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. 6 (2023)

TOPIK: APAKAH TUGAS MAJIKAN UNTUK MENYEDIAKAN KERJA KEPADA PEKERJA?

1. Topik ini akan membawa kita semua menelusuri prinsip *common law* (berdasarkan kes-kes yang telah diputuskan di England).

2. Di dalam kes *Collier* v *Sunday Referee Publishing Co Ltd* [1940] 4 AER 234, Hakim menegaskan bahawa majikan tidak terikat untuk menyediakan kerja kepada pekerjanya selagi dia membayar pekerjanya. Hakim Asquith menyatakan: "dengan syarat saya membayar upah tukang masak saya secara tetap, dia tidak boleh mengadu jika saya memilih setiap waktu atau sebahagian besarnya untuk makan di luar."

3. Walau bagaimanapun, kerja perlu disediakan untuk membolehkan pekerja mendapat gaji dalam keadaan tertentu. Contohnya pekerja yangmana kerja berdasarkan jumlah siap (piece rate) atau pekerja yang

bersandarkan komisen semata-mata. Oleh itu, kegagalan majikan menyediakan kerja bermakna pekerja tidak menerima gaji.

4. Namun, terdapat perubahan undang-undang selaras dengan peralihan zaman di mana kerja dilakukan bukanlah semata-mata untuk mendapat gaji. Sebaliknya, pekerja melihat peluang untuk menunjukkan bakat dan kemahiran mereka dilihat sama pentingnya dengan gaji. Maka, majikan bertanggungjawab menyediakan pekerjaan untuk pekerjanya demi membolehkan peluang bagi pekerja menunjukkan bakat dan lemahiran.

5. Tanggungjawab majikan untuk menyediakan kerja bergantung kepada jenis pekerjaan. Dalam kes *Herbert Clayton & Jack Weller Ltd v Oliver* [1930], pekerja berkenaan merupakan aktor yang lazim memainkan watak utama dalam sesebuah teater. Dalam teater kali ini, beliau menerima gaji yang lazim beliau terima, namun bilangan adegan beliau berkurangan. Mahkamah memutuskan bahawa majikan telah melanggar kontrak kerana sifat pekerjaan aktor berkenaan adalah sama pentingnya dengan gaji kerana aktor memerlukan publisiti melalui adegan yang beliau lakonkan untuk kekal relevan serta menjaga reputasinya sebagai pelakon.

6. Dalam kes *Langston* v *Chrysler United Kingdom* [1974], sesorang pekerja yang telah digantung kerja namun masih tetap menerima gaji pokok sepenuhnya. Mahkamah memutuskan bahawa penggantungan kerja berkenaan walaupun menerima gaji pokok yang penuh merupakan pelanggaran kontrak. Apabila seseorang digantung kerja, maka beliau tidak mendapat upah tambahan melalui syif malam dan kerja lebih masa. Dengan ini, pekerja telah dinafikan hak untuk menerima bayaran lebih ekoran penggantungan kerja tersebut.

7. Hakim yang arif dalam kes *Pedersen v London Borough of Camden* [1981], mencadangkan bahawa ianya boleh merupakan pelanggaran kontrak sekiranya sebahagian besar kerja pekerja disekat kerana seorang bukan hanya bekerja untuk gaji semata-mata.

8. Dalam kes *William Hill Organisation Ltd v Tucker* [1998], T akan meletakkan jawatan dan bakal bekerja dengan pesaing. Majikan memberitahu bahawa T perlu memberi notis 6 bulan kepada majikannya, tetapi dia tidak dikehendaki datang bekerja dalam tempoh itu.
   - Mahkamah Tinggi memutuskan bahawa tiada terma nyata dalam kontrak T yang membenarkan majikan berbuat demikian. Majikan dikehendaki memberikan kerja kepada T semasa tempoh notis. Kegagalan berbuat demikian adalah pelanggaran kontrak dan T berhak untuk menamatkan kontraknya serta-merta, Majikan tidak

berpuas hati dengan keputusan tersebut dan merayu kepada Mahkamah Rayuan.

- Rayuan majikan telah ditolak oleh Mahkamah Rayuan dengan alasan majikan mempunyai kewajipan untuk menyediakan T kerja dalam tempoh notis. Ini adalah kerana kemahiran yang diperlukan oleh pekerjaan itu perlu dilaksanakan dengan kerap. Tambahan pula, wujudnya klausa dalam kontrak yang menyatakan bahawa majikan akan memastikan bahawa pekerja mempunyai setiap peluang untuk mengembangkan kemahirannya. Kegagalan majikan menyediakan kerja boleh menyebabkan majikan telah melanggar kontrak perkhidmatan mereka dengan pekerja.

9. Kesimpulannya, *common law* sekarang menetapkan bahawa selain daripada membayar gaji, majikan perlu menyediakan kerja. Kegagalan berbuat demikian merupakan satu perlanggaran kontrak. Selain itu, majikan perlu berhati-hati dalam memperuntukkan klausa dalam kontrak perkhidmatan.

~TAMAT~

…bersambung di artikel Siri Literasi Perundangan Pekerjaan SCS bil. 7 (2023)