

**AWARD MAHKAMAH PERUSAHAAN 1988 TAHUN 2018  
(AZLINDA BINTI ADELI VS BARKATH STORES/BARKATH MANAGEMENT  
SERVICES)**

**1. Latarbelakang**

Kes rujukan di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pembuangan kerja Azlinda Binti Adeli (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Menuntut') oleh Barkath Management Services (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Responden'). Perbicaraan kes ini dijalankan di hadapan Y.A. Puan Mariani Binti Ghani bertempat di Mahkamah Perusahaan Malaysia Cawangan Pulau Pinang.

**2. Fakta Ringkas**

Pihak Menuntut dalam kes ini telah membuat permohonan kerja sebagai 'Shipping Assistant' di Syarikat Pihak Responden. Pihak Menuntut telah menghadiri temuduga pada 14 April 2016 dan terus diterima bekerja oleh Pihak Responden sambil menjalani *on job training*. Pihak Penuntut telah diarahkan lapor diri dan ditawarkan kerja dengan gaji sebanyak RM1700.00 sebulan. Waktu kerja adalah ditetapkan dari jam 9.00 pagi hingga 5.00 petang dan lain-lain syarat seperti di bawah Akta Kerja 1955. Pihak Responden memaklumkan Surat Tawaran Kerja akan diberikan kelak.

Pihak Menuntut telah menerima tawaran tersebut dan telah menjalani latihan sambil bekerja mulai 14 April 2016 dan juga pada 15 April 2016. Pihak Responden melalui Saksi Responden Pertama (COW1) En Ramzy Bin Abdul Rahim mengesahkan bahawa sepanjang *on job training* yang dilalui oleh Pihak Menuntut tiada teguran dibuat atas kerja yang dijalankan oleh Pihak Menuntut. Pihak Responden berpuashati.

Pada 18 April 2016, jam lebih kurang 12.30 pm, Pihak Menuntut telah dipanggil hadir ke pejabat Sumber Manusia Syarikat dan diberitahu oleh Pengurus Sumber Manusia iaitu Encik Ayob bin Hashim bahawa beliau diberhentikan kerja dengan serta merta tanpa sebarang alasan dan notis. Pihak Menuntut dibayar gaji 2 hari sebanyak RM113.33 melalui cek. Pihak Menuntut telah membuat laporan polis mengenai pemberhentian tersebut dan dikemukakan salinan laporan polis sebagai bukti dalam Ikatan Dokumen Pihak Menuntut.

**3. Hujahan Pihak Menuntut**

Pihak Menuntut menegaskan bahawa beliau adalah seorang pekerja di syarikat Responden walaupun surat tawaran belum dikeluarkan. Pihak Menuntut menegaskan bahawa penamatan kerjanya adalah tidak berasas dan merupakan satu penganiayaan dan tidak sah dan dilakukan tanpa alasan yang munasabah.

**4. Hujahan Pihak Responden**

Pihak Responden menegaskan bahawa ini adalah bukan satu penamatan kerja dengan alasan Pihak Menuntut belum lagi dilantik secara sah sebagai pekerja syarikat oleh Pihak Responden memandangkan tiada sebarang surat perlantikan ditandatangani. Pihak Responden juga menegaskan bahawa Pihak Menuntut hanya hadir untuk *pre employment training*.

## 5. Isu Undang-Undang dan Dapatan

- i) Adakah Pihak Menuntut merupakan seorang pekerja syarikat Responden;
- ii) Sama ada wujud ataupun tidak tindakan pemecatan;
- iii) Adakah pemecatan tersebut munasabah; dan
- iv) Remedi.

### (i) Adakah Pihak Menuntut merupakan seorang pekerja syarikat Responden

- Kes Hoh Kiang Ngan v. Mahkamah Perusahaan Malaysia (1995) 3 MLJ 369, FC, yang menggariskan bahawa ujian *degree of control* dan terma kontrak boleh digunapakai untuk menentukan status seseorang pekerja sama ada beliau merupakan seorang *workmen* atau tidak.

- Kes Gould v. Minister of National Insurance (1951) 1 ALL LR 368, Omerod J telah menjelaskan keputusan dalam kes Short v. Henderson Ltd (1946) 62 TLR 427, House of Lords:

- ❖ *The master's power of selection of his servant;*
- ❖ *The payment of wages or other remuneration;*
- ❖ *The master's right to control the method of doing the work; and*
- ❖ *The master's right of suspension or dismissal.*

- Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menerangkan maksud kontrak pekerjaan seperti berikut:

‘ apa-apa perjanjian, sama ada secara lisan atau bertulis dan sama ada secara nyata atau tersirat.....’

- Kes Kilang Gula Felda Perlis Sdn Bhd v. Aman Shah Abdul Khalid (1998) 5 MLJ 700 di mana Y.A Hakim dalam perkara yang sama telah mengulangi prinsip tersebut seperti berikut:

‘ *A contract of service under the Act need not be in writing.....*’

### (ii)&(iii) Sama ada wujud ataupun tidak tindakan pemecatan & Adakah pemecatan tersebut munasabah

Kes-kes yang dirujuk dalam dapatan undang-undang adalah berfokuskan kepada kes pemecatan yang berunsur konstruktif dan Y.A. Puan Mariani Ghani telah menegaskan dalam Award beliau bahawa Mahkamah berpendapat Pihak Menuntut adalah berhak menganggap dirinya dipecat secara konstruktif oleh Pihak Responden dan Mahkamah juga mendapati Pihak Menuntut telah dipecat tanpa kausa atau alasan yang munasabah.

#### **(iv) Remedi**

- (i) Pemulihan kerja ke jawatan asal; atau
- (ii) Pampasan sebagai pengembalian ke jawatan asal.

### **6. Prinsip Terpakai dalam menentukan remedi (i) atau (ii)**

Kes *Ike Video Distributor Sdn Bhd v. Chan Chee Bein* (Award No 636/2004), prinsip yang telah ditetapkan di mana jika pengembalian ke jawatan asal tidak diawardkan, award boleh dibuat di bawah:

- (a) pampasan sebagai pengembalian ke jawatan asal (*compensation in-lieu of reinstatement*); dan
- (b) bayaran gaji kebelakangan (*back wages*).

### **7. Keputusan Mahkamah**

Mahkamah memerintahkan Pihak Responden membayar kepada Pihak Menuntut melalui peguamnya, sejumlah RM44,200.00 (*less statutory deductions if any*) dalam tempoh 45 hari dari tarikh award 20 Ogos 2018. Jumlah tersebut dihuraikan seperti berikut:

**(a) pampasan pengembalian ke jawatan asal (*compensation in-lieu of reinstatement*) sebanyak RM1,700.00**

(RM1700.00 X 1) dengan mengambil kira tempoh Pihak Menuntut bekerja dengan Pihak Responden.

**(b) bayaran gaji kebelakangan (*back wages*) sebanyak RM20,400.00**

(RM1700.00 X 12 bulan) dengan mengambil kira tempoh tarikh pemecatan hingga tarikh selesai perbicaraan di mana ia adalah dari 18 April 2016 hingga 18 Mac 2018. Di bawah Jadual Kedua (Faktor-Faktor untuk Pertimbangan Dalam Membuat Award berhubung dengan Rujukan di bawah Subseksyen 20(3), jika upah tangguhan akan diberikan, upah tangguhan tersebut hendaklah tidak melebihi upah tangguhan 24 bulan dari tarikh pemecatan berdasarkan gaji terakhir orang yang dipecat tanpa kausa atau alasan yang munasabah.

**(c) *exemplary damages* sebanyak RM22,100.00**

RM22,100.00 diberikan sebagai tambahan ke atas pampasan (a) dan (b), atas alasan bertujuan memperbaharui atau menghalang Pihak Responden dari melakukan sesuatu yang boleh memudaratkan atau merosak Pihak Menuntut. Kes yang dirujuk untuk *exemplary damages* adalah *Rookes v. Barnard (1964) AC 1129*.

## 8. Rumusan

Hasil penganalisaan Award 1988/2018 serta fakta kes yang dinyatakan mendapati bahawa penamatan perkhidmatan yang berlaku ke atas Pihak Menuntut dalam kes ini adalah lebih bersifat suatu penamatan mudah (*termination simpliciter*). Berdasarkan buku *Dismissal* yang ditulis oleh Hew Soon Kiong, *Termination simpliciter can be defined as termination by contractual notice (or salary in lieu) and for no reason, if not grounded on any just cause or excuse would still be a dismissal without just cause or excuse*. Manakala, penulis Maimunah Aminuddin dalam bukunya, *Asas Pengurusan Sumber Manusia* menyatakan bahawa pemecatan kerja secara konstruktif adalah merujuk kepada keadaan-keadaan tertentu walaupun majikan tidak menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja, namun pekerja tersebut boleh beranggapan bahawa ia telah dipecat. Dalam pembuangan kerja konstruktif, majikan dikatakan telah menolak kontrak perkhidmatan pekerja melalui tindak tanduknya, misalnya, apabila gaji pekerja dipotong oleh majikan atau melaksanakan sebarang tindakan memberi impak negative dan seterusnya menjejaskan pendapatan, kebajikan, kelayakan jawatan ataupun berlaku ancaman ke atas keselamatan pekerja itu sendiri, dengan niat untuk menyusahkan pekerja. Menurut penulis Hew Soon Kiong, *constructive dismissal refers to an action taken by the employers in the organization that intentionally make working conditions for an employee difficult or unfair so that the employee feels forced to leave their job*. Dalam kes ini Pihak Responden telah mengambil jalan mudah untuk memberhentikan Pihak Menuntut dengan membayar gaji sebanyak RM113.33 untuk tempoh 2 hari iaitu 14 dan 15 April 2016. Pihak Responden juga tidak menyatakan sebarang alasan pemecatan tersebut.

Selain daripada itu, hasil penganalisaan yang dibuat, Y.A.Pengerusi juga telah memerintahkan Pihak Responden untuk membayar RM22,100.00 sebagai *exemplary damages*. Remedi tersebut lebih bersifat untuk memberi pengajaran kepada Pihak Responden untuk tidak mengulangi tindakan pemecatan sedemikian pada masa akan datang di mana tindakan Pihak Responden adalah dianggap bersifat tidak bertanggungjawab, mengambil mudah dan mempermainkan hak pekerja. Y.A. Pengerusi melalui remedi ini telah menunjukkan keberanian beliau dalam mengeluarkan perintah melampaui bidangkuasa Mahkamah Perusahaan di bawah Jadual Kedua, Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Jadual Kedua tersebut adalah merupakan panduan serta bidangkuasa Mahkamah Perusahaan dalam menurunkan Award kes-kes rujukan Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Secara keseluruhannya, kes ini merupakan satu kes yang menarik dan keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Perusahaan mencerminkan hak-hak pekerja di negara ini dilindungi melalui Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Tindakan pemecatan seseorang pekerja tidak wajar dianggap mudah dan ringan oleh mana-mana majikan dalam menjaga keharmonian industri di negara.

**Disediakan oleh:**

A.THANAVALLI ARNASALAM  
JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN SARAWAK

**RUJUKAN :**

- (I) Award 1988/2018 Mahkamah Perusahaan Kes 18/4-1565/16 Azlinda Binti Adeli v. Barkath Stores/Barkath Management Sevices;
- (II) Hubungan Industri & Pengurusan Sumber Manusia Isu Dan Cabaran (Edisi Kedua), Balakrishnan Parasuraman;
- (III) Dismissal, Hew Soon Kiong;
- (IV) Asas Pengurusan Sumber Manusia, Maimunah Aminuddin;
- (V) Exploring Employment Relations (Second Edition), Mike Leat;
- (VI) Terminations Dismissals and Retrenchment, Process and Practice, Latiff Sher Mohamed; dan
- (VII) Industrial Relations Act 1967 (Act 177), Rules & Regulations