaysia: McGraw-Hill Book Co.
- Ngeow Yeok Meng. Implications of retrenchment. Jobstreet.Com (On-line). Available at: <http://www.jobstreet.com.my/employers/hr/disciplinary-3.htm>
- Rozanah Ab. Rahman. (1998). Redundancy: rights of employees. 1 *Industrial Law Reports*, i.

Asiah Bidin, Harlida Abdul Wahab dan Azlin Namili Ramli adalah pensyarah bahagian undang-undang di Sekolah Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.