MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO. KES: 9/4-673/16

DIANTARA

AZHAR BIN MOHD NOOR

DAN

ROBERT BOSCH (MALAYSIA) SDN. BHD.

AWARD NO: 2499 OF 2019

Dihadapan	: Y.A. DOMNIC SELVAM GNANAPRAGASAM PENGERUSI (Bersidang berseorangan)
Award Di Perturunkan di	: MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA PULAU PINANG
Tarikh Rujukan	: 14.04.2017
Tarikh Sebutan	: 21.06.2016, 22.08.2016, 23.09.2016, 25.10.2016, 21.11.2016, 13.12.2016, 16.01.2017, 13.02.2017, 13.03.2017, 17.12.2018, 4.1.2019,
Tarikh Mediasi	: 22.07.2016
Tarikh Perbicaraan	: 22.05. 2018, 10.08.2018, 22.02.2019
Perwakilan	: Cik Siti Rafidah binti Abdul Raof (bersama Encik Mohammad Noor Helmi Jamain dan Encik Mohd Irwan) Peguamcara Yang Bijaksana dari Tetuan Aswandi Hashim & Co Bagi Pihak Menuntut Encik Ismail Wahidin (bersama Encik Tan Kee Tett) Wakil Yang Bijaksana dari Malaysian Employers Federation Bagi Pihak Responden

AWARD

Rujukan

Rujukan oleh Y.B. Menteri Sumber Manusia ini dibawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan Act 1967 pada 14.04.2016 timbul daripada suatu pengaduan penamatan pekerjaan secara paksaan perletakan pekerjaan oleh **AZHAR BIN MOHD NOOR (**" Pihak Menuntut") pada 13 haribulan Mac 2015 oleh **ROBERT BOSCH SDN. BHD.** ("Responden")

Award

Award ini di perturunkan berikutan dengan rujukan Y.B. Menteri Sumber Manusia ini dibawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan Act 1967 untuk di bicarakan. Perbicaraan ini timbul akibat daripada suatu pengaduan penamatan pekerjaan secara tidak adil dan tanpa alasan munasabah oleh **AZHAR BIN MOHD NOOR (**"Pihak Menuntut") pada 13 haribulan Mac 2015 oleh **ROBERT BOSCH SDN. BHD.** ("Responden")

Perbicaraan

1. Award ini diperturunkan setelah kes ini di bicarakan penuh dengan pihak-pihak memanggil saksi masing-masing untuk memberi keterangan. Setelah tamatnya perbicaraan, Mahkamah telah mengarahkan kedua-dua pihak supaya memfailkan hujahan bertulis masing-masing secara serentak.

Mahkamah ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan penghargaan kepada kedua-dua Peguamcara dan Wakil Yang Bijaksana diatas bantuan dan kerjasama mereka kepada Mahkamah di dalam perbicaraan ini. Mahkamah dengan ini menurunkan award berdasarkan kepada keterangan lisan, dokumentar dan hujahan pihak-pihak.

Ringkasan Fakta Kes:

2. Pihak Menuntut telah mula bekerja dengan Responden berkuatkuasa 22 haribulan Mac 2010 sebagai Assistant Manager - 53T. Pihak Menuntut kemudiannya telah ditukarkan sebagai Section Manager - 53T mulai 1 haribulan Mei 2010. Jawatan akhir yang dipegang oleh Pihak Menuntut sebelum di berhentikan pekerjaan pada 13 haribulan Mac 2015 adalah sebagai Senior HSE Officer 2015. Peristiwa-peristiwa yang menyumbang kepada pemberhentian Pihak Penuntut adalah kerana beliau telah jatuh sakit pada sekitar tahun 2013 dan telah menjalani pembedahan. Ekoran daripada itu, beliau telah berada didalam cuti sakit kerana memasuki hospital berselang-selang pada tahun 2013 dan 2014. Pihak Menuntut telah diberikan cuti sakit bergaji penuh selama 6 bulan. Memandangkan keadaan beliau yang berada di dalam cuti sakit yang berpanjangan, Ketua Jabatan Pihak Menuntut telah mencadangkan kepada beliau supaya memohon untuk mendapatkan Pencen Keilatan kerana beliau tidak berupaya bekerja. Pihak Menuntut telahpun menurut nasihat tersebut dan membuat permohonan kepada Pertubuhan

Keselamatan Sosial (Perkeso). Permohonan beliau telah diluluskan dan Pihak Menuntut layak untuk mendapat pencen keilatan mulai 5 haribulan Februari 2015.

3. Lanjutan daripada itu, Pihak Menuntut telah menyerahkan surat perletakan jawatan yang bertarikh 11 haribulan Mac 2015 yang akan berkuatkuasa pada 13 haribulan 2015. Pihak Menuntut memplidkan bahawa beliau telah dipaksa oleh Responden untuk mengemukakan surat perletakan jawatan tersebut. Tidak puashati dengan tindakan Responden, Pihak Menuntut telah membuat representasi kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan untuk di pulihkan pekerjaannya.

Kes Yang Di Plidkan oleh Responden

4. Responden mengambil pendirian bahawa Pihak Menuntut telah meletak jawatan setelah memperolehi pencen keilatan daripada Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkeso). Responden tidak pernah memaksa beliau meletak jawatan.

Undang-Undang Yang Terpakai

5. Melalui sesuatu rujukan dibawah Seksyen 20 (3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, fungsi Mahkamah adalah untuk mempertimbangkan samada pengaduan oleh Pihak Menuntut sebenarnya telah berlaku satu pembuangan pekerjaan. Sekiranya fakta tersebut adalah benar, maka

Mahkamah perlu meneliti dan mengkaji samada pembuangan pekerjaan tersebut adalah dengan sebab yang munasabah dan adil. Di dalam kes **Milan Auto Sdn. Bhd. v. Wong Seh Yen [1995] 4 CLJ 449** Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

"The function of the Industrial Court in dismissal cases on a reference under s. 20 is two-fold. It has to determine whether the misconduct complained of by the employer has been established, and secondly, whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal. Failure to determine these issues on the merits is a jurisdictional error that merits interference by the High Court by way of certiorari. Further, the Industrial Court would be acting in excess of jurisdiction if it changed the scope of reference by substituting its own reason, that is to say a reason not relied upon by the employer for the dismissal. "

Selanjutnya didalam kes **Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd [1981] 1 LNS 30; [1981] 2 MLJ 129** Mahkamah Perusahaan telah memutuskan seperti berikut:

"Where representations are made and are referred to the Industrial Court for enquiry it is the duty of that court to determine whether the termination or dismissal is with or without just cause or excuse. If the employer chooses to give a reason for the action taken by him the duty of the Industrial Court will be to enquire whether that excuse has or has not been made out. If it finds as a fact that

it has not been proved then the inevitable conclusion must be that the termination or dismissal was without just cause or excuse. The proper enquiry of the court is the reason advanced by it and that court or the High court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it."

Beban Pembuktikan

6. Di dalam perbicaraan ini memandangkan pendirian Responden adalah bahawa Pihak Menuntut telah meletak jawatan dan bukan dibuang kerja, beban bukti adalah terletak pada Pihak Menuntut Responden untuk membuktikan bahawa beliau telah dipaksa meletak jawatan. Memandangkan terdapat percanggahan pendirian , Pihak Menuntut dikehendakki memulakan kesnya. (**Weltex Knitwear Industries Sdn. Bhd. v. Law Kar Toy & Anor [1998] 1 LNS 258** diikuti**)** dan begitu juga di dalam kes **Food Specialities (M) Sdn. Bhd. v. Encik M. Halim bin Manap @ Abd. Manaf [1992] 2 ILR 311** dimana Yang Arif Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa beban bukti terletak pada Pihak Menuntut untuk membuktikan bahawa perletakan jawatan tersebut adalah tanpa kerelaan beliau.

Tahap Pembuktian

7. Sesuatu pihak yang dikehendaki untuk membuktikan kes mereka bahawa pembuangan pekerjaan tersebut adalah adil dan munasabah hendaklah membuktikan kes mereka pada tahap imbangan kebarangkalian. Di dalam kes **Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor (2002) 3 CLJ 314,** Mahkamah telah memutuskan bahawa kes mereka hendaklah di buktikan pada tahap imbangan kebarangkalian sepertimana yang ditetapkan untuk kes-kes sivil apabila memutuskan:

" Thus in hearing a claim of unjust dismissal, where the employee was dismissed on the basis of an alleged criminal offence such as theft of company property, the Industrial Court is not required to be satisfied beyond a reasonable doubt that such an offence was committed. The standard of proof applicable is the civil standard, i.e., proof on a balance of probabilities which is flexible so that the degree of probability required is proportionate to the nature and gravity of the issue."

Keterangan Responden

8. Pihak Responden telah memanggil tiga orang saksi untuk membuktikan kes mereka. Azhar Ahmad bin Ahmad Rifaie (COW1) adalah ketua jabatan kepada Pihak Menuntut. Pada tahun 2013 COW1 telah dimaklumkan bahawa Pihak Menuntut menghadapi masalah kesihatan dan mendapat rawatan di Hospital Pulau Pinang. Beliau telah melawat Pihak Menuntut di rumahnya setelah beliau keluar daripada hospital. COW1 kemudiannya telah berbincang dengan beliau dan menawarkan kerja-kerja ringan iaitu tugas Senior Officer di Bahagian Safety & Health. COW1 turut mencadangkan kepada Pihak Menuntut untuk mendapatkan nasihat dan bimbingan daripada Perkeso memandangkan masalah kesihatan beliau yang kurang sihat. Pihak Menuntut turut memohon untuk dihantar untuk menghadiri kursus “Train the Trainer" di Niosh bagi membolehkan beliau membuat persediaan untuk menjalankan latihan sekiranya beliau berhenti kerja dengan Responden kelak. COW1 turut memberi

keterangan bahawa jururawat Industri Responden yang mengesyorkan supaya Pihak Menuntut membuat permohonan kepada Perkeso.

9. Pada masa yang sama, bil hospital Pihak Menuntut telah meningkat kepada RM 46,000.00 dan bil tersebut dibayar oleh Responden. Responden pada masa itu sedang membuat potongan RM 1,000 daripada gaji bulanan Pihak Menuntut. Responden kemudiannya telah menghapuskira (waive) bil hospital serta menjelaskan bil tersebut kepada hospital bagi pihak Pihak Menuntut. Pihak Menuntut turut diberikan ganjaran tunai sebanyak RM 20,000.00. Pihak Menuntut kemudiannya telah menyerahkan surat meletak jawatan beliau kepada saksi.

10. Mary Belinda Pakiam (COW2) yang berkhidmat sebagai Jururawat Industri pada ketika itu telah memberi keterangan bahawa beliau telah menerima email daripada Pengarah Sumber Manusia supaya menghubungi Perkeso mengenai permohonan untuk Pencen Keilatan yang dibuat oleh Pihak Menuntut sendiri. Melalui surat daripada Perkeso yang bertarikh 5 haribulan Februari 2015, Perkeso telah mengesahkan bahawa Pihak Menuntut mengidapi keilatan dan permohonan beliau telah diluluskan.

11. Chen Yen, Cynthia (COW3) seorang warganegara China bertugas sebagai Pengarah Sumber Manusia pada ketika itu mengesahkan bahawa beliau telah menghantar email kepada COW2. Pihak Menuntut telah mengadakan

perbincangan dengan saksi ini pada 26 haribulan 2015 dan bersetuju untuk meletak jawatan. Pada masa yang sama, terdapat sepucuk surat daripada Perkeso kepada Responden yang membuat pertanyaan samada Pihak Menuntut masih bekerja. COW3 juga memaklumkan bahawa Pihak Menuntut tidak dapat meneruskan tugasnya seperti biasa sebelum meletak jawatan walaupun beliau diberikan tugas ringan memandangkan penyakitnya yang berlanjutan. Pihak Menuntut juga telah memohon kepada Responden untuk membiayai baki bil hospitalnya. Responden telah setuju dan turut memberi ganjaran tunai kepada Pihak Menuntut.

Keterangan Pihak Menuntut.

12. Pihak Menuntut di dalam keterangannya telah mengulangi perkara-perkara mengenai sejarah perkhidmatannya dengan Responden. Pihak Menuntut menambah lagi bahawa sejak awal bulan Disember 2013 beliau telah menjalani pembedahan berhubung penyakitnya. Selepas pembedahan itu, beliau telah diberikan cuti sakit yang panjang sehingga bulan Mac 2014. Kemudian beliau telah berikan cuti penyakit berpanjangan (*prolonged illness*) selama 6 bulan sehingga bulan Ogos 2014. Selepas tamat cuti tersebut, COW2 telah meminta beliau dapatkan surat pengesahan daripada hospital untuk membolehkan beliau bekerja semula. Dalam tempoh cuti penyakit berpanjangan tersebut, COW1 telah berjumpa dengan beliau dan mencadangkan supaya Pihak Menuntut membuat permohonan untuk Pencen Keilatan daripada Perkeso kerana mengikut COW2, beliau akan menerima

pencen sebanyak 80% daripada jumlah gaji pokok beliau. Pihak Menuntut kemudian telah kembali bekerja dan ditukarkan daripada tugas Sekuriti kepada tugas HSE. Beliau turut dimaklumkan bahawa bahagian Sekuriti telah diletakkan dibawah jabatan baru serta seorang Pengurus Keselamatan baru telahpun dilantik semasa ketiadaan beliau. Beliau turut diberikan tugas-tugas yang lebih mencabar.

13. Pada 3 haribulan September 2014, Responden telah menjemput beliau untuk menghadiri satu perbincangan yang turut dihadiri oleh COW1 dan Pengarah Urusan Responden dimana Pihak Menuntut bersetuju untuk memohon untuk mendapatkan pencen keilatan sekiranya dibayar pampasan yang sewajarnya. Pihak Penuntut diminta supaya terus berbincang. Walaubagaimanapun, beliau dimaklumkan bahawa Responden hanya menawarkan RM 5,000 sebagai pampasan. Beliau tidak setuju dengan tawaran Responden. Walaupun Pihak Menuntut disahkan sihat dan mampu meneruskan perkhidmatannya, namun pihak Responden berterusan memujuk beliau untuk membuat permohonan pencen keilatan dengan Perkeso.

14. Setelah beberapa perbincangan, beliau terpaksa bersetuju dengan pilihan kedua yang ditawarkan oleh Responden bahawa beliau akan terus menerima gaji asas beliau sehingga permohonan beliau kepada Perkeso di luluskan. Selain daripada itu, baki caj hospital akan dilunaskan melalui potong gaji beliau. Pada bulan Disember 2014 Pihak Menuntut telah memajukan permohonannya

kepada Perkeso. Lanjutan daripada itu, Pihak Menuntut telah mengadakan satu perbincangan dengan COW3 dan dalam perbincangan itu, beliau membuat keputusan untuk terus berkhidmat dan Responden. Walaubagaimanapun , jika Responden masih ingin mengekalkan Pilihan Kedua iaitu sepertimana yang terkandung di dalam email yang bertarikh 22 haribulan September 2014 daripada Responden, Pihak Menuntut memohon supaya Responden mempertimbangkan semula jumlah pampasan bersamaan gaji lapan bulan. COW3 tidak bersetuju dan hanya menawarkan RM 5,000.00. Dalam satu perbincangan bersama COW3 dan Pengarah Urusan Komersial (CMD) pihak Responden telah bersetuju setuju menawarkan RM 20, 000 sebagai pampasan dan beliau tidak perlu membayar baki kos pembedahan. Sekiranya Pihak Menuntut enggan terima tawaran tersebut, Responden tidak akan membuat sebarang tawaran lagi .

15. Memandangkan beliau terlalu tertekan, beliau telah bersetuju dan telah diserahkan sehelai kertas oleh pihak Responden untuk menulis surat perletakan jawatan dengan kadar segera. Dengan perasaan terpaksa dan tidak rela hati. Pihak Menuntut telah menulis dan menyerahkan surat tersebut pada 11 haribulan Mac 2015. Pihak Menuntut menyatakan bahawa tindakan Responden tersebut adalah tidak sah dan mempunyai niat jahat kerana Responden telah gagal untuk menilai memo yang bertarikh 29 haribulan Ogos 2014 yang mengesahkan bahawa beliau sihat dan mampu untuk meneruskan perkhidmatannya . Semasa disoalbalas oleh Wakil Responden, Pihak Menuntut

menyatakan bahawa beliau telah menulis surat perletakan jawatan yang ditujukan kepada COW1 walaupun beliau tiada disana. Beliau juga mengakui bahawa Ketua Jabatan beliau tidak memaksa beliau menulis surat tersebut.

Analisa dan Dapatan:

16. Setelah meneliti dan menilai semua keterangan saksi-saksi Responden dan Pihak Menuntut, dokumen-dokumen yang dikemukakan serta menimbang hujahan bertulis serta memberi perhatian kepada Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Mahkamah mendapati bahawa pada dasar imbangan kebarangkalian Pihak Menuntut telah gagal membuktikan bahawa beliau telah ditamatkan perkhidmatannya secara paksa untuk meletak jawatan. Sebaliknya, adalah dapatan Mahkamah bahawa Pihak Menuntu telah meletak jawatan secara sendiri diatas sebab permohonan beliau untuk pencen keilatan telah diluluskan oleh Perkeso. Mahkamah dengan itu tidak mendapati sebarang unsur paksaan di dalam menyerahkan surat perletakan jawatan tersebut. Mahkamah dengan ini menolak tuntutan Pihak Menuntut.

Perintah Muktamad

Mahkamah dengan ini menolak tuntuan Pihak Menuntut melalui rujukan ini.

DI PERTURUNKAN PADA 13 HARIBULAN SEPTEMBER 2019

- ***SIGNED-***

(DOMNIC SELVAM GNANAPRAGASAM)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN, MALAYSIA
CAWANGAN PULAU PINANG