

ULASAN PERUNDANGAN

TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DAN PEKERJA SEMASA PANDEMIK COVID-19

Kamal Halili Hassan
kamalhalili60@gmail.my

PENDAHULUAN

Hubungan majikan dan pekerja semasa negara dilanda pandemik COVID-19 telah memberikan kesan kepada tanggungjawab/kewajipan dan hak majikan serta pekerja. Pelbagai isu perundangan berbangkit seperti kontrak, penyelenggaraan tempat kerja, waktu bekerja, cuti, upah/gaji dan vaksinasi.

Dalam konteks ini, implikasi perundangan yang berkaitan mempunyai jawapan berbeza bergantung pada sektor pekerjaan sama ada perkhidmatan awam, badan berkanun atau swasta. Pekerjaan dalam perkhidmatan awam diliputi oleh perundangan seperti Perlembagaan Persekutuan dan Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, manakala bagi pekerja dalam badan berkanun, perundangan yang berkaitan ialah Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 dan Peraturan yang dibuat di bawahnya. Hubungan serta tanggungjawab majikan dan pekerja di sektor swasta pula diliputi oleh beberapa perundangan seperti Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 yang terpakai kepada majikan dan pekerja dalam sektor perkhidmatan awam, badan berkanun dan swasta.

Ulasan perundangan ini memfokuskan isu tanggungjawab dan juga hak majikan dan pekerja.

TANGGUNGJAWAB DI BAWAH KONTRAK PERKHIDMATAN

Kontrak perkhidmatan mewujudkan tanggungjawab atau kewajipan kepada majikan dan pekerja. Tanggungjawab tersebut wujud secara nyata dan tersirat. Tanggungjawab secara nyata merujuk terma dalam perjanjian bertulis yang dimasuki oleh kedua-dua belah pihak manakala tanggungjawab tersirat wujud daripada prinsip-prinsip kes mahkamah. Tanggungjawab statutori wujud daripada peruntukan perundangan yang diluluskan oleh Parlimen.

Apakah tanggungjawab majikan dalam hal-ehwal keselamatan dan kesihatan pekerjaan semasa pandemik COVID-19? Tanggungjawab utama majikan di bawah kontrak perkhidmatan adalah untuk memastikan tempat kerja selamat daripada bahaya atau risiko kepada keselamatan dan kesihatan pekerja. Dalam era pandemik COVID-19 ini, majikan dipertanggungjawabkan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu supaya tempat kerja terhindar daripada risiko virus penyakit seperti membuat sanitasi dan memastikan *Standard Operating Procedure* (SOP) menangani COVID-19 dipatuhi oleh pekerja dan orang lain yang datang ke tempat kerja. Majikan bertanggungjawab di bawah terma nyata, tersirat dan statutori untuk memastikan penyelenggaraan kesihatan pekerja di tempat kerja.

Pekerja bertanggungjawab di bawah kontrak perkhidmatan untuk mematuhi arahan yang sah dan munasabah daripada majikan. Arahan berhubung dengan penjagaan kesihatan merupakan sesuatu yang sah dan munasabah. Oleh itu, pekerja perlu mematuhi SOP di tempat kerja dan juga arahan lain daripada majikan bagi memastikan dirinya tidak terdedah kepada virus penyakit COVID-19. Kegagalan pihak majikan atau pekerja berbuat demikian disifatkan oleh undang-undang buruh sebagai suatu pelanggaran terma dan tanggungjawab, sama ada secara nyata atau tersirat, di bawah kontrak perkhidmatan.

TANGGUNGJAWAB DI BAWAH PERUNDANGAN

Tanggungjawab/kewajipan majikan dan pekerja berhubung dengan penjagaan kesihatan di tempat kerja di semua sektor, iaitu awam, swasta dan badan berkanun diperuntukkan dalam pelbagai perundangan umum dan khusus berkaitan dengan buruh. Yang berikut ialah ulasan perundangan berhubung dengan tanggungjawab (dan hak) tersebut:

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (AKKP) merupakan perundangan utama berhubung dengan penyelenggaraan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Akta ini merupakan perundangan yang terpakai kepada hampir semua tempat kerja di Malaysia. Seksyen 15 merupakan peruntukan utama yang memberikan tanggungjawab kepada majikan supaya mengambil langkah-langkah yang sewajarnya untuk memastikan tempat kerja selamat daripada wujud risiko bahaya kepada kesihatan pekerja.

Oleh itu bagi melaksanakan tanggungjawab tersebut, seksyen 15(2) (a)-(e) AKKP menghendaki majikan mengadakan, menyelenggara loji

dan menyelenggara sistem kerja yang selamat serta tanpa risiko kepada kesihatan; membuat perkiraan (*arrangement*) bagi menjamin tiada risiko kepada kesihatan; mengadakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan untuk memastikan kesihatan pekerjanya; menyelenggara tempat kerja yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan; serta mengadakan dan menyelenggara persekitaran pekerjaan yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan pekerja. Majikan yang melanggar seksyen ini boleh didakwa di mahkamah. Seksyen ini boleh diguna pakai oleh pihak berkuasa untuk melaksanakan penjagaan kesihatan di tempat kerja semasa pandemik COVID-19 sungguhpun tindakan boleh diambil di bawah perundangan lain.

Tanggungjawab pekerja pula diperuntukkan dalam seksyen 24 AKKP. Pekerja dikehendaki memberikan perhatian yang munasabah bagi kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakannya semasa bekerja; bekerjasama dengan majikannya atau mana-mana orang lain dalam menunaikan sebarang kewajipan atau kehendak yang dikenakan terhadap majikan; memakai atau menggunakan pada sepanjang masa kelengkapan atau pakaian perlindungan (termasuk pelitup hidung dan mulut) bagi mencegah risiko kepada kesihatan; dan mematuhi sebarang arahan atau langkah tentang kesihatan pekerjaan yang diperkenalkan oleh majikan atau orang-orang lain. Kegagalan mematuhi seksyen ini membolehkan seseorang pekerja itu didakwa di mahkamah, di samping boleh didakwa di bawah perundangan yang lain.

Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988

Semenjak virus COVID-19 melanda negara, Akta 1988 ditelah digunapakai bagi mengawal wabak penyakit ini terutamanya untuk kerajaan mengeluarkan SOP dan kawalan pergerakan merentas daerah atau negeri yang mesti dipatuhi oleh rakyat (termasuk majikan dan pekerja) melalui beberapa peraturan. Pada beberapa tempoh puncak pandemik tersebut, banyak industri, dan tempat kerja yang diarahkan ditutup atau beroperasi secara terhad. Pandemik ini telah meninggalkan kesan mendalam kepada majikan dan industri serta pekerja. Keadaan tersebut telah menjejaskan operasi majikan dan menyebabkan pekerja diberhentikan kerja atau dikurangkan gajinya.

Implikasinya ialah berlakunya penamatan kontrak perkhidmatan yang telah dimasuki di antara majikan dengan pekerja. Terdapat pembuangan pekerja yang berlaku secara serta merta tanpa melalui proses yang diperuntukkan dalam “Tata Kalakuan untuk Keharmonian Industri”.

Pandemik tersebut telah disyiharkan sebagai darurat kesihatan yang berlaku di luar dugaan.

Kerajaan juga membantu majikan dan pekerja yang terjejas dengan pemberian sedikit bantuan kewangan melalui Pertubuhan Keadilan Sosial. Pertubuhan ini juga membantu majikan dengan memberikan kemudahan kepada majikan untuk melaksanakan saringan COVID-19 dalam kalangan pekerja.

Pandemik ini juga mewujudkan fenomena baharu dalam pengaturan pekerjaan di Malaysia apabila berlaku situasi pekerja yang perlu bekerja dari rumah. Situasi pekerja yang bekerja dari rumah dan kawalan jarak jauh majikan terhadap pekerja dalam situasi pandemik tersebut merupakan suatu fenomena dan kaedah baharu dalam hubungan majikan-pekerja di negara ini. Akta ini tidak secara khusus memperuntukkan isu hubungan majikan-pekerja seperti pemutusan hubungan kontraktual majikan-pekerja dan isu perburuhan yang lain.

Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993

Peraturan 1993 ini dibuat di bawah kuasa Yang di-Pertuan Agong yang diberi oleh Perkara 132 Fasal (2) Perlembagaan Persekutuan. Peraturan ini hanya terpakai kepada kakitangan yang bekerja dalam perkhidmatan awam. Kerajaan ialah majikan kepada pekerja/kakitangan perkhidmatan awam. Tujuan utama Peraturan 1993 adalah untuk memastikan kakitangan awam tidak melakukan kesalahan tatatertib. Beberapa perlakuan ke arah pelanggaran tatatertib diperuntukkan dalam Peraturan. Antara peruntukan penting berhubung kelakuan melanggar tata tertib dalam Peraturan ini ialah “ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah”. Dalam konteks pandemik COVID-19, kakitangan perkhidmatan awam perlu mematuhi arahan dan perintah sah yang dikeluarkan oleh kerajaan. Arahan atau perintah tersebut termasuk apa-apa jua SOP untuk menangani COVID-19 yang telah ditetapkan termasuklah keperluan vaksinasi.

Peraturan-peraturan Tatatertib Badan-Badan Berkanun

Peraturan ini wujud dalam Jadual Kedua, Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000. Akta ini terpakai kepada pekerja badan berkanun yang organisasi berkenaan diperbadankan oleh undang-undang persekutuan bagi maksud Kerajaan Persekutuan, tetapi tidak termasuk pihak berkuasa tempatan serta beberapa buah badan berkanun yang dikecualikan

di bawah Jadual Pertama Akta 2000. Akta dan Peraturan ini dibuat bagi tujuan menentukan kesalahan tata tertib pegawai/kakitangan badan berkanun dan cara mengendalikan kes tata tertib tersebut. Menurut peruntukan peraturan 3 dalam Peraturan tersebut, seseorang pegawai tidak boleh, antara lainnya, “ingkar perintah, atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah”.

Oleh itu, dalam konteks pandemik COVID-19, kakitangan badan berkanun boleh dikenakan tindakan dan hukuman jika engkar perintah yang dikeluarkan oleh badan berkanun yang merupakan majikan mereka. Perintah atau arahan tersebut termasuklah pematuhan kepada SOP menangani COVID-19 yang ditetapkan dan juga keperluan vaksinasi.

Akta Kerja 1955

Akta Kerja terpakai kepada pekerja di sektor swasta yang bergaji tidak melebihi RM2000 sebulan atau pekerja manual tanpa mengira jumlah gaji yang diterima olehnya termasuk aprentis (walau bagaimanapun terdapat pengecualian terhadap pemakaian beberapa seksyen misalnya perlindungan materniti dan aduan serangan seksual yang tidak terhad kepada jumlah gaji tersebut).

Akta ini tidak mempunyai peruntukan secara khusus berhubung dengan isu penjagaan atau penyenggaraan kesihatan. Namun begitu, sekiranya wujud kontrak perkhidmatan antara majikan dengan pekerja, dan mana-mana pihak melanggar terma atau syarat (nyata atau tersirat) dalam kontrak perkhidmatan, maka satu pihak boleh menamatkan kontrak berkaitan dengan (seksyen 13(2)). Pelanggaran oleh pekerja boleh berlaku sekiranya dia enggan menurut perintah yang munasabah berhubung dengan penjagaan kesihatan di tempat kerja atau SOP berkaitan dengan COVID-19 yang dikeluarkan oleh pihak majikan.

Akta 1955 juga memperuntukkan hak pekerja berhubung dengan gaji/upah dan cuti. Pekerja yang bergaji bulanan atau tetap, berhak dibayar gaji seperti yang ditetapkan dalam kontrak sungguhpun dia tidak dapat hadir bekerja kerana dijangkiti penyakit COVID-19 atau dikuarantin.

Berhubung dengan cuti sakit, setiap pekerja berhak kepada cuti sakit. Di bawah seksyen 60F, pekerja berhak kepada cuti sakit (tanpa hospitalisasi) selama 14 hari jika bekerja kurang dari 2 hari; 18 hari jika bekerja antara 2 hingga 5 tahun; dan 22 hari jika bekerja selama 5 tahun atau lebih. Dalam keadaan pekerja perlu dihospitalisasi, pekerja berhak mengambil cuti sakit selama 60 hari.

Menurut Akta ini, setiap pekerja yang memohon atau berhak kepada cuti sakit, perlu mendapatkan pengesahan daripada pegawai perubatan berdaftar. Persoalannya, bagaimanakah dengan kes apabila pesakit COVID-19 yang positif tidak bergejala atau yang menjadi kontak rapat kepada pesakit COVID-19 serta perlu dikuarantin sendiri di rumah tanpa mendapatkan pengesahan pengamal perubatan berdaftar? Apakah status dalam aplikasi MySejahtera yang mengesahkan situasi sedemikian mencukupi untuk pekerja disifatkan mendapat cuti sakit yang disahkan? Buat masa ini dihujahkan tiada pilihan selain kita perlu menuruti status yang tercatat dalam MySejahtera, dan implikasinya pekerja tersebut berhak kepada cuti sakit yang sah tanpa pengesahan pengamal perubatan berdaftar.

Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Akta 1967 ini memperuntukkan tentang hubungan majikan dengan kesatuan sekerja serta hak pekerja dalam kes pemecatan. Pandemik COVID-19 telah menjejaskan beberapa urusan kesatuan sekerja dan pekerja. Bagi tujuan mengatasi masalah tersebut, Kerajaan telah menguatkuasakan Akta Langkah-langkah Sementara bagi Mengurangkan Kesan Penyakit Koronavirus 2019 (COVID-19) 2020. Akta 2020 ini berkuat kuasa pada tarikh penyiaran Warta, iaitu pada 23 Oktober 2020 dan terus kekal berkuat kuasa bagi tempoh dua tahun dari tarikh penyiaran itu. Walau bagaimanapun, tempoh kuat kuasa dan lanjutan bagi Bahagian tertentu dalam Akta 2020 ini boleh berbeza. Kebanyakan seksyen dalam Akta 2020 ini berkuat kuasa pada 18 Mac 2020.

Seksyen 40 Akta 2020 adalah berkaitan dengan isu perhubungan perusahaan. Tempoh antara 18 Mac 2020 hingga 9 Jun 2020 (atau jika dilanjutkan) dikecualikan daripada pengiraan tempoh di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP) bagi hal-ehwal pemberian pengiktirafan kesatuan sekerja. Begitu juga, bagi kes pemfailan representasi kerana pemecatan di bawah subseksyen 20(1A), APP tempoh tersebut dikecualikan dalam pengiraan 60 hari bagi tempoh akhir pemfailan.

Seksyen 20(1) APP ialah satu peruntukan yang banyak diguna pakai oleh pekerja yang berasa dirinya telah dipecat tanpa sebab atau alasan yang munasabah. Pekerja yang dipecat mesti menfailkan representasi di pejabat Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dalam tempoh 60 hari dari tarikh pemecatan. Kegagalan membuat representasi dalam tempoh tersebut akan menjejaskan keupayaan undang-undang (*locus standi*) pekerja tersebut untuk kesnya diteruskan. Oleh itu, seksyen 40 Akta 2020 adalah penting untuk mengubah suai keperluan tempoh mandatori 60 hari tersebut.

Pekerja dan Vaksinasi

Apakah wujud hak pekerja untuk mereka yang enggan divaksinasi? Kerajaan telah melaksanakan vaksinasi kepada seluruh rakyat jelata bagi membendung pandemik COVID-19. Sebahagian besar rakyat telah divaksinasi. Namun demikian, terdapat sejumlah kecil rakyat (dan pekerja) yang tidak atau enggan divaksinasi sama ada atas alasan kesihatan atau sebaliknya. Apakah status perundangan berhubung persoalan ini? Perlembagaan Persekutuan tidak mempunyai peruntukan secara langsung berhubung dengan hak untuk ditidak divaksinasi atau sebaliknya. Bolehkah pekerja enggan divaksinasi atas alasan hak asasi manusia? Alasan hak asasi manusia berdasarkan instrumen deklarasi hak asasi antarabangsa, diujahkan, tidak boleh digunakan oleh pekerja di Malaysia untuk tujuan tidak mahu divaksinasi melainkan sesuatu instrumen antarabangsa berkaitan dengan ini diratifikasi oleh Malaysia. Hal ini berbeza dengan keadaan negara-negara Eropah kerana mereka tertakluk dan meratifikasi instrumen hak asasi Eropah. Oleh itu, pekerja boleh menggunakannya sebagai hujah dan alasan hak asasi untuk tubuh badan mereka tidak dicerobohi.

Di Malaysia, rujukan harus dibuat kepada Perlembagaan Persekutuan di bawah bahagian kebebasan asasi. Pihak pekerja boleh menghujah berdasarkan Perkara 5(1) Perlembagaan Persekutuan (hak untuk hidup) untuk enggan divaksinasi, jika mereka mempunyai sebab atau alasan kesihatan yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar. Dengan erti kata lain, vaksinasi tersebut jika diambil akan atau dapat memudaratkan kesihatan mereka.

Bagi pekerja yang tidak mempunyai alasan kesihatan untuk enggan divaksinasi, adalah sukar bagi mereka untuk menggunakan Perkara 5(1) Perlembagaan Persekutuan kerana vaksinasi ialah polisi kerajaan untuk menjaga kesihatan rakyat jelata termasuk pekerja. Kerajaan setakat ini tidak menggunakan elemen atau kuat kuasa perundangan bagi mewajibkan vaksinasi terhadap rakyat jelata. Namun demikian, bagi kategori pekerja sudah wujud elemen perundangan yang boleh digunakan untuk mengambil tindakan terhadap pekerja yang enggan divaksinasi.

Bagi penjawat awam, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pada 18 Oktober 2021 telah mengeluarkan Pekeling Perkhidmatan Bilangan 4 tahun 2021 yang menetapkan tindakan tata tertib atau penamatan perkhidmatan terhadap penjawat awam yang tidak mematuhi arahan Ketua Jabatan untuk mendapatkan vaksin COVID-19, bermula 1 November 2021. Pekeliling tersebut dikeluarkan selaras dengan kuasa JPA di bawah Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Bentuk hukuman yang boleh dikenakan adalah seperti yang diperuntukkan dalam Peraturan 1993 tersebut.

Bagi pekerja badan berkanun pula, cara tindakan yang sama seperti penjawat awam boleh diguna-pakai, tetapi perlu dibuat berdasarkan Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 dan Peraturan yang dibuat di bawahnya. Badan berkanun juga boleh mengadaptasi kandungan Pekeliling JPA tersebut.

Bagi pekerja sektor swasta, instrumen perundangan untuk memaksa pekerja mengambil vaksin COVID-19 tidak begitu jelas. Majikan boleh mengeluarkan surat pekeliling, yang boleh disifatkan sebagai suatu polisi baharu yang munasabah, menghendaki pekerja mengambil vaksin COVID-19. Surat pekeliling tersebut boleh disifatkan sebagai terma tersirat kontrak perkhidmatan. Sebagai tambahan, seksyen 15 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 boleh diguna-pakai di mana seksyen tersebut menghendaki majikan memastikan tempat kerja supaya bebas daripada risiko kepada kesihatan pekerja, dan ini diujahkan termasuklah keperluan vaksinasi kepada pekerja.

KESIMPULAN

Tanggungjawab majikan semasa penularan wabak COVID-19 diperuntukkan dalam undang-undang di negara ini. Liputan tanggungjawab majikan dan hak pekerja dalam tiga sektor pekerjaan, iaitu awam, badan berkanun dan swasta agak berbeza antara sektor-sektor tersebut kerana pemakaian perundangan yang berbeza. Namun demikian, perundangan umum seperti AKKP 1994 dan APPPB 1988 terpakai kepada majikan dan pekerja dalam semua sektor pekerjaan. Tanggungjawab utama majikan ialah memastikan tempat kerja selamat dari risiko kepada kesihatan terutamanya virus COVID-19. Pekerja perlu memberikan kerjasama sepenuhnya kepada majikan supaya semua SOP yang ditetapkan kerajaan dipatuhi. Keperluan untuk vaksinasi juga wajar dipatuhi oleh pekerja bagi membendung penularan wabak COVID-19.

RUJUKAN

- Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000
- Akta Kerja 1955
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
- Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967
- Pekeling Perkhidmatan Bilangan 4 tahun 2021
- Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993
- Perlembagaan Persekutuan