

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO.KES: 6(15)(6)/4-2338/19

ANTARA

HASMADI BIN TAIB

DAN

UNIVERSE DIGITAL LIBRARY SDN BHD

NO. AWARD : 1194 TAHUN 2021

DI HADAPAN : **Y.A. PUAN REIHANA BT. ABD. RAZAK**
Pengerusi (bersidang berseorangan)

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur.

TARIKH RUJUKAN : 04.12.2019.

TARIKH SEBUTAN : 22.01.2020; 19.02.2020; 06.03.2020;
12.08.2020; 24.09.2020; 02.10.2020;
23.02.2021.

TARIKH PENDENGARAN : 09.10.2020.

PERWAKILAN : En. Hasmadi Bin Taib - Pihak Menuntut

Puan Radhiatul Mardiah Bt Hassan
Pengarah Urusan
Mewakili Syarikat

RUJUKAN

Ini adalah suatu rujukan yang dibuat oleh Y.B. Menteri Sumber Manusia di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pemecatan kerja konstruktif **Hasmadi Bin Taib** (“Pihak Menuntut”) oleh **Universe Digital Library Sdn. Bhd.** (Pihak Syarikat) pada 22.06.2019.

AWARD

FAKTA RINGKAS

[1] Pihak Menuntut mula bekerja dengan Pihak Syarikat sebagai Pengurus Pembangunan Perniagaan (*Business Development Manager*) mulai 2.7.2018 dengan gaji sebanyak RM3,800 sebulan.

[2] Pihak Menuntut disahkan dalam jawatan pada 6.2.2019 dan gaji terakhir semasa pemecatan Pihak Menuntut adalah RM4,000 berserta elaun sebanyak RM2,000 sebulan.

[3] Pihak Menuntut mendakwa bahawa Pihak Syarikat membayar gajinya pada 7 haribulan setiap bulan secara bayaran ke dalam akaun banknya.

[4] Adalah kes Pihak Menuntut bahawa mulai Januari 2019, Syarikat tidak membayar gajinya bagi bulan Januari, March, April, Mei dan Jun 2019 sehingga gajinya tertunggak sebanyak RM19,962.25.

[5] Pihak Menuntut mendakwa bahawa dia telah banyak kali bertanyakan dan berbincang dengan Pihak Syarikat berhubung

pembayaran gajinya yang tertunggak, tetapi Pihak Syarikat tidak membuat bayaran penuh gajinya yang tertunggak.

[6] Pada 22.06.2019, Pihak Menuntut menghantar surat menamatkan kontrak perkhidmatannya secara pemecatan konstruktif berkuat kuasa 22.06.2019 atas alasan Pihak Syarikat tidak membuat bayaran gajinya bagi bulan Januari hingga Jun 2019.

[7] Pihak Menuntut mendakwa Pihak Syarikat melanggar terma asas dalam kontrak perkhidmatannya apabila gagal membayar gajinya selama 6 bulan bermula Januari 2019 hingga Jun 2019 dan tindakan Pihak Syarikat itu mewajarkan Pihak Menuntut meninggalkan pekerjaannya dengan Pihak Syarikat dengan alasan pemecatan konstruktif.

[8] Pihak Syarikat mendakwa bahawa Pihak Syarikat tidak pernah memecat atau memberhentikan Pihak Menuntut.

[9] Pihak Syarikat menyatakan bahawa Pihak Menuntut sedia maklum mengenai masalah kewangan yang dihadapi oleh Syarikat dan tidak pernah membantah mengenai pembayaran gajinya secara ansuran oleh Pihak Syarikat.

[10] Pihak Syarikat menyatakan bahawa Pihak Menuntut tidak pernah mengadu hendak meninggalkan Syarikat atau membantah mengenai kelewatan pembayaran gajinya.

[11] Pihak Syarikat mengakui bahawa gaji dan tuntutan perbelanjaan Pihak Menuntut telah tertunggak tetapi Pihak Syarikat tidak pernah

menyatakan kepada Pihak Menuntut bahawa Syarikat tidak akan menjelaskan tunggakan tersebut.

[12] Pihak Syarikat menyatakan bahawa Pihak Menuntut sendiri dengan sukarela meninggalkan pekerjaannya dengan Syarikat berkuatkuasa serta merta pada 22.6.2019 tanpa dipaksa oleh Pihak Syarikat.

UNDANG-UNDANG

[13] Fungsi Mahkamah Perusahaan bagi rujukan bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dinyatakan dengan jelas oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *MILAN AUTO SDN BHD v WONG SEN YEN* (1995) 4 CLJ 449 seperti berikut:

"The function of the Industrial Court in dismissal cases on reference under Section 20 is two folds: first to determine whether the misconduct complained of by the employer has been established and secondly whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal."

[14] Memandangkan dalam kes ini tuntutan Pihak Menuntut adalah bahawa perbuatan Pihak Syarikat menyebabkan Pihak Menuntut menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan Pihak Syarikat secara pemberhentian konstruktif, wajarlah kes ini diputuskan berdasarkan undang-undang berkaitan dengan pemecatan kerja konstruktif.

[15] Dalam kes ***ANWAR ABDUL RAHIM V. BAYER (M) SDN BHD*** [1998] 2 CLJ 197, konsep pemecatan konstruktif dinyatakan seperti berikut:-

"The proper approach in deciding whether constructive dismissal has taken place is not to ask oneself whether the employer's conduct is

unfair or unreasonable (ie, the unreasonable test). It must be proven that the conduct of the employer is such, that it amounts to a fundamental breach which goes to the root of the contract, or that it illustrates the employer's intention of not wanting to pursue the contractual relationship anymore."

[16] Prinsip mengenai pemecatan kerja konstruktif dijelaskan dalam kes **SOUTHERN INVESTMENT BANK/SOUTHERN BANK & ANOR V. YAP FAT AND ANOR [2017] 8 CLJ 159**, seperti berikut:

"Constructive dismissal occurs where an employee resigns because of his employer's behavior. In constructive dismissal, the issue is primarily the conduct of the employer and not the conduct of the employee - unless waiver, estoppel or acquiescence is in issue.

There are four conditions which have to be met by an employee to successfully claim for constructive dismissal, namely (i) there must be a breach of contract by the employer;

(ii) The breach must be sufficiently important to justify the employee resigning;

(iii) The employee must leave in response to the breach and not for any other unconnected person; and

(iv) he must not occasion any undue delay in terminating the contract otherwise he will be deemed to have waived the breach and agreed to vary the contract."

"In a claim for constructive dismissal, it is imperative for the employee to take immediate steps in walking out of his employment within a reasonable time after the alleged breach of contract. Failing which, the employee would be deemed to have waived the breach and agreed to vary the contract.

[17] Berdasarkan kepada keputusan kes **SOUTHERN INVESTMENT BANK** (supra) di atas, pemecatan kerja konstruktif berlaku apabila seorang pekerja berhenti kerja kerana tindakan majikannya yang dikatakan memungkirinya terma asas dalam kontrak perkhidmatan (*fundamental breach*) yang menjejaskan dasar kontrak tersebut, atau

majikan menunjukkan niatnya untuk tidak lagi ingin lagi meneruskan perhubungan kontraktual dalam kontrak perkhidmatan itu.

[18] Untuk suatu tuntutan pemecatan kerja konstruktif, terdapat empat syarat yang mesti dibuktikan oleh pekerja bahawa pemecatan kerja konstruktifnya itu adalah dengan sebab yang wajar iaitu;

(a) Mesti berlaku pelanggaran kontrak oleh majikan;

(b) Pelanggaran mestilah penting hingga mewajarkan pekerja meletak jawatan;

(c) Pekerja mestilah berhenti kerja atas pelanggaran tersebut dan bukan sebab lain yang tidak berkaitan; dan

(d) Pekerja tidak lewat dalam menamatkan kontraknya; jika tidak dia dikatakan telah mengetepikan pelanggaran dan bersetuju mengubah kontrak.

[19] Dalam tuntutan pemecatan kerja konstruktif, pekerja perlu dengan serta merta meninggalkan perkhidmatannya selepas berlaku pelanggaran kontrak oleh majikan. Kegagalan berbuat demikian bermaksud pekerja mengetepikan pelanggaran dan bersetuju mengubah kontrak.

[20] Beban bukti terletak pada pekerja (Pihak Menuntut) untuk membuktikan terdapat kemungkiran terma asas oleh majikan dalam kontrak pekerjaannya oleh Syarikat(*fundamental breach*) atau majikannya telah menunjukkan niat untuk tidak lagi ingin terikat dan meneruskan perhubungan kontraktual dalam kontrak perkhidmatan itu

dan pekerja dengan tanpa berlembang meninggalkan perkhidmatannya dengan Syarikat selepas berlaku pelanggaran kontrak oleh Syarikat.

PENILAIAN KETERANGAN DAN DAPATAN MAHKAMAH

[21] Adalah keterangan Pihak Menuntut bahawa mulai November 2018 Pihak Syarikat tidak membayar gajinya pada 7 haribulan setiap bulan tetapi membayar secara ansuran sehingga gajinya tertunggak sebanyak RM19,962.25 semasa dia meletakkan jawatannya pada 22.6.2019.

[22] Pihak menuntut juga tidak menafikan mengetahui masalah kewangan yang dihadapi oleh Syarikat sejak November 2018.

[23] Tiada sebarang keterangan yang menunjukkan bahawa Pihak Menuntut pernah membantah kepada Pihak Syarikat atas tindakannya membayar gajinya tidak mengikut kontrak atau bayaran secara ansuran. Pihak Menuntut terus bekerja dengan Syarikat walaupun gajinya telah tidak dibayar mulai Januari 2019.

[24] Pihak Menuntut dalam surat pemberhentian kerjanya bertarikh 22.06.2019 menyatakan bahawa dia menamatkan kontrak perkhidmatan kerana Pihak Syarikat tidak membayar gaji bagi bulan Januari, March, April, Mei dan Jun 2019, tuntutan perbelanjaan bagi November dan Disember 2018 , Februari 2019, dan caruman KWSP serta SOCSO dari Julai 2018 hingga Jun 2019.

[25] Pihak Syarikat pula tidak menafikan tuntutan Pihak Menuntut mengenai bayaran gaji yang tidak mengikut kontrak serta secara

ansuran. Syarikat mendakwa ada membuat beberapa bayaran kepada Pihak Menuntut apabila dia meminta wang daripada Syarikat.

[26] Mahkamah berpendapat bahawa gaji adalah suatu terma yang asas dalam suatu kontrak pekerjaan dan kemungkiran Syarikat membayar gaji Pihak Menuntut mengikut terma kontrak perkhidmatan adalah suatu pelanggaran penting yang mewajarkan Pihak Menuntut meninggalkan perkhidmatannya dengan Syarikat sebaik berlaku pelanggaran terma tersebut oleh Syarikat.

[27] Dalam kes ini, tidak dinafikan bahawa Pihak Menuntut sedar bahawa Pihak Syarikat tidak membayar gajinya mengikut kontrak iaitu pada setiap 7hb bulan, membayar gaji secara ansuran dan kemudiannya tidak membayar gajinya mulai Januari 2019 hingga Jun 2019.

[28] Tiada keterangan yang menunjukkan Pihak Menuntut pada bila bila masa membantah akan pelanggaran terma kontrak perkhidmatan yang dilakukan oleh Syarikat mulai Januari 2019 atau memberikan sebarang notis kepada Syarikat untuk memperbetulkan pelanggaran tersebut.

[29] Tiada juga apa-apa keterangan dikemukakan di Mahkamah yang menunjukkan bahawa Pihak Menuntut tidak berpuashati dengan tindakan Syarikat melengahkan pembayaran gaji atau membantah Syarikat membayar bayaran gajinya secara ansuran hingga seterusnya tidak membayar gajinya hingga tertunggak.

[30] Pihak Menuntut juga didapati tidak dengan segera menamatkan perkhidmatannya dengan Syarikat walaupun mengetahui serta sentiasa menyedari Syarikat secara terang terangan melanggar terma asas dalam kontrak perkhidmatannya selama lima bulan berterusan.

[31] Daripada keterangan yang dikemukakan, didapati Pihak Menuntut telah mengambil masa selama hampir 6 bulan sebelum membuat keputusan meninggalkan pekerjaannya dengan Syarikat secara pemecatan konstruktif.

[32] Tiada sebarang keterangan untuk menjelaskan apakah sebabnya Pihak Menuntut tidak dengan segera menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan Syarikat sebaik sahaja mendapati berlaku pelanggaran terma asas kontrak perkhidmatannya oleh Syarikat.

[33] Mahkamah berpendapat kelengahan selama hampir 6 bulan yang diambil oleh Pihak Menuntut untuk berhenti kerja adalah suatu tempoh yang tidak munasabah langsung lebih lebih lagi apabila pelanggaran yang berlaku adalah terma penting dalam kontrak perkhidmatannya.

[34] Pihak Menuntut tidak menamatkan kontrak perkhidmatannya dengan segera walaupun ternyata berlaku pelanggaran terma penting dalam kontrak perkhidmatannya oleh Syarikat.

[35] Tindakan Pihak Menuntut menunjukkan bahawa Pihak Menuntut tidak menganggap pelanggaran terma penting dalam kontrak perkhidmatannya oleh Syarikat sebagai alasan untuknya menamatkan perkhidmatannya dengan Syarikat.

[36] Pihak Menuntut juga kelihatannya tidak terkilan dengan pelanggaran itu kerana tidak membantah malahan masih meneruskan pekerjaannya dengan Syarikat lagi walaupun pelanggaran terma penting oleh Syarikat tidak diperbetul oleh Syarikat.

[37] Adalah pendapat Mahkamah bahawa perlakuan Pihak Menuntut dianggap sebagai mengetepikan haknya membantah pelanggaran terma asas yang dilakukan oleh Syarikat dan Pihak Menuntut juga dianggap sebagai telah bersetuju mengubah terma kontrak perkhidmatannya dengan Syarikat apabila dia tidak dengan segera atau dalam masa yang munasabah meninggalkan pekerjaannya dengan Syarikat sebagai bantahan atas perbuatan Syarikat itu.

[38] Pihak Menuntut gagal membuktikan semua kriteria yang perlu dibuktikan dalam suatu pemecatan kerja konstruktif apabila dari tingkahlakunya sendiri dia dilihat mengetepikan pelanggaran terma asas oleh Syarikat dan dilihat bersetuju mengubah terma kontrak perkhidmatannya apabila dia berterusan bekerja dengan Syarikat walaupun Syarikat melanggar terma penting dalam kontrak perkhidmatannya.

[39] Adalah dapatan Mahkamah ini, daripada perlakuan Pihak Menuntut sendiri, tiada apa-apa keterangan yang menunjukkan bahawa perlakuan Syarikat boleh dijadikan justifikasi untuk Pihak Menuntut menganggap dirinya telah dipecat secara konstruktif oleh Pihak Syarikat.

[40] Setelah meneliti keterangan yang dikemukakan, Mahkamah mendapati Pihak Menuntut atas dasarimbangan kebarangkalian gagal membuktikan pemecatan konstruktif oleh Pihak Syarikat.

[41] Pihak Menuntut sendiri yang mengetepikan pelanggaran terma penting kontrak perkhidmatannya oleh Syarikat. Syarikat juga tidak pernah menunjukkan sebarang niat untuk tidak terikat dengan hubungan kontraktual dalam kontrak perkhidmatan dengan Pihak Menuntut.

[42] Pihak Menuntut tidak mempunyai justifikasi wajar mendakwa dia dipecat secara konstruktif oleh Syarikat. Pihak Menuntut dengan rela hati meninggalkan pekerjaannya dan tiada pemecatan konstruktif oleh Syarikat.

[43] Oleh kerana tiada sebarang pemecatan berlaku dalam kes ini, isu sama ada pemecatan itu dengan bersebab sebab atau alasan yang wajar adalah tidak berbangkit.

[44] Dengan mengambil kira segala keterangan yang dikemukakan serta menggunakan peruntukan seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah mendapati Pihak Menuntut gagal membuktikan bahawa Syarikat memecatnya secara konstruktif.

Mahkamah dengan ini menolak tuntutan Pihak Menuntut.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 4 OGOS 2021.

t.t.

**(REIHANA BTE. ABD RAZAK)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR**