

# SUNTIKAN DOS VAKSIN COVID-19 TAK WAJIB, TETAPI PATUH POLISI MAJIKAN ITU ADALAH WAJIB

## 1. PENDAHULUAN

*“Di syarikat ini encik perlu memakai pakaian seragam yang dibekalkan. Encik tidak dibenarkan memakai pakaian lain selain pakaian uniform yang dibekalkan. Bolehkah encik mematuhi polisi pakaian yang ditetapkan syarikat ini? Jawapan pekerja itu boleh jadi begini: “Tiada masalah tuan. Tentu boleh kerana saya yang mahu bekerja di sini. Sudah tentu perlu patuh semua polisi yang ditetapkan di sini”.*

Tiba-tiba apabila pihak syarikat atau majikan mengenakan polisi tertentu berkaitan isu kesihatan dan pekerjaan seperti mewajibkan suntikan vaksin COVID-19, terdapat pekerja yang mula mempertikaikannya dengan alasan-alasan yang kurang munasabah untuk dipertimbangkan. Sebenarnya ia perlu disantuni sebagaimana dalam situasi yang sama seperti kisah kewajipan memakai *uniform* di atas. Jika pekerja enggan mematuhi polisi syarikat yang disediakan itu maka akan berlakulah konflik kebersamaan dan kita sudah boleh agak apa kesudahannya.

Senario di atas adalah merujuk kepada perbezaan hak melaksanakan sesuatu polisi oleh sesebuah premis pekerjaan atau majikan. Sesuatu polisi di premis pekerjaan sebenarnya tidak semestinya terikat dengan persetujuan pihak berautoriti seperti Kerajaan untuk dilaksanakan. Asalkan ianya untuk kebaikan bersama, maka sebenarnya itulah yang digalakkan oleh Kerajaan. Masing-masing syarikat atau majikan mempunyai kewajaran tersendiri dalam menentukan polisi-polisi yang bersesuaian dengan keperluan mereka.

Isu ini dibangkitkan bilamana wujudnya salah tanggapan oleh pihak pekerja mengenai polisi kewajipan suntikan vaksinasi COVID-19 yang diamalkan oleh kebanyakan majikan mereka pada ketika ini. Tidak sedikit pekerja yang bersifat ‘anti vaksin’ telah menzahirkan perasaan ketidakpuasan hati mereka terhadap polisi baharu yang dikenakan itu. Lalu telah mempertikaikan tindakan pihak majikan mereka yang dikatakan sesuka hati mewujudkan polisi baharu itu. Perkara ini dianggap mereka sebagai suatu tindakan yang melanggar hak kebebasan asasi seseorang pekerja. Sedangkan dalam masa yang sama pihak kerajaan sendiri tidak pernah mewajibkan perkara berkenaan ke atas orang ramai.

Para pekerja perlu memahami bahawa walaupun Kerajaan tidak mewajibkan suntikan vaksinasi kepada orang-ramai, namun jika seseorang itu adalah merupakan pekerja kepada sesebuah syarikat, maka dirinya adalah tertakluk kepada pematuhan polisi yang ditetapkan oleh premis pekerjaannya atau majikannya. Dalam perkara ini mungkin juga ada yang berkata bahawa polisi majikan hanyalah merupakan sebahagian hak prerogatif

yang boleh dicabar. Namun harus diingatkan bahawa dalam hal polisi berkaitan isu keselamatan dan risiko ancaman kesihatan pekerja-pekerja lain, ianya bukanlah suatu perkara yang mudah untuk berpihak (*in favour*) kepada pekerja untuk diperdebatkan di mana-mana Mahkamah sekalipun.

## **2. PENDIRIAN POLISI MEWAJIBKAN VAKSINASI COVID-19 OLEH PIHAK MAJIKAN**

COVID-19 adalah merupakan suatu ancaman sejagat yang telah menggugat kestabilan ekonomi dan sosial negara. Justeru semua negara termasuk negara kita terpaksa menghadapinya dengan pelbagai cara termasuklah dengan mengambil langkah pencegahan seperti pemberian suntikan vaksin secara percuma kepada semua penduduk negara. Langkah ini bertujuan untuk membentuk daya imuniti kelompok yang terbukti keberkesannya, berdasarkan pencapaian langkah berkenaan di negara-negara lain pada ketika ini. Tidak dapat dinafikan bahawa langkah ini turut menunjukkan kejayaannya setelah kesan bahaya ancaman COVID-19 di negara kita kembali terkawal.

Namun dalam pada itu, tidak terkecuali langkah pemberian vaksin ini turut mendapat kecaman daripada segelintir rakyat yang menganggap bahawa langkah berkenaan adalah suatu langkah yang sia-sia dan boleh memudaratkan keselamatan serta kesihatan diri. Walaupun begitu, hakikatnya dakwaan-dakwaan negatif atau kadangkalanya berbentuk provokatif itu sering dihadirkan tanpa bukti yang sahih dan benar. Ianya lebih kepada agenda yang menghasut untuk meremehkan langkah-langkah yang diambil oleh pihak Kerajaan dalam usaha menangani pandemik itu. Kata mereka, tiada jaminan bahawa vaksin boleh mencegah wabak COVID-19 dan tindakan kerajaan yang mendesak atau seakan-akan mewajibkan suntikan vaksin itu adalah suatu tindakan yang boleh dianggap sebagai mencabul hak kebebasan asasi orang ramai dalam membuat pilihan berkenaan kesihatan diri mereka sendiri.

Dalam sektor industri pula, rata-rata pemain industri telah mendakwa bahawa COVID-19 telah mendatangkan impaks kerugian dan kesukaran yang sangat hebat. Tidak kurang banyak syarikat yang terpaksa gulung tikar atau hampir musnah akibat tekanan COVID-19. Ramai pekerja telah hilang pekerjaan. Yang masih bertahan perlu bersabar dan redha dengan tindakan majikan yang terpaksa melaksanakan kaedah pemotongan gaji dan elaun-elaun tertentu akibat dari kegagalan syarikat untuk menjalankan operasi perusahaan sebagaimana dalam keadaan biasa.

Keadaan ini telah menjadikan pihak industri begitu terdesak untuk mengambil pendekatan yang lebih serius dengan berganding bahu bersama-sama pihak Kerajaan dalam mengekang penyebaran COVID-19, khususnya di tempat-tempat pekerjaan. Antara

usaha yang dilaksanakan termasuklah dengan mengenakan pendekatan baharu iaitu mewajibkan setiap pekerja untuk mengambil suntikan vaksin bagi tujuan mengurangkan risiko ancaman COVID-19 di tempat pekerjaan.

Usaha ini juga telah dijadikan sebagai suatu 'polisi' atau ketetapan norma baharu di tempat-tempat pekerjaan atau di premis majikan. Ianya dilihat sebagai suatu bentuk usaha yang berkesan kerana ternyata terdapat pengurangan yang drastik terhadap kemunculan kluster-kluster baharu di sektor-sektor pekerjaan sejak pendekatan ini diambil serius oleh pihak majikan berbanding sebelum ini.

Menggunakan suatu bentuk polisi tertentu yang tidak menyalahi norma-norma peradaban semasa (peraturan-peraturan yang baik) adalah suatu hak eksklusif kepada pemilik premis. Dalam hal ini, kita tentu setuju untuk mengatakan bahawa pemilik atau tuan punya sesebuah premis pekerjaan ialah pihak majikan. Maka adalah sesuatu yang tidak wajar sekiranya bila terdapat sesuatu bentuk polisi baik yang cuba diterapkan oleh pemilik premis, di sana ada pekerja yang mempertikaikannya dengan alasan hak kebebasan asasi yang bersifat individualistik ke atas premis yang bukan merupakan hak miliknya.

Walaupun bagaimanapun pekerja yang menolak polisi baharu atau arahan pihak majikan dengan alasan yang munasabah seperti alasan berkaitan faktor kesihatan, maka sudah tentu alasan itu akan dapat dipertimbangkan. Namun tindakan menyanggah polisi baharu syarikat (dalam bentuk arahan untuk kebaikan bersama) tanpa alasan yang munasabah boleh dianggap sebagai suatu tindakan yang 'melawan arus' oleh seseorang pekerja sedangkan dalam masa yang sama masih mahu terus berkhidmat di premis milik majikannya itu.

Selain itu, tindakan pihak majikan yang mewajibkan kesemua pekerja untuk divaksin adalah suatu usaha yang selaras dengan arahan Kerajaan sebagaimana pendirian Kerajaan dalam Kenyataan Rasmi Media oleh Kementerian Sumber Manusia bertarikh 4 Mac 2020 dalam usaha mengekang penyebaran wabak di tempat kerja. Kenyataan itu telah menyarankan langkah sewajarnya yang perlu diambil oleh pihak majikan bagi mengekang penularan wabak COVID-19 di premis-premis pekerjaan. Saranan ini juga bagi memberi peringatan kepada pihak majikan bahawa mereka boleh dikenakan tindakan yang serius oleh pihak Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan melalui peruntukan Seksyen 24(1) Akta Kesihatan & Keselamatan Pekerjaan 1994 (AKKP). Malah pekerja atau majikan yang gagal bertindak sewajarnya dalam hal menangani penyebaran wabak COVID-19 ini juga boleh dikenakan denda sehingga RM50,000.00 di bawah peruntukan Seksyen 15 (1) AKKP 1994 tersebut. Atas dasar kesedaran inilah, maka pihak majikan agak terikat untuk melaksanakan sesuatu tindakan yang lebih selamat bagi mereka seperti mewujudkan suatu polisi khas iaitu dengan mewajibkan semua pekerja mengambil suntikan dos

vaksinisasi COVID-19 dengan syarat-syarat pengecualian tertentu kepada pekerja yang mempunyai masalah kesihatan sebagaimana disyorkan Pegawai Perubatan yang bertauliah.

### 3. PERUNDANGAN PERHUBUNGAN PERBURUHAN

Dari sudut perundangan perhubungan perusahaan, isu penamatan yang disebabkan keengganan pekerja untuk pengambilan vaksin melalui pendekatan polisi baharu yang diperkenalkan oleh kebanyakan majikan pada ketika ini dapat diklasifikasikan sebagai jenis penamatan akibat salah laku "*Insubordination*" atau "enggan bekerjasama".

*Insubordination* atau "enggan bekerjasama", atau enggan patuh dengan sesuatu polisi dan arahan daripada pihak majikan, sedangkan perkara itu adalah baik tujuannya bagi menjaga masalah kepentingan bersama, maka ianya merupakan suatu kesalahan yang serius. Sebagaimana disebut dalam kes dalam kes Mahkamah Perusahaan No. 160/1984, antara Sengam @ Nadeson s/o Marie dan Koperasi Telekom Malaysia Berhad telah menyatakan seperti berikut:- "*An employee must obey the reasonable orders given to him by his employers. It is the duty of the employee to comply with these orders of the employers because obedience of superior officers and loyalty to the management are inherent to the relationship of master and servant. A deliberate refusal to obey the orders of the authority will constitute insubordination.*"

Sato Amoy Construction (M) Sdn Bhd v. T.Sivagnanam, melalui Award No.39/1984, pihak Mahkamah turut menyatakan bahawa: "*Refusal to obey instructions or follow direction is a serious misconduct on the part of a subordinate staff and should be dealt with seriously.*"

Kesalahan untuk mematuhi sesuatu polisi atau arahan pihak majikan juga tidak boleh dipandang remeh walaupun sebelum-sebelum itu pekerja terbabit tidak mempunyai rekod-rekod kesalahan lampau yang pernah diambil tindakan ke atasnya. Ini kerana kesalahan begitu boleh disifatkan sebagai suatu kesalahan yang besar atau '**major misconduct**' hingga boleh disabitkan dengan hukuman penamatan kerja.

### 4. PENUTUP

Setakat ini masih belum ada lagi keputusan mana-mana Mahkamah berhubung isu pekerja anti vaksin dan polisi kewajipan vaksin di tempat pekerjaan. Apa-pun semoga dengan perbincangan awal ini para pekerja dapat memahami tentang apa yang dimaksudkan sebagai hak berpolisi pihak majikan. Ianya tidak semestinya tertakluk kepada keperluan keseragaman dalam polisi kerajaan yang berbentuk dasar dan tidaklah sehingga ianya perlu diperincikan satu persatu. Asalkan polisi yang dibuat itu untuk tujuan kebaikan dan kepentingan semua pihak dalam industri, maka ianya adalah wajar dipatuhi.

Adalah turut menjadi tanggungjawab pekerja untuk menjaga keharmonian hubungan dengan pihak majikan dengan bersikap terbuka serta bekerjasama dalam mematuhi polisi-polisi 'baik' yang cuba dilaksanakan. Jika tidak bersependapat dengan sesuatu polisi tertentu, maka pihak pekerja sebenarnya mempunyai pilihan untuk meninggalkan majikannya secara terhormat, dari berterusan menunjukkan sikap 'melawan arus' semata-mata untuk membela kepentingan diri sendiri. Ianya suatu tindakan yang bersifat individualistik dan anti sosial yang seterusnya akan mengeruhkan keharmonian perhubungan perusahaan.

Kesimpulannya, apa yang dapat diputuskan di sini bahawa 'melengkapkan dos suntikan vaksinasi adalah tidak wajib, namun adalah menjadi kewajipan mereka untuk mematuhi sebagai pekerja yang bekerja di premis milik majikan yang menjadikan syarat suntikan dos vaksinasi sebagai sebahagian polisi yang ditetapkan

**Disediakan oleh:**

Muhamad Khairil Amran bin Abu Bakar

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kedah/Perlis

20 Mac 2022