

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO. KES : 1/1-1026/20

DI ANTARA

KESATUAN KEBANGSAAN PEKERJA-PEKERJA HOTEL, BAR DAN RESTORAN SEMENANJUNG MALAYSIA

DENGAN

RAMADA PLAZA MELAKA (MTB REALTY SDN. BHD.)

NO. AWARD : 1137 TAHUN 2021

DI HADAPAN:

YA DATO' RASIDAH BINTI HAJI CHIK – YANG DIPERTUA

ENCIK RAJAMORGANAN A/L NARUNAN – PANEL PEKERJA

ENCIK ROHIZAT BIN BAHARUM – PANEL MAJIKAN

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan Malaysia, Kuala Lumpur.

PEMFAILAN BORANG S : 22.07.2020.

TARIKH SEBUTAN : 02.09.2020.

TARIKH e-SEBUTAN : 24.11.2020.

TARIKH BICARA : 30.03.2021.

PERWAKILAN : Encik Lim Chooi Phoe dan Encik Rusli Affendi dari Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar Dan Restoran Semenanjung Malaysia;
Mewakili Pihak Kesatuan/Pengadu.

Encik Kee Tong Kiak and Cik Helena Koh dari Tetuan Chee Siah Le Kee & Partners;
Peguam Pihak Responden.

AWARD

[1] Ini adalah satu permohonan untuk satu perintah ketidakpatuhan di bawah seksyen 56(1), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dalam Borang S yang difailkan pada 22.07.2020 di bawah Peraturan 24A Peraturan Mahkamah Perusahaan 1967 berkenaan Kes No. 19/2-1/19, Award No. 1628 Tahun 2019 yang diperturunkan pada 30.05.2019 di antara **Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar dan Restoran, Semenanjung Malaysia v. Ramada Plaza Melaka (MTB Realty Sdn Bhd)**.

Kes Pihak Kesatuan

[2] Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar dan Restoran, Semenanjung Malaysia (Pihak Kesatuan) telah memfailkan aduan ketidakpatuhan award bahawa Ramada Plaza Melaka (MTB Realty Sdn. Bhd.) (pihak Hotel) telah gagal mematuhi peruntukan-peruntukan dalam Award Persetujuan yang diperturunkan pada 30.05.2019 iaitu:

Article 11: Annual Bonus

Clause

(a) The Hotel shall pay to each and every employee at the end of each calendar year, an annual bonus as follows:

(i) An employee who is in service with the Hotel for one (1) year or more, shall be entitled to one (1) month's last drawn basic salary as bonus.

(ii) An employee who is in service with the Hotel for less than one (1) year, shall be entitled to a pro-rata basis of one (1) month's last drawn salary a bonus.

(iii) Notwithstanding the above, no bonus shall be paid to an employee who is dismissed unless upheld by the Industrial Court, resigns to avoid dismissal or leaves the Hotel in breach of his contract of service.

[3] Pihak Kesatuan menyatakan pada 30.05.2019, Mahkamah Perusahaan telah menurunkan Award No. 1628 Tahun 2019 iaitu award persetujuan yang telah memasukkan semua Article yang dipersetujui dan ditanda sebagai Appendix A dalam award tersebut untuk tempoh masa 01.08.2017 sehingga 31.07.2020.

[4] Pada 18.03.2020, berikutan daripada penularan wabak Covid 19, Kerajaan telah mengumumkan Perintah Kawalan Pegerakan untuk tempoh empat belas (14) hari iaitu dari 18.03.2020 sehingga 30.03.2020 bertujuan untuk membendung penularan wabak ini. Perintah Kawalan Pergerakan ini kemudiannya telah dilanjutkan beberapa kali. Pihak Hotel, kemudiannya pada 28.04.2020, telah menyerahkan notis penamatan (dua (2) bulan notis) ke atas semua pekerja yang memaklumkan bahawa akibat daripada penutupan Hotel disebabkan oleh Perintah Kawalan Pergerakan yang berkuatkuasa mulai 18.03.2020 dan dilanjutkan beberapa kali, ianya telah memberi kesan kepada perniagaan pihak Hotel.

[5] Pihak Kesatuan kemudiannya pada 06.06.2020, telah menulis kepada pihak Hotel memaklumkan bahawa bayaran bonus pro-rata telah tidak dinyatakan dalam notis penamatan tersebut. Pihak Kesatuan menyatakan bonus pro-rata sepatutnya dibayar memandangkan semua pekerja sanggup untuk melaksanakan kontrak mereka tetapi disebabkan oleh penutupan Hotel, mereka tidak mampu untuk berbuat demikian.

[6] Pihak Kesatuan selanjutnya menyatakan melalui surat bertarikh 08.07.2020, Pihak Hotel menyatakan semua pekerja adalah tidak layak untuk menerima bayaran bonus yang perlu dibayar pada penghujung tahun kalendar. Pihak Kesatuan tidak bersetuju dengan pihak Hotel mengenai perkara ini dan ini telah dinyatakan dengan jelas melalui surat pihak Kesatuan bertarikh 14.07.2020.

[7] Pihak Kesatuan mengesahkan setelah pekerja-pekerja diberhentikan, pihak Hotel telah membayar faedah penamatan kerja di bawah langkah penghematan tetapi pihak Hotel tidak membayar bayaran bonus pro-rata.

[8] Pihak Kesatuan menyatakan penutupan perniagaan pihak Hotel pada 30.06.2020 bukanlah disebabkan oleh kesalahan pekerja yang enggan untuk meneruskan perkhidmatan mereka sehingga hujung tahun, dengan itu mereka adalah layak untuk menerima bayaran bonus pro-rata. Menurut Pihak Kesatuan bayaran bonus yang diperuntukkan dalam award tersebut adalah kontraktual dan bukannya tertakluk kepada budi bicara, oleh itu kegagalan pihak Hotel untuk membayar bonus pro-rata kepada pekerja-pekerjanya yang telah diberhentikan

perkhidmatan di bawah langkah penghematan adalah satu pelanggaran di bawah Article 11 Award tersebut.

[9] Wakil pihak Kesatuan dalam hujahnya menyatakan apabila pihak Hotel menamatkan perniagaannya pada 30.06.2020, semua pekerja Hotel telah diberhentikan di bawah langkah penghematan dan mereka telah dibayar dengan faedah-faedah penamatan. Namun begitu pihak Hotel telah tidak menjelaskan bayaran bonus pro-rata sepertimana yang diperuntukkan di bawah Article 11. Wakil Pihak Kesatuan menegaskan bayaran bonus ini adalah berbentuk kontraktual dan bukannya bayaran mengikut budi bicara pihak Hotel berdasarkan kepada keuntungan yang diperolehi oleh mereka. Oleh itu apabila pekerja diberhentikan dibawah langkah penghematan, maka mereka sepatutnya dibayar bayaran bonus pro-rata kerana adalah jelas bahawa bukanlah pekerja-pekerja tersebut yang enggan untuk terus bekerja sehingga ke hujung tahun sebaliknya mereka telah diberhentikan kerana pihak Hotel memutuskan untuk menutup perniagaan mereka.

[10] Pihak Kesatuan menegaskan bahawa kesemua pekerja-pekerja adalah layak untuk menerima bonus pro-rata ini kerana mereka bersedia untuk meneruskan perkhidmatan mereka sehingga ke hujung tahun sebaliknya apabila pihak Hotel memutuskan untuk menamatkan operasi perniagaan mereka, ini menyebabkan pekerja-pekerja tidak dapat meneruskan perkerjaan mereka. Oleh itu ianya bukanlah kesalahan pekerja-pekerja yang tidak dapat meneruskan perkhidmatan mereka dengan pihak Hotel sehingga ke hujung tahun. Wakil pihak Kesatuan telah merujuk kepada beberapa kes untuk menyokong penegasan mereka iaitu:

- i. **Progress Castings (1982) Sdn Bhd and Metal Industry Employees' Union** [1983] ILR Vol 2 250;
- ii. **Shaw Computer & Management Services Sdn. Bhd. and National Union of Cinema & Amusement Workers** [1985] ILR 75;
- iii. **Amalgamated Properties & Industries Bhd. and National Union of Petroleum Chemical Industries Workers** [1986] ILR 789;
- iv. **Sri Perlis Inn Sdn. Bhd., Perlis v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers** [1987] ILR 20; dan
- v. **Tanjung Jara Beach Hotel Sdn. Bhd. v. National Union of Hotel, Bar and Restaurant Workers** [1997] 3 ILR 749.

[11] Oleh itu pihak Kesatuan memohon agar Mahkamah memerintahkan pihak Hotel membayar kepada semua pekerja bayaran bonus pro-rata sepertimana yang diperuntukkan di bawah Article 11.

Kes Pihak Hotel dan Hujahan

[12] Pihak Hotel melalui Pernyataan Balasan yang difailkan menyatakan penularan wabak Covid-19 telah memberi impak yang besar kepada industri pelancongan dan seterusnya menjejaskan perniagaan pihak Hotel kerana bilangan pelancong yang melawat dan tinggal di Hotel telah berkurangan. Disamping itu langkah Kerajaan untuk membendung penularan wabak ini dengan mengisytiharkan

Perintah Kawalan Pergerakan mulai 18.03.2020 dan yang telah dilanjutkan beberapa kali, telah menyebabkan Hotel terpaksa ditutup kerana tidak mempunyai perniagaan. Pihak Hotel menyatakan mereka telahpun membayar faedah-faedah penamatan kerja dan bayaran-bayaran lain kepada pekerja-pekerja Hotel apabila pekerja-pekerja diberhentikan.

[13] Berkaitan dengan pembayaran bonus pro-rata, pihak Hotel menyatakan Article 11 dengan jelas memperuntukkan bahawa “*The Hotel shall pay to each and every employee at the end of each calendar year, an annual bonus...*”. Menurut pihak Hotel, tahun kalendar Hotel adalah pada setiap 31 Disember dan adalah juga menjadi amalan terdahulu pihak Hotel iaitu mana-mana pekerja yang meninggalkan perkhidmatan mereka dengan pihak Hotel sebelum hujung tahun kalendar, maka mereka tidak akan di bayar dengan bonus.

[14] Memandangkan kesemua pekerja telah diberhentikan pada 30.06.2020, maka adalah jelas mereka tidak layak untuk menerima bonus tahunan. Tambahan pula, ekoran dari wabak Covid-19 dan Perintah Kawalan Pergerakan, pihak Hotel telah mengalami kerugian, dengan itu, adalah tidak munasabah untuk pihak Kesatuan menuntut pembayaran bonus secara pro-rata untuk tahun berakhir pada 31.12.2020.

[15] Pihak Hotel telah mengemukakan seorang saksi iaitu Kow Dew Lim (COW-1), *Group Financial Controller*, untuk kumpulan Melaka Tong Bee. Saksi ini telah memberi keterangan melalui Pernyataan Saksi yang ditanda sebagai COWS-1. Menurut COW-1, beliau bertanggungjawab ke atas semua urusan kewangan dan akaun untuk semua syarikat dalam Kumpulan termasuklah MTB Realty Sdn Bhd.

COW-1 selanjutnya menyatakan disebabkan oleh penularan wabak Covid-19 yang bermula pada Januari 2020, dan Perintah Kawalan Pergerakan yang di laksanakan oleh pihak Kerajaan sejak 18.03.2020, ianya telah memberi impak yang amat besar ke atas perniagaan Hotel kerana tidak terdapat pelancong yang datang ke Melaka ketika itu. Oleh itu pihak pengurusan mengambil keputusan untuk menutup operasi Hotel tersebut pada 30.06.2020 dan kebanyakan pekerja telah diberhentikan perkhidmatan mereka pada tarikh yang sama. COW-1 dalam keterangannya juga menambah bahawa pihak Hotel telah mengalami kerugian sebanyak RM5,659,796.52 sepanjang tempoh dari 01.01.2020 sehingga 30.06.2020.

[16] Selain itu, menurut COW-1 lagi, pihak Hotel telah memberikan notis pemberhentian secara teratur dan wajar kepada semua pekerja dan pihak Hotel juga telah membuat pembayaran faedah pemberhentian kepada semua pekerja sepertimana yang diperuntukkan oleh undang-undang. COW-1 juga menyatakan tahun kewangan pihak Hotel berakhir pada setiap 31 Disember. Untuk pekerja-pekerja *rank and file*, pembayaran bonus akan dibuat pada 31 Disember. Adalah juga menjadi amalan Hotel untuk pekerja-pekerja yang mula bekerja pada bila-bila masa dalam tahun tersebut dan kekal bekerja dengan pihak Hotel sehingga 31 Disember, maka pihak Hotel akan membuat membayar bonus mengikut pro-rata berdasarkan kepada tempoh perkhidmatan mereka dengan pihak Hotel. Namun begitu, untuk pekerja-pekerja yang meletakkan jawatan atau meninggalkan perkhidmatan atas sebab-sebab yang lain sebelum 31 Disember, pihak Hotel tidak akan membuat pembayaran bonus pro-rata untuk tahun tersebut kepada pekerja-pekerja yang berkenaan.

[17] Peguam pihak Hotel telah menghujahan walaupun bonus tahunan adalah kontraktual, namun begitu ianya adalah tertakluk kepada amalan bahawa bayaran bonus hanya akan dibayar pada hujung tahun (end of calendar year) iaitu pada setiap 31 Disember. Pihak Hotel adalah terikat untuk membayar bonus secara kontraktual hanya pada penghujung tahun.

[18] Menurut peguam lagi, adalah menjadi amalan pihak Hotel yang terdahulu bahawa setiap pekerja yang telah meninggalkan pekerjaan mereka dengan pihak Hotel sebelum berakhirnya hujung tahun kalendar, maka mereka tidak akan dibayar dengan bonus tahunan (rujuk kes **Metal Industry Employees' Union v. HICOM Diecastings Sdn. Bhd.** [2015] 2 ILR 360).

[19] Secara alternatifnya, peguam menghujahkan berdasarkan kepada peruntukan seksyen 56(2)(c) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Mahkamah boleh, dalam keadaan-keadaan yang khas membuat perintah tertentu sama ada untuk mengubah atau membatalkan mana-mana syarat dalam perjanjian kolektif. Peguam telah merujuk kepada kes **RIH Management Sdn. Bhd. v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia** [2000] 2 ILR 549, dimana dalam kes ini terdapat permohonan ketidakpatuhan Perjanjian Kolektif apabila pihak Hotel gagal membayar pertambahan tahunan (annual increment) pada 1 Januari 2000. Mahkamah Perusahaan telah memutuskan epidemik JE yang berlaku telah menyebabkan kadar penyewaan (occupancy rate) Hotel adalah rendah dan ini menyebabkan kerugian yang dialami oleh pihak Hotel. Memandangkan epidemik ini adalah sesuatu yang diluar jangkaan dan ia telah menyebabkan kerugian kepada pihak Hotel, maka ianya adalah suatu keadaan yang khas. Oleh itu Mahkamah telah

mengubah perjanjian kolektif dan memerintahkan penambahan tahunan di bayar enam (6) bulan dari tarikh perbicaraan.

[20] Sementara itu dalam kes **Metal Industry Employees Union v. Yodoshi Malleable (M) Sdn. Bhd.** [2013] 3 ILR 621, akibat daripada kejadian kebakaran yang berlaku, ia telah menambahkan lagi masalah kerugian kepada pihak responden. Mahkamah Perusahaan dalam keputusannya telah memutuskan seperti berikut:

“After considering all the evidence, the court found that there were special circumstances to vary art. 20(a) of the said collective agreement on the annual bonus to be paid to the workmen who are covered by the said collective agreement. The fire which occurred last year had caused financial losses as the respondent had to secure for ready made products from third parties to honour its obligations. Although, the causes of the insolvency was due to the accumulated losses over a period of time, the fire which occurred last year increased its losses. The fire was an uncommon, exceptional and extraordinary event which constituted special circumstances.”

[21] Peguam pihak Hotel menyatakan adalah jelas bahawa pandemik Covid-19 dan langkah penguatkuasaan perintah kawalan pergerakan adalah sesuatu yang *uncommon, exceptional and extraordinary event* yang tidak dapat dijangka oleh pihak Hotel. Mengikut peguam lagi dalam kes **Prestige Ceramics Sdn. Bhd. v.**

Kesatuan Pekerja Pembuatan Barangan Bukan Logam & Anor [2001] 5 CLJ 354,
Mahkamah Tinggi telah memutuskan seperti berikut:

“It is clear from the award that in spite of the evidence led before it the Industrial Court failed to take into consideration the causes for the applicant’s financial distress and proceeded on a rigid generalisation that financial hardship and business losses cannot amount to special circumstances. Clearly it had asked itself the wrong question. A reasonable decision-maker would not have drawn such a broad generalisation. It would have instead investigated the causes of the losses before concluding whether or not they amount to special circumstances.”

[22] Akhirnya peguam menghujahkan akibat daripada penularan wabak Covid-19 dan pelaksanaan perintah kawalan pergerakan, ianya telah memaksa pihak Hotel untuk menutup operasinya dan pihak Hotel juga telah mengalami kerugian sebanyak RM5,659,796.52 mulai 01.01.2020 sehingga 30.06.2020. Oleh kerana terdapat keadaan-keadaan yang khas, yang tidak dijangka, maka adalah tidak munasabah dan tidak adil (inequitable) untuk pihak Kesatuan menuntut pembayaran bonus pro-rata ini. Dalam masa yang sama pihak Hotel memohon agar Mahkamah mengeneppikan Article 11 ini untuk tempoh sehingga 30.06.2020.

Isu

[23] Isu yang perlu diputuskan dalam kes ini adalah sama ada pihak Syarikat perlu membayar bonus pro-rata kepada semua pekerjanya.

Penilaian Keterangan dan Dapatan

[24] Peguam pihak Hotel dalam hujahannya ada mengemukakan bahawa Mahkamah mempunyai kuasa untuk tidak mengeluarkan arahan kepatuhan perjanjian kolektif ini sepertimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 56(2)(c) Akta 1967 kerana terdapat keadaan-keadaan khas dalam kes ini. Walau bagaimanapun isu berkaitan dengan perkara ini dan juga keadaan-keadaan khas langsung tidak diplidkan oleh pihak Hotel dalam Pernyataan Jawapan mereka. Undang-undang adalah mantap iaitu pihak-pihak adalah terikat dengan pliding mereka. Memandangkan pihak Hotel langsung tidak memplidkan bahawa mereka ingin memohon untuk mengubah (vary) atau membatalkan (set aside) Article 11 tersebut, maka Mahkamah berpendapat isu sama ada wujud keadaan-keadaan khas untuk membolehkan Article 11 tersebut diubah atau dibatalkan adalah tidak sepatutnya diterima dan seterusnya dipertimbangkan.

[25] Pihak Syarikat mengemukakan bahawa mereka tidak perlu membayar bonus secara pro-rata kepada pekerja-pekerja yang telah diberhentikan di bawah langkah penghematan memandangkan tahun kalendar Syarikat adalah pada setiap 31 Disember dan memandangkan pekerja-pekerja telah diberhentikan pada 30.06.2020, maka berdasarkan Article 11 Syarikat tidak bertanggung untuk membayar pembayaran bonus pro-rata kepada pekerja-pekerja yang telah diberhentikan itu.

[26] Mahkamah tidak bersetuju dengan hujahan ini peguam pihak Hotel ini. Ini adalah kerana apabila Syarikat memutuskan untuk menutup operasi perniagaannya dan dengan itu kesemua pekerja telah diberhentikan oleh pihak Hotel mulai

30.06.2020, maka keputusan pihak Hotel ini sebenarnya yang telah menghalang kesemua pekerja untuk meneruskan pekerjaan mereka dengan pihak Hotel sehingga hujung tahun. Dengan kata lain, kesemua pekerja bersedia untuk berkhidmat dengan pihak Hotel sehingga ke hujung tahun tetapi disebabkan oleh keputusan pihak Hotel untuk menutup operasi mereka, ianya telah menghalang pekerja-pekerja untuk meneruskan perkhidmatan mereka. Oleh itu kesemua pekerja sepatutnya layak untuk menerima bayaran bonus berdasarkan pro-rata tempoh perkhidmatan mereka sehingga perkhidmatan mereka diberhentikan. Ini adalah sepertimana yang diputuskan dalam kes **Progress Castings (1982) Sdn. Bhd. v. Metal Industry Employees' Union** [1983] ILR 250 iaitu:

“The Company contends that it was the intention of the parties to pay bonus at the end of each year and therefore it is payable only if a year has been completed. We are in agreement with the Company that the bonus is payable only at the end of each calendar year but this is so if the Company is still in operation. In the present case, the Company has closed down and the question is whether bonus is payable on closure of business. We find that the bonus payable is not conditional on the Company making a profit. It is in fact Deferred Salary Payment and therefore the employees are entitled to a proportion of that payment for the period they have been actually worked.”

[27] Keputusan kes ini telah diikuti dalam kes **Shaw Computer & Management Services Sdn. Bhd. v. National Union of Cinema & Amusement Workers** [1985] ILR 75. Isu dalam kes ini adalah juga melibatkan pembayaran bonus dimana

Syarikat menegaskan memandangkan pekerja-pekerja yang telah diberhentikan di bawah langkah penghematan telah tidak berkhidmat dengan Syarikat pada 31 Disember 1984, maka dengan itu mereka adalah tidak layak untuk menerima pembayaran bonus. YA Pengerusi dalam keputusannya telah memutuskan seperti berikut:

“A similar situation arose in Award 148/83 where there was a similar provision in the collective agreement that the bonus is payable only to employees who are in service on 31 December but it was held that the proportionate bonus is payable on closure of business.It is no fault of the employee that the Company decides to close its business but the rationale applies that he has remained with the Company to the last day. It was further held in that case that the annual bonus is Deferred Salary Payment and the employee is therefore entitled to a proportion of that payment for the period he has actually worked.”

[28] Sekiranya Article 11 diteliti, ianya memperuntukkan pembayaran bonus pro-rata kepada semua pekerja akan dibayar pada penghujung setiap tahun kalendar. Tidak terdapat dimana-mana dalam peruntukan ini yang menyatakan untuk seseorang pekerja itu layak menerima bonus pro-rata di bawah Article 11(a)(ii), pekerja tersebut perlu bekerja sehingga hujung tahun tersebut. Tambahan pula dalam kes ini, tindakan pihak Hotel yang memberhentikan semua pekerja yang menghalang pekerja-pekerja tersebut daripada menyempurnakan pekerjaan mereka sehingga ke hujung tahun. Oleh itu adalah jelas bahawa pekerja-pekerja yang telah diberhentikan perkhidmatan di bawah langkah penghematan oleh pihak Hotel adalah

layak untuk menerima bayaran bonus sepertimana yang diperuntukkan di bawah Article 11 berdasarkan tempoh perkhidmatan mereka dengan pihak Hotel.

Keputusan

[29] Berdasarkan kepada alasan-alasan yang dinyatakan diatas dan setelah meneliti dan mengambilkira penghujahan yang dikemukakan oleh kedua-dua pihak serta nas-nas undang-undang, dan pada masa yang sama kepada peruntukan seksyen 30(5) Akta 1967, untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, adalah jelas bahawa pekerja-pekerja yang telah diberhentikan kerja di bawah langkah penghematan oleh pihak Hotel adalah layak untuk menerima bayaran bonus pro-rata berdasarkan tempoh perkhidmatan mereka untuk tahun tersebut. Oleh itu pihak Hotel adalah diarahkan untuk mematuhi Article 11 Perjanjian Kolektif tersebut dan seterusnya diperintahkan untuk membayar bonus pro-rata kepada pekerja-pekerja yang terlibat melalui pihak Kesatuan dan mengemukakan nama-nama pekerja dan jumlah bayaran bonus pro-rata dalam tempoh tiga puluh (30) hari dari tarikh penurunan award ini.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 31 MEI 2021

-t.t-

**(RASIDAH BINTI HAJI CHIK)
YANG DIPERTUA
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**