

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

KES NO. 7/4-844/07

DI ANTARA

ROSLAN BIN ABDUL RAHMAN

DENGAN

CITIBANK BERHAD

AWARD NO: 953 TAHUN 2010

Di hadapan : **TUAN HAMDAN BIN INDAH** - PENERUS
(Bersidang Berseorangan)

Tempat : Mahkamah Perusahaan, Kuala Lumpur.

Tarikh Rujukan : 26.12.2006

Tarikh Perbicaraan: 24.11.2009, 25.11.2009 & 30.4.2010.

Tarikh Sebutan : 24.4.2007, 25.6.2007, 1.8.2007,
7.7.2008 & 1.6.2009.

Perwakilan : Encik Chandra Segaran dari Tetuan
Prem & Chandra
Mewakili pihak Yang Menuntut.

Encik Vijayan Venugopal dari Tetuan
Shearn Delamore & Co.
Mewakili pihak Syarikat.

Rujukan:

Ini adalah satu rujukan di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bersabit dengan pembuangan kerja **Encik Roslan bin Abdul Rahman** (selepas ini disebut sebagai “Yang Menuntut”) oleh **CitiBank Berhad** (selepas ini disebut sebagai “Syarikat”).

AWARD

Kes ini melibatkan pertikaian di antara Encik Roslan bin Abdul Rahman (Yang Menuntut) dengan Citibank Berhad (Syarikat) akibat dari tindakan Syarikat membuang kerjanya berkuatkuasa dari 2 Jun 2006 melalui satu surat bertarikh 31.5.2006 yang ditandatangani oleh Philip Wong, Human Resources Generalist.

2. Alasan pembuangan kerja ialah Yang Menuntut didapati bersalah atas 2 tuduhan dari 6 tuduhan yang dikenakan ke atasnya semasa satu siasatan dalaman diadakan pada 2.8.2005. Dua tuduhan tersebut ialah:-

Charge 1

Since mid-April 2005 during working hours, you have been making rude or unnecessary comments whenever Ms Rachel Wan walks past your cubicle. These include words or phrases such as “ugly face”, “hodoh”, “pity her – no boyfriend”, and “bad attitude”.

Charge 2

Other comments allegedly made by you include:-

- “Some people got no degree can be sup, myself with degree, just a SGC”.
- “Bangsa sendiri pun tak tolong, elok-elok midrange unit, in future kalau kawin, dapat husband bankrupt, anak cacat”.

- “Fathiyah aku nak complaint pasal engkau, pakai tak professional, baju sexy” - this was said right in front of Fathiyah in a serious tone, then you walked away.
- “Muka hodoh”.
- “Mulut busuk”.

3. Tidak puas hati dengan keputusan Syarikat, Yang Menuntut telah membuat rayuan kepada Y.B. Menteri pada 26.12.2006. Y.B. Menteri telah memutuskan supaya rayuan Yang Menuntut dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan untuk keputusan.

4. Pendengaran kes ini telah dimulakan pada 24.11.2009 dan 25.11.2009 dengan Syarikat memanggil seramai 4 orang saksi. Ini adalah selaras dengan keputusan kes-kes terdahulu, di mana pekerja yang dibuang kerja oleh Syarikat atas dasar tidak adil dan tanpa sebab, maka beban bukti adalah di pihak Syarikat untuk membuktikan sebaliknya. (Lihat *Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn. Bhd.* [1988] 1 MLJ 92, *Esso Production Malaysia Inc. v. Maimunah Ahmad & Anor* [2002] 3 CLJ 242).

5. Saksi pertama COW-1 ialah Norazura bt Baharian. Beliau mula bekerja dengan Syarikat pada 2001 sebagai pegawai kutipan (collection officer). Pada 2002 beliau bertugas sebagai penyelia dan Yang Menuntut bekerja di bawah pengawasannya bersama 7 orang kakitangan yang lain.

6. Di dalam penyata saksinya yang ditandakan COWS(1), COW-1 mengatakan Yang Menuntut selalu berada di dalam keadaan tertekan (stress) kerana tugasnya yang menguruskan pungutan bayaran tertunggak yang melebihi 2 bulan.

7. Yang Menuntut dikatakan selalu memaki dan menyumpah pelanggan-pelanggan dengan perkataan seperti muka hodoh dan mulut busuk.

8. COW-1 pernah menasihati Yang Menuntut tetapi tidak berjaya untuk mengawalinya dan tidak dapat memberhentikan Yang Menuntut dari terus berbuat demikian.

9. COW-1 juga pernah menerima aduan dari rakan sekerja yang lain tentang kelakuan Yang Menuntut. Salah seorang dari mereka ialah Rachel Wan di mana COW-1 sendiri menyaksikan Yang Menuntut telah mengeluarkan kata-kata “tak ada degree pun boleh jadi superior”.

10. Selain dari itu Yang Menuntut juga dikatakan telah mengeluarkan kata-kata berikut terhadap COW-1 dengan kuat sewaktu bertugas:

“Bangsa sendiri pun tak tolong, elok-elok midrange unit, in future kalau kawin dapat husband, anak cacat.”

COW-1 mengatakan perkataan itu ditujukan kepadanya kerana pada masa itu hanya beliau saja seorang pegawai berbangsa Melayu dan belum berkahwin lagi.

11. Saksi kedua, COW-2 ialah Fathiyah bt Nordin yang bertugas sebagai "Rewrite Collection Officer". Di dalam penyata saksinya yang diterima sebagai keterangan COWS(2) beliau mengatakan Yang Menuntut telah mengeluarkan kata-kata berikut:-

"FT aku nak complain fasal engkau, pakai tak professional, baju sexy".

Seterusnya Yang Menuntut juga dikatakan akan membuat aduan terhadapnya dan Yang Menuntut juga kata tidak boleh fokus kepada tugasnya.

12. Semasa disoal balas COW-2 mengatakan FT adalah merujuk kepada dirinya. Beliau juga menafikan perkataan yang dikeluarkan oleh Yang Menuntut merupakan satu nasihat:

Q: When the Claimant made this remark it was an advice from friend to another.

A: I believe that time the tone was very serious and it was not an advice tone.

Q: I put to you the word pakai seksi and not focus your made it up.

A: I don't agree.

13. Rachel Wan atau nama sebenarnya Wan Mee Lan ialah saksi Syarikat yang ketiga dan penyata saksinya telah diterima sebagai COWS(3).

14. Beliau mengatakan dalam bulan April 2005 Yang Menuntut telah dipindahkan dari tingkat 35 ke tingkat 8 di mana dia bertugas. Sejak itu apabila berdekatan dengannya, Yang Menuntut selalu membuat komen berikut:-

“Ugly face, hodoh, pity her, no boyfriend, bad attitude, bodoh, ugly, no degree, no boyfriend”.

Yang Menuntut juga pernah mengatakan, “Those with no degree could be supervisor although he was just a super grade clerk despite holding a degree”.

15. Apabila diajukan dengan soalan tambahan oleh peguam Syarikat COW-3 mengatakan:-

Q: Page 6 bundle A referred. Charge 1 and charge 2 first bullet. The complaint uttered the words but not directed to witness, were these words directed about you.

A: Yes.

Q: How do you know.

A: Because every time I passed by or near him, I heard these word. This happened more than one occasion. For the very first time, I heard this I was thinking who he was referring to because to me it is very strong word. I am asking myself whether talking about his friend, at customer or someone

because I didn't get a name. But when I heard second time, I started suspecting whether he referred to me. So when I heard for third time, I am sure he was talking about me. This happened more than 3 times.

Q: Charge No. 2 1st bullet.

A: This comment is about me. Sup mean supervisor, that was my position. SGC – Special Grade Clerk. This remark was about me because I don't have degree.

16. Saksi Syarikat yang keempat ialah Soong Lai Kuan COW-4 yang memegang jawatan Generalist Human Resource. Beliau merupakan saksi formal yang mengesahkan Yang Menuntut telah mula dilantik sebagai kerani pada 6.2.1996 dengan gaji RM898.00.

17. Pada 6.7.1996 Yang Menuntut telah disahkan dalam jawatan dan dinaikkan pangkat pada 1.1.1999 sebagai Special Grade Clerk.

18. Pada 2.6.2006 Yang Menuntut telah diberhentikan kerja dengan gaji akhirnya ialah RM2,826.00 sebulan. Beliau juga dibayar elaun tetap sebanyak RM100.00 sebulan.

Kes Yang Menuntut

19. Yang Menuntut di dalam penyata saksinya yang diterima sebagai keterangan CLWS(1) tidak langsung menceritakan apa-apa tentang insiden yang telah dikatakan oleh saksi-saksi Syarikat COW-1, COW-2 dan COW-3.

20. Beliau hanya mengatakan keadaan tempat bekerja yang tertekan dan pernah minta ditukarkan fungsi kerja atas sebab ketidakupayaan menangani tekanan kerja tetapi tidak dilayan oleh Syarikat.

21. Selanjutnya Yang Menuntut juga mengatakan tuduhan-tuduhan yang dikenakan ke atasnya tidak jelas dan dia telah menafikan tuduhan-tuduhan tersebut di dalam surat penjelasannya kepada Bank yang bertarikh 22.6.2005 seperti di muka surat 11 dan 12 Ikatan Dokumen 'B'. Jawapan yang berkaitan ialah di para 1, 1.1 dan 1.2 seperti berikut:-

“1. Alleged Disruptive Behaviour

1.1. It is a norm in collection department for collectors to be angry, sad frustrated with customers and will curse or scold customer after they put down the phone. It is a way release occupational stress.

1.2. Other Comments

This is a conversation between me and my colleagues at my own cubicle about former manager without a degree, who has since left for another bank.

This is regard to a malay customer who condemn me for not helping him to delay payment although I am a malay guy as well.

It is an advice from me as a fellow muslim. We still have good relation and still in talking terms about work and entertainment. She is not offended and the advice was taken good faith.

It is a normal for collectors to show of our emotion after a heated negotiation with rude customer.”

22. Yang Menuntut juga mendakwa Syarikat tidak berlaku adil terhadapnya kerana walaupun panel siasatan dalaman mencadangkan supaya beliau diteruskan bekerja dengan Syarikat dan tugas yang lain tetapi Philip Wong sebagai Ketua HR yang juga merupakan pegawai pendakwa semasa siasatan dalaman telah memecatnya melalui surat bertarikh 31.5.2006.

23. Cadangan daripada panel siasatan terdapat di muka surat 14 Ikatan Dokumen Syarikat bertanda 'A' yang berbunyi:-

“The panel recommends the Bank to continue with Roslan's employment and consider a change of his job function to one that is less stressful as it is evident that Roslan can perform efficiently when he is able to cope with lesser pressure.”

24. Di dalam Ikatan Dokumen bertanda 'B', Yang Menuntut telah melampirkan beberapa dokumen yang menunjukkan pencapaian terbaiknya semasa berkhidmat dengan Syarikat:-

Di muka surat 1 - surat pengesahan jawatan bertarikh 7.7.1996.

Di muka surat 2 - Surat penghargaan bertarikh 31.3.1997 berserta voucher tunai berjumlah RM350.00.

Di muka surat 3 - Surat kenaikan pangkat ke jawatan Special Grade Clerk bertarikh 1.1.1999.

Di muka surat 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 ialah surat-surat merit increment untuk tahun 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 dan 2005.

Di muka surat 21 – Sijil “The Citicorp Service Excellence Award”.

25. Apabila disoal balas oleh peguam Syarikat walaupun Yang Menuntut mengatakan telah mengeluarkan perkataan-perkataan seperti di dalam pertuduhan pertama dan kedua, tetapi beliau mengatakan perkataan-perkataan tersebut tidak ditujukan kepada saksi-saksi Syarikat COW-1, COW-2 dan COW-3.

26. Beliau mengatakan perkataan-perkataan tersebut ditujukan kepada dinding dan kepada pelanggan bank sebagai satu cara untuk beliau melepaskan tekanan kerja.

27. Di akhir kes peguam Yang Menuntut yang bijaksana telah menghujahkan bahawa tuduhan 1 dan tuduhan 2 yang dikenakan ke atas Yang Menuntut tidak tepat, tidak lengkap dan tidak mendedahkan perkara material bagi membolehkan Yang Menuntut menyediakan pembelaan yang sempurna. Beliau telah merujuk kepada beberapa kes berikut sebagai rujukan:-

- Esso Production Malaysia Inc. v. Maimunah Ahmad & Anor [2002] 3 CLJ 242.
- Triforium Engineering Sdn. Bhd.; ENP Marketing Sdn. Bhd. (as a party) v. Ang Chai Huat Industrial Court, Kuala Lumpur [2009] 2 LNS 0158.

- Nishitetsu–Global Cargo Services (M) Sdn. Bhd. v. Azizudin Mohamed Noordin [2009] 2 LNS 0490.
- Intrakota Consolidated Bhd. v. Mohamad Roslin Md. Shah & Anor [2008] 8 CLJ 81.
- Poh Chee Hong v. Ben Trading (Malaysia) Sdn. Bhd. [2006] 7 CLJ 627.
- Dorsett Regency (M) Sdn. Bhd. v. Azham Shah Mohamad Yusof & Satu Lagi [2006] 5 CLJ 82.

28. Selanjutnya beliau juga menghujahkan bahawa saksi Syarikat telah gagal untuk membuktikan perkataan-perkataan yang tersebut yang dikatakan diucapkan oleh Yang Menuntut telah ditujukan kepada saksi-saksi COW-1, COW-2 dan COW-3.

29. Mengenai perkataan yang ditujukan kepada COW-2 beliau menghujahkan ianya merupakan satu nasihat kepada rakan sejawat dan bukan merupakan satu ugutan. Rujukan telah dibuat kepada kes **Casuarina Beach Hotel, Batu Feringgi Penang v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers [1981] 1 ILR 230.**

“The abusive and threatening word spoken by the Claimant upon unnecessary provocation by COW-1 could not be taken seriously in lateral sense, unless they are followed by some deliberate act for out of proportion to cause real harm.”

30. Peguam Yang Menuntut juga menegaskan bahawa Mahkamah mestilah mengambilkira sama ada salahlaku tersebut merupakan satu salahlaku yang melampau (gross misconduct) atau salahlaku kecil sepertimana maxim undang-undang 'De minimis not wrat lex' (The law does not concern itself with trifles).

31. Tambahan pula Yang Menuntut telah membuktikan di antara tahun 2000-2005 beliau telah menerima merit increment dan dianugerahkan The Citicorp Service Excellence Award.

32. Sebagai jawapan peguam Syarikat telah mengatakan bahawa tuduhan terhadap Yang Menuntut telah dibuktikan berdasarkan kepada keterangan COW-1, COW-2 dan COW-3. Beliau juga menghujahkan Yang Menuntut telah diberi peluang yang cukup untuk menjawab tuduhan dan telah dimaklumkan salahlakunya melalui surat tunjuk sebab bertarikh 17.6.2005 seperti di muka surat 1 dan 2 Ikatan Dokumen Syarikat yang ditanda "A".

33. Yang Menuntut juga telah dipanggil untuk menghadiri siasatan dalaman dan telah diwakili oleh Encik S. Sivabalan dari NUBE. Bagaimanapun semasa perbincaraan peguam Syarikat telah memilih untuk tidak menggunakan laporan siasatan dalaman sebagai keterangan. Beliau telah merujuk kepada kes **Wong Yuen Hock v. Hong Leong Assurance Sdn. Bhd. [1995] 2 MLJ 753.**

- “(2) *The paramount function of the Industrial Court in a reference under s 20(3) of the Act, is to deal with the substantial merits of the case with urgency and without regard to technicalities. Thus, the Industrial Court should first determine whether the misconduct complained of was in fact committed by the workman, and if so, whether such misconduct could constitute just cause or excuse for the dismissal. The Industrial Court was not competent to declare the dismissal void on the ground that Hong Leong had failed to hold a domestic inquiry, which was a matter outside the terms of reference by the Minister.*
- (3) *The Industrial Court is an independent statutory body capable of reaching a fair result by fair means on all matters referred to it. Therefore, if there had been a breach of natural justice by the employer at the initial stage, it could be cured at the rehearing by the Industrial Court. The Industrial Court had committed jurisdictional error when it held that Wong was dismissed without just cause or excuse purely on the basis of failure to hold a domestic inquiry. The omission to consider whether Wong's dismissal was with or without just cause or excuse, regardless of the initial breach to hold a domestic inquiry, was fatal.*

(4) *The principle that an initial breach of natural justice by the employer could be cured by the Industrial Court inquiry, applies to all cases, regardless of whether the claimant is an employee within the meaning of the Employment Act 1955. The statutory requirement of 'due inquiry' before dismissing an employee under s 14(1)(a) of the Employment Act 1955 does not excuse the Industrial Court from discharging its duty to enquire into the question of just cause or excuse as required by s 20 of the Act."*

34. Dengan merujuk kepada kes-kes berikut peguam Syarikat telah menghujahkan bahawa tindakan Syarikat membuang kerja Yang Menuntut adalah atas sebab sah dan dibuat secara adil.

- Malaysia Airlines v. Teo Chui Ping [2005] 2 ILR 15.
- Tang Sung Teck v. Chin Lian Long Motor Vehicle Co. Bhd. [2009] ILR 383.
- Kwan Yin Ping v. Syarikat Tekala Sdn. Bhd. [2010] ILR 562.
- Newmet Konsulten v. Tan Swee Gek [2007] 1 ILR 733.

35. Syarikat juga telah mengemukakan dokumen-dokumen yang ditanda sebagai CO2, CO3 dan CO4 yang merupakan 'performance appraisal report' Yang Menuntut untuk tahun 1998, 1999 dan 2000 di mana Yang Menuntut telah ditegur tentang sikapnya terhadap rakan sekerja:

Di dalam dokumen CO2 teguran yang dibuat seperti berikut -

“Moving ahead, Roslan need to practise patience and work on his level of maturity. He needs to understand the sensitivity of people around him. To achieve the understanding, emotions have to be better handled; thus minimizing negative remarks. Handling of problematic issues can be further improved for future self and career development.”

Di dalam dokumen CO-3, komen yang dinyatakan adalah -

“Nevertheless, Roslan has ample space for improvement on his people skills. Enhancement on his level of maturity and patience would make him more approachable by his fellow co-workers. Roslan should also have a better balance of emotions away from work as well as being more sensitive to people around him when performing his duties.”

Di dalam dokumen CO4, ulasan-ulasan terhadap Yang Menuntut adalah seperti berikut -

“One area that he needs to improve on is his choice of words when communicating with his colleagues and customers. Moving forward, Roslan needs to learn how to control the conversation with customers and try to set a role model to junior collectors.”

36. Untuk itu peguam Syarikat telah menghujahkan bahawa Mahkamah boleh mengambilkira faktor kesalahan lalu dengan merujuk kepada kes **Kamala Loshanee a/p Ambalavanar v. Jaffnese Co-operative Society [1998] 7 MLJ 61**. Diputuskan:

“(2) Jika terdapat satu pengulangan perbuatan salahlaku yang sama kesan kumulatifnya boleh menjustifikasikan satu pemecatan.”

37. Setelah mendengar keterangan saksi-saksi Syarikat dan keterangan Yang Menuntut sendiri adalah menjadi tugas Mahkamah untuk memutuskan sama ada dua perkara ini telah dibuktikan. Pertama sama ada perbuatan salahlaku yang dinyatakan dalam tuduhan (1) dan tuduhan (2) telah dilakukan oleh pihak Yang Menuntut. Kedua sekiranya ya, sama ada perbuatan salahlaku itu merupakan alasan yang adil dan sebab yang sah untuk Syarikat membuang kerja pihak Yang Menuntut.

38. Mahkamah juga telah menimbangkan hujah bertulis kedua-dua peguam Yang Menuntut dan peguam Syarikat serta meneliti kes-kes yang dirujuk sebagai rujukan. Satu isu penting yang dibangkitkan oleh peguam Yang Menuntut ialah tuduhan yang tidak lengkap dan tidak jelas yang membolehkan Yang Menuntut menyediakan pembelaan seperti yang diputuskan dalam *Esso Production Malaysia Inc v. Maimunah Ahmad*.

39. Melihatkan kepada tuduhan (1) dan tuduhan (2) adalah jelas pada hemat Mahkamah, bukan sahaja tuduhan tersebut tidak jelas dan tidak lengkap tetapi juga telah gagal untuk menyatakan sama ada butir-butir dalam pertuduhan merupakan satu kesalahan yang ditetapkan oleh Syarikat.

40. Walaupun Syarikat ada melampirkan dokumen “Bank's policy on Responsibility to Each Other” di muka surat 17 dan 18 Ikatan Dokumen 'A' tetapi peraturan yang berkaitan tidak dinyatakan di dalam pertuduhan sama ada semasa siasatan dalaman diadakan atau semasa perbicaraan.

41. Mahkamah juga berpendapat perkataan-perkataan yang didakwa telah diucapkan oleh Yang Menuntut tidak menjadi kesalahan pada masa itu kerana Syarikat memang telah menyedari sikap negatif Yang Menuntut terhadap rakan sekerja dan orang di sekelilingnya seperti komen yang di dalam dokumen CO2, CO3 dan CO4. Di sebalik komen tersebut Syarikat masih memberikan pujian kepada Yang Menuntut di dalam dokumen yang sama. Di dalam CO2 pengurus beliau telah memberi komen berikut:-

“Has potential for officer position but need to work maturity level”.

Di dalam CO4 pula pihak pengurusan telah buat komen berikut:-

“Roslan takes pride in his work and strikes hard to achieve the target set. Sometime however he gets carried away and hurt his colleagues feelings based on his remarks. Otherwise he gets along well with everybody.”

Tidak ada keterangan yang menunjukkan Syarikat telah berusaha untuk membantu Yang Menuntut membaiki sikap negatif beliau. Begitu juga tidak ada sebarang tindakan disiplin yang telah diambil oleh Syarikat terhadap beliau sehinggalah pada tarikh kejadian. Malahan

Syarikat bertindak menaikkan gaji Yang Menuntut dan memberikan merit increment untuk tahun-tahun 2000 – 2005 seperti dokumen 'B' di muka surat 4, 5, 6, 7, 8 dan 9.

42. Oleh itu Mahkamah ini adalah terikat dengan keputusan Mahkamah Rayuan dalam kes Esso Production Malaysia Inc yang mengatakan sah atau tidaknya sesuatu pertuduhan adalah perkara penting sebelum merit kes boleh dipertimbangkan. Di muka surat 248:-

“On the two charges, the burden is on the party that alleges to satisfy the tribunal adjudicating the matter that the charges had been proved before the first respondent could be condemned. They are material particulars required to be disclosed in the charges. Without that, how would one accused upon the charges be able to prepare proper defences to them. Simply upon the admission and non-dispute either during the domestic inquiry or during the proceedings before the second respondent would not entitle the learned judge of the High Court in this instant, to proceed to consider the merits of the case. The validity or otherwise of the charges is the threshold of the matter before the merit could be considered. Looking at the two charges as they stood, we would not hesitate to say that they are bad and the learned judge was therefore, correct when he said that such charges for want of the material particulars is void ab initio. With that we agree with the learned judge that on such improper charges before the board of inquiry the finding of guilt upon

the first respondent could not stand thereby rendering the dismissal of the first respondent by the appellant to be without just cause or excuse and therefore, unlawful. On this ground alone, this appeal of the appellant against the decision of the learned judge ought to be dismissed.”

43. Fakta dalam kes Esso Production Inc mempunyai persamaan dalam kes ini di mana masa dan tempat kejadian tidak dinyatakan di dalam pertuduhan. Cuma yang berbeza ialah jenis kesalahan. Satu lagi perkara penting yang tidak disebut ialah perbuatan yang dikatakan 'disruptive behaviour' tidak menamakan semua orang yang menjadi pengadu. Semasa perbicaraan seramai 3 orang pengadu telah dipanggil untuk memberi keterangan tetapi di dalam pertuduhan tidak disebut nama COW-1 sebagai salah seorang dari mereka.

44. Berpandukan kepada kes Esso, Mahkamah ini tidak perlu untuk menimbangankan merit kes Syarikat kerana kes ini telah dianggap void ab initio. Dengan itu Mahkamah memutuskan tindakan Syarikat membuang kerja pihak Yang Menuntut adalah dilakukan secara tidak adil dan tanpa sebab yang sah dan seterusnya membenarkan tuntutan Yang Menuntut.

Remedi

45. Yang Menuntut telah memohon supaya dikembalikan kerja tanpa kehilangan kekananan dan faedah-faedah lain walaupun sekarang beliau telah bekerja tetap dengan gaji RM2,500.00 sebulan.

Mahkamah ini setelah mengambilkira fakta kes dan perkembangan yang berlaku sehingga Yang Menuntut dibuang kerja memutuskan untuk memberi award gaji tertunggak untuk 24 bulan. Pada masa diberhentikan gaji terakhir beliau ialah RM2,826.00 sebulan dan elaun tetap sebanyak RM100.00 sebulan. Selepas itu beliau bekerja menolong kawan dengan pendapatan antara RM300.00 – RM400.00 sebulan.

46. Berdasarkan kepada peruntukan seksyen 30(6A) dan Jadual Kedua Akta Perhubungan Perusahaan, 1997 Mahkamah memutuskan jumlah berikut: $RM2,926.00 - RM400.00 \times 24 = RM60,624.00$.

Yang Menuntut juga telah bekerja selama 9 tahun sebelum itu dan sebagai ganti Mahkamah berikan gantirugi untuk 9 bulan gaji: $RM2,826.00 \times 9 = RM25,434.00$.

46. Bayaran tersebut hendaklah dibuat melalui peguam Yang Menuntut dalam tempoh satu bulan dari tarikh Award ini.

DIPERTURUNKAN PADA 21 JULAI 2010.

(HAMDAN BIN INDAH)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR