

KONTRAK BERTEMPOH TETAP: ANALISA KES PENAMATAN KONTRAK BERTEMPOH TETAP ATAS SEBAB PRESTASI KERJA YANG TIDAK MEMUASKAN DAN SALAH LAKU

1. PENGENALAN

Kontrak perkhidmatan adalah merupakan dokumen perjanjian yang terpenting apabila seseorang pekerja memulakan perkhidmatan dengan majikannya. Ianya akan mengikat kedua-dua pihak untuk berperanan serta bertanggungjawab bagi mencapai matlamat dan objektif sesebuah organisasi. Seksyen 2, Akta Kerja 1955, mentakrifkan kontrak perkhidmatan sebagai mana-mana perjanjian, sama ada lisan atau bertulis dan sama ada nyata atau tersirat, di mana seorang bersetuju untuk mengambil bekerja seorang yang lain sebagai pekerja dan orang yang lain itu bersetuju untuk berkhidmat dengan majikannya sebagai pekerja dan termasuklah kontrak perantisan. Kontrak Perkhidmatan boleh dibahagikan kepada dua kategori iaitu kontrak tetap (*permanent contract*) dan kontrak bertempoh tetap (*fixed term contract*). Kontrak bertempoh tetap merupakan kontrak yang mempunyai suatu tempoh tertentu bagi seseorang pekerja untuk berkhidmat dengan majikannya dan ianya juga menyatakan tempoh kontrak tersebut akan tamat. Peruntukan **Seksyen 11 (1) , Akta Kerja 1955** menjelaskan :

“ suatu kontrak perkhidmatan bagi tempoh masa yang tertentu atau bagi pelaksanaan sesuatu kerja yang tertentu hendaklah melainkan ditamatkan selainnya menurut Bahagian ini, tamat apabila tempoh masa di mana kontrak tersebut dibuat telah berakhir atau apabila sesuatu kerja yang ditetapkan dalam kontrak itu telah siap”.

2. KONTRAK BOLEH DITAMATKAN ATAS ALASAN PRESTASI KERJA YANG TIDAK MEMUASKAN DAN SALAH LAKU

Seseorang pekerja kontrak bertempoh tetap boleh ditamatkan perkhidmatan seperti mana seorang pekerja tetap sekiranya prestasi kerja yang tidak memuaskan dan wujudnya salah laku yang bertentangan dengan tanggungjawab bagi pelaksanaan sesuatu tugas atau sebarang pelanggaran secara nyata atau tersirat terhadap tugas kepada majikannya. Majikan pula boleh mengambil tindakan berdasarkan prinsip keadilan asasi atau *natural justice* iaitu hak untuk didengar (*right to be heard*) dan peraturan mengenai *bias (rule against bias)* sebelum menamatkan

perkhidmatan pekerja tersebut. Maimunah Aminuddin di dalam bukunya bertajuk ***Termination Of Employment, Understanding The Process,2010 (MCLJ)*** muka surat **242** menjelaskan:

“Like any other employee, the worker on a fixed term contract **can be dismisses for poor performace or misconduct**. He may also be retrenched if a redundancy situation exists in the employer’s organization. If an employee on a fixed term contract is suspected of having committed misconduct or if his performance is below an acceptable standard, the same procedures must be followed as required for permanent employees.”

2.1 DALAM KES PETROLEUM NASIONAL BERHAD V. MICHAEL NORBERG (2004) 2 ILR 76, MAHKAMAH PERUSAHAAN MEMUTUSKAN SEPERTI BERIKUT:

“In view if the foregoing and after a scrutiny of the totality of the evidence the court concludes that the Claimant’s contract of employment was not of a long term nature but for a fixed term of two years **which when it ended was not renew on the ground that his performance was poor and unsatisfactory**. In the circumstances the court makes a finding the the company had not dismissed the claimant and the decision not to renew his fixed term contract was sit just cause and excuse.”

2.2 BAGI PEKERJA YANG TERLIBAT DENGAN ISU – ISU SALAH LAKU , KONTRAKNYA BOLEH DITAMATKAN KETIKA MASIH DALAM TEMPOH SEPERTIMANA YANG DIPUTUSKAN OLEH MAHKAMAH PERUSAHAAN DI DALAM KES KONG SENG CHAI V. PERUSAHAAN OTOMOBIL NASIONAL SDN BHD (2017) 2 ILR 422.

Dalam kes ini perayu adalah merupakan seorang Pengurus Besar-*Supply Chain Management* bergaji RM 30,000 sebulan dan dilantik dengan kontrak bertempoh tetap selama tiga tahun mulai 20.6.2011. Pada 24.10.2012, telah ditamatkan perkhidmatanya setelah diadakan siasatan dalaman pada 2.10.2012, kerana telah didapati bersalah terhadap tiga pertuduhan ingkar arahan (*insubordination*) dan bersikap kurang sopan (*disobedience*) terhadap pengurusan atasannya. Mahkamah Perusahaan memutuskan seperti berikut:

“ Although the claimant’s failure to conform the company’s dress code in not wearing a necktie for the meeting could be viewed as a minor misconduct, what had ensued after the claimant had left the meeting was serious misconduct. It was a reflection of the claimant’s conduct and attitude on not being able to accept his superior’s instructions to back to the meeting with a necktie and deliver his

presentation. **These acts amount to serious acts of insubordination and disobedience.** Furthermore, the claimant was a General Manager and he was to make his presentation to the higher management of the company. After considering all the above, **the court confirms the decision of the company in terminating the claimant as the punishment meted against the claimant was appropriate and commensurate with the serious misconduct committed by the claimant.** Accordingly, the claimant's claim is dismissed."

3. KESIMPULAN

Mana-mana majikan yang gagal mematuhi kontrak dengan menjadikan kontrak tersebut sebagai satu kaedah yang mudah untuk menamatkan perkhidmatan seseorang serta menyalahgunakan kaedah kontrak bertempoh tetap apabila menggajikan pekerjaannya maka majikan akan terdedah untuk dicabar oleh pekerjaannya sekiranya berlaku pelanggaran terma dan syarat pekerjaan yang telah dipersetujui. Jika diteliti daripada dua kes mahkamah tersebut di atas implikasi yang terbesar kepada majikan adalah merupakan implikasi kewangan. Justeru itu pengurusan penggajian kontrak bertempoh tetap yang baik amatlah penting untuk memastikan ianya benar-benar tulen dan bukannya disalah gunakan untuk satu penamatan perkhidmatan yang mudah.

RUJUKAN

Maimunah Aminuddin.(2010). Termination Of Employment, Understanding The Process, MCLJ.

Award Mahkamah Perusahaan . Kong Seng Chai v. Perusahaan Otomobil Nasional Sdn Bhd (2017) 2 ILR 422.

Award Mahkamah Perusahaan. Petroleum Nasional Berhad v. Michael Norberg (2004) 2 ILR 776

Akta Kerja 1955

Disediakan :

Nor Zulhilmie Bin Mohd Salleh

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kedah/Perlis

13 September 2023