



KONAKA

KONFERENSI AKADEMIK 2015

Pelestarian Warisan Melayu Mencetus Penambahan Ilmu

4 NOVEMBER 2015
AL-BIRUNI, UiTM CAW. PAHANG



9 789832 607465

ISBN- 978-983-2607-46-5

UiTM Sentiasa
Di  Ku



Memahami Hak-hak Pekerja Menurut Perspektif Undang-Undang Konvensional dan Syariah di Malaysia

Mohamad Sabri Yusof^{1*}, Dr. Mohd Kamal Azman Jusoh²

¹ Faculty of Accountancy, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang, Kampus Jengka, 26400 Bandar Tun Abdul Razak, Jengka, Pahang, Malaysia
arifnazihah@yahoo.com

²Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS), Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang Kampus Jengka, 26400, Bandar Tun Abdul Razak, Jengka, Pahang, Malaysia
mkamalazman@pahang.uitm.edu.my

*Penulis Rujukan

Abstrak: Salah satu faktor penentu kejayaan sesebuah organisasi adalah keperluan untuk mewujudkan hubungan baik dan semangat 'esprit de corp' antara majikan dan pekerja. Majikan perlu memahami bahawa golongan pekerja tak mengira pangkat adalah aset penting kepada sesebuah entiti. Salah satu penyebab yang mengeruhkan hubungan baik dan semangat kerjasama kukuh dalam sesebuah organisasi adalah kerana gagalnya pihak majikan dan pegawai-pegawai peringkat atasan memahami tentang hak-hak pekerja. Sikap tidak perihatin dan sensitif terhadap kebajikan pekerja yang pelbagai, baik dari latar pendidikan, pengalaman, jantina, bangsa, nilai budaya serta agama merumitkan keadaan semasa. Hal ini dikeruhkan lagi oleh kurangnya pengetahuan oleh pihak sesetengah pekerja akan hak-hak dan tanggungjawab mereka sendiri yang termaktub dalam undang-undang di Malaysia dan juga dalam Piagam Antarabangsa Hak-Hak Pekerja. Kertas kerja ini yang berbentuk kualitatif akan mengupas hak pekerja menurut perspektif konvensional dan Islam.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Syariah, Undang-Undang

1. Pengenalan

Kertas ini menggariskan beberapa isu berkenaan pekerja dan tanggungjawab pekerja disisi undang-undang di Malaysia. Apabila disebut sahaja hak-hak pekerja di satu pihak akan ada juga tanggungjawab di sebelah pihak yang lain. Ianya adalah satu hubungan yang simbiotik lagi seimbang. Hak-hak dan tanggungjawab pekerja di Malaysia ini secara amnya boleh dibahagikan kepada dua kategori. Pertama, hak-hak dan tanggungjawab yang dipernyatakan di dalam kontrak perkerjaan atau perjawatan. Kedua, hak-hak dan tanggungjawab yang wujud di bawah statut.

Kita perlu akur bahawa hak-hak dan tanggungjawab yang ada dinyatakan secara kontrak boleh diberikan dalam bentuk am dan boleh juga diberikan dalam bentuk spesifik. Undang-undang kontrak juga memberi kebebasan supaya kontrak perkerjaan antara majikan dan pekerja dibolehkan berbeza-beza menurut keperluan entiti, organisasi, jabatan dan kementerian. Ia juga boleh berbeza menurut keperluan tempat, masa, zaman serta ikatan perjawatan dalam strata dan sistem perkerjaan itu sendiri.

Hak-hak dan tanggungjawab pekerja boleh juga wujud dan terikat menurut statut. Ini termasuklah yang antaranya ada diberikan di bawah Perlembagaan Persekutuan, Akta Perkerjaan 1955, Akta (Perkerjaan) Kanak-Kanak Dan Orang Muda 1966, Akta Hubungan Industri 1967, Akta keselamatan Dan Kesihatan Perkerjaan 1994, Akta Standard-Standard Minimum Perumahan Dan Kemudahan Perkerja 1990, Akta Pencen 1980, Akta Kumpulan Wang Simpanan Perkerja 1991 dan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Selain itu, terdapat juga undang-undang kes atau keputusan-keputusan mahkamah yang juga menyentuh perkara berkenaan dengan hak-hak dan tanggungjawab pekerja. Ianya merangkumi hal-hal bersangkutan undang-undang torts seperti kecuaiian, fitnah, serang dan serang sentuh, dan penahanan salah; undang-undang pentadbiran seperti keadilan semula jadi, deligasi kuasa, kuasa budi bicara, remedi-remedi serta semakan kehakiman.

Undang-undang antarabangsa juga tidak ketinggalan dalam menggariskan peruntukan undang-undang yang menjamin hak-hak pekerja. Contohnya Piagam Antarabangsa Konvensyen ILO NO.158 1982 dan Rekomendasi NO 119 1963 yang memperuntukkan dalam perkara 4 hak pekerja untuk tidak dibuang kerja kecuali wujud sebab sah dari segi keupayaan atau tingkah laku pekerja atau atas dasar keperluan operasi sesebuah intiti atau organisasi atau perkhidmatan.

Dari sudut syariah, para pekerja haram untuk dizalimi dalam apa jua keadaan dan sebab kecuali atas landasan yang dibenarkan oleh hukum syarak. Tegasnya, para pekerja dalam konteks hubungan pekerja majikan sama ada di timur atau barat, perlulah diperlakukan dengan adil; iaitu berlandaskan hak dan tanggungjawab yang tidak bertentangan dengan sebarang peraturan dan undang-undang terutama yang tidak bercanggah dengan kehendak syarak. Hanya dengan cara ini sahaja akan wujudnya keamanan dan kemakmuran dalam hubungan pekerja dan majikan. Yang hak perlu diberikan manakala yang bathil wajib dihapuskan.

2. Hak Pekerja dan Tanggungjawab Majikan di bawah Perlembagaan Persekutuan di Malaysia

Perlembagaan Persekutuan adalah undang-undang utama Negara. Ini ada diperjelaskan dalam Perkara 4(1) Perlembagaan Persekutuan. Ini juga memperuntukkan bahawa sekiranya ada mana-mana undang-undang yang digubal adalah bertentangan mana-mana peruntukkan Perlembagaan Persekutuan ini maka bahagian yang bertentangan ini adalah menjadi batal. Perlembagaan Persekutuan menjadi asas dalam seluruh sistem undang-undang di Malaysia dan ianya mesti dipatuhi sama ada kita suka atau tidak selagi ianya tidak dipinda. Ianya juga terpakai kepada seluruh Malaysia dan penduduknya bermula dari Yang Dipertuan Agong, Raja-Raja Melayu, Perdana Menteri, Menteri-Menteri kabinet hinggalah kepada orang biasa di jalanan. Disinilah terletaknya maksud 'kesamarataan disisi undang-undang' dalam konteks perkerja dan majikan. Contohnya Perkara 6 Perlembagaan Persekutuan yang menunjukkan sebahagian dari peruntukkan mengenai Kebebasan Asasi di Malaysia jelas menyatakan bahawa tiada seorang pun boleh dijadikan hamba. Dalam erti kata lain semua orang yang berkerja mestilah dibayar. Semua bentuk kerja paksa tidak dibenarkan menurut Perkara 6(2) Perlembagaan. Namun begitu, Parlimen boleh mengadakan undang-undang bagi maksud khidmat Negara wajib. Begitu jugalah mereka yang telah dihukum oleh mahkamah untuk sesuatu kerja tidaklah perlu dibayar dan tidak perlu tergolong dalam maksud buruh paksa atau kerja paksa. Ini dijelaskan dalam Perkara 6(3) Perlembagaan. Perlembagaan Persekutuan di bawah Bahagian X ada memperuntukkan peruntukan-peruntukan undang-undang berkenaan perkhidmatan awam di Malaysia iaitu dari Perkara 132 hinggalah Perkara 148. Antara perkara-perkara yang diperuntukkan itu melibatkan perkara mengenai maksud perkhidmatan awam-perkara 132; sekatan ke atas pemecatan dan penurunan pangkat-perkara 135; layanan sama-rata keatas anggota perkhidmatan awam, perkara 136, penubuhan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam dan bidang kuasa-perkara 139; fungsi-fungsi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam-perkara 144; dan juga mengenai perlindungan ke atas hak-hak pencen-perkara 147.

3. Hubungan Pekerja dan Majikan di bawah undang-undang Agensi

Undang-undang agensi adalah terpakai secara umum dalam konteks hubungan pekerja dan majikan. Sebelum dibincangkan dengan lebih jauh akan hal ini elok terlebih dahulu difahami sedikit mengenai apa ia Agensi.

Agensi dalah hubungan kontrak yang wujud antara Prinsipal dan Pihak ketiga melalui ejen – Seksyen 135 Akta Kontrak 1950. Di bawah agensi terdapat kontrak yang mana Prinsipal bersetuju mengambil ejen bagi mewakili beliau dalam urusa-urusan dengan pihak ketiga dan ejen pula bersetuju untuk mewakili prinsipal.

Agensi boleh terbentuk melalui lima cara iaitu:

1. Melalui perlantikan nyata

2. Melalui perlantikan termaklum atau tersirat
3. Melalui ratifikasi oleh principal
4. Melalui pengajuan diri ejen
5. Melalui keperluan atau darurat

Apabila hubungan kontrak antara prinsipal dan ejen terbentuk melalui kaedah di atas, maka akan wujudlah hak-hak dan tanggungjawab di kedua-dua belah pihak; baik principal mahupun ejen di bawah kontrak. Di samping itu di dalam Akta Kontrak 1950 dan juga peruntukan-peruntukan statut yang menggariskan secara jelas hak-hak dan tanggungjawab am setiap principal dan ejen. Hubungan agensi adalah terpakai juga dalam konteks hubungan majikan dan pekerja. Dalam hal ini setiap majikan sebagai prinsipal sama ada dalam sistem dan jabatan Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri dan juga swasta tidak terkecuali dan keperluan untuk akur dan melaksanakan peruntukan statut ini. Di antara tanggungjawab pekerja terhadap majikan menurut perspektif undang-undang Agensi adalah:

1. Mematuhi setiap arahan munasabah dan sah yang diberikan oleh prinsipal. Sekiranya seseorang pekerja atau ejen itu engkar arahan yang diberikan tanpa sebab yang munasabah lagi sah, maka beliau akan dipertanggungjawabkan atas segala kerugian yang timbul atau yang diterima prinsipal atau majikannya. Namun begitu, jika arahan yang diberikan jelas bertentangan dengan undang-undang atau terkeluar dari skop kuasa atau landasan kerja, maka mereka tidaklah boleh dipersalahkan.-Seksyen 164 Akta Kontrak 1950.
2. Sekiranya tiada arahan yang diberikan, atau arahan yang ada terlalu umum atau tidak memadai maka dalam masa kesusahan begini, ejen atau seseorang pekerja itu berkewajipan untuk menggunakan segala usaha yang munasabah untuk berhubung dengan prinsipal atau majikannya bagi mendapatkan arahan atau arahan lanjut.-Seksyen 167 Akta Kontrak.
3. Sekiranya tiada arahan atau arahan lanjut dapat diperoleh setelah menggunakan segala usaha yang munasabah atau jika prinsipal itu sendiri tiada kerana bercuti, sakit, keluar kawasan yang tidak dapat dihubungi maka ejen atau pekerja yang dipertanggungjawabkan hendaklah mengikut adat atau amalan biasa yang digunakan dalam perjalanan mengurus sesuatu jenis urusan itu. Jika beliau bertindak di luar kebiasaan sesuatu urusan itu diuruskan, maka beliau boleh dipertanggungjawabkan atas sebarang kerugian atau kegagalan urusan itu.
4. Dalam setiap urusan, tindakan dan pekerjaan di bawah agensi seseorang pekerja atau ejen adalah terikat untuk menguruskan urusan yang dipertanggungjawabkan menurut kontrak pekerjaan dan agensi dan undang-undang lainnya dengan tahap kemahiran dan kesungguhan sepenuhnya yang umumnya dilakukan oleh pekerja-pekerja atau orang-orang yang dilantik dalam sesuatu urusan yang sama. Mereka perlu menurut piawaian yang digunakan iaitu menurut tahap kemahiran, kebolehan, ilmu serta pengalaman yang sedia ada pada seorang pekerja atau ejen menurut bidangnya atau profesyen yang sama keadaannya. Jika mereka bertindak di bawah tahap piawaian yang sepatutnya dijalankan, cuai atau salah laku dan menyebabkan sebarang kerugian, kerosakan atau akibat seumpamanya maka menurut Seksyen 165 Akta Kontrak, ejen mesti membayar pampasan kepada principal. Namun begitu, lialibiliti ejen dalam hal ini terhad sekiranya prinsipal atau majikan sudah diberikan notis atau maklumat mengenai sebarang kekurangan kemahiran, ilmu dan pengalaman seseorang ejen atau pekerja itu.
5. Seseorang pekerja sebagai ejen adalah juga terikat untuk memberikan akaun yang sempurna kepada prinsipalnya apabila dituntut. Ejen yang telah diberikan peruntukkan atau menuntut bayaran atau perbelanjaan atau wang gantian endemni mestilah amanah dan benar dalam hal ini. Bil-bil, resit-resit, invois-invois atau apa-apa dokumen seumpamanya mestilah benar. Begitu jugalah sebarang harta, barang

dan benda yang perlu disalurkan kepada prinsipal mestilah diberikan sepenuhnya. Dalam erti kata lain, menyediakan akaun yang sempurna bermaksud setiap sen yang dibelanjakan dan diterima dalam perjalanan biasa sesuatu urusan agensi atau pekerjaan itu mestilah dikira dan dimasukkan dalam penyata akaun dengan fakta yang sepiutuh dan benar.

4. Pekerja dan Majikan Menurut Undang-undang Statut

Hubungan antara majikan dan pekerja di Malaysia termasuk hak-hak dan kepentingan mereka adalah ditadbirkan dan diperuntukkan dalam undang-undang pekerjaan. Undang-undang pekerjaan di Malaysia ini wujud merentasi pelbagai peruntukan statut dan ada dalam undang-undang kes.

Antara yang terlebih diutamakan dalam bab hak dan kepentingan pekerja dan tanggungjawab majikan adalah Akta Pekerjaan 1955, Akta Hubungan Industri 1967 dan Akta Pekerjaan Kanak-kanak dan Orang Muda 1966.

5. Hak dan Kepentingan Pekerja di bawah Akta Pekerjaan 1955

Antara perkara-perkara yang ditadbirkan oleh akta-akta tersebut termasuklah hal-hal berkenaan Kontrak Perkhidmatan, pembayaran gajian, larangan-larangan berkenaan pekerja wanita, hal berkenaan pekerja bersalin, pengambilan kanak-kanak dan orang muda sebagai pekerja, cuti rehat, masa bekerja, cuti am dan kemudahan-kemudahan perkhidmatan atau pekerjaan, had kerja lebih masa, pemecatan, penamatan dan kemudahan-kemudahan pencen, pengambilan pekerja asing, daftar pekerja, kuasa-kuasa Ketua Pengarah Jabatan Buruh dan hukuman-hukuman. Semua perkara-perkara yang disebutkan ini amat penting bagi seseorang pekerja dan mesti dihargai dan dihormati oleh majikan. Majikan bertanggungjawab bagi memastikan hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja yang diperuntukkan dalam statut dan diberi secara am kepada semua pekerja di Malaysia ini tanpa mengira warna kulit, bangsa, taraf pendidikan, jantina dan umur.

Sekiranya mana-mana majikan ingkar dalam hal-hal kebajikan, hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerjaan ini, maka ia bolehlah dikenakan apa-apa tindakan yang diperuntukkan di bahagian XIV, XV, XVI dan dikenakan apa-apa penalti atau denda yang diperuntukkan termasuklah denda yang diperintahkan oleh mahkamah yang merangkumi:

- i. Keperluan membayar kepada pekerja wanita elaun bersalin yang menjadi haknya di bawah Bahagian IX Akta Pekerjaan 1955; lihat juga Seksyen 102(2)(c)-Seksyen 94(a).
- ii. Penalti atau denda am tidak melebihi RM 10 000 bagi kesalahan-kesalahan atau pelanggaran Akta, peraturan-peraturan, perintah atau perundangan kecil di bawah Akta Pekerjaan 1955, peraturan-peraturan dan perintah yang mana tiada penalti atau denda spesifik telah ditentukan untuknya.-Seksyen 99 A.
- iii. Keperluan membayar kepada pekerja gajian-gajian yang gagal dibayar oleh majikan bagi sesuatu tugas yang telah dilaksanakan pada hari cuti atau cuti rehat.-Seksyen 100(1).
- iv. Keperluan membayar kepada pekerja gajian-gajian bagi pekerjaan lebih masa yang gagal dibayar oleh majikan.-Seksyen 100(2).
- v. Keperluan membayar kepada pekerja gajian-gajian yang gagal dibayar oleh majikan bagi tugas atau kerja yang telah dilakukan pada hari cuti am sebagaimana di bawah Sekyen 60D.-Seksyen 100(3).
- vi. Keperluan membayar kepada pekerja yang tidak diberikan cuti tahunan sebagaimana diperuntukkan di bawah seksyen 60E pada kadar biasa berdasar kepada setiap hari cuti tahunan yang gagal diberikan.-Seksyen 100(4).

- vii. Keperluan membayar kepada pekerja yang mana majikannya telah gagal memberikan cuti sakit atau gagal membayar bayaran gantian cuti sakit sebagaimana diperuntukkan di bawah Seksyen 60F sejumlah bayaran berdasar jumlah hari cuti sakit yang tidak diberi pada kadar yang dibenarkan di bawah Seksyen 60F (aa) dan (bb).

Selain itu, seseorang pekerja yang hak-hak dan kepentingannya dikesampingkan masih boleh membawa kesnya kepada mahkamah sivil baik di mahkamah seksyen dan mahkamah tinggi. Majikan yang haknya diketepikan juga ada hak setara untuk menguatkuasakan hak sivilnya berkenaan kegagalan pelaksanaan kontrak pekerjaan atau perkhidmatan di mahkamah.-Seksyen 86 Akta Pekerjaan 1955.

6. Pekerja Kanak-kanak dan Orang Muda

Hak-hak dan kepentingan kanak-kanak dan orang muda sebagai pekerja ada diperuntukkan juga di bawah Akta Pekerjaan Kanak-kanak dan Orang Muda 1966. Akta ini adalah terpakai bersama dengan Akta Pekerjaan 1955. Dalam Akta 1966 ini, pekerja kanak-kanak ditakrifkan sebagai seseorang yang berumur tidak lebih 14 tahun; manakala pekerja orang muda pula ditakrifkan sebagai seseorang berumur lebih 14 tahun tetapi tidak lebih 16 tahun.

Antara perkara-perkara yang diperuntukkan di bawah Akta 1966 ini merangkumi hal berkenaan:

- i. Bentuk pekerjaan yang mana dibenarkan kanak-kanak dan orang muda diambil bekerja.-Seksyen 2.
- ii. Jumlah hari bekerja yang dibenarkan kanak-kanak dan orang muda.-Seksyen 4.
- iii. Jumlah jam bekerja yang dibenarkan bagi kanak-kanak.-Seksyen 5.
- iv. Jumlah jam bekerja yang dibenarkan bagi orang muda.-Seksyen 6.
- v. Sekatan bagi kanak-kanak atau orang muda bekerja dalam sektor hiburan (Public Entertainment).-Seksyen 7.
- vi. Bidang kuasa mahkamah tinggi, mahkamah sesyen dan makamah mjistret untuk mendengar kesalahan-kesalahan di bawah Akta ini dan menentukan hukuman.

Di bawah skesyen 14 Akta ini ada memperuntukkan penalti atau denda bagi mereka yang didapati bersalah. Mereka yang didapati atas kesalahan berkenaan pekerja kanak-kanak dan orang muda samada ibu bapa atau penjaga boleh dihukum penjara tidak lebih 6 bulan atau denda tidak melebihi 6 bulan atau denda tidak melebihi RM 2000 atau kedua-dua sekali.

Bagi kesalahan yang kedua, mereka yang didapati bersalah boleh pula dihukum penjara tidak lebih dua tahun atau denda tidak lebih RM 3000 atau kedua-dua sekali.

Bagi majikan dalam sektor hiburan berlesen di bawah Enakmen Pentas dan Tempat-tempat Hiburan Awam 1936 yang didapati salah mengambil kanak-kanak atau orang muda bekerja tanpa izin bertulis Ketua Pengarah Jabatan Buruh boleh pula diambil tindakan berkenaan lesennya oleh pihak berkuasa berkenaan lesen tempat hiburan.

7. Kontrak Pekerjaan (Contract of Service) dan Kontrak Perkhidmatan (Contract for Service)

Akta Pekerjaan 1955 ada memperuntukkan hal-hal berkenaan Kontrak Pekerjaan. Kontrak Pekerjaan dan Kontrak Perkhidmatan adalah dua perkara berbeza. Kontrak Pekerjaan bererti apa-apa perjanjian samada lisan atau bertulis dan samada secara nyata atau tersirat, di mana seseorang bersetuju untuk mengambil seseorang yang lain sebagai pekerja dan seseorang itu bersetuju untuk berkhidmat kepada majikannya sebagai pekerja. Terma ini termasuklah juga kontrak melibatkan pelatih. Jadi disini, Kontrak Pekerjaan mewujudkan hubungan antara majikan dan pekerja di mana majikan di bawah kontrak yang dimasuki dengan pekerja

bertanggungjawab kepada pekerjaanya dalam soal penggajian, indemniti, elaun-elaun, cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin, keselamatan pekerja, keselesaan tempat kerja, tempoh bekerja, jam bekerja, penamatan perkhidmatan, pemecatan, pencen, imbuhan dan caruman kepada pekerja, KWSP, tabung pencen dan SOCSO.

Majikan dipertanggungjawabkan dalam perkara-perkara ini baik melalui tanggungjawab undang-undang, statut dan kes dan juga melalui tanggungjawab undang-undang kontrak. Semua ini adalah didasarkan kepada adanya kuasa mengawal pada majikan keatas pekerjaanya. Hal ini berlainan pula apabila melibatkan Kontrak Perkhidmatan yang biasanya melibatkan kontraktor bebas yang mana majikan tidak dipertanggungjawabkan kepada mereka dan pekerja mereka dalam soal-soal yang dibincangkan diatas.

Maksudnya, hubungan majikan dengan kontraktor bebas ini yang menyediakan pelbagai bentuk perkhidmatan hanyalah dalam bentuk kontrak perniagaan, antara satu entity, organisasi atau syarikat dengan syarikat yang lain. Dari sudut undang-undang Tort kecuaiian pula, majikan hanya terikat untuk dipertanggungjawabkan terhadap kecederaan, kerosakan dan kerugian yang dialami oleh pihak ketiga akibat tindakan cuai di bawah 'liability vicarious' jika melibatkan pekerja mereka sahaja; yang diambil bekerja di bawah Kontrak Pekerjaan dan tidak kepada kontraktor perkhidmatan di bawah Kontrak Perkhidmatan. Ini termasuklah perlindungan dan pemecatan secara tidak adil, pampasan kerana penutupan tempat bekerja, keperluan kepada notis dan prosedur sebelum pemecatan, pembuangan pekerja atau pengurangan pekerja, yang sememangnya tidak diberikan kepada kontraktor bebas yang menyediakan perkhidmatan di bawah Kontrak Perkhidmatan.

8. Penamatan Pekerjaan

Sesuatu penamatan pekerjaan boleh berlaku pada bila-bila masa asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang dan kontrak pekerjaan spesifik setiap pekerja. Penamatan pekerjaan boleh berlaku kerana tiga kategori keadaan:

1. Atas tindakan atau keputusan majikan
2. Atas tindakan pekerja sendiri
3. Atas operasi undang-undang seperti kematian, gila, hilang keupayaan kekal, bankrup, penutupan syarikat atau tempat kerja atau mencapai tahap umur persaraan

9. Pemecatan

Semua bentuk penamatan pekerjaan atas tindakan atau keputusan majikan bolehlah dikatakan sebagai pemecatan. Pemecatan pula boleh dibahagikan kepada dua:

1. Pemecatan biasa atau wajar
2. Pemecatan konstruktif

Pemecatan biasa boleh berlaku kerana seseorang pekerja itu telah melakukan salah laku yang jelas bertentangan dengan syarat-syarat kontrak pekerjaan atau apabila prestasi kerjanya tidak berada pada tahap atau piawai yang biasanya dikehendaki ada pada seseorang pekerja di dalam sektor pekerjaan sesebuah syarikat atau organisasi. Contoh keadaan yang membolehkan majikan memecat pekerja menurut undang-undang termasuklah:

1. Melanggar undang-undang-**Robert Bosch (M) Sdn Bhd v. Gunalan (2006) 3 ILR 2152; Said Dharmalingam v. Malayan Breweries (M) Sdn Bhd ;**
2. Melanggar arahan kerja atau peraturan kerja yang munasabah dan yang diberikan menurut undang-undang- **Ngeow Voon Yean v. Landmarks Holdings (2006) 5 MLJ 113; Pan GlobalTextile v. Ang Beng Teik (2002)**

3. Menagih dadah atau menyalahgunaan dadah-**Suatman Laso v. TM Cellular Sdn Bhd (2007) 1 ILR 145; Malaysian Airlines System v. Samson Anuar (2003) 3 ILR 1407; Mohamad Sabri Yusoh dan Che Bakar Che Mat, (2008) Penyalahgunaan dan Pengedaran Dadah di Malaysia**
4. Pecah amanah-RHB Bank v. **Ramnain Tani (2006) 2 ILR 1356; Southern Bank v. Azmi Ali (2003) 1 ILR 614**
5. Gangguan seksual; termasuklah gangguan lisan, gangguan fizikal, isyarat seksual, gangguan bertulis, gangguan visual baik gambaran lucu melalui foto, lakaran maupun melalui laman sesawang dan gangguan psikologi-**Melewar Coperation v. Abu Osman (1994) 2 ILR 807; Plaat Rubber Sdn Bhd v. Goh Chok Guan (1995) 1 ILR 79; Pamol Plantation v. Lim Cheng Guan; Lam Soon (M) Bhd v. Chong Siew Yuan (1986) 1 ILR 1425**
6. Ponteng kerja atau gagal hadir bekerja-**Cycle & Carriage Bintang Bhd v. Kong Yuen Hoong (2006) 2 ILR 1445; Gopal Ratnasamy v. ECX Container (M) Sdn Bhd (2006) 4ILR 2970**
7. Tahap kerja yang lemah dan tidak memuaskan; termasuk cuai, kerja sambil lewa; selalu gagal menyudahkan kerja; curi tulang dan tidur dalam masa kerja. Namun pemecatan kerana sebab-sebab diatas tidak lah membolehkan majikan terus memecat pekerja tanpa terlebih dahulu diberikan nasihat, ingatan, kaunseling, program motivasi dan latihan kursus-**S. James v. Waltham Holy Cross UDC (1973) IRLR 202, 204; Perkara 7 Konvensyen ILO No 158 (1982)**

Namun begitu seseorang pekerja itu masih perlu diberikan hak bagi melindungi pekerjaannya dari terjejas menurut undang-undang buruh. Dalam kata lain seseorang pekerja itu tidak boleh dipecat secara tidak adil dan tidak munasabah dan juga tanpa sebab. Seksyen 14 Akta Pekerjaan 1955 antara lainnya jelas memperuntukkan bahawa seseorang pekerja itu hanya boleh dihukum selepas diadakan siasatan atau inkuiri. Hukuman dimaksudkan termasuklah:

1. Pemecatan tanpa notis (tertakhluk kepada peruntukkan seksyen 13 dan 12 Akta)
2. Penurunan pangkat
3. Mengenakan apa-apa hukuman yang lebih ringan yang ditakrifkan adil dan sesuai. Sekiranya melibatkan hukuman gantung kerja tanpa gaji, ianya tidak boleh melebihi tempoh dua minggu.

Pemecatan konstruktif pula boleh berlaku apabila seseorang pekerja itu meninggalkan pekerjaannya akibat perilaku dan tindakan tidak wajar atau tidak munasabah majikan yang boleh dianggap sebagai pecah kontrak. Terdapat tiga syarat yang perlu berlaku untuk membolehkan tindakan atau perilaku majikan itu dianggap sebagai pemecatan konstruktif iaitu:

1. Pekerja bertindak meninggalkan pekerjaan adalah akibat tingkah laku tidak munasabah majikan terhadapnya
2. Pekerja meninggalkan pekerjaannya selepas sahaja tindakan tidak munasabah majikan berlaku
3. Pekerja percaya bahawa majikan tidak lagi mahu memenuhi kehendak kontrak pekerjaannya-**Western Excavating Ltd v. Sharp (1978) 1 All ER 713; Wong Chee Hong v. Cathay Organization (M) Sdn.Bhd. (1988) 1 CLJ 526**
- a. Pemecatan konstruktif akibat tindakan salah majikan boleh berlaku dalam pelbagai keadaan dengan tujuan jahat atau bertujuan mendatangkan kesusahan kepada pekerja seperti:
 4. Kacauganggu atau gangguan melampau termasuk gangguan mental dan seksual
 5. Memalukan pekerja terutama di khalayak ramai atau di hadapan staf bawahan

6. Keganasan fizikal
7. Tuduhan palsu terutama menuduh seseorang pekerja bertindak salahlaku. Contohnya mencuri, curi tulang, makan gaji buta, tak mampu lagi buat kerja dan seumpamanya
8. Memindahkan tempat atau lokasi bekerja tanpa keperluan atau dengan notis pendek; seperti ke cawangan yang jauh dari lokaliti tempat tinggal atau keluarga-**Watertec (M) Sdn Bhd v. Lee Yoke Peng (2003) 1 ILR 866**
9. Penurunan pangkat tanpa sebab munasabah dan tidak menurut undang-undang-**Telekom Malaysia Bhd v. Ramli Akim (2003) 1 ILR 495**
10. Perubahan ketara posisi kerja; termasuk melantik semula pekerja ke kedudukan atau jawatan yang berbeza dengan gaji, bonus, dan status yang lebih rendah dan kemudahan yang lebih kurang atau kuasa dan tanggungjawab yang kurang dan objektif yang terlalu kerap berubah-ubah dalam jangkamasa singkat-**Nazaruddin v. Widuri Pelangi Sdn Bhd (2003) 3 ILR 675; Advertising (M) Sdn Bhd v. Wong Yoke Ying; Grey Advertising v. Wong Yoke Ying & Anor (2006) 6 MLJ 247**
11. Memaksa pekerja meletak jawatan atau berhenti dari pekerjaan dengan melakukan berbagai tindakan yang tidak wajar-**Wood v. WM Car Servises Ltd (1981) ICR 666; Industrial Court Award No. 323 (1991)**

10. Kebajikan Pekerja menurut perspektif syariah

Pekerja menurut perspektif Islam ialah individu yang melakukan usaha sama ada berbentuk fizikal mahupun mental untuk mendapat ganjaran kewangan (Afzal al-Rahman, 1994: 188). Islam mengiktiraf segala usaha dan kerja yang dilakukan oleh setiap individu. Allah S.W.T telah menjelaskan dalam al-Quran (Yunus (10:9); al-Insan (76:28) & surah al-Balad (90:4) bahawa manusia diciptakan di dunia ini untuk bekerja bagi mencari kehidupan masing-masing. Dari segi sirah para nabi dan Rasul, didapati hampir semua Rasul perlu bekerja untuk kehidupan mereka. Hadith Rasulullah S.A.W juga menyokong konsep yang terdapat dalam al-Quran. Rasulullah S.A.W sentiasa memuji umat yang gigih berusaha dalam kehidupan. Baginda Rasulullah S.A.W pernah bersabda:

“Allah mengasihi mereka yang berusaha dan bekerja (untuk kehidupan mereka)”.

Pengiktirafan dalam bekerja yang terdapat dalam Islam bukan sekadar melibatkan diri pekerja sahaja malahan melibatkan hak-hak dan tanggung jawab majikan terhadap pekerja. Majikan perlu menjaga kebajikan pekerja yang berada di bawah seliaannya. Rasulullah S.A.W pernah menyentuh tanggung jawab pihak kerajaan menyediakan kebajikan kepada pekerjanya. Sabda Rasulullah S.A.W :

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ مَرْوَانَ الرَّقِّيُّ حَدَّثَنَا الْمُعَاوِيَّ حَدَّثَنَا الْأَوْزَاعِيُّ عَنِ الْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ جُبَيْرِ بْنِ نَفِيرٍ عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ « مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ رَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا ».

Maksudnya : “Dari Mustaurid bin Syaddad berkata, saya mendengar Rasulullah S.A.W bersabda : “Sesiapa yang bertugas dengan kami (kerajaan), dia berhak mendapat seorang isteri. Sekiranya dia tidak mempunyai pembantu maka dia berhak mendapatnya. Sekiranya dia tidak mempunyai tempat tinggal maka dia berhak mendapatnya (daripada kerajaan)”.

Sunan Abi Daud

Dari dalil-dalil yang dinyatakan tadi jelas, bahawa bekerja adalah tuntutan dalam Islam dan Islam menitikberatkan kebajikan majikan terhadap pekerjaannya. Undang Undang mengenai hak hak dan tanggung jawab pekerja dan majikan dalam sistem undang undang konvensional dan dipandangan hukum Islam secara perbandingannya walaupun ada sedikit kelainan boleh dikatakan masih memadai adil. Namun ini tidaklah bermakna tiada ruang untuk diperbaiki terutama mengenai hak hak pekerja beragama Islam untuk melaksanakan tuntutan Syarak seperti urusan ibadah solat dan hal halal haram dalam pekerjaan dan waktu bekerja.

11. Penutup dan Rekomendasi

Kegagalan memahami tanggung jawab majikan dan hak hak pekerja memungkinkan pelanggaran hak hak pekerja oleh majikan dan organisasi. Ianya juga boleh berlaku akibat dari pekerja pekerja sendiri yang jahil akan hak hak yang sepatutnya mereka ketahui yang sudah ada diperuntukan oleh undang undang. Oleh kerana itu adalah wajar bagi majikan dan pekerja mempelajari dan memahami tujuan undang undang yang diadakan bagi melindungi pekerja pekerja dan seterusnya membantu mengawal hubungan baik antara majikan dan pekerja di Malaysia. Dengan cara ini ianya dapat membantu perkembangan baik sosio ekonomi dan budaya kerja baik dan berintegriti dalam semua sektor pekerjaan negara.

Atas kesedaran di atas dicadangkan:

1. Semua sektor pekerjaan baik swasta dan kerajaan diberikan kursus kursus, bengkel dan seminar berkala mengenai undang undang yang menjamin hak hak perkerjaan
2. Pengurus pengurus dan majikan juga diberikan penerangan dari masa ke semasa akan apa apa perubahan dalam peraturan yang mengawal hubungan majikan dan pekerja; termasuk dari sudut tuntutan agama
3. Kesatuan kesatuan sekerja perlu lebih agresif dalam mengemukakan hak dan keperluan pekerja pekerja
4. Kesatuan kesatuan sekerja dicadangkan menyediakan dana khas bagi membantu mengenegahkan kes kes pekerja yang kehilangan hak hak mereka samada melalui tindakan di mahkamah maupun melalui mekanisma luar mahkamah seperti rundingan dan arbitrase

12. Rujukan

- Abi Daud, Sunan Abi Daud. (2000). *Dalam Mausuat Hadith al-Syarif al-Kutub al-Sittah*. Cet. 3, Dar al-Salam, Arab Saudi.
- Afzal al-Rahman. (1994). *Doktrin Ekonomi Islam, Terjemahan Mustafa Kassim, Jilid 1*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Malaysia.
- Akta Kontrak 1950.
- Akta Pekerjaan 1955.
- Akta Pekerjaan Kanak-Kanak dan Orang Muda 1966.
- Al-Quran Al-Karim
- Konvensyen Antarabangsa ILO No.158, 1982.
- Mohamad Sabri Yusof & Jeong Chun Hai @ Ibrahim. (2007). *Integriti Sebagai Mekanisma Menangani Cabaran Dalam Pengurusan Di Universiti Kahraman. Voice of Academia, UiTM Kedah. 1*.
- Mohamad Sabri Yusof & Che Bakar Che Mat. (2008). *Penyalahgunaan dan Pengedaran Dadah di Malaysia*, Dewan Bahasa dan Pustaka, Malaysia.
- Perlembagaan Persekutuan.
- W.V.H. Rogers. (1989). *Winfield and Jolowicz on Tort, Sweet & Maxwell*, London.