



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 (SLPP) Bil 5 (2024)

### **TOPIK: Pekerja Menuntut Pemecatan Konstruktif Terikat dengan Alasan yang Dinyatakan dalam Surat Peletakan Jawatan**

Dalam kes pemecatan konstruktif, adakah pekerja yang terkilan terikat dengan alasan yang dinyatakan dalam surat peletakan jawatannya, atau bolehkah dia membangkitkan alasan baru pemecatan konstruktif di Mahkamah Perusahaan? Jawapan kepada soalan ini akan memberi kesan yang meluas tentang cara pekerja perlu menyatakan notis pemecatan konstruktif, dan cara majikan harus bertindak balas terhadap perkara yang sama.

Dalam *Macfood Services (M) Sdn Bhd lwn Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [2024] CLJU 271, Mahkamah Tinggi mengambil pendirian bahawa Mahkamah hanya perlu mempertimbangkan alasan yang dibangkitkan dalam surat peletakan jawatan atau notis pemecatan yang membina.

Fakta Ringkas:

- Pada Julai 2020, Syarikat telah mengeluarkan surat tunjuk sebab kepada Pekerja. Selepas Pekerja memberikan jawapannya, Syarikat dan Pekerja mengadakan mesyuarat untuk membincangkan maklum balas Pekerja ("Mesyuarat").
- Pada Mesyuarat tersebut, kebimbangan Syarikat telah diketengahkan kepada Kakitangan dan dijelaskan bahawa Mesyuarat itu juga diadakan dengan tujuan untuk pihak-pihak untuk menyelaraskan semula dan menetapkan jangkaan. Ia kemudiannya dipersetujui bahawa pekerja akan diletakkan pada pelan peningkatan prestasi (performance improvement plan)
- Selepas Mesyuarat, Pekerja tersebut meletak jawatan atas dasar bahawa dia "dilayan secara tidak adil" apabila dia diberikan surat tunjuk sebab dan bahawa dia "dibutakan mata" oleh Mesyuarat ("Surat Peletakan Jawatan").

- Syarikat mengeluarkan surat untuk menegaskan bahawa tidak ada niat untuk beliau meletak jawatan, dan Syarikat menantikan peningkatan dalam prestasinya. Walau bagaimanapun, akhirnya, Syarikat menerima peletakan jawatan Pekerja.

Di Mahkamah Perusahaan, Mahkamah mendapati Pekerja tersebut telah diberhentikan kerja tanpa sebab atau alasan yang adil. Dalam mencapai keputusannya, Mahkamah Perusahaan mempertimbangkan perkara yang tidak dibangkitkan dalam Surat Perletakan Jawatan, seperti dakwaan berikut:

- Bahawa Syarikat mengarahkan Pekerja untuk memastikan kebersihan pejabat;
- Bahawa Syarikat memarahi Pekerja kerana membangkitkan isu tentang kebersihan;
- Bahawa Syarikat mempersoalkan Pekerja mengenai perbelanjaan melebihi bajet; dan
- Bahawa Syarikat memaksa Pekerja untuk bekerja walaupun dia sedang bercuti sakit.

Syarikat tidak berpuas hati dengan keputusan Mahkamah Perusahaan, maka syarikat memfailkan permohonan untuk semakan kehakiman di Mahkamah Tinggi.

Keputusan Mahkamah Tinggi:

Pada awalnya, Mahkamah Tinggi mendapati bahawa asas Pekerja untuk pemecatan konstruktif dinyatakan dengan jelas dalam Surat Perletakan Jawatan:

- (1) pengeluaran surat tunjuk sebab, dan
- (2) peristiwa yang berlaku semasa Mesyuarat.

Mahkamah Tinggi menyatakan kedudukan undang-undang bahawa apabila seseorang pekerja diberhentikan kerja, majikan hanya dibenarkan untuk mewajarkan pemecatan berdasarkan perkara yang beroperasi dalam fikirannya apabila membuat keputusan untuk menamatkan perkhidmatan. Mahkamah Tinggi berpendapat sebaliknya, dalam kes pemecatan konstruktif, kedudukannya harus sama, iaitu, jika pekerja memberikan alasan untuk pemecatan konstruktifnya, Mahkamah Perusahaan tidak sepatutnya menggunakan alasan lain yang tidak dipercayai oleh pekerja.

Oleh itu, Mahkamah Perusahaan telah melakukan kesilapan undang-undang apabila mengambil kira perkara yang tidak dibangkitkan dalam Surat Perletakan Jawatan. Mahkamah Tinggi memutuskan bahawa adalah menjadi tanggungjawab Mahkamah Perusahaan untuk hanya mempertimbangkan dua alasan yang dibangkitkan dalam Surat Perletakan Jawatan.

Berkenaan dengan dua sebab yang dibangkitkan oleh Pekerja dalam Surat Perletakan Jawatan, Mahkamah Tinggi memutuskan:

- Pengeluaran surat tunjuk sebab tidak dianggap sebagai pelanggaran asas kontrak pekerjaan, kerana ia adalah sebahagian daripada penyiasatan terhadap Pekerja. Sifat dan hasrat Mesyuarat pada 5.8.2020 adalah untuk Syarikat mendapatkan penjelasan lanjut mengenai maklum balas Pekerja terhadap surat tunjuk sebab, serta menjelaskan jangkaan Syarikat kepadanya.

Oleh yang demikian, berdasarkan perkara di atas, Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf apabila mendapati terdapat pemecatan tanpa sebab dan alasan yang adil. Pekerja tersebut meletak jawatan secara sukarela dan gagal membuktikan tuntutan untuk pemecatan konstruktif.

Pengajaran utama yang diperolehi:

- Keputusan ini menekankan kepentingan pekerja memaklumkan majikan tentang sebab sebenar mereka meninggalkan organisasi.
- Kegagalan berbuat demikian boleh menghalang mereka daripada membangkitkan rungutan tambahan semasa peringkat Mahkamah Perusahaan jika mereka menuntut pemecatan konstruktif.
- Walaupun undang-undang tidak memerlukan dakwaan penuh dan terperinci untuk dimasukkan ke dalam surat peletakan jawatan, pekerja masih harus memberikan alasan utama mereka untuk mendakwa pemecatan konstruktif. Mereka tidak akan dibenarkan menambah lebih banyak alasan semasa perbicaraan.

Sebaik sahaja majikan menerima notis pemecatan konstruktif, mereka harus segera menilai dan menyiasat kesahihan tuntutan pekerja. Majikan harus bertindak balas dengan cepat kepada notis sedemikian, dengan jelas menyatakan pendirian mereka dan menafikan sebarang dakwaan yang salah.