

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO. KES: 2/4-984/21

ANTARA

KHARUDIN BIN ALI

DAN

LIFESTYLE RETAIL MALAYSIA SDN BHD

NO. AWARD : 924 TAHUN 2022

DI HADAPAN : Y.A. MOHD ZULBAHRIN BIN ZAINUDDIN
- PENGERUSI

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan Malaysia, Kuala Lumpur

TARIKH RUJUKAN : 17.03.2021

TARIKH SEBUTAN : 25.05.2021; 29.06.2021; 08.11.2021; 12.01.2022;
24.01.2022; 26.01.2022; & 28.02.2022.

TARIKH BICARA : 31.01.2022

PERWAKILAN : Encik Kharudin Bin Ali (Yang Menuntut)
Hadir Sendiri

Cik Penny Chow Siew Leng
Pengurus Kanan Sumber Manusia
(Wakil Pihak Syarikat)

AWARD

Rujukan

[1] Prosiding di hadapan Mahkamah ini adalah lanjutan daripada rujukan yang dibuat oleh Menteri Sumber Manusia, Malaysia di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, berhubung dengan pembuangan kerja **Kharudin Bin Ali** (“Yang Menuntut”) pada 03.08.2020 oleh **Lifestyle Retail Malaysia Sdn. Bhd.** (“pihak Syarikat”).

Punca Tuntutan

[2] Yang Menuntut membawa tuntutan ini terhadap pihak Syarikat atas alasan perkhidmatan beliau dengan pihak Syarikat telah ditamatkan secara terancang. Yang Menuntut telah memulakan perkhidmatan dengan pihak Syarikat pada 07.01.2019 sebagai *Area Manager* dan melapurkan kepada *Business Head* atau mana-mana individu yang dilantik oleh pihak syarikat.

Rujuk muka surat 1-4 CLB [Letter of Appointment]

[3] Beliau terikat dengan tempoh percubaan selama enam (6) bulan dan telah disahkan sebagai pekerja tetap berkuatkuasa pada 08.07.2019. Syarat juga telah menetapkan bahawa sekiranya beliau berhasrat untuk menamatkan perkhidmatan, notis satu bulan perlu diberikan atau sebagai gantinya satu bulan gaji perlu dibayar kepada pihak Syarikat.

Rujuk muka surat 5 CLB [Confirmation Letter]

[4] Menurut Yang Menuntut, sejak mula berkhidmat pada 07.01.2019 sebagai *Area Manager Max Fashion* sehingga bulan Januari 2020 beliau telah melaksanakan tugas yang diarahkan oleh Ketua Jabatan dengan penuh tanggungjawab. Keadaan telah berubah apabila pihak Syarikat menerima kemasukan Pengurus Sumber Manusia dan Ketua Jabatan Bisnes yang baharu yang menjadikan suasana bekerja bertukar kepada keadaan yang penuh dengan tekanan dan pelbagai perubahan. Keadaan ini juga telah menyebabkan tujuh orang pekerja menamatkan perkhidmatan atas alasan tidak lagi gembira bekerja dengan Syarikat.

[5] Pelbagai perubahan yang dimaksudkan oleh Yang Menuntut adalah tindakan pihak Syarikat melakukan penstrukturran semula ke atas senarai tugasan beliau (*job restructuring*) yang antara lain melibatkan peralihan tugas, lokasi dan waktu bekerja. Pada dasarnya penstrukturran semula tugasan ini terkandung di dalam surat bertarikh 27.07.2020.

Rujuk muka surat 11 COB [Job Restructuring]

[6] Tindakan ini diterjemahkan oleh Yang Menuntut sebagai suatu helah pihak Syarikat untuk beliau segera meninggalkan perkhidmatan dengan pihak Syarikat. Faktor ini juga telah membawa kepada rasa tidak puashati yang menjadi punca beliau meninggalkan pihak Syarikat dan membawa tuntutan penamatkan perkhidmatan secara terancang (*constructive dismissal*) ke atas pihak Syarikat.

Penafian dan Kes Pihak Syarikat

[7] Sebagai penafian, pihak Syarikat menegaskan bahawa penstrukturran semula tugasani ini tidak menjasksan skop kerja Yang Menuntut dan ianya bukanlah suatu helah pihak Syarikat untuk Yang Menuntut menamatkan perkhidmatannya.

[8] Bagi *stores* yang berada di bawah pengawasan beliau, Yang Menuntut berperanan untuk mengetuai, menyelia, melatih dan bekerjasama dengan ahli-ahli *store* untuk mencapai *store's key performance indicators*.

[9] Yang Menuntut hanya perlu meluangkan masa yang lebih untuk memberikan tumpuan kepada *stores* yang berpotensi untuk meningkatkan prestasi jualan (*sales performance*).

[10] Walaupun pihak Syarikat mengambil langkah untuk memberikan penjelasan tentang tindakan yang diambil, Yang Menuntut telah gagal untuk memberikan kerjasama dan kemuncaknya telah mengemukakan surat *constructive dismissal* kepada pihak Syarikat.

Rujuk muka surat 14 COB [constructive dismissal]

Peranan Mahkamah Perusahaan

[11] Peranan Mahkamah Perusahaan di dalam menangani kes-kes pembuangan kerja di dalam rujukan yang dibuat di bawah s.20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

antara lain adalah untuk memastikan sama ada proses pembuangan tersebut dilakukan atas sebab atau alasan yang adil. Y.A. Salleh Abbas, K.H.N. menjelaskan perkara ini di dalam kes ***Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn.Bhd*** [1988] 1 CLJ 45; [1988] 1 CLJ (Rep) 298;

“When the Industrial Court is dealing with a reference under section 20, the first thing that the Court will have to do is to ask itself a question whether there was a dismissal, and if so, whether it was with or without just cause or excuse.”

[12] Mahkamah Persekutuan pula di dalam kes ***Milan Auto Sdn Bhd v. Wong She Yen*** [1995] 4 CLJ 449 menyatakan:

“...the function of the Industrial Court in dismissal cases on reference under s.20 is two fold, firstly, 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.”

[13] Mahkamah Persekutuan di dalam kes ***Wong Yuen Hock v. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Another Appeal*** [1995] 3 CLJ 344 memutuskan seperti berikut:

“On the authorities, we were of the view that the main and only function of the Industrial Court in dealing with a reference under s.20 of the Act...is to determine whether the misconduct or irregularities complained of by the management as the grounds of dismissal were in fact committed by the workman, and if so, whether such grounds constitute just cause or excuse for the dismissal.

[14] Pendekatan yang diguna oleh Mahkamah Perusahaan di dalam mengumpul dan menilai setiap keterangan yang diberikan di dalam membuat sesuatu keputusan

pula telah dibincangkan di dalam kes **Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 1 MLRA 188**:

“The Industrial Court should not be burdened with the technicalities regarding the standard of proof, the rules of evidence and procedures that are applied in the court of law. The Industrial Court should be allowed to discharge its functions as it was intended to by statute and to conduct its proceeding as a ‘court of arbitration’. It should be more flexible in arriving at its decision, so long as it gives special regard to substantial merits and decide a case in accordance with equity and good conscience.”

[15] Di dalam “**Industrial Relations in Malaysia: Law & Practice**”, penulis Dr. Dunstan Ayadurai menyatakan:

“A workman can seek remedy under s.20 only if he had been dismissed. In the instant case there is no dispute that the claimant had been dismissed by SESCO/company. The only issue for this court to determine is whether the dismissal had been for just cause and excuse, the onus of proving the existence of the same being cast upon the employer. This onus or the burden of proof on the company is based on a standard of a balance of probabilities (see Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314).”

Penilaian Keterangan dan Dapatan Mahkamah

[16] Ini adalah tuntutan atas tindakan pemberhentian perkhidmatan secara terancang (*constructive dismissal*) oleh Yang Menuntut atas alasan *breach of contract* oleh pihak Syarikat yang telah membuat penstrukturran semula ke atas tugasannya.

[17] Proses penstrukturran organisasi syarikat termasuk penyelarasan semula tugas-tugas pekerja adalah hak (*right*) pihak Syarikat dan ianya perlu dilaksanakan tanpa melibatkan unsur-unsur *mala fide*.

It is the right of every employer to reorganize his business in any manner for the purpose of economy or convenience provided he acts bona fide

William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. Balasingam [1997] 3 CLJ 235

[18] Penularan Wabak Covid-19 yang telah menjaskan aktiviti perniagaan akibat daripada Perintah Sekatan Pergerakan telah mewajarkan pihak Syarikat untuk mengambil langkah pemulihan sebagai usaha untuk menyelamatkan perniagaan mereka.

[19] Hasrat dan niat tersebut telah dijelaskan kepada Yang Menuntut menerusi surat bertarikh 27.07.2020 (COB ms 11) dan diterima serta diakui oleh Yang Menuntut melalui tandatangan yang diturunkan.

[20] Bantahan yang dibangkitkan oleh Yang Menuntut di dalam surat bertarikh 30.07.2020 (COB ms 12) adalah bantahan terhadap perkara-perkara yang dibolehkan di dalam kontrak perkhidmatan yang tidak mempunyai apa-apa implikasi undang-undang.

[21] Mahkamah ini merujuk kepada surat bertarikh 03.08.2020 (COB ms 14) iaitu surat menamatkan perkhidmatan yang turut sama menyatakan bantahan Yang Menuntut terhadap *job restructuring* oleh pihak syarikat.

Human Resource Manager
Head of Business Max Fashion
Lifestyle Malaysia

3rd August 2020

Dear All,

I am writing to inform you that I am leave the company immediately due to constructive dismissal charge tactics from my superior and Senior HR Manager about my position of Area Manager with immediate effect. Please accept this as my formal letter a termination of our contract. I feel that I am left with no choice regarding:

- 1) Job Restructuring from Area Manager to Store Manager Max The Curve – which is this is not acceptable because of Covid-19 pandemic impact to company business and revenue and to reduce the number of Area Manager in country even though the company still expanding the business and open more stores. Even I have to base at one store, but I still be given and responsible for others store at Wangsa Walk, Paradigm PJ and The Mines (outlet store)
- 2) Breach of contract – Working days not same as before in my contract that need my self to work more days in a month. As Area Manager I only need to work Monday – Friday from 8.30am-5.30pm, but as a Store Manager need my self to work in shift, need to work during Public Holiday also on weekend and less off day in a month.
- 3) Breach of trust and confidence – Job restructuring need myself to report duty at new place impact and damages my reputation as Area Manager and also effect position and relation with the others Manager especially current Store Manager for Max The Curve store.

I consider this to be a fundamental breach of contract on your part. I would be greatful if you could acknowledge this letter at the earliest available opportunity. I will return all company assets to office as soon as possible. Thank you for your understanding

Thanks,

SIGNED

Kharudin Ali

Area manager Max Fashion

01116674515

[22] Ketiga-tiga perkara yang disentuh di dalam surat di atas adalah perkara-perkara yang terletak di dalam budibicara dan dibolehkan oleh kontrak perkhidmatan untuk pihak Syarikat melakukannya.

[23] Asas tindakan penstrukturran semula tugasan Yang Menuntut adalah atas alasan penularan pendemik. Tindakan ini yang dilakukan di sekitar bulan Julai 2020 adalah bersamaan dengan waktu pelaksanaan Perintah Sekatan Pergerakan yang telah menjaskan aktiviti perniagaan yang memerlukan kepada perubahan tenaga dan masa bekerja.

[24] Perkara (1) dan (3) di dalam surat bertarikh 03.08.2020 di atas juga adalah merupakan langkah yang diambil oleh pihak Syarikat menuruti peruntukan *Transfer/Secondment* di dalam *Letter of Appointment* (rujuk COB ms 5):

The Company may, at its discretion, transfer you to a similar or appropriate position in any other location or department. The Company shall reimburse you for reasonable expenses incurred in relocation you to an outstation location, if so applicable

[25] Begitu juga dengan perkara (2). Peruntukan *Working Hours* (rujuk COB ms 4) membolehkan perubahan waktu dan masa bekerja diolah oleh pihak Syarikat mengikut kesesuaian.

You are required to work 48 hours a week as per scheduled shift and overtime work may be required.

The Company reserves the right to change the working hours deemed necessary due to business operation reasons. You shall be entitled to all Malaysia Government Gazetted Public Holidays. However, you are required to work on Public Holidays, depending on the duty roster.

[26] Justeru, tiada pelanggaran kontrak pekerjaan yang telah dilakukan oleh pihak Syarikat yang menjustifikasi penamatkan perkhidmatan Yang Menuntut di bawah *constructive dismissal*.

[27] *E-mail* bertarikh 30.07.2020 (COB ms 13) dan 03.08.2020 (COB ms 16) adalah usaha dan pendekatan pihak Syarikat untuk berbincang bagi tujuan memberikan penjelasan tentang tujuan *job restructuring* tersebut serta mengelakan salah faham di pihak Yang Menuntut. Malangnya Yang Menuntut enggan memberikan kerjasama dan mengambil sikap mengelakan diri daripada bersemuka dengan pihak Pengurusan Syarikat sehingga beliau menuntut penamatkan perkhidmatan secara terancang pada 03.08 2020

[28] Usaha pihak Syarikat untuk menghubungi Yang Menuntut serta ketidakhadiran beliau untuk bekerja tanpa sebab dan kebenaran jelas menunjukan bahawa pihak Syarikat tidak mempunyai hasrat untuk menamatkan perkhidmatannya. Penamatkan ini lebih merujuk kepada tindakan Yang Menuntut atas kemahuan sendiri (*his own volition*). Alasan ketidakboleh terimaan kepada *job restructuring* yang dilakukan berdasarkan kepada peruntukan kontrak yang sah serta ketiadaan elemen *mala fide*, membuktikan bahawa alasan penamatkan secara terancang ini tidak berjaya ditegakan.

[29] Kenyataan Yang Menuntut bahawa kehadiran Ketua Jabatan Pengurus Sumber Manusia dan Ketua Jabatan Bisnes yang baharu yang memberikan tekanan kerja kepada beliau dan beberapa orang pekerja lain yang telah terlebih dahulu menamatkan perkhidmatan mereka serta pengenalan kepada *job restructuring* yang

merupakan helah pihak Syarikat untuk beliau meninggalkan perkhidmatannya yang menjadi asas tuntutan *constructive dismissal* ini telah gagal dibuktikan secara saksama samaada melalui keterangan saksi atau rujukan dokumen.

Rumusan

[30] Sebagai kesimpulan, setelah mengambil kira semua keterangan dan hujahan bertulis kedua-dua pihak serta mendekati peruntukan di bawah s.30(5), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani (*equity and good conscience*) dan merit tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah ini memutuskan bahawa Yang Menuntut telah gagal membuktikan bahawa perkhidmatan beliau telah ditamatkan secara terancang.

[31] Dengan itu Mahkamah menolak tuntutan Yang Menuntut.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 19HB MEI 2022

-t.t.-

**(MOHD ZULBAHRIN BIN ZAINUDDIN)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR**