

LEGAL BUZZ

PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG, UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU



SIDANG REDAKSI

PENAUNG

Prof. Dato' Dr. Mazlan Abd Ghaffar
vc@umt.edu.my

PENASIHAT

Dr. Fahirah Syaliza Mokhtar
fahirah.mokhtar@umt.edu.my

KETUA PENGARANG

Roslina Ghazali
rosrina.ghazali@umt.edu.my

PENGARANG

Muhammad Hafizuddin Zakaria
m.hafizuddin@umt.edu.my

Amirah Nabilah Ismail
a.nabilah@umt.edu.my

PENYELARAS BAHAN

Azmi Che Pa
ainzaminya@umt.edu.my

Laila Mamat
achik@umt.edu.my

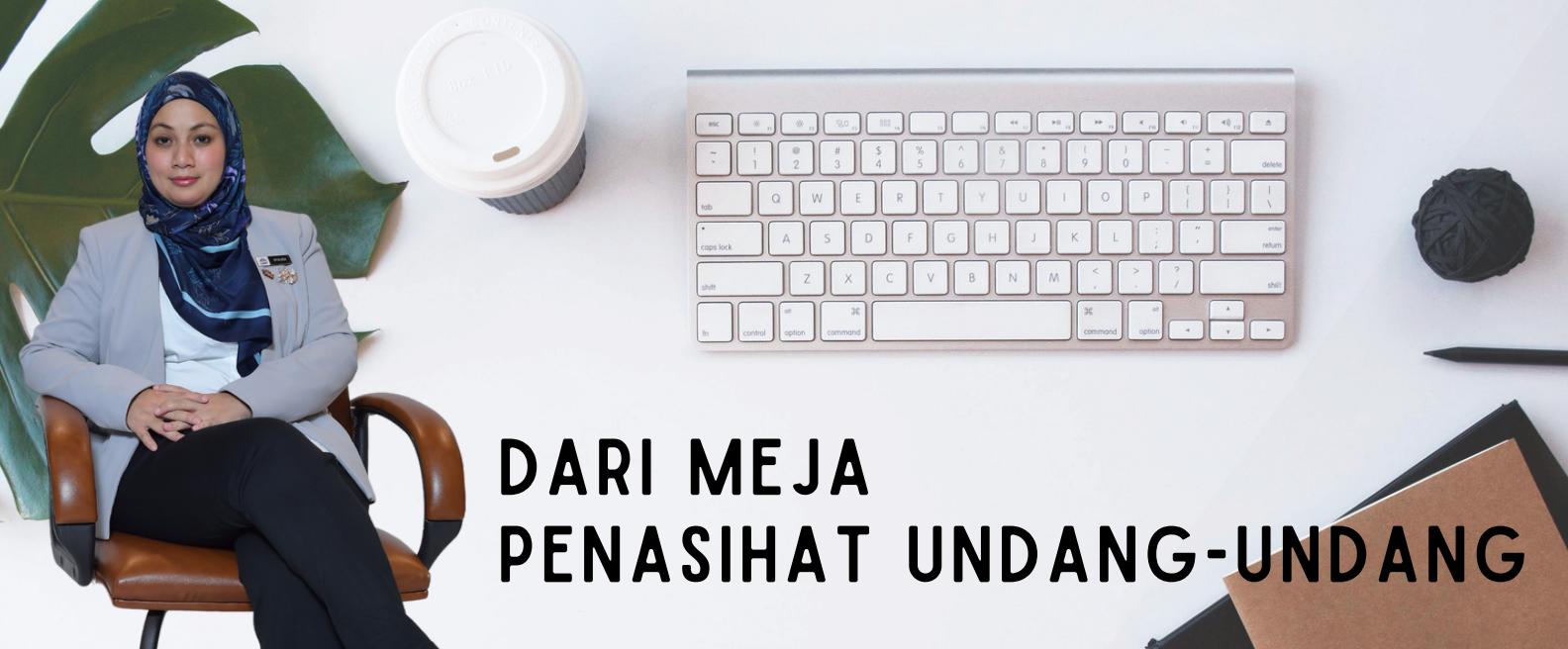
Noor Akmal MamataAziz
noor.akmal@umt.edu.my

KANDUNGAN

- 3 Dari Meja Penasihat Undang-Undang
- 4 Perutusan Naib Canselor
- 5 Konflik Kepentingan: Apa Yang Anda Perlu Tahu
- 9 Memahami Konflik Kepentingan dalam Konteks Perkhidmatan di UMT
- 12 Kajian Kes: Perak Hanjoong Simen Sdn. Bhd. v. Perindustrian Tenaga Mix Sdn. Bhd.
- 15 Conflict of Interest as an Employee of a Public University and Director of a Company
- 18 Sisipan Kes Undang-Undang

Penulisan artikel di dalam Legal Buzz ini hanyalah sebagai panduan umum sahaja dan bukan suatu penasihatan undang-undang yang muktamad. Pandangan atau pendapat yang dinyatakan oleh pengarang adalah milik pengarang sahaja, dan tidak menggambarkan pandangan atau pendapat UMT atau PPUU. Buletin ini diedarkan tanpa menjelaskan hak harta intelek milik UMT. Sebarang pengeluaran semula, penduaan atau pengubahan buletin ini, dalam apa jua bentuk atau cara, sama ada sebahagian atau keseluruhannya, adalah tidak dibenarkan dan dilarang sama sekali. UMT juga melarang penggunaan buletin ini dan semua atau mana-mana kandungannya di sini, untuk penjualan, keuntungan komersial dan/atau peribadi.

© 2022 Hak Cipta Terpelihara



DARI MEJA PENASIHAT UNDANG-UNDANG

Assalamualaikum w.b.t. dan salam sejahtera.

Pertama sekali, setinggi-tinggi kesyukuran saya rafakkan ke hadrat Ilahi di atas penerbitan Legal Buzz edisi pertama bagi tahun 2022. Selaras dengan objektif penerbitan Legal Buzz sebagai perantara informasi undang-undang kepada warga UMT, saya berharap artikel-artikel yang kami paparkan dapat memberi manfaat kepada para pembaca.

Dalam penerbitan kali ini, kami membawakan topik mengenai "konflik kepentingan". Dalam konteks pekerjaan, konflik kepentingan biasanya akan berlaku apabila kepentingan peribadi seseorang pegawai itu bercanggah dengan tugas atau profesionalismenya disebabkan oleh hubungan tertentu seperti hubungan kekeluargaan, pekerjaan sampingan, politik atau pemegangan saham.

Justeru, warga UMT wajar memahami perkara dan situasi yang boleh menimbulkan konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya bagi memastikan apa-apa tindakan atau keputusan yang dibuat berkaitan dengan bidang tugasnya tidak bercanggah dengan peraturan dan undang-undang yang berkuatkuasa.

Peraturan 3 (2) (b), Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun, Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 memperuntukkan bahawa:

"seseorang pegawai badan berkanun tidak boleh berkelakuan dengan sedemikian cara yang mungkin menyebabkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan kewajipannya kepada badan berkanun".

Selanjutnya perenggan (c), Peraturan yang sama, tidak membenarkan pegawai badan berkanun berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menimbulkan syak yang munasabah bahawa—

- (i) dia telah membiarkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan kewajipannya kepada badan berkanun sehingga menjelaskan kebergunaannya sebagai seorang pegawai badan berkanun; atau
- (ii) dia menggunakan kedudukannya sebagai seorang pegawai badan berkanun bagi faedahnya sendiri.

Besarlah harapan saya kupasan ringkas mengenai konflik kepentingan dalam edisi Legal Buzz kali ini dapat memberikan kefahaman dan kesedaran kepada para pembaca untuk sentiasa mementingkan pengamalan kerja yang telus, amanah dan berintegriti.

Selamat membaca!

"Profesional, Berwibawa, Berintegriti"

#UMTsuhor
#ppuumesrawarga

Salam hormat,

Dr. Fahirah Syaliza Mokhtar



PERUTUSAN NAIB CANSELOR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum w.b.t dan salam sejahtera.

Pegawai atau kakitangan yang cemerlang dan berintegriti merupakan elemen penting yang perlu ada bagi memacu kecemerlangan sesebuah organisasi. Kupasan isu perundungan berkaitan konflik kepentingan dalam Legal Buzz kali ini amat saya alu-alukan kerana ianya merupakan salah satu punca utama yang boleh menyebabkan integriti seseorang pegawai dipersoalkan.

Tidak dapat dinafikan bahawa kebelakangan ini timbul pelbagai isu berkaitan konflik kepentingan dalam perkhidmatan samada dalam pentadbiran Kerajaan atau syarikat korporat. Seseorang pegawai yang mempunyai kepentingan peribadi yang bercanggah dengan pekerjaannya boleh menimbulkan keraguan terhadap keadilan dan ketelusan keputusan yang dibuat berhubung dengan tugasnya. Oleh itu, pendedahan dalam bentuk perakuan pengisyiharan kepentingan adalah sangat penting bagi melindungi integriti dan reputasi pegawai yang terlibat.

Saya berpandangan perlu ada satu polisi khas bagi menguruskan konflik kepentingan dalam perkhidmatan UMT seperti yang disediakan oleh kebanyakan agensi Kerajaan dan swasta di Malaysia. Kewujudan polisi ini akan memberikan lebih keyakinan kepada pegawai, pelajar dan pemegang taruh lainnya mengenai ketelusan dalam pentadbiran di UMT terutamanya dalam perkara-perkara yang melibatkan pengurusan kewangan, kenaikan pangkat dan tatatertib.

Oleh itu, saya sangat menghargai penulisan artikel dalam edisi Legal Buzz kali kerana ianya sangat bertepatan dengan komitmen UMT untuk menjadi sebuah universiti awam yang berintegriti dan mementingkan penyampaian perkhidmatan yang telus, cekap dan berkualiti. Saya amat berharap agar semua warga UMT turut menghayati aspirasi ini dan berganding bahu dengan pihak pengurusan UMT untuk meningkatkan integriti dan menghapuskan sebarang bentuk rasuah dan penyelewengan di UMT.

Akhir sekali, saya mengucapkan tahniah kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang UMT di atas penerbitan Legal Buzz pada kali ini. Semoga ianya memberikan ilmu yang bermanfaat kepada semua warga UMT.

Sekian, terima kasih.

"Terokaan Seluas Lautan Demi Kelestarian Sejagat"

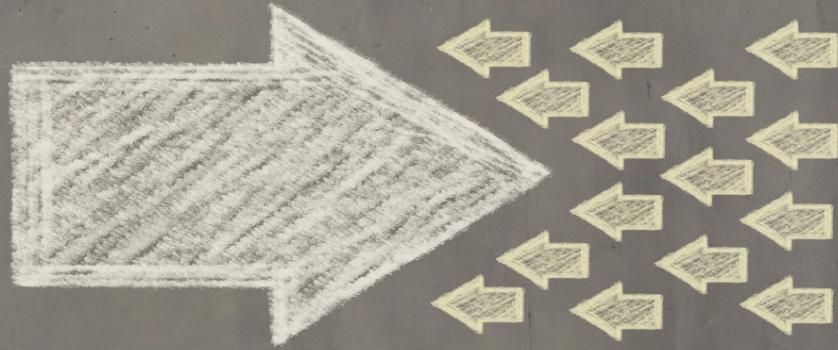
#UMTsohor

#wargaUMTcemerlang

Prof. Dato' Dr. Mazlan Abd Ghaffar, FASc

Naib Canselor

Universiti Malaysia Terengganu



KONFLIK KEPENTINGAN: APA YANG ANDA PERLU TAHU



AMIRAH NABILAH ISMAIL

Penolong Penasihat Undang-Undang UMT

PENDAHULUAN

Setiap orang pasti mempunyai kepentingannya yang tersendiri. Ianya tidak menjadi masalah kerana itu adalah hak masing-masing. Namun demikian, ianya akan menjadi satu masalah apabila kepentingan peribadi seseorang bercanggah dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan konflik kepentingan. Sebelum itu ini dikupas dengan lebih lanjut, pertama sekali pencerahan bagi maksud konflik kepentingan perlulah diberikan terlebih dahulu. Konflik kepentingan adalah percanggahan kepentingan di mana seseorang mempunyai kepentingan yang bersaing. Konflik kepentingan sering berlaku di kalangan pekerja atau semasa pelaksanaan tugas sebagai pekerja kepada sesebuah organisasi dan konflik ini banyak melibatkan isu berkenaan kewangan, hubungan, status atau reputasi.

Seorang pekerja mempunyai kewajipan fidusia terhadap syarikat atau majikannya dan hendaklah dipastikan kepentingan peribadinya tidak bercanggah dengan kepentingan syarikat atau majikannya. Hubungan fidusia mewajibkan seseorang pekerja untuk tidak mengaut apa-apa keuntungan atau kelebihan daripada setiap transaksi yang dibuat oleh syarikat melaluiinya. Hubungan fidusia memerlukan seseorang pekerja dan syarikat berperilaku dengan suci hati dan tidak menyalahgunakan apa yang telah diamanahkan kepadanya oleh syarikat atau majikannya.

Terdapat beberapa jenis konflik kepentingan, antaranya adalah konflik kewangan, konflik bukan kewangan, konflik peranan dan penentuan awal. Perlu juga diingatkan bahawa, pekerja boleh juga terlibat dalam beberapa kategori konflik kepentingan dalam satu masa.

KONFLIK KEPENTINGAN KEWANGAN

Konflik kepentingan kewangan berlaku apabila seseorang pekerja berada di suatu kedudukan yang memerlukan dia membuat keputusan berkaitan pekerjaannya dan berpeluang untuk mendapat untung atau rugi dari segi kewangan berdasarkan keputusan yang dibuat.

Kepentingan kewangan boleh berlaku secara langsung atau tidak langsung. Seseorang pekerja mungkin berkongsi kepentingan kewangan dengan orang atau organisasi lain. Sebagai contoh, seseorang pekerja dianggap berkongsi kepentingan kewangan dengan syarikat yang diuruskan oleh saudaranya, jika syarikat saudaranya itu mempunyai transaksi perniagaan dengan majikan pekerja.

Konflik kepentingan juga tidak semestinya melibatkan pertukaran wang tunai secara langsung. Ianya boleh berlaku apabila sesuatu transaksi yang diuruskan atau keputusan yang dibuat oleh pekerja itu memberi kesan ke atas nilai hartaanah atau saham yang dimilikinya.

KONFLIK KEPENTINGAN BUKAN KEWANGAN

Konflik kepentingan bukan kewangan berlaku di mana seseorang pekerja tidak terkesan dari segi kewangan daripada suatu keputusan, namun terkesan daripada segi lain yang boleh membuatkan beliau berat sebelah atau terlihat berat sebelah. Konflik ini biasanya berlaku apabila melibatkan hubungan kekeluargaan, persahabatan atau hubungan peribadi. Konflik ini juga boleh berlaku sekiranya seseorang pekerja menjadi ahli atau terlibat dengan sesuatu organisasi luar.

Menurut "common law", konflik kepentingan bukan kewangan tidak secara automatik mengecualikan seorang pekerja daripada mengambil bahagian dalam membuat keputusan dan ianya bergantung kepada keseriusan konflik itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh tiada andaian berat sebelah secara automatik, dan kebiasaanya terdapat lebih ruang untuk menilai atau mempertimbangkan betapa seriusnya konflik tersebut dan bagaimana konflik tersebut perlu dikendalikan.



KONFLIK KEPENTINGAN PERANAN

Konflik kepentingan peranan boleh terjadi apabila seorang pekerja perlu membuat keputusan bagi dua organisasi yang berbeza namun melibatkan hal yang sama. Persoalan yang perlu dipertimbangkan bukanlah mengenai konflik kepentingan pekerja itu sendiri, namun berkenaan konflik kepentingan kedua-dua organisasi pekerja itu.

Sebagai contoh, sekiranya kedua-dua organisasi terlibat dalam satu projek atau transaksi, adakah pekerja tersebut mempunyai kewajipan kerahsiaan terhadap kedua-dua organisasi dan adakah pekerja tersebut boleh membuat keputusan bagi kedua-dua organisasi tersebut dengan baik?



Dalam keadaan lain, seseorang pekerja mungkin terlibat dalam organisasi kedua atas arahan organisasi pertama. Pekerja itu mungkin telah dilantik secara khusus untuk mewakili organisasi pertama atau memegang jawatan dalam organisasi kedua kerana jawatannya dalam organisasi pertama. Sebagai contoh, sebagai penjawat awam, pekerja itu telah dilantik sebagai ahli lembaga pengarah yayasan kebajikan yang dibiayai oleh Kerajaan.

Dalam situasi tersebut, mungkin konsisten dengan peranan pekerja itu untuk mengambil bahagian dalam mesyuarat organisasi pertama dalam beberapa perkara yang berkaitan dengan organisasi kedua, terutamanya jika peranan kedua itu memberikannya pengetahuan khusus bahawa ia berguna untuk menyumbang. Namun adakah pekerja itu telah bertindak untuk kepentingan terbaik ("in the best interest") organisasi kedua?

PENENTUAN AWAL

Penentuan awal berlaku apabila seorang pekerja membuat keputusan mengenai sesuatu perkara namun terdapat risiko bahawa orang lain akan menganggap pekerja tersebut membuat keputusan sebelum beliau mempertimbangkan semua bukti. Kebiasaannya usul penentuan awal ini timbul apabila pekerja tersebut telah menyebut atau membuat sesuatu perkara sebelum keputusan dibuat. Secara teknikalnya, penentuan awal bukanlah salah satu bentuk konflik kepentingan namun, konsep penentuan awal diambil daripada "common law" berkenaan hukum berat sebelah ("rules against bias"). Keseriusan risiko ini akan bergantung pada konteks, seperti peranan pekerja itu dan jenis keputusan yang perlu dibuat.

Dalam konteks keputusan yang diputuskan secara separa kehakiman ("quasi-judicial"), pembuat keputusan dipegang pada piawaian kesaksamaan dan objektiviti yang tepat. Keputusan separa kehakiman ialah keputusan yang secara langsung mempengaruhi hak, kepentingan, dan kewajipan undang-undang individu atau sekumpulan kecil individu. Contoh keputusan separa kehakiman adalah pengenaan kompaun, pengurusan tatatertib atau pengeluaran permit.

SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN

Terdapat banyak situasi atau keadaan di mana seseorang boleh terjebak dengan konflik kepentingan.

Pertama, seseorang pekerja menubuhkan syarikat yang bersaing dengan syarikat yang menggajinya. Seseorang pekerja mestilah tidak menjalankan perniagaan sendiri yang menyerupai perniagaan tempat beliau bekerja dan beliau seharusnya sedar bahawa bersaing dengan syarikat yang menggajikannya adalah salah.

Selain daripada itu, konflik kepentingan juga boleh berlaku apabila seorang pekerja menjalankan perniagaan persendirian di dalam syarikat tempat beliau bekerja. Seseorang pekerja tidak sepaututnya berkelakuan dan/atau terlibat dalam sebarang aktiviti lain semasa waktu bekerja, khususnya pekerjaan yang boleh menyebabkan konflik kepentingan dengan syarikat dan tidak sepaututnya pekerja tersebut menggunakan kemudahan pejabat untuk menjalankan perniagaan peribadinya.

Situasi ketiga adalah pekerja menjalankan urusan perniagaan persendirian di premis syarikat pada waktu bekerja walaupun aktiviti tersebut tidak dilakukan secara langsung atau tidak langsung bersaing dengan perniagaan syarikat. Ianya adalah jelas tidak boleh diterima dan pekerja tersebut telah melanggar hubungan fidusiarinya dengan syarikat.

Di samping itu, konflik boleh tercetus apabila seorang pekerja mengkhianati kepercayaan dan keyakinan majikannya. Terdapat situasi di mana tingkah laku seorang pekerja dengan jelas tidak konsisten dengan kepentingan syarikat dan melanggar hubungan fidusiarinya dengan syarikat. Sebagai contoh, seorang pekerja yang mempunyai perniagaan luar dengan sengaja berbohong dalam pengisytiharannya mengatakan bahawa beliau tidak mempunyai sebarang perniagaan luar.

Akhir sekali, tiada pendedahan berkenaan kepentingan peribadi. Konflik kepentingan boleh terjadi apabila komitmen dan kewajipan seorang pekerja terhadap syarikat yang menggajinya berkemungkinan akan terjejas atau mungkin nampak terjejas disebabkan oleh kepentingan peribadinya atau kepentingan kepada keluarga terdekatnya.

CARA MENCEGAH KONFLIK KEPENTINGAN

Konflik kepentingan tidaklah menghalang seseorang pekerja untuk terlibat di dalam aktiviti kewangan, perniagaan, kebajikan dan lain-lain aktiviti yang sah di luar waktu pekerjaan mereka. Namun sekiranya berlaku, berpotensi atau terlihat konflik kepentingan mungkin dibangkitkan daripada aktiviti-aktiviti tersebut, maka pekerja tersebut mestilah mendedahkan dengan segera kepada pihak pengurusan mengenai penglibatannya dalam aktiviti-aktiviti berkaitan dan pendedahan itu hendaklah dikemas kini secara berkala.

Pendedahan tersebut perlulah dibuat sejurus pekerja tersebut mengetahui berkenaan konflik tersebut dan perlu didedahkan setiap tahun selama mana konflik itu wujud. Pendedahan boleh dibuat kepada penyelia, pengurus atau jabatan yang berkaitan dan akan berubah bergantung kepada pekerjaan atau peranan pekerja yang membuat pendedahan tersebut.

"Konflik kepentingan tidaklah menghalang seseorang pekerja untuk terlibat di dalam aktiviti kewangan, perniagaan, kebajikan dan lain-lain aktiviti yang sah di luar waktu pekerjaan mereka. Namun sekiranya berlaku, berpotensi atau terlihat konflik kepentingan mungkin dibangkitkan daripada aktiviti-aktiviti tersebut, maka pekerja tersebut mestilah mendedahkan dengan segera kepada pihak pengurusan"

PAMPASAN UNTUK SYARIKAT

Mengikut "common law", syarikat atau majikan layak untuk mendapatkan beberapa pampasan atau ganti rugi sekiranya terdapat pelanggaran kewajipan ketaatan oleh seseorang pekerja. Antaranya, syarikat boleh menyaman pekerja tersebut bagi mendapatkan ganti rugi atas pelanggaran kontrak pekerjaannya. Ganti rugi adalah pampasan eksklusif dalam mahkamah "common law" dan adalah pampasan dalam bentuk wang yang diberikan kepada plaintiff akibat pelanggaran kontrak atau tort.

Selain itu, syarikat juga berhak untuk mengambil tindakan tatatertib terhadap pekerja akibat pelanggaran mematuhi peraturan berkaitan konflik kepentingan. Kerugian sebenar tidak perlu dibuktikan secara menyeluruh dalam konflik kepentingan. Ianya adalah memadai sekiranya ada kemungkinan kerugian terhadap syarikat atau majikan.

PAMPASAN TERHADAP PIHAK KETIGA

Pampasan boleh diberikan kepada pihak ketiga sekiranya pekerja terlibat dengan tindakan pelanggaran kewajipan fidusiarinya. Contohnya, pembatalan kontrak. Jika syarikat memasuki kontrak dengan pihak ketiga di mana pekerja itu mempunyai kepentingan peribadi dan terlibat dalam pelanggaran kewajipan fidusiarinya, maka kontrak itu boleh dibatalkan dengan syarat pihak ketiga tersebut mengetahui atau sedar mengenai kepentingan peribadi pekerja itu.

Jika seseorang pekerja telah didorong oleh pihak ketiga untuk melanggar kontrak dengan majikannya, pihak ketiga itu boleh dikenakan tindakan di bawah undang-undang tort. Bagi membuktikan bahawa kesalahan tort di mana pihak ketiga telah mendorong pelanggaran kontrak, maka syarikat perlulah menunjukkan bahawa, pertama sekali, terdapat pujuhan atau dorongan daripada pihak ketiga.

KONFLIK KEPENTINGAN DALAM INSTITUSI AWAM

Rakyat mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap kerajaan. Oleh itu, kerajaan hendaklah mempamerkan standard integriti yang tinggi dalam mengendalikan perkhidmatan awam. Dalam konteks ini, pelbagai bentuk konflik kepentingan perlulah diberikan pertimbangan yang ketat dalam pelaksanaan kerja penjawat awam. Sebarang bentuk konflik yang melibatkan kepentingan peribadi dan kepentingan tugas sebagai penjawat awam perlulah dielakkan dengan sebaik mungkin.

Di Malaysia, peraturan yang mengawal tatakelakuan penjawat awam menekankan bahawa penjawat awam perlulah pada setiap masa menjalankan tugasnya dengan penuh tekun dan memberikan taat setia tanpa berbelah bahagi. Dari sudut lain, peraturan ini juga turut menyediakan pengecualian di mana penjawat awam dibenarkan untuk terlibat dengan aktiviti komersial dengan syarat dia telah mendapat kebenaran secara bertulis daripada Ketua Jabatannya.

KESIMPULAN

Salah satu cara untuk mengelakkan konflik kepentingan dalam organisasi adalah dengan mewujudkan kod etika yang dapat meminimakan potensi konflik kepentingan. Dengan melaksanakan kaedah ini, sebuah organisasi itu dapat mengurangkan kesan buruk hasil daripada konflik kepentingan.

Adalah sangat penting bagi seseorang pekerja itu mengelakkan beberapa perkara demi menjauhkan diri daripada terlibat dengan konflik kepentingan. Perkara pertama adalah dengan mengelakkan diri daripada menerima pekerjaan luar yang tidak selaras dengan kepentingan organisasi, contohnya bekerja dengan pesaing majikannya atau memulakan perniagaan persendirian yang bersaing dengan majikannya. Perkara kedua, mengelakkan hubungan peribadi dan perniagaan dalam pengurusan pekerjaannya. Sebagai contoh, mengupah ahli keluarga sebagai pekerja atau vendor, membeli barang atau mendapatkan perkhidmatan daripada perniagaan ahli keluarga sendiri bagi pihak syarikat. Perkara ketiga, menerima hadiah, jamuan atau hiburan yang boleh kelihatan menjelaskan objektiviti dan keputusan pekerja. Akhir sekali, hubungan peribadi dengan pekerja lain, di mana semasa berada dalam hubungan tersebut, boleh mengakibatkan salah seorang menerima atau memberikan kelebihan yang tidak adil atau memberikan layanan istimewa disebabkan hubungan tersebut.

Tuntasnya, pekerja perlulah mempunyai integriti yang tinggi dan sentiasa mengutamakan amanah yang telah diberikan oleh majikan dan menjalankan tanggungjawabnya sebagai seorang pekerja dengan baik dan berkesan. Pekerja perlulah bijak untuk mengelakkan diri atau mengatasi masalah konflik kepentingan ini agar dapat menjaga kepentingan organisasi.

Rujukan:

1. <https://oag.parliament.nz/2020/conflicts>
2. https://www.lh-ag.com/wp-content/uploads/2017/07/4_Principles-of-Conflict-of-Interest.pdf
3. <https://ms.unitinal.com/apakah-konflik-kepentingan-beri-saya-beberapa-contoh/>

MEMAHAMI KONFLIK KEPENTINGAN DALAM KONTEKS PERKHIDMATAN DI UMT



ROSLINA GHAZALI

Timbalan Penasihat Undang-Undang UMT

PENDAHULUAN

Ketika menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai penjawat Universiti Malaysia Terengganu (UMT), pegawai mungkin berada di dalam konflik kepentingan yang menyebabkan mereka tidak dapat bertindak secara objektif dan telus; sekaligus sukar membuat keputusan secara adil dan saksama berkaitan tugasannya. Peraturan 3 (2) (a) hingga (c), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun secara khusus menerangkan tentang larangan terhadap mana-mana pegawai untuk melakukan apa-apa perbuatan yang boleh menyebabkan berlakunya percanggahan kepentingan dalam pelaksanaan tugas rasmi pegawai.

Peraturan 3 (2) (a) memperuntukkan bahawa seseorang pegawai tidak boleh membelakangkan kewajipannya kepada badan berkanun demi kepentingan peribadinya. Peruntukan ini sering difahami sebagai arahan kepada pegawai supaya mementingkan pekerjaannya berbanding hal-hal peribadi yang lain. Namun sebenarnya, peruntukan ini menerangkan tentang kewajipan untuk memastikan kepentingan badan berkanun diutamakan dalam pengurusan tugas pegawai yang mungkin bercanggah dengan kepentingan peribadi pegawai.

Sebagai contoh, En. A, seorang pemandu di UMT menjalankan pekerjaan luar sebagai pemandu "e-hailing". En. A telah diarahkan oleh pegawai atasannya untuk menghantar pelajar ke Johor Bahru kerana ada kecemasan. Jika En. A telah memberikan alasan kepada pegawai atasannya bagi mengelakkan tugasan tersebut kerana mementingkan pekerjaan luarnya, maka En. A boleh dikatakan telah mengutamakan kepentingan peribadinya berbanding tugas hakikinya sebagai pemandu UMT.

Selanjutnya dalam peraturan 3 (2) (b), seseorang pegawai badan berkanun dilarang daripada berkelakuan dengan cara yang mungkin menyebabkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan kewajipannya kepada badan berkanun.

Sebagai contoh, En. B, seorang pegawai kewangan yang bertanggungjawab menguruskan tender pembekalan makanan bermasak di UMT. Salah seorang daripada penender tersebut adalah kakak kepada En. B. Dalam hal ini, bukanlah menjadi kesalahan untuk kakak En. B memasuki tender di UMT, tetapi En. B perlu mengisyitiharkan kepentingannya dan tidak terlibat dalam apa-apa pengurusan dan penimbangtelitian tender tersebut.

Penjawat awam atau penjawat badan berkanun, bukan sahaja perlu berintegriti tetapi perlu "dilihat" sebagai berintegriti. Oleh itu, peraturan 3 (2) (c) melarang mana-mana pegawai untuk berkelakuan dengan apa-apa cara yang **mungkin menyebabkan syak yang munasabah** bahawa dia telah membiarkan kepentingan peribadinya bercanggah dengan kewajipannya kepada badan berkanun sehingga menjadikan kebergunaannya sebagai seorang pegawai badan berkanun; atau dia telah menggunakan kedudukannya sebagai seorang pegawai badan berkanun bagi faedahnya sendiri.



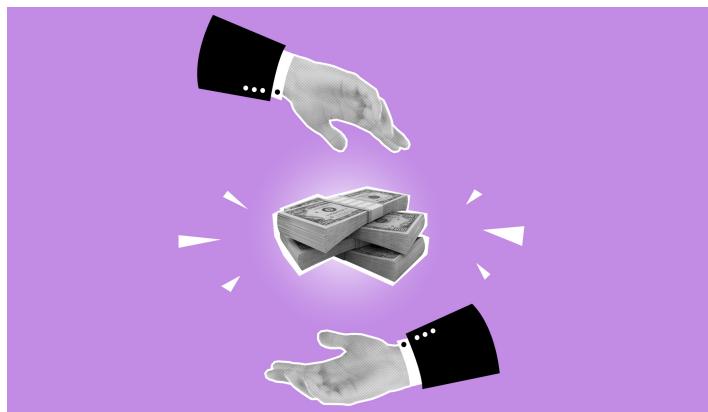
KATEGORI KONFLIK KEPENTINGAN

Konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas di UMT boleh dikategorikan kepada lima (5) seperti mana yang diterangkan di bawah.

(1) Pemilikan ekuiti atau memegang jawatan dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan UMT

Konflik kepentingan boleh berlaku jika seseorang pegawai itu mempunyai ekuiti atau memegang apa-apa jawatan, seperti pengarah, penasihat atau konsultan, dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan UMT.

Sebagai contoh pegawai UMT adalah salah seorang pemegang saham dalam ABC Sdn. Bhd, yang merupakan syarikat pembekal UMT. Dalam situasi ini, pegawai boleh menggunakan kedudukannya sebagai penjawat UMT untuk mempengaruhi penawaran tender atau sebut harga.



(2) Pekerjaan luar

Faktor kedua yang boleh mendorong berlakunya konflik kepentingan dalam perkhidmatan di UMT adalah apabila pegawai mempunyai pendapatan sampingan lain melalui pekerjaan secara sambilan atau pekerjaan luar.

Pekerjaan luar merujuk kepada aktiviti atau perkhidmatan yang merangkumi—

- (a) mengambil bahagian, sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam pengurusan atau urusan apa-apa pengusahaan komersial, pertanian atau perindustrian;
- (b) mengusahakan bagi mendapatkan apa-apa upah daripada apa-apa kerja dengan mana-mana institusi, syarikat, firma atau individu persendirian;
- (c) sebagai pakar, memberikan apa-apa laporan atau memberikan apa-apa keterangan, sama ada secara percuma atau dengan dibayar.

Walaupun peraturan 4, Peraturan-Peraturan Tatatatertib Badan-Badan Berkanun membolehkan seseorang penjawat berkanun menjalankan pekerjaan luar dengan kebenaran Ketua Jabatannya, pekerjaan luar tersebut hendaklah tidak dengan apa-apa cara cenderung bercanggah dengan kepentingan badan berkanun, atau menjadi tidak selaras dengan kedudukan pegawai itu sebagai seorang pegawai badan berkanun.

Menurut laporan akhbar Harian Metro bertarikh 16 Disember 2021, seorang penjawat awam telah didenda RM8,000.00 oleh Mahkamah Sesyen Kuala Lumpur kerana terlibat dalam perniagaan membekalkan sarung kaki bernilai RM44,500.00 tanpa kebenaran Ketua Jabatan. Mengikut pertuduhan, tertuduh didakwa sebagai pegawai badan awam iaitu pembantu tadbir di Jabatan Pengurusan Fasiliti Bersepadu, sebuah hospital universiti awam, terikat di sisi undang-undang sebagai penjawat awam supaya tidak mengambil bahagian dalam perniagaan iaitu sebagai pemilik Syarikat Fana Global Resources. Ia sebagaimana diperuntukkan di bawah Peraturan 4, Jadual Kedua, Bahagian II Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatatertib dan Surcaj) 2000.

(3) Hubungan peribadi

Dalam menentukan hubungan peribadi yang boleh menyebabkan berlakunya konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas, kita hendaklah melihat tafsiran "saudara" seperti yang diperuntukkan dalam seksyen 3, Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009.

"saudara", berhubungan dengan seseorang, ertiinya—

- (a) isteri atau suami orang itu;
- (b) adik atau abang atau kakak orang itu; adik atau abang atau kakak suami atau isteri orang itu;
- (d) orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan orang itu;
- (e) orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan suami atau isteri orang itu;
- (f) orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan orang yang disebut dalam perenggan (b);
- (g) bapa saudara, emak saudara atau sepupu orang itu; atau
- (h) menantu orang itu.

Dalam kes **Azizan bin Mohamed Yasin v. Pendakwa Raya [2020] 1 MLJU 104**, perayu, seorang Jurutera Daerah di Jabatan Kerja Raya Kulai Jaya telah didapati bersalah kerana menggunakan kedudukannya untuk mendapatkan suapan apabila melantik Syarikat G Two Amiruddin Trading untuk melaksanakan Kerja-Kerja Memotong Rumput dan Pembersihan dengan harga kerja sebanyak RM19,750.00 yang mana perayu mempunyai kepentingan kerana syarikat tersebut dimiliki oleh abang perayu sendiri.

(4) Penerimaan hadiah dan keraian



Amalan memberi dan menerima hadiah telah menjadi budaya dalam masyarakat malah ia amat sukar dibendung terutamanya pada musim perayaan dan majlis keramaian. Amalan ini adalah baik sekiranya pemberian hadiah tersebut dilakukan dengan niat baik, jujur dan ikhlas untuk tujuan menzahirkan penghargaan bagi mengeratkan persahabatan dan persaudaraan. Namun demikian, ia boleh menjadi amalan yang tidak baik sekiranya pemberian tersebut dilakukan untuk tujuan mendapatkan sesuatu balasan, ganjaran, keistimewaan, keuntungan, perkhidmatan daripada pihak yang berkaitan dengan tugas atau urusan rasmi seseorang pegawai.

Justeru bagi mengelakkan berlakunya konflik kepentingan yang boleh menyebabkan mana-mana pegawai dituduh di bawah mana-mana undang-undang berkaitan rasuah di Malaysia, Lembaga Pengarah UMT telah meluluskan Polisi Tanpa Hadiah UMT selaras dengan Peraturan 7 (1), Peraturan-Peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun.

Peraturan berkaitan keraian pula ada dinyatakan dalam Peraturan 8, yang mana seseorang pegawai yang memberi atau menerima keraian daripada mana-mana pihak hendaklah memastikan keraian itu tidak mempengaruhi pelaksanaan tugasnya sebagai seorang pegawai badan berkanun untuk kepentingan pihak tersebut.

Dalam kes **Subramiam Murugan Iwn. PP [2021] 2 MLRA 252** Mahkamah Tinggi Shah Alam telah mengekalkan sabitan bersalah dan hukuman yang dikenakan terhadap seorang guru besar sekolah yang telah menerima dua keping cek bernilai RM1,500.00 dan RM2,900.00 tanpa balasan daripada operator kantin di sekolahnya. Perayu menghujahkan bahawa bayaran tersebut adalah sumbangan atau derma untuk kegunaan sekolah. Mahkamah walau bagaimanapun memutuskan Perayu gagal membuktikan bahawa cek yang diterima tersebut adalah sebagai derma atau sumbangan kerana tiada resit rasmi dikeluarkan dan penerimaan dibuat secara rahsia.

(5) Penglibatan dalam perkara yang mana pegawai mempunyai kepentingan

Contoh yang mudah bagi memahami faktor ini adalah seperti berikut:

"Satu surat layang telah diterima oleh pihak pengurusan UMT melibatkan perbuatan tidak bermoral yang dikatakan dilakukan oleh AB seorang pelajar UMT. AB adalah anak kepada En. M, seorang pegawai kanan di UMT yang mengetuai Bahagian Hal Ehwal Pelajar. En. M telah terlibat secara langsung dalam siasatan surat layang tersebut tanpa mengisytiharkan kepentingannya".

Dalam contoh di atas, En. M telah meletakkan dirinya dalam keadaan yang bercanggah dengan kepentingan UMT bagi memastikan siasatan yang telus dan adil dapat dijalankan.

PENUTUP

Bagi mengurangkan risiko berlakunya konflik kepentingan, pegawai hendaklah sentiasa mematuhi arahan, peraturan dan undang-undang yang berkuatkuasa di UMT. Dalam hal yang mana tiada peraturan atau garis panduan khusus disediakan, jika pegawai mendapati dia berpotensi untuk berada dalam kedudukan yang bercanggah dengan kepentingan UMT dalam mana-mana urusan rasmi atau proses kerja, maka dia hendaklah mengisytiharkan kepentingannya secara bertulis kepada Ketua Jabatan.

Rujukan:

1. Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009
2. Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000
3. Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971

KAJIAN KES: PERAK HANJOONG SIMEN SDN BHD LWN. PERINDUSTRIAN TENAGA MIX SDN BHD

[2008] 8 MLJ 567



ROSLINA GHAZALI

Timbalan Penasihat Undang-Undang UMT

FAKTA KES

Tee Han Cheong ("Mr. Tee") adalah seorang peguamcara yang mengamalkan undang-undang melalui firma guaman Tetuan Tee & Partners. Mr. Tee juga merupakan pemilik tunggal kepada firma guamannya. Mr. Tee telah bertindak bagi pihak plaintif iaitu Perak Hanjoong Simen Sdn. Bhd. dalam penyediaan perjanjian penyelesaian dengan defendant iaitu Perindustrian Tenaga Mix Sdn. Bhd. berkaitan penjualan dan pembekalan simen oleh plaintif kepada defendant dari Mei 2000 sehingga Disember 2004. Plaintiff sekarang menyaman defendant untuk jumlah RM1,139,579.81 yang merupakan baki penyelesaian di bawah perjanjian penyelesaian.

Dalam tindakan guaman ini, peguamcara yang sama, Mr. Tee bertindak bagi pihak defendant. Plaintiff telah membangkitkan bantahan terhadap Mr. Tee dan firma Tetuan Tee & Partners yang mewakili defendant dalam tindakan guaman ini atas dua alasan utama, konflik kepentingan dan peguamcara yang berpotensi menjadi saksi. Plaintiff juga menegaskan bahawa sebagai semasa menjadi peguam plaintiff, Mr. Tee mempunyai maklumat sulit yang didapatnya semasa menyediakan perjanjian penyelesaian.

Perjanjian penyelesaian itu merupakan bukti yang amat penting bagi membentuk asas tuntutan plaintiff. Kandungan perjanjian penyelesaian mungkin akan dipertikaikan dan Mr. Tee, yang merupakan peguamcara yang merangka perjanjian dan menasihati plaintif, mungkin diperlukan untuk memberikan keterangan dalam guaman ini bagi pihak plaintiff.

Selanjutnya, Mr. Tee juga meletakkan dirinya dalam satu keadaan konflik kepentingan dengan mewakili defendant dalam guaman ini, yang sebelum ini bertindak untuk plaintiff dalam urusan yang melibatkan asas kepada perkara-perkara dalam pertikaian sekarang.

Mr. Tee dalam menentang bantahan tersebut dan berpendapat bahawa beliau tidak melanggar Kaedah 3(b)(i) Kaedah-Kaedah Profesyen Guaman (Amalan dan Etika) 1978 ("Kaedah-Kaedah").



ISU

Dua isu utama dibincangkan oleh Y.A Hakim Rohana Yusuf dalam kes ini iaitu kebarangkalian peguam defendant menjadi saksi bagi pihak plaintiff dan konflik kepentingan.

Kebarangkalian peguam defendant menjadi saksi plaintiff

Daripada fakta kes ini, adalah tidak dipertikaikan bahawa Mr. Tee bertindak untuk plaintiff dalam penyediaan perjanjian penyelesaian bertarikh 26 Julai 2004. Dalam hal yang sedemikian, plaintiff sudah pasti mendedahkan maklumat peribadi kepada peguamnya dan pihak peguam juga mungkin telah berunding bagi pihak plaintiff. Komunikasi antara klien dan peguamnya dianggap sebagai komunikasi istimewa ("privileged communication") dan tidak boleh didedahkan kepada mana-mana orang lain.

Melihat kepada penglibatan Mr. Tee, tiada keraguan bahawa keimbangan plaintiff adalah sah dan berasas. Adalah boleh diyakini bahawa Mr. Tee, sebagai bekas peguam plaintiff, mengetahui dan memperoleh maklumat sulit dalam tugasannya. Tuntutan plaintiff dalam saman ini adalah berdasarkan perjanjian penyelesaian yang disediakan tersebut.

Oleh itu, Mr. Tee berkemungkinan perlu dipanggil sebagai saksi bagi plaintif dalam pertikaian mengenai perjanjian itu seperti yang didedahkan dalam penyata tuntutan.

Peraturan 28 (a) Peraturan Amalan dan Etiket Guaman, mlarang peguam untuk bertindak dalam kes di mana dia berpotensi menjadi saksi kepada pertikaian fakta material. Peraturan tersebut mempunyai dua bahagian. Bahagian pertama seorang peguam bela dan peguam cara tidak sepatutnya hadir di mahkamah atau dalam kamar untuk kes di mana dia mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa dia akan menjadi saksi. Di bawah bahagian kedua, dia juga harus melepaskan dirinya jika, ternyata semasa kehadirannya dia akan dijadikan saksi.

Abdul Malik Ishak J, dalam kes **Syarikat Pengangkutan Sakti Sdn Bhd lwn Tan Joe Khing t/a Bengkel Sen Tak [1997] 5 MLJ 705**, memutuskan bahawa adalah tidak diingini bagi seseorang peguam bela untuk hadir sebagai peguam dalam perbicaraan di mana dia dikehendaki menjadi saksi. Dalam kes itu, Abdul Malik J menghalang Encik Gana Muthusamy daripada mewakili plaintif kerana beliau berpendapat bahawa Encik Gana Muthusamy akan menjelaskan kepentingan anak guamnya apabila ternyata beliau akan menjadi saksi. Encik Gana Muthusamy terlibat dalam pertikaian antara plaintif dan defendant apabila plaintif menghantar keretanya untuk dibaiki di bengkel defendant. Beberapa pertikaian timbul antara pihak-pihak dan plaintif meminta bantuan Encik Gana Muthusamy untuk menyelesaikannya tetapi gagal dan akhirnya membawa kepada saman. Defendant mahu Encik Gana Muthusamy menjadi saksi defendant dalam pertikaian itu tetapi Encik Gana Muthusamy mewakili plaintif.



Dalam kes ini, Y.A Hakim berpuas hati bahawa daripada fakta yang dibentangkan, peranan Mr. Tee dalam perjanjian penyelesaian kemungkinan besar akan menjadikannya saksi fakta yang material dan dipertikaikan dan atas sebab bantahan plaintif dibenarkan.

Konflik Kepentingan

Selain daripada peranan Mr. Tee sebagai saksi yang berpotensi dalam kes ini, Y.A Hakim juga mendapati bahawa Mr. Tee telah meletakkan dirinya dalam suatu kedudukan yang mempunyai konflik kepentingan. Dalam hal ini, perlu dipertimbangkan apa yang akan terlintas di fikiran plaintif apabila menyedari bahawa peguam yang sama yang menasihati mereka sebelum ini kini berada di seberang meja sebagai pihak lawan. Plaintiff dengan penuh kepercayaan dan keyakinan mendedahkan kepadanya semua maklumat yang diperlukan dalam transaksi dengan defendant, dengan harapan bahawa kepentingan mereka dilindungi, tanpa mengetahui bahawa dia kemudiannya akan bersama pihak lawan.

Sebagai seorang peguam bela dan peguam cara yang juga seorang pegawai mahkamah, Mr. Tee harus bertindak dengan niat murni dan beretika terhadap anak guamnya. Persoalannya, adakah Mr. Tee melakukan ini kepada anak guamnya, plaintif? Bolehkah dia dikatakan menjaga kepentingan anak guamnya seperti yang dikehendaki dalam Peraturan 16, Peraturan Amalan dan Etiket Guaman seperti berikut:

"Seorang peguam bela dan peguam cara hendaklah semasa bertindak dengan segala hormatnya kepada tribunal di mana dia hadir, tanpa gentar menegakkan kepentingan anak guamnya, kepentingan keadilan dan maruah profesion tanpa mengambil kira apa-apa akibat yang tidak menyenangkan sama ada kepada dirinya atau mana-mana orang lain".

Dalam kes **Aetna Universal Insurance Bhd lwn Ooi Meng Sua [2001] 3 MLJ 502** Gopal Sri Ram JCA membuat perhatian terhadap kelakuan peguam pada akhir penghakimannya. Beliau berkata apabila pertikaian antara pihak-pihak mula timbul dalam kes itu, peguam cara defendant bertindak untuk plaintif tetapi tidak hadir untuk mana-mana pihak di perbicaraan. Semasa rayuan, peguam cara hadir untuk defendant walaupun telah menerima arahan daripada plaintif.

Y.A.A Hakim membuat permerhatian berikut:

"Hanya kerana peguam cara plaintiff yang hadir tidak mempunyai inisiatif untuk mengambil perkara itu tidak bermakna bahawa apa yang dilakukan adalah betul. Ia jelas salah... Peguam cara defendant mengetahui maklumat sulit yang diberikan kepada mereka oleh anak guam mereka yang dahulu iaitu plaintiff. Hakikat bahawa mereka tidak menggunakan maklumat itu terhadapnya dengan menentangnya di perbicaraan adalah tidak relevan."

Y.A Hakim selanjutnya juga menyatakan bahawa Mr. Tee berdepan dengan situasi di mana beliau perlu memilih antara kepentingan bekas anak guamnya yang bercanggah dengan anak guamnya sekarang. Apabila dia bertindak mewakili defendant maka dia telah mengabaikan kepentingan anak guamnya terdahulu iaitu plaintiff.

Dalam konteks penjawat UMT atau penjawat badan berkanun, sudah semestinya Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000 [Akta 605] menjadi rujukan utama mengenai perkara-perkara yang boleh menimbulkan konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas pegawai.

Perenggan 4, Jadual Ketiga, Akta 605 menghendaki pengurus atau mana-mana anggota sesuatu Jawatankuasa Tatatertib mengisyiharkan kepentingannya dalam dalam mana-mana prosiding tatatertib. Pengisyiharan kepentingan ini penting bagi memastikan sesuatu prosiding tatatertib tersebut berjalan dengan adil dan pihak yang mempunyai kepentingan tidak mengambil bahagian dalam pertimbangan atau keputusan Jawatankuasa Tatatertib itu dalam prosiding itu.

Jadual Kedua, Perlembagaan UMT juga menyenaraikan perkara berkaitan Pihak Berkuasa Universiti, mensyaratkan supaya ahli Pihak Berkuasa untuk mendedahkan kepentingan. Perenggan 8, Jadual Kedua mensyaratkan seperti berikut:

"Seseorang ahli Pihak Berkuasa yang, secara langsung atau secara tidak langsung, mempunyai sendiri atau melalui pekongsinya—

- (a) sesuatu kepentingan dalam syarikat atau pengusahaan yang dengannya Pihak Berkuasa itu bercadang hendak membuat sesuatu kontrak; atau
- (b) sesuatu kepentingan dalam kontrak atau perkara yang sedang dibincangkan oleh Pihak Berkuasa, hendaklah mendedahkan hakikat dan jenis kepentingannya itu kepada Pihak Berkuasa.

Pendedahan yang dibuat oleh ahli Pihak Berkuasa hendaklah direkodkan dalam minit Pihak Berkuasa dan, melainkan jika dibenarkan secara khusus oleh pengurus, ahli itu tidak boleh mengambil bahagian dalam pertimbangtelitian atau keputusan Pihak Berkuasa yang berhubungan dengan kontrak atau perkara itu.

Tuntasnya, pematuhan kepada peraturan-peraturan yang berkuasa amat penting bagi memastikan tidak berlaku konflik kepentingan dalam pengurusan sesuatu organisasi. Hal ini secara tidak langsung boleh mengurangkan peluang berlakunya salah laku dan perbuatan rasuah di kalangan pegawai yang bertanggunjawab.

Rujukan:

1. Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009
2. Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000
3. Perlembagaan UMT



KESIMPULAN

Mahkamah telah membenarkan bantahan plaintiff dan mengesahkan bahawa Mr. Tee yang merupakan bekas peguam cara plaintiff dalam penyediaan perjanjian penyelesaian yang merupakan fakta material kepada pertikaian kes ini berpotensi untuk menjadi saksi dalam kes ini, sekaligus meletakkan dirinya dalam suatu konflik kepentingan apabila mewakili defendant.

Kes ini boleh menjadi indikator mengenai bagaimana seseorang itu boleh berada dalam situasi yang boleh disifatkan sebagai konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Situasi sebegini akan menyulitkan seseorang itu untuk membuat keputusan yang baik, adil dan telus. Konflik kepentingan yang tidak diuruskan dengan sewajarnya boleh terjumblah sebagai suatu bentuk suapan seperti yang dijelaskan dalam Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009.



CONFLICT OF INTEREST AS AN EMPLOYEE OF A PUBLIC UNIVERSITY AND DIRECTOR OF A COMPANY



DR. FAHIRAH SYALIZA MOKHTAR
Penasihat Undang-Undang UMT

Defining Conflict of Interest under the Common Law

A director is required by common law to prevent any conflict between his duties as a corporate director and his duties as a researcher of a public university. An exception is made in cases when resolution is acquired from the company. In certain circumstances, a director may no longer be in breach of his duty if he prioritizes his own interests over the company's. The director will be expected to disclose the nature and scope of their conflicts of interest to the board prior seeking approval. The prospect of a conflict must be serious, and the interest must be material, in order to establish a breach of this obligation.

The question is how to determine whether this conflict has been violated? The "reasonable man's test" is adopted which is whether a reasonable man considering the facts of the case would believe that a substantial possibility of a conflict of interests exists, and whether a reasonable man believes that the interest can influence the director's vote? If a researcher holds numerous directorship positions with the possibility of a conflict of interest, this obligation is pertinent.

The law however does not prohibit a person from serving as a director of more than one company (provided that approval is obtained by the head of department); but, the law does not approve of directors who allow significant potential for conflict between duties in multiple firms.

The conflict rule may be questioned as to whether the director must have profited from the company's transaction? The answer is a resounding no. A director who receives no personal benefit could still tantamount as breach of duties. Directors must avoid any conflicts of interest because good faith must be demonstrated as well as practiced. Directors holds a duty of care; the law does not compromise such perceptions that they have used their position to obtain personal gain.

Other examples of conflict of interests are taking advantage of business opportunities and using corporate information for financial benefits. The conflict rule also applies to receiving commission for bargaining or negotiating for the company. The company will have to bear additional financial burden as the commission would be added to the cost.

There would be no difference in liability between directors who take advantage of the company's business opportunity after they have left their position as director and directors who take advantage of it because of their position and not because of a new initiative after they have resigned, as long as the resignation is caused by their intention to take advantage of it.

Section 219 (1) (a) of the Companies Act 2016, requires directors to declare on shares, debentures, participatory interest, rights, options and contracts to the company, among other things.

Section 219 (1)

A Director of a company shall give notice in writing to the company-

(a) of the particulars relating to the shares, debentures, participatory interests, rights, options and contracts...

- Companies Act 2016

Whereas 221 of the Act requires a director to disclose details of the nature and extent of the interests in a contract or proposed contract whether directly or indirectly to the board of directors as soon as practicable after it comes to the director's knowledge. Failure to comply with the provisions of this section might result in a sentence up to five years imprisonment or a fine up to three million ringgit or to both.

Section 221 (1)

Subject to this section, every director of a company who is in any way, whether directly or indirectly, interested in a contract or proposed contract with the company shall, as soon as practicable after the relevant facts have come to the director's knowledge, declare the nature of his interest at a meeting of the board of directors.

- Companies Act 2016

A spouse of a director of a company (who is not herself or himself a director of the company) and a child, including an adopted child or stepchild, of a director of the company, shall be recognized as having an interest in the contract or proposed contract for the purposes of this section. To put it another way, if the director's spouse or child has an interest in the contract or prospective contract, the director is presumed to have an interest in it.

In the case of **Oon Cheng Thye v. BS Pacific Maritime SA [2020] 10 MLJ 113**, the court agreed that the Defendant's failure to disclose to the Plaintiff and act honestly amount to breach of fiduciary duty. The court of Appeal in **Tan Sri Dato Tajudin Bin Ramli v. Rego Multi-Trades Sdn Bhd [2018] 7 CLJ 197** agreed the test laid out in the case of Petra Perdana Bhd. for establishing the duty to act honestly under section 213 CA 2016 notably whether an honest and an intelligent man in the position of a director of the company could have reasonably knew or should have known that the arrangement were for the best benefit of the company. The court held that the second defendant's failure to perform due diligence before signing the Investment Management Agreement, constituted a breach of his fiduciary obligations to the company, resulting in the damages alleged.

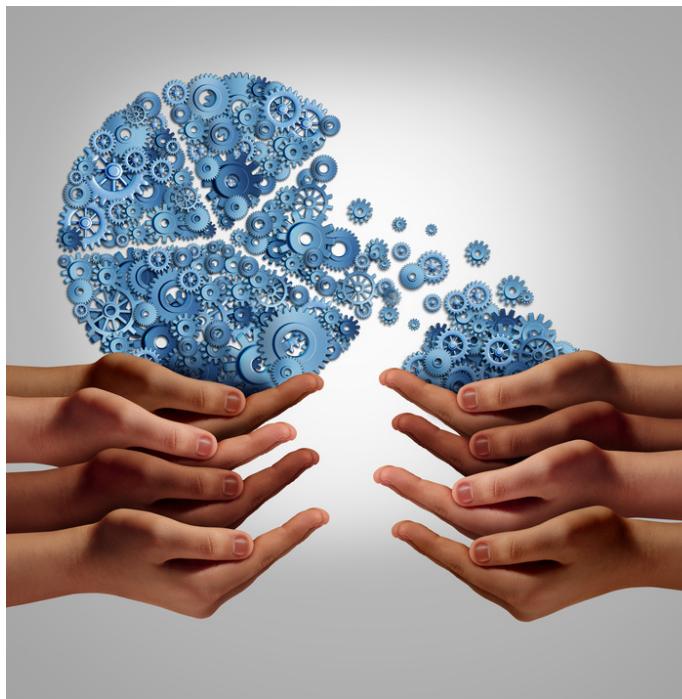


Conflict of Interest: Researcher v. Director of a Company

Employees of a statutory entity, particularly a public university, are permitted by law to work outside their scope of employment provided that prior clearance from their respective head of department is acquired. The Malaysian education Blueprint 2015-2025 (Higher Education) commonly known as the Purple Book aims to secure the higher education system's long-term financial sustainability, with public universities having more income-generating activities to achieve this goal.

It allows academician, particularly researchers, to market their innovations and produce revenues for the institution in order for the university to generate steady income. In doing so many researchers have resorted to being the director of their own start-up or university spin off company.

Being a researcher as well as director of company is subject to a number of laws i.e. Companies Act 2016 (Act 777), Statutory Bodies (Discipline and Surcharge) Act 2000 (Act 605) and all other relevant Acts. Some researchers hold key positions within the university, potentially creating a conflict of interest between the two organizations.



A researcher with the responsibility of a nominee director of the university's company is one example. This may be a dilemma for nominee directors who are nominated to represent the interests of the university and as a result owe them duties on the board.

In the case of **Re: Broadcasting Station 2BG Pty Ltd [1964] NSWR 1648**, it was determined that nominated directors may act in the interests of the appointers and exercise their votes if they genuinely believe that there is no conflict between the company's interests and those of their appointers. The court ruled that the nominee director must give the company's interests priority.

The Companies Act 2016 reiterated the same provision on the issue of the duties owed by nominee directors. Section 217 states that;

"a director who was appointed by virtue of his position as an employee of a company, or as a representative of a shareholder, employer or debenture holder, shall act in the best interest of the company and in the event of any conflict between his duty to act in the best interest of the company and his duty to his nominator, he shall not subordinate his duty to act in the best interest of the company to his duty to his nominator".

Thus, it is evident that the obligation to act in the best interest of the company takes precedence over a duty to act in accordance with the instructions of the university.



Summary

In summary, conflict of interest for researchers as directors can arise in at least two situations: first, holding key position in an institution while concurrently serving as a director of a company and second, non-disclosure of contracts or conflict of interest in dealing with other companies. Both situations entail substantial legal repercussion for violating provisions relating to conflict of interest and general duty to make disclosure in the Companies Act 2016. The researcher is at risk to be found guilty of a disciplinary offence under the Act 605, which might result in deferment of salary movement, reduction of salary, reduction in rank or dismissal as well as the loss of their pension.

Reference:

1. Companies Act 2016
2. Statutory Bodies (Discipline and Surcharge) Act 2000

SISIPAN KES UNDANG-UNDANG

**MOHD NIZHAR BIN MD KASIR DAN SEORANG YANG LAIN V. MALINDO AIRWAYS SDN BHD
[2017] 4 ILJ 2**

FAKTA KES

Penuntut Pertama (PP) memegang jawatan "In-flight Catering Manager" dan Penuntut Kedua (PK) bekerja sebagai "In-flight Catering Officer" di syarikat responden telah diberhentikan kerja atas beberapa tuduhan salah laku. Kedua-dua penuntut adalah adik-beradik dan rakan kongsi perniagaan. PP dan PK didakwa atas kesalahan rasuah dan menubuhkan syarikat atas nama Nizzline Maju Enterprise di mana ia merupakan satu konflik kepentingan dengan syarikat responden.

Siasatan domestik dijalankan ke atas kedua-dua penuntut. Dalam siasatan tersebut pihak responden mendapati kedua-dua penuntut bersalah atas tuduhan yang dikemukakan, dan mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan mereka. Penuntut-penuntut mendakwa pembuangan kerja adalah satu amalan perburuan yang tidak adil, satu perbuataan penindasan dan ianya telah dibuat tanpa sebab atau alasan yang adil.

Penuntut-penuntut mendakwa pembuangan kerja adalah satu amalan perburuan yang tidak adil, satu perbuataan penindasan dan ianya telah dibuat tanpa sebab atau alasan yang adil.

KEPUTUSAN

Mahkamah mendapati tuduhan ke atas penuntut-penuntut di mana, Nizzline Maju Enterprise ditubuhkan untuk menjalankan perniagaan dengan Malindo Airways dan ia bercanggah dengan konflik kepentingan adalah tidak benar.

Nizzline Maju Enterprise ditubuhkan pada tahun 2010 di mana PP dan PK mula bekerja dengan syarikat responden pada tahun 2013. Oleh itu pernyataan responden bahawa tujuan penubuhan Nizzline Maju Enterprise untuk menjalankan perniagaan dengan Malindo Airways adalah tidak benar.

Pihak responden juga gagal mengemukakan keterangan untuk menunjukkan terdapat perbuatan, keputusan atau tugas kedua-dua penuntut di syarikat bercanggah kepentingan dengan perniagaan Nizzline Maju Enterprise. Dengan kata lain tiada konflik kepentingan antara kedua-dua penuntut dengan tugas mereka di syarikat responden yang memerlukan mereka mendedahkan kepentingan tersebut.

Mahkamah juga mendapati adalah tidak adil kepada PK hanya kerana disebabkan beliau adalah adik PP dan rakan kongsi perniagaan, maka beliau turut diandaikan terlibat sama meminta dan menerima rasuah. Perlu ada penglibatan beliau meminta wang tersebut atau sekurang-kurangnya mendapat faedah dari wang yang diterima tersebut. Anggapan atau andaian berdasarkan rakan kongsi dan hubungan darah adalah tidak memadai. Oleh itu, mahkamah mendapati penamatan kerja PK dibuat tanpa alasan yang adil dan munasabah. Penamatan kerja PP atas dakwaan kedua ini juga adalah dibuat tanpa alasan yang adil dan munasabah.



Pejabat Penasihat Undang-Undang

Aras 2, Bangunan Canselori,
Universiti Malaysia Terengganu,
21030 Kuala Nerus, Terengganu