

# MEMAHAMI MAKSUD PEMECATAN TERANCANG DAN HAK PEKERJA

## 1. PENGENALAN

Undang-undang buruh memberi hak prerogatif kepada majikan. Pada masa yang sama, undang-undang turut memelihara pekerja daripada tindakan tidak adil majikan. Walaupun pemecatan ialah hak prerogatif majikan, ia bukanlah mutlak. Pekerja yang dipecat berhak untuk membuat tuntutan terhadap majikan sekiranya pemecatan itu dirasakan tidak adil, tiada sebab dan tanpa alasan yang munasabah. Pemecatan boleh berpunca daripada berbagai sebab, antaranya salah laku, pelanggaran kontrak perkerjaan dan sebagainya. Artikel ini membincangkan maksud dan situasi yang mewujudkan pemecatan terancang di samping menghuraikan hak-hak pekerja terhadap tuntutan pemecatan terancang menurut Seksyen 20 Akta Perhubungan Perindustrian 1967.

Pemecatan bermaksud penamatan atau berakhimya perkhidmatan seseorang pekerja. Dalam erti kata lain, perkhidmatan pekerja tidak lagi diperlukan. Pemecatan ialah hak pengurusan. Oleh itu, majikan berhak untuk memecat pekerja, namun hak pengurusan bukanlah sesuatu yang mutlak. Ini bermakna, majikan tidak boleh sewenang-wenangnya memecat pekerja. Dalam melaksanakan pemecatan atau penamatan, majikan mesti memastikan bahawa tindakan yang dibuat mempunyai sebab dan alasan yang adil serta munasabah, berlandaskan kepada prosedur yang sepatutnya. Pekerja yang dipecat atau diberhentikan yang merasakan tindakan itu tidak adil bagi mereka berhak mengemukakan aduan dan kes mereka melalui representasi yang dihantar kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan supaya ditempatkan semula ke tempat dan jawatan asal mereka. Sehubungan dengan itu majikan seharusnya bijak menguruskan organisasi dan pekerja supaya tindakan mereka tidak boleh dipersalahkan.

## 2. PEMECATAN TERANCANG: PENGERTIAN DAN SITUASI

Pemecatan atau penamatan kontrak perkhidmatan mempunyai maksud yang sama iaitu berakhirnya sesuatu kontrak perkhidmatan. Di dalam kes *Goon Kwee Pho V J & P Coats (M) Sdn Bhd.*, mahkamah berpendapat bahawa penamatan dan pemecatan mempunyai kesan dan akibat yang sama. Walaupun penamatan kerja boleh dibuat oleh pihak majikan atau pekerja, dan pemecatan dilakukan oleh pihak majikan, ia tidak memberi sebarang perbezaan kerana kedua-duanya mesti dibuat berdasarkan kepada sebab dan alasan yang adil. Baik pemecatan ataupun penamatan, jika tidak berlandaskan alasan yang adil, adalah salah. Namun begitu, dalam kes *Sellamuthu V Karai Nagar Estate*, mahkamah telah membezakan maksud penamatan dan pemecatan dengan berpendapat bahawa jika

notis yang sepatutnya (mengikut Akta Kerja 1955) telah diserahkan, maka penamatan itu adalah sah, tetapi jika notis yang sepatutnya tidak diserahkan kepada pekerja yang diberhentikan maka tindakan itu merupakan pemecatan salah (kecuali atas alasan salah laku).

Pemecatan terancang atau lebih dikenali sebagai pemecatan konstrutif (constructive dismissal). D'Cruz (2001) pula mendefiniskan pemecatan terancang dan sudut pemecatan salah sebagai tindakan pekerja menamatkan kontrak, dengan atau tanpa notis, dalam keadaan di mana dia berhak menamatkannya tanpa memberi notis oleh sebab tindakan majikan. Ngeow Yeok Meng (2001) turut menjelaskan bahawa pemecatan terancang berlaku apabila pekerja bertindak menamatkan kontrak perkhidmatan sama ada dengan atau tanpa notis akibat daripada kelakuan atau perbuatan majikan yang melanggar kontrak. Dari segi undang-undang, tiada sebarang peruntukan khusus yang mentakrifkan pemecatan terancang. Namun begitu, undang-undang pekerjaan CLI Malaysia mengakui kewujudan pemecatan terancang melalui keputusan dalam kes *Wong Chee Hong v Cathy Organization (1M) Sdn. Bhd.*

Menurut mahkamah, ianya merupakan pemecatan terancang, walaupun tidak dinyatakan secara jelas, ia boleh 'dipetik' daripada perkataan 'pemecatan' (dipecat) di bawah **seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967** yang menyatakan:

Jika seseorang pekerja, sama ada ia adalah seorang ahli kesatuan sekerja pekerja-pekerja atau selainnya, menganggap bahawa dia telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang munasabah oleh majikannya, ia boleh membuat representasi secara bertulis kepada Ketua Pengarah untuk diambil bekerja semula dalam pekerjaannya. Jika dilihat kepada maksud pemecatan terancang maka ia boleh diaplikasi bagi tujuan penggunaan seksyen 20 secara keseluruhan. Ini kerana, pemecatan terancang ialah tindakan tidak adil majikan yang menamatkan kontrak perkhidmatan pekerja. Oleh yang demikian pekerja berhak mengemukakan tuntutan menurut seksyen 20 tersebut. Secara ringkasnya, pemecatan terancang boleh berlaku apabila majikan bertindak keterlaluan sehingga menyebabkan pekerja tidak sanggup lagi meneruskan kontrak perkhidmatannya dan terus meninggalkan pekerjaannya.

Keadaan ini menunjukkan bahawa tindakan pekerja bukan dibuat atas kehendak dan kerelaan diri sendiri tetapi kerana tekanan dan rasa tidak puas hati terhadap perbuatan majikan. Oleh itu dalam pemecatan terancang, bukan majikan yang menamatkan kontrak perkhidmatan sebaliknya pekerja. Keadaan ini boleh menyebabkan majikan meletakkan kesalahan keatas pekerja kerana pekerja yang meninggalkan pekerjaannya, bukan arahan majikan. Dalam keadaan manakah boleh dikatakan majikan bertindak keterlaluan hingga pekerja boleh membuat andaian bahawa dia dipecat? Berdasarkan kepada kes-kes yang

dikemukakan dan dibicarakan di mahkamah, keadaan yang menunjukkan berlaku pemecatan terancang adalah berbeza dari satu kes ke satu kes yang lain. Ia bergantung kepada fakta dan situasi sesuatu kes.

Contoh yang menunjukkan pemecatan terancang berlaku adalah seperti majikan menurunkan pangkat pekerja, mengurangkan gaji pekerja, menukar pekerja ke tempat, bahagian atau unit lain yang kedudukannya lebih rendah, mengarahkan pekerja membuat kerja yang diluar kesanggupannya, tidak memberi tugas atau kerja kepada pekerja dan seumpamanya. Keseluruhan arahan ini bukan dibuat oleh majikan tetapi tanpa berunding dengan pekerja, malah ia dibuat tanpa sebab dan alasan yang munasabah sehinggakan tindakan yang diambil menyebabkan pekerja merasakan majikan tidak memerlukan khidmatnya lagi. Dalam kebanyakan kes, mahkamah akan meneliti tindakan majikan yang boleh menyebabkan pekeja meninggalkan pekerjaannya. Pada dasarnya, tindakan majikan mestilah sesuatu yang melanggar kontrak perkhidmatan.

Sebagaimana yang dinyatakan dalam kes Wong Chee Hong, pemecatan terancang merupakan hak pekerja di bawah undang-undang Inggeris untuk membatalkan kontrak perkhidmatannya apabila perbuatan majikan merupakan kesalahan yang melanggar kontrak asas pekerjaan atau apabila majikan menunjukkan hasratnya untuk tidak terikat dengan kontrak. Apabila keadaan sedemikian berlaku maka pekerja berhak untuk menganggap bahawa dia dipecat dan seterusnya meninggalkan pekerjaannya. Oleh itu, pemecatan terancang berpunca daripada kelakuan majikan. Walaupun pekerja yang bertindak meninggalkan kerja, hakikatnya adalah kelakuan majikan yang menyebabkan pekerja mengambil tindakan sedemikian. Dalam kes Lee Kim Iwn Tar Lee Chan Plywood Agency (Award 11911980). Mahkamah mengatakan bahawa pemecatan terancang menunjukkan kelakuan majikan yang dikira sebagai melanggar kontrak hingga membolehkan pekerja menamatkan kontrak secara terus.

Keputusan yang sama turut diambil oleh Mahkamah Perindustrian dalam Award 15911991. Apabila tindakan majikan melampaui batas dan mustahil bagi pekerja untuk meneruskan kerja maka pekerja tidak perlu bertolak ansur malah boleh menganggap dirinya sebagai disingkirkan. Justeru itu menurut Maimunah (1999) pemecatan terancang menekankan tiga aspek utama iaitu: (1) kelakuan atau perbuatan majikan; (2) sama ada kelakuan itu serius atau tidak (sama ada berlaku kemungkinan kontrak perkhidmatan atau tidak); (3) hak pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam Award 11 8/1994, fakta menunjukkan bahawa pekerja seorang pegawai kerani, telah diarahkan bertukar. Hak majikan terhadap arahan pertukaran telah jelas dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan.

Pekerja itu kemudiannya telah meninggalkan pekerjaannya dan membuat tuntutan atas pemecatan terancang dengan alasan bahawa pertukaran itu tidak munasabah kerana

dia baru sahaja diarahkan bertukar sembilan bulan yang lalu. Mahkamah memutuskan bahawa tuntutan pemecatan terancang semata-mata atas alasan bahawa pertukaran itu tidak munasabah akan gagal. Pekerja tiada hak menurut undang-undang untuk terus bertindak meninggalkan kerjanya apabila majikan melakukan perbuatan tidak munasabah kerana sering menukarkannya kecuali tindakan itu mempunyai motif tidak langsung atau mala fide (niat jahat). Kes ini menunjukkan bahawa tuntutan atas pemecatan terancang hanya boleh dibuat oleh pekerja apabila perbuatan majikan adalah sesuatu yang serius dan melanggar kontrak perhidmatan. Tindakan majikan boleh dianggap sebagai pemecatan dengan syarat pekerja itu terus bertindak meninggalkan kerjanya. Kegagalan pekerja meninggalkan kerjanya dalam tempoh yang sepatutnya boleh menimbulkan andaian bahawa pekerja memaafkan kesalahan dan tindakan majikan.

## **2.1 HAK PEKERJA TERHADAP TUNTUTAN**

Hakikatnya, penamatan dan pemecatan merupakan hak prerogatif majikan. Namun, dalam melaksanakan penamatan, majikan perlu memastikan bahawa tindakannya adalah berlandaskan kepada sebab dan alasan yang adil di samping mengikut prosedur yang sewajarnya. Pekerja yang merasakan diri mereka menjadi mangsa akibat ketidakadilan tindakan majikan berhak untuk mendapat 'perlindungan'. Pekerja boleh mendapatkan kembali hak mereka dengan mengemukakan tuntutan di bawah pemecatan salah yang dibuat melalui seksyen 20(1) Akta Perhubungan Perindustrian 1967. Seksyen ini memperuntukkan bahawa, Jika seseorang pekerja, tidak kira sama ada dia seorang ahli kesatuan sekerja pekerja-pekerja atau selainnya, dianggap bahawa dia telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang munasabah oleh majikannya, dia boleh membuat representasi secara bertulis kepada Ketua Pengarah untuk diambil bekerja semula dalam pekerjaannya dahulu, representasi itu bolehlah dibuat di pejabat Ketua Pengarah yang berdekatan dengan tempat pekerjaan di mana pekerja itu telah dipecat.

Representasi ini dikenali sebagai tuntutan terhadap pemulihan kerja semula atau penempatan semula. Representasi ini hendaklah dibuat dalam masa enam puluh hari dari tarikh pemecatan pekerja. Bagi pemecatan terancang, tempoh 60 hari adalah bermula dari tarikh pekerja bertindak meninggalkan pekerjaannya. Peruntukan seksyen 20(1), selain itu merupakan tuntutan pekerja terhadap pemulihan kerja atau penempatan semula, turut membenarkan pekerja untuk membuat tuntutan lain iaitu tuntutan ganti rugi sebagai ganti penempatan semula. Dalam *Holidry Inn lwn Elizabeth Lee* [1991] 1 ILR 1234, pekerja telah menolak penggunaan seksyen 20(1) iaitu tuntutan penempatan semula sebaliknya menuntut ganti rugi sebagai ganti penempatan semula.

Mahkamah Tinggi telah memutuskan bahawa Mahkamah Perindustrian mempunyai bidang kuasa untuk, terus mendengar kes tuntutan pekerja walaupun ia tidak berkaitan dengan tuntutan penempatan semula. Untuk tujuan pemakaian seksyen 20, beberapa elemen penting mesti dipenuhi iaitu: (a) orang yang membuat representasi mestilah seorang pekerja; (b) pekerja menganggap bahawa beliau telah dipecat tanpa sebab dan alasan yang munasabah; (c) representasi itu dibuat dalam masa enam puluh hari dan tarikh pemecatan atau jika notis dikeluarkan; (d) representasi itu mesti dibuat secara bertulis. Pada dasarnya tindakan atau kelakuan majikan mestilah sesuatu yang serius sehingga menyebabkan pekerja menamatkan kontrak perkhidmatan. Serius atau tidak tindakan itu adalah bergantung kepada sejauh mana ia melanggar kontrak perkhidmatan. Oleh itu pekerja perlu membuktikan bahawa kontrak perkhidmatannya telah dimungkiri oleh majikan.

Ringkasnya, dalam mengemukakan tuntutan, beban pembuktian terletak pada pekerja untuk membuktikan bahawa kontrak perkhidmatan telah dimungkiri majikan. Berhubung dengan perkara ini, mahkamah menggunakan "ujian kontrak" untuk memutuskan sama ada pemecatan terancang benar-benar berlaku. Ujian ini adalah merujuk kepada kelakuan majikan sama ada telah melanggar kontrak perkhidmatan. Jika kelakuan majikan 'tidak adil' untuk pekerja, ia tidak boleh dijadikan alasan kepada pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain daripada tindakan majikan memungkiri kontrak, pekerja pula mesti meninggalkan pekerjaannya sebagai tindak balas kepada perbuatan majikan.

Pekerja perlu membantah tindakan majikan. Jika bantahannya tidak diendahkan oleh majikan, maka pekerja berhak untuk terus meninggalkan kerjanya. Tindakan pekerja meninggalkan kerja mesti dibuat dalam masa yang munasabah supaya ia jelas sebagai reaksi kepada perbuatan majikan. Jika pekerja tidak mengendahkan perbuatan majikan dengan terus bekerja, tindakan pekerja tersebut dianggap sebagai memaafkan kesalahan majikan. Akibatnya pekerja tidak berhak untuk membuat tuntutan di bawah penamatan terancang lagi.

### **3. KESIMPULAN**

Undang-undang memperakui hak prerogatif pengurusan namun ia perlu diseimbangkan dengan hak dan kebajikan pekerja. Setiap tindakan majikan hendaklah berdasarkan kepada alasan yang munasabah dan sebab yang adil, bukan bertujuan untuk menganiaya pekerja. Dalam menguruskan organisasi, majikan harus bijak menangani segala masalah berdasarkan kepada undang-undang dan prosedur yang sepatutnya. Berhubung dengan pemecatan terancang, majikan perlu mengenal pasti kelakuan atau perbuatan yang menyebabkan pekerja bertindak meninggalkan kerja dan seterusnya

mendakwa ia sebagai pemecatan terancang. Majikan atau pengurus sesebuah organisasi seharusnya dapat memberi kursus kepimpinan kepada pegawai atau penyelia di samping memberi nasihat supaya mereka tidak bertindak melampaui batas. Ini kerana tindakan mereka boleh disalah erti oleh pekerja yang menganggap tindakan itu sebagai pemecatan terancang. Keadaan ini sudah pasti boleh menjejaskan kedudukan dan merugikan majikan itu sendiri dan pekerja yang menjadi mangsa membawa tuntutan melalui seksyen 20 Akta Perhubungan Perindustrian 1967. Dengan sikap kerjasama dan tolak ansur antara majikan dan pekerja, suasana harmoni dalam perhubungan perindustrian pasti dapat dlkekakan.

## **RUJUKAN**

Akta Perhubungan Perindustrian, 1967 (Akta 177). Kuala Lumpur: International Law Book Services

Anantaraman, V. (1997). Malaysian industrial relations - law and practice. Serdang: LTPM Press

Anantaraman, V. (2000). Malaysian industrial relations: The doctrine of constructive dismissal. Malayan Law Journal 3, xvii

Ayadurai. D. (1998): Industrial relations in Malaysia. Kuala Lumpur: Malayan Law Journal Sdn Bhd.

D'Cruz, M. N. Constructive dismissal. Jobstreet.com (On-he). Available at: <http://iobstreet.com.my/emblovers/hr/disciplina 6>.

D'Cruz. M. N. (1999). A comprehensive guide to current Malaysian labour laws. Kuala Lumpur: Leeds publications.

Lobo, B. (1999). Whether the test for unjust 'constructive' dismissal in Malaysia? Malayan Law Journal, 3, xc.

Maimun Aminuddin. (1999). An A-Z of Malaysian employment law. Malaysia: McGraw-Hill Book Co.

Ngeow Yeok Meng. Termination of employment. Jobstreet.com. (On-he).

### Kes Mahkamah

Goon Kwee Pho V. J & P Coats (M) Sdn Bhd. [1981] 1 MLRA 415

Sellamuthu Iwn Karai Nagar Estate [1981] 1 MLJ 262

Wong Chee Hong v Cathy Organization (1M) Sdn. Bhd. [19881 1 MLJ 92

**Prepared by:**

Norilakasmanira binti Noor

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan

30 Ogos 2022