

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**

**NO. KES: 2(3)/4-956/20**

**ANTARA**

**PAZAILAH BINTI YUSOF & 5 YANG LAIN**

**DAN**

**AGRI ASIA GROUP SDN. BHD.**

(Penggantian ‘Agri Asia Refinery Sdn. Bhd’ melalui Award Interim No. 1817 Tahun 2021 bertarikh 14.12.2021 dan digabungkan bersama dengan Kes No. 2(12)/4-1393/20; 2(12)/4-1639/20; 2(12)/4-1640/20; 2(12)/4-1650/20 dan 2(12)/4-1654/20 melalui Award Interima No. 120 Tahun 2022 bertarikh 17.01.2022)

**NO. AWARD: 1769 TAHUN 2022**

**DI HADAPAN:** **Y.A. TUAN MOHD ZULBAHRIN BIN ZAINUDDIN  
PENGERUSI**

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

**TARIKH RUJUKAN:** 05.07.2020

**TARIKH SEBUTAN:** 18.08.2020; 22.09.2020; 25.03.2021; 15.04.2021;  
06.05.2021; 20.05.2021; 02.06.2021; 14.01.2022;  
13.05.2022; 20.05.2022

**TARIKH BICARA:** 14.04.2022

**PERWAKILAN:** Puan Masura Binti Mustafa  
Dari Tetuan Nazri Aziz Masura Mak & Tan  
Peguam Yang Menuntut

Pihak Syarikat – Tidak Hadir

## AWARD

### RUJUKAN

[1] Prosiding di hadapan Mahkamah ini adalah lanjutan daripada rujukan yang dibuat oleh Y.B. Menteri Sumber Manusia, Malaysia di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, berhubung dengan pembuangan kerja **Pazailah Binti Yusof** (“Yang Menuntut”) oleh **Agri Asia Group Sdn. Bhd.** (“pihak Syarikat”) pada 01.02.2020.

### Latar Belakang

[2] Melalui Award Interim No.1817/2021 bertarikh 14.12.2021, kebenaran telah diberikan kepada Yang Menuntut untuk menukar nama pihak Syarikat daripada Agri Asia Refinery Sdn Bhd kepada Agri Asia Group Sdn Bhd.

[3] Selanjutnya, melalui Award Interim No.120/2022 bertarikh 17.01.2022, kebenaran telah diberikan oleh Mahkamah untuk kes ini disatukan dan dibicarakan secara bersama dengan 5 Yang Lain seperti berikut:

- (a) 2(12)/4-1393/20      Selinah Binti Buyong
- (b) 2(12)/4-1639/20      Khairul Bariah Binti Yaakop
- (c) 2(12)/4-1640/20      Neptina Rani a/p Janasegar
- (d) 2(12)/4-1650/20      Nur Shuhadah Binti Rosli; dan
- (e) 2(12)/4-1654/20      Noor Mohamad Bin A Habeeb Mohammed

[4] Lanjutan daripada itu juga, melalui Award Interim No. 134/2022 bertarikh 19.01.2022, Yang Menuntut dibenarkan untuk meminda *Statement of Case*.

[5] Bermula dari tarikh sebutan hingga ke tarikh perbicaraan, pihak Syarikat telah gagal menfailkan jawapan (*Statement in Reply*) serta Ikatan Dokumen sebagai menjawab tuntutan yang dibuat oleh Yang Menuntut walaupun tarikh-tarikh bagi tujuan tersebut telah ditetap dan dimaklumkan kepada pihak Syarikat.

[6] Justeru, atas kegagalan wakil pihak Syarikat hadir ke Mahkamah pada tarikh perbicaraan walaupun pemakluman mengenainya telah disampaikan oleh Mahkamah, maka berpanduan kepada peruntukan di bawah Seksyen 29(d) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta), perbicaraan kes ini telah dijalankan secara sebelah pihak (*ex-parte*).

[7] Bagi tujuan perbicaraan Yang Menuntut telah menfailkan dokumen-dokumen berikut:

- a. *Statement of Case* bertarikh 22.04.2021;
- b. *Amended Statement of Case* bertarikh 09.02.2022;
- c. *Claimant's Bundle of Documents (CLB1)* bertarikh 13.04.2022;
- d. Pernyataan Saksi Yang (CLWS-1) bertarikh 13.04.2022; dan
- e. *Claimants Written Submission* bertarikh 20.05.2022.

[8] Dokumen-dokumen di atas turut sama terpakai kepada kelima-lima Yang Menuntut lain di dalam perbicaraan ini.

## Fakta Kes

[9] Yang Menuntut dan 5 Yang Lain adalah pekerja pihak Syarikat yang masing-masing telah berkhidmat selama tempoh melebihi 4 tahun sehingga perkhidmatan mereka ditamatkan bermula pada 01.02.2020.

[10] Dalam bulan Januari 2020 pihak Syarikat mengumumkan bahawa kontrak pekerja luar negara (*foreign workers*) akan berakhir menjelang 31.01.2020 dan perkara ini tidak akan melibatkan pekerja tempatan.

[11] Namun, pada 31.01.2020 sekitar jam 10.30 pagi, pihak Syarikat telah mengarahkan para pekerja termasuk semua Yang Menuntut untuk menghadiri mesyuarat *Townhall*. Di dalam mesyuarat tersebut Ketua Pegawai Eksekutif (Jamil Haron) memaklumkan bahawa pihak Syarikat tidak berkemampuan membayar gaji semua Yang Menuntut dan perkhidmatan mereka akan ditamatkan serta merta. Bagi tujuan tersebut Yang Menuntut dan 5 Yang Lain diarahkan untuk mengambil surat penamatan bertarikh 31.01.2020 dan dimaklumkan agar tidak perlu lagi hadir bekerja mulai hari berikutnya (01.02.2020).

[12] Semua Yang Menuntut menafikan terdapatnya keadaan pertindihan (*redundancy*) di dalam fungsi pekerjaan mereka dan lebihan tenaga kerja tidak pernah berlaku sebaliknya kewujudan pihak Syarikat yang masih beroperasi hingga kini menunjukkan bahawa kedudukan dan fungsi pekerjaan mereka masih ada.

**[13]** Pemecatan atas alasan mengurangkan pekerja telah dilaksanakan oleh pihak Syarikat tanpa sebarang amaran, notis dan perbincangan dengan pekerja yang membawa kepada ketidakpatuhan prinsip undang-undang perusahaan dan lain-lain garis panduan di bawah *Code of Conduct for Industrial Harmony*.

**[14]** Pihak Syarikat telah gagal mengambil langkah-langkah menyelamat di dalam menghadapi kegawatan kewangan seperti pemotongan kos, pemotongan pembayaran, pengurangan gaji, cuti tanpa gaji atau menyerapkan pekerja yang terlibat ke dalam mana-mana Syarikat yang berada di bawah Agri Asia Group Sdn. Bhd. sebelum tindakan penamatan perkhidmatan dilakukan yang terjumlah kepada suatu yang tidak adil.

#### Isu Penentuan

**[15]** Adalah fakta melalui keterangan yang dikemukakan bahawa perkhidmatan Yang Menuntut dan 5 Yang Lain telah ditamatkan melalui surat bertarikh 31.01.2020. Berpandukan kepada prinsip yang terkandung di dalam kes *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v. Yap Kok Foong & another Appeal [2001] 3 CLJ 9*, suatu pertimbangan perlu dilakukan di dalam menentukan samaada penamatan itu dilakukan atas sebab atau alasan yang adil.

## Undang-undang

[16] Peranan Mahkamah Perusahaan di dalam menangani kes-kes pembuangan kerja ada dinyatakan di dalam kes *Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd [1981] 1 LNA 30; [1981] 2 MLJ 129* seperti berikut:

Where representations are made and are referred to the Industrial Court for inquiry, it is the duty of that Court to determine whether the termination or dismissed 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 inquire whether that excuse or reason 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 inquiry 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.

## Darjah Pembuktian

[17] Adalah undang-undang mantap bahawa di dalam sesuatu kes pembuangan kerja, beban adalah terletak di atas bahu majikan (pihak Syarikat) untuk membuktikan kes berdasarkan imbangan kebarangkalian bahawa pemecatan kerja itu dilakukan dengan sebab atau alasan yang adil. Perkara ini ada digariskan di dalam kes *Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314* seperti berikut:

...the Industrial Court should not be burdened with the technicalities regarding the standard of proof the rules of evidence and procedure that are applied in a court of law. The Industrial Court should be allowed to conduct its proceedings as a “court of arbitration” and be more flexible in arriving at its decision, so long as it gives special

regard to substantial merits and decides a case in accordance with equity and good conscience.

### Pembuktian Oleh Yang Menuntut dan 5 Yang Lain

[18] Tanpa pengemukaan Pernyataan Balas dan dokumen sokongan oleh pihak Syarikat bagi membuktikan penamatan perkhidmatan Yang Menuntut dan 5 Yang Lain dibuat atas sebab atau alasan yang adil, maka tumpuan dan rujukan Mahkamah adalah tertumpu, tertakluk dan terhad kepada dokumen-dokumen yang dikemukakan oleh Yang Menuntut selain daripada keterangan bertulis beliau yang turut merangkumi 5 orang yang lain. Rujukan kepada Letter of Appointment sepertimana di muka surat 2 – 9 CLB-1 dan Notice of Termination of Employment di muka surat 10 ikatan yang sama jelas menunjukkan bahawa Yang Menuntut dan 5 Yang Lain adalah pekerja pihak Syarikat yang menunjukkan terdapatnya klausa tindakan (*cause of action*) yang membolehkan tuntutan ini dibuat.

### Dapatan Mahkamah

[19] Pihak Syarikat perlu menunjukkan terdapatnya elemen *redundancy* di kalangan pekerja sebelum tindakan penamatan perkhidmatan secara *retrenchment* dilaksanakan.

“Redundancy refers to a surplus of labour and is normally the result of a reorganisation of the business of an employer, and its usual consequence is retrenchment, ie, termination by the employer of those employees found to be surplus to his requirements after the reorganization. Thus, there must first be redundancy or surplus of labour before there can be retrenchment or termination

of the surplus.” [Dunston Ayadurai – ‘*Industrial Relation in Malaysia*’ at p 255]

[20] Selanjutnya di dalam kes Mahkamah Rayuan *Bayer (M) Sdn. Bhd. v Ng Hong Pau* [1994] 4 MLJ 361, Hakim Shaik Daud Ismail memutuskan seperti berikut:

“On redundancy, it cannot be gainsaid that the appellant must come to the court with concrete proof. The burden is on the appellant to prove actual redundancy on which the dismissal was grounded.”

[21] Keterangan CLW-1 di dalam Pernyataan Saksi Yang Menuntut (CLWS-1) khususnya pada soalan dan jawapan 5 (a – f) adalah berkisar kepada status dan masalah kewangan yang dihadapi oleh pihak Syarikat yang membawa kepada penamatkan perkhidmatan Yang Menuntut dan 5 Yang Lain atas dasar lebihan dan pengurangan pekerja. Perkara ini adalah selaras dengan kandungan Notice of Termination of Employment (CLB-1, muka surat 10) yang menjadi antara asas/alasan utama pihak Syarikat menamatkan perkhidmatan Yang Menuntut dan 5 Yang Lain.

[22] Justeru, adalah menjadi tanggungjawab pihak Syarikat untuk membuktikan bahawa kemerosotan status kewangan yang menjelaskan pengoperasiannya yang membawa kepada keperluan mengurangkan pekerja sebagai alasan penamatkan perkhidmatan pekerja.

“....the appellant gave two reasons for the dismissal, ie that they expected to suffer operational loss in excess of RM1 m for 1990 and the respondent’s position was found to be redundant. It is therefore, incumbent upon the appellant to adduce evidence to show both the above reasons existed before the Industrial Court.”

**[Bayer (M) Sdn Bhd v Ng Hong Pau [1999] 1 MLRA 453**

**[23]** Walaupun perubahan di dalam penstrukturuan semula organisasi Syarikat yang turut melibatkan pengubahsuaian keperluan tenaga kerja adalah hak Syarikat bersesuaian dengan operasi perniagaan yang disusun dan dirancang, namun keperluan tersebut perlu terlebih dahulu dibuktikan tanpa dikaitkan dengan unsur-unsur *mala fide*, penganiayaan dan diskriminasi. Perkara ini telah gagal dilakukan oleh pihak Syarikat.

“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. The employer has the right to determine the volume of his labour force consistent with his business and organization and if by the implementation of a reorganization scheme adopted for reasons of economy and better management of the business the service of some of the employees become excess of the requirement of the business the employer is entitled to discharge such excess.”

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

**[24]** Pihak Syarikat juga telah gagal menyangkal dakwaan Yang Menuntut dan 5 Yang Lain bahawa pihak Syarikat telah cuai/gagal daripada mengambil tindakan dan alternatif lain yang meliputi pemotongan gaji, pengurangan atau penghapusan kerja lebih masa, penawaran pekerjaan di Jabatan/Bahagian lain di dalam Syarikat atau kumpulannya serta lain-lain pendekatan yang wajar dan munasabah sebelum tindakan penamatatan atas alasan lebihan pekerja dilaksanakan.

### Rumusan

**[25]** Dengan mengambil kira keseluruhan keterangan, hujahan bertulis serta rujukan kepada peruntukan di bawah Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan

1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani (*equity and good conscience*) dan merit tanpa mengambil kira perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah ini memutuskan bahawa pihak Syarikat telah gagal membuktikan di atas imbalan kebarangkalian bahawa penamatkan kerja Yang Menuntut dan 5 Yang Lain telah dibuat atas sebab dan alasan yang adil.

### Remedi

[26] Jadual Kedua di bawah Subseksyen 30(6A) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah panduan di dalam menentukan jumlah pampasan/gantirugi yang bakal diberikan kepada Yang Menuntut akibat daripada penamatkan perkhidmatan yang tidak adil selain daripada pampasan yang berkaitan dengan pengambilan semula bekerja oleh pihak Syarikat selaras dengan peruntukan Seksyen 20(1) Akta dan perenggan 24 *Amended Statement of Claim* Yang Menuntut dan 5 Yang Lain.

[27] Muka surat 60 CLB-1 adalah maklumat tentang tempoh perkhidmatan dan gaji terakhir yang diterima oleh Yang Menuntut dan 5 Yang Lain sewaktu perkhidmatan mereka ditamatkan.

[28] Adalah dapatan Mahkamah ini bahawa Mahkamah ini mempunyai budibicara untuk tidak menggunakan tempoh 24 bulan tersebut secara maksima di dalam menentukan jumlah gaji kebelakangan (*backwages*), sebaiknya kadar pemberian *backwages* itu sewajarnya diukur dan diselaraskan dengan faktor-faktor yang berkaitan termasuklah tempoh sebenar perkhidmatan Yang Menuntut dengan pihak Syarikat.

**[29]** Begitu juga dengan isu pengambilan semula bekerja Yang Menuntut dan 5 Yang Lain ke perjawatan asal mereka. Terdapat kebarangkalian yang tinggi bahawa perjawatan tersebut telah berubah pengisiannya atau telah dijumudkan yang menjadikan hasrat tersebut terlalu sukar untuk dilaksanakan. Justeru, dalam keadaan sedemikian pampasan *in lieu of reinstatement* sewajarnya diberikan dengan perkiraan 1 tahun genap perkhidmatan bersamaan dengan satu bulan gaji terakhir yang diterima.

**[30]** Setelah membuat segala pertimbangan, maka senarai penerima dan jumlah pampasan adalah seperti berikut:

**(i) Pazailah Binti Yusof**

Gaji ke Belakangan (backwages)

$$\text{RM } 4,100.00 \times 11 = \text{RM } 45,100.00$$

In Lieu of Reinstatement

$$\text{RM } 4,100.00 \times 5 = \text{RM } 20,500.00$$

**Jumlah** **RM 65,600.00**

---

**(ii) Selinah Binti Buyong**

Gaji ke Belakangan (backwages)

$$\text{RM } 5,100.00 \times 20 = \text{RM } 102,000.00$$

In Lieu of Reinstatement

$$\text{RM } 5,100.00 \times 14 = \text{RM } 71,400.00$$

**Jumlah** **RM 173,400.00**

---

**(iii) Khairul Bariah Binti Yaakop**

Gaji ke Belakangan (backwages)

RM 3,830.00 x 14 = RM 53,620.00

In Lieu of Reinstatement

RM 3,830.00 x 8 = RM 30,640.00

**Jumlah** **RM 84,260.00**

---

**(iv) Neptina Rani a/p Janasegar**

Gaji ke Belakangan (backwages)

RM 5,500.00 x 16 = RM 88,000.00

In Lieu of Reinstatement

RM 5,500.00 x 10 = RM 55,000.00

**Jumlah** **RM 143,000.00**

---

**(v) Nur Shuhadah Binti Rosli**

Gaji ke Belakangan (backwages)

RM 2,100.00 x 10 = RM 21,000.00

In lieu of Reinstatement

RM 2,100.00 x 4 = RM 8,400.00

**Jumlah** **RM 29,400.00**

---

**(vi) Noor Mohamad Bin A Habeeb Mohammed**

Gaji ke Belakangan (backwages)

RM 3,240.00 x 21 = RM 68,040.00

*In lieu of Reinstatement*

RM 3,240.00 x 15 = RM 48,600.00

**Jumlah**

**RM 116,640.00**

**Jumlah Keseluruhan Backwages : RM 377,760.00**

**Jumlah Keseluruhan In Lieu : RM 234,540.00**

---

[31] Memandangkan tiada keterangan bahawa Yang Menuntut dan 5 Yang Lain telah memperolehi pekerjaan baharu selepas ditamatkan perkhidmatan oleh pihak Syarikat dan tiada apa-apa salahlaku di kalangan mereka yang menyumbang kepada penamatan ini, maka Mahkamah ini memutuskan untuk tidak membuat apa-apa potongan daripada jumlah pampasan yang diawardkan.

[32] Semua pampasan yang diputuskan ini hendaklah dibayar oleh pihak Syarikat (setelah ditolak potongan statutori jika ada) kepada Yang Menuntut dan 5 Yang Lain melalui peguam mereka iaitu Tetuan Nazri Aziz Masura Mak & Tan dalam tempoh tiga puluh (30) hari dari tarikh Award ini diperturunkan.

**DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 10HB OGOS 2022**

-t.t.-

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