Sharija Che Shaari
Pensyarah Kanan Undang-undang
Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan
Universiti Malaysia Sabah
sharija@ums.edu.my/scslaw2012@gmail.com

Siri Literasi Perundangan Pekerjaan SCS Bil 1 (2023)

## TOPIK: APAKAH SAYA TERGOLONG DALAM DEFINISI PEKERJA MANUAL?

Lord Esher M.R. in Bound v. Lawrence [1892] 1 QB 226 menyatakan:

> "Tidak ada buruh kasar tanpa menggunakan tangan; tetapi ia tidak bermakna setiap penggunaan tangan adalah buruh kasar, sehingga menjadikan orang yang melakukannya sebagai buruh kasar. (There can be no manual labour without the use of the hands; but it does not follow that every use of the hands is manual labour, so as to make the person who does it a manual labourer).

Perenggan 2(1), Jadual Pertama, Akta Kerja 1955 (peruntukan yang sama dalam juga Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak) memperuntukkan seseorang merupakan pekerja manual (buruh kasar)[1] termasuk artisan atau perantis. Akta Kerja 1955 (termasuk juga Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak) tidak mentakrifkan apa itu pekerja manual. Namun takrif pekerja manual adalah penting kerana ia akan menentukan sama ada pekerja tertentu diberi perlindungan berkanun Akta tersebut.

Di dalam kes *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd* v *Cheong Foo Weng & 12 Ors* (*and Another Appeal*) [2002] 2 AMR 2107 memutuskan bahawa *senior craftsman*, juruteknik elektrik, juruteknik instrumen, juruteknik air sisa dan atendan dandang dianggap sebagai pekerja

[1] Penggunaan terma buruh kasar atau buruh manual atau pekerja manual membawa maksud sama dan saling digunakan.

bukan manual kerana pekerjaan mereka memerlukan "tenaga kerja menggunakan minda dan kecerdasan" serta kemahiran, pengetahuan atau pengalaman yang mereka perolehi. Penggunaan tangan mereka dalam menjalankan tugas seharian mereka tidak seharusnya menafikan tujuan pekerjaan mereka yang lebih penting, iaitu penggunaan minda dan kemahiran diagnostik mereka.

Mahkamah dalam kes *Cheong Foo Weng* mentakrifkan istilah pekerja manual sebagai

> "Buruh manual melibatkan usaha fizikal berbanding usaha mental/intelek. Justeru itu bukanlah buruh kasar jika "buruh sebenar yang terlibat adalah tenaga otak dan kecerdasan". Walaupun semua buruh kasar akan melibatkan beberapa kerja manual, ia tidak boleh dengan mudah diandaikan bahawa orang yang melakukan kerja manual adalah buruh kasar dan seterusnya tidak boleh diterima bahawa orang itu dalam undang-undang "terlibat dalam buruh kasar".

Mahkamah dalam *Cheong Foo Weng* menetapkan bahawa ujian untuk menentukan sama ada seseorang "terlibat dalam buruh kasar" atau tidak ialah: "apakah tujuan utama/dominan pekerjaan itu, dengan mengecualikan perkara yang sampingan atau aksesori kepada pekerjaan itu". Oleh itu, adalah penting untuk menentukan sama ada kerja yang dipersoalkan itu bersifat fizikal semata-mata, berbanding dengan kerja yang memerlukan fizikal/manual tetapi yang benar-benar bergantung kepada kemahiran, pengetahuan atau pengalaman yang diperolehi."

Mahkamah dalam *Cheong Foo Weng* berpendapat bahawa terdapat 3 komponen penting yang perlu dibuktikan oleh pekerja yang tergolong dalam kategori ini:-

> (a) Bahawa mereka adalah "penyelia";
> (b) Bahawa sebagai Penyelia mereka "menyelia atau mengawasi buruh pekerja lain"; dan
> (c) Bahawa mereka mengawasi orang yang terlibat dalam buruh kasar "dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja (buruh kasar) mereka".

Oleh itu, untuk perenggan 2(3) Jadual Pertama EA digunakan, seseorang mestilah:-
– penyelia yang hadir secara fizikal sepanjang masa semasa melaksanakan fungsi kerja; dan
– penyeliaan mestilah pekerja (iaitu tenaga kerja), berbanding penyeliaan am (iaitu mesin, bahan dan aturan) dan fungsi pentadbiran

Dalam kes *Ong Siew Giek @ Cheh Siew Giek* lwn *International Footwear (PG) Sdn Bhd* [2005] 2 MLJ 96, mahkamah, selain mengiktiraf 3 komponen penting yang perlu dipenuhi seperti yang dinyatakan dalam kes Colgate Palmolive, ia menjelaskan lagi bahawa

> '…dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja mereka' tidak boleh dihadkan untuk merujuk hanya kepada prestasi kerja buruh manual, selagi penyelia secara berkesan adalah orang yang bertanggungjawab atas semua.

Dalam kes *Ong Siew Giek @ Cheh Siew Giek* ini, pengadu adalah seorang penyelia kanan, mempunyai 1 penolong penyelia, 2 ketua barisan (line leader) dan 1 operator di bawah seliaan belaiu. Walau bagaimanapun, Mahkamah memutuskan bahawa selagi penyelia

bertanggungjawab ke atas perbuatan penolong penyelianya sehingga orang bawahannya dan selagi beliau bertindak untuk faedah pekerja, beliau tergolong dalam perenggan 2(3) Jadual Pertama Akta Kerja 1955.

Mahkamah dalam kes *Kesatuan Eksekutif Airod v Airod Sdn Bhd [2014] MELRU 556* memutuskan bahawa majikan perlu membayar gaji lebih masa mengikut formula kadar ikut jam dalam Akta Kerja 1955 kepada Juruteknik/Penyelia Kejuruteraan, Jurutera dan Jurutera Kanan jika mereka diarah bekerja lebih masa. Bagi kategori Pekerja Eksekutif yang lain, formula untuk mengira kadar gaji setiap jam adalah seperti yang diperuntukkan dalam Artikel 22.3 perjanjian kolektif antara majikan dan kesatuan sekerja. Kes ini merujuk kepada *Chong Foo Weng* dalam menentukan bahawa beberapa kategori juruteknik tidak terlibat dalam kerja manual kerana mereka perlu menggunakan minda dan kemahiran diagnostik.

Keputusan *Chong Foo Weng* telah dirujuk oleh kes-kes berikut:

- *Syed Ibrahim Syed Mohd & Ors v Exxonmobile Exploration & Production Malaysia Inc [2014] MLRHU 1458*
- *Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan Swasta v Assunta Hospital [2015] 3 MELR 817*
- *Leighton Contractors (M) Sdn Bhd* v *Gnanapragasam a/l Arukiam & Ors* [2016] *MLJU* 456
- *See Yong & Son Construction Sdn Bhd v Thian Kim Fatt [2017] MLRHU 103*
- *Leighton Contractors (M) Sdn Bhd v Gnanapragasam Arukiam & Ors [2017] 2 MELR 266.*

Mahkamah dalam kes *Syed Ibrahim Syed Mohd & Ors v Exxonmobile Exploration & Production Malaysia Inc* [2014] *MLRHU* 1458 mengamalkan pendekatan yang mudah, iaitu selagi lebih separuh daripada masa kerja pekerja melibatkan kerja manual maka dia dianggap sebagai pekerja di bawah Akta Kerja 1955, tanpa mengira jawatan, skop kerja, kemahiran, pengetahuan dan gajinya. Apabila seseorang pekerja melakukan tugas yang kebanyakannya dilakukan dengan tangan serta selalunya berulang-ulang dilakukan mengikut arahan tertentu dan dilakukan pada selang waktu tertentu, dia dianggap terlibat dalam kerja manual.

Para perayu dalam kes *Exxonmobile* terdiri daripada lima kategori pekerja iaitu Juruteknik Mekanikal, Juruteknik Elektrik & Instrumental, Juruteknik Pengeluaran, Pengendali kren dan Juruteknik Kesihatan Industri merangkap Operator Radio. Para perayu yang terdiri dari kumpulan yang berbeza ini membawa tuntutan terhadap majikan mereka (Exxonmobil) untuk pembayaran berhubung kerja lebih masa, cuti tahunan dan kerja yang dilakukan pada hari rehat yang telah ditetapkan. Exxonmobil mempertikaikan dakwaan berkenaan berdasarkan alasan bahawa para perayu berkenaan bukan pekerja manual seperti yang ditakrifkan dalam Akta Kerja 1955. Mahkamah Rayuan memutuskan bahawa kerja yang dilakukan oleh pekerja berkenaan adalah manual kerana walaupun pekerja mempunyai pengetahuan teknikal dan latihan yang tinggi, mereka akhirnya masih menghabiskan sebahagian besar masa mereka untuk membaiki alatan atau sebaliknya bekerja dengan tangan mereka.

Dalam kes *Leighton Contractors (M) Sdn Bhd* v *Gnanapragasam a/l Arukiam & Ors* [2016] MLJU 456, mahkamah menggunakan definisi *Cheong Foo Weng* untuk menentukan bahawa responden yang merupakan Shunter/Pembantu Kereta Api sebenarnya adalah pekerja manual. Sifat umum pekerjaan mereka disifatkan secara fizikal oleh mahkamah kerana

mereka tidak melakukan apa-apa kerja meja, tiada meja atau pejabat diberikan kepada mereka, mereka tidak melakukan apa-apa kerja menggunakan kertas, pen atau alat tulis, dan kerja mereka tidak melibatkan penggunaan komputer. Keperluan pekerja menggunakan pertimbangan mereka apabila menunjukkan isyarat untuk bergerak atau berhenti kepada pembantu kereta api tidak menjadikan kerja mereka di luar skop kerja manual.

Dalam kes *Vengataselam Chellappan* v.*Federal Power Sdn Bhd* [2019] 3 ILR 442, isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah Tinggi ialah sama ada pengadu tergolong dalam kategori pekerja manual? Perayu (pengadu) telah berkhidmat dengan Responden sebagai operator mesin sejak 25 Mei 1981 sehingga Responden menutup operasi sementara dalam bulan Jun 2017. Perayu tidak berpuas hati dengan keputusan Ketua Pengarah Buruh (KPB) yang telah menolak tuntutannya untuk faedah penamatan, gaji sebagai ganti notis dan gaji sebagai ganti cuti tahunan. Perayu mengemukakan rayuan terhadap keputusan tersebut. Mahkamah Tinggi telah membenarkan rayuan ini dengan alasan bahawa adalah salah untuk KPB menggunakan seksyen 69B[2], Akta Kerja dalam mengendalikan tuntutan ini disebabkan perayu memperoleh lebih gaji daripada RM2000[3]. Sebagai pengendali mesin, tuntutan perayu harus didengari di bawah seksyen 69(1) Akta Kerja 1955.Definisi pekerja manual dalam perenggan 2 Jadual Pertama meliputi penyelia kepada pekerja manual.

Berdasarkan kes-kes di atas, bukannya mudah untuk mengenalpasti apakah sesorang itu merupakan pekerja manual ataupun tidak. Kenapa kita perlu mengenalpasti sama ada pekerja berkenaan tergolong sebagai pekerja manual ataupun tidak? Ianya penting disebabkan terdapat hak statutori yang layak diterima sesorang yang tergolong sebagai pekerja manual, contohnya bayaran kerja lebih masa, bayaran bagi kerja pada hari rehat serta kerja pada hari cuti umum berbayar. Ia tidak selalu mudah untuk menentukan apabila pekerja adalah pekerja manual. Tiada satu ujian yang dapat diguna dalam semua keadaan, contohnya pendekatan kes *Cheong Foo Weng* dan *Exxonmobil* adalah berbeza. Ini menyebabkan majikan bergelut dengan ketidakpastian undang-undang. Oleh itu, setiap kes ditentukan oleh set faktanya sendiri dan adalah amat tidak bijak untuk memutuskan sama ada seseorang itu terlibat dalam buruh kasar atau tidak dengan hanya bergantung kepada jawatan kerja atau gelaran yang diberikan oleh majikan kepadanya. Oleh itu, adalah penting untuk menentukan sama ada kerja yang dipersoalkan itu bersifat fizikal semata-mata, berbanding dengan kerja yang mempunyai kandungan fizikal/manual tetapi yang benar-benar bergantung kepada kemahiran, pengetahuan atau pengalaman yang diperolehi. Dalam undang-undang, seseorang tidak disifatkan sebagai "terlibat dalam buruh kasar" jika fungsi pekerjaannya bergantung pada kemahiran, pengetahuan atau pengalaman yang diperolehi namun terlibat dengan kerja manual hanya secara sampingan semata-mata. Sebaliknya, dari sudut undang-undang, sesorang adalah "terlibat dalam buruh kasar" jika tugasnya secara semata-mata atau lebih menjurus kepada kerja yang

[2] dibatalkan melalui A1651 berkuatkuasa 1 Januari 2023.

[3] pada masa itu, definisi pekerja dalam Jadual Pertama adalah mana-mana orang yang bergaji kurang dari RM2000 sebulan; atau mana-mana orang, tanpa mengira jumlah gaji, tergolong dalam 5 sub-kategori seperti dalam rajah 1 di atas.

bersifat fizikal dengan melibatkan sedikit atau tiada langsung penggunaan mental. Sekiranya pekerja dikehendaki menggunakan minda mereka dan menyelesaikan masalah harian yang mungkin timbul dalam kerja mereka, dan fungsi kerja mereka tidak dapat dilaksanakan oleh orang biasa. Fungsi kerjanya jelas menunjukkan kelayakan dalam bentuk Sijil atau Diploma dan /atau pengalaman bertahun-tahun menjadi syarat, maka pekerja berkenaan bukanlah pekerja manual.

Beban pembuktian terletak pada pekerja untuk membuktikan bahawa dia berada di bawah Akta Kerja 1955. Mereka dikehendaki membuktikan bahawa mereka melakukan kerja manual dalam mana-mana satu tempoh gaji yang melebihi 50% daripada jumlah masa di mana mereka dikehendaki bekerja dalam tempoh gaji tersebut. Lazimnya perjanjian kontrak dan bukti yang kukuh perlu menjadi beberapa sumber yang perlu dirujuk oleh mahkamah sebelum membuat sebarang kesimpulan sama ada pekerja tersebut merupakan pekerja manual ataupun tidak. Kesimpulannya, dalam menentukan sama ada sesuatu profesion itu "manual" atau sebaliknya, mahkamah akan melihat kepada tujuan utama penggajian berkenaan, bukanlah tujuan sampingan penggajian tersebut.

~Tamat~

…bersambung di artikel Siri Literasi Perundangan Pekerjaan SCS bil. 5 (2023)