

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
[KES NO: 15(6)/4-2653/21]**

**DI ANTARA**

**CHONG KAI YEN**

**DAN**

**DEXIN HARDWARE SDN BHD**

**AWARD NO. 702 TAHUN 2023**

**DI HADAPAN** : **Y.A. TUAN IZNAN BIN ISHAK - PENGERUSI**

**TEMPAT** : Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur

**TARIKH RUJUKAN** : 04.08.2021

**TARIKH SEBUTAN** : 22.11.2021 & 19.01.2022

**TARIKH BICARA** : 16.06.2022, 14.07.2022, 22.07.2022 & 31.10.2022

**PERWAKILAN** : *Bagi pihak menuntut - Mewakili diri sendiri*

*Bagi pihak syarikat - Edward Andrew Saw Keat Leong,  
Megan Choo Wen Shin & Josephine Ng Bee Leng; T/n  
Josephine L K Chow & Co*

**RUJUKAN:**

Ini adalah suatu rujukan di bawah Sub seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 berkaitan dengan pembuangan kerja **Chong Kai Yen** (“Pihak Menuntut”) oleh **Dexin Hardware Sdn Bhd** (“Pihak Syarikat”) pada 15 Mac 2021.

**KRONOLOGI KES**

- [1] Pihak Menuntut telah mewakili diri sendiri dan telah memfailkan “*Statement of Case*” bertarikh 9.11.2021.
- [2] Pihak Syarikat kemudian telah memfailkan “*Statement in Reply*” bertarikh 3.1.2022.

- [3] Pihak Menuntut telah memfailkan “*Rejoinder*” bertarikh 6.1.2021.
- [4] Pihak Menuntut melalui surat bertarikh 22.2.2022 (**Lampiran 20**) telah memohon untuk meminda *Rejoinder* di dalam cadangan Amended *Rejoinder* (**Lampiran 20A**) kerana terdapat kesilapan kecil iaitu kesilapan menaip (*typo error*) iaitu tahun 2022 mukasurat 1 dalam para 1(a) sepatutnya tahun 2021 dan di mukasurat 9 tahun di dalam “*Rejoinder*” bertarikh 6.1.2021 dipinda kepada 2022.
- [5] Pihak Syarikat melalui surat bertarikh 5.4.2022 (**Lampiran 21**) tiada bantahan keatas permohonan Pihak Menuntut untuk meminda “*Rejoinder*” bertarikh 6.1.2022.
- [6] Mahkamah telah mengeluarkan Award *Interim* pada 12.4.2022 membenarkan Pihak Menuntut meminda “*Rejoinder*” dan Pihak Menuntut telah memfailkan “*Amended Rejoinder*” pada 22.4.2022.
- [7] Kes ini telah dijalankan perbicaraan selama tiga (3) hari pada 16.6.2022, 14.7.2022 dan 22.7.2022 dimana semasa perbicaraan Pihak Menuntut mewakili diri sendiri dan Pihak Syarikat diwakili oleh Peguam.
- [8] Semasa perbicaraan seramai empat (4) orang dipanggil memberi keterangan iaitu Pihak Menuntut dan Pihak Syarikat seramai tiga (3) orang saksi seperti berikut:
- (a) Saksi Pihak Menuntut  
CLW : Encik Chong Kai Yen (Pihak Menuntut)
- (b) Saksi-saksi Pihak Syarikat  
COW-1 : Encik Calvin Liew Sai Hoe  
Bekas Pengarah Syarikat bagi Pihak Syarikat  
COW-2 : Encik Pit Heng Keat  
Pengarah Syarikat  
COW-3 : Encik Tan Teck Hooi  
Pengarah Syarikat
- [9] Pihak Mahkamah merujuk dokumen-dokumen yang difailkan oleh pihak-pihak di dalam prosiding untuk tujuan perbicaraan seperti berikut:
- (a) **Kertas Kausa**

- (i) “*Statement of Case*” bertarikh 9.11.2021
- (ii) “*Statement in Reply*” bertarikh 3.1.2022
- (iii) “*Amended Rejoinder*” bertarikh 6.1.2022

**(b) Penyataan Saksi**

- (iv) “*Witness Statement*” Pihak Menuntut **Encik Chong Kai Yen** di tandakan sebagai “CLWS”.
- (v) “*Witness Statement*” saksi Pihak Syarikat **Encik Calvin Liew Sai Hoe** ditandakan sebagai “COWS-1”.
- (vi) “*Witness Statement*” saksi Pihak Syarikat **Encik Pit Heng Keat** ditandakan sebagai “COWS-2”.
- (vii) “*Witness Statement*” saksi Pihak Syarikat **Encik Tan Teck Hooi** ditandakan sebagai “COWS-3”.

**(c) Ikatan Dokumen**

- (viii) Dokumen-dokumen yang dilampirkan oleh Pihak Menuntut di tandakan sebagai “**CLB-1**”.
- (iv) “*Claimant’s Bundle of Documents (2)*” di tandakan sebagai “**CLB-2**”.
- (x) “*Claimant’s Bundle of Documents (3)*” di tandakan sebagai “**CLB-3**”.
- (xi) “*Company’s Bundle of Documents*” di tandakan sebagai “**COB-1**”.
- (xii) “*Company’s Supplementary Bundle of Documents*” ditandakan sebagai “**COB-2**”.
- (xiii) Repot Polis Dang Wangi No 013007/22 bertarikh 15.6.2022 di tandakan sebagai “**COB-3**”.

**(d) Penghujahan Bertulis**

- (i) “*Claimant’s Written Submission*” bertarikh 12.9.2022 di tandakan sebagai **Lampiran 59**.
- (ii) “*Company’s Written Submission*” bertarikh 22.08.2022 di tandakan sebagai **Lampiran 53 A** dan “*Company’s Bundle of Authorities*” di tandakan sebagai **Lampiran 53 B**.
- (iii) “*Company’s Submission in Reply*” bertarikh 25.10.2022 ditandakan sebagai **Lampiran 60**.

## PLIDING PIHAK-PIHAK DAN IKATAN DOKUMEN-DOKUMEN KES PIHAK MENUNTUT

- [10] Pihak Menuntut memplidkan bahawa beliau telah berkerja dengan Syarikat pada 16.2.2021 dengan jawatan Pengarah Pembelian (*Purchasing Manager*) dengan gaji RM5,500 sebulan. Mahkamah merujuk surat bertarikh 13.01.2021 surat bertajuk “*Re: Offer Of Employment For The Position Of Purchasing Manager*” (CLB-1 m/s 4) (**Perjanjian Pekerjaan**).
- [11] Pihak Menuntut juga memplidkan bahawa beliau telah dicadangkan oleh Pengurus Besar Encik Calvin Liew Sai Hoe (**COWS 1**) untuk ditamatkan perkhidmatan pada 9.3.2021 dan Pihak Menuntut telah membantah dan Pihak Menuntut memplidkan bahawa secara lisan Pihak Syarikat dikatakan bersetuju membayar pampasan sebanyak 12 bulan gaji dengan surat penamatan persetujuan dan Pihak Menuntut selanjutnya selepas mesyuarat 9.3.2021 telah menghantar surat susulan “*Employment Status-Chong Kai Yen*” bertarikh 10.3.2021 (**CLB-1 m/s 5&6**) (**Surat bertarikh 10.3.2021**) dan Pihak Menuntut memplidkan tiada maklum balas.
- [12] Pihak Menuntut memplidkan bahawa beliau kemudian bekerja pada 10.3.2021 atas alasan tiada surat persetujuan penamatan perkhidmatan tetapi selanjutnya kemudian memplidkan dimaklumkan secara WhatsApp (**CLB-1 m/s 12-17**) bahawa penamatan adalah terbatal (*void*) tanpa alasan.
- [13] Pihak Menuntut kemudian memplidkan bahawa Pihak Menuntut telah membangkitkan beberapa ketidakpuasan hati Pihak Menuntut kepada Pihak Syarikat terutama kurangnya pematuhan SOP dan polisi Pihak Syarikat terhadap pandemik Covid 19.
- [14] Pihak Menuntut memplidkan bahawa beliau telah menghantar WhatsApp pada 11.03.2021 kepada wakil syarikat Encik Liew Sai Hoe sebagai peringatan kepada cadangan penamatan dan penerangan secara semuka tetapi tiada perjumpaan diadakan oleh Pihak Syarikat. Surat bertajuk “*Re: Standard Justified Improvements To Job Design (Reversion of Employment Termination by Employer*” bertarikh 11.03.2021 dari Pihak Menuntut kepada pihak Syarikat (CLB-1 m/s 24) (**Surat 11.03.2021**).
- [15] Pihak Menuntut memplidkan Pihak Syarikat telah memenuhi permintaan Pihak Menuntut dan pada 12.3.2021 dimana Pihak Syarikat telah menyediakan tempat

baru “*work station*” untuk Pihak Menuntut.

- [16] Pihak Menuntut telah memplidkan bahawa pada 15.3.2021 semasa Pihak Menuntut hampir selesai bertugas, wakil Syarikat Encik Calvin telah menyerahkan surat bertajuk “*RE: breach of EMPLOYMENT AGREEMENT AND TERMINATION*” “(*Surat Penamatan*)” secara dengan tangan dan terdapat perbincangan secara lisan mengenai elaun Pihak Menuntut.
- [17] Pihak Menuntut memplidkan bahawa dibayar dengan gaji masih belum selesai bulan Mac adalah bukti menunjukkan penamatan pekerjaan secara tidak sah oleh pihak Syarikat selepas motif penyelesaian ada “*mala fide*” kerana tiada bukti salah laku untuk menunjukkan gaji dibayar tetapi Pihak Menuntut masih tidak menerima Notis Perlantikan Semula oleh Pihak Syarikat.
- [18] Pihak Menuntut membuat tuntutan remedi perlantikan semula (*reinstatement*), gaji dan upah tertunggak dan juga alternative solusi kepada pengambilan semula dimana Pihak Syarikat membayar gaji dan upah bulanan sehingga Pihak Menuntut mencapai umur 60 tahun dan pampasan am untuk menyesuaikan kehidupan Pihak Menuntut dan perbelanjaan Pihak Menuntut mencari kerja.

## **KES PIHAK SYARIKAT**

- [19] Pihak Syarikat memplidkan bahawa surat tawaran pekerjaan pindaan **Perjanjian Pekerjaan** telah diserahkan kepada Pihak Menuntut pada 15.01.2021 dan Pihak Menuntut telah mula bekerja dengan Pihak Syarikat pada 16.02.2021 sebagai Pengurus Pembelian dengan gaji sebanyak RM5,500.00 sebulan dengan tempoh percubaan selama tiga (3) bulan mengikut terma perjanjian pekerjaan. Perenggan yang berkenaan di dalam Perjanjian Pekerjaan dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“The terms and conditions of employment shall be listed below:*

*SALARY*

*Commencing monthly basic salary RM5,500.00*

*PROBATION*

*You will be required to serve a probationary period of three (3) months’ from 16 February 2021. There will be evaluation of your performance at the end of your probationary period. You will be advised in writing of your*

*confirmation or otherwise at the end of your probationary period.*

*During this probationary period, either party may terminate this appointment signed hereunder by giving either party two (2) weeks' notice or payment in lieu of notice."*

- [20] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa pada awal Pihak Menuntut mula bekerja untuk Pihak Syarikat, Pihak Syarikat telah mengadakan sesi pengenalan dan lawatan Syarikat dengan Pihak Menuntut dan Pihak Syarikat memplidkan bahawa Pihak Menuntut mempunyai kesedaran mengenai persekitaran dan bagaimana norma kerja Pihak Syarikat.
- [21] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa Pihak Menuntut mempunyai kesedaran bahawa tujuan utama beliau diambil bekerja ialah untuk merangka kaedah dan sistem untuk memastikan bahawa pengisian semula stok yang mencukupi untuk mengelakkan kehabisan stok yang menjadi kebimbangan Pihak Syarikat sebelum perlantikan Pihak Menuntut.
- [22] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa sebanyak dua (2) Mesyuarat telah diadakan dengan Pihak Menuntut pada 1.3.2021 dan 8.3.2021 oleh pentadbiran Syarikat untuk berbincang berkaitan isu utama yang dihadapi oleh Pihak Syarikat iaitu pengisian kekurangan stok (prioriti keutamaan) dan mengemaskini perisian (*software*) IRS POS untuk menjejaki item stok Syarikat tetapi pentadbiran Syarikat mendapati bahawa Pihak Menuntut tidak menunjukkan sebarang inisiatif untuk mengatasi masalah keutamaan Pihak Syarikat iaitu isu kehabisan stok dan Pihak Syarikat mendapati nampaknya Pihak Menuntut telah melencong daripada menjalankan peranan dan tanggungjawab beliau.
- [23] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa Pihak Menuntut enggan atau keberatan untuk berhubung dengan pembekal Syarikat dan tindakan tersebut adalah tidak selari dengan tugas Pihak Menuntut sebagai pengurus pembelian.
- [24] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa Pihak Menuntut memaparkan sikap dan perilaku ingkar perintah (*insubordination*) apabila selalu melawan arahan Pengarah Syarikat dan Pengurus Besar dan selanjutnya memplidkan bahawa pada 9.3.2021 Pihak Syarikat ada berbincang pasal etika kerja dan tingkah laku Pihak Menuntut dimana perbincangan mengenai jalan penyelesaian di antara Pihak Syarikat dan Pihak Menuntut.

- [25] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa Pihak Menuntut pada 10.3.2021 tidak hadir ke pejabat dengan alasan meninjau pasaran (*market survey*) dimana Pihak Syarikat mengatakan tiada kebenaran diberikan untuk Pihak Menuntut meninjau pasaran dan Pihak Menuntut telah tidak kembali ke pejabat walaupun telah diarahkan oleh Pihak Syarikat.
- [26] Pihak Syarikat selanjutnya memplidkan bahawa Pihak Menuntut telah menghantar surat kepada Pihak Syarikat pada 10.3.2021 (**Surat 10.3.2021 CLB-1 m/s 5 & 6**) dan 11.03.2021 (**Surat 11.3.2021 CLB-1 m/s 22 & 23**) mengenai status kerja Pihak Menuntut dan Pihak Syarikat telah menjawab surat Pihak Penuntut tersebut melalui surat pada 12.3.2021 (**surat pihak Syarikat 12.03.2021**) (**COB-1 m/s 1&2**) dimana Pihak Syarikat menafikan segala alegasi Pihak Menuntut di dalam surat-surat tersebut dan Pihak Syarikat selanjutnya memberi peringatan isu ingkar perintah dan mengarahkan Pihak Menuntut untuk bekerja seperti biasa serta mengingatkan Pihak Menuntut bahawa sebagai pekerja dalam tempoh percubaan hendaklah mematuhi arahan Pihak Syarikat. Perenggan yang berkenaan di dalam surat Pihak Syarikat 12.03.2021 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“In addition to above, any other allegations stated in your letter dated 10<sup>th</sup> March 2021 and 11<sup>th</sup> March 2021 are specifically denied. The Company stress that it has never terminated you, not force you to resign from your position. However, should you continue to act in an insubordinate manner and failed to perform in accordance with the Company’s expectation, action will be taken against you.*

*PLEASE TAKE NOTICE that should you make any unsubstantiated derogatory comments against the Company, the directors or the General Manager will reserve all their rights to initiate private legal action against you.*

*I hope the above clarifies. You are reminded of your duties as a probational employee of the Company and your continuing compliance with the Company’s rules is required.”*

- [27] Pihak Syarikat selanjutnya memplidkan bahawa Pihak Menuntut tidak mengendahkan peringatan surat Syarikat bertarikh 12.03.2021 dimana surat balasan Pihak Menuntut melalui emel surat bertajuk “*Re: Standard Justified Movements To Job Design*” bertarikh 12.3.2021 (**Surat bertarikh 12.03.2021**) (**COB-1 m/s 3 & 4**) tidak menjawab kepada surat Syarikat bertarikh 12.03.2021 tetapi

membangkitkan isu lain kepada Pihak Syarikat.

- [28] Pihak Syarikat kemudian memplidkan bahawa berdasarkan jawapan Pihak Menuntut dalam surat bertarikh 12.03.2021 maka Pihak Syarikat menganggap Pihak Menuntut tidak sesuai untuk Pihak Syarikat dan Pihak Menuntut jelas sekali tidak mempunyai kebolehan, tingkah laku dan kemahiran untuk bekerja dengan Pihak Syarikat maka Pihak Pengarah Syarikat memutuskan Pihak Menuntut tidak kondusif untuk terus bekerja dengan Pihak Syarikat dan selanjutnya memutuskan untuk menamatkan pekerjaan Pihak Menuntut melalui surat penamatan bertarikh 15.3.2021 (**CLB-1 m/s 26 & 27**).
- [29] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa yang diplidkan oleh Pihak Menuntut dalam “*Statement of Case*” dihalang oleh seksyen 54 Akta Perhubungan Mahkamah Perusahaan 1967 dan Pihak Syarikat mengatakan tiada penyelesaian dicapai semasa proses rundingan perdamaian.
- [30] Pihak Syarikat mengulangi bahawa Pihak Menuntut masih tempoh percubaan semasa diberhentikan dan Pihak Menuntut dinilai atas kesesuaian, tingkah laku, kebolehan dan keupayaan beliau mengendalikan tugas dan fungsi Syarikat yang boleh ditugaskan.
- [31] Pihak Syarikat juga memplidkan bahawa Pihak Menuntut telah gagal mematuhi arahan dan menjalankan tugas beliau dan Pihak Menuntut menunjuk prestasi yang lemah semasa dalam tempoh percubaan.

## **PERANAN MAHKAMAH PERUSAHAAN**

- [32] Fungsi Mahkamah Perusahaan dalam kes-kes pembuangan kerja melalui rujukan di bawah seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah untuk memutuskan dua (2) isu utama iaitu sama ada terdapat pembuangan kerja dan seterusnya sama ada pembuangan kerja tersebut telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil. Ini adalah seperti yang dinyatakan di dalam kes *Wong Chee Hong v Cathay Organisation (M) Sdn Bhd* [1988] 1 CLJ (Rep) m/s 298 diputuskan iaitu:

*“When the Industrial Court Is dealing with reference under s. 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.”*



[33] Berdasarkan kes di atas dan peruntukan di bawah seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Mahkamah ini hendaklah melihat kepada perkara ini iatu:

- a. Samada terdapatnya pemberhentian kerja; dan
- b. Sekiranya ada pemberhentian kerja adakah pemberhentian kerja tersebut adalah munasabah dan adil.

## **PENILAIAN DAN DAPATAN MAHKAMAH**

*Samada terdapat pemberhentian kerja (Dismissal).*

[34] Pihak Menuntut telah memplidkan bahawa Pihak Syarikat telah memberhentikan beliau kerja pada 15.3.2021 apabila Pihak Syarikat telah memberi Surat Penamatan di mana dalam Surat Penamatan tersebut Pihak Menuntut telah ditamatkan serta merta oleh Pihak Syarikat kerana telah melanggar terma perjanjian dalam Perjanjian Perkerjaan bertarikh 13.1.2021.

[35] Saksi COW 1 dalam keterangan bersumpah beliau dalam CLWS-1 mengesahkan bahawa Pihak Menuntut telah diberhentikan sebagai Pengurus Pembelian pada 15.3.2021. Perenggan yang berkenaan di dalam soalan dan jawapan CLWS-1 seperti berikut:

*“6. Q Do you know Claimant in this case?”*

*A Yes. The Claimant was formerly employed as the Purchasing Manager in the Company. He started his employment with the Company on 16.1.2021 but his employment was terminated with the effect from 15.3.2021 as he was found to be unsuitable for the position and the needs of the Company.”*

[36] Pihak Syarikat juga berhujah bahawa Pihak Menuntut diberhentikan pada 15.3.2019 sejajar dengan Surat Penamatan pada 15.3.2019.

[37] Mahkamah merujuk di dalam kes *Thilagavathy Sr Canagasingam v. AM Bank (M) Berhad* [2007] 3 ILR m/s 215 di mana YA Tuan Pengerusi yang bijaksana telah menghuraikan definisi pemberhentian (*dismissal*) di bawah seksyen 20 Akta Perhubungan Mahkamah Perusahaan 1967 iaitu:

*“(i) Definition of dismissal*

- (10) *The word “dismissal” used in s. 20 of the Industrial Relations Act 1967 is not defined. The ordinary meaning of the word as defined by the Oxford Advance Learner’s Dictionary is that refers to “the act of dismissing somebody from their job”. It conveys the sense that there was some misconduct on the part of the workman. Hence, normally a termination of the employment contract by the employer for misconduct is termed as a “dismissal” in industrial law. But “dismissal” as used in s. 20 is much wider. It includes termination by the employer for other reasons such as retrenchment, negligence or poor performance. Further, the statutory term “dismissal” carries no connotation of fault, it simply means the termination of employment by the employer. Hence, there is no material difference between termination and dismissal by an employer. As both must be grounded on just cause or excuse. (see Goon Kwee Phoy v J&P (M) Coats Bhd [1981] 1 LNS 30 FC).*
- (11) *In the first type of termination as stated above, it is employer who terminates the contract. The second type of termination is where the employment contract is terminate by employee (for example, when he resigns voluntarily) but this not regards as a “dismissal”. But in one instance, where the employer is guilty of breach which goes to the root of contract, the employee is entitled to terminate the contract and regard himself as dismissed. This is called constructive dismissal (see the case of Wong Chee Hong cited above).*
- (12) *There is a third type of termination called “mutual termination” of the employment contract. In this type of termination, there is mutual consent by both the employer and employee to bring the contractual relationship to an end, in which case there is no dismissal. This type of termination normally arises in situations where a company invites its employees to take advantage of an early retirement scheme such as in the present case. Further, mutual termination is not akin to resignation. The collateral issue which arises from this type of termination is whether the worker had voluntarily agreed to the mutual termination. (see Birch & Another v. Liverpool University [1985] ICR 470 and Telekom Malaysia Bhd v. PG Morshide PG Omar [1998] 3 ILR 1105 (Award 675 of 1998).*

- [38] Mahkamah setelah meneliti pliding pihak-pihak dan keterangan saksi-saksi dan melihat dokumen Surat Penamatan bertarikh 15.3.2019 telah memutuskan bahawa pemberhentian Pihak Menuntut adalah jenis penamatan yang pertama apabila Pihak Syarikat telah menamatkan pekerjaan Pihak Menuntut dengan kesan serta merta kerana melanggar terma Perjanjian Pekerjaan bertarikh 13.1.2019.
- [39] Tempoh perkhidmatan Pihak Menuntut di syarikat sebagai Pengurus Pembelian ialah selama ialah 28 hari iaitu dari 16.2.2019 tarikh Pihak Menuntut mula bekerja sehingga 15.3.2019 tarikh Surat Penamatan.
- [40] Berdasarkan kepada tempoh 28 hari Pihak Menuntut telah bekerja dengan Pihak Syarikat, Mahkamah mendapati Pihak Menuntut diberhentikan dalam tempoh percubaan dimana Pihak Menuntut masih di dalam tempoh percubaan selama tiga (3) bulan.

*Samada pemberhentian Pihak Syarikat dapat membuktikan pemberhentian Pihak Menuntut adalah munasabah dan adil.*

- [41] Mahkamah setelah memutuskan terdapat pemberhentian pekerjaan oleh Pihak Syarikat ke atas Pihak Menuntut berdasarkan Surat Penamatan bertarikh 15.3.2021, Mahkamah ini selanjutnya akan melihat undang-undang fakta di bawah bahagian kedua (*second limb*) seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 iaitu sekiranya ada pemberhentian kerja adakah pemberhentian kerja tersebut adalah munasabah dan adil.
- [42] Di dalam kes *Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Sdn.Bhd.* [1981] 2 MLJ 129, 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 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 court and the High Court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it.”*

[43] Di dalam kes di hadapan Mahkamah ini alasan pemberhentian Pihak Menuntut yang telah diplidkan oleh Pihak Syarikat dalam “*Statement of Reply*” adalah seperti berikut:

*“2.16 Following the Claimant’s response, it became undoubtedly clear to the Company’s Directors that the Claimant was not the right “fit” for the Company as he obviously did not possess the right aptitude, attitude, and abilities for employment with the Company. As such the Company’s Directors decided that it would not be conducive to continue the Claimant in its employment even in a probationary capacity. Accordingly, the Company decided to terminate the Claimant’s employment with immediate effect via its letter dated 15.03.2021.*

*[A copy of the Company’s letter dated 15.03.2021 is at pages P26 and P27 of the CLBD.]”*

[44] Pihak Syarikat telah menyerahkan Surat Penamatan kepada Pihak Menuntut di mana kandungan Surat Penamatan tersebut Pihak Menuntut telah diberhentikan secara serta merta.

Salinan Surat Penamatan bertarikh 15.3.2021 di CLB-1 m/s 26 & 27 dikemukakan seperti berikut:

*“15<sup>th</sup> March 2021*

*Chong Kai Yen  
(Purchasing Manager)*

*BY HAND*

*xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx*

**RE: BREACH OF EMPLOYMENT AGREEMENT AND TERMINATION**

*This letter is an official notice to inform you that your position with Dexin Hardware is terminated with immediate effect for breach of employment agreement dated (13<sup>th</sup> January 2021) (“Employment Agreement”). The details of your breach are as follows:*

- 1. On the 1<sup>st</sup> and 8<sup>th</sup> March 2021, a meeting was held between you and (Calvin Liew, Ben Pit, Mr Tan, Simon Wong, Ms. Chong and Dickson) to discuss the priority issues faced by the Company, ie. the low stock issue, how to replenish stocks and the need to perform housekeeping in the system. These issues are well within your scope*

*of work as a purchasing manager and had been conveyed to you during the interview. However, despite the clear agenda, you refused to take charge and insisted to discuss irrelevant issues such as workflow, sop and which has no relevance to the priority issues raised by the Company.*

- 2. On the 10<sup>th</sup> March 2021, you have your own accord decided to conduct a market survey. Prior to you leaving the Company, you have failed to notify and explain to the general manager why a market survey is required. None of the directors or the general manager was aware of your where about until the general manager contacted you. Not only that you failed to justify your action, when the general manager requires you to return to office before 3pm on the same day, you failed to do so and no reason was ever provided. To much of the Company's surprise, you find time to issue a letter to the Company in the afternoon and to send WhatsApp messages to the general manager without accounting for your failure in returning to work.*
- 3. Despite the Company's clear response to your letter, you continued to raise unsubstantiated allegations in your subsequent letters to the Company and maintained an insubordinate attitude towards the general manager and the directors of the Company by refusing to carry out tasks allocated to you as the purchasing manager.*
- 4. Pursuant to Clause 10 of the Employment Agreement, you as an employee of the Company shall faithfully and diligently perform all duties and responsibilities assigned to you by the Company. You shall also obey and comply with all orders and directions given to you by the Company. Further, you shall refrain from misbehaving and misconducting yourself. Your actions thus far had clearly showed that you have breached your duties as the purchasing manager of the Company.*
- 5. In view of the aforesaid and the serious and baseless allegations that you made against the Company in all of your letters, emails and WhatsApp Messages, the Company have no choice but to exercise its rights pursuant to the Employment Agreement and terminate your employment with immediate effect without notice.*

6. *All of your allegations contained in all of your letters, emails and WhatsApp messages which was not specifically replied herein, or in the Company's past correspondences are hereby fully denied.*

*Your final pay will be deposited to your account in the March payroll. You are required to immediately hand over all Company assets and our admin will escort you out from the Company premises.*

*Dexin Hardware Sdn Bhd*

*Calvin Liew*

*General Manager*

*Cc: Mr Pit Heng Keat (Director  
Mr Tan Teck Hooi (Director)  
Mr Wong Soon Kwan (Director)"*

[45] Mahkamah setelah meneliti kandungan Surat Penamatan tersebut, secara ringkasnya berpendapat bahawa Pihak Syarikat telah memberhentikan/menamatkan pekerjaan Pihak Menuntut dengan Pihak Syarikat berdasarkan pengamatan tingkah laku Pihak Menuntut terhadap Pihak Syarikat.

[46] Mahkamah akan meneliti samada Pihak Syarikat dalam memutuskan pemberhentian pekerjaan Pihak Menuntut mempunyai alasan yang adil dan munasabah.

*Alasan Pertama.*

*Samada Pihak Menuntut mengingkari arahan pihak atasan Syarikat.*

[47] Pihak Syarikat di dalam Surat Penamatan telah memberi alasan bahawa pemberhentian Pihak Menuntut kerana Pihak Menuntut telah mengingkari terma dalam Perjanjian Pekerjaan bertarikh 13.1.2019.

[48] Alasan Pihak Syarikat memberhentikan kerja Pihak Menuntut seperti yang diberikan dalam Surat Penamatan bertarikh 15.3.2019 kerana Pihak Menuntut di dapati mengingkari terma Perjanjian Pekerjaan iaitu secara ringkasnya Pihak Menuntut enggan mematuhi arahan Pengarah Syarikat seperti diarahkan semasa perbincangan pada 1.3.2021 dan 8.3.2021 , serta enggan menjalankan kerja yang diarahkan oleh pihak Syarikat, serta membuat tuduhan kepada Pengarah Syarikat tanpa asas ,mengekalkan tindak tanduk mengingkari perintah (*insurbordination*) Pengarah Syarikat dan berkerja luar dari pejabat tanpa izin pada 10.3.2021 serta enggan mematuhi arahan supaya balik kepejabat.

[49] Pihak Syarikat mengatakan berdasarkan Klausula 10 Perjanjian Pekerjaan Pihak Menuntut sepatutnya menjalankan tugas secara amanah dan bertanggungjawab serta mematuhi arahan Pihak Syarikat.

Klausula 10 Perjanjian Pekerjaan dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“10 BREACH OF CONTRACT*

*The Company shall be entitled to terminate your employment immediately, without notice or compensation, in any of the following event:-*

- (a) Fail to faithfully and diligently perform such duties and responsibilities as may from time to time be assigned to you by the Company and at all times endeavor to the utmost of your ability to promote and advance the interest of the Company.*
- (b) Fail to obey and comply with all orders and direction given to you by the Company and faithfully observe all rules, regulations, procedures, practices, and arrangement of the Company for the time being in force.*
- (c) At any time during the continuance of or after termination of your employment, except by the expressed approval of the Company divulge either directly to any person or Company, knowledge or information you acquire during the course or incidental to your employment by the Company concerning the affairs or properties of the Company.*
- (d) Carry on private trade or business of your own by sharing with other person or persons in competition with the Company, the nature of business or trade of the Company in which you are employed.*
- (e) Misbehave or misconduct yourself.”*

[50] Dalam keterangan bersumpah COW 2 dalam COWS-2, COW 2 memberi keterangan bahawa tujuan mesyuarat diadakan pada 8.3.2019 di antara Pihak Syarikat dan Pihak Menuntut.

Perenggan soalan dan jawapan 13 dan 14 yang berkenaan di dalam COWS-2 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“13. Q: What about the meeting on 08.03.2021? Can you please tell*

*this Honourable Court what was the purpose of the meeting held on 08.03.2021?*

*A: The meeting on -8.03.2021 was follow up to the meeting held on 01.03.2021. While both meetings were held to discuss purchasing issues, the meeting on 08.03.2019 was for the Claimant to update the Company on the progress on stock replenishment matters which was indicated in Mr Calvin Liew's WhatsApp message on 02.03.2021. Please refer to page 50 of COSBD.*

*14. Q: What happened during the meeting?*

*A: During this meeting, I had questioned the Claimant on the progress of the purchasing issues. Despite directing my questions toward the Claimant's, the Claimant had constantly redirected my questions posed to him to his subordinate, Mr Dickson. As the Claimant had kept redirecting my questions posed to him, I had annoyed and made a remark as to why the Claimant was acting like a "jaga".*

**[51]** COW-1 dalam keterangan bersumpah COWS-1 telah memberi keterangan bahawa Pihak Menuntut selepas mesyuarat 1.3.2021 masih gagal menyelesaikan penambahan stok iaitu isu keutamaan Pihak Syarikat.

Perenggan soalan dan jawapan 24 dan 25 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*"24. Q: What did the Claimant do after the meeting on 01.03.2021?*

*A: Despite our discussions at the meeting, the Claimant did not attend to the replenishment of stock, housekeeping in the IRS system and forecasting on the building materials price and purchase, the Claimant had only gone on to suggest doing a market survey and had instructed his subordinate to focus on dealing with the hot selling items instead.*

*25. Q: What happened after that?*

*A: On 03.03.2021, as there were some issues with regards to ordering pattern strategies, I had a short discussion with the Claimant and a few other staff members on purchasing*



*strategies. By 05.03.2021 and 06.03.2021, the Claimant had sent me a general proposal for purchasing by way of forecast through WhatsApp. The same was also sent to the Dexin Management WhatsApp group over a series of WhatsApp messages. Please refer to pages 29 to 32 and pages 51 to 53 of the COSBD.*

*At this point, I had instructed the Claimant to PDF the general proposal and that the general proposals would be subjected to further discussion on how it would be implemented in the future and what could have been implemented immediately. I had also informed him to handle the stock replenishment issue and deal with housekeeping of the current IRS system data in the meantime. I further emphasized that Company would need time to execute any proposal due to the ongoing renovations and lack of resources.”*

- [52] COW-1 dalam keterangan bersumpah COWS-1 bahawa pada mesyuarat 8.3.2021 Pengarah Syarikat telah mendapati Pihak Menuntut tidak mengambil inisiatif keatas kehendak Pihak Syarikat yang utama untuk diselesaikan oleh beliau. Perenggan soalan dan jawapan 30 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“30. Q: What happened during meeting 08.03.2021?*

*A: During the meeting, the Company’s Directors had observed that the Claimant was not showing any initiative to address the Company’s immediate and urgent needs to tackle the urgent stockout issues and it became apparenta that the Claimant was diverting his role and responsibility on the matter to Mr Dickson when questioned.”*

- [53] COW-1 selanjutnya dalam keterangan bersumpah COWS-1 mengatakan akibat tingkah laku Pihak Menuntut terhadap pihak atasan Syarikat maka pihak atasan Syarikat berpendapat Pihak Menuntut tidak mengutamakan pengisian semula stok maka Pihak Syarikat telah membuat perbincangan dengan Pihak Menuntut pada 9.3.2021.

Perenggan soalan dan jawapan 31 dan 32 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“31. Q: What had happened after that?”*

*A: On 09.03.2021, the Company’s Directors and myself had observed that the Claimant was not prioritising the resolution of the stock replenishment issues and had also observed his inability to maintain a respectful attitude towards upper management, it was agreed that Mr. Tan Teck Hooi, one of the Company Directors, and myself were to meet with the Claimant to discuss the Claimant’s work attitude. In essence, it was to also review the Claimant’s performance thus far in the Company.”*

**[54]** Dalam keterangan bersumpah COW-1 dalam COWS-1 Pihak Syarikat telah memaklumkan tentang prestasi kerja dan sikap Pihak Menuntut kepada pihak atasan Syarikat dan mengatakan adalah lebih baik Pihak Menuntut berhenti kerja untuk kedua-dua pihak berpisah secara elok.

Perenggan soalan dan jawapan 32 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“32. Q: What had happened at the meeting on 09.03.2021?”*

*A: During the meeting, we had informed the Claimant of his shortcomings for the past month and had cautioned him regarding his disrespectful attitude towards the Company’s upper management as well some employees.*

*As the Claimant was not meeting expectations and his working style did not fit the Company, the Company had mentioned in passing that it would be best for him to resign from his position in order for the parties to part amicably. At this point the Claimant proceeded to unreasonably say that the Company should pay him 12 months as compensation in exchange for his resignation as he would be entitled to this under labour law. This was rejected by Mr Tan outright whereupon the Claimant then threatened legal action against the Company in the Industrial Court.”*

**[55]** COW 2 selanjutnya dalam keterangan bersumpah COWS-2 bahawa Pihak Menuntut mempertikaikan isu lain dan bukan isu utama melibatkan syarikat.

Perenggan soalan dan jawapan 15 yang berkenaan di dalam COWS-2 dirujuk dan

diperturunkan seperti berikut:

*“15 Q: What did Claimant do after that?*

*A: At the end of meeting, the Claimant had asked all the other staff to leave the meeting room and requested that the management stayed back as he wanted speak to us. Once the other staff had left the meeting, the Claimant had told me that I should not have spoken to him in that way. He then went on to make comments on how meetings should be conducted and how the Company’s culture should be like. Here, I had immediately pointed out to him that we were a small traditional hardware shop and we are all there to work and to focus on the important issues affecting the Company. I had informed the Claimant that I was not concerned with the niceties of words used in communicating with him as long as the work done. After this exchange, the meeting ended.”*

[56] Mahkamah mendapati bahawa Pihak Menuntut tidak menyangkal keterangan saksi-saksi Syarikat iaitu COW 1 dan COW 2 atau mengemukakan sebarang pembuktian keterangan tersebut adalah tidak benar maka Mahkamah menerima keterangan COW 1 dan COW 2 sebagai keterangan yang betul.

[57] Di dalam kes *Wong Swee Chin v. Public Prosecutor* [1980] 1 LNS 138 Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

*“..on this point we need only say there is a general rule that failure to cross- examine a witness on a crucial part of the case will amount to acceptance of the witness’s testimony...”*

[58] Mahkamah telah mendapati di atas imbalan kebarangkalian bahawa pihak Syarikat telah berjaya membuktikan bahawa Pihak Menuntut telah ingkar arahan serta membantah daripada mematuhi arahan pihak atasan Syarikat walaupun beberapa kali peringatan telah diberi kepada Pihak Menuntut.

[59] Pihak atasan Syarikat telah mengamati tindak tanduk Pihak Menuntut yang masih membantah arahan dan gagal menjalankan kerja seperti diarahkan oleh pihak atasan Syarikat maka membuat keputusan menamatkan posisi Pihak Menuntut sebagai Pengurus Pembelian dengan serta merta.

*Alasan kedua.*

*Samada Pihak Menuntut telah langgar terma Perjanjian Pekerjaan apabila tidak hadir bekerja pada 10.3.2021.*

[60] Mahkamah selanjutnya meneliti alasan lain dalam Surat Penamatan dimana Pihak Syarikat mengatakan bahawa Pihak Menuntut telah mengingkari terma Perjanjian Pekerjaan apabila Pihak Menuntut pada 10.3.2021 tidak berada di pejabat atas alasan membuat tinjauan pasaran (*market survey*) tanpa pengetahuan syarikat dan Pihak Menuntut juga gagal mematuhi arahan Pihak Syarikat untuk kembali ke pejabat pada pukul 3.00 petang hari yang sama.

[61] Dalam keterangan bersumpah COW-1 dalam COWS-1, COW 1 memberi keterangan bahawa Pihak Menuntut tidak memberi sebarang kemajuan berkaitan tinjauan pasaran yang di lakukan Pihak Menuntut tersebut.

Perenggan soalan dan jawapan 33 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

“33. Q: *What happened next?*

A: *After the meeting with the Claimant on 09.03.2021, the Claimant had took it upon himself to conduct a market survey out of office without informing anyone on his whereabouts.*

*As the Claimant had already gone out for a market survey, I had informed him to return to the office by 3pm and to update us on the market survey that was conducted. However, the Claimant did not return to the office and had not given us any update on the market survey.*

*Nonetheless, I informed the Claimant’s again that his task was to focus on the Company’s immediate low stock issue and housekeeping of the Company’s IRS system. However, the Claimant at this point began badgering me on his employment status.”*

[62] COW 1 selanjutnya bahawa status Pihak Menuntut masih tidak berubah.

Perenggan soalan dan jawapan 34 yang berkenaan di dalam COWS-1 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

“34. Q: *Was there a response to his employment status?*

A: *Both Mr Tan and I had informed the Claimant that there was*

*no changes to his employment and that he was to work as usual.”*

- [63] Di dalam artikel bertajuk “*Absence Without Official Leave(AWOL)*” dalam [2015] 1 ILR m/s xvii *Industrial Law Reports* yang ditulis oleh Ashgar Ali bin Mohamed mengatakan:

***“Absence Without Official Leave***

*The relationship between an employer and employee is built on the concept of trust and confidence, if any of the two is lacking, then it becomes very difficult for the employer to continue keeping the employee in its employment. This concept necessarily includes an obligation on the employee to faithfully discharge his duty to his employer which includes the duty to be present at his employer’s workplace and to render the services expected of him. An employee who absents himself from the workplace on a scheduled workday, will inevitably disrupt the employer’s work schedules, aside from affecting the employer’s customer commitments, amongst other things. To minimize the work disruption due to the slack caused by an absent employee, a regular worker would in normal circumstances assume the added workload.”*

- [64] Selanjutnya penulis di mukasurat xix artikel yang sama mengatakan seperti berikut:

*“An unauthorized absence from the workplace without any prior approval or permission of the employer is an outright violation of discipline. In Pan Global Textiles Bhd Pulau Pinang v. Ang Beng Teik, the Federal Court stated inter alia, that: ‘No employee can claim as a matter of right leave of absence without permission ... Remaining absent without any permission is gross violation of discipline.”*

- [65] Di dalam kes di hadapan Mahkamah, Pihak Menuntut memberi keterangan bahawa pada 10.3.2021 Pihak Menuntut tidak datang ke ofis dengan alasan membuat tinjauan pasaran di luar dan Pihak Syarikat dalam keterangan serta alasan di dalam Surat Penamatan mengatakan bahawa Pihak Menuntut tidak pernah meminta kebenaran untuk membuat tinjauan pasaran pada 10.3.2021 malah Pihak Syarikat setelah mengetahui perkara tersebut telah mengarahkan Pihak Menuntut untuk kembali ke pejabat dengan segera pada hari yang sama.

- [66] Pihak Menuntut tidak mengemukakan sebarang bukti bahawa beliau telah membuat tinjauan pasaran atau bukti bahawa beliau telah kembali dan berada di pejabat seperti diarahkan.
- [67] Mahkamah mendapati pada dasarnya Pihak Syarikat telah membuktikan Pihak Menuntut tidak hadir bertugas pada 10.3.2021 dan status pekerjaan Pihak Menuntut sebagai Pengurus Pembelian masih kekal.
- [68] Walaupun Pihak Syarikat meminta kembali ke pejabat dengan segera pada 10.3.2021 tetapi Pihak Menuntut enggan berbuat demikian dan Pihak Syarikat menganggap tindak tanduk Pihak Menuntut enggan kembali ke pejabat seperti diarahkan adalah melanggar kontrak Pekerjaan iaitu ingkar arahan Pihak Syarikat.
- [69] Di dalam kes *Noriah Shahidin v. Shin-Etsu Polymer (M) Sdn Bhd (Supra)* Pengerusi Mahkamah Perusahaan Yang Bijaksana memutuskan:

*“No employee could claim as a matter of right, leave of absence without permission. Remaining absent without prior permission from one’s employer was gross violation of discipline.”*

- [70] Selanjutnya Pengerusi Mahkamah Perusahaan yang bijaksana dalam kes *Noriah Shahidin (Supra)* dalam pendapat Mahkamah di mukasurat 288 mengatakan seperti berikut:

*“It is trite that no employee can claim as a matter of right, leave of absence without permission. It is said that remaining absent without prior permission from one’s employer is a gross violation of discipline. In fact OP. Malhotra in his book “The Law of Industrial Disputes” (2<sup>nd</sup> edition) at pp. 551-582 said:*

*No employee can claim leave of absence as a matter of right and remaining absent without leave will itself constitute gross violation of discipline.”*

- [71] Pihak Syarikat telah membuktikan bahawa atas imbalan kebarangkalian bahawa walaupun Pihak Menuntut diarah balik ke pejabat tetapi Pihak Menuntut telah ingkar perintah pihak Pengurus Syarikat dan tidak kembali bertugas pada 10.3.2021.
- [72] Mahkamah juga mendapati pihak Syarikat telah di atas imbalan kebarangkalian

berjaya membuktikan mempunyai alasan yang munasabah dan adil mewajarkan Pihak Menuntut diberhentikan kerana meninggalkan pejabat tanpa izin dan gagal mematuhi arahan untuk kembali bertugas di pejabat.

*Alasan Ketiga*

*Samada tingkah laku Pihak Menuntut membuat tuduhan tidak berasas terhadap pihak atasan Syarikat merupakan sikap ingkar perintah yang di tunjukkan oleh Pihak Menuntut.*

[73] Selanjutnya alasan lain di dalam Surat Penamatan Pihak Syarikat mengatakan bahawa walaupun Pihak Syarikat telah menjawab segala surat Pihak Menuntut tetapi Pihak Menuntut masih menimbulkan tuduhan tanpa disokong melalui surat-surat Pihak Menuntut bertarikh 10.3.2021 dan 11.3.2021 kepada Pihak Syarikat dan mengekalkan sikap mengingkari arahan terhadap Pengurus Besar dan Pengarah Syarikat.

[74] Keterangan bersumpah COW-1 dalam Kenyataan Saksi COWS-1, bahawa Pihak Menuntut masih melawan pihak Atasan Syarikat. Soalan dan jawapan 38, 39 dan 40 dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“38. Q: Did the Company respond to the Claimant’s letters?*

*A: Yes. The Company responded to the Claimant vide its letter dated 12.03.2021. Please refer to pages 1 and 2 of the Company’s Bundle of Documents (“COBD”). Therein, the Company had clarified, responded and/or refuted the Claimant’s claims accordingly.*

*Q: Was there any further response from the Claimant?*

*A: Yes. Please refer to pages 3 and 4 of the COBD and to pages 2 and 3 of COSBD. The Claimant had written an email as response on 12.3.2021.*

*Q: What happened next?*

*A: Seeing that the Claimant had continued to challenge the authority of the upper management, the Company was of the view that it would not be conducive to continue the Claimant’s employment even on a probationary basis. As such, the Company’s Directors decide to terminate the Claimant’s employment with immediate effect on 15.3.2021. Please refer to pages P26 and P27 CLBD.”*

- [75] Mahkamah setelah meneliti dokumen-dokumen dirujuk dan mendapati bahawa Pihak Menuntut tidak menyangkal kandungan dokumen-dokumen tersebut maka Mahkamah berpuas hati bahawa Pihak Menuntut tidak memberi sebarang bukti untuk menyokong surat Pihak Menuntut dalam surat bertarikh 10.3.2021 dan 11.3.2021.
- [76] Mahkamah mendapati bahawa surat Pihak Syarikat alasan pemberhentian Pihak Menuntut adalah Pihak Menuntut telah membuat tuduhan tanpa asas dan ingkar perintah pihak atasan Syarikat dan Pihak Menuntut.
- [77] Peguam Syarikat di dalam Hujahan Bertulis telah berhujah bahawa prinsip terpakai apabila Pihak Menuntut enggan mematuhi arahan atau enggan menunjuk hormat kepada Majikan dengan merujuk kes-kes berikut:
- a. *Adriana Abu v. Mass Rapid Transit Corporation Sdn Bhd* [2019] 1 ILR 549;
  - b. *Syarikat Ghalee Khidmat Sdn Bhd v. Ramachandra Naidu Suppiah* [1985] 1 ILR 146a;
  - c. *Acidhem (M) Bhd v. Goh Hock Teong* [2003] 1 ILR 904;
  - d. *Vijakumar a/l Subramaniam v. LNK Computer Forms (M) Sdn Bhd* [2007] 2 LNS 1716.
- [78] Peguam Syarikat selanjutnya telah berhujah dengan merujuk prinsip-prinsip di mana Mahkamah Perusahaan untuk menentukan samada ada alasan ujudnya prestasi tidak memuaskan dengan menanyakan soalan-soalan merujuk kepada kes *Grand Bank Yachs Sdn Bhd v. Komander (B) Teng Siung Sue* [2002] 1 ILR 802.
- [79] Mahkamah setelah meneliti hujahan Peguam Syarikat yang merujuk kepada keterangan-keterangan Pihak Menuntut, COW 1, COW 2 dan COW 3 dan persoalan kepada prinsip dalam kes *Grand Bank Yachs Sdn Bhd (supra)* maka Mahkamah bersetuju dengan hujahan tersebut serta Mahkamah berpendapat bahawa Pihak Menuntut telah diberi beberapa amaran berkaitan dengan tindakan Pihak Menuntut mengingkari arahan pihak atasan Syarikat.
- [80] Mahkamah merujuk kepada kes *Collie Malaysia Sdn Bhd. v. Chemical Workers Union Of Malaya* [1986] 2 ILR 1280 (Award No. 299 of 1986) dimana Mahkamah



memutuskan:

*“Since the purpose of the employment relations, to get the work desired by the employer alone, cannot be accomplished unless employees accept the authority of the employer and his supervisor, the presence of discipline is fundamental element in the employment relations. Hence a breach of discipline, called insubordination, is necessarily misconduct...”*

[81] Mahkamah selanjutnya meneliti samada Pihak Syarikat telah membuktikan Pihak Menuntut telah mengingkari yang merupakan sebab dan alasan yang munasabah untuk pembuangan kerja. Mahkamah merujuk kes *Koperasi Telekom Malaysia Berhad v. Sengam @ Nadeson s/o Marie* [1984] 2 ILR 599 (Award No. 160 of 1984) di ms. 602 Mahkamah menyatakan:

*“An employee must obey the reasonable orders given to him by his employer. It is the duty of the employee to comply with these orders of the employer because obedience of superior officers and loyalty to the management are inherent to the relationship of master and servant. A deliberate refusal to obey the orders of the authority will constitute insubordination ... this act tend to subvert or destroy discipline in an establishment and should never be tolerated. For serious misconduct of this nature the punishment must be none other than dismissal.”*

[82] Berdasarkan nas yang dinyatakan di dalam kedua-dua kes di atas yang dirujuk Mahkamah berpendapat keengganan Pihak Menuntut mematuhi arahan majikan yang sah dan munasabah adalah merupakan suatu salah laku ingkar perintah berbentuk salah laku (*misconduct*) yang mewajarkan pihak Syarikat memberhentikan Pihak Menuntut tanpa mengesahkan jawatan Pihak Menuntut sebagai Pengurus Pembelian dalam tempoh percubaan.

[83] Dalam kes di hadapan Mahkamah ini arahan pihak atasan pihak Syarikat adalah suatu arahan yang sah dan munasabah dan keengganan Pihak Menuntut mematuhinya memberikan Syarikat di atas imbalan kebarangkalian alasan yang sah dan adil untuk menamatkan perkhidmatannya. Setelah mengambilkira keadaan dari keterangan COW 1, COW 2 dan COW 3, maka Mahkamah berpendapat keengganan Pihak Menuntut mematuhi arahan yang sah adalah dianggap ingkar perintah (*insubordination*) menjurus kepada salah laku dan memutuskan bahawa ingkar perintah adalah salah laku yang serius dan wajar untuk Pihak Syarikat tidak meneruskan kontrak Pihak Menuntut.

*Alasan Keempat.*

*Samada pihak Syarikat boleh memberhentikan Pihak Menuntut dalam tempoh percubaan.*

[84] Pihak Syarikat telah memberhentikan Pihak Menuntut semasa dalam tempoh percubaan pada 15.3.2021 dan fakta ini tidak dipertikaikan oleh Pihak Menuntut.

[85] Di dalam kes *Bennett Subash Peter v. Bon Ton Sdn Bhd (Boh Ton Resort Langkawi)* [2019] 4 CLJ 159, Yang Amat Arif Hamid Sultan Abu Backer HMR membaca keputusan mahkamah memutuskan:

*“Sama ada pekerja tetap mahupun pekerja dalam tempoh percubaan, jurisprudens perusahaan tidak membenarkan alasan-alasan pembuangan kerja secara sembarangan. Alasan-alasan pembuangan kerja mesti atas sebab suci hati. Ujian bona fide tidak perlu objektif. Segalanya bergantung pada fakta dan hal-hal keadaan kes. Satu alasan jujur, dan persetujuan bersaling, adalah cukup. Persetujuan bersaling pembuangan kerja, tanpa alasan suci hati, tidak cukup untuk mengatakan terdapat alasan dan sebab yang adil untuk pembuangan kerja. Amnya, jurisprudens perusahaan condong ke arah pekerja, berbanding majikan. Berat sebelah ini berkait kemunasabahan bahawa majikan dan pekerja jarang dilihat mempunyai kuasa tawar-menawarsama rata.”*

[86] Selanjutnya di dalam kes *Bennett Subash Peter (Supra)* di mukasurat 157-159, Yang Amat Arif Hamid Sultan Abu Backer HMR menghuraikan seperti berikut:

*“[9] Whether it is a permanent employee or one on probation, industrial jurisprudence does not permit arbitrary reasons for dismissal. The reasons for dismissal must be bona fide. The bona fide test need not be objective. It all depends on the facts and circumstances of the case. An honest reason as well as mutual agreement may be sufficient. A mutual agreement of termination based on a lack of bona fide may not suffice to say there was indeed a just cause and excuse for dismissal. Industrial jurisprudence generally leans towards the employee as opposed to the employer. This biasness is one related to common sense as the employer and employee are not often seen to have equal bargaining powers. In *Khaliah Abbas v. Pesaka Capital Corporation Sdn Bhd* [1997] 3 CLJ 827, the Court of Appeal held:*

*[1] An employee on probation enjoys the same rights as a permanent or confirmed employee and his or her services cannot be*

*terminated without just cause or excuse. The requirement of bona fide is thus essential in his dismissal. If the dismissal is found to be a colourable exercise of the power to dismiss or a result of discrimination or unfair labour practice, the Industrial Court has the jurisdiction to interfere and set aside such dismissal.”*

[87] Selanjutnya di dalam kes *Bennett Subash Peter (Supra)* di mukasurat 157, Yang Amat Arif Hamid Sultan Abu Backer HMR merujuk buku bertajuk “*Industrial Disputes Law In Malaysia*” dan menghuraikan seperti berikut:

*“[10] The well known author C.P. Mills in the book titled Industrial disputes Law in Malaysia, 2<sup>nd</sup> edn at p. 111, observes:*

*The Industrial Court has held that employment of a person on probation does not give the employer a right to terminate the contract at his absolute discretion. Even at common law the employer’s right to determine the contract during the probationary period depended on the employer being reasonably satisfied as to the unsuitability of the employee. That is to say, the employer’s decision should be made bona fide, not arbitrarily or capriciously. That principle was applied in Pakir Abdul Jalii v. Syarikat Shell Refinery Co. (F. of M.) Bhd. (Award No. 20/74, 22 April 1974) but with a result that appears to fall short of the standard of equity and good conscience which the Act prescribes for the Court’s decisions. In the Pakir Case, a medical report obtained by the employer certified the workman unfit for employment, but other medical evidence was to the effect that the man’s condition was normal. Although the Court expressed “some doubt” over the pre-employment medical report, it refused to hold that the employer had acted unjustly in terminating the employment:*

*... the company accepted the verdict of its doctor as to the claimant’s fitness and its decision was apparently made in good faith.”*

[88] Selanjutnya Yang Amat Arif Hamid Sultan Abu Backer HMR dalam kes *Bennett Subash Peter (Supra)* di mukasurat 157-159, merujuk buku bertajuk “*Law of Dismissal*” menghuraikan seperti berikut:

*“[11] Learned authors Nallini Pathmanathan, Siva Kanagasabai and*

*Selvamalar Alagaratnam in the book titled Law of Dismissal at pp. 204-205 say:*

*During the probation period, a probationer is being tested for his suitability for permanent employment. An employer has the prerogative to terminate the services of a probationer if the employer is satisfied that the probationer is not suitable for permanent employment. In the same vein, the probationer has a legitimate expectation that he will be confirmed if he proves to the satisfaction of the employer to be a fit and proper person for the appointment. Having invested his time and energy, and forgone the opportunity to establish himself elsewhere during the probationary period, it would be highly unjust if the employer can at his own pleasure and will terminate the probationer's employment without any genuine consideration being given to the latter's suitability for regular employment with the former.*

*In Radiant Visions Sdn Bhd v. Donald Wayne Dickman [2003] 1 ILR 42, the Industrial Court, in coming to its decision on a probationer's dismissal on the ground of poor performance said:*

*The question for the Industrial tribunal is: have the employers shown that they took reasonable steps to maintain appraisal of the probationer throughout the period of probation, giving guidance by advice or warning when such was likely to be useful or fair; and that an appropriate officer made an honest effort to determine whether the probationer came up to the required standard, having informed himself of the appraisals made by supervising officers and any other facts recorded about the probationer.*

*If this procedure is followed, it is only if the officer responsible for deciding upon selection of probationers then arrives at a decision which no reasonable assessment could dictate, that an industrial tribunal should hold the dismissal to be unfair.*

#### *6.13.5.1 Dismissal during probationary period*

*The general rule is that the dismissal must be premised on good faith and for good reasons. Dismissals before the expiry of the probationary period*

*have been held by the Industrial Court to be unfair. The probation period was after all fixed and determined in advance by the company. This would accordingly entitle the probationer to have the full benefit of the probationary period for his work to be assessed adequately. The Industrial Court has gone so far as to state that the company should in certain circumstances extend the period of probation and render the appropriate assistance to enable the probationer to attain the required standards.*

*The High Court in the case of Sulnayah Mohd Isa v. Sekolah Kanak-kanak Pekak [1999] 6 CLJ 234, made the following observation:*

*... an employee cannot be terminated by the employer during the currency of his probationary period. However, there is an exception to the rule, ie, the employee can be terminated if he commits an act of misconduct for which reason even the services of a confirmed employee can be terminated.*

*This case makes it clear that an employee can be dismissed during the tenure of his probation on the grounds of misconduct. The Court was of the view that premature termination for reasons other than misconduct would be deemed unjust.*”

- [89] Berdasarkan nas kes di atas adalah prinsip undang-undang bahawa seorang pekerja dalam tempoh percubaan boleh diberhentikan oleh Pihak Syarikat dengan alasan pemberhentian tersebut dibuat secara bona fide bergantung kepada fakta sesuatu kes.
- [90] Peguam Syarikat telah berhujah bahawa seorang pekerja dalam tempoh percubaan adalah tidak berhak untuk menjangkakan untuk disahkan jawatan dan kes dirujuk *Equatorial Timber Moulding Sdn Bhd Kuching v. John Michael Crosskey* [1986] 2 ILR 166.
- [91] Peguam Syarikat selanjutnya berhujah bahawa dalam tempoh percubaan ujian sebenar ialah menilai pekerja percubaan dalam tempoh percubaan samada kemahiran yang sesuai, berkebolehan, perangai, tingkah laku dan kesesuaian untuk membolehkan pekerjaan percubaan diserapkan menjadi pekerja tetap dan selanjutnya dihujah bahawa pihak yang layak menilai prestasi pekerja percubaan ialah majikan dan kes dirujuk *Roslan Baba v. Puncak Niaga (M) Sdn Bhd* [2013] 3 ILR 216.

- [92] Peguam Syarikat dihujahkan juga apabila alasan pembuangan dan pemberhentian atas ketidakpuasan prestasi kerja pekerja ujian sebenar dimana majikan dihendaki mempercayai prestasi pekerja tidak memuaskan dalam semua keadaan dan kes dirujuk *Caleb Brett (M) Sdn Bhd Sarawak v. Abdul Rahman bin Ahmad Sharkawi @ Abdul Rahman b. Sarkawi* [1991] 2 ILR 1053.
- [93] Berdasarkan prinsip yang dinyatakan dalam kes di atas mahkamah berpendapat keengganan mematuhi arahan majikan yang sah dan munasabah adalah merupakan **suatu salah laku** ingkar perintah yang mewajarkan hukuman berat iaitu pemecatan dan mahkamah perusahaan telah mengesahkan pemecatan atas alasan tersebut.
- [94] Dalam kes ini Pihak Syarikat telah memberi satu arahan yang sah dan munasabah iaitu Pihak Menuntut dikehendaki mengatasi kehabisan stok (*stock out*) dan mengisi semula secara efisien dan/atau mencukupi dan/atau menepati masa untuk memastikan Syarikat selalu mendapat stok yang mencukupi untuk jual dan perlantikan Pihak Menuntut sebagai Pengurus Pembelian adalah supaya boleh segera merangka, kaedah dan sistem supaya boleh mengisi semula stok secukupnya dan mencukupi untuk mengelak keadaan kehabisan stok.
- [95] Berdasarkan keterangan saksi-saksi Syarikat dan dokumen- dokumen yang dirujuk Pihak Syarikat telah memaklum kepada Pihak Menuntut secara lisan semasa lawatan awal di kilang dan perbincangan pada 1.3.2021,8.3.2021 dan 9.3.2021 dan secara bertulis pada 12.3.2021 mengenai keutamaan dan fokus utama Syarikat iaitu satu kaedah untuk mengisi semula stok sebelum kehabisan stok dan Pihak Menuntut mengetahui tujuan perlantikan beliau sebagai Pengurus Pembelian oleh Syarikat.
- [96] Pihak Menuntut tidak mengemukakan sebarang bukti atau dokumen bahawa beliau telah melaksana semua arahan Syarikat dan sebarang bukti menunjukkan bahawa Pihak Menuntut telah merangka satu kaedah untuk mengisi stok sebelum berlaku kehabisan stok.
- [97] Mahkamah juga mendapati bahawa Pihak Menuntut telah gagal membuktikan seperti yang dipidkan bahawa Pihak Syarikat secara lisan pada perjumpaan 9.3.2021 telah bersetuju membayar pampasan sebanyak 12 bulan gaji dan surat penamatan persetujuan.
- [98] Mahkamah juga mendapati bahawa Pihak Menuntut telah gagal membuktikan

bahawa penamatan pekerjaan beliau tidak sah oleh Pihak Syarikat selepas motif penyelesaian ada “*mala fide*” kerana tiada bukti salah laku untuk menunaikan gaji belum selesai bulan Mac seperti yang diplidkan.

[99] Di dalam Surat Penamatan, Pihak Syarikat telah jelas mencatatkan gaji Pihak Menuntut akan dibayar dalam bulan Mac menunjuk tindakan Pihak Syarikat membayar gaji bulan Mac Pihak Menuntut bukannya menunjukkan ada “*mala fide*” seperti yang diplidkan oleh Pihak Menuntut.

Perenggan yang berkenaan di dalam Surat Penamatan dirujuk dan diperturunkan seperti berikut:

*“Your final pay will be deposited to your account in the March payroll. You are required to immediately hand over all Company assets and our admin will escort you out from the Company premises.”*

[100] Pihak Syarikat diatas imbangan kebarangkalian telah berjaya membuktikan bahawa Pihak Menuntut mempunyai sikap tidak hormat kepada pihak atasan dan setelah mengambil kira keadaan dari keterangan COW 1, COW 2 dan COW 3 dan Pihak Menuntut gagal menyangkal keterangan-keterangan saksi-saksi Syarikat serta Mahkamah berpendapat keengganan Pihak Menuntut mematuhi arahan yang sah adalah dianggap ingkar perintah (*insubordination*) merupakan perbuatan salah laku oleh Pihak Menuntut.

[101] Mahkamah ini memutuskan bahawa di atas imbangan kebarangkalian Pihak Syarikat berjaya membuktikan alasan-alasan di dalam Surat Penamatan dibuat secara bona fide dan perbuatan Pihak Menuntut yang ingkar perintah dan arahan adalah satu salah laku yang serius yang mewajarkan Pihak Syarikat memberhentikan Pihak Menuntut dalam tempoh percubaan.

## **KESIMPULAN**

[102] Berdasarkan keseluruhan keterangan yang dikemukakan oleh saksi-saksi Syarikat dan Pihak Menuntut serta dokumen-dokumen yang dirujuk dan Mahkamah membaca hujahan-hujahan kedua- kedua pihak dengan berpandukan Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan bertindak atas ekuiti dan naluri yang baik, Mahkamah mendapati atas imbangan kebarangkalian Pihak Syarikat telah berjaya membuktikan bahawa Pihak Menuntut telah ditamatkan perkhidmatan atas alasan yang sah, adil dan bersebab.

[103] Mahkamah dengan ini menolak tuntutan Pihak Menuntut yang menyatakan bahawa beliau telah ditamatkan perkhidmatan tanpa sebab yang sah dan adil.

**DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 27 MAC 2023**

**(IZNAN ISHAK)  
PENGERUSI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
KUALA LUMPUR**