

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO. KES: 11(5)/4-2411/19

ANTARA

ABDUL AZIZ BIN ABDUL RAJAP

DAN

AEON CO. (M) BHD

NO. AWARD : 1251 TAHUN 2021

**DI HADAPAN : Y.A. MOHD ZULBAHRIN BIN ZAINUDDIN
- PENERUS**

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan Malaysia, Kuala Lumpur

TARIKH RUJUKAN : 04.12.2019.

**TARIKH SEBUTAN : 14.01.2020; 09.03.2020; 19.08.2020 & 03.05.2021,
19.05.2021.**

TARIKH BICARA : 18.09.2020 & 12.04.2021.

PERWAKILAN : Yang Menuntut – Hadir Sendiri

Encik R. Jayasingam
dari Tetuan BH Lawrence & Co.
(Peguam Pihak Syarikat)

AWARD

RUJUKAN

[1] Prosiding di hadapan Mahkamah ini adalah lanjutan daripada rujukan yang dibuat oleh Menteri Sumber Manusia, Malaysia di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, berhubung dengan pembuangan kerja **Abdul Aziz Bin Abdul Rajap** (“Yang Menuntut”) pada **18.04.2019** oleh **Aeon Co. (M) Bhd** (“pihak Syarikat”).

Dokumen-dokumen

[2] Bagi tujuan perbicaraan, pihak-pihak telah menfailkan dokumen-dokumen berikut:

- a. Pernyataan Kes bertarikh 30.1.2020;
- b. *Company’s Statement In Reply* bertarikh 24.2.2020;
- c. *Company’s Bundle of Documents (COB-1)*;
- d. *Company’s Supplementary Bundle of Documents (1) (COB-2)*;
- e. *Company’s Supplementary Bundle of Documents (2) (COB-3)*;
- f. Ikatan Dokumen Yang Menuntut **(CLB-1)**;
- g. Ikatan Dokumen Tambahan Yang Menuntut (No.1)**(CLB-2)**;
- h. Ikatan Dokumen Tambahan Yang Menuntut (No.2) **(CLB-3)**;
- i. Kenyataan Saksi Siti Eisah Binti Ab Jalil @ Sakari **(COWS-1)**;
- j. Kenyataan Saksi Muhammad Ariff Bin Abdul Hamid **(COWS-2)**;
- k. Kenyataan Saksi Norazmi Bin Baharuddin **(COWS-3)**;

- l. Kenyataan Saksi Nor Hasni Binti Norwi **(COWS-4)**;
- m. Kenyataan Saksi Salmah Wahab **(COWS-5)**;
- n. Kenyataan Saksi Rohani Binti Mohd Desa **(COWS-6)**;
- o. Kenyataan Saksi Muhammad Nur Ridhuan Bin Abdullah **(COWS-7)**;
- p. Penyataan Saksi Abdul Aziz Bin Abd Rajap **(CLWS-1)**.

[3] Di akhir perbicaraan, kedua-dua pihak juga telah menfailkan Hujahan Bertulis masing-masing:

- a. Hujahan Bertulis Yang Menuntut bertarikh 26.4.2021;
- b. *Company's Written Submissions* bertarikh 3.5.2021;
- c. Hujahan Balas Yang Menuntut bertarikh 9.5.2021; dan
- d. *Company's Submissions In Reply* bertarikh 19.5.2021.

LATAR BELAKANG

Yang Menuntut

[4] Melalui surat perlantikan bertarikh 15.7.2008 (*COB-1, muka 1*), Yang Menuntut telah memulakan perkhidmatannya dengan pihak Syarikat berkuatkuasa pada 25.8.2008 sebagai *Visual Merchandiser Display Coordinator* (VMD Coordinator) di ibu pejabat pihak Syarikat iaitu Aeon Co. (M) Bhd, *Head Office, 3rd. Floor, Aeon Taman Maluri Shopping Center, Jalan Jejaka, Taman Maluri Cheras, 55100 Kuala Lumpur.*

[5] Bermula pada 1.8.2018 Yang Menuntut telah ditukarkan ke cawangan pihak Syarikat di Wangsa Maju sebagai Pegawai *Merchandise Managing Department* (MMD).

Perkara Yang Membawa Kepada Penamatan Perkhidmatan Yang Menuntut

[6] Pada 17 hingga 19.2.2019 Yang Menuntut sedang bercuti *ERD (Entitle Rest Day)*. Beliau dijadulakan kembali bekerja pada 19.2.2019 mengikut shif yang bermula pada jam 2.00 petang.

[7] Pada 18.2.2019 Yang Menuntut bersama seorang kawan telah pergi ke Johor untuk bertemu saudaranya atas suatu urusan. Ketika dalam perjalanan balik, kereta beliau mengalami kerosakan pada brek pada jam 4.00 pagi dan setelah selesai urusan pembaikan, beliau tiba di Kuala Lumpur pada jam 1.40 petang 19.2.2019.

[8] Memandangkan jadual kerjanya bermula pada jam 2.00 petang, Yang Menuntut terus bergegas ke *Foodline Area* yang merupakan pejabat kedua *MMD*. Setelah selesai urusan di *Foodline Area* sebagai menggantikan *receiver* beliau yang sedang berehat, Yang Menuntut bergegas pula ke *GMS Area* yang merupakan pejabat utama *MMD*.

[9] Sebelum itu, pada 16.2.2019 sewaktu bekerja dalam syif 9.00 pagi hingga 6.00 petang, dan atas arahan COW-3, Yang Menuntut telah menyiapkan kerja *Protac* iaitu satu dokumen yang disediakan oleh *MMD* yang menyenaraikan setiap transaksi barangan yang berlaku pada setiap bulan bagi memastikan tiada kesalahan yang

berlaku. Setelah dokumen itu disiapkan pada jam 8.00 malam 16.2.2019, Yang Menuntut cuba untuk mencetaknya tetapi tidak berhasil kerana mesin pencetak kehabisan dakwat (*ink*) dan bila Yang Menuntut menghubungi bahagian pengurusan untuk mendapatkan bekalan dakwat, beliau dimaklumkan bahawa stok yang ada telah kehabisan dan bahagian pengurusan perlu membuat pesanan baru yang akan mengambil sedikit masa.

[10] Justeru, tindakan pertama Yang Menuntut apabila masuk ke pejabat utama (*GMC*) pada jam 4.00 petang 19.2.2019 adalah menghubungi bahagian Pengurusan bertanyakan tentang tempahan dakwat mesin pencetak. Namun, beliau dimaklumkan bahawa tempahan masih belum dihantar oleh pihak pembekal. Atas alasan tersebut Yang Menuntut meneruskan kerja-kerjanya yang lain seperti biasa.

[11] Tiba-tiba, tanpa diduga, COW-3 muncul di *GMS* dan dengan wajah yang bengis bertanyakan Yang Menuntut tentang dokumen *Protac* tersebut. Yang Menuntut memaklumkan COW-3 tentang penyediaan dokumen tersebut serta punca kegagalan beliau mencetaknya. Namun, COW-3 tidak memperdulikan alasan yang diberi sebaliknya telah mengeluh dan menghempaskan beberapa fail yang ada padanya di atas meja sehingga mengejutkan Yang Menuntut

[12] COW-3 terus menjerit dan meninggikan suara dengan mengeluarkan kata-kata kasar terhadap Yang Menuntut seperti “pemalas”, “bodoh”, “tak bertanggungjawab”, “tak *responsible*” dan “tak faham bahasa”.

[13] Oleh kerana tidak tertahan dengan tindakan COW-3, Yang Menuntut mengambil keputusan untuk keluar sebentar dari bilik tersebut. Tetapi sebelum keluar ke pintu, beliau meminta COW-3 untuk membantu beliau mendapatkan cara lain untuk mencetak dokumen *Protac* tersebut.

[14] Namun, beliau terus dimarahi oleh COW-3 dengan perkataan “malas” dengan nada yang tinggi dan kuat. Tindakan COW-3 itu telah mula membangkitkan pula kemarahan Yang Menuntut yang bertindak menuju ke arah COW-3 dan menepuk mejanya dan menyuarakan kepada beliau agar tidak perlu menjerit-jerit seperti orang gila dan tahu menghormati orang lain (Yang Menuntut) yang turut mempunyai perasaan.

[15] COW-3 tidak mempedulikan Yang Menuntut sebaliknya terus membangkitkan kemarahan (*provoke*) Yang Menuntut dan bertindak keluar dari tempat itu menuju ke pejabat pengurusan dengan diekori oleh Yang Menuntut. Namun, hasrat Yang Menuntut untuk masuk ke bahagian pengurusan dihalang oleh pihak sekuriti (*Blue Wave*) dan akhirnya beliau pun beredar dari situ.

[16] Versi pihak Syarikat pula mengatakan bahawa Yang Menuntut telah mengeluarkan kata-kata dan tindakan fizikal yang agresif terhadap COW-3 sewaktu berada di dalam pejabat *MMD*. Beliau juga telah menendang meja, mesin pencetak dan pintu pejabat. Apabila COW-3 keluar dari pejabat menunjuk ke lif, Yang Menuntut telah mengejar beliau dan cuba menyerang (*assault*) COW-3 dengan *car seat* kanak-kanak tetapi berjaya dihalang oleh pihak sekuriti. Yang Menuntut juga cuba menyerang COW-3 sewaktu di dalam pejabat pengurusan.

[17] Yang Menuntut juga telah mengugut (*threaten*) COW-3 agar bersiap sedia kerana Yang Menuntut akan menunggu beliau di luar premis pihak Syarikat dan mengambil tindakan yang boleh menyusahkan COW-3. Yang Menuntut juga memiliki sebilah pisau sewaktu insiden tersebut sebelum diminta untuk menyerahkannya kepada pihak sekuriti. Akibat terkesan daripada ugutan tersebut, COW-3 telah membuat satu Laporan Polis (*COB-1, muka 26*) pada tarikh yang sama.

[18] Lanjutan daripada itu, tindakan diambil terhadap Yang Menuntut. Beliau telah mula digantung tugas bagi tujuan siasatan bermula dari 22.2.2019 hingga 15.4.2019 dengan bayaran separuh gaji (*rujuk surat-surat di muka 14, 15 & 16 COB-1*).

[19] Berpandukan kepada *technical inquiry* yang dijalankan pada 20.2.2019 (*COB-1, muka 17-25*), satu surat tunjuk sebab (*COB-1, muka 28*) bertarikh 11.3.2019 telah dikeluarkan terhadap Yang Menuntut dan beliau telah menjawabnya pada 17.3.2019 beserta dengan keterangan berhubung kehadiran kerja (*COB-1 muka 29 – 36*).

[20] Kemuncak kepada siasatan yang dijalankan, satu notis Siasatan Dalam bertarikh 8.4.2019 (*COB-1, muka 38-39*) telah dikeluarkan dan Pertuduhan yang dikenakan terhadap Yang Menuntut adalah seperti berikut:

“Adalah anda Abdul Aziz bin Abd Rajap, *Officer*, dari *MMD Department* dilaporkan telah melakukan satu kesalahan yang menyalahi peraturan dan undang-undang Syarikat. Pada tarikh 19 Februari 2019, lebih kurang jam 5.30 petang, di dalam pejabat MMD, anda dilaporkan telah bergaduh dengan En.Norazmi bin Baharuddin, *Admin* dan *MMD Manager* atas urusan kerja iaitu mengenai *Profit Transaction Account Confirmation* (PROTAC). Pergaduhan ini bermula apabila En. Norazmi menanyakan mengenai tugas anda yang masih tertangguh. Anda merasa tidak puas hati dengan cara

beliau bercakap. Anda dipercayai telah bertindak agresif dengan menghentak pintu serta menendang meja dan *printer* kerana merasa marah dan mengejar beliau hingga ke bilik *Admin*. Seorang *Security Assistant*, En.Muhammad Ariff telah menarik anda keluar dari bilik tersebut. Ketika En.Azmi keluar menuju ke bilik *Admin*, anda telah memegang *stroller/baby seat* yang ada di tepi lif untuk memukul En.Azmi tetapi dihalang oleh En.Muhammad Ariff. Anda dipercayai telah menyerang En.Azmi dan turut memberi amaran kepada beliau dengan berkata, “Kalau berani, tunggu kat luar”. Ini merupakan satu ancaman atau ugutan yang boleh dianggap sebagai kesalahan besar mengikut peraturan dan undang-undang Syarikat.

Sebagai seorang pekerja anda seharusnya mengetahui peraturan-peraturan Syarikat yang melarang para pekerja daripada bergaduh di tempat kerja. Anda dilaporkan telah mengasari dan menyerang Pengurus anda. Pihak Syarikat dengan ini memandang serius di atas salahlaku anda itu”.

[21] Siasatan Dalaman (*Domestic Inquiry*) telah dijalankan pada 10.4.2019 atas pertuduhan salahlaku (*misconduct*) di bawah kategori 111 (serius) iaitu bergaduh dengan En.Norazmi Bin Baharuddin (COW-3). Di akhir siasatan, Pengerusi Panel Siasatan telah memutuskan bahawa Yang Menuntut didapati bersalah dan melalui surat bertarikh 17.4.2019 (*COB-1, muka 67*), perkhidmatan Yang Menuntut ditamatkan serta merta bermula dari 18.4.2019.

Rujukan Undang-Undang

[22] Adalah menjadi tugas dan peranan Mahkamah Perusahaan di dalam menangani kes-kes pembuangan kerja di dalam rujukan yang dibuat di bawah s.20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk memastikan sama ada proses pembuangan tersebut dilakukan atas sebab atau alasan yang adil. Perkara ini

dinyatakan oleh Y.A.A Raja Azlan Shah di dalam kes **Goon Kwee Phoy v. J & P (M) Bhd [1981] 1 LNS 30; [1981] 2 MLJ 129** seperti berikut:

“Where representations are made and are referred to the Industrial Court for inquiry, 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 the 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 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.”

[23] Mahkamah Persekutuan pula di dalam kes **Milan Auto Sdn Bhd v. Wong She Yen [1995] 4 CLJ 449** menyatakan:

“...the function of the Industrial Court in dismissal cases on reference under s.20 is two fold, firstly, 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.”

[24] Pendekatan yang diguna oleh Mahkamah Perusahaan di dalam mengumpul dan menilai setiap keterangan yang diberikan di dalam membuat sesuatu keputusan pula telah dibincangkan di dalam kes **Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 1 MLRA 188:**

“The Industrial Court should not be burdened with the technicalities regarding the standard of proof, the rules of evidence and procedures that are applied in the court of law. The Industrial Court should be allowed to discharge its functions as it was intended to by statute and to conduct its proceeding as a ‘court of arbitration’. It should be more flexible in arriving at its decision, so long as it gives special regard to substantial merits and decide a case in accordance with equity and good conscience.”

[25] Di dalam **“Industrial Relations in Malaysia: Law & Practice”**, penulis Dr. Dunstan Ayadurai menyatakan:

“A workman can seek remedy under s.20 only if he had been dismissed. In the instant case there is no dispute that the claimant had been dismissed by SESCO/company. The only issue for this court to determine is whether the dismissal had been for just cause and excuse, the onus of proving the existence of the same being cast upon the employer. This onus or the burden of proof on the company is based on a standard of a balance of probabilities.”

Keterangan Saksi dan Dapatan Mahkamah

[26] Siasatan berhubung kejadian ini dimulakan dengan *technical inquiry* yang dikendalikan oleh pegawai penyiasat (Halim Arifin) yang melibatkan keterangan daripada enam orang individu iaitu Norazmi Baharuddin (COW-3), Abdul Aziz Bin Abd Rajap (Yang Menuntut- CLW-1), Muhammad Nur Ridhuan Bin Abdullah (COW-7), Nor Hasni Binti Norwi (COW-4), Rohani Binti Desa (COW-6) dan Muhammad Ariff bin

Abdul Hamid (COW-2). Keterangan saksi-saksi ini diambil oleh pegawai penyiasat sebagai pengumpulan maklumat tentang kejadian pergaduhan di antara Yang Menuntut dengan COW-3 pada tarikh 19.2.2019. Pengumpulan maklumat di dalam *technical inquiry* ini telah menghasilkan keterangan bahawa terdapat salah laku yang telah dilakukan oleh Yang Menuntut yang mewajarkan pihak Syarikat mengeluarkan suatu notis tunjuk sebab kepada Yang Menuntut. Justeru dengan peluang yang diberikan kepada Yang Menuntut untuk turut sama memberikan keterangan di dalam *technical inquiry* ini telah membuka ruang kepada Yang Menuntut untuk memahami tentang keterlibatan beliau dalam insiden tersebut serta membantu beliau untuk memberikan penjelasan dan keterangan terhadap notis tunjuk sebab itu.

Siasatan Dalaman

[27] Jawapan yang diberikan oleh Yang Menuntut pada 17.3.2019 terhadap pertuduhan yang dirangka bukanlah suatu penjelasan yang muktamad yang membolehkan pihak Syarikat membuat keputusan bahawa beliau telah didapati bersalah. Sebagai mengambil langkah berhati-hati serta menjaga ketelusan, maka Siasatan Dalaman telah dijalankan pada 10.4.2019. Pengadaan Siasatan Dalaman ini perlu dilihat secara positif oleh Yang Menuntut sebagai suatu platform yang lebih berkesan di dalam mengadili kes beliau. Berbeza dengan surat tunjuk sebab, Siasatan Dalaman adalah suatu sesi pengadilan secara langsung yang memberikan peluang kepada Yang Menuntut untuk menjawab kes yang dibawa terhadap beliau dengan lebih sempurna dan berkesan dengan kehadiran saksi-saksi pihak pendakwa. Isu yang perlu diberi penentuan wajar adalah sama ada Yang Menuntut telah dibicarakan secara adil di dalam Siasatan Dalaman ini .

[28] Siasatan Dalaman ini dikendalikan oleh seorang Pengerusi (Salmah Wahab iaitu *Administration Manager* dan saksi ke lima syarikat dalam perbicaraan kes ini). Beliau dibantu oleh dua orang Panel iaitu Nurul Anizah Binti Ariffin [*KBT DL AU2*] (Panel 1) dan Nurul Aini Binti Ahmad Suhaimi [*Sales Officer Mall*] (Panel 2). Pendakwaan dikendalikan oleh En. Mutallib [*Manager Security & Housekeeping*].

[29] Seramai 4 orang saksi telah dipanggil iaitu;

- i. Muhammad Ariff bin Abdul Hamid [**COW-2**];
- ii. Rohani Binti Mohd Desa [**COW-6**];
- iii. Nurhasne Binti Norbe; dan
- iv. Muhammad Nur Ridhuan bin Abdullah [**COW-7**]

[30] Pertuduhan yang dikenakan ke atas Yang Menuntut adalah seperti berikut:

“Pada tarikh 19 Februari 2019, lebih kurang jam 5.30 petang, di dalam pejabat MMD, anda dilaporkan telah bergaduh dengan En.Norazmi Bin Baharuddin, Admin dan MMD Manager atas urusan kerja iaitu mengenai Protac. Pergaduhan ini bermula apabila En.Norazmi menanyakan mengenai tugas anda yang masih tertangguh. Anda rasa tidak puas hati dengan cara beliau bercakap. Anda dipercayai telah bertindak agresif dengan menghentak pintu serta menendang meja dan printer kerana berasa marah dan mengejar beliau hingga ke bilik admin. Seorang Security Assistant, En.Muhammad Ariff telah menarik anda keluar dari bilik tersebut. Ketika En.Azmi keluar menuju ke bilik admin, anda telah memegang stroll baby seat yang ada di tepi lift untuk memukul En.Azmi tetapi dihalang oleh En.Muhammad Ariff. Anda dipercayai telah menyerang En.Azmi dan turut memberi amaran kepada beliau dengan berkata, ‘kalau berani tunggu kat luar’. Ini merupakan satu ancaman atau

ugutan yang boleh dianggap sebagai kesalahan besar mengikut Peraturan dan Undang-Undang Syarikat”.

[31] Rujukan dibuat kepada notis Siasatan Dalam (COB-1, muka 38) di perenggan 8:

Anda adalah dikehendaki hadir untuk menjawab segala dakwaan terhadap anda. Semasa ‘Domestic Inquiry’ tersebut, anda diberi peluang untuk membawa saksi anda sendiri dan anda juga berhak untuk menyoal-balas saksi-saksi pihak syarikat. Anda juga boleh membawa segala dokumen berkaitan yang dapat membantu anda di dalam dakwaan tersebut.

Penelitian kepada keseluruhan minit Siasatan Dalam ini mendapati tiada peluang diberikan kepada Yang Menuntut untuk menyoal balas saksi-saksi pendakwa dan keputusan yang dibuat oleh Panel Siasatan hanya berdasarkan kepada keterangan utama yang diberikan oleh para saksi. Justeru, isu yang timbul adakah keadaan ini menjadikan siasatan ini suatu yang cacat yang menjejaskan keputusan penamatan perkhidmatan yang dibuat oleh Panel Siasatan terhadap Yang Menuntut.

[32] Bagi menjawab persoalan di atas, Mahkamah merujuk kepada *kes Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314*) yang meletakkan beban pembuktian atas imbangan kebarangkalian (*balance of probabilities*) bagi kes-kes penamatan perkhidmatan. Tidak ada suatu peruntukan khusus yang menyatakan tentang tatacara sebenar bagaimana proses Siasatan Dalam dijalankan. Justeru, tujuan siasatan ini dijalankan adalah untuk membuktikan bahawa Yang Menuntut telah bergaduh dengan pegawai atasannya dengan menggunakan kekerasan fizikal dan kata-kata ugutan yang mendatangkan ketakutan kepada COW-3. Perlu dijelaskan bahawa Yang Menuntut telah terlibat secara

langsung sejak dari awal kejadian ini berlaku pada 19.2.2019. Ianya bukan melibatkan kesalahan pelanggaran peraturan lain seperti pecah amanah atau tidak hadir bekerja yang perlu dibuktikan secara khusus. Keterangan Saksi-saksi yang dipanggil di dalam *technical inquiry* dan siasatan dalaman dengan jelas menyatakan keterlibatan Yang Menuntut di dalam kejadian ini serta tindakan-tindakan yang telah beliau lakukan. Notis tunjuk sebab serta jawapan yang diberikan oleh Yang Menuntut juga menunjukkan Yang Menuntut telah mengetahui intipati kesalahan yang dilakukan iaitu menggunakan kekerasan fizikal dan kata-kata ugutan terhadap COW-3.

[33] Justeru, prosiding Siasatan Dalaman adalah pengulangan kepada apa yang dirujuk di dalam notis tunjuk sebab dan melalui penerangan yang diberikan oleh Pegawai Pendakwa, kenyataan-kenyataan yang dibuat oleh Yang Menuntut (*COB-1, muka 59-61*) serta keterangan saksi, jelas menunjukkan bahawa isu yang dihadapkan kepada Yang Menuntut adalah pergaduhan dan kata-kata ugutan yang dikeluarkan beliau terhadap pegawai atasannya (COW-3). Keterangan saksi di dalam Siasatan Dalaman dan *technical inquiry* adalah konsisten dengan apa yang berlaku di dalam kejadian tersebut sepertimana yang dijelaskan oleh saksi. Justeru, adalah dapatan mahkamah ini bahawa tiada kecatatan yang berlaku di dalam Siasatan Dalaman dan dapatan yang dibuat oleh Panel Siasatan adalah berpandukan kepada keterangan saksi yang melihat kejadian tersebut.

Tindakan Yang Menuntut

[34] Antara perkara utama yang perlu dipertimbangkan oleh Mahkamah adalah sama ada perbuatan/tindakan Yang Menuntut itu terangkum sebagai satu kesalahan.

Pihak Syarikat telah menyediakan satu Peraturan sepertimana yang terkandung di dalam *Company Handbook (COB-1, muka 6-13)* yang menggariskan tentang kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pekerja pihak Syarikat yang boleh dikenakan tindakan disiplin termasuk penamatan perkhidmatan. Secara khususnya kesalahan yang dilakukan oleh Yang Menuntut adalah dikategorikan sebagai kategori III (serius) (*rujuk COB-1, mula 9 perenggan 1*).

Bergaduh dengan menggunakan kekerasan fizikal terhadap orang lain di dalam premis Syarikat atau pun di sekitar

[35] Setelah meneliti kepada semua keterangan yang ada, Mahkamah ini tidak menafikan bahawa terdapat unsur-unsur provokasi yang telah dilakukan oleh COW-3 terhadap Yang Menuntut, yang telah membangkitkan kemarahan beliau melalui tingkah laku (perbuatan) dan tindakan fizikal terhadap barangan pihak Syarikat. Tidak mungkin Yang Menuntut boleh bertindak sedemikian sekiranya kesabaran beliau tidak dicabar diperingkat awal oleh COW-3.

“Lebih kurang 5:30 petang di pejabat MMD, saya terdengar suara kuat oleh Yang Menuntut terhadap Encik Norazmi (MMD Manager). Saya juga terdengar bunyi meja dan pintu ditendang. Saya memasuki bilik dan melihat MMD Manager secara berdiam duduk di kerusi depan meja, dan Yang Menuntut sedang berdiri.”

(Keterangan COW-2 di dalam CLWS-2)

[36] Yang Menuntut telah berpeluang dan bebas untuk melepaskan perasaan marah dan geram beliau dengan tindakan-tindakan sedemikian sewaktu beliau dan COB-3 berada di dalam pejabat MMD sehinggalah *bluwave security (COW-2)* datang meleraikan pertelingkahan tersebut. Tiada keterangan bahawa Yang Menuntut telah

menyerang COW-3 secara fizikal dan begitu juga dengan COW-3 sewaktu kedua-dua mereka berada di dalam pejabat *MMD*.

[37] Mahkamah tidak menafikan bahawa kejadian pertama yang berlaku di dalam pejabat *MMD* adalah insiden utama yang menyebabkan Yang Menuntut tidak boleh mengawal dirinya apabila dicabar dengan kata-kata kesat oleh COW-3.

[38] Namun, keadaan berubah apabila Yang Menuntut telah di tarik keluar dari pejabat *MMD* oleh COW-2 dan berjaya meleraikan pergaduhan itu daripada berterusan. Pada masa yang sama COW-3 keluar dari pejabat *MMD* menuju ke lif untuk naik ke pejabat pentadbiran.

[39] Tindakan COW-3 keluar dari pejabat *MMD* menuju ke lif dan kejayaan COW-2 menarik Yang Menuntut keluar dari bilik tersebut menunjukkan bahawa keadaan telah reda dan terkawal di mana telah terdapat penjarakan dan halangan kepada Yang Menuntut daripada terus bertindak terhadap COW-3. Keadaan ini juga menunjukkan bahawa Yang Menuntut mempunyai peluang untuk mententeramkan dirinya daripada meneruskan tindakan terhadap COW-3 lebih-lebih lagi apabila beliau berada di bawah kawalan pengawal keselamatan yang telah berjaya meleraikan pergaduhan dan menenangkan keadaan.

[40] Namun begitu, tindakan Yang Menuntut mengejar COW-3 hingga ke pintu lif jelas menunjukkan niat beliau untuk meneruskan tindakan terhadap COW-3.

“Saya menarik Yang Menuntut keluar dari pejabat MMD. Selepas itu, MMD Manager juga keluar dari bilik MMD dan menuju ke lif. Yang Menuntut berkejar dan cuba memukul MMD Manager dengan car seat kanak-kanak di hadapan lif.

(Keterangan COW-2 di dalam COWS-2)

[41] Sewaktu di hadapan lif, Yang Menuntut cuba untuk mendekati COW-3 dan beliau memegang pisau. COW-3 kemudiannya masuk ke dalam pejabat pentadbiran dan Yang Menuntut telah dihalang oleh *bluewave security* daripada turut sama masuk ke dalam pejabat itu.

“Saya melihat Yang Menuntut mencuba mendekati MMD Manager tetapi di dihalang oleh Bluewave. Saya juga melihat bahawa Yang Menuntut memegang sepasang pisau. Saya meminta supaya dia jangan menggunakan pisau tersebut, dan supaya menyerahkan pisau kepada Bluewave. Yang Menuntut kemudiannya telah menyerahkan pisau kepada Bluewave.

MMD Manager kemudiannya masuk pejabat Admin. Dan saya mendengar Yang Menuntut suruh MMD Manager keluar dari pejabat Admin. Pada masa sama, Yang Menuntut dihalang oleh Bluewave daripada memasuki pejabat Admin.”

(Keterangan COW-7 di dalam COWS-7)

[42] Apabila dihalang memasuki pejabat pentadbiran, Yang Menuntut telah mengeluarkan kata-kata ugutan *“Jaga kat luar, aku tunggu di luar.”*

Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa pergaduhan yang pada awalnya hanya melibatkan Yang Menuntut dan COW-3 telah berlanjutan menjadi satu tindakan yang lebih serius yang membabitkan penggunaan senjata serta ugutan yang memerlukan bantuan daripada pihak keselamatan. Tindakan ini telah menimbulkan kebimbangan COW-3 terhadap keselamatan dirinya apabila bertindak membuat laporan polis (COB-1, muka 26) sejurus selepas kejadian ini.

[43] Cetusan kejadian ini adalah bertentangan dengan apa yang dinyatakan oleh Yang Menuntut di dalam CLWS-1 bahawa situasi sebenar yang berlaku hanya perbalahan dan mencari penyelesaian kerja. Perbalahan yang diselangi dengan pertengkaran adalah unsur-unsur yang sering terjadi di dalam urusan penyelesaian kerja. Tetapi apabila urusan itu di tokok dengan tindakan ancaman dan ugutan ianya bukan lagi menjadi medan menyelesaikan urusan kerja sebaliknya bertukar kepada suatu tindakan yang mendatangkan ketakutan dan berbaur jenayah.

[44] Sukar bagi Yang Menuntut untuk menahan kemarahan apabila dihambur dengan kata-kata kesat oleh COW-3. Namun, di dalam beliau melayani kemarahan, tindakan yang diambil perlulah dibatasi dengan peraturan yang ada. Isu siapa yang menjadi punca pergaduhan itu dan tiada apa-apa tindakan diambil terhadap COW-3 bukanlah persoalan utama. Sebagai seorang pekerja, Yang Menuntut sewajarnya menggunakan suatu pendekatan yang terbaik di dalam mengawal diri ketika dalam semua keadaan termasuklah tindakan provokasi yang dilakukan terhadapnya. Pihak Syarikat mempunyai suatu pendekatan berpandukan kepada undang-undang untuk menentukan peraturan yang ada dipatuhi dan pelanggaran terhadapnya akan menyebabkan tindakan disiplin termasuk pemecatan dilakukan setelah pengadilan dibuat dengan sebaik mungkin. Pengataan Yang Menuntut bahawa apa yang berlaku antara beliau dengan COW-3 adalah lebih merupakan satu perbalahan dan mencari penyelesaian kerja menunjukkan ianya adalah satu permasalahan yang dari awalnya perlu dihadapi dengan cara yang lebih terbuka dan melalui jalan penyelesaian yang berhemah. Walaupun COW-3 adalah pegawai atasan beliau, namun, COW-3 juga mempunyai pegawai atasannya. Justeru, apa-apa permasalahan yang dihadapi oleh Yang Menuntut sewajarnya dirujukan kepada pihak atasan. Tiada keterangan

daripada Yang Menuntut bahawa usaha tersebut ada dilakukan. Apa yang berlaku pada tarikh 19.2.2019 itu adalah suatu tindakan yang keterlaluan oleh Yang Menuntut yang melanggar peraturan yang sedia ada.

[45] Adalah dapatan Mahkamah ini bahawa kombinasi *technical inquiry*, notis tunjuk sebab dan Siasatan Dalaman, telah menghasilkan suatu siasatan dan keputusan yang telus terhadap Yang Menuntut. Dengan adanya Peraturan dan Polisi yang diwujudkan oleh pihak Syarikat ianya memberikan budi bicara kepada pihak Syarikat untuk membuat penilaian terhadap prestasi dan keperibadian Yang Menuntut serta mengenakan tindakan pemberhentian kerja di dalam lingkungan peraturan tersebut. Tindakan pemberhentian atas alasan pelanggaran kategori III (*serious*) yang merupakan peraturan yang sedia diguna pakai tidak bertentangan dengan prinsip keadilan selagi ianya dilaksanakan dengan niat yang baik (*good faith*), beretika serta tanpa sebarang unsur diskrimansi dan penganiayaan.

“It is for the management to determine whether the act of the workman constitutes misconduct and whether it merits an order of dismissal. However, in determining such misconduct it must have facts upon which to base its conclusions and it must act in good faith without caprice or discrimination and without any motive of victimisation or intimidation or resorting to unfair labour practice, and there must be no infraction of the accepted rules of natural justice. When the management does have facts from which it can conclude misconduct, its judgment cannot be questioned, provided the abovementioned principles are not violated.”

Shell Malaysia Trading Co.Sdn Bhd v. National Union of Petroleum & Chemical Industry Workers [1986] 1 ILR 677.

Kesimpulan

[46] Sebagai kesimpulan, setelah mengambil kira semua keterangan dan hujahan bertulis kedua-dua pihak serta mendekati peruntukan di bawah s.30(5), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani (*equity and good conscience*) dan merit tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah ini memutuskan bahawa pihak Syarikat telah berjaya membuktikan di atas imbangan kebarangkalian bahawa penamatan kerja Yang Menuntut telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil.

[47] Dengan itu Mahkamah menolak tuntutan pihak Yang Menuntut.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 23HB OGOS 2021

t.t

**(MOHD ZULBAHRIN BIN ZAINUDDIN)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR**