

**DALAM MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**

**NO KES: 10/4-3036/18**

**ANTARA**

**MUHAMMAD TAUFIQ BIN MOHD PAHLAWI**

**LAWAN**

**TENAGA NASIONAL BERHAD**

**AWARD NO: 551 OF 2020**

**DI HADAPAN** : Y.A. DOMNIC SELVAM S. GNANAPRAGASAM  
:

**TEMPAT** : MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
CAWANGAN PERAK

**TARIKH RUJUKAN** : 8.11.2018

**TARIKH SEBUTAN** : 19.12.2018; 03.01.2019; 17.01.2019; 31.01.2019;  
20.03.2019; 23.04.2019; 09.05.2019; 15.05.2019

**TARIKH BICARA** : 05.08.2019

**PERWAKILAN** : Encik Raam Kumar  
Dari Tetuan KB Tan, Kumar & Partners  
mewakili Pihak Menuntut

Puan Wong Keat Ching dan  
Cik Syazwani binti Suhaimy  
Dari Tetuan Zul Rafique & Partners  
mewakili Pihak Responden

**Rujukan :**

1. Ini adalah satu rujukan oleh Y.B. Menteri Sumber Manusia, Malaysia yang bertarikh 08 haribulan November 2018 berhubung pembuangan kerja **Muhammad Taufiq bin Mohd Pahlawi** ("Pihak Menuntut") pada 12hb Ogos 2018 oleh majikannya pada ketika itu **Tenaga Nasional Berhad** ("Responden"). Pihak Menuntut telah membuat representasi beliau kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan bahawa pembuangan kerja beliau adalah tidak wajar dan tidak beralasan. Pengaduan Pihak Menuntut telah dirujuk kepada YB Menteri Sumber Manusia yang di dalam menjalankan kuasa-kuasanya di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah merujuk pengaduan tersebut kepada Mahkamah ini untuk dibicarakan.

**AWARD**

2. Ini adalah lanjutan daripada satu rujukan yang dibuat di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ( Akta 177 ) pada 8 Haribulan November 2018 yang timbul daripada penamatan pekerjaan Pihak Menuntut oleh Responden pada 12 haribulan Ogos 2018.

3. Kes ini telah dibicarakan pada 05 haribulan Ogos 2019. Setelah tamatnya perbicaraan, pihak-pihak telah diarahkan oleh Mahkamah untuk memfailkan hujahan bertulis.

4. Mahkamah ingin merakamkan penghargaannya kepada Peguamcara Bijaksana Pihak Menuntut dan Responden di atas kerjasama mereka di dalam perbicaraan ini. Mahkamah dengan ini menurunkan award berpandukan kepada rekod prosiding serta hujahan-hujahan bertulis yang dikemukakan kepada Mahkamah.

#### **Kes Yang Di Plidkan oleh Pihak Menuntut**

5. Pihak Menuntut telah memplidkan bahawa beliau telah mula berkhidmat dengan Responden pada 30.10.2012. Pada masa beliau ditamatkan perkhidmatannya pada 12.8.2018, beliau memegang jawatan sebagai Pembaca Jangka "B" Gred PS03. Pihak Menuntut memplidkan bahawa beliau telah menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tekun dan dedikasi. Melalui sepucuk surat daripada Responden yang bertarikh 19.7.2018, perkhidmatan Pihak Menuntut telah ditamatkan berkuatkuasa mulai 12.08.2018. Pihak Menuntut memplidkan bahawa pemecatan beliau adalah "dismissal simplicitor" kerana beliau telah ditamatkan tanpa diberikan sebarang alasan mahupun sebab serta tidak diberikan sebarang notis tunjuk sebab oleh Responden. Pihak Menuntut sebaliknya diberikan sepucuk surat oleh Responden yang bertarikh 19.7.2018 di mana tajuk serta isi kandungan surat tersebut memberi gambaran seolah-olah Pihak Menuntut telah meletak jawatan sedangkan Pihak Menuntut tidak pernah pada bila-bila masa menghantar surat berhenti kerja kepada pihak Responden.

### **Kes Responden**

6. Responden memplidkan sebaliknya. Mereka mengambil pendirian bahawa Pihak Menuntut telah meletak jawatan berkuatkuasa 12.08.2018 dan soal penamatan pekerjaan tidak timbul. Di antara 29.9.2014 hingga 31.7.2018 Pihak Menuntut telah diberikan beberapa Surat Amaran dan Surat Tunjuk Sebab di atas beberapa salahlaku. Selain daripada itu, melalui “Memorandum Perjanjian Untuk Peningkatan Prestasi dan Mengubah Sikap” yang bertarikh 4.4.2018, Pihak Menuntut telah bersetuju dan berjanji untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Walau bagaimanapun, melalui sepucuk surat yang bertarikh 12.7.2018, Pihak Menuntut telah memberi notis letak jawatan selama satu bulan yang berkuatkuasa mulai 12.8.2018. Responden telah menerima perletakan jawatan tersebut. Oleh yang demikian, Responden menafikan kes Pihak Menuntut bahawa beliau telah ditamatkan perkhidmatannya oleh Responden.

### **Isu Untuk Diputuskan**

7. Mahkamah mendapati bahawa Pihak Menuntut menafikan bahawa beliau telah meletak jawatan. Oleh yang demikian, Mahkamah perlu memutuskan samada terdapat sebarang penamatan perkhidmatan dan jika ada, samada penamatan Pihak Menuntut daripada pekerjaannya adalah wajar dan beralasan. Fungsi Mahkamah Perusahaan adalah untuk menentukan samada terdapat satu pemecatan pekerjaan sepertimana yang diputuskan di

dalam kes **Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn. Bhd [1988] 1**

**CLJ (Rep) 298 di mukasurat 302:**

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

8. Di dalam kes **Colgate Palmolive Sdn. Bhd. v. Yap Kok Foong (Award 368 of 1998)** pula, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan seperti berikut:

*"In a section 20 reference, a workman's complaint consists of two elements: firstly, that he has been dismissed, and secondly that such dismissal was without just cause or excuse. It is upon these two elements being established that the workman can claim his relief, to wit, an order for reinstatement, which may be granted or not at the discretion of the Industrial Court. As to the first element, industrial jurisprudence as developed in the course of industrial adjudication readily recognizes that any act which has the effect of bringing the employment contract to an end is a 'dismissal' within the meaning of section 20. The terminology used and the means resorted to by an employer are of little significance; thus, contractual terminations, constructive dismissals, non-renewals of contract, forced resignations, retrenchments and retirements are all species of the same genus, which is 'dismissal'."*

9. Dan di dalam kes **Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd. [1981] 1**

**LNS 30** Mahkamah Persekutuan 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, then 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 court or the High Court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it.”*

### **Beban Pembuktian**

10. Beban bukti untuk membuktikan sesuatu kes penamatan pekerja adalah atas dasar kebarangkalian. Adalah undang-undang mantap bahawa pihak yang menyatakan sesuatu hendaklah membuktikannya (he who asserts must prove). Justeru itu, memandangkan tidak terdapat surat pemecatan, beban bukti terletak pada Pihak Menuntut untuk membuktikan bahawa penamatan perkhidmatan tersebut adalah tidak wajar dan tidak adil. Tahap beban untuk membuktikan kes beliau adalah pada tahapimbangan kebarangkalian (balance of probabilities). Di dalam kes **Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314** di mana Mahkamah Rayuan memutuskan seperti berikut:

*“Mahkamah Perusahaan tidak perlu dibebankan dengan segala perkara-perkara teknikal berkenaan perbezaan beban bukti atau rukun keterangan atau prosedur yang perlu dipakai dalam mahkamah undang-undang. Mahkamah*

*Perusahaan mesti dibenarkan untuk menjalankan prosidingnya sebagai satu 'mahkamah timbangtara' dengan membenarkan beberapa kelonggaran bertujuan bagi mencapai satu keputusan asalkan ia mengambil kira keteguhan merit dalam kes dan membuat keputusan menurut ekuiti dan dengan kemurnian. Representasi oleh Menteri kepada Mahkamah Perusahaan tidak boleh ditakrifkan sebagai 'sivil' atau 'jenayah' dengan beban kebuktian yang berbeza bagi setiap klasifikasi.*

*Dengan demikian dalam pendengaran kes tuntutan ketidakadilan pemecatan dimana pekerja dipecat berdasarkan pertuduhan kesalahan jenayah seperti kes curi harta syarikat. Mahkamah Perusahaan tidak perlu memenuhi kehendak melangkaui batasan keraguan bahawa kesalahan itu telah dilakukan. Beban kebuktian yang perlu dipakai adalah standard sivil iaitu imbalan kebarangkalian yang fleksibel supaya kadar kebarangkalian yang diperlukan sesuai dengan jenis dan graviti isu yang dibicarakan.”*

#### **Keterangan Pihak Menuntut**

11. Pihak Menuntut telah memberi keterangan bagi pihaknya sendiri. Di dalam keterangannya Pihak Menuntut menafikan memberikan surat tersebut kerana beliau tiada sebab untuk berhenti kerja. Beliau turut menyatakan bahawa pada 4.4.2018, COW1 telah memaksa beliau untuk menandatangani Memorandum tersebut bersama sepucuk notis berhenti kerja yang tidak bertarikh. Pihak Menuntut terpaksa menandatangani surat tersebut kerana

COW1 yang merupakan pegawai atasan beliau selalu mencari pasal dengan beliau dan memberi tekanan.

### **Keterangan Responden**

12. Responden telah mengemukakan Eksekutif (Meter Reading & Billing) iaitu Shahril bin Mohamed Ismail (COW1) sebagai saksi tunggal mereka. Saksi telah memberitahu bahawa tugas Pihak Menuntut adalah sebagai seorang Pembaca Jangka (meter reader). Pihak Menuntut dikehendaki membuat bacaan jangka atau meter di tapak dan memasukkan bacaan ke dalam "Hand Held Computer" (HHC) dan kemudiannya mencetak bil dan menyerahkan kepada pengguna. Saksi memberitahu bahawa prestasi kerja Pihak Menuntut tidak mencapai tahap yang dikehendakki dan oleh yang demikian, satu Memorandum Perjanjian untuk Peningkatan Prestasi dan Mengubah Sikap yang bertarikh 4.4.2018 ( "Memorandum tersebut" ) telah dibuat oleh Pihak Menuntut untuk memastikan prestasi kerja beliau adalah baik. Maka, kenaikan gred ke jawatan yang lebih tinggi telah ditangguhkan. Saksi juga memberitahu bahawa beberapa surat amaran, surat-surat gagal menjalankan tugas atau teguran telah diberikan kepada Pihak Menuntut di antara tahun 2014 hingga 2018.

13. Adalah keterangan saksi bahawa Pihak Menuntut telah menyerahkan Surat Notis Berhenti Kerja yang bertarikh 12.7.2018 ("surat tersebut") kepada Responden. Setelah menerima surat tersebut, Responden telah memaklumkan



kepada Pihak Menuntut melalui surat mereka sendiri yang bertarikh 19.7.2018 bahawa perletakan jawatan beliau telah diterima dan tarikh akhir perkhidmatan beliau adalah pada 12.8.2018. Pihak Menuntut juga telah mengisi borang Maklumbalas Perletakan Jawatan yang bertarikh 9.8.2018 dan telah menandakan sebab utama beliau meninggalkan Responden adalah kerana mendapat tawaran gaji/ pekerjaan yang lebih baik. Pihak Menuntut juga pernah meminta saksi mengesahkan butir-butir perkhidmatan yang beliau sandang pada 27.7.2018 pada Slip Akuan Pendaftaran Permohonan Jawatan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) setelah memohon untuk meletak jawatan dengan Responden.

#### **Hujahan Responden**

14. Responden telah berhujah bahawa memandangkan penamatan perkhidmatan tersebut dipertikaikan, beban terletak pada Pihak Menuntut untuk membuktikan bahawa Responden telah memecat beliau dengan merujuk kepada keputusan di dalam kes **Weltex Knitwear Industries Sdn. Bhd v Law Kar Toy & Anor [ 1998] 7 MLJ 359**. Responden juga berhujah bahawa Pihak Menuntu telah gagal untuk membuktikan bahawa beliau telah dipaksa berhenti kerja dengan merujuk kepada kes **Abdul Liei Hawa Hj Abdul Hamid v Philip Morris ( M ) Sdn. Bhd. [ 2006] 4 ILR 2813**. Adalah hujah Responden selanjutnya bahawa Pihak Menuntut telah mengakui mengisi Borang Maklumbalas setelah meletak jawatan. Oleh itu, Responden memohon supaya tuntutan Pihak Menuntut ditolak.

### **Hujahan Pihak Menuntut**

15. Pihak Menuntut berhujah bahawa beliau telah dipaksa meletak jawatan oleh COW1 kerana Responden tidak berpuashati dengan prestasi beliau. Keterangan beliau adalah bahawa beliau tidak meletak jawatan mahupun menyerahkan surat letak jawatan. Pihak Menuntut tiada sebab untuk berbuat demikian kerana hanya beliau seorang yang menyara keluarganya. Beliau telah dipaksa dan diugut untuk menandatangani surat tersebut oleh COW1. Beliau juga telah menafikan bahawa tulisan pada surat tersebut bukan kepunyaan beliau dan pada 12.8.2018 beliau tidak menyerahkan surat tersebut yang didakwa di WISMA TNB, Petaling Jaya kerana pada masa itu beliau bertugas di TNB Bagan Serai. Pihak Menuntut turut berhujah bahawa tiada sebarang keterangan diperolehi semasa soal balas yang membuktikan bahawa Pihak Menuntut telah menyerahkan surat tersebut secara sukarela. Sebagai seorang pekerja biasa, beliau tidak dapat mengambil sebarang tindakan apabila menerima surat penerimaan perletakan jawatan tersebut daripada Responden kerana beliau terkejut dan tidak tahu apa yang perlu dilakukan.

16. Pihak Menuntut juga berhujah bahawa COW1 telah mengaku menulis tarikh pada surat tersebut serta menghantar surat tersebut kepada Mastura binti Abdul Rahman. Sekiranya Pihak Menuntut ingin meletak jawatan beliau boleh melakukannya dengan sendiri dan bukan melalui pihak ketiga. COW1 juga telah mengaku bahawa apabila Pihak Menuntut disuruh menandatangani

surat tersebut, beliau ada pekerjaan yang stabil dan selamat serta menyara keluarganya serta menyokong permohonan Pihak Menuntut untuk memohon bagi pekerjaan baru kerana prestasi kerja beliau tidak memuaskan.

17. Dengan merujuk kepada keputusan kes di Mahkamah Rayuan di dalam kes **Pan Malaysian Pool Sdn. Bhd. v Kwan Tat Thai & Anor [ 2018] 4 CLJ 323**, Responden telah gagal untuk menyangkal keterangan Pihak Menuntut perlu meletak jawatan apabila beliau tiada kerja alternative serta perlu menyara keluarganya sekiranya beliau tiada sumber pendapatan jika meletak jawatan. Dengan merujuk kepada kes **Harpers Trading Sdn. Bhd v National Union of Commercial workers [ 1998] 2 ILR 314**, Pihak Menuntut berhujah bahawa beliau telah menandatangani surat tersebut dan Memorandum yang disediakan oleh COW1 setelah COW1 memberi jaminan bahawa tiada tindakan akan diambil kerana prestasi kerjanya yang tidak memuaskan tetapi Responden telah menggunakan surat tersebut untuk menyalahkan Pihak Menuntut. Beliau berhujah bahawa Responden telah menggunakan cara yang bijaksana untuk memecat Pihak Menuntut. Beliau memohon supaya tuntutan beliau dibenarkan.

### **Analisa dan Dapatan**

18. Setelah meneliti semua keterangan saksi Responden dan Pihak Menuntut, dokumen-dokumen yang dikemukakan serta menimbang hujahan bertulis serta Seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Mahkamah


mendapati bahawa pada dasar imbangan kebarangkalian bahawa Pihak Responden telah berjaya membuktikan bahawa mereka tidak membuang kerja Pihak Menuntut. Sebaliknya, Responden telah membuktikan bahawa Pihak Menuntut telah meletak jawatan melalui surat tersebut (COB m/s 1). Lanjutan daripada itu, Responden telah menerima perletakan jawatan tersebut dan mengeluarkan surat mereka yang bertarikh 19.7.2018.

19. Mahkamah juga mendapati bahawa Pihak Menuntut menurunkan tandatangannya dan telah mengisi borang Maklumbalas Perletakan Jawatan. Mahkamah juga mendapati bahawa Pihak Menuntut tidak mengemukakan sebarang keterangan untuk membuktikan bahawa beliau telah membantah kepada Surat Penerimaan Perletakan jawatan tersebut sekiranya beliau telah dipaksa atau diugut untuk meletak jawatan. Mahkamah mendapati bahawa tuntutan ini tiada unsur-unsur pemecatan kerja tetapi suatu perletakan jawatan oleh Pihak Menuntut.

### **Perintah Muktamad**

Mahkamah dengan menolak tuntutan Pihak Penuntut melalui rujukan ini.

**DI PERTURUNKAN PADA 2 HARIBULAN MAC 2020**

  
**(DOMNIC SELVAM S. GNANAPRAGASAM)**  
**PENGERUSI**  
**MAHKAMAH PERUSAHAAN, MALAYSIA**  
**CAWANGAN PERAK**