



KERAJAAN MALAYSIA

PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 26 TAHUN 2008

**GARIS PANDUAN BAGI MENGAMBIL TINDAKAN TATATERTIB
TERHADAP PEGAWAI AWAM YANG SEDANG
DIBICARAKAN ATAS PERTUDUHAN JENAYAH DI MAHKAMAH TANPA
MENUNGGU PROSIDING JENAYAH KE ATASNYA SELESAI**

TUJUAN

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan untuk menjelaskan peruntukan mengenai perkara-perkara yang perlu diambil perhatian dan tindakan-tindakan yang perlu dilaksanakan bagi mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai awam yang sedang dibicarakan atas pertuduhan jenayah di mahkamah tanpa menunggu prosiding jenayah terhadapnya selesai terlebih dahulu.

LATAR BELAKANG

2. Prosiding jenayah yang dijalankan terhadap seseorang pegawai awam akan mengambil masa yang lama untuk diputuskan terutamanya jika terdapat rayuan difailkan terhadap keputusan kes. Selagi prosiding jenayah tersebut belum selesai, Pihak Berkuasa Tatatertib berkenaan tidak dapat mengambil tindakan mengikut Peraturan 33, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993]. Manakala

pegawai yang terlibat dengan prosiding jenayah tersebut boleh dikenakan perintah penahanan kerja oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Berkenaan mengikut Peraturan 44 P.U.(A) 395/1993 dengan dibayar tidak kurang 50% daripada emolument bulanan sehingga kes diputuskan oleh mahkamah. Dalam keadaan yang sedemikian, kebanyakan Ketua Jabatan tidak mengambil tindakan tatatertib dan lebih cenderung menunggu kes pegawai diputuskan oleh mahkamah.

3. Walau bagaimanapun, Peraturan 30 P.U.(A)395/1993 memperuntukkan bahawa tindakan tatatertib boleh diambil terhadap pegawai sementara menunggu penyelesaian prosiding jenayah terhadap pegawai itu, dengan syarat tindakan tatatertib yang diambil **tidak boleh berasaskan alasan yang sama** dengan pertuduhan jenayah yang dihadapi terhadapnya. Sebaliknya, tindakan tatatertib itu hendaklah diasaskan pada **apa-apa alasan lain** yang berbangkit daripada kelakuan pegawai itu dalam pelaksanaan tugasnya. Kesukaran untuk menentukan sama ada sesuatu tindakan tatatertib yang diambil adalah berasaskan alasan yang sama dengan atau merupakan alasan yang lain daripada pertuduhan jenayah yang dikenakan terhadap pegawai menyebabkan Ketua Jabatan tidak cenderung untuk mengambil apa-apa tindakan tatatertib terhadap pegawai sehingga prosiding jenayah terhadapnya selesai kerana dikhuatiri keputusan yang dibuat akan dicabar di mahkamah dan diputuskan sebagai tidak sah oleh mahkamah.

4. Kedudukan undang-undang mengenai perkara ini adalah seperti berikut:

- (a) Tindakan tatatertib boleh diambil terhadap pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah tanpa menunggu prosiding jenayah terhadapnya selesai terlebih dahulu dengan syarat bahawa—
 - (i) tindakan tatatertib itu hendaklah diasaskan pada suatu alasan lain yang tidak sama dengan alasan dalam pertuduhan jenayah yang dihadapi terhadapnya;

- (ii) asas tindakan tatatertib itu tidak membangkitkan, secara substantif, isu yang sama dengan isu yang dibangkitkan dalam prosiding jenayah yang sedang dijalankan terhadap pegawai; dan
 - (iii) asas tindakan tatatertib tersebut mestilah berbangkit daripada kelakuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
- (b) Sekiranya syarat-syarat tersebut tidak dipatuhi, tindakan tatatertib yang diambil boleh dicabar di mahkamah dan keputusan yang dibuat boleh diisytiharkan oleh mahkamah sebagai tidak sah.
- (c) Sehubungan itu, persoalan sama ada tindakan tatatertib boleh diambil terhadap pegawai jika prosiding jenayah yang dimulakan terhadap pegawai belum selesai adalah bergantung kepada fakta sesuatu kes bagi menentukan sama ada tindakan tatatertib yang diambil adalah berdasarkan alasan-alasan lain yang berbangkit daripada kelakuan seseorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

5. Dalam keadaan tertentu, tindakan surcaj boleh diambil ke atas pegawai mengikut Peraturan 51, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib)1993 [P.U.(A)395/1993].

GARIS PANDUAN

6. Kerajaan telah memutuskan supaya suatu garis panduan dikeluarkan bagi membantu Ketua-ketua Jabatan dan Pihak Berkuasa Tatatertib mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai yang sedang dibicarakan atas pertuduhan jenayah di mahkamah tanpa menunggu keputusan kes jenayah ke atasnya selesai. Garis panduan berkenaan adalah seperti di lampiran kepada Pekeliling Perkhidmatan ini.

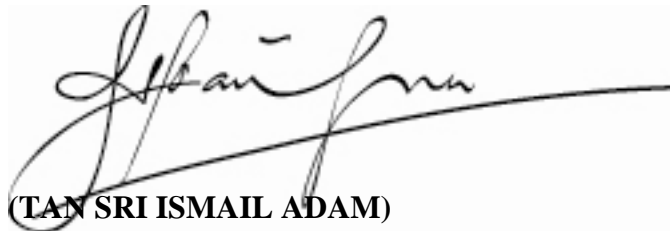
TARIKH KUAT KUASA

7. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai tarikh ianya dikeluarkan.

PEMAKAIAN

8. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan Pekeliling Perkhidmatan ini dipanjangkan kepada Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun (Persekutuan dan Negeri) dan Pihak Berkuasa Tempatan.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI ISMAIL ADAM)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

18 Disember 2008

Semua Ketua Setiausaha Kementerian

Semua Ketua Jabatan Persekutuan

Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri

Semua Pihak Berkuasa Berkanun

Semua Pihak Berkuasa Tempatan



KERAJAAN MALAYSIA

**GARIS PANDUAN
BAGI MENGAMBIL TINDAKAN TATATERTIB TERHADAP
PEGAWAI AWAM YANG SEDANG
DIBICARAKAN ATAS PERTUDUHAN JENAYAH
DI MAHKAMAH TANPA MENUNGGU PROSIDING JENAYAH
KE ATASNYA SELESAI**

**JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA**

2008

**GARIS PANDUAN BAGI MENGAMBIL TINDAKAN TATATERTIB
TERHADAP PEGAWAI AWAM YANG SEDANG
DIBICARAKAN ATAS PERTUDUHAN JENAYAH DI MAHKAMAH TANPA
MENUNGGU PROSIDING JENAYAH KE ATASNYA SELESAI**

1. Bagi menentukan supaya tindakan tata tertib yang diambil tidak menyalahi undang-undang, tindakan-tindakan berikut hendaklah dipatuhi dalam mengambil tindakan tata tertib terhadap pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah yang belum selesai:

TINDAKAN KETUA JABATAN

- (a) Ketua Jabatan hendaklah mendapatkan sesalinan pertuduhan jenayah yang dihadapkan terhadap pegawai bagi mengetahui alasan pertuduhan jenayah yang dibuat terhadap pegawai.
- (b) Ketua Jabatan hendaklah mengenal pasti sama ada sepanjang tempoh perjalanan prosiding jenayah terhadap pegawai (iaitu sebelum prosiding jenayah itu selesai) terdapat apa-apa alasan lain untuk mengambil tindakan tata tertib terhadap pegawai. Alasan bagi mengambil tindakan tata tertib itu **tidak boleh berasaskan pada alasan yang sama** dengan alasan bagi pertuduhan jenayah terhadap pegawai dan **tidak juga membangkitkan secara substantif isu yang sama** dengan isu dalam prosiding jenayah yang sedang dijalankan terhadap pegawai. Penjelasan mengenai alasan lain yang dimaksudkan adalah seperti yang dinyatakan dalam perenggan 2 - 5 di bawah.
- (c) Bagi menentukan sama ada alasan untuk mengambil tindakan tata tertib itu tidak sama dengan alasan bagi pertuduhan jenayah terhadap pegawai dan tidak membangkitkan secara substantif isu yang sama dengan isu dalam prosiding jenayah yang sedang dijalankan terhadap pegawai, Ketua Jabatan boleh merujuk kepada Penasihat Undang-Undang Kementerian/Jabatan

atau kepada Jabatan Peguam Negara untuk mendapatkan pandangan undang-undang mengenainya.

- (d) Jika Ketua Jabatan mendapati bahawa terdapat alasan lain (seperti yang dijelaskan dalam perenggan 2 – 5) untuk mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai, maka Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan laporan mengenai kesalahan yang dikatakan dilakukan oleh pegawai kepada Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan bagi pegawai itu. Jika terdapat lebih daripada satu peringkat Pihak Berkuasa Tatatertib berkenaan dengan pegawai itu, laporan berkenaan hendaklah dikemukakan kepada Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat.

TINDAKAN PIHAK BERKUASA TATATERTIB

- (e) Bagi tujuan mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai yang terhadapnya prosiding jenayah belum selesai, semua prosedur yang diperuntukkan dalam Bahagian V P.U.(A)395/1993 hendaklah diikuti. Di samping itu, perlu diingatkan bahawa dalam masa yang sama pegawai juga tertakluk kepada peruntukan Bahagian IV dan Bahagian VIA P.U.(A)395/1993 (iaitu peruntukan yang terpakai kepada seorang pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah).
- (f) Jika Pihak Berkuasa Tatatertib yang menimbangkan kes pegawai turut dianggotai oleh wakil Jabatan Peguam Negara, pegawai undang-undang yang memberi nasihat perundangan sama ada atau tidak wujud alasan lain bagi mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai tidak boleh menjadi anggota Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan dan seorang wakil Jabatan Peguam Negara yang lain hendaklah dilantik sebagai anggota.

- (g) Persoalan mengenai sama ada atau tidak wujud alasan lain bagi mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai hendaklah juga diteliti oleh Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan sebelum surat pertuduhan dikeluarkan terhadap pegawai. Jika Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan tidak dianggotai oleh wakil Jabatan Peguam Negara (contohnya, berhubung dengan pegawai di bawah bidang kuasa Suruhanjaya Perkhidmatan Awam iaitu Pihak Berkuasa Tatatertib yang tidak mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat bagi semua kategori pegawai atau Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat bagi kategori pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan ke atas), maka nasihat perundangan wajar diperolehi daripada Penasihat Undang-Undang Kementerian/Jabatan atau Jabatan Peguam Negara sebelum surat pertuduhan dikemukakan terhadap pegawai.
- (h) Sekiranya tindakan tatatertib yang diambil berkeputusan dengan pegawai dibuang kerja sedangkan prosiding jenayah terhadap pegawai belum juga selesai, maka pegawai tidak lagi merupakan seorang pegawai awam dan oleh itu, prosedur mengikut peruntukan Bahagian IV dan Bahagian VIA P.U.(A)395/1993 (iaitu peruntukan yang terpakai kepada seorang pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah) tidak perlu lagi diteruskan terhadap pegawai.
- (i) Sekiranya tindakan tatatertib yang diambil berkeputusan dengan pegawai dikenakan hukuman selain hukuman buang kerja sedangkan prosiding jenayah terhadap pegawai belum juga selesai dan pegawai sedang dikenakan perintah tahan kerja, maka, jika hukuman tatatertib yang dikenakan akan memberi kesan kepada jumlah emolumen yang patut diterima oleh pegawai (iaitu hukuman turun gaji atau turun pangkat) dan oleh itu memberi kesan kepada amaun yang layak diterima oleh pegawai semasa tempoh pegawai ditahan kerja (contohnya jika pegawai dibenarkan menerima separuh daripada emolumennya sepanjang tempoh penahanan

kerjanya), tindakan hendaklah diambil untuk membuat penyalarsan amaun yang patut diterima oleh pegawai mengikut bahagian yang dibenarkan yang dikira atas gaji baru pegawai. Tindakan penyalarsan ini tidak perlu dibuat jika pegawai yang ditahan kerja dibenarkan menerima amaun yang jumlahnya dinyatakan secara spesifik.

- (j) Dalam hal di mana tindakan tatatertib yang diambil berkeputusan dengan pegawai dikenakan hukuman selain hukuman buang kerja sedangkan prosiding jenayah terhadap pegawai belum lagi selesai, maka prosedur mengikut peruntukan Bahagian IV dan Bahagian VIA P.U.(A)395/1993 (iaitu peruntukan yang terpakai kepada seorang pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah) masih perlu diteruskan terhadap pegawai.
- (k) Sekiranya tindakan tatatertib yang diambil belum diputuskan sedangkan prosiding jenayah terhadap pegawai telah selesai dan Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan telah mengenakan hukuman buang kerja ke atas pegawai mengikut Peraturan 33 P.U.(A)395/1993, maka tindakan tatatertib yang diambil terhadap pegawai itu hendaklah diberhentikan.
- (l) Sekiranya tindakan tatatertib yang diambil belum diputuskan sedangkan prosiding jenayah terhadap pegawai telah selesai dan pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan telah mengenakan hukuman selain buang kerja ke atas pegawai atau membebaskan pegawai mengikut Peraturan 33 P.U.(A)395/1993, maka tindakan tatatertib terhadap pegawai masih boleh diteruskan.
- (m) Carta aliran bagi prosedur mengikut peruntukan Bahagian IV dan Bahagian VIA P.U.(A)395/1993 (iaitu peruntukan yang terpakai kepada seorang pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah) dalam keadaan biasa adalah seperti ditunjukkan dalam **LAMPIRAN A**. Manakala carta aliran bagi prosedur mengambil tindakan tatatertib terhadap pegawai yang

tertakluk kepada prosiding jenayah yang belum selesai adalah seperti ditunjukkan dalam **LAMPIRAN B dan LAMPIRAN C**.

- (n) Perlu dijelaskan bahawa prosedur mengikut peruntukan Bahagian IV dan Bahagian VIA P.U.(A)395/1993 (iaitu peruntukan yang terpakai kepada seorang pegawai yang tertakluk kepada prosiding jenayah) dan prosedur bagi mengambil tindakan tatatertib adalah merupakan dua set prosedur yang berbeza yang dilaksanakan secara berasingan terhadap pegawai yang diambil tindakan tatatertib semasa prosiding jenayah terhadapnya belum selesai. Asas keputusan yang dikenakan juga adalah berbeza di mana jika pegawai diputuskan bersalah dalam tindakan tatatertib yang diambil terhadapnya, hukuman yang dikenakan adalah berdasarkan jenis dan keseriusan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Sebaliknya, keputusan mengenai hukuman yang patut dikenakan terhadap pegawai mengikut Peraturan 33 P.U.(A)395/1993 (iaitu termasuk keputusan untuk tidak mengenakan apa-apa hukuman/membebaskannya) adalah bergantung kepada jenis dan keseriusan kesalahan yang telah dilakukan berbanding dengan takat sabitan itu telah memburukkan nama perkhidmatan awam.

PENJELASAN MENGENAI ‘ALASAN LAIN’

2. Seperti dinyatakan di atas, tindakan tatatertib hanya boleh diambil terhadap pegawai yang terhadapnya suatu prosiding jenayah telah dimulakan dan belum selesai jika alasan bagi mengambil tindakan tatatertib itu **tidak berasaskan pada alasan yang sama** dengan alasan bagi pertuduhan jenayah terhadap pegawai dan **tidak membangkitkan secara substantif isu yang sama** dengan isu dalam prosiding jenayah yang sedang dijalankan terhadap pegawai.

3. Alasan lain yang dimaksudkan itu hendaklah berbangkit daripada kelakuannya dalam pelaksanaan tugasnya. Alasan lain yang dimaksudkan itu boleh berbangkit daripada kelakuan pegawai yang berkaitan dengan pertuduhan jenayah terhadapnya (tetapi tidak

merupakan alasan yang secara substantif membangkitkan isu yang sama dengan pertuduhan jenayah yang dihadapi terhadap pegawai). Selain itu, alasan lain itu boleh merupakan suatu alasan yang diasaskan kepada fakta yang sama sekali berbeza dan tidak mempunyai kaitan langsung dengan pertuduhan jenayah yang dihadapi terhadap pegawai.

CONTOH PELANGGARAN TATATERTIB YANG BOLEH DISIASAT

CONTOH BAGI ALASAN LAIN YANG MELIBATKAN KELAKUAN PEGAWAI TETAPI TIDAK MERUPAKAN ALASAN YANG SECARA SUBSTANTIF MEMBANGKITKAN ISU YANG SAMA

4. Contoh bagi alasan lain yang melibatkan kelakuan pegawai yang berkaitan dengan pertuduhan jenayah terhadapnya **tetapi tidak merupakan alasan yang secara substantif membangkitkan isu yang sama** dengan pertuduhan jenayah terhadapnya adalah seperti berikut:

- (a) Dalam prosiding jenayah, pegawai telah dituduh melakukan rasuah di bawah Seksyen 10A dan Seksyen 11 Akta Pencegahan Rasuah 1997.

Pelanggaran tata tertib yang **boleh disiasat** oleh Ketua Jabatan adalah seperti berikut:

- Menerima hadiah tanpa kebenaran Ketua Jabatan
[Peraturan 8, P.U.(A)395/1993];
- Menerima keraian yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai sebagai seorang pegawai awam
[Peraturan 9, P.U.(A)395/1993];
- Tidak mengisytiharkan harta yang dipunyai, diperolehi atau dilupuskan oleh pegawai, isteri, suami atau anaknya
[Peraturan 10, P.U.(A)395/1993]; atau

- Menyenggara suatu taraf kehidupan yang melebihi emolumen dan pendapatan persendirian yang lain yang sah atau mengawal atau memiliki sumber kewangan atau harta yang nilainya tidak seimbang dengan emolumen atau pendapatan persendirian yang lain yang sah [Peraturan 11, P.U.(A)395/1993].
- (b) Dalam prosiding jenayah, pegawai telah dituduh di bawah Seksyen 408 Kanun Keseksaan atas kesalahan pecah amanah sejumlah wang yang tertentu.

Asas tindakan tatatertib yang diambil terhadap pegawai ialah gagal untuk mematuhi Arahan Perbendaharaan 78(a) yang menghendaki supaya semua wang yang dikutip setiap hari yang jumlahnya melebihi RM500.00 jika dalam bentuk tunai, dan RM2,000.00 jika ia termasuk cek dan wang pos selain daripada tunai, didepositkan ke dalam bank tempatan dalam tempoh yang ditetapkan (lihat kes *S. Mariappan v. The Government of Malaysia [1982] CLJ(Rep) 733*).

- (c) Dalam prosiding jenayah, pegawai dituduh atas kesalahan di bawah Seksyen 406 Kanun Keseksaan kerana dengan tidak jujur melupuskan harta (exhibit) yang telah diamanahkan ke atasnya atau yang ia mempunyai kawalan ke atasnya (*'dishonest misappropriation of property (exhibit)'*).

Asas tindakan tatatertib yang diambil terhadap pegawai ialah cuai dalam melaksanakan tugas kerana—

- gagal untuk menyerahkan ekshibit-ekshibit berkenaan kepada Ketua Polis Daerah atau timbalannya atau seorang pegawai mahkamah;
- menyimpan ekshibit-ekshibit berkaitan di rumahnya sedangkan pegawai tidak sepatutnya berbuat demikian;

- secara tidak bertanggungjawab menyimpan ekshibit-ekshibit berkenaan dengan cara yang boleh menyebabkannya dilupuskan oleh orang lain;
- telah menyebabkan kehilangan ekshibit-ekshibit tersebut dan oleh itu, telah mencemarkan imej perkhidmatan awam. (lihat kes *Mohd Nasir Shamsuddin v. Inspector-General Of Police & Anor* [1997] 5 CLJ 398)

CONTOH BAGI ALASAN LAIN YANG BERBEZA SAMA SEKALI DENGAN PERTUDUHAN DALAM PROSIDING JENAYAH PEGAWAI

5. Contoh bagi alasan lain yang berbeza sama sekali dengan pertuduhan dalam prosiding jenayah yang dijalankan terhadap pegawai adalah seperti berikut:

- (a) Dalam prosiding jenayah, pegawai telah dituduh melakukan rasuah di bawah Seksyen 10A dan Seksyen 11 Akta Pencegahan Rasuah 1997.

Pelanggaran tata tertib yang disiasat oleh Ketua Jabatan adalah kesalahan tidak hadir bertugas tanpa cuti [Peraturan 24, P.U.(A)395/1993].

- (b) Dalam prosiding jenayah, pegawai telah dituduh melakukan kesalahan rogol di bawah Seksyen 375 Kanun Keseksaan.

Pelanggaran tata tertib yang disiasat oleh Ketua Jabatan adalah kesalahan pegawai (yang merupakan seorang pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional) kerana mengambil bahagian dalam aktiviti politik [Peraturan 21, P.U.(A)395/1993].

- (c) Dalam prosiding jenayah, pegawai telah dituduh melakukan kesalahan mencabul kehormatan di bawah Seksyen 324 Kanun Keseksaan.

Pelanggaran tata tertib yang disiasat oleh Ketua Jabatan adalah kesalahan pegawai membuat pekerjaan luar tanpa mendapatkan kebenaran bertulis daripada Ketua Jabatan [Peraturan 5, P.U.(A)395/1993].

Ringkasan contoh-contoh pertuduhan jenayah dan pertuduhan tata tertib yang boleh disiasat adalah seperti di **Lampiran 'D'**.

6. Ketua Jabatan dan Pihak Berkuasa Tata tertib hendaklah mematuhi sepenuhnya garis panduan ini. Sekiranya tidak dipatuhi ia boleh mendedahkan Kerajaan kepada tindakan guaman di mahkamah kerana pegawai boleh memfailkan prosiding semakan kehakiman untuk mencabar tindakan tata tertib yang diambil dan hukuman tata tertib yang dikenakan berdasarkan '*rule against double jeopardy*' atau prinsip '*autrefois convict or autrefois acquit*' (iaitu prinsip *common law* yang terpakai kepada prosiding tata tertib di mana seseorang tidak boleh tertakluk kepada dua prosiding berdasarkan fakta yang sama). Jika keputusan prosiding semakan kehakiman tersebut memihak kepada pegawai maka Kerajaan terpaksa membayar gantirugi kepada pegawai dan jika hukuman tata tertib yang dikenakan ialah buang kerja, mahkamah boleh membuat perintah supaya pegawai diletakkan kembali ('*reinstate*') ke jawatan asalnya.

7. Walau apa pun, pegawai tidak dihalang dari segi undang-undang daripada memfailkan tindakan di mahkamah untuk mencabar keputusan tindakan tata tertib yang diambil mengikut garis panduan ini dan terpulanglah kepada mahkamah untuk menentukan sama ada keputusan yang dibuat oleh Pihak Berkuasa Tata tertib itu adalah teratur dari segi undang-undang atau sebaliknya.

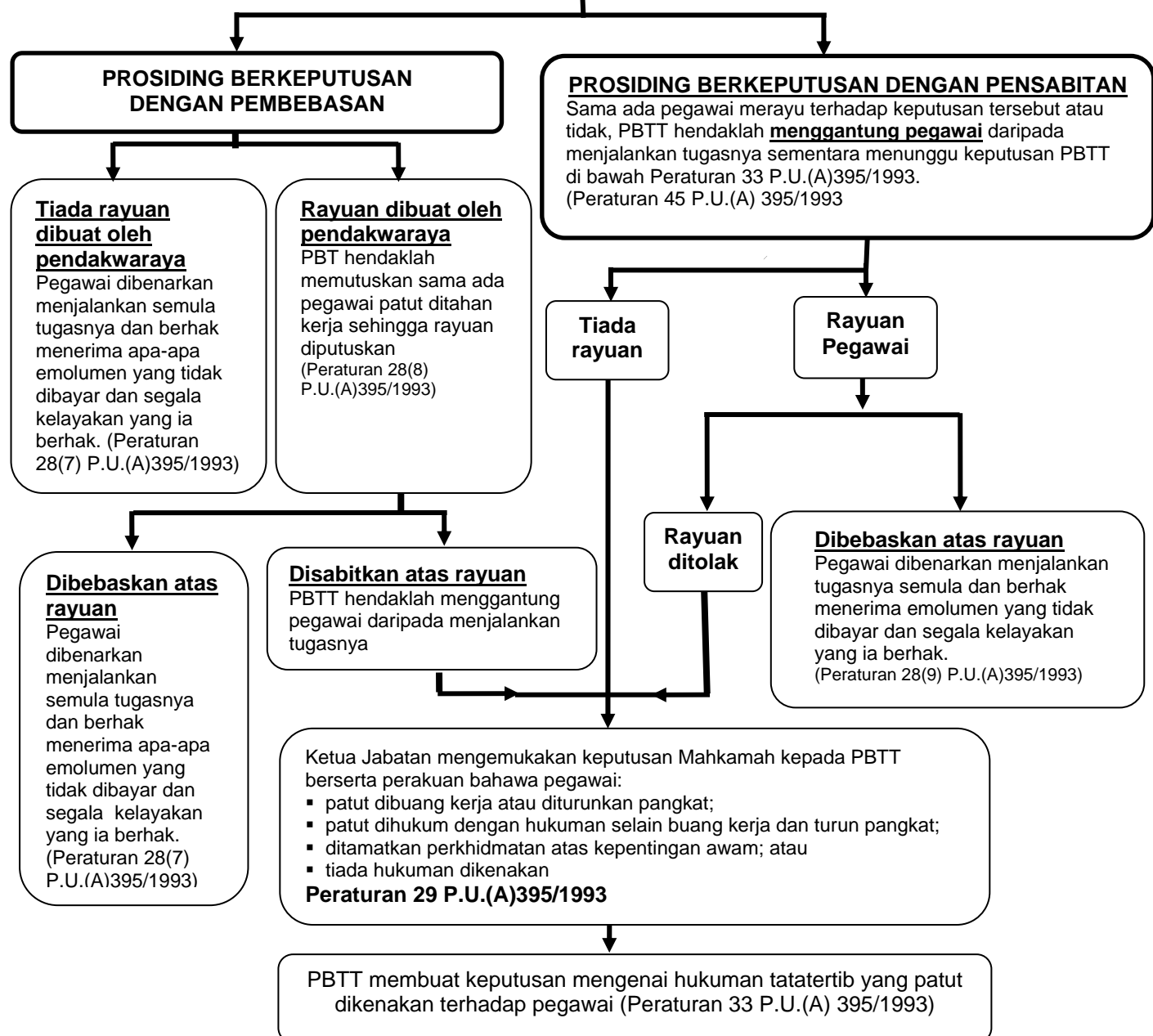
PROSEDUR TATATERTIB JIKA PROSIDING JENAYAH TELAH DIMULAKAN TERHADAP SEORANG PEGAWAI

Peraturan 28(3) P.U.(A) 395/1993

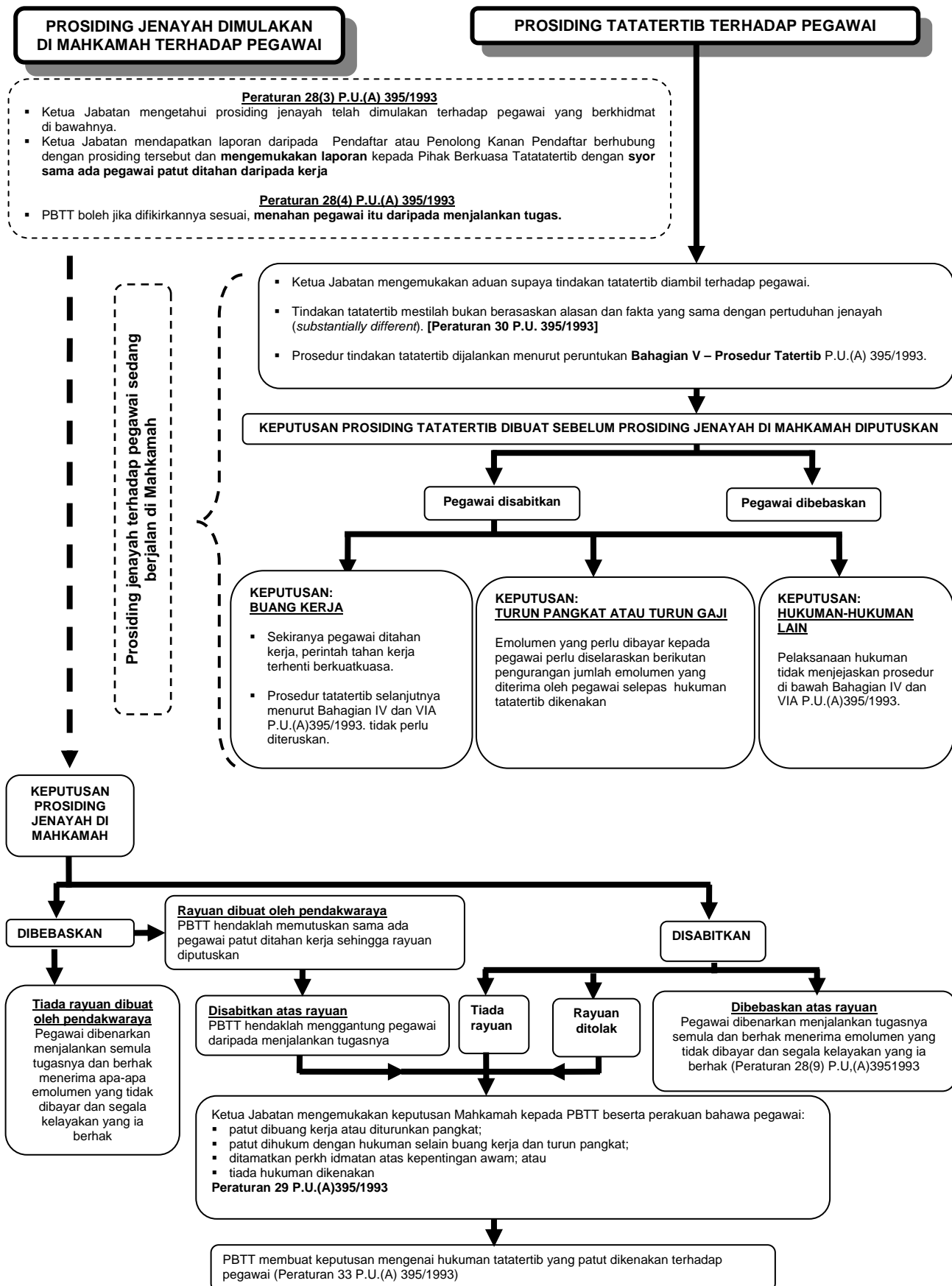
- Ketua Jabatan mengetahui prosiding jenayah telah dimulakan terhadap pegawai yang berkhidmat di bawahnya.
- Ketua Jabatan mendapatkan laporan daripada Pendaftar atau Penolong Kanan Pendaftar berhubung dengan prosiding tersebut dan **mengemukakan laporan** kepada Pihak Berkuasa Tatatertib (PBTT) dengan **syor sama ada pegawai patut ditahan daripada kerja**

Peraturan 28(4) P.U.(A) 395/1993

PBTT boleh jika difikirkannya sesuai, **menahan pegawai itu daripada menjalankan tugas.**



PROSEDUR BAGI MENGAMBIL TINDAKAN TATATERTIB TERHADAP PEGAWAI YANG SEDANG DIBICARAKAN DI MAHKAMAH TANPA MENUNGGU PROSIDING KE ATASNYA SELESAI



PROSEDUR BAGI MENGAMBIL TINDAKAN TATATERTIB TERHADAP PEGAWAI YANG SEDANG DIBICARAKAN DI MAHKAMAH TANPA MENUNGGU PROSIDING KE ATASNYA SELESAI

PROSIDING JENAYAH DIMULAKAN DI MAHKAMAH TERHADAP PEGAWAI

PROSIDING TATATERTIB TERHADAP PEGAWAI

- Peraturan 28(3) P.U.(A) 395/1993**
- Ketua Jabatan mengetahui prosiding jenayah telah dimulakan terhadap pegawai yang berkhidmat di bawahnya.
 - Ketua Jabatan mendapatkan laporan daripada Pendaftar atau Penolong Kanan Pendaftar berhubung dengan prosiding tersebut dan **mengemukakan laporan** kepada Pihak Berkuasa Tatatertib (PBTT) dengan **syor sama ada pegawai patut ditahan daripada kerja**
- Peraturan 28(4) P.U.(A) 395/1993**
- PBTT boleh jika difikirkannya sesuai, **menahan pegawai itu daripada menjalankan tugas.**

- Ketua Jabatan mengemukakan aduan supaya tindakan tatatertib diambil terhadap pegawai.
- Tindakan tatatertib mestilah bukan berasaskan alasan dan fakta yang sama dengan pertuduhan jenayah (*substantially different*). [Peraturan 30 P.U. 395/1993]
- Prosedur tindakan tatatertib dijalankan menurut peruntukan Bahagian V – Prosedur Tatatertib P.U.(A) 395/1993.

KEPUTUSAN PROSIDING JENAYAH DI MAHKAMAH

DIBEBAHKAN

Rayuan dibuat oleh pendakwaraya
PBTT hendaklah memutuskan sama ada pegawai patut ditahan kerja sehingga rayuan diputuskan

DISABITKAN
Sama ada pegawai merayu terhadap keputusan tersebut, PBTT hendaklah **menggantung pegawai** daripada menjalankan tugasnya sementara menunggu keputusan PBTT di bawah Peraturan 33 P.U.(A) 395/1993

Tiada rayuan dibuat oleh pendakwaraya

Pegawai dibenarkan menjalankan semula tugasnya dan berhak menerima apa-apa emolomen yang tidak dibayar dan segala kelayakan yang ia berhak.

Disabitkan atas rayuan
PBTT hendaklah menggantung pegawai daripada menjalankan tugasnya

Tiada rayuan

Rayuan ditolak

Rayuan

Dibebaskan atas rayuan
Pegawai dibenarkan menjalankan tugasnya semula dan berhak menerima emolomen yang tidak dibayar dan segala kelayakan yang ia berhak. (Peraturan 28(9) P.U.(A)3951993

Prosiding jenayah terhadap pegawai sedang berjalan di Mahkamah

- Ketua Jabatan mengemukakan keputusan Mahkamah kepada PBTT beserta perakuan bahawa pegawai:
- patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat;
 - patut dihukum dengan hukuman selain buang kerja dan turun pangkat;
 - ditamatkan perkhidmatan atas kepentingan awam; atau
 - tiada hukuman dikenakan
- Peraturan 29 P.U.(A)395/1993**

PBTT membuat keputusan mengenai hukuman tatatertib yang patut dikenakan terhadap pegawai (Peraturan 33 P.U.(A) 395/1993)

Pegawai disabitkan

KEPUTUSAN PROSIDING TATATERTIB DIBUAT SELEPAS PROSIDING JENAYAH DI MAHKAMAH DIPUTUSKAN

Pegawai dibebaskan

KEPUTUSAN: TURUN PANGKAT ATAU TURUN GAJI

Emolomen yang perlu dibayar kepada pegawai perlu diselaraskan berikutan pengurangan jumlah emolomen yang diterima oleh pegawai selepas hukuman tatatertib dikenakan

KEPUTUSAN: BUANG KERJA

- Sekiranya pegawai ditahan kerja, perintah tahan kerja terhenti berkuatkuasa.
- Prosedur tatatertib selanjutnya menurut Bahagian IV dan VIA P.U.(A)395/1993 tidak perlu diteruskan.

KEPUTUSAN: HUKUMAN-HUKUMAN LAIN

Pelaksanaan hukuman tidak menjejaskan prosedur di bawah Bahagian IV dan VIA P.U.(A)395/1993.

**CONTOH ALASAN LAIN YANG BOLEH DISIASAT
MELIBATKAN KELAKUAN PEGAWAI TETAPI TIDAK MERUPAKAN
ALASAN SECARA SUBSTANTIF ISU YANG SAMA**

PERTUDUHAN JENAYAH	CONTOH PERTUDUHAN TATATERTIB (P.U.(A)395/1993)
Pertuduhan Rasuah Seksyen 10A dan Seksyen 11 Akta Pencegahan Rasuah 1997	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima hadiah tanpa kebenaran (Peraturan 8) • Menerima keraian yang mempengaruhi tugas (Peraturan 9) • Tidak isytihar harta yang dipunyai/diperoleh/dilupakan oleh pegawai, isteri atau anaknya (Peraturan 10) • Menyenggara kehidupan melebihi emolumen atau pendapatan persendirian yang sah (Peraturan 11)
Pertuduhan Pecah Amanah Seksyen 408 Kanun Keseksaan	<ul style="list-style-type: none"> • Gagal mematuhi Arahan Perbendaharaan 78(a)- semua wang yang dikutip setiap hari didepositkan dalam tempoh tertentu bagi wang yang melebihi: <ul style="list-style-type: none"> - RM500 (Tunai) - RM2,000 (Cek atau Wang Pos) [Peraturan 4(2)(e)]
Tidak Jujur Seksyen 406 Kanun Keseksaan kerana melupuskan harta yang telah diamanahkan ke atasnya atau di bawah kawalannya	<ul style="list-style-type: none"> • Gagal untuk menyerah ekshibit-ekshibit kepada Ketua Polis Daerah atau timbalannya atau pegawai mahkamah [Peraturan 4(2)(e)] • Menyimpan ekshibit-ekshibit berkenaan di rumah [Peraturan 4(2)(i)] • Tidak bertanggungjawab menyimpan ekshibit-ekshibit yang boleh menyebabkan orang lain yang melupuskannya [Peraturan 4(2)(g)] • Telah menyebabkan kehilangan ekshibit-ekshibit dan cemar imej perkhidmatan awam [Peraturan 4(2)(d)]

**CONTOH ALASAN LAIN YANG BOLEH DISIASAT
ALASAN BERBEZA DARIPADA PERTUDUHAN JENAYAH**

PERTUDUHAN JENAYAH	CONTOH PERTUDUHAN TATATERTIB (P.U.(A)395/1993)
Pertuduhan Rasuah Seksyen 10A dan Seksyen 11 Akta Pencegahan Rasuah 1997	Tidak Hadir Bertugas Tanpa Cuti atau Tanpa Sebab Yang Munasabah (Peraturan 24)
Pertuduhan kesalahan rogol Seksyen 375 Kanun Keseksaan	Pegawai Kump. Pengurusan dan Profesional terlibat aktif aktiviti politik (Peraturan 21)
Pertuduhan kesalahan mencabul kehormatan Seksyen 324 Kanun Keseksaan	Kesalahan membuat pekerjaan luar tanpa kebenaran bertulis daripada Ketua Jabatan (Peraturan 5)