

LEGAL BUZZ

PEJABAT PENASIHAT UNDANG-UNDANG, UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU

Sexual Harassment



SIDANG REDAKSI

PENAUNG

Prof. Dr. Mazlan Abd Ghaffar
vc@umt.edu.my

PENASIHAT

Dr. Fahirah Syaliza Mokhtar
fahirah.mokhtar@umt.edu.my

KETUA PENGARANG

Roslina Ghazali
rosrina.ghazali@umt.edu.my

PENGARANG

Muhammad Hafizuddin Zakaria
m.hafizuddin@umt.edu.my

Amirah Nabilah Ismail
a.nabilah@umt.edu.my

PENYELARAS BAHAN

Azmi Che Pa
ainzaminya@umt.edu.my

Laila Mamat
achik@umt.edu.my

Noor Akmal MamataAziz
noor.akmal@umt.edu.my

KANDUNGAN

- 3 Dari Meja Penasihat Undang-Undang
- 4 Perutusan Naib Canselor
- 5 Gangguan Seksual: Apa Yang Anda Perlu Tahu
- 10 Gangguan Seksual Dari Perspektif Undang-Undang
- 16 Chan Beng Kwee vs. Microelectronics Sdn. Bhd. - A Case Review
- 20 He Said, She Said: The Legal Requirement of Corroboration in Cases of Sexual Harassment
- 25 Sisipan Kes Undang-Undang

Penulisan artikel di dalam Legal Buzz ini hanyalah sebagai panduan umum sahaja dan bukan suatu penasihatan undang-undang yang muktamad. Pandangan atau pendapat yang dinyatakan oleh pengarang adalah milik pengarang sahaja, dan tidak menggambarkan pandangan atau pendapat UMT atau PPUU. Buletin ini diedarkan tanpa menjelaskan hak harta intelek milik UMT. Sebarang pengeluaran semula, penduaan atau pengubahan buletin ini, dalam apa jua bentuk atau cara, sama ada sebahagian atau keseluruhannya, adalah tidak dibenarkan dan dilarang sama sekali. UMT juga melarang penggunaan buletin ini dan semua atau mana-mana kandungannya di sini, untuk penjualan, keuntungan komersial dan/atau peribadi.



DARI MEJA PENASIHAT UNDANG-UNDANG

Assalamualaikum w.b.t. dan salam sejahtera.

Pertama sekali segala puji dan syukur saya rafakkan ke hadrat Ilahi di atas penerbitan Legal Buzz untuk edisi terakhir sebelum 2021 melabuhkan tirainya. Pengeluaran Legal Buzz pada kali ini menggenapkan usia dua tahun penerbitannya. Legal Buzz yang diterbitkan pada setiap empat bulan sekali, di mana pertama kali diperkenalkan kepada warga UMT pada April 2020. Saya amat mengharapkan artikel ringkas berkaitan isu perundungan semasa yang dimuatkan dalam Legal Buzz ini dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan kepada warga UMT.

Pada edisi kali ini, kami membawa kupasan undang-undang berkaitan gangguan seksual. Gangguan seksual bukan suatu perkara baharu atau luar biasa. Kes gangguan seksual di Malaysia telah direkodkan seawal tahun 1939. Walau bagaimanapun, tidak seperti perlakuan seksual seperti rogol, zina atau sumbang mahram, ketika itu gangguan seksual tidak dianggap sebagai satu kesalahan sebaliknya ia disifatkan sekadar masalah peribadi mangsa sahaja.

Zaman berubah dan masyarakat mula sedar kesan negatif akibat perlakuan ini kepada mangsa, masyarakat dan organisasi.

Realitinya gangguan seksual boleh berlaku di mana sahaja, tidak kira dalam sektor awam, swasta malah di tempat awam. Ia juga boleh berlaku kepada sesiapa sahaja tanpa mengira usia, gender dan bangsa. Mengikut statistik yang dikeluarkan oleh Polis Diraja Malaysia (PDRM) sebanyak 11,914 kes gangguan seksual telah direkodkan sejak 2018 hingga Ogos 2021.

Justeru, warga UMT perlu mempunyai kesedaran mengenai apakah perbuatan atau perlakuan yang boleh dikategorikan sebagai gangguan seksual dan tindakan yang boleh diambil oleh mangsa gangguan seksual terutamanya jika ianya berlaku di tempat kerja atau dalam waktu bekerja. Kesedaran ini penting bagi memastikan perlakuan gangguan seksual ini tidak dinormalisasikan dan dibiarkan berlaku tanpa kawalan.

Saya amat mengharapkan agar artikel-artikel yang kami sajikan dalam edisi Legal Buzz kali ini dapat membuka dimensi baharu pemahaman dan kesedaran para pembaca tentang kesalahan gangguan seksual.

Selamat membaca!

Salam hormat,

Dr. Fahirah Syaliza Mokhtar



PERUTUSAN NAIB CANSELOR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum w.b.t dan salam sejahtera.

Terlebih dahulu saya mengucapkan setinggi-tinggi kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah dan kasih sayang-Nya, sekali lagi saya dapat menitipkan sepatah dua kata dalam majalah Legal Buzz terbitan Pejabat Penasihat Undang-Undang UMT (PPUU) ini.

UMT sentiasa komited untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat, kondusif dan harmoni. Namun salah laku seperti gangguan seksual, jika berlaku di tempat kerja, boleh menyebabkan ketidakharmonian dan rasa tidak selamat di kalangan pegawai. Ia juga boleh menggugat prestasi kerja pegawai. Mangsa pula mungkin mengalami trauma dan tekanan perasaan yang boleh menyebabkan kemurungan dan kesan psikologi yang lain.

Justeru, kupasan mengenai "gangguan seksual" yang diketengahkan dalam isu kali ini sangat wajar untuk diambil perhatian dan dibaca oleh semua warga UMT. Oleh kerana interaksi kerja di UMT merentasi jantina, adalah wajar untuk semua warga mengetahui "do's and don'ts" dalam pergaulan bagi mengelakkan sebarang salah faham atau terlibat dalam perilaku yang boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual.

Dalam menangani isu sensitif seperti kes gangguan seksual ini, saya percaya "kerahsiaan" adalah sangat penting. Selain menjaga kerahsiaan identiti mangsa, identiti pelaku atau pegawai yang dituduh juga wajib dirahsiakan sehingga pelaku tersebut dibuktikan bersalah. Untuk itu pihak-pihak yang menguruskan kes gangguan seksual sama ada daripada PPUU, Unit Integriti, Pegawai Psikologi dan lain-lain jabatan yang berkaitan hendaklah mempunyai integriti yang tinggi.

Akhir sekali, saya mengucapkan tahniah kepada Pejabat Penasihat Undang-Undang UMT di atas penerbitan Legal Buzz kali ini. Di kesempatan ini juga saya mengucapkan "Selamat Menyambut Tahun Baharu 2022" kepada semua warga UMT.

Sekian, terima kasih.

"Terokaan Seluas Lautan Demi Kelestarian Sejagat"

#UMTsohor
#UMT20tahun

Prof. Dr. Mazlan Abd Ghaffar

Naib Canselor
Universiti Malaysia Terengganu

GANGGUAN SEKSUAL: APA YANG ANDA PERLU TAHU



ROSLINA GHAZALI

Timbalan Penasihat Undang-Undang UMT

PENDAHULUAN

Tidak seperti perbuatan rogol, cabul, liwat, sumbang mahram atau zina yang diakui dan diiktiraf sebagai suatu jenayah seksual, perlakuan gangguan seksual pada awalnya tidak dianggap sebagai suatu kesalahan atau pelanggaran kepada hak-hak asasi manusia. Pada suatu masa dahulu, perlakuan tersebut bukan sahaja tidak mempunyai suatu nama khusus, bahkan ianya dianggap sekadar masalah peribadi mangsa sahaja.[1]

Di Malaysia, pada seawal tahun 1939, kes gangguan seksual di tempat kerja atau salah laku majikan terhadap pekerja (pada masa itu, di Malaya) mula diperkatakan apabila Persatuan India Klang menganjurkan mogok mengutuk pencabulan pekerja wanita oleh orang Eropah dan "Eropah Hitam". Kemudian pada tahun 1950, seramai 106 wanita dan lelaki penoreh getah dari Ladang Panavan Karupiah di Perak melancarkan mogok menentang pencabulan seksual.[2]

Walaupun begitu, pada ketika itu, gangguan seksual masih lagi menjadi suatu topik yang tabu dan tidak dibincangkan secara terbuka. Mangsa gangguan seksual secara tradisinya menerima perlakuan tersebut sebagai asam garam kehidupan.[3] Kaji selidik pertama tentang gangguan seksual di negara ini dilakukan oleh Malaysian Trades Union Congress (MTUC) pada tahun 1987. Daripada kajian tersebut didapati 11 hingga 90 peratus responden wanita mengalami gangguan seksual di tempat kerja.

Pada tahun 1990-an, kaji selidik kepada 586 penjawat awam di negeri-negeri utara Semenanjung Malaysia mendapat 43.4 peratus lelaki dan 53 peratus wanita yang ditemubual mengalami sekurang-kurangnya satu bentuk gangguan seksual.[4]

Pada Ogos 1999, Kementerian Sumber Manusia telah memperkenalkan Kod Amalan Pencegahan dan Pembasmian Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 ("Kod Amalan"). Kod Amalan ini berfungsi sebagai panduan kepada syarikat atau majikan di sektor bukan Kerajaan untuk menyediakan kaedah mereka sendiri bagi menangani isu gangguan seksual di tempat kerja.

Namun, Kod Amalan ini hanya lah suatu garis panduan dan syarikat atau majikan tidak diwajibkan untuk mematuhi. Hanya selepas 13 tahun iaitu pada tahun 2012, Kerajaan akhirnya membuat pindaan kepada Akta Kerja 1955 dengan memasukkan satu bahagian baharu untuk gangguan seksual iaitu Bahagian XVA Seksyen 81A sehingga 81G.

Bagi sektor perkhidmatan awam pula, pindaan kepada Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 telah dibuat pada tahun 2002 dengan memasukkan Peraturan 4A yang secara khusus menjadikan perlakuan gangguan seksual sebagai suatu kesalahan yang boleh dikenakan tindakan tatatertib.

Pengurusan gangguan seksual di sektor perkhidmatan awam dikawalselia melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 22 Tahun 2005 dan kemudiannya dibatalkan oleh Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018. Pekeliling baharu yang dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) itu telah menyediakan garis panduan yang lebih komprehensif untuk menangani gangguan seksual di tempat kerja bagi penjawat awam di negara ini. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 telah diterima pakai di Universiti Malaysia Terengganu (UMT) dengan sedikit pengubahsuaian. (Rujuk: Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja yang dikeluarkan melalui Pekeliling Perkhidmatan UMT Bilangan 2 Tahun 2019)



APA ITU GANGGUAN SEKSUAL?

Kod Amalan 1999 mendefinisikan gangguan seksual sebagai, "**sebarang tingkah laku berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai suatu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal**".

Peraturan 4A (2) (a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 pula mentakrifkan gangguan seksual sebagai, "**termasuklah perbuatan sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau di hadapan orang lain itu, sama ada pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa cara lain**".

Sekyen 2, Akta Kerja 1955 pula menafsirkan gangguan seksual sebagai, "**"sebarang perlakuan yang tidak diinginkan yang bersifat seksual, sama ada lisan, bukan lisan, visual, isyarat atau fizikal, ditujukan kepada seseorang dimana ianya menyindir perasaan atau memalukan atau mengancam kesejahteraannya, yang timbul dari dan semasa dia bekerja"**". Tafsiran ini terhad kepada gangguan seksual di tempat kerja.

Dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018, gangguan seksual ditakrifkan sebagai, "**"sebarang kelakuan berunsur seksual yang tidak diingini sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal, atas sebab yang munasabah setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung, terhina atau terugut"**". Gangguan seksual boleh terjadi kepada sesiapa sahaja sama ada berlainan atau sesama jantina.

Berdasarkan tafsiran-tafsiran di atas, ada dua elemen penting yang perlu ada untuk menjumlahkan sesuatu perbuatan atau perlakuan itu sebagai suatu gangguan seksual iaitu; (i) **perbuatan yang bersifat seksual** telah dilakukan oleh pemangsa; dan (ii) dalam hal keadaan yang munasabah, **mangsa** sebagai seorang yang waras **berasa tersinggung, terhina atau terugut** akibat perbuatan itu.

"Gangguan Seksual" bermaksud sebarang kelakuan berunsur seksual yang tidak diingini sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal, atas sebab yang munasabah setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras berasa tersinggung, terhina atau terugut

Elemen perbuatan yang bersifat seksual ini boleh berlaku dalam **lima (5) keadaan** seperti yang diuraikan di bawah:

(1) Gangguan secara Lisan

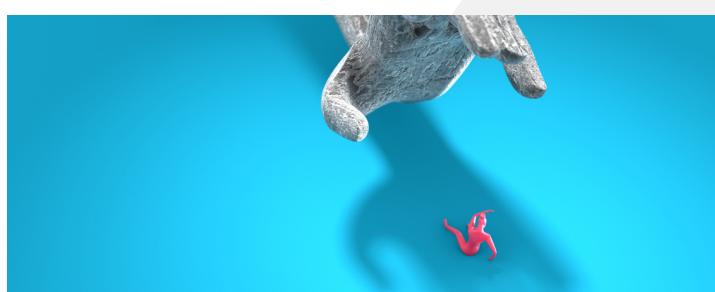
Merangkumi perbuatan secara lisan seperti penggunaan bahasa lucu melalui perbualan, penceritaan, kritikan, komen, pujian, jenaka, membuat bunyi-bunyian, atau mengajukan soalan berunsur seksual ke atas penampilan, tubuh badan, pakaian, tingkah laku, dan aktiviti sosial.

(2) Gangguan secara Bukan Lisan

Bentuk gangguan ini dipamerkan melalui sikap atau perlakuan yang memberi maksud atau gambaran keinginan yang berunsurkan seksual, antara lain seperti menjeling, menggoda, merenung, mengintai, menjilat bibir atau menggunakan bahasa isyarat yang lain.

(3) Gangguan secara Visual

Gangguan visual merangkumi perbuatan seperti menghantar nota, surat, mel elektronik (e-mel), sistem pesanan ringkas (sms), sistem pesanan multimedia (mms), gambar, poster, objek atau bahan bacaan yang berunsur seksual yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog atau platform media sosial seperti aplikasi Facebook, WhatsApp, Twitter atau apa-apa aplikasi yang membolehkan bahan-bahan dipindahkan ke paparan umum dan terbuka atau melalui apa juar peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi.



(4) Gangguan secara Psikologi

Perbuatan cuba merapati secara seksual, mendorong, mendesak, mengugut atau memujuk rayu bagi memenuhi keinginan seksual sama ada melalui surat, telefon, e-mel atau sebarang bentuk peralatan komunikasi kepada seseorang yang menimbulkan tekanan emosi dan mental ke atas orang itu.

(5) Gangguan secara Fizikal

Perbuatan berbentuk sentuhan fizikal yang berunsur seksual seperti mendekati orang lain dalam jarak yang terlalu dekat sehingga orang tersebut berasa kurang selesa, memegang, memeluk, menepuk, menggosok, mencubit, mencium, menjilat atau meraba.



Elemen yang kedua adalah perasan penerima atau mangsa kepada perlakuan seksual tersebut. Jika berdasarkan hal keadaan yang munasabah, sebagai seorang yang waras, seseorang itu berasa tersinggung, terhina atau terugut dengan perbuatan bersifat seksual yang dilakukan terhadapnya, maka perbuatan tersebut boleh dianggap sebagai suatu gangguan seksual.

Hal keadaan yang munasabah merujuk kepada situasi kejadian, persekitaran, agama, budaya, adat dan norma-norma pergaulan yang diterima pakai dalam masyarakat atau komuniti setempat.

Perasaan tersinggung atau terhina pula merujuk kepada perbuatan yang menyebabkan penerima atau mangsa gangguan seksual merasakan maruahnya telah dicabul atau tidak dihormati atau perbuatan tersebut tidak disukainya.

Dalam keadaan lain mungkin perlakuan bersifat seksual tersebut telah menyebabkan mangsa merasa tertekan, takut dan tidak selamat.

Dalam kes **Zakaria Bin Ismail v Projek Lebuhraya Usahasama Berhad [2020] ILJU 160**, Pihak Yang Menuntut (PYM) telah ditamatkan perkhidmatan oleh Syarikat kerana telah melakukan gangguan seksual kepada penolong pegawai khidmat pelanggan Syarikat yang dirujuk sebagai COW-4. Dalam keterangan di Mahkamah, COW-4 memaklumkan bahawa PYM telah memintanya membesarcan bulatan bagi nombor 6 dan 8 dan bukan seperti lubang anak dara kerana bulatan yang ditulis oleh COW-4 terlalu kecil dan sukar dibaca. PYM mengakui beliau memarahi COW-4 tetapi tidak mempunyai niat untuk melakukan gangguan seksual dan perkataan-perkataan yang dikeluarkan olehnya tidak mempunyai unsur lucu kerana telah menjadi kebiasaan beliau untuk bercakap sedemikian. Mahkamah berpendapat walau sekecil mana sekalipun tulisan COW-4 dan sesukar mana sekalipun untuk PYM membaca tulisan tersebut, PYM tidak sepatutnya mengeluarkan perkataan “seperti lubang anak dara” kerana apabila beliau mengeluarkan perkataan-perkataan ini kepada COW-4, walaupun PYM menyatakan perkataan-perkataan tersebut tidak berunsur lucu, namun begitu COW-4 tidak dapat menerima perkataan-perkataan yang dikeluarkan oleh PYM itu dan perkataan tersebut telah mengganggu emosi COW-4. Disamping itu COW-4 menjadi malu, marah dan geram, tambahan pula COW-4 masih belum berkahwin ketika itu.

PENGUMPULAN BUKTI

Oleh kerana gangguan seksual biasanya berlaku dalam persekitaran peribadi dan tertutup tanpa ada saksi, pengaduan gangguan seksual bergantung sepenuhnya kepada kredibiliti pernyataan dan bukti yang dikemukakan oleh mangsa.

Dalam Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja UMT, telah disenaraikan tindakan pengumpulan bukti yang boleh dibuat oleh mangsa dalam menghadapi insiden gangguan seksual seperti berikut:

- (1) Apabila seseorang pegawai merasakan bahawa beliau telah diganggu secara seksual, tindakan pertama yang patut dilakukan adalah membuat catatan dan merekodkan kejadian tersebut (tarikh, tempat, masa dan sebagainya) agar dapat dijadikan bahan bukti apabila diperlukan.
- (2) Mangsa juga hendaklah menyimpan apa-apa nota, surat, e-mel, sms, mms, gambar, poster, objek atau bahan bacaan yang diedarkan menerusi media elektronik, blog, vlog atau platform media sosial seperti aplikasi Facebook, WhatsApp, Twitter atau apa-apa aplikasi yang membolehkan bahan-bahan dipindahkan ke paparan umum dan terbuka atau melalui apa jua peralatan media, peralatan elektronik atau peralatan komunikasi dan lain-lain dokumen atau apa-apa benda (bahan) yang boleh dijadikan bukti. Dokumen, bahan atau benda yang diterima tersebut tidak boleh diubahsuai bagi menjaga rantaian keterangan bahan bukti berkenaan.



- (3) Sekiranya perlu, mangsa boleh memaklumkan kejadian gangguan seksual tersebut kepada pihak ketiga. Walau bagaimanapun, jumlah orang yang dimaklumkan berhubung kejadian tersebut, haruslah dihadkan kepada jumlah yang paling minima bagi menjaga kerahsiaan dan maruah kedua-dua pihak yang terlibat.
- (4) Mangsa juga hendaklah mengenalpasti orang lain yang melihat kejadian yang berlaku atau orang pertama yang diceritakan oleh mangsa agar orang berkenaan boleh diminta untuk memberi keterangan apabila diperlukan.



KESIMPULAN

Semua orang perlu mempunyai kesedaran dan mengambil serius tentang isu gangguan seksual yang berlaku dalam masyarakat. Kesedaran ini bukan hanya tertumpu kepada prospek mangsa tetapi juga prospek pemangsa. Dalam banyak keadaan, perlakuan bersifat seksual dilakukan kerana terbiasa (sudah dinormalisasikan) atau tidak tahu dan tidak faham. Sesiapa sahaja boleh terjerumus dalam perlakuan yang tidak bermoral ini atas alasan ianya adalah perbuatan yang biasa yang dilakukan dan ianya dilakukan tanpa niat untuk mengganggu sensitiviti atau merendahkan maruah mana-mana pihak. Justeru, semua orang perlu tahu apakah perkataan, tindakan atau perlakuan yang boleh dianggap sebagai gangguan seksual.

Insiden gangguan seksual, jika berlaku di tempat kerja boleh menyebabkan suasana dan persekitaran kerja menjadi tidak harmoni dan selamat. Mangsa gangguan seksual akan mengalami gangguan fikiran, tekanan perasaan, merasa lemah dan takut dan kadang-kadang menyalahkan diri sendiri di atas kejadian yang menimpanya. Gangguan emosi seperti ini sudah pasti akan mengganggu prestasi kerja mangsa dan berkemungkinan menyebabkan beliau hilang tumpuan terhadap pekerjaannya. Keadaan ini, jika berlaku, secara tidak langsung akan memberikan kesan negatif kepada produktiviti dan imej majikan atau organisasi.

Nota Hujung:

1. <http://ddms.usim.edu.my:80/jspui/handle/123456789/5608>
2. <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/SUHAKAM-Report-on-The-Status-of-Women-s-Rights-in-Malaysia-2010.pdf>
3. <http://ddms.usim.edu.my:80/jspui/handle/123456789/5608>
4. <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/SUHAKAM-Report-on-The-Status-of-Women-s-Rights-in-Malaysia-2010.pdf>

Rujukan:

1. SUHAKAM Report on the Status of Women Rights in Malaysia (2013), retrieved from <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/SUHAKAM-Report-on-The-Status-of-Women-s-Rights-in-Malaysia-2010.pdf>
2. Majid, Aziz ,(2014), Menangani Cabaran dan Masalah Gangguan Seksual dari Perspektif Undang-Undang di Malaysia, retrieved from <http://repo.uum.edu.my/id/eprint/10791> <https://mahwengkhai.com/boilerplate-clauses/> <https://smartcounsel.gtlaw.com.au/wp->
3. Pekeliling Perkhidmatan UMT Bilangan 2 Tahun 2019 – Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja
4. Hassan, Mat Salleh (2014), Gangguan Seksual Di Tempat kerja: hak Pekerja Menurut Undang-Undang Malaysia, retrieved from <http://repo.uum.edu.my/13100/1/34.pdf>
5. Abd. Aziz (2005), Peranan Undang-Undang Dalam Menguruskan Masalah Gangguan Seksual di Malaysia, retrieved from <http://lintas.uum.edu.my:8080/elmu/index.jsp?module=webopac-l&action=fullDisplayRetriever.jsp&szMaterialNo=0000234176>
6. Abd. Aziz (2005), Gangguan Seksual Menurut Undang-undang Malaysia dan Perspektif Islam, retrieved from <http://ddms.usim.edu.my/handle/123456789/5608>
7. P.U. (A) 246, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) (Pindaan) 2012
8. <https://theinspirasi.my/gangguan-seksual-di-malaysia-faktor-kesan-dan-langkah-pencegahan/>
9. <https://asklegal.my/p/rasuah-seks-sebagai-satu-gangguan-seksual-di-malaysia>

GANGGUAN SEKSUAL DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG



ROSLINA GHAZALI

Timbalan Penasihat Undang-Undang UMT



Gangguan seksual bukan suatu isu baharu dalam masyarakat Malaysia hari ini. Mangsa gangguan seksual juga sudah semakin berani tampil ke hadapan dan membuat pendedahan secara terbuka. Terbaharu, adalah pendedahan Ratu Terjun Negara, Datuk Pandelela Rinong berkenaan gangguan seksual yang pernah dialaminya dilakukan oleh seorang bekas jurulatih sebelum ini. [1] Sebelum itu, Cindy Ong, bekas atlet negara juga mendedahkan bahawa beliau pernah mengalami gangguan seksual oleh seorang yang bergelar jurulatih ketika dalam kem kebangsaan negara.[2] Berdasarkan statistik Polis Diraja Malaysia (PDRM) sejak 2018 hingga Ogos 2021, sebanyak 11,914 kes gangguan seksual telah direkodkan. Menurut kajian PDRM, 90 peratus pemangsa adalah mereka yang dikenali dan antara modus operandinya adalah menampilkan watak baik.[3]

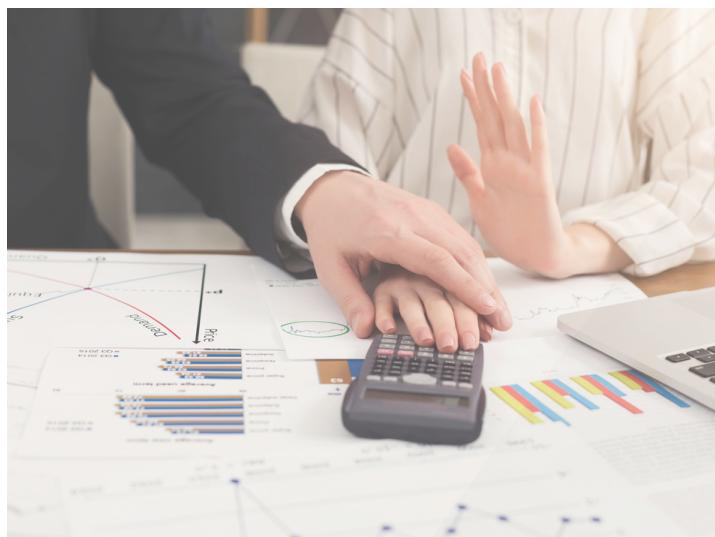
Gangguan seksual boleh berlaku dalam pelbagai bentuk dan cara, daripada perlakuan yang menjengkelkan sehingga perlakuan yang lebih serius seperti serangan seksual. Secara umumnya, gangguan seksual boleh berlaku di dalam empat persekitaran utama iaitu di tempat kerja, di tempat awam, di pusat-pusat pendidikan dan menerusi internet.[4] Mangsa gangguan seksual juga melangkaui batas gender, usia, kaum dan agama.

Pada masa ini, kes-kes gangguan seksual diuruskan melalui pelbagai konteks perundangan kerana tiada satu akta atau undang-undang khusus dikanunkan untuk menangani aduan dan kes gangguan seksual. Maka adalah menjadi satu cabaran kepada mangsa untuk mengambil tindakan undang-undang yang wajar dan bersesuaian.

Walau apapun bentuk dan cara gangguan seksual itu dilakukan, bukti adalah sangat penting untuk menyokong sebarang dakwaan gangguan seksual kerana ia akan membantu pihak berkuasa yang berkaitan mencari kebenaran. Pada masa ini, kes-kes gangguan seksual diuruskan melalui pelbagai konteks perundangan kerana tiada satu akta atau undang-undang khusus dikanunkan untuk menangani aduan dan kes gangguan seksual. Maka adalah menjadi satu cabaran kepada mangsa untuk mengenal pasti tindakan undang-undang yang wajar dan bersesuaian.

Bagi gangguan seksual di tempat kerja, majikan di sektor swasta boleh menguruskan tindakan berkaitan berkaitan gangguan seksual berdasarkan Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perindustrian 1957 dan Akta Keselamatan Pekerjaan dan Kesihatan 1994. Selain itu, Kementerian Sumber Manusia juga telah mengeluarkan Kod Amalan pencegahan dan Pembasmian Gangguan Seksual di Tempat Kerja (Kod Amalan) 1999.

Bagi sektor Kerajaan dan Badan Berkanun, pengurusan gangguan seksual di tempat kerja adalah tertakluk kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 iaitu Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual di Tempat Kerja. Matlamat utama garis panduan ini adalah bersifat untuk mendidik, memberi kefahaman dan sebagai tindakan pencegahan bagi mengelakkan perbuatan serta salah laku yang boleh dikategorikan sebagai gangguan seksual.^[5] Universiti Malaysia Terengganu telahpun menggunakan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2018 dengan sedikit pengubahsuaian dengan mengeluarkan Pekeliling Perkhidmatan UMT Bilangan 2 Tahun 2019. Kesalahan gangguan seksual yang dilakukan oleh penjawat awam boleh dikenakan tindakan tatatertib mengikut Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 atau jika dilakukan oleh penjawat Badan Berkanun mengikut Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000.



Walau bagaimanapun dalam artikel ini, penulis akan membincangkan bagaimana perlakuan gangguan seksual boleh menjadi suatu kesalahan jenayah dan boleh dikenakan hukuman yang lebih berat berbanding undang-undang pekerjaan. Beberapa pilihan perundangan jenayah yang boleh digunakan untuk menangani kes gangguan seksual ini adalah seperti berikut:

- (1) Kanun Keseksaan
- (2) Akta Komunikasi dan Multimedia 1998
- (3) Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009



KANUN KESEKSAAN

Gangguan seksual boleh menjadi satu kesalahan jenayah jika cara atau kesan perlakuan bersifat seksual tersebut memenuhi elemen-elemen jenayah seperti yang diperuntukkan di dalam Kanun Keseksaan. Terdapat tiga (3) peruntukan dalam Kanun Keseksaan yang boleh digunakan dalam memastikan kes-kes gangguan seksual dibawa ke muka pengadilan dan pelakunya diberikan hukuman yang setimpal iaitu:

- (i) Seksyen 509;
- (ii) Seksyen 354; dan
- (iii) Seksyen 355.

Seksyen 509, Kanun Keseksaan memperuntukkan sebagaimana berikut:

"Barangsiapa dengan maksud hendak mengaibkan kehormatan seseorang, menyebut apa-apa perkataan, membuat apa-apa bunyi atau isyarat, atau menunjukkan apa-apa benda, dengan maksud supaya perkataan atau bunyi itu didengar, atau supaya isyarat atau benda itu dilihat oleh seseorang itu, atau mengganggu kesantunan seseorang itu, hendaklah diseika dengan penjara selama tempoh yang tidak boleh sampai lima tahun, atau dengan denda, atau dengan kedua-duanya."

Berdasarkan peruntukan ini, elemen pertama yang perlu dibuktikan adalah pelaku mempunyai niat untuk mengaibkan kehormatan mangsa. Bagaimana niat ini boleh dibuktikan adalah melalui perbuatan pelaku seperti menuturkan perkataan, membuat bunyi atau isyarat atau mempamerkan apa-apa benda yang diketahui bahawa jika seseorang mendengar perkataan atau bunyi itu, atau melihat isyarat atau benda itu, orang itu akan berasa maruah dan ketenteraman dirinya telah dicerobohi.

Dalam kes **Pendakwaraya lwn. Nor Hanizam Mohd Noor [2019] 1 LNS**, tertuduh telah didakwa melakukan kesalahan di bawah seksyen 509 Kanun Keseksaan iaitu dengan merakam pengadu, seorang wanita, yang sedang mandi tanpa pengetahuannya dengan menggunakan telefon bimbit dan memuat naik video tersebut dalam grup sembang keluarga melalui aplikasi WhatsApp. Persoalan yang dibawa untuk perhatian Mahkamah adalah sama ada kesalahan di bawah seksyen 509, Kanun Keseksaan merangkumi hebahan atau sebaran video. Mahkamah memutuskan adalah jelas peruntukan undang-undang tersebut adalah bertujuan untuk menjaga kehormatan seseorang, termasuk kehormatan seorang wanita. Oleh itu perkataan "mengganggu kesantunan" membawa maksud pencerobohan kesantunan seseorang dalam apa juar cara atau bentuk termasuk rakaman video tanpa kebenaran.

Jika gangguan seksual dilakukan secara fizikal dan berlaku sentuhan atau kekasaran, ianya boleh dikategorikan sebagai kekerasan jenayah seperti yang diperuntukkan dalam seksyen 354 dan seksyen 355, Kanun Keseksaan. Apa yang membezakan kedua-dua peruntukan ini adalah tujuan kekerasan jenayah itu dilakukan. Seksyen 354 merujuk kepada kekerasan jenayah yang dilakukan dengan maksud untuk mencabul kehormatan, manakala seksyen 355 merujuk kepada kekerasan jenayah yang dilakukan dengan maksud untuk menjatuhkan kehormatan.

Seksyen 354, Kanun Keseksaan memperuntukkan sebagaimana berikut:

"Barangsiapa menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah, kepada mana-mana orang, dengan maksud hendak mencabul atau dengan mengetahui mungkin bahawa ia akan dengan jalan demikian itu mencabul kehormatan orang itu, hendaklah diseksa dengan penjara selamat tempoh yang boleh sampai sepuluh tahun, atau dengan denda, atau dengan sebat, atau dengan mana-mana dia daripada seksaan-seksaan itu."

Dalam kes Muhammad **Hanif Othman v. Public Prosecutor [2021] 1 LNS 1777**, tertuduh, seorang pegawai polis telah didapati bersalah oleh Mahkamah Majistret Kuala Lumpur di atas pertuduhan melalui kekerasan jenayah di bawah seksyen 354, Kanun Keseksaan terhadap rakan sekerja wanita dengan cara memeluk dan meraba keseluruhan badan dengan maksud hendak mencabul kehormatan wanita tersebut.

Di bawah seksyen 355, Kanun Keseksaan pula, diperuntukkan bahawa:

"Barangsiapa menyerang atau menggunakan kekerasan jenayah kepada mana-mana orang, dengan maksud dengan jalan demikian itu hendak menjatuhkan kehormatan orang itu, kecuali atas bangkitan marah yang besar dan mengejut yang didatangkan oleh orang itu, hendaklah diseksa dengan penjara selama tempoh boleh sampai dua tahun, atau denda atau kedua-duanya."

Dalam kes **Muhammad Hanafi Abdullah vs. Public Prosecutor [2013] 1 LNS 1369**, salah satu pertuduhan yang dikenakan terhadap tertuduh adalah melakukan kesalahan di bawah seksyen 355 Kanun Keseksaan iaitu menggunakan kekerasan jenayah dengan niat menjatuhkan kehormatan mangsa dengan cara memeluk tubuh dan meraba dada mangsa.

Walau bagaimanapun Kanun Keseksaan tidak menyediakan tafsiran khusus mengenai "mencabul kehormatan" dan "menjatuhkan kehormatan". Kes-kes Mahkamah juga tidak memberikan tafsiran atau mengulas perbezaan antara kedua-dua terma tersebut. Walau bagaimanapun berdasarkan hukuman yang diperuntukkan dalam kedua-dua seksyen tersebut, boleh disimpulkan bahawa perbuatan "mencabul kehormatan" adalah lebih serius berbanding "menjatuhkan kehormatan".

Jika gangguan seksual dilakukan secara fizikal dan berlaku sentuhan atau kekasaran, ianya boleh dikategori sebagai kekerasan jenayah seperti yang diperuntukkan dalam seksyen 354 dan seksyen 355, Kanun Kesyaksaan. Apa yang membezakan kedua-dua peruntukan ini adalah tujuan kekerasan jenayah itu dilakukan.

AKTA MULTIMEDIA DAN KOMUNIKASI 1998

Di era digital ini, penggunaan media sosial adalah suatu yang tidak dapat dielakkan. Ianya sudah menjadi suatu keperluan bukan lagi suatu keistimewaan. Namun dalam kecanggihan teknologi komunikasi hari ini, berlaku banyak penyalahgunaan di internet yang melibatkan buli, peras ugut, penipuan dan gangguan seksual.

Secaranya umumnya, gangguan melalui internet atau di atas talian boleh ditafsirkan sebagai apa-apa perbuatan yang dilakukan secara berterusan melalui internet atau lain-lain bentuk peranti elektronik atau digital yang menyebabkan seseorang berasa takut, malu, terancam, terseksa, terhina, direndahkan atau berasa tidak selesa oleh tindakan tersebut sampai ke tahap di mana seseorang itu berasa di dalam persekitaran yang berbahaya.[6]

Terdapat tiga (3) jenis gangguan seksual[7] yang biasa berlaku melalui internet sebagaimana berikut:

(1) **Sexting** - Sexting ialah gabungan untuk sex dan text. Ia merupakan satu perlakuan menghantar atau menerima gambar seks, video atau teks luah menggunakan teknologi seperti khidmat pesanan ringkas, Whatsapp, media sosial, e-mel dan sebagainya.[8]

(2) **Pornografi** - Pornografi bermaksud bahan bertulis atau visual yang merangsang keinginan seksual, dan bertujuan untuk memberahikan pemerhati atau pembaca. Ia juga dikenali sebagai "porn", "smut" dan bahan-bahan luah.[9]

(3) **Grooming** - Aktiviti jenayah yang melibatkan seorang individu dewasa yang berkawan dengan kanak-kanak secara atas talian. Lebih menakutkan, individu seperti ini berkawan dengan kanak-kanak dengan motif untuk melakukan hubungan seksual dengan mereka.



Di Malaysia, jenayah seks siber dan pornografi dikawal oleh Akta Komunikasi dan Multimedia 1998 (AKMM 1998).

Seksyen 211 (1), AKMM 1998 memperuntukkan:

"Tiada pemberi perkhidmatan aplikasi kandungan, atau orang lain yang menggunakan perkhidmatan aplikasi kandungan, boleh memberikan kandungan yang sumbang, luah, palsu, mengancam atau jelik sifatnya dengan niat untuk mengacau, mendera, mengugut atau mengganggu mana-mana orang."

Berdasarkan kepada seksyen ini adalah menjadi suatu kesalahan kepada mana-mana orang untuk menyiarkan, menyebarkan atau membuat hantaran apa-apa kandungan atau mesej yang dianggap sumbang, luah, palsu, mengancam atau jelik sifatnya kepada mana-mana orang. Perlakuan tersebut boleh dikategorikan sebagai suatu gangguan seksual jika mangsa merasa terganggu, terhina atau terancam dengan penerimaan mesej atau gambar luah tersebut.

Jika sabit kesalahan, pelaku gangguan seksual boleh dikenakan hukuman seperti yang dinyatakan dalam subseksyen (2) iaitu:

"Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya dan juga boleh didenda selanjutnya satu ribu ringgit bagi setiap hari atau sebahagian daripada sehari kesalahan itu diteruskan selepas pensabitan".

Selain itu, pelaku gangguan seksual boleh diambil tindakan di bawah seksyen 233, AKMM 1998 yang memperuntukkan bahawa seseorang yang menggunakan internet atau telefon untuk apa-apa komen, permintaan, cadangan atau komunikasi lain yang lucah, sumbang, palsu, mengancam atau jelik sifatnya dengan niat untuk menyakitkan hati, menganiayai, mengugut atau mengganggu orang lain boleh dikenakan tindakan undang-undang. Jika didapati bersalah mereka boleh didenda RM50,000 atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya sekali.

AKTA SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA 2009

Gangguan seksual boleh menjadi suatu kesalahan rasuah apabila pelaku meminta layanan seksual sebagai suapan di bawah Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009 (Akta SPRM 2019). Kewujudan rasuah seks sudah lama berlaku dan ianya merupakan salah satu bentuk gangguan seksual selain daripada mencabul kehormatan, liwat dan sebagainya. Rasuah seks sebenarnya boleh berlaku di mananya tempat tanpa mengira jantina, peringkat umur dan juga status seseorang individu iaitu lelaki mahupun wanita. Ia juga boleh berlaku dalam pelbagai cara iaitu melalui perkataan, tingkah laku dan lain-lain yang boleh menunjukkan ajakan, perbuatan (*actus reus*) dan niat (*mens rea*) seseorang itu untuk mendapatkan habuan seks.

Selain itu, pelaku gangguan seksual boleh diambil tindakan di bawah seksyen 233, AKMM 1998 yang memperuntukkan bahawa seseorang yang menggunakan internet atau telefon untuk apa-apa komen, permintaan, cadangan atau komunikasi lain yang lucah, sumbang, palsu, mengancam atau jelik sifatnya dengan niat untuk menyakitkan hati, menganiayai, mengugut atau mengganggu orang lain boleh dikenakan tindakan undang-undang.

Pada Mac 2021 yang lalu, rakyat Malaysia dikejutkan dengan penahanan seorang Ketua Jabatan di sebuah Jabatan Kerajaan Negeri oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) kerana disyaki meminta rasuah berbentuk perkhidmatan seks daripada seorang wanita. Perkhidmatan seks tersebut diminta sebagai syarat untuk wanita berkenaan mendapatkan pinjaman wang bagi projek pertanian.[10]

Walaupun tiada takrifan khusus mengenai rasuah seks, namun berdasarkan kes-kes yang diputuskan di Mahkamah boleh dirumuskan bahawa rasuah seks boleh di tafsirkan sebagai maksud "suapan" seperti mana yang ditakrifkan dalam Seksyen 3, Akta SPRM 2019.

Dalam kes **Bakri Mohd Ali v PP [2010] 1 CLJ 610**, Mahkamah memutuskan bahawa permintaan habuan seks oleh seorang jurutera kanan yang bertugas di Lembaga Air Perak adalah merupakan suatu kesalahan rasuah. Mahkamah seterusnya berpandangan bahawa, keterangan yang telah dikemukakan bahawa Perayu telah beberapa kali menyebut perkataan "saya nak you" mempunyai konotasi seksual, dan dalam kes rasuah seks keterangan hendaklah dipertimbangkan secara menyeluruh. Dalam kes ini, apabila ditanya oleh mangsa apa yang dimaksudkan

dengan "nak you", Perayu menjawab "hibur sikit-sikit dan tidur dengan dia". Walaupun tidak dinafikan tiada satupun perkataan tentang seks telah ditawarkan, tetapi kata-kata Perayu itu hendaklah diambil dalam konteks keseluruhan kes.

KESIMPULAN

Gangguan seksual bukan sesuatu yang boleh dipandang enteng. Adalah sangat penting untuk semua pihak memahami bahawa apa-apa bentuk perlakuan seksual sama ada jenaka atau sindiran yang berbaur lucu tidak patut dinormalisasikan dalam masyarakat kita. Semestinya undang-undang memainkan peranan yang penting bagi menjaga kemaslahatan umum dan mencegah apa juu bentuk gangguan seksual. Sebagai langkah penambahbaikan Kerajaan telah menggubal undang-undang khas bagi mengawalselia kesalahan yang berkaitan dengan gangguan seksual.

Rang Undang-Undang Antigangguan Seksual 2021 telah dibentangkan di Parlimen untuk bacaan kali pertama pada 15 Disember 2021.[11] Rang undang-undang ini antara lain, memperuntukkan bidang kuasa tribunal untuk mendengar dan menentukan aduan gangguan seksual yang dibuat oleh mana-mana individu. Tribunal juga berkuasa memerintahkan responden mengeluarkan suatu pernyataan permohonan maaf kepada pengadu dalam apa-apa cara sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah itu. Selain itu, tribunal juga boleh mengeluarkan suatu perintah bagi responden untuk membayar apa-apa pampasan atau ganti rugi tidak melebihi RM250,000 bagi apa-apa kehilangan atau kerosakan yang ditanggung oleh mangsa gangguan seksual. Menurut Timbalan Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat Datuk Siti Zailah Mohd Yusoff, beliau berharap rang undang-undang ini dapat meningkatkan kesedaran semua pihak tentang gangguan seksual dan tidak menormalisasikan perkara itu sekali gus menyumbang kepada persekitaran selamat kepada masyarakat khususnya wanita.

Dalam perkembangan yang lain, Mahkamah di Malaysia juga telah mengiktiraf gangguan seksual sebagai suatu tindakan sivil yang boleh di ambil tindakan melalui undang-undang Tort sebagaimana yang telah diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan di dalam kes ***Mohd Ridzwan Abdul Razak v. Asmah Haji Moh Nor [2016] 4 MLJ 282***. Ini bermaksud mangsa gangguan seksual turut mempunyai pilihan untuk memfailkan tindakan sivil ke atas individu yang didakwa melakukan gangguan seksual ke atas beliau dan menuntut gantirugi yang akan ditaksirkan oleh Mahkamah.

Nota Hujung:

1. <https://www.hmetro.com.my/arena/lain/2021/10/70477/pandeleta-galak-mangsa-gangguan-seksual-berani-tampil>
2. <https://www.hmetro.com.my/arena/lain/2021/05/711606/msn-teliti-kes-gangguan-seksual-cindy-ong>
3. <https://www.utusan.com.my/berita/2021/10/11914-kes-gangguan-seksual-dalam-tempoh-4-tahun/>
4. <http://lintas.uum.edu.my:8080/elm/index.jsp?module=webopac-l&action=fullDisplayRetriever.jsp&szMaterialNo=0000234176>
5. Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Malaysia <http://repo.uum.edu.my/13100/1/34.pdf>
6. <https://cdn.lb.my/sites/9/20170309193143/PeopleACT-FAQ-Malay.pdf>
7. <http://acemodeule.weebly.com/perlindungan-terhadap-jenayah-siber.html>
8. <https://www.iloveborneo.my/cerita-menarik-dari-borneo/ketahui-3-jenis-gangguan-seksual-atas-talian-dan-langkah-mengatasinya/>
<http://www.myhealth.gov.my/pornografi/>
9. <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2021/03/10/798275/pegawai-jabatan-ditahan-kerana-minta-habuan-seks>
10. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/rang-undangundang-antigangguan-seksual-2021-dibentang-di-parlimen-336446>
11. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/rang-undangundang-antigangguan-seksual-2021-dibentang-di-parlimen-336446>

CHEN BENG KWEE V. ST MICROELECTRONICS SDN BHD (FORMERLY KNOWN AS SGS - THOMSON MICROELECTRONICS SDN BHD) & ANOR*

A CASE REVIEW



AMIRAH NABILAH ISMAIL

Pegawai Undang-Undang UMT

THE FACTS

The facts of the case are, the applicant was an employee for the first respondent as a production supervisor. On 21 August 2006, the applicant was informed by the human resources officers of the first respondent that his subordinate which was Cik Siti Hajar binti Razeman had lodged a complaint that he had misconducted himself on 18 August 2006 by making insinuating remarks and touching the victim. The applicant was asked to give a written statement and which he did.

On 22 August 2006, the applicant received a letter of charge alleging him of misconduct and requiring him to attend a domestic inquiry ("DI") on 25 August 2006. After the DI was conducted, with the participation of the applicant, the panel of the DI found that the applicant was guilty of all the charges and he was dismissed with effect from 4 September 2006. The applicant's dismissal was referred to the second respondent (the Industrial Court) which found that the applicant's dismissal was with just cause and excuse.

The applicant then applied for a judicial review based on the grounds of whether the second respondent had failed to consider the charge against the applicant was defective, whether the findings of the second respondent were irrational and or unreasonable and could not stand and whether the second respondent had acted without jurisdiction or exceeded its jurisdiction when it failed to consider the punishment of dismissal was excessive.

THE ISSUES

There are several issues that had been highlighted in this case. However, we will only discuss **two issues** which are related to our main topic.

First, whether the second respondent had failed to consider the charge against the applicant was defective.

Pertaining to the first issue, the applicant contended that the second respondent had failed to consider the charge against the applicant, in particular the charge that on 18 August 2006 the applicant was alleged to have touched the hip of the victim was defective and thereby rendering the applicant unable to put up a proper defence.



In the judicial review, the Judge quote the findings of the learned chairman of the Industrial Court which are as follows:-

"Mahkamah meneliti hujahan pihak menuntut yang menyatakan bahawa pertuduhan yang diberikan kepada beliau adalah tidak jelas dan kabur. Ini menyebabkan pihak menuntut sukar membuat pembelaan kepada tuduhan tersebut....mahkamah mendapati bahawa, maklumat-maklumat asas kepada kejadian gangguan seksual yang dilakukan oleh pihak menuntut telah dinyatakan dengan jelas di dalam kertas pertuduhan tersebut....jenis kesalahan telah dinyatakan di dalam kertas pertuduhan tersebut. Begitu juga tarikh dan tempat kejadian. Mahkamah berpendapat pihak responden tidaklah dikehendaki menyatakan secara terperinci fakta-fakta dalam pertuduhan tersebut kerana ia akan dikemukakan semasa perbicaraan.....kertas pertuduhan hanyalah bertujuan untuk memaklumkan kepada pihak menuntut apakah kesalahan yang dilakukan dan di manakah ianya dilakukan serta bilakah ianya dilakukan."

Based on the quotation, the Judge agreed with the findings of the learned chairman since the charge was sufficiently clear and specific to enable the applicant to defend himself. There was date stated in the charge on when one/several of the incidents of sexual harassment had taken place, that is on 18 August 2006. There was also specific reference to "sexual harassment" in the charge and the nature of "sexual harassment" was also indicated that is:

- (a) "you had caressed her hips while she was standing next to you filling up the 'overtime stay back form";
- (b) "you have invited her out on several occasions and also made insinuating remarks (proposing to her and asking her to be your mistress)"; and
- (c) "holding her hands".



The time was referred to as "during working hours", which must also necessarily mean the place of the occurrence of the said incidents was in the respondent's premises, that is, the workplace of the applicant and the victim.

In my opinion, the learned chairman and the judge were correct in their judgment as the charge should not particularised every detail of the incidents. The charge is sufficient if it specifies the date, the type of offence, where and what time the offence was committed. The basic purpose of the charge is to let the accused know of the offence that he is charged with so that he can prepare his defence. A charge should be distinct from the first information report (FIR), which is the core document that describes a crime that has been committed. There is no need to include all facts and findings from the FIR in the charge sheet.

The **second** issue is whether the findings of the second respondent were irrational and or unreasonable. The learned counsel of the applicant submitted that the victim was not telling the truth/contradicting herself on several occasions as when:-

- (a) she said she was so traumatised she did not work, but her learned counsel had informed the court that she was working and could not get leave on the hearing which was scheduled for 8 September 2009;
- (b) that she saw the applicant touched her, which contradicted her statement during the DI, that she did not see the applicant touch her but felt his hand;
- (c) during cross-examination, she did not agree that the door to the room was not locked. This fact was not stated during the DI; and
- (d) she was recording the overtime form when she alleged the applicant touched her. She did not leave immediately but still managed to finish recording the form before she ran out.

The learned chairman came to the conclusion that the victim was a credible witness since the applicant could not prove any ill intentions of the victim towards the applicant when making the allegations against the applicant.

The charge is sufficient if it specifies the date, the type of offence, where and what time the offence was committed. The basic purpose of the charge is to let the accused know of the offence that he is charged with so that he can prepare his defence.

Furthermore, the court also added:

"...Mahkamah juga perlu meneliti keterangan pihak menuntut yang tidak menolak fakta bahawa beliau ada mencuit COW3 (victim). Tindakan pihak menuntut itu adalah disebabkan beliau ingin menarik perhatian COW3 kerana keadaan semasa itu di tempat kejadian adalah bising. COW4 dalam keterangannya juga bersetuju bahawa keadaan di tempat kejadian tersebut adalah bising dan sempit. Ini menunjukkan bahawa keterangan pihak menuntut berkenaan tempat kejadian itu disokong oleh COW4. Apa yang menjadi persoalan di sini ialah adakah alasan pihak menuntut mencuit COW3 dalam keadaan bising di tempat kejadian itu sebagai sesuatu tindakan yang wajar dilakukan? Adakah tiada cara lain untuk pihak menuntut menarik perhatian COW3 pada masa itu? Adakah maklumat yang perlu disampaikan oleh pihak menuntut kepada COW3 begitu penting sehingga menyebabkan beliau terpaksa mencuit COW3? Adakah keadaan semasa itu suatu kecemasan yang memerlukan pihak menuntut bertindak sedemikian rupa terhadap COW3? Sekiranya terdapat keterangan yang menunjukkan bahawa pada masa kejadian tersebut ada kecemasan, sudah pasti tindakan pihak menuntut mencuit COW3 ketika itu adalah sesuatu yang wajar. Selain dari itu, sekiranya benar pihak menuntut ingin menarik perhatian COW3 mengenai sesuatu yang ingin disampaikan kepada COW3 maka pihak menuntut boleh menggunakan cara yang lain tanpa mencuit atau menyentuh COW3."

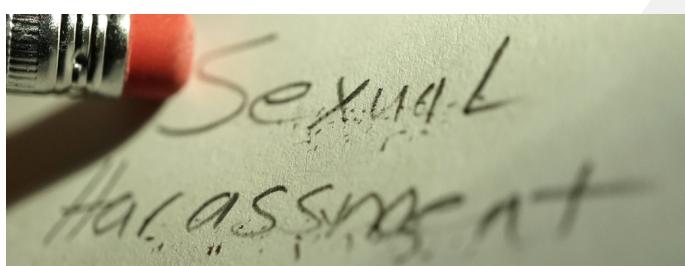
"Sekiranya mahkamah mengambil kira penjelasan pihak menuntut mengenai tindakan beliau mencuit COW3 dalam kes ini, ia masih tidak dapat menunjukkan bahawa pihak menuntut tidak mempunyai niat untuk melakukan gangguan seksual kepada COW3. Ia berdasarkan keadaan tempat kejadian dan tiada keperluan untuk pihak menuntut mencuit COW3 dalam kes ini. Ia bukan berada di dalam keadaan kecemasan yang memerlukan pihak menuntut mencuit COW3. Oleh itu, dalam konteks kes ini, mahkamah berpendapat keterangan COW3 mengenai kejadian gangguan seksual oleh pihak menuntut dan keterangan pihak menuntut sendiri mengesahkan bahawa terdapat tindakan pihak menuntut mencuit COW3. Ini bermakna keterangan gangguan seksual tersebut telah dibuktikan oleh pihak responden melalui keterangan COW3 dan pihak menuntut sendiri. Ini bermakna pihak responden telah pada tahap perimbangan kebarangkalian membuktikan salah laku pihak menuntut."

The learned chairman was satisfied with the victim's testimony that the applicant had sexually harassed her when he caressed her in the frame room in view of the fact that the applicant had testified that he did touch her hand, which he later stated to have just 'tapped her twice on her hand to catch her attention as it is very noisy in that area', 'tapped her twice on her hand somewhere below her elbow', in circumstances which did not require the applicant to do so. Further, the applicant had agreed that touching a woman physically was something that was not appropriate, and touching a Muslim girl was something physically offensive.

The learned counsel for the applicant submitted that the second respondent had taken into account irrelevant facts of an act prior to the alleged incident instead of focusing on the incident that was alleged to have occurred at 6.50pm on 18 August 2006. The judge disagree with the said learned counsel submission.

The learned chairman had referred to the earlier incident to establish the fact that by his own admission, the applicant had inappropriately touched the victim, which gave credence to the victim's testimony that the applicant had caressed her hips.

As for the second respondent not considering/giving effect to the evidence adduced in court that the applicant had already clocked out at the time of the alleged incident, it must be remembered that the victim was doing overtime and at that point in time the applicant was still at the workplace. With regard to whether the "mencuit" incident constituted sexual harassment, the learned chairman in the first place had amply considered what constituted sexual harassment before making his finding. In finding that incident to have constituted sexual harassment, the Judge found that the learned chairman did consider all the circumstances surrounding the incident and to have come to that conclusion. Since the learned chairman had heard the witnesses and observed their demeanour, the Judge would not want to disturb his finding of fact where this is concerned.



In the applicant's argument, the learned counsel accused the victim of not telling the truth or contradicting herself when she did not leave immediately after the applicant has touched her. Instead she still managed to finish her work as if nothing injurious or inappropriate had happened to her. In my opinion that argument was so shallow. It still counts as harassment even if, in the moment, the victim didn't immediately say "stop". If the harasser is a supervisor or someone else who has more power than the victim, the victim might be afraid to speak up or say "no". All of these are normal responses to harassment. Responding this way does not make the harassment less serious.

In determining whether sexual harassment has occurred, the learned chairman has taken into account all probable situations that would justify the action of "touching" the victim by the applicant. The deliberation by the learned chairman was commendable as the act of sexual harassment is usually dismissed as acceptable act by a normal standard. Hence, the situation should be assessed by using the "reasonable person" standard. If a reasonable person in the same or similar circumstances would find the conduct intimidating, hostile, or abusive, then it's probably harassment.

In addition, the applicant himself also testified that he indeed touched the victim's hand. He also agreed that touching a woman physically was not appropriate and touching a Muslim girl was something physically offensive. I really respect the court for taking into consideration the victim's religious belief. Though in general, the act of touching a woman may be acceptable by certain people, however for people who have strong religious belief or people who are not comfortable being touched, they may get offended by the act. For instance, in this case, the victim felt offended hence why the complaint was filed.

CONCLUSION

In conclusion, the court in this case has assessed and deliberated the facts carefully and thoroughly before making the decision. It is worth to note that in sexual harassment cases, both the victim and the accused are in jeopardy and the court need to be fair to both parties. What constitutes sexual harassment can vary depending on the situation and people involved.

References:

1. *[2012] 10 MLJ 127
2. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/identifying-and-preventing-harassment-in-your-workplace>
3. <https://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/sexual-harassment/>
4. <https://www.iilsindia.com/blogs/relevance-charge-sheet-code-criminal-procedure/>

HE SAID, SHE SAID: REQUIREMENT OF CORROBORATION IN CASES OF SEXUAL HARRASMENT



DR. FAHIRAH SYALIZA MOKHTAR

Penasihat Undang-Undang UMT



There is a plethora of literature on sexual harassment which is seen as a world-wide phenomenon. Historically, in the United States of America, sexual harassment existed in the slave-owning states whereby the female, having no legal rights of any kind worked on plantations and in the house of their owners. Similarly, in United Kingdom, although domestic staffs were not slaves, any complaints made were commonly dismissed. Women who worked in factories during the 1800s whom speaks against this harassment would likely lead to the loss of employment. During the 19th and 20th centuries, women were still unable to make official complaints. Today, the situation has changed as the International Labour Organization (ILO), in 2019 has pass a Convention (No. 190) on sexual harassment. Malaysia, in confronting sexual harrasment has disseminated the Code of Practice on the Prevention and Elimination of Sexual Harrasment in the Workplace by the Ministry of Human Resources and also the Employment Act 1955 also has included provisions relating to sexual harassment.

Sexual harassment means any unwanted conduct of a sexual nature, whether verbal, non-verbal, visual, gestural or physical, directed at a person which is offensive or humiliating or is a threat to his well-being, arising out of and in the course of his employment

- **Employment Act 1955**

Penal Code under section 354 which relates to assault or use of force with the intention of outraging their modesty, section 355 relates to assault or use of force to a person with the intention of dishonouring a person and section 375 provision for rape. According to Aminuddin (2020) The Royal Malaysian Police publish statistics of sexual harassment complaints which revealed that 79 percent of the victims were female. The numbers are as follows:

Year	No. of Police Report of Sexual Harassment
2013	117
2014	190
2015	306
2016	338
2017	267

Table 1: Number of Police Reports (Aminuddin, 2020)

Aminuddin (2020) [1] also revealed the number of Industrial Court awards for cases involving sexual harassment are as follows:

Year	No. of Award relating to Sexual Harassment
2013	9
2014	6
2015	3
2016	3
2017	6
2018	5
2019	21

Table 2: Number of Industrial Court Award
(Aminuddin, 2020)

- (vii) Asking for apparel size to buy football jersey, although the victim was not keen of having it;
- (viii) "Kalau cari husband, cari yang beragama, bertanggungjawab, macam l!";
- (ix) "You nak kawin dengan l tak? l banyak duit tau"
- (x) "Would you prefer a married man?"
- (xi) "You ni selalu sangat sakit. You kena kawin tau. You nak tak laki orang?"



Acts of sexual harassment

The Industrial Court stated in the case of **Mohammad bin Ismail v. Projek Lebuhraya Usahasama Bhd** [2], "Sexual harassment at the workplace is not a new term. It is among the oldest phenomenon of society....Sexual harassment prior to being identified has gone by different names and euphemisms. In our country, the words like "gatal", "miang" and "mengadada" are often used to describe sexual harassment and the harasser". Other than direct sexual misconducts such as kissing, hugging, grabbing from behind, caressing, molesting these are other conducts that tantamount to an act of sexual harassment:

- (i) Calling and inviting to spend a night in a hotel room during official trips;
- (ii) Asking the employee to meet up at lobby of the hotel and spend time with the superior;
- (iii) Sending text message via WhatsApp or Facebook relating sexual intercourse which would cause sexual annoyance;
- (iv) "U nak kawin tak dengan l?";
- (v) "Sedap juga pegang lengan kau ni";
- (vi) Grabbed her hand after making remark that she looked nice;

"He Said, She Said": The Legal Requirement of Corroboration

In cases of sexual harassment, it is common that the events taken place are without any witnesses who saw or heard the incidents. The court, in dealing with such cases requires strong evidence on the part of the victim before he or she will be believed [3]. Several decided cases have revealed how does a court decide which side to believe i.e. the victim or the alleged harasser. In the case of **Md Azmir Ismail v. BDB Infra Sdn Bhd** [4], the victim alleged that her project manager had sexually harassed her by hugging her from behind, kissing her neck and other sexual misconducts which after due inquiry, he was then subsequently found guilty and dismissed by the employer. During trial, the project manager argued that his case cannot be sustained as there was no corroborating evidence (no witnesses). In deciding the case, the court had to look at all the circumstantial evidence in the case in which the victim had only to prove that the incidents happened on the balance of probability.

Circumstantial evidences that could be taken into account by the court such as oral testimony by close friends or family members that the victim had informed them of the incidents [5], police report made by the victim [6] or psychiatric report evaluation of the victim [7]. In the case of **Shahrin Abdul Mutalib v. Worldwide Fund for Nature Malaysia** [8] the alleged harasser demanded corroborative evidence to prove allegation of sexual harassment against him and the Industrial Court rejected this requirement reasoning that such evidence is unlikely to be available in cases of alleged sexual harassment as it invariably takes place in private.

"In cases of sexual harassment, it is common that the event taken place are without any witnesses who saw or heard the incidents. The court, in dealing with such cases requires strong evidence on the part of the victim before he or she will be believed"

In a landmark Federal Court case **Mohd Ridzwan bin Abdul Razak v. Asmah bt Hj Mohd Nor** in which the parties were officers of a statutory bodies hence unable to make use section 20 of the Industrial Relations Act to seek reinstatement. In this case, both the victim and the General Manager (alleged harasser) were employees of the Lembaga Tabung Haji. The victim being the subordinate of the General Manager reported directly to him. She made a complaint to company in which the committee of inquiry held that there was insufficient evidence to warrant disciplinary proceedings. However, the Human Resources Department decided to issue a strong administrative reprimand to him.

Being dissatisfied with this action which he claims to be defamatory and negatively affecting his reputation as a Muslim, he demanded that action should be taken against the victim for making an accusation without proof. Since his demand was ignored by the employer, the General Manager sued the victim for defamation. The victim counter-sued for damages based on the suffering as a result being harassed by him.

One of the main arguments of the General Manager was that there was no corroborating evidence of the sexual harassment and hence the victim's allegation was baseless and cannot be relied on. The victim alleged that the General Manager uttered vulgar words and comments at the office, fond of making dirty jokes that are sex oriented, using dirty words in emails, repeatedly offered to be his second wife which all of these acts as affected her psychologically.

The High Court found that the victim's allegations were to be true and held that "On the totality of evidence, the complaint had been proved on a balance of probabilities". The court accepted the psychiatrist's report that the victim suffered from major depression caused by the sexual harassment of the General Manager. The court awarded the victim RM100,000 as general damages and RM20,000 as aggravated and exemplary damages.

"It is the rule of thumb that the standard of proof in civil cases such as this is on the balance of probability. In layman, it means that the victim needs to prove to court and the court is satisfied that that the sexual harassment most probably happened by adducing strong circumstantial evidence"

The Federal Court dealt with a very important issue of Corroboration. It is the rule of thumb that the standard of proof in civil cases such as this is on the balance of probability. In layman, it means that the victim needs to prove to court and the court is satisfied that that the sexual harassment most probably happened by adducing strong circumstantial evidence. Direct evidence is for example a witness who saw the incident whereas circumstantial evidence is evidence that relies of inference to connect it to the conclusion of fact such as fingerprint of a murder weapon. A witness may not see the actual murder happen, but the fingerprint on a murder weapon indicates that person committed the crime. Since cases of sexual harassment commonly happen in private the court scrutinise circumstantial evidence before deriving to a conclusion. Suriyadi FCJ held that:

"To demand corroboration, just because there exists some sexual flavor in the complaint will cause the harass person to be, more often than not helpless, as most of the evidence will consist of the words of the harasser vis-à-vis (against) the victim. And much of such leery harassment invariably takes place in private (FH v. McDougall 2008 SCC 53)"
[emphasize added]



End Notes:

1. Aminuddin M (2020), A Practical Approach to Workplace Sexual Harrassment and Bullying, CLJ Publication.
2. Mohammad bin Ismail v. Projek Lebuhraya Usahasama Bhd (2018) 2 LNS 1908
3. Jennicao Associates Sdn Bhd v. Lililan Therera De Costa & Anor [1996] 2 ILR 1765
4. Md Azmir Ismail v. BDB Infra Sdn Bhd (2019) 2 LNS 2546
5. Md Azmir Ismail v. BDB Infra Sdn Bhd (2019) 2 LNS 2546
6. Aznan Harun v. Malayan Banking Berhad [2015] 4 ILR 60
7. Mohd Ridzwan bin Abdul Razak v. Asmah bt Hj Mohd Nor [2016] 4 MLJ 282
8. Shahrin Abdul Mutalib v. Worldwide Fund for Nature Malaysia [2019] 2 LNS 2233

Suriyadi FCJ further held that in deciding between his say and her say, the judges have the ability and the audio visual superiority to scrutinise the evidence and arrive at a factual finding. Hence in short "there is no hard and fast rule that in a tort of sexual harassment case there must be corroboration".

In conclusion, sexual harassment should not and cannot be tolerated by anyone, in whatever form it comes. An employee is being entrusted by the employer to work diligently and responsibly and to maintain a healthy working environment.

GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA



Sebarang pelakuan bersifat seksual secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal yang menyebabkan seseorang yang waras **TERSINGGUNG, TERHINA ATAU TERUGUT**

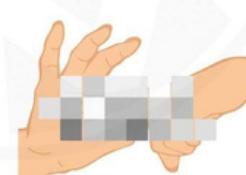
Boleh terjadi kepada lelaki, perempuan atau sesama jantina

JENIS GANGGUAN SEKSUAL

1. Ditepuk, dicium dipeluk atau dicubit
2. Ditenung dengan pandangan berunsur luah
3. Disentuh bahagian tubuh yang sulit
4. Berdiri atau duduk rapat sehingga tidak selesa



5. Didedah dengan perkataan, bahan berunsur seks
6. Terima panggilan berunsur seks
7. Diberi isyarat berunsur luah
8. Dipaksa secara lisan atau fizikal melakukan hubungan seks



9. Terima surat berunsur seks



10. Gurau senda, jenaka menggunakan bahasa luah atau kiasan seks



11. Ditegur dengan kata-kata berunsur seks mengenai fizikal



12. Dijanjikan hadiah, markah prestasi kerja, kenaikan pangkat jika terima pelawaan seks

93%

Sumber: Pekeling Perkhidmatan Bilangan 5, Tahun 2018 (Garis Panduan Pengendalian Kes Gangguan Seksual Di Tempat Kerja)

Infografik Bernama



SISIPAN KES UNDANG-UNDANG

MOHD RIDZWAN BIN ABDUL RAZAK v ASMAH BT HJ MOHD NOR
[2016] 4 MLJ 282

FAKTA KES

Perayu dan Responden adalah penjawat Lembaga Tabung Haji (TH). Responden sebagai bawahan Perayu melapor secara terus kepadanya. Responden membuat aduan kepada Ketua Pegawai Eksekutif TH tentang gangguan seksual oleh Perayu. Ahli Jawatankuasa Siasatan menjalankan siasatan dan mendapati bahawa keterangan tidak mencukupi untuk mewajarkan tindakan tatatertib diambil terhadap Perayu. Walau bagaimanapun, Bahagian Sumber Manusia TH memutuskan untuk mengeluarkan teguran pentadbiran yang wajar kepada Perayu. Tidak puas hati dengan aduan tersebut, Perayu mengeluarkan writ terhadap Responden memohon, antara lain, perisyiharan bahawa dia tidak membuat gangguan seksual terhadap Responden dan bahawa dia telah difitnah olehnya. Responden memfailkan pembelaannya dan juga menuntut balas terhadap Perayu bagi ganti rugi am, tambahan dan teladan. Mahkamah Tinggi menolak tuntutan Perayu dan juga memasukkan penghakiman untuk Responden atas tuntutan balasnya. Perayu merayu kepada Mahkamah Rayuan tetapi rayuan ditolak. Tidak puas hati dengan keputusan Mahkamah Rayuan, Perayu merayu ke Mahkamah Persekutuan

KEPUTUSAN

Mahkamah Persekutuan **menolak rayuan** Perayu:

Terdapat keterangan yang kukuh bahawa Perayu telah menyebut perkataan kesat dan kasar yang bersifat seksual dan ditujukan secara terus kepada Responden atau dalam kehadirannya, menjustifikasi aduan. Responden adalah seorang yang dipengaruhi secara emosi, dalam erti kata yang dia berada dalam keadaan tekanan emosi. Dia mengalami migrain dan sakit di kakinya, dan dia akan lebih mudah terdedah untuk dipengaruhi dengan kata-kata yang sangat tidak menyenangkan dibuat oleh Perayu. Perayu semestinya mengetahui bahawa kata-kata kesat berterusan dan eksplisit tentang seksual akan membuatkan Responden berasa amat tidak selesa.

Keputusan oleh Mahkamah Tinggi mengenai tuntutan balas mesti disahkan berdasarkan atas tort gangguan seksual. Elemen gangguan seksual terdapat dengan banyaknya, iaitu kewujudan desakan dan tingkah laku yang tidak munasabah dan menindas ditujukan kepada Responden, diniatkan untuk menyebabkan kecemasan, ketakutan dan kebimbangan kepada Responden.



Pejabat Penasihat Undang-Undang

Aras 2, Bangunan Canselori,
Universiti Malaysia Terengganu,
21030 Kuala Nerus, Terengganu