

# PREROGATIF PENGURUSAN DALAM SALAH LAKU PEKERJA

Mumtaj Hassan

---

## Pengenalan

Hak pengurusan atau prerogatif pengurusan merupakan hak keistimewaan majikan terhadap pekerjaanya. Hak prerogatif ada kalanya menimbulkan kontroversi di kalangan pekerja kerana majikan beranggapan hak yang diberikan oleh undang-undang adalah hak mutlak yang tidak boleh dipersoalkan oleh mana-mana pihak terutamanya pekerja. Prerogatif pengurusan telah secara nyata diperuntukkan di bawah Akta Perhubungan Perindustrian 1967 (APP) di mana kesatuan sekerja dilarang daripada memasukkan cadangan yang berhubungan dengan perkara-perkara berkenaan dalam cadangan bagi perjanjian kolektif.

Seksyen 13(3) APP memperuntukkan bahawa:-

*Walau apa pun peruntukan subseksyen (1), tiada kesatuan sekerja pekerja-pekerja boleh memasukkan cadangan yang berhubungan dengan perkara-perkara yang berikut dalam cadangannya bagi perjanjian kolektif, iaitu:-*

- a) kenaikan pangkat oleh majikan terhadap mana-mana pekerja dari kategori atau gred yang lebih rendah kepada kategori atau gred yang lebih tinggi;
- b) Pertukaran pekerja oleh majikan dalam profesion perniagaan, perdagangan atau kerja dalam organisasi majikan dengan syarat apa-apa pertukaran itu tidak menyebabkan perubahan yang merugikan pekerja berhubungan dengan terma-terma pekerjaannya;
- c) Pengambilan mana-mana pekerja oleh majikan yang dia boleh melantiknya sekiranya ada kekosongan dalam organisasinya.

- d) Penamatan perkhidmatan-perkhidmatan pekerja oleh majikan dengan sebab lebih pekerja atau dengan sebab penyusunan semula profesion, perniagaan, perdagangan atau kerja majikan atau kriteria bagi penamatan tersebut;
- e) Memecat dan mengembalikan semula pekerjaan bagi seseorang pekerja oleh majikan;
- f) Penyerahakkan atau penguntukkan tugas-tugas atau tugas khas kepada pekerja oleh majikan yang selaras atau sesuai dengan terma-terma pekerjaannya.

Pada dasarnya untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi, majikan akan berusaha mengadakan pelbagai peraturan sendiri supaya perhubungan yang harmoni terjalin dalam perhubungan perindustrian. Majikan akan menggunakan kuasa prerogatif dalam menguruskan sesuatu organisasi serta mendisiplinkan pekerjanya. Pada keseluruhannya idea disiplin adalah untuk mencapai kecekapan dalam pentadbiran dan kelicinan operasi suatu organisasi. Ia termasuk mengubah sikap mental para pekerja supaya mematuhi amalan, dasar dan peraturan organisasi sebagai norma dalam perkhidmatan mereka.<sup>1</sup>

Kuasa prerogatif majikan bukannya terhad kepada pekerja bawahan kerana sejak kebelakangan ini Mahkamah Perindustrian lebih terbuka dalam memutuskan definisi pekerja.<sup>2</sup> Misalnya seorang pengurus besar juga merupakan seorang pekerja yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan.<sup>3</sup> Malah pekerja dalam tempoh percubaan, pekerja yang bukan warganegara Malaysia ataupun pekerja yang diambil bekerja oleh majikan di Malaysia tetapi bertugas di luar negara, berhak menikmati faedah-faedah di bawah Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perindustrian 1967.<sup>4</sup>

## **KUASA PREROGATIF PENGURUSAN**

Permasalahan yang berbangkit berhubung dengan kuasa prerogatif ialah tentang tindakan-tindakan yang patut majikan ambil sekiranya pekerja melakukan sesuatu perbuatan yang berlawanan dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatannya dengan majikan.

Secara umumnya seksyen 14(1) Akta Kerja 1955 (AK), menggariskan langkah-langkah yang patut diambil oleh majikan atas alasan salah laku yang tidak selaras dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatan yang nyata atau tersirat, selepas siasatan yang wajar iaitu:-

- a) memecat pekerja tanpa notis;
- b) menurunkan pangkat pekerja; atau
- c) mengenakan apa-apa hukuman ringan lain sebagaimana yang disifatkannya adil dan patut.

Manakala seksyen 14(2) Akta Kerja menyebut bahawa bagi maksud suatu siasatan di bawah subseksyen 14(1) majikan bolehlah menggantungkan pekerja daripada kerja untuk tempoh tidak melebihi dua minggu tetapi hendaklah membayarnya tidak kurang dari setengah upah pekerja itu bagi tempoh tersebut.

Tempoh dua minggu merujuk kepada tempoh sama ada sebelum atau termasuk tarikh siasatan. Penggantungkan kerja dengan setengah bayaran itu tidak boleh dikuatkuasakan selepas penyempurnaan siasatan itu. Jika siasatan itu tidak mendedahkan sebarang salah laku di pihak pekerja, majikan hendaklah dengan serta merta mengembalikan kepada pekerja jumlah gaji penuh yang ditahan itu.<sup>5</sup>

Walau pun seksyen 14 AK dengan jelas memberi kuasa prerogatif kepada majikan dalam hal salah laku, ia hendaklah digunakan secara berhati-hati dan menurut undang-undang kerana kesilapan majikan dalam mematuhi perkara-perkara yang perlu sebelum membuang pekerja atas alasan salah laku akan mengakibatkan majikan bertanggungjawab untuk pemecatan tidak adil (*unfair dismissal*).

## DEFINISI SALAH LAKU PEKERJA

Kesukaran timbul apabila tiada definisi undang-undang yang komprehensif yang menerangkan maksud salah laku. Akta Kerja 1955 hanya memperuntukkan bahawa majikan boleh mengambil tindakan atas *salahlaku yang berlawanan dengan pematuhan syarat-syarat perkhidmatan yang nyata dan tersirat*.<sup>6</sup>

Dengan itu rujukan perlu dibuat kepada keputusan mahkamah untuk mendapat penjelasan yang lebih baik mengenai maksud salah laku. Misalnya kes *Liew Ken & YL lwn Malayan Thung Pau Bhd.*,<sup>7</sup> menerangkan maksud salah laku sebagai:-

*“The dictionary meanings of the word “misconduct” are improper behaviour; intentional wrongdoing or deliberate violation of a rule or standard of behaviour. In so far the relationship of industrial employment is concerned, a workman has certain express or implied obligations towards his employer. Any conduct on the part of an employee inconsistent with the faithful discharge of his duties, or any breach of express or implied duties of an employee towards his employer, unless it be of a trifling nature, would constitute an act of misconduct.”*

Kes di atas menerangkan secara jelas bahawa salahlaku merupakan sebarang perlakuan di pihak pekerja yang bertentangan dengan pelepasan kewajipannya atau pelanggaran kewajipan sama ada nyata atau tersirat terhadap majikan. Dengan ringkasnya salah laku adalah berbentuk subjektif dan bergantung kepada fakta suatu kes yang berlaku di antara majikan dan pekerja.

Sementara itu dalam kes *Syarikat Samling Timber Sdn. Bhd. lwn Ngubang Ak Ajum*,<sup>8</sup> pemohon yang bekerja sebagai operator dan pemandu traktor dipecat kerana gagal mematuhi arahan majikan sehingga menyebabkan kerosakan teruk pada traktor yang diamanahkan kepadanya. Dalam kes ini perbuatan pemohon diputuskan sebagai salah laku.

Majikan juga berhak untuk campur tangan dalam hal peribadi pekerja sekiranya perbuatan pekerjaanya mencemar nama baik majikan atau organisasi. Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa sama ada perbuatan tidak bermoral yang dilakukan oleh seseorang pekerja dalam kehidupan peribadinya adalah salah laku dalam perhubungan industri adalah bergantung kepada sama ada tingkah laku pekerja itu telah menjejaskan reputasi dan nama baik majikannya. Dalam kes *Permint Plywood Sdn. Bhd., Kuala Trengganu lwn Kesatuan Pekerja-pekerja Perakayuan Semenanjung Malaysia*,<sup>9</sup> Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa perbuatan Mohd Sapri telah merosakkan nama baik syarikat yang terletak di pekan kecil kerana melakukan perbuatan yang tidak bermoral dengan pekerja wanita.

Perlanggaran syarat-syarat perkhidmatan yang nyata seperti yang terkandung dalam Akta Pekerjaan juga memberi hak kepada majikan untuk mengambil tindakan untuk salah laku. Misalnya seksyen 13(2) AK memberikan hak kepada majikan untuk menamatkan kontrak perkhidmatan tanpa notis sekiranya berlaku sebarang perlanggaran yang disengajakan oleh pekerja terhadap syarat-syarat kontrak perkhidmatan.

Selain daripada itu seksyen 15(2) AK menegaskan bahawa seseorang pekerja hendaklah dianggap sebagai telah melanggar kontrak perkhidmatannya dengan majikan jika tidak hadir kerja selama lebih dari dua hari berturut-turut tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada majikannya, melainkan ia mempunyai alasan yang munasabah bagi ketidakhadirannya, dan telah memberitahu atau cuba untuk memberitahu majikannya tentang alasan itu sebelum atau pada peluang terawal semasa ketidakhadiran tersebut.<sup>10</sup>

Kehadiran ke tempat kerja adalah penting untuk membolehkan pekerja melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dan ketidakhadiran ke tempat kerja boleh menyebabkan majikan mengambil tindakan untuk salah laku. Mahkamah dalam kes *P Ramasamy (Pemborong) Ladang Batu Arang lwn Kesatuan Kebangsaan Pekerja-pekerja Ladang*,<sup>11</sup> menekankan bahawa.

*“tidak hadir kerja lebih dari dua hari adalah dianggap sebagai pelanggaran kontrak perkhidmatan melalui seksyen 15(2) AK. Majikan boleh sama ada menamatkan kontrak perkhidmatan menurut seksyen 13(2) AK atau mengambil tindakan di bawah seksyen 14 AK selepas siasatan domestik atas alasan salah laku.”<sup>12</sup>*

Jika seseorang pekerja melakukan salah laku, majikan hendaklah menggunakan kuasa prerogatif serta bertindak dalam tempoh masa yang munasabah. Memafkan kesalahan pekerja tanpa mengambil tindakan undang-undang mungkin disebabkan oleh perasaan simpati kepada pekerja, tekanan daripada kesatuan sekerja atau lebih berkemungkinan kerana takut menjadi tidak popular di kalangan pekerja bawahannya<sup>13</sup> akan menyebabkan majikan hilang hak dari segi undang-undang. Ini adalah kerana majikan dianggap sebagai telah memafkan tindakan salah laku itu dan tidak boleh menggunakan perbuatan salah laku yang telah dimafkan itu sebagai alasan untuk menghukum pekerjanya.<sup>14</sup>

Dalam kes-kes salah laku, beban pembuktian adalah terletak di atas majikan dan ia mencukupi atas imbangan kebarangkalian. Pihak majikan hendaklah memberi sebab bagi tindakan yang diambil olehnya terhadap pekerja yang didakwa melakukan salah laku. Tugas mahkamah ialah memastikan sama ada salah laku yang diadukan dilakukan oleh pekerja dan sama ada salah laku tersebut cukup untuk memberi sebab atau alasan munasabah bagi pembuangan kerja.<sup>15</sup>

Dalam kes *Milan Auto Sdn. Bhd lwn Wong She Yen*,<sup>16</sup> Mohamad Azmi HMP menyatakan:

*“As pointed out by this court recently in Wong Yuen Hock v Hang Leong Assurance Sdn Bhd [1995] 3 CLJ 344, the function of the Industrial Court in dismissal cases on reference under S20 is twofold, first, to determine whether the misconduct complained of the employer has been established, and secondly, whether the proven misconduct constitutes just cause of excuse for the dismissal.”*

## PROSEDUR SIASATAN DOMESTIK

Di Malaysia tidak ada suatu peruntukan statutori tertentu yang menerangkan prosedur bagi menjalankan suatu siasatan domestik. Malah jika dinilai dari keputusan Mahkamah Perindustrian, boleh dirumuskan bahawa masih ramai majikan yang tidak tahu prosedur siasatan domestik yang betul. Kesilapan majikan dalam mengadakan siasatan domestik sering kali membawa pihak majikan di muka pengadilan.

Dalam kes *MBB, Sarawak lwn Sarawak Banking Employees Union*,<sup>17</sup> Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa keadilan asasi adalah suatu prinsip kemanusiaan yang agung yang dimaksudkan untuk melaburkan keadilan ke dalam undang-undang. Tujuannya adalah untuk menjamin keadilan dan dinyatakan secara negatif, untuk mencegah salah laksana keadilan. Keperluan siasatan domestik yang mematuhi prinsip-prinsip keadilan asasi juga ditekankan dalam kes *M Ibrahim Hassan lwn Diamond Cutting Sdn. Bhd.*<sup>18</sup> di mana Mahkamah Perindustrian menyebut:-

*“ The requirement of a domestic inquiry has acquired great significance in our industrial law, and has become a statutory requirement prior to the inflicting of punishment for misconduct, as laid down in section 14 of the Employment Act. The effect of this provision is that before an employer can dismiss an employee on the grounds of misconduct, the employer must hold a proper domestic inquiry. Thus, natural justice is served by the holding of such a domestic inquiry.”*

Di India, prosedur yang diperlu diikuti dalam siasatan domestik ditentukan oleh peruntukan statutori yang termaktub dalam Akta Pekerjaan Perindustrian (Perintah Tetap) 1946. Dalam kes *Sur Enamel and Stamping Works lwn Their Workmen*,<sup>19</sup> Mahkamah Agung India memutuskan bahawa siasatan domestik bolehlah disifatkan sempurna jika ia boleh dibuktikan bahawa:-

- i. pekerja yang dikatakan telah melakukan kesalahan itu telah dimaklumkan dengan jelas tentang tuduhan yang dihadapkannya;
- ii. saksi-saksinya diperiksa, biasanya dengan kehadiran pekerja tersebut, berkenaan dengan tuduhan yang dibuat terhadapnya;
- iii. pekerja diberi peluang yang adil untuk memeriksa balas saksi-saksi mengenai apa-apa perkara yang relevan; dan
- iv. pegawai siasatan atau pengerusi panel siasatan merekodkan pendapat panel dengan alasan bagi setiap pernyataan.

## PRINSIP KEADILAN ASASI

Prinsip-prinsip kepada keadilan asasi dinyatakan dalam kes *Eastern Plantation Agency Sdn. Bhd. lwn Association of West Malaysian Plantation Executives*<sup>20</sup> di mana Mahkamah Perindustrian menyebut:-

*“The concept of natural justice has two basic components: (i) the rule of audi alteram partem and (ii) the rule against bias. The audi alteram partem rule, or the rule requiring a fair hearing, is of importance and can be used to construe a whole code of administrative procedural rights. The rule against bias is also of equal importance, for a man should not be judge in his own cause, and justice must not be done but manifestly seen to be done.”*

Menurut kes di atas prinsip keadilan asasi hendaklah mematuhi dua komponen iaitu:-

- a) kaedah *audi alteram partem* yang bermaksud orang yang berkenaan diberi peluang yang mencukupi untuk membela diri semasa perbicaraan;
- b) kaedah *nemo judex in causa sua*, iaitu kaedah tidak berat sebelah.

Sementara itu Mahkamah Perindustrian dalam kes *Sykpak International (M) Sdn. Bhd. lwn Foong Kah Tin*<sup>21</sup> menyatakan bahawa prinsip undang-undang dalam erti kata siasatan disiplin (disciplinary inquiry) adalah berikut:-

- a) Pekerja yang dituduh untuk salah laku hendaklah diberi notis yang munasabah mengenai pertuduhan;
- b) Pekerja itu hendaklah diberi peluang mempertahankan kesnya menurut maxim *audi alteram partem* dan ia termasuk peluang untuk menyoal pengadu, saksi-saksinya dan mencabar keterangan yang dikemukakan terhadapnya; dan
- c) Perbicaraan siasatan domestik hendaklah dibuat di hadapan pihak-pihak yang tidak mempunyai kepentingan dalam kes sama ada secara langsung atau tidak langsung menurut maxim *nemo debet esse judex in propria causa*.

## Prinsip audi alteram partem

Prinsip *audi alteram partem* bermaksud orang yang dituduh patut diberi peluang yang mencukupi untuk menyatakan kes yang dibawa terhadapnya. Prinsip ini menyebut beberapa perkara mesti dipatuhi. Perkara-perkara tersebut adalah seperti berikut:-

- a) Kertas pertuduhan hendaklah diserahkan kepada orang yang dituduh;
- b) Orang yang dituduh hendaklah diberi peluang untuk mempertahankan tuduhan terhadapnya;
- c) Hak untuk diberitahu keputusan;
- d) Hak terhadap rayuan; dan
- e) Hak supaya tidak dihukum dua kali bagi kesalahan yang sama.

## Prinsip Tidak Berat Sebelah

Prinsip tidak berat sebelah adalah dikenali sebagai *nemo judex in causa sua* yang bermaksud seseorang itu mempunyai kepentingan dalam kes yang diadilinya. Mengikut prinsip ini, mana-mana orang yang mempunyai kepentingan tidak boleh mengendalikan kes tersebut. Ini bermakna mana-mana panel atau ahli jemaah pengadilan bagi siasatan domestik tidak boleh mempunyai kepentingan atau pertalian sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan pekerja yang dituduh itu. Terdapat dua perkara yang boleh menyebabkan berlakunya keputusan berat sebelah iaitu:-

- a) Pihak-pihak yang mengadili siasatan domestik mempunyai kepentingan; atau
- b) Pihak-pihak yang mengadili mempunyai perhubungan atau ikatan tertentu dengan pihak yang diadilinya.

## **REMEDY UNTUK SALAH LAKU**

Seksyen 14(1) AK mengizinkan majikan untuk mengambil tindakan memecat tanpa memberi notis, menurunkan pangkat atau mengenakan bentuk-bentuk hukuman lain terhadap pekerja yang melakukan salah laku atau pelanggaran terhadap syarat nyata atau tersirat dalam kontrak perkhidmatan. Sekiranya pekerja tidak berpuas hati dengan keputusan yang dibuat oleh panel penyiasatan atau majikan, pekerja tersebut berhak untuk membuat aduan kepada Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perindustrian. Mana-mana aduan terhadap keputusan majikan di bawah seksyen 14 AK hendaklah dibuat dalam masa tiga puluh hari dari tarikh keputusan sama ada secara bertulis atau lisan kepada Ketua Pengarah.

## **REMEDY BAGI PEMECATAN TIDAK ADIL**

Salah satu keadaan di mana pekerja boleh menuntut untuk pemecatan tidak adil adalah apabila siasatan domestik tidak diadakan atau siasatan itu tidak mematuhi prinsip-prinsip keadilan asasi. Dengan itu pekerja yang dianggap bahawa dia dipecat tanpa sebab atau alasan yang munasabah oleh majikannya boleh membuat representasi bertulis dalam masa enam puluh hari dari tarikh pemecatan supaya diambil bekerja semula dalam pekerjaannya dahulu kepada Ketua Pengarah.

Sekiranya dapat dibuktikan bahawa pemecatan oleh majikan tidak adil, Mahkamah Perindustrian mempunyai bidang kuasa untuk memberi award untuk pemecatan tidak adil di mana remedinya boleh meliputi perkara-perkara berikut:-

- a) Ditempatkan semula dalam pekerjaan terdahulu;
- b) Gaji tertunggak dari hari pemecatan; dan

- c) Lain-lain bayaran dan kemudahan seperti caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, kemudahan kereta, elaun perjalanan dan sebagainya.

Dalam kes *Ghim Li Fashions (M) Sdn Bhd. lwn Ee Eng Foo*,<sup>22</sup> pemohon mengadu dia digantung kerja apabila syarikat mendapati bahawa sisa kain hasil dari pengilangan telah dijual tanpa kelulusan pihak pengurusan dan ketiadaan rekod-rekod yang berkaitan. Susulan suatu perjumpaan dengan pihak syarikat dan tanpa apa-apa siasatan, pemohon seterusnya dibuang kerja melalui suatu surat penamatan kerjanya. Dalam kes ini Mahkamah Perindustrian memutuskan bahawa pembuangan kerja adalah tanpa sebab dan pampasan sebanyak RM10,000.00 dan tunggakan gaji tarikh pembuangan kerja sehingga tarikh akhir perbicaraan terhadap kepada 24 bulan iaitu RM120,000.00 diawardkan.

# kesimpulan

Majikan tidak boleh menganggap dirinya mempunyai kuasa mutlak untuk memecat pekerja yang engkar kepada syarat-syarat perkhidmatan. Sebaliknya majikan hendaklah menggunakan kuasa prerogatifnya menurut undang-undang iaitu dengan mengadakan siasatan domestik dan mematuhi prinsip-prinsip keadilan asasi. Sebaik-baiknya majikan hendaklah tegas dalam mengendalikan disiplin pekerja dan bertindak segera jika pekerja cuba mengingkari peraturan dan undang-undang di tempat kerja. Sikap majikan yang kasihan atau suka memaafkan kesalahan pekerja juga akan membawa padah kerana ia dikira sebagai pemaafan di pihak majikan terhadap salah laku pekerja.

Adalah baik jika pekerja dan majikan saling memahami peranan dan tanggungjawab masing-masing supaya satu suasana saling menghormati antara satu sama lain dapat diwujudkan serta mengekalkan suasana harmoni dalam perhubungan perindustrian.

## RUJUKAN

- Akta Perhubungan Perindustrian 1967 (Akta 177)*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Akta Kerja 1955 (Akta 265)* Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Abdul Aziz Husin (1994). *Undang-Undang Yang Mengenai Kelakuan Dan Tata tertib Penjawat Awam: Hak Dan Tanggungjawab*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Ayadurai, D. (1998). *Industrial Relations In Malaysia: Law And Practice*. Singapore: Butterworths.
- Maimunah Aminuddin. (2003). *Malaysian Employment Law And Industrial Relations*. Selangor: McGraw-Hill (M) Sdn. Bhd.
- Selwyn's (2000) 11<sup>th</sup> Edition. *Law of Employment*, London: Butterworths,
- Syed Ahmad Idid. (1990). *Undang-Undang Amalan Siasatan Domestik Dan Pembuangan Kerja*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.