

**A Mohd Najib bin Sulaiman lwn Striker
Crushing & Screening Sdn Bhd**

B MAHKAMAH PERUSAHAAN (KUALA LUMPUR) — NO AWARD
105 TAHUN 2020
RASIDAH BINTI HAJI CHIK, P
13 JANUARY 2020

C *Undang-Undang Buruh — Mahkamah Perusahaan —
Penamatan perkhidmatan — Sama ada salah laku yang
dinyatakan dalam surat penamatan tersebut telah
dibuktikan — Sama ada ia merupakan sebab dan alasan
yang adil kepada pembuangan kerja penuntut — Akta
Perhubungan Perusahaan 1967 ss 20(3) dan 30(5)*

D Ini adalah tindakan penuntut yang telah ditamatkan
perkhidmatannya atas salah laku gangguan seksual yang
dilakukan ke atas seorang pekerja syarikat. Penuntut
E menyatakan penamatan perkhidmatannya secara *summary
dismissal* telah dilakukan secara *mala fide* dan melanggar
prinsip keadilan asasi, tanpa sebab atau alasan yang adil.
Pihak syarikat sebaliknya menegaskan penamatan
perkhidmatan penuntut telah dilakukan atas sebab atau
F alasan yang adil memandangkan penuntut telah melakukan
salah laku yang serius yang melanggar terma dan syarat
nyata/tersirat kontrak pekerjaan beliau dan seterusnya
menyebabkan syarikat telah hilang kepercayaan kepada
beliau.

G **Diputuskan**, membenarkan tuntutan:

H (1) Berdasarkan keterangan-keterangan yang
dikemukakan, adalah jelas bahawa dalam kes ini
syarikat langsung tidak mengeluarkan surat tunjuk
sebab kepada penuntut yang menyatakan secara
spesifik pertuduhan yang dipertuduhkan terhadap
penuntut untuk membolehkan penuntut
mengemukakan penjelasan dan membela diri atas
pertuduhan yang dipertuduhkan terhadapnya. Oleh
I itu, mahkamah berpendapat syarikat telah gagal
untuk mematuhi prinsip keadilan asasi
memandangkan penuntut telah tidak diberi peluang
yang secukupnya untuk membela diri atas

- pertuduhan yang dipertuduhkan terhadapnya. Penuntut juga tidak dipanggil oleh syarikat untuk memberi peluang kepada beliau bagi menjelaskan mengenai insiden yang didakwa dilakukan olehnya itu (perenggan 21). **A**
- (2) Memandangkan tiada surat tunjuk sebab atau pertuduhan yang dikeluarkan kepada penuntut, maka Mahkamah berpendapat alasan yang dinyatakan dalam surat penamatan tersebut adalah terlalu ringkas tanpa memberikan butir-butir yang lengkap dan terperinci mengenai salah laku yang dikatakan telah dilakukan oleh penuntut. Dalam kes ini, syarikat mendakwa penuntut telah melakukan salah laku yang serius, oleh itu penuntut sepatutnya dimaklumkan mengenai butir-butir pertuduhan dengan lengkap dan terperinci. Mahkamah berpendapat kegagalan syarikat untuk mengemukakan butir-butir yang lengkap dan terperinci mengenai pertuduhan yang dipertuduhkan ke atas penuntut menyebabkan penamatan perkhidmatan penuntut adalah tidak sah (perenggan 22). **B**
- (3) Mahkamah juga berpendapat sekiranya syarikat mempunyai polisi bahawa salah laku gangguan seksual ini adalah satu salah laku yang berat dan syarikat tidak akan bertoleransi dengan salah laku ini, maka syarikat sepatutnya menjalankan siasatan dengan lebih terperinci dan mendalam sebelum mengambil sebarang keputusan terutamanya untuk menamatkan perkhidmatan seseorang pekerjaanya. Syarikat tidak seharusnya terburu-buru dalam mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan pekerjaanya tanpa melakukan penyiasatan yang terperinci dengan lengkap dan sepatutnya mematuhi prosedur dan prinsip keadilan asasi. Dalam kes ini, tiada siasatan lanjut dan terperinci yang dilakukan (perenggan 24). **C**
- (4) Selanjutnya, sekiranya surat penamatan dirujuk, syarikat telah menamatkan perkhidmatan penuntut berdasarkan alasan penuntut telah menyalahgunakan kedudukannya sebagai penyelia. Namun begitu, tiada sebarang keterangan yang **D**
- E**
- F**
- G**
- H**
- I**

- A** dikemukakan oleh syarikat bagaimana penuntut telah menyalahgunakan tanggungjawabnya sebagai penyelia (perenggan 29).
- B** (5) Berdasarkan alasan-alasan yang dinyatakan di atas, Mahkamah mendapati syarikat telah gagal membuktikan atas imbalan kebarangkalian salah laku yang dikatakan telah dilakukan oleh penuntut yang membawa kepada penamatan perkhidmatannya. Seperti mana yang dinyatakan di atas, beban adalah terletak di atas syarikat untuk membuktikan pertuduhan terhadap penuntut dengan mengemukakan keterangan-keterangan yang kukuh dan cogent. Setelah meneliti keterangan-keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan serta keterangan saksi-saksi, Mahkamah mendapati syarikat gagal untuk berbuat demikian. Dengan itu, Mahkamah mendapati penamatan perkhidmatan penuntut telah dilakukan tanpa sebab atau alasan yang adil (perenggan 30).
- C**
- D**
- E** (6) Setelah mengambil kira keseluruhan keterangan yang dikemukakan oleh pihak bank dan penuntut, dan pada masa yang sama setelah mengambil kira s 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah mendapati syarikat telah gagal membuktikan atas imbalan kebarangkalian bahawa penamatan perkhidmatan penuntut adalah atas sebab atau alasan yang adil. Penuntut telah memohon untuk pengembalian kedudukan jawatan asal tanpa kehilangan kekananan dan lain-lain faedah. Setelah mengambil kira keterangan yang dikemukakan, mahkamah berpendapat remedi ini adalah tidak wajar dan tidak bersesuaian dalam fakta kes ini dan ia tidak seiring dengan keharmonian perusahaan. Dengan itu, mahkamah berpendapat award pampasan dalam bentuk kewangan adalah lebih wajar dan adil (perenggan 31 & 33).
- F**
- G**
- H**
- I**

[English summary]

This was an action of the claimant who was terminated due to sexual misconduct against one of the company's employee. The claimant argued that the termination by way

of summary dismissal was done in mala fide and it breached the fundamental justice, without just cause and excuse. The company on the other hand contended that the termination of the claimant was done with just cause or excuse considering that the claimant had committed serious misconduct that breached the terms and express/implied condition of his employment contract and thereafter caused the company to lose confidence on him.

A

B

Held, allowing the claim:

C

(1) Based on the evidence, it was obvious in this case that the company did not issue any show cause letter at all to the claimant stating the specific charge leveled against the claimant to allow the claimant to explain and defend himself for the said charge. In this regard, the court was of the view that the company had failed to comply with the fundamental justice principle considering that the claimant was not given opportunity to defend himself on the said charge. The claimant too was not called by the company and was not given a chance to explain about the alleged incident (para 21).

D

E

(2) Since there was no show cause letter or charge that was leveled against the claimant, the court was of the view that the excuse stated in the letter of termination was too simple without complete details regarding the misconduct of the claimant. In this case, the company alleged that the claimant had conducted serious misconduct, as such the claimant was supposed to be informed about the complete and specific details of the charges. The court was of the view that the failure of the company to proffer complete and specific details about the charges leveled against the claimant had caused the termination of the claimant to be invalid (para 22).

F

G

H

(3) The court was also of the view that if the company had a policy that sexual misconduct is a serious misconduct and that the company will not tolerate the misconduct, then the company should conduct thorough investigation before making any decision especially in terminating one of its employees. The company should not hastily decided to terminate its employee without conducting thorough investigation

I

- A** and should have followed the procedure and fundamental principle of justice. In this case, there was no further thorough investigation being done (para 24).
- B** (4) Further, referring to the letter of termination, the company had terminated the claimant based on excuse that the claimant had misused his position as supervisor. However, there was no evidence adduced by the company to show how the claimant had misused his responsibility as a supervisor (para 29).
- C**
- D** (5) Based on the reasons stated herein above, the court found that the company had failed to prove on a balance of probabilities on the alleged misconduct against the claimant which then led to his termination. As stated above, the burden is on the company to prove the charge against the claimant by adducing cogent and conclusive evidence. Upon perusing the evidence and documents tendered and the testimony of witnesses, the court found that the company had failed to do so. As such, the court found that the termination was done without just cause and excuse (para 30).
- E**
- F** (6) After considering the evidence tendered by the company and the claimant, and at the same time taking into account s 30(5) of the Industrial Relations Act 1967 to act in accordance to equity, good conscience and merit of the case without having regard to technicalities and legal forms, the court found that the company failed to prove on a balance of probabilities that the termination was done with just cause or excuse. The claimant sought for reinstatement to his original position without restraint and other benefits. Upon considering the evidence adduced, the court was of the view that the remedy was inappropriate and not suitable in the facts of the case and it is not in line with the industrial harmony. As such, the court was of the view that monetary compensation is more reasonable and fair (paras 31 & 33).]
- G**
- H**
- I**

Kes-kes yang dirujuk

Esso Production Malaysia Inc v Maimunah Ahmad & Anor
[2002] 2 MLJ 458; [2002] 3 CLJ 242, MR (dirujuk)

- Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd* [1981] 2 MLJ 129; [1981] 1 MLRA 415, MP (dirujuk) **A**
- Hotel Jaya Puri Bhd v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers & Anor* [1980] 1 MLJ 109 (dirujuk)
- Ireka Construction Bhd v Chantiravathan a/l Subramaniam James* [1995] 2 ILR 11; [1995] 1 MELR 373, MPh (dirujuk) **B**
- Koperasi Serbaguna Sanya Bhd v Dr James Alfred (Sabah) & Anor* [2000] 4 MLJ 87; [2002] 3 CLJ 758, MR (dirujuk)
- Milan Auto Sdn Bhd v Wong Seh Yen* [1995] 3 MLJ 537; [1995] 2 MLRA 23, MP (dirujuk)
- Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor* [2002] 3 MLJ 129; [2002] 1 MLRA 188, MR (dirujuk) **C**
- Wong Yuen Hock v Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Anor Appeal* [1995] 2 MLJ 753; [1995] 1 MLRA 412, MP (dirujuk) **D**
- Raam Kumar (KB Tan Kumar+ Partners) bagi pihak yang menuntut.*
- Foe Siew Li (Caroline Leong bersamanya) (Skrine & Co) bagi pihak syarikat.* **E**

Rasidah Binti Haji Chik P:

Rujukan

Ini adalah suatu rujukan di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 berkaitan dengan pembuangan kerja **Mohd Najib Bin Sulaiman** (selepas ini disebut sebagai Pihak Yang Menuntut -PYM) oleh **Striker Crushing & Screening Sdn Bhd** (selepas ini disebut sebagai Syarikat) pada 28 November 2013. **F**

AWARD

Fakta Kes

[1] PYM telah diambil bekerja dengan Syarikat sebagai *Fitter* mulai 1.6.2010 dengan bayaran gaji sebanyak RM2,000.00 sebulan. Jawatan terakhir PYM sebelum pembuangan kerja ini adalah sebagai *Production Supervisor* di *Production Department* dan gaji terakhir beliau adalah RM5,000.00 sebulan. **I**

[2] Pada 28.11.2013, Pengarah Syarikat, Craig Pedley,

- A** dan Pengurus Sumber Manusia, Marilyn Talbot, telah mengadakan perjumpaan bersama-sama dengan PYM dimana tujuan perjumpaan tersebut adalah untuk memaklumkan kepada PYM bahawa perkhidmatan beliau dengan Syarikat ditamatkan kerana PYM dikatakan telah
- B** melakukan salah laku gangguan seksual keatas seorang pekerja Syarikat iaitu Hasmawati dan juga untuk menyerahkan surat penamatan kerja bertarikh 28.11.2013.
- C** [3] PYM menyatakan penamatan perkhidmatan beliau secara *summary dismissal* telah dilakukan secara *mala fide* dan melanggar prinsip keadilan asasi, tanpa sebab atau alasan yang adil.
- D** [4] Pihak Syarikat sebaliknya menegaskan penamatan perkhidmtan PYM telah dilakukan atas sebab atau alasan yang adil memandangkan PYM telah melakukan salah laku yang serius yang melanggar terma dan syarat nyata/tersirat kontrak pekerjaan beliau, yang menyebabkan Syarikat telah hilang kepercayaan kepada
- E** beliau.
- Kes Syarikat
- F** [5] Syarikat telah mengemukakan empat (4) orang saksi iaitu:
- G** i. COW-1 - Nicole Maree Talbot;
- ii. COW-2 - Vanitha Jothi a/p Muragasen;
- H** [6] Pada 25.11.2013 pada sebelah pagi, seorang pekerja Syarikat yang bernama Kalaivani, iaitu *Planning Clerk*, telah berjumpa dan memaklumkan kepada COW-1 bahawa COW-4 mengalami masalah di tempat kerja dan terdapat kelakuan yang tidak sepatutnya yang telah dilakukan oleh PYM terhadap COW-4. Pada hari yang sama, semasa COW-1
- I** berada di kawasan pengeluaran diluar bilik PYM, beliau nampak COW-4 telah memasuki bilik PYM. Oleh itu, beliau telah membuat pemerhatian keatas urusan antara PYM dengan COW-4 untuk melihat sendiri sama ada apa yang dimaklumkan oleh Kalaivani adalah benar. COW-1

menyatakan beliau dapat melihat apa yang berlaku dalam bilik PYM dari kawasan pengeluaran memandangkan pintu bilik PYM terbuka sedikit ketika itu. Menurut COW-1 beliau nampak PYM duduk di belakang meja sementara COW-4 pula berdiri di sebelah PYM. COW-1 juga dapat melihat PYM telah meletakkan tangannya di bahagian bawah belakang dan punggung COW-4. COW-1 juga menyatakan COW-4 nampak tidak selesa semasa beliau meninggalkan bilik PYM. Sebaik sahaja COW-4 meninggalkan bilik PYM, COW-1 menyatakan beliau telah berdepan dengan PYM dan seterusnya memberi amaran kepada PYM supaya beliau tidak menyentuh COW-4 ataupun mana-mana pekerja perempuan yang lain. COW-1 menyatakan PYM hanya berdiam diri dan langsung tidak menafikan bahawa beliau telah melakukan sentuhan yang tidak sepatutnya keatas COW-4.

A

B

C

D

[7] Pada 26.11.2013, COW-1 telah mengarahkan COW-2 untuk berjumpa dan berbincang dengan COW-4 mengenai perkara ini. Memandangkan COW-4 bercuti pada 26.11.2013 dan 27.11.2013, maka COW-2 hanya dapat berjumpa dan berbincang dengan COW-4 mengenai kejadian yang telah berlaku keatasnya setelah COW-4 kembali bekerja iaitu pada 28.11.2013.

E

F

[8] COW-2 menyatakan apabila beliau berjumpa dengan COW-4 pada 28.11.2013, COW-4 pada mulanya enggan untuk bercakap mengenai perkara ini. Namun begitu, setelah beberapa kali beliau meminta COW-4 untuk menceritakan apa yang sebenarnya telah berlaku, pada ketika itu COW-4 mula menangis dan mengaku bahawa beliau telah menjadi mangsa gangguan seksual PYM untuk beberapa bulan yang lepas semasa beliau bekerja bersendirian dengan PYM. Menurut COW-2 lagi, COW-4 menyatakan PYM telah beberapa kali cuba memeluk dan menyentuh tangannya dan telah mengeluarkan perkataan "*sayanglah sikit*" dan "*ciumlah sikit*" kepadanya. Oleh itu, COW-4 amat takut dan tidak selesa untuk berhubung secara terus dengan PYM dalam urusan kerjanya.

G

H

I

[9] COW-2 kemudiannya telah melaporkan kepada COW-1 mengenai apa yang telah diberitahu oleh COW-4 kepadanya. Setelah itu, COW-1, COW-2 dan COW-3 telah berjumpa dengan COW-4 untuk mendapatkan maklumat

A selanjutnya mengenai perkara ini. Menurut COW-2 lagi dalam perjumpaan tersebut, COW-4 kelihatan sedih dan mula menangis apabila beliau menceritakan bagaimana beliau telah diganggu secara seksual oleh PYM.

B [10] Setelah mendengar apa yang diceritakan oleh COW-4, ditambah pula dengan fakta bahawa COW-1 yang telah melihat dengan mata beliau sendiri bagaimana PYM telah menyentuh COW-4 pada 25.11.2013 dan juga bahawa PYM yang langsung tidak menafikan beliau telah menyentuh COW-4 semasa COW-1 berdepan dengannya, maka Syarikat berpuashati bahawa PYM sememangnya telah melakukan gangguan seksual keatas COW-4. Syarikat juga mengambilkira fakta bahawa PYM adalah salah seorang penyelia kepada COW-4 dan berpendapat PYM telah menyalahgunakan kuasa dan kedudukannya sebagai salah seorang Penyelia untuk melakukan gangguan seksual keatas COW-4, dengan itu PYM telah melakukan satu penyalahgunaan kuasa penyeliaannya. Oleh itu, selaras dengan pendirian *zero tolerance* Syarikat keatas semua bentuk gangguan termasuklah gangguan seksual dan juga janji-janji Syarikat untuk menyediakan suasana tempat kerja yang selamat kepada semua pekerjanya, maka Syarikat memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan PYM secara terus (summarily dismissal).

D [11] COW-3 pula menyatakan pada 28.11.2013, beliau dan Craig Pedley, Pengarah Syarikat, telah berjumpa dengan PYM untuk memaklumkan kepada PYM mengenai penamatan perkhidmatannya kerana PYM telah melakukan gangguan seksual keatas COW-4. Menurut COW-3 lagi semasa surat penamatan tersebut diserahkan, PYM telah menurunkan tandatangannya sebagai bukti penerimaan dan pada masa itu PYM langsung tidak membangkitkan sebarang bantahan mahupun mendapatkan penjelasan mengenai apa yang dimaksudkan dalam surat penamatan tersebut.

Kes Pihak Yang Menuntut

I [12] PYM dalam keterangannya menyatakan beliau tidak mempunyai pengetahuan mengenai alasan yang membawa kepada penamatan perkhidmatannya oleh Syarikat. Menurut PYM, pada 28.11.2013 lebihkurang pukul 5.00

petang, beliau telah diberitahu oleh Craig Pedley, bahawa beliau telah dibuang kerja atas alasan beliau telah menyalahgunakan kuasa beliau dan apabila beliau bertanya dengan lebih lanjut, beliau telah dimaklumkan bahawa beliau tiada hak untuk bertanya dengan lebih lanjut sebaliknya beliau disuruh keluar. PYM menyatakan sebelum pembuangan kerja tersebut, Syarikat langsung tidak menyerahkan surat tunjuk sebab atau pertuduhan keatas beliau. Syarikat juga tidak menjalankan siasatan dalaman terlebih dahulu untuk memberi peluang kepada beliau untuk mengemukakan penjelasannya.

A

B

C

[13] PYM selanjutnya menyatakan beliau hanya mengetahui bahawa pembuangan kerja beliau adalah kerana beliau dikatakan telah melakukan gangguan seksual keatas COW-4 selepas dua (2) tahun pembuangan kerja berlaku iaitu melalui Penyataan Jawapan yang difailkan oleh Syarikat. PYM juga menafikan kenyataan COW-1 bahawa COW-1 ada menyaksikan beliau telah menyentuh COW-4 dan seterusnya telah memberi teguran dan amaran kepada beliau.

D

E

PYM juga menafikan bahawa beliau pernah cuba memeluk, memegang, menyentuh atau mengeluarkan perkataan "sayanglah sikit" dan "ciumlah sikit" kepada COW-4 dan beliau tidak pernah mendekati COW-4 pada bila-bila masa.

F

Undang-Undang

[14] Fungsi Mahkamah Perusahaan di bawah Seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah dinyatakan dengan jelas dalam kes *Wong Yuen Hock v Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Anor Appeal* [1995] 2 MLJ 753; [1995] 1 MLRA 412, dimana Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

G

H

"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 (unless otherwise lawfully provided by the terms of the reference) 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."

I

A [15] Sementara itu, dalam kes *Milan Auto Sdn Bhd v Wong Seh Yen* [1995] 3 MLJ 537; [1995] 2 MLRA 23, telah diputuskan seperti berikut:

B "As pointed out by this court recently in *Wong Yuen Hock v Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd and another appeal* [1995] 2 MLJ 753, the function of the Industrial Court in dismissal cases on a reference under s.20 is twofold: firstly, to determine whether the misconduct complained of by the employer has been established, and secondly to determine whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal."

C

Beban Pembuktian

D [16] Dalam kes-kes pembuangan kerja, beban untuk membuktikan seseorang pekerja itu telah melakukan perbuatan salah laku dan salah laku tersebut mewajarkan kepada hukuman pembuangan kerja, adalah terletak di atas majikan. Ini adalah seperti yang diputuskan dalam kes *Ireka Construction Bhd v Chantiravathan a/l Subramaniam James* [1995] 2 ILR 11; [1995] 1 MELR 373, iaitu:

E

F "It is the basic principle of industrial jurisprudence that in a dismissal case, the employer must produce convincing evidence that the workman committed that offence of which the workman is alleged to have dismissed. The burden of proof is on the employer to prove that he has just cause or excuse for taking the decision to impose the disciplinary measure of dismissal upon the employee."

G [17] Sementara itu, beban pembuktian yang terletak pada majikan adalah berdasarkan kepadaimbangan kebarangkalian. Ini adalah sepertimana yang diputuskan oleh Mahkamah Rayuan dalam kes *Telekom Malaysia Kawasan Utara v Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor* [2002] 3 MLJ 129; [2002] 1 MLRA 188, iaitu:

H

I "it is quite clear to us that the Industrial Court should not be burdened with the technicalities regarding the standard of proof, the rules of 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 decide a case in accordance with equity and good conscience.

Thus, the Industrial Court, when hearing a claim of unjust dismissal, even where the ground is one of dishonest act, including theft, is not required to be satisfied beyond reasonable doubt that the employee has committed the offence as in criminal prosecution.

A

In our view the passage quoted from Administrative Law by H.W.R. Wade & C.F. Forsyth offers the clearest statement on the standard of proof required that is the civil standard based on balance of probabilities which is flexible, so the degree of probability required is proportionate to the nature and gravity of the issue."

B

C

Isu

[18] Dalam kes ini isu penamatan kerja PYM adalah tidak dipertikaikan dan ianya jelas dapat dilihat melalui surat bertarikh 28.11.2013. Oleh itu, isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah kini adalah:

D

- i. sama ada salah laku yang dinyatakan dalam surat penamatan tersebut telah dibuktikan; dan
- ii. sekiranya ianya telah dibuktikan, sama ada ianya merupakan sebab atau alasan yang adil kepada pembuangan kerja PYM.

E

Penilaian Keterangan Dan Dapatan

F

[19] Adalah menjadi tugas Mahkamah untuk menentukan sama ada Syarikat, atas imbangan kebarangkalian telah membuktikan pertuduhan yang dipertuduhkan terhadap PYM. Dalam kes *Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd* [1981] 2 MLJ 129; [1981] 1 MLRA 415, telah diputuskan bahawa Mahkamah adalah terikat untuk memastikan alasan-alasan tersebut telah dibuktikan. Dalam kes ini Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

G

H

"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 or reason has or has not been made out. If it finds as a fact that it has not been proved, 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 the

I

A court or the High Court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it.”

B [20] Sepertimana yang dinyatakan diatas, Syarikat telah memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan PYM melalui surat bertarikh 28.11.2013 atas alasan PYM telah menyalahgunakan kuasanya. Untuk kemudahan rujukan, diperturunkan semula kandungan surat penamatan tersebut seperti di bawah ini.

C - **RUANGAN INI DIBIARKAN KOSONG** -

D

E

F

G

H

I

A



STRIKER CRUSHING & SCREENING SDN. BHD. (808592-H)
 Plot No. 44, PT5250, Jalan Johan 2/4
 Estate Perindustrian Pengkalan 2, Fasa 2
 31550 Pusing, Batu Gajah, Perak Darul Ridzuan, Malaysia
 Tel: 05-366 5158. Fax: 05-365 3868
 E-mail:
 Website: www.strikercrushing.com.my

B

C

28th November 2013

D

Notice of Termination

Mohd Najib Bin Sulaiman

E

Please be notified that your employment with StrikerCrushing & Screening Sdn Bhd Has been terminated for the following reason.

Gross Misconduct
Using your position of Supervisory responsibility in an inappropriate manner.

Your termination is effective immediately, please hand all company property phone etc over to Marilyn Talbot collect any personal items and leave the property.

F

Craig Pedley

G

Director

H

I

[21] Berdasarkan keterangan-keterangan yang

- A** dikemukakan, adalah jelas bahawa dalam kes ini Syarikat langsung tidak mengeluarkan surat tunjuk sebab kepada PYM yang menyatakan secara spesifik pertuduhan yang dipertuduhkan terhadap PYM untuk membolehkan PYM mengemukakan penjelasan dan membela diri atas pertuduhan yang dipertuduhkan terhadapnya. Oleh itu, Mahkamah berpendapat Syarikat telah gagal untuk mematuhi prinsip keadilan asasi memandangkan PYM telah tidak diberi peluang yang secukupnya untuk membela diri atas pertuduhan yang dipertuduhkan terhadapnya. PYM juga tidak dipanggil oleh Syarikat untuk memberi peluang kepada beliau untuk menjelaskan mengenai insiden yang didakwa dilakukan olehnya itu.
- B**
- C**
- D** [22] Selain itu, sekiranya surat penamatan perkhidmatan diteliti, didapati alasan penamatan perkhidmatan PYM adalah kerana PYM dikatakan telah melakukan salah laku yang serius iaitu menyalahgunakan kedudukannya dengan cara yang tidak sepatutnya. Walau bagaimanapun tiada
- E** butir-butir lanjut yang dinyatakan dalam surat penamatan tersebut. Memandangkan tiada surat tunjuk sebab atau pertuduhan yang dikeluarkan kepada PYM, maka Mahkamah berpendapat alasan yang dinyatakan dalam surat penamatan tersebut adalah terlalu ringkas tanpa
- F** memberikan butir-butir yang lengkap dan terperinci mengenai salah laku yang dikatakan telah dilakukan oleh PYM. Dalam kes ini, Syarikat mendakwa PYM telah melakukan salah laku yang serius, oleh itu PYM sepatutnya dimaklumkan mengenai butir-butir pertuduhan dengan
- G** lengkap dan terperinci. Mahkamah berpendapat kegagalan Syarikat untuk mengemukakan butir-butir yang lengkap dan terperinci mengenai pertuduhan yang dipertuduhkan keatas PYM menyebabkan penamatan perkhidmatan PYM adalah tidak sah *ab initio* (rujuk kes *Eso Production Malaysia Inc v Maimunah Ahmad & Anor* [2002] 2 MLJ 458; [2002] 3 CLJ 242).
- H**
- I** [23] Selain dari itu, saksi-saksi Syarikat terutamanya COW-1 menyatakan Syarikat amat memandang serius mengenai kesalahan gangguan seksual dan Syarikat mempunyai polisi mengenai perkara ini. Polisi ini yang bertarikh 1.10.2013 adalah sepertimana yang terdapat di mukasurat 5-61 COB-1. COW-3 menyatakan polisi ini telah diserahkan kepada semua pekerja Syarikat melalui e-mel

bertarikh 30.9.2013 (mukasurat 3-4 COB-1). Namun begitu, Mahkamah berpendapat perkara ini adalah pelik. Ini adalah kerana polisi tersebut bertarikh 1.10.2013, oleh itu bagaimana polisi yang hanya wujud pada 1.10.2013 dapat dihantar kepada pekerja-pekerja melalui e-mel bertarikh 30.9.2013 kerana pada masa e-mel tersebut dihantar polisi tersebut pada hakikatnya masih belum wujud lagi? COW-3 tidak dapat memberikan penjelasan yang munasabah mengenai perkara ini, oleh itu kesimpulan yang boleh dibuat oleh Mahkamah mengenai perkara ini adalah sebenarnya polisi ini langsung tidak diserahkan kepada pekerja-pekerja, dan pendapat Mahkamah ini disokong apabila tidak terdapat tandatangan akuan penerimaan polisi tersebut.

[24] Mahkamah juga berpendapat sekiranya Syarikat mempunyai polisi bahawa salah laku gangguan seksual ini adalah satu salah laku yang berat dan Syarikat tidak bertoleransi dengan salah laku ini, maka Syarikat sepatutnya menjalankan siasatan dengan lebih terperinci dan mendalam sebelum mengambil sebarang keputusan terutamanya untuk menamatkan perkhidmatan seseorang pekerjanya. Syarikat tidak seharusnya terburu-buru dalam mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan pekerjanya tanpa melakukan penyiasatan yang terperinci dan lengkap dan sepatutnya mematuhi prosedur dan prinsip keadilan asasi. Dalam kes ini, tiada siasatan lanjut dan terperinci yang dilakukan. Sebaliknya Syarikat hanya bergantung kepada pernyataan lisan oleh COW-4 dan dakwaan oleh COW-1 bahawa beliau melihat sendiri kejadian tersebut dan berdasarkan kepada fakta-fakta tersebut sahaja, Syarikat telah memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan PYM dengan serta merta. Mahkamah berpendapat Syarikat sepatutnya mengambil pengaduan atau kenyataan secara bertulis dari COW-4, PYM dan pekerja-pekerja wanita lain di Syarikat untuk mengesahkan kelakuan dan perangai PYM. Malangnya dalam kes ini Syarikat gagal menjalankan siasatan yang sepatutnya secara menyeluruh. Sekiranyapun dakwaan COW-1 adalah benar iaitu beliau menyaksikan dengan mata sendiri perbuatan gangguan seksual yang dikatakan dilakukan oleh PYM terhadap COW-4, beliau sepatutnya mendapatkan kenyataan bertulis dari PYM berkaitan dengan perkara ini.

A

B

C

D

E

F

G

H

I

- A** [25] COW-1 juga menyatakan beliau telahpun memberi amaran yang tegas kepada PYM apabila beliau berdepan dengan PYM setelah COW-4 meninggalkan bilik PYM. Sekali lagi, Mahkamah mendapati tindakan COW-1 ini adalah tidak selaras dengan penegasan beliau bahawa Syarikat tidak dapat bertoleransi dengan salah laku sebegini. Sekiranya Syarikat amat memandang serius kesalahan gangguan seksual ini, maka sudah tentu Syarikat/COW-1 akan mengeluarkan amaran dalam bentuk bertulis kepada PYM dan bukannya hanya memberi amaran secara lisan sahaja.
- B**
- C** [26] Mahkamah juga mendapati berdasarkan keterangan yang dikemukakan, COW-4 menyatakan beliau telah menjadi mangsa gangguan seksual PYM untuk tempoh yang lama, iaitu lebihkurang 6 bulan sebelum 25.11.2013. Ini menyebabkan beliau sentiasa berasa takut dan tidak selesa apabila perlu berhadapan dengan PYM dalam urusan kerjanya. Namun begitu, Mahkamah mendapati tindakan dan perbuatan COW-4 langsung tidak menggambarkan atau menunjukkan perasaan takut atau tidak selesa untuk berhadapan dengan PYM. Sekiranya dakwaan COW-4 bahawa perkara gangguan seksual ini telah berlaku untuk tempoh masa yang berlarutan selama 6 bulan, maka sudah tentu COW-4 akan memaklumkan atau membuat pengaduan mengenai perkara ini kepada pegawai
- D**
- E**
- F** atasannya supaya perkara yang tidak diingini ini tidak akan berulang dan dapat ditangani. Namun begitu, COW-4 memilih untuk tidak membuat pengaduan mengenai dakwaan gangguan seksual yang dilakukan oleh PYM keatasnya dan mampu bertahan sehingga beliau dipanggil oleh COW-2. Mahkamah berpendapat sekiranya COW-4 tidak selesa dan berasa takut untuk berurusan dengan PYM berkaitan dengan kerjanya, maka sudah tentu beliau akan mengambil tindakan dengan memaklumkan perkara ini kepada pegawai atasannya. Tidak ada seorang perempuan yang bermaruah suka diperlakukan sepertimana yang didakwa oleh COW-4 telah dilakukan oleh PYM keatasnya dan secara munasabah sesiapa yang menjadi mangsa gangguan seksual akan melakukan sesuatu seperti melaporkan perkara tersebut kepada pihak atasan agar pekerja tersebut tidak lagi menjadi mangsa gangguan seksual dan gangguan tersebut dapat dihindari. Dalam kes ini, COW-4 hanya berdiam diri dan langsung tidak melakukan sesuatu untuk menghindari diri beliau dari menjadi mangsa gangguan seksual oleh PYM seperti yang
- G**
- H**
- I**

didakwa olehnya, malah beliau masih boleh berurusan dengan PYM selama 6 bulan walaupun mendakwa sentiasa diganggu secara seksual oleh PYM. Kesimpulan yang boleh dibuat atas kegagalan COW-4 adalah bahawa ianya membuktikan sebenarnya kejadian gangguan seksual tersebut langsung tidak berlaku.

A

B

[27] COW-1 semasa memberi keterangan berulang kali menyatakan mengenai polisi Syarikat yang tidak akan bertoleransi dengan sebarang kesalahan gangguan seksual. Namun begitu, pendirian Syarikat ini tidak seiring dengan tindakan yang dikatakan dilakukan oleh COW-1 iaitu memberi amaran keras kepada PYM. Mahkamah berpendapat sekiranya COW-1 benar-benar menyaksikan sendiri bahawa PYM telah melakukan gangguan seksual keatas COW-4, maka beliau tidak perlu mengarahkan COW-2 untuk bercakap dengan COW-4 untuk mendapatkan gambaran sepenuhnya mengenai kejadian tersebut sebaliknya beliau boleh terus memaklumkan perkara ini kepada pihak pengurusan Syarikat untuk tindakan selanjutnya.

C

D

E

[28] Mahkamah juga ingin merujuk kepada dokumen yang terdapat di mukasurat 62 COB-1 iaitu minit berkaitan dengan perjumpaan yang dikatakan diadakan pada 26.11.2013 diantara COW-1, COW-2, COW-3 dan COW-4. COW-2 dan COW-4 dalam keterangan yang diberikan telahpun menyatakan bahawa COW-4 telah mengambil cuti pada 26.11.2013. COW-3 semasa memberi keterangan di Mahkamah cuba menjelaskan dengan menyatakan terdapat kesilapan pada tarikh minit mesyuarat tersebut dimana tarikh sepatutnya adalah 28.11.2013 dan bukannya 26.11.2013. Persoalannya adalah bagaimana Syarikat boleh melakukan kesilapan sebegini sedangkan tarikh adalah amat penting untuk menyokong segala dakwaan mereka? Apa yang boleh dirumuskan disini adalah bahawa dokumen tersebut sebenarnya telah disediakan secara tergesa-gesa semata-mata untuk menyokong kes ini sahaja.

F

G

H

I

[29] Selanjutnya sekiranya surat penamatan dirujuk, Syarikat telah menamatkan perkhidmatan PYM berdasarkan alasan PYM telah menyalahgunakan kedudukannya sebagai penyelia. Namun begitu, tiada sebarang keterangan yang

- A** dikemukakan oleh Syarikat bagaimana PYM telah menyalahgunakan tanggungjawabnya sebagai Penyelia. Sekiranya dakwaan Syarikat bahawa PYM didapati telah melakukan gangguan seksual, maka persoalannya adalah kenapa salah laku tersebut tidak dinyatakan dengan jelas
- B** dalam surat penamatan tersebut. Sebaliknya isu gangguan seksual ini hanya timbul apabila Syarikat memfailkan Pernyataan Jawapan mereka. Oleh itu, adalah jelas menunjukkan isu gangguan seksual ini hanyalah satu isu rekaan semata-mata dan satu pemikiran semula
- C** (afterthought) untuk menyokong tindakan Syarikat yang menamatkan perkhidmatan PYM tanpa sebab atau alasan yang kukuh.
- D** [30] Berdasarkan kepada alasan-alasan yang dinyatakan diatas, Mahkamah mendapati Syarikat telah gagal membuktikan atas imbalan kebarangkalian salah laku yang dikatakan telah dilakukan oleh PYM yang membawa kepada penamatan perkhidmatannya. Sepertimana yang dinyatakan diatas, beban adalah terletak diatas Syarikat untuk membuktikan pertuduhan terhadap PYM dengan mengemukakan keterangan-keterangan yang kukuh dan *cogent*. Setelah meneliti keterangan-keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan serta keterangan
- F** saksi-saksi, Mahkamah mendapati Syarikat gagal untuk berbuat demikian. Dengan itu, Mahkamah mendapati penamatan perkhidmatan PYM telah dilakukan tanpa sebab atau alasan yang adil.
- G** Kesimpulan
- [31] Setelah mengambil kira keseluruhan keterangan yang dikemukakan oleh pihak Bank dan PYM, dan pada masa yang sama setelah mengambil kira Seksyen 30(5),
- H** Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara- perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah mendapati Syarikat
- I** telah gagal membuktikan atas imbalan kebarangkalian bahawa penamatan perkhidmatan PYM adalah atas sebab

atau alasan yang adil.

A

Remedi

[32] Setelah mendapati pembuangan kerja PYM adalah tanpa sebab atau alasan yang adil, adalah menjadi tanggungjawab Mahkamah untuk memutuskan berkaitan dengan jenis remedi yang bersesuaian yang perlu diawardkan kepada PYM.

B

[33] PYM telah memohon kepada Mahkamah untuk perintah pengembalian kedudukan jawatan asal tanpa kehilangan kekananan dan lain-lain faedah. Setelah mengambilkira keterangan yang dikemukakan, Mahkamah berpendapat remedi ini adalah tidak wajar dan tidak bersesuaian dalam fakta kes ini dan ianya adalah tidak seiring dengan keharmonian perusahaan. Dengan itu, Mahkamah berpendapat award pampasan dalam bentuk kewangan adalah lebih wajar dan adil.

C

D

[34] Dalam kes *Koperasi Serbaguna Sanya Bhd v Dr James Alfred (Sabah) & Anor* [2000] 4 MLJ 87; [2002] 3 CLJ 758, Mahkamah Rayuan telah memutuskan seperti berikut:

E

"In Industrial Law, the usual remedy for unjustified dismissal is an order of reinstatement. It is only in rare cases that reinstatement is refused. For example, as here, where the relationship between the parties had broken down so badly that it would not be conducive to industrial harmony to return the workman to his place of work. In such a case, the Industrial Court may award monetary compensation. Such an award is usually in two parts. First, there is the usual award for the arrears of wages, or back wages, as it is sometimes called. It is to compensate the workman for the period that he has been unemployed because of the unjustified act of dismissal. Second, there is an award of compensation in lieu of reinstatement."

F

G

H

[35] Mahkamah Persekutuan dalam kes *Hotel Jaya Puri Bhd v National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers & Anor* [1980] 1 MLJ 109, telah memutuskan sekiranya terdapat asas undang-undang untuk membayar pampasan, maka persoalan berkaitan dengan jumlah pampasan tersebut adalah terletak di bawah budibicara Mahkamah itu untuk menetapkannya di bawah Seksyen 30(5), Akta

I

A Perhubungan Perusahaan 1967.

Bayaran Gaji Kebelakang

B [36] PYM mula bekerja dengan Syarikat pada 1.6.2010 dan semasa perkhidmatan beliau ditamatkan iaitu pada 28.11.2013, PYM telah berkhidmat lebihkurang 3 tahun 5 bulan dengan Syarikat. Gaji terakhir PYM adalah RM5,000.00. Adalah menjadi amalan Mahkamah apabila mengawardkan bayaran gaji kebelakang, bayaran ini hendaklah tidak melebihi 24 bulan dari tarikh pembuangan kerja tersebut dengan berdasarkan kepada gaji terakhir PYM yang didapati telah di buang kerja tanpa sebab atau alasan yang adil. Menurut PYM, lebihkurang 5-6 bulan selepas perkhidmatannya ditamatkan oleh Syarikat, beliau telah bekerja sebagai Penyelia Kilang dan memperolehi pendapatan sebanyak RM3,000.00 sebulan. Oleh itu, ekuiti dan perasaan nurani memerlukan sedikit penolakan perlu dibuat untuk bayaran gaji kebelakang ini. Setelah menimbang secara teliti, Mahkamah berpendapat pemotongan sebanyak 20% adalah wajar dan munasabah dalam kes ini. Dengan itu untuk bayaran gaji kebelakang Mahkamah mengawardkan seperti berikut:

C

D

E

F

RM5,000.00 x 24 bulan = RM120,000.00

F Penolakan 20% = RM24,000.00

Jumlah yang dibenarkan = RM96,000.00

Pampasan Untuk Ganti rugi Pengembalian Ke Jawatan Asal

G [37] Adalah juga menjadi amalan Mahkamah untuk mengawardkan pampasan sebagai ganti rugi pengembalian ke jawatan asal berlandaskan kepada formula satu bulan gaji bagi setiap tahun genap perkhidmatan PYM dengan Syarikat. PYM telah berkhidmat dengan Syarikat selama 3 tahun 5 bulan. Oleh itu, untuk pampasan sebagai gantirugi pengembalian ke jawatan asal, Mahkamah mengawardkan seperti berikut:

H

I

RM5,000.00 x 3 bulan = RM15,000.00

I Perintah

[38] Mahkamah dengan ini memerintahkan Syarikat untuk membayar kepada PYM sebanyak **RM111,000.00**

(RM96,000.00 + RM15,000.00), ditolak bayaran- bayaran statutori sekiranya ada, melalui peguamcara PYM, Messrs K.B. Tan, Kumar+ Partners, dalam tempoh 30 hari dari tarikh award ini diperturunkan.

Tuntutan dibenarkan.

Dilaporkan oleh Addibah Adnan

A**B****C****D****E****F****G****H****I**