

TATATERTIB JENAYAH

TAHAN KERJA DAN GANTUNG KERJA

PENDAHULUAN

Tahan kerja dan gantung kerja adalah diperuntukkan di bawah Peraturan 43, 44 dan 45 Peraturan-peraturan Pegawai Am (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Sesuatu keputusan bagi mengenakan perintah tahan kerja atau gantung kerja ke atas seseorang pegawai hanya boleh dibuat oleh (PBT) yang berkenaan yang mempunyai bidang kuasa bagi mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat, iaitu Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP) atau Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No. 1), mengikut kumpulan perkhidmatan pegawai yang terlibat.

TAHAN KERJA BAGI MAKSUD PENYIASATAN [PER. 43]

Jika seseorang pegawai dikatakan atau disyaki telah melakukan suatu kesalahan jenayah atau suatu kesalahan tatatertib yang serius, dan Ketua Jabatan berpendapat bahawa bagi memudahkan penyiasatan dijalankan pegawai patut dihalang daripada hadir bertugas, Ketua Jabatan itu boleh memperakukan kepada PBT yang berkenaan untuk pegawai ditahan kerja.

PBT yang berkenaan boleh menahan kerja pegawai itu mengikut Peraturan 43, bagi suatu tempoh tidak melebihi 2 bulan, iaitu bagi maksud memudahkan penyiasatan terhadap pegawai itu. Seseorang pegawai yang ditahan kerja bagi maksud penyiasatan ini berhak menerima emolumen sepenuhnya dalam tempoh tahan kerja tersebut.

Di dalam memutuskan sama ada hendak menahan kerja pegawai atau tidak, PBT hendaklah mengambil kira faktor berikut:

- kesalahan yang disyaki itu adalah secara langsung berhubung dengan tugas pegawai; dan
- kehadiran pegawai di pejabat akan mengendalakan penyiasatan.

Jika dalam tempoh tahan kerja itu prosiding jenayah dimulakan terhadap pegawai di mahkamah atau tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat telah diambil ke atasnya, tahan kerja ini hendaklah terhenti berkuatkuasa mulai tarikh prosiding jenayah atau tindakan tatatertib itu dimulakan dan PBT hendaklah mengambil tindakan selanjutnya mengikut Peraturan 44.

TAHAN KERJA [PER. 44]

Mengikut Peraturan 44, jika prosiding jenayah atau prosiding tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat telah dimulakan terhadap pegawai itu, PBT yang berkenaan boleh menahan pegawai itu daripada menjalankan tugas (tahan kerja).

Di dalam memutuskan sama ada hendak menahan kerja pegawai atau tidak, PBT hendaklah mengambil kira faktor-faktor berikut:

- kesalahan yang disyaki itu adalah secara langsung berhubung dengan tugas pegawai;
- kehadiran pegawai di pejabat untuk menjalankan tugasnya itu boleh memalukan atau menjejaskan nama atau imej Jabatan; atau
- dengan mengambil kira jenis kesalahan yang dipertuduhkan, penahanan kerja pegawai akan menyebabkan Kerajaan menanggung kerugian.

Perintah tahan kerja ini boleh berkuatkuasa mulai dari tarikh pegawai ditangkap atau tarikh saman telah disampaikan kepadanya atau tarikh yang ditetapkan oleh PBT itu, sehingga prosiding jenayah atau prosiding tatatertib itu berkeputusan. Dalam tempoh penahanan kerja tersebut, pegawai berhak menerima tidak kurang setengah bahagian emolumennya mengikut sebagaimana diputuskan oleh PBT.

PBT boleh memanggil balik pegawai untuk bertugas walaupun prosiding jenayah atau prosiding tatatertib yang berkenaan belum selesai dan dia hendaklah dibayar emolumen penuh mulai tarikh menjalankan semula tugasnya

itu. Walau bagaimanapun apa-apa bahagian emolumen yang tidak dibayar semasa tahan kerja tersebut, tidak boleh dibayar sehingga prosiding tersebut berkeputusan. Jika prosiding jenayah atau tindakan tatatertib itu berkeputusan dengan pegawai dibebaskan, apa-apa bahagian emolumen yang tidak dibayar semasa tahan kerja itu hendaklah dibayar kepadanya.

GANTUNG KERJA [PER. 45]

PBT yang berkenaan boleh menggantung seseorang pegawai daripada menjalankan tugasnya (gantung kerja) jika:

- pegawai itu telah disabitkan oleh mana-mana mahkamah; atau
- suatu perintah tahanan, pengawasan, kediaman terhad, buang negeri dan sebagainya seperti dinyatakan di bawah Peraturan 32 telah dibuat terhadap pegawai.

Penggantungan kerja ini hendaklah berkuatkuasa mulai tarikh sabitan atau tarikh kuatkuasa perintah-perintah itu. Seseorang pegawai yang digantung kerja tidak boleh dibenarkan menerima apa-apa bahagian emolumen yang telah tidak dibayar dalam tempoh tahan kerja dan sepanjang tempoh gantung kerja tersebut.

EMOLUMEN YANG TIDAK DIBAYAR

Jika prosiding tatatertib yang berbangkit daripada sabitan atau perintah-perintah tersebut berkeputusan dengan pegawai dibuang kerja, pegawai itu tidak berhak kepada apa-apa bahagian emolumen yang telah tidak dibayar semasa tahan kerja atau gantung kerja itu.

Sebaliknya jika prosiding tatatertib tersebut berkeputusan dengan hukuman selain buang kerja, pegawai itu berhak menerima apa-apa bahagian emolumen yang telah tidak dibayar semasa tahan kerja dan atau gantung kerja itu dan pegawai itu hendaklah diarah menjalankan semula tugasnya.