

# **KESAN PANDEMIK COVID 19 – PENGENEPIAN PEKERJA (*RETRENCHMENT*)**

## **1. PENGENALAN**

Pandemik Covid 19 telah memberi kesan yang buruk kepada pekerjaan seluruh dunia dimana setiap negara sedang mengalami kemerosotan ekonomi secara global. Kemerosotan ekonomi ini pastinya membawa kepada penurunan keuntungan syarikat-syarikat perniagaan. Seterusnya ianya akan membawa kepada penstrukturan semula organisasi yang akan melibatkan pengurangan pekerja.

Covid 19 ini telah memberi impak negatif kepada hampir kesemua industri. Tambahan pula, seperti di Malaysia syarikat terpaksa akur kepada Perintah Kawalan Pergerakan yang bermula sejak Mac 2020 telah memberi kesan yang amat ketara kepada semua sektor ekonomi malah melumpuhkan sektor tertentu seperti sektor pelancongan dan sektor pendidikan swasta. Sejak dari PKP 1.0 sehingga PKP 3.0, terdapat banyak kes yang telah difailkan di bawah S20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang melibatkan pengenejian pekerja di sektor ini akibat penutupan operasi syarikat.

## **2. KESAN PENGENEPIAN PEKERJA AKIBAT PANDEMIK**

Sememangnya sesebuah syarikat akan berusaha sedaya upaya untuk mempertahankan kelangsungan syarikat agar terus kekal di dalam industri masing-masing sehingga keadaan pulih seperti sediala. Antara lain langkah yang akan diambil oleh pihak syarikat adalah dengan mengurangkan kos operasi syarikat. Kos operasi yang terbesar adalah kos sumber manusia.

Maka syarikat selalunya akan memilih jalan penyelesaian dengan melaksanakan pengenejian (*retrenchment*) pekerja mahupun *Voluntary Separate Scheme (VSS)*. Namun persoalannya adakah tindakan ini adil bagi pekerja yang terlibat dengan melaksanakan pengenejian ini sedangkan mereka juga merupakan mangsa keadaan. Tidak kurang juga adanya majikan yang akan menggunakan isu pandemik ini untuk memberhentikan pekerja dengan alasan mengalami pertindihan jawatan (*redundancy*), masalah kewangan dan lain-lain walhal syarikat tidak mengalami kerugian tetapi hanya mengalami penurunan dalam keuntungan berbanding tahun-tahun sebelumnya.

## **3. APA MAJIKAN PERLU TAHU**

Justeru, majikan tidak boleh sewenang-wenangnya menggunakan alasan pandemik ini untuk memberhentikan seseorang pekerja. Pada penghujung tahun 2021 juga Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa pengenejian pekerja disebabkan pandemik

Covid19 sebagai “*unfair dismissal*” bagi kes Joseph Lim Chien Shih V. Dancom TT&L Telecommunications (M) Sdn Bhd Award No: 1052 / 2021. Antara lain dalam kes ini Mahkamah mengambilkira perkara-perkara berikut dalam membuat keputusan.

- a) Majikan tidak mengemukakan sebarang penilaian yang dibuat terhadap status pemulihan perniagaan syarikat.
- b) Majikan tidak dapat memperjelaskan tentang kaedah, cara mahupun mengemukakan orang yang membuat keputusan dalam pemilihan Perayu sebagai seorang yang terlibat dalam pengenehan ini atas alasan pertindihan jawatan.
- c) Majikan gagal membuktikan keadaan kewangan syarikat berhadapan dengan kesukaran.
- d) Majikan dengan jelas menunjukkan rasa tidak berpuashati dengan prestasi Perayu dalam tempoh 3 tahun sebelum ini dan juga tingkahlaku Perayu. Ianya berkemungkinan adalah alasan sebenar pembuangan ini tetapi majikan memilih untuk melaksanakan pengenehan terhadap Perayu.
- e) Majikan tidak dapat membuktikan bahawa penstrukturan dan reorganisasi syarikat adalah tulen sehingga menyebabkan berlakunya pertindihan jawatan.

Maka oleh itu, sebelum melaksanakan pengenehan pekerja pihak majikan perlu mengambilkira perkara-perkara di bawah :

- a) Memastikan bahawa pengenehan dilaksanakan secara “*genuine*” dan disokong dengan bukti-bukti yang kukuh dan menyakinkan walaupun penstrukturan semula syarikat adalah hak dan budibicara pihak majikan. Penstrukturan dan pengorganisasian semula syarikat yang akan mengakibatkan pertindihan pekerjaan perlu berasaskan peruntukan perundangan. Contoh-contoh kes di mana majikan gagal membuktikan “*a genuine redundancy*” adalah seperti *Mohd Zakir Yusoff V Telarix (M) Sdn Bhd* dan *Rasyidah Rosli V. Ally Azran Holding Sdn Bhd*
- b) Mempunyai bukti yang kukuh dari segi keupayaan dan kesukaran kewangan yang dihadapi serta bukti yang menunjukkan penjimatan kos dengan pelaksanaan pengenehan ini.

- c) Majikan juga perlu membuktikan bahawa proses pengenejian dan pemilihan pekerja yang terlibat dilakukan secara adil dan mengikut undang-undang perburuhan serta Kod Amalan Keharmonian Perusahaan 1975. Pelaksanaan pengenejian perlu dilakukan mengikut prinsip *LIFO* atau apa-apa praktis yang dipersetujui dan diterima secara kolektif.
- d) Majikan tidaklah boleh menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja tempatan melainkan jika telah terlebih dahulu menamatkan perkhidmatan pekerja asing yang bekerja dengannya dalam bidang tugas yang serupa.

#### **4. APA PEKERJA PERLU TAHU**

Seseorang pekerja pula berhak terhadap perkara berikut di dalam pelaksanaan pengenejian pekerja oleh majikan:

- a) Mengetahui sebab pengenejian dilaksanakan oleh majikan.
- b) Diberi notis dalam tempoh masa yang munasabah sebelum hari penamatan perkhidmatan mengikut Akta Kerja 1955 dan juga kontrak perkhidmatan.
- c) Diberi faedah penamatan mengikut peraturan dan peruntukan perundangan perburuhan sepertimana Akta Kerja 1955 bagi pekerja yang dilindungi di bawah Akta berkenaan, Untuk pekerja yang terikat dengan Perjanjian Bersama, ianya adalah sepertimana yang disebut di dalam Perjanjian Bersama tersebut. Manakala bagi pekerja yang tidak tertakluk di bawah Akta Kerja 1955 dan Perjanjian Bersama, jumlah pampasan untuk pengenejian adalah di atas budibicara pihak majikan.
- d) Pekerja juga boleh mencabar aktiviti pengenejian yang dilaksanakan oleh majikan sekiranya terdapat elemen ketidakadilan dalam penamatan perkhidmatan pekerja berkenaan.

#### **5. KESIMPULAN**

Bagi mengekalkan keharmonian dalam hubungan baik antara majikan dan pekerja, kedua-dua pihak perlu memahami hak dan kewajipan masing-masing. Bagaimanapun kedua-dua pihak juga perlu bertolak ansur bagi mencapai satu persetujuan yang “menang-menang” agar tiada pihak yang terkilan. Perkara yang paling penting dalam pelaksanaan

pengenehan pekerja ini, aktiviti dan tindakan yang dijalankan perlulah dilakukan secara *bonafide* dalam menjaga hubungan baik dan menjaga hak pekerja di dalam mana-mana organisasi.

## **RUJUKAN**

Zulkiflee Daud, Isa Mansor. (2019). *Teori dan Praktis Perhubungan Perusahaan di Malaysia*.  
Universiti Utara Malaysia

### **Disediakan Oleh:**

Zurianie Mohd Sahak

Jabatan Perhubungan Perusahaan Pulau Pinang

2 Januari 2022