

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**

**KES NO: 7/4-1561/18**

**DI ANTARA**

**SHAHROUL NIZAM BIN JAMAL HUSAINY**

**DENGAN**

**ASIA PACIFIC FLIGHT TRAINING SDN. BHD.**

**AWARD NO: 588 TAHUN 2019**

**DI HADAPAN** : **Y.A. PUAN NOOR HAYATI BINTI HAJI MAT**  
**Pengerusi**

**TEMPAT** : Mahkamah Perusahaan, Kuala Lumpur.

**TARIKH RUJUKAN** : 04.07.2018.

**TARIKH SEBUTAN** : 27.08.2018, 19.09.2018 & 26.09.2018.

**TARIKH BICARA** : 01.11.2018.

**PERWAKILAN** : Pihak Yang Menuntut - Hadir sendiri  
Pihak Syarikat . Tidak hadir

**RUJUKAN**

Ini adalah satu rujukan oleh YB Menteri Sumber Manusia bertarikh 4 Julai 2018 di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pembuangan kerja **SHAHROUL NIZAM BIN JAMAL HUSAINY** (selepas ini disebut sebagai %Rihak Yang Menuntut%) oleh **ASIA PACIFIC FLIGHT TRAINING SDN. BHD.** (selepas ini disebut sebagai %Rihak Syarikat%) pada 21 November 2017.

## **AWARD**

### **Pendahuluan**

[1] Dalam kes ini Penyata Kes (SOC) telah difailkan pada 26 September 2018 dan Pihak Syarikat tidak memfailkan apa-apa balasan terhadap Penyata Kes Pihak Yang Menuntut dan juga tidak hadir ke Mahkamah walaupun notis yang berkenaan telah dikeluarkan kepada Pihak Syarikat. Walau bagaimanapun, Mahkamah telah dimaklumkan bahawa Notis tidak dapat diserahkan kepada Pihak Syarikat kerana ianya telah digulung pada 27 Jun 2018.

[2] Sungguhpun begitu, Mahkamah telah meneruskan perbicaraan kes secara *ex parte* bersandarkan peruntukan Seksyen 29(d) dan (g) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (selepas ini dirujuk sebagai Akta tersebut).

### **Undang-undang berkaitan perbicaraan secara *ex parte***

[3] Dalam kes *Wong Brothers Construction v Choo Chee Siam [2005] 2 ILR 356*, Mahkamah Perusahaan telah membincangkan prinsip yang diterima pakai jika timbul keadaan di mana Pihak Syarikat gagal untuk hadir untuk perbicaraan tuntutan Pihak Yang Menuntut iaitu Pihak Yang Menuntut masih lagi perlu untuk membuktikan sebahagian besar merit dalam tuntutannya (*the Claimant would still need to show the substantial merits of the case*) seperti mana yang dinyatakan di muka surat 363:

*“The Court is mindful of the role in ex parte hearing by referring to the case of **Ike Video Distributors Sdn. Bhd. v Chan Chee Bin [2004] 2 ILR 687** where the Learned Chairman quoted from the book “The Law of Industrial Disputes” by O.P. Malhotra Vol. 3rd Edn. At page 716 it states: “A rule empowering the tribunal to proceed ex-parte if a party is absent and sufficient cause is not shown for his absence, would not enable it either to do away with the inquiry or straight away pass on an Award without giving finding on the merits of the disputes. In other words, the absence of a party does not entail the consequence that an Award will straightforwardly be made against him”*

- [4] Mengikut kes **Dawood Khan V Labour Court [1969] 11 ILJ 611 (AP)**, telah diputuskan oleh Yang Arif Hakim, Chinnappa Redd J:

*“‘Ex parte’ only means in the absence of the other party. It creates a friction which enables a tribunal to presume that all parties are present before it. A fortiori, an adjudicator may imagine that the absentee is present and having done so, it may give full effect to its imagination and carry it to its logical conclusions”*

### **Fakta Ringkas**

- [5] Pihak Yang Menuntut telah ditawarkan bekerja dengan Pihak Syarikat pada 12 Jun 2012 sebagai seorang Ketua Jurulatih mulai 16 September 2012 dengan bayaran gaji bulanan sebanyak RM13,000.00 dan elauan sebanyak RM2000.00.

Walau bagaimanapun, Pihak Yang Menuntut telah memulakan tugasnya dengan Pihak Syarikat lebih awal iaitu pada 5 Ogos 2012.

[6] Pihak Yang menuntut kemudianya telah dinaikkan pangkat sebagai Pengetua (Principal) mulai 1 April 2015.

[7] Namun begitu, disebabkan oleh kegawatan ekonomi, Pihak Syarikat telah menarik balik lantikan Pihak Yang Menuntut dari seorang Pengetua untuk kembali fokus kepada latihan penerbangan sahaja mulai 1 Mac 2016. Bayaran gaji bulanan juga telah dikaji semula kepada RM10,000.00 sebulan dengan bayaran elaun penerbangan.

[8] Melalui surat bertarikh 28 March 2017, Pihak Yang Menuntut telah dilantik semula sebagai Ketua Jurulatih mulai 1 April 2017. Akan tetapi Pihak Syarikat telah gagal untuk membayar gaji Pihak Yang Menuntut mulai bulan Mei 2017.

[9] Pihak Yang Menuntut juga telah membuat pertanyaan melalui *email* dalam bulan Ogos 2017 berkenaan pembayaran gaji tertunggak dan juga bayaran EPF. Pada 20 November 2017, Pihak Yang Menuntut sekali lagi mengemukakan pertanyaan mengenai bayaran gaji beliau yang belum dijelaskan tetapi pada keesokkan harinya, Pihak Syarikat telah menghantar satu *email* dan melampirkan satu surat arahan pertukaran Pihak Yang Menuntut ke APFT Maintenance Training Sdn Bhd yang bertarikh secara kebelakang (*back dated*) iaitu 30 September 2017.

[10] Tidak berpuas hati dengan tindakan tersebut, Pihak Yang Menuntut telah menghantar satu Notis Pelanggaran Kontrak bertarikh 27 Disember 2017 kepada Pihak Syarikat atas kegagalan Pihak Syarikat membayar gaji, caruman EPF dan potongan cukai berjadual kepada LHDN.

[11] Seterusnya, satu representasi di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah dibuat dan kes telah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia.

[12] Pihak Yang Menuntut memohon perintah dikeluarkan untuk bayaran gaji yang tertunggak selama 6 bulan beserta elaun penerbangan dan gantirugi kerana perlanggaran kontrak, kehilangan sumber pendapatan dan pembayaran penuh cukai, KWSP dan SOCSO yang belum dijelaskan oleh Pihak Syarikat. Walaupun Pihak Yang Menuntut juga memohon untuk pemulihan semula pekerjaan namun disebabkan keadaan Syarikat yang kini telah digulung maka Pihak Yang Menuntut memohon gantirugi bagi menggantikan pemulihan semula perkerjaan.

#### **Dapatan dan analisa keterangan bukti**

[13] Walaupun Pihak Yang Menuntut tidak menyatakan dengan jelas bahawa beliau sebenarnya telah diberhentikan secara konstruktif tetapi ianya boleh dilihat di dalam *email* Pihak Yang Menuntut bertarikh 23 November 2017 yang mengatakan seperti berikut:

*“Therefore my suggestion is that APFT Berhad just pay my outstanding salary up to this month (November 2017) which is around RM45K nett plus outstanding EPFs and PCB deductions up to November 2017. Start from 1st of December 2017, I will no longer be working under APFT Berhad or APFT whatsoever”*

- [14] Tindakan Pihak Syarikat mengeluarkan surat arahan pertukaran yang telah di *back dated* kepada 30 September 2017 ke satu entiti (APFT Maintenance Trainig Sdn Bhd) yang, mengikut Pihak Yang Menuntut, tidak diketahui dimana lokasinya, merupakan satu tindakan yang tidak munasabah, tanpa sebab yang wajar dan berkemungkinan menjelaskan hubungan antara pekerja dan majikan yang membolehkan seseorang pekerja menganggap kontrak pekerjaan sebagai telah ditamatkan dan dia telah diberhentikan.
- [15] Mengikut kes ***Southern Investment Bank Bhd & Anor v Yap Fat and Mahkamah Perusahaan Malaysia (Civil Appeal W-01(A)-96-04/2016)*** dinyatakan bahawa:

*“An employer must not, without reasonable or proper cause, conduct himself in a manner calculated or likely to destroy or seriously damage the relationship of trust and confidence between the employer and the employee”*

[16] Begitu juga dalam kes ***The High Court in Buyer (M) Sdn. Bhd v Anwar Bin Abdul Rahim [1996] 2 CLJ 49***, terdapat 4 syarat yang perlu dilihat untuk pertimbangan untuk sesuatu pemberhentian kerja boleh dianggap oleh seseorang pekerja iaitu:

- “(1) there must be a breach of contract by the employer;*
- (2) the breach must be sufficiently important to justify the employee resigning;*
- (3) the employee must leave in response to the breach and not for any other unconnected reason; and*
- (4) he must not occasion any undue delay in terminating the contract, otherwise he will be deemed to have waived the breach and agreed to vary the contract. (See ***Wong Chee Hong v Cathay Organisation, supra***) Where the employee leaves in circumstances where these conditions are not met, he will be held to have resigned and there will be no dismissal within the meaning of the Act.” (our emphasis)*

[17] Dalam kes ini, dengan tidak membayar gaji kepada Pihak Yang Menuntut jelas merupakan satu perlanggaran kontrak dan juga satu kemungkiran yang cukup serius untuk membolehkan pekerja menganggap ianya sebagai satu pemberhentian kerja. Notis juga tela diberikan kepada Pihak Syarikat dan Pihak Yang Menuntut tidak melengahkan masa untuk berhenti dari pekerjaannya.

[18] Akhir sekali, setelah memberikan pertimbangan yang sewajarnya kesemua fakta, keterangan yang telah dikemukakan di Mahkamah, melihat kepada keseluruhan keadaan kes, Mahkamah berpuas hati bahawa Pihak Yang Menuntut berjaya dalam tuntutannya sebagaimana dalam Penyata Kes beliau.

[19] Oleh yang demikian, mengambil kira seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang memerlukan Mahkamah ini bertindak mengikut ekuiti, perasaan nurani dan merit teguh kes ini tanpa menghiraukan perkara teknikal dan bentuk undang-undang, diputuskan bahawa kegagalan Pihak Syarikat untuk membayar gaji Pihak Yang Menuntut adalah satu kemungkiran yang membolehkan pemberhentian kerja Pihak Yang Menuntut secara konstruktif maka permohonan Pihak Yang Menuntut dengan ini dibenarkan.

### **Remedi**

[20] Gaji terakhir Pihak Yang Menuntut, dari keterangan dokumen yang dirujuk, iaitu Lampiran E-1, adalah RM10,000.00 sebulan dengan elaun penerbangan. Jumlah sebenar elaun tidak dapat disahkan kerana yang tercatit dalam dokumen tersebut adalah satu pindaan yang tidak dapat dipastikan kesahihannya. Begitu juga dengan potongan-potongan yang dikatakan telah dibuat kepada EPF atau LHDN, juga tidak sahik maka Mahkamah hanya akan mengambil kira jumlah RM10,000.00 sebulan sahaja bagi kiraan gaji tertunggak (*back wages*).

[21] Gaji telah tidak dibayar mulai Jun 2017 sehingga November 2017. Pihak Yang Menuntut telah berhenti mulai Disember 2017. Maka jumlah gaji tertunggak adalah untuk 6 bulan berjumlah **RM60,000.00** dibenarkan. Pihak Yang Menuntut juga diberikan bayaran gaji tunggakan (back wages) mengikut seksyen 30 (6A), Akta, mulai Disember 2017 sehingga tarikh Award iaitu untuk 14 bulan berjumlah **RM140,000.00**.

[22] Pemulihan kerja tidak boleh diperintahkan kerana Pihak Syarikat kini tidak lagi beroperasi maka satu perintah pampasan/gantirugi diberikan kepada Pihak Yang Menuntut. Tempoh perkhidmatan Pihak Yang Menuntut, mulai 5 Ogos 2012 hingga 1 Disember 2017 adalah 64 bulan iaitu 5 tahun 3 bulan. Mengikut Jadual Kedua, Akta Pihak Yang Menuntut berhak untuk mendapat bayaran tunggakan sebulan gaji untuk setiap tahun perkhidmatan tertakluk kepada tempoh maksima 24 bulan, maka Pihak Yang Menuntut berhak kepada jumlah **RM50,000.00** sebagai gantirugi.

[23] Oleh yang demikian, Mahkamah dengan ini memerintahkan jumlah Award **RM250,000.00** (setelah tolakan statutori dibuat, jika ada) dibayar kepada Pihak Yang Menuntut oleh Pihak Syarikat dalam tempoh 30 hari dari tarikh Award ini.

**DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 15 FEBRUARI 2019**

*-signed-*

**(NOOR HAYATI BINTI HAJI MAT)**

**PENGERUSI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
KUALA LUMPUR**