

ULASAN KES

THILAGAVATHY A/P ARUNASALAM LWN MAXIS MOBILE SERVICES SDN. BHD. CASE NO. 29(7)/4-224/16, AWARD NO. 1050 OF 2019, BERTARIKH 27 MAC 2019, INDUSTRIAL COURT OF MALAYSIA

Wong Hua Siong

wonghuasiong@yahoo.com/ hswong@mmu.edu.my

Fakulti Undang-undang,
Multimedia University, Melaka.

PENDAHULUAN

Kes ini telah mempertikaikan isu sama ada seseorang pekerja boleh menarik diri daripada kumpulan komunikasi WhatsApp organisasi pekerjaannya dalam tempoh perkhidmatannya.

FAKTA KES

Dalam kes ini, plaintif ialah seorang pekerja di Maxis Mobile Services Sdn. Bhd. (kemudian dirujuk sebagai ‘Syarikat’) sebagai Eksekutif Jualan dan Perkhidmatan. Adalah menjadi amalan umum Syarikat tersebut untuk mewujudkan kumpulan komunikasi WhatsApp bagi memudahkan urusan komunikasi antara pihak atasan dan pekerja di Syarikat tersebut.

Dua kumpulan komunikasi WhatsApp telah diwujudkan oleh Ketua Cawangan Syarikat pada masa tempoh plaintif bekerja di Syarikat tersebut. Kumpulan komunikasi WhatsApp pertama merangkumi kesemua pekerja Syarikat sahaja. Kumpulan yang kedua termasuk kesemua pengurus dan penyelia Syarikat tersebut.

Ketua Cawangan Syarikat telah memaklumkan kepada kesemua pekerjaanya bahawa pekerja berkenaan seharusnya memberitahu Ketua Cawangan Syarikat untuk mendapatkan kebenaran sekiranya terdapat mana-mana pekerja ingin menarik diri daripada kumpulan WhatsApp yang diwujudkan ini, terutamanya kumpulan komunikasi WhatsApp pertama.

Walau bagaimanapun, plaintif telah menarik diri daripada kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran Ketua Cawangan Syarikat. Akibatnya, plaintif

telah diberikan amaran agar tidak mengulangi perbuatan tersebut. Namun begitu, walaupun telah mendapat amaran daripada Syarikat, plaintif telah menghantar satu mesej yang menyatakan bahawa dia berhasrat untuk menarik diri daripada kumpulan WhatsApp Syarikat semasa Ketika itu plaintif sedang percutian. Kemudian, Plaintif telah menarik diri daripada kumpulan WhatsApp berkenaan.

Apabila ditanyakan sebab plaintif menarik diri daripada kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran, plaintif menjelaskan bahawa dia tidak mempunyai pengetahuan bahawa kebenaran daripada pihak atasan haruslah diperoleh sebelum menarik diri daripada kumpulan WhatsApp dan menyatakan bahawa perbuatannya tidak melanggar polisi Syarikat.

Pada masa yang sama, plaintif telah gagal menghantar laporan jumlah jualan dan perkhidmatannya pada masa yang ditetapkan walaupun beberapa peringatan telah diberikan kepadanya. Akibat daripada kejadian ini, Syarikat telah memecat dan menamatkan perkhidmatan plaintif di Syarikat berkenaan. Plaintif telah menfailkan tuntutan bahawa dia telah ditamatkan perkhidmatan secara tidak adil.

KEPUTUSAN MAHKAMAH

Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa pekerja seharusnya tahu bahawa kumpulan WhatsApp telah digunakan sebagai suatu bentuk komunikasi rasmi dan sedar bahawa kelulusan daripada Ketua Cawangan diperlukan sebelum menarik diri daripada kumpulan WhatsApp. Oleh itu, tindakan Plaintif menarik diri daripada kumpulan WhatsApp tanpa memberikan notis kepada pihak atasannya merupakan satu perbuatan salah laku kerana tindakan tersebut telah melanggar arahan yang jelas daripada pihak atasannya. Dengan tidak mematuhi arahan daripada Ketua Cawangan Syarikat, Mahkamah mendapati bahawa Plaintif telah melanggar syarat pekerjaannya dengan Syarikat.

Untuk menjatuhkan hukuman yang setimpal untuk perbuatan Plaintif, Mahkamah perlu mempertimbangkan rekod Plaintif pada masa lalu. Bukti yang dikemukakan semasa perbicaraan menunjukkan bahawa Plaintif juga menghadapi masalah prestasi lain seperti gagal menyerahkan laporan jualan dan perkhidmatannya tepat pada waktunya, walaupun dia telah diminta berulang kali untuk melakukannya oleh penyeliaanya. Plaintif mempunyai rekod disiplin, termasuk menerima amaran pada masa lalu untuk menarik diri dari kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran oleh pihak atasan. Plaintif juga sebelum ini menghantar mesej kasar dan bertindak kasar kepada pihak atasannya.

Mahkamah mendapati bahawa ketidakpatuhan arahan oleh Plaintiff dan tindakan pemberontakan oleh Plaintiff kepada pihak atasannya bolehlah menjadi alasan kukuh pemecatan Plaintiff ketika dia melanggar kewajiban tersirat saling menghormati dan juga menyebabkan gangguan terhadap pekerja lain di tempat kerja.

Mahkamah telah merujuk kes Kamala Loshanee Amabalavanar v Jaffnese Co-Operative Society (1998) 7 MLJ 61 yang menyatakan bahawa:

In my judgement, past misconduct is a relevant factor to be taken into consideration. If there is a repetition of similar acts of misconduct the cumulative effect may justify dismissal ... Thus the learned Chairman of the Industrial Court was right to take the past misconduct as a relevant consideration for the purpose of determining the appropriate punishment for the subsequent misconduct.

Oleh itu, Mahkamah Perusahaan menolak tuntutan bahawa pemecatan Plaintiff tidak adil

ULASAN KES

Sebelum ulasan lebih lanjut kes kes Zainudin Bin Kassim v. Johan Ceramic Berhad (2008) dirujuk. Isunya adalah sama ada seseorang pekerja wajib mematuhi arahan atau perintah majikan yang pekerja meragui keesahan arahan atau perintah majikannya? Secara umumnya, seseorang pekerja haruslah mematuhi arahan yang diberikan oleh majikannya. Pekerja boleh membantah kesahan arahan tersebut dalam tindakan prosiding berasingan. Namun demikian, sekiranya arahan atau perintah yang diberikan adalah berpatutan dan rasional, pekerja seharusnya mematuhinya dengan suci hati. Kes ini juga menyatakan bahawa kontrak perkhidmatan antara majikan dan pekerja yang ditandatangani sebenarnya memberikan hak kepada majikan untuk meminta pekerja melakukan arahan atau perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Majikan diberikan kuasa bersifat dominan dan pekerja pula tidak diberikan kebebasan daripada kuasa majikan.

Selain itu, S. Ahmad (1997) menjelaskan bahawa kita tidak dapat menafikan bahawa pemecatan adalah hukuman paling berat yang boleh diberikan kepada pekerja yang menyinggung perasaan oleh majikannya atas beberapa perbuatan salah laku, namun jika tidak ada salah laku oleh pekerja, maka hukuman tidak patut dijatuhkan terhadapnya.

Dalam Bahagian Kedua Akta Kerja 1955 (Akta 265) yang berkenaan dengan kontrak perkhidmatan pekerja dan majikan, seseorang pekerja adalah tertakluk pada terma kontraknya dan mematuhi polisi yang ditetapkan oleh majikan dari semasa ke semasa. Kebebasan asasi seseorang adalah dijamin oleh Bahagian Kedua Perlembagaan Persekutuan Malaysia. Namun demikian, sebagai seorang pekerja, kebebasan seseorang pekerja sebenarnya tertakluk pada peraturan, perintah, arahan, dan polisi yang ditetapkan oleh organisasi tempat kerja.

Dengan teknologi yang canggih, kini komunikasi antara manusia menjadi lebih mudah dan pantas. Penggunaan WhatsApp sebagai medium komunikasi digunakan secara berleluasa dalam kalangan masyarakat, termasuklah komunikasi antara majikan dan pekerjanya. Secara amnya, sekiranya seseorang menarik diri daripada kumpulan WhatsApp Syarikat bukanlah merupakan satu masalah yang serius. Namun demikian, perbuatan menarik diri tersebut adalah tertakluk pada polisi Syarikat. Apabila dalam situasi Syarikat telah menetapkan polisi untuk menggunakan WhatsApp sebagai bentuk komunikasi rasmi untuk urusan kerja seharian dan pekerja-pekerja telah menerima arahan eksplisit berkenaan penggunaan komunikasi tersebut, perbuatan menarik diri daripada kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran daripada pihak atasan boleh menjadi suatu perbuatan salah laku yang membawa kepada pemecatan kepada pekerja. Namun demikian, adakah perbuatan memecat pekerja akibat pekerja menarik diri daripada kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran daripada pihak atasan munasabah? Sesebuah organisasi atau syarikat seharusnya mendefinisikan maksud and skop kesalahan serius dalam kontrak perkhidmatan pekerja yang boleh membawa kepada pemecatan jawatan.

Dalam kes ini, Mahkamah Perusahaan telah mengambil kira rekod pekerjaan pekerja masa lalu. Faktor seperti sikap pekerja dan penggunaan bahasa dalam petuturan juga dipertimbangkan. Faktor ini termasuklah juga tindak balas yang berulang atau keengganan untuk bekerjasama dengan pihak atasan syarikat. Oleh itu, walaupun pekerja yang menarik diri daripada komunikasi kumpulan WhatsApp tidak membawa kesan yang memudaratkan, namun demikian faktor lain berkenaan sikap pekerja semasa bekerja juga diambil kira dalam isu pemecatan pekerja.

Oleh itu, para pekerja dinasihati supaya menghormati pihak atasan dan mematuhi segala arahan dan peraturan yang sah daripada majikan mereka. Jika syarikat dengan jelas menyatakan bahawa kumpulan WhatsApp suatu bentuk komunikasi rasmi untuk syarikat anda, sebaik-baiknya pekerja

tidak menarik diri daripada kumpulan tersebut tanpa memberi sebab yang sah untuk melakukannya. Jika alasan pekerja menarik diri dianggap tidak munasabah oleh syarikat, perbuatan tersebut boleh dianggap sebagai suatu tindakan yang melanggar polisi syarikat yang berkemungkinan besar mengakibatkan pemecatan.

Memandangkan perubahan teknologi yang pesat kini dan penggunaan WhatApps yang semakin diterima umum, adalah disarankan bahawa Akta Pekerja 1955 (Akta 265) mahupun Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) haruslah dipinda bagi mengambil kira keputusan Mahkamah Perusahaan bagi memberikan suatu gambaran yang jelas tentang penggunaan komunikasi seperti WhatsApps oleh para pekerja di tempat pekerjaan mereka.

RUJUKAN

Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Kamala Loshanee Amabalavanar v Jaffnese Co-Operative Society (1998) 7 MLJ 61.

Zainudin Bin Kassim v. Johan Ceramic Berhad (2008)