

AHMAD FARID BIN ABDUL RAHMAN v TELEKOM RESEARCH AND DEVELOPMENT SDN BHD & ANOR

CaseAnalysis

[2020] MLJU 733

Ahmad Farid bin Abdul Rahman v Telekom Research and Development & Anor [2020] MLJU 733

Malayan Law Journal Unreported

MAHKAMAH TINGGI (KUALA LUMPUR)

NORDIN BIN HASSAN, H

PERMOHONAN SEMAKAN KEHAKIMAN NO: WA-25-404-09/2019

6 March 2020

Marwan bin Abdullah & Auzan Hasanuddin bin Sazali & Ahmad Nabil bin Abd Rani (Mu'az Aiman Halem Auzan & Assoc.) bagi pihak Pemohon.

Raymond T.C. Low (Shearn Delamore & Co) bagi pihak Responden Pertama.

Nordin bin Hassan H:

PENGHAKIMANPendahuluan

[1]Ini adalah permohonan semakan kehakiman oleh pemohon untuk mendapat relif-relif yang berikut :

- (i) suatu perintah certiorari untuk mengetepikan keputusan Mahkamah Perusahaan bertarikh 31.5.2015 yang memutuskan pembuangan kerja pemohon oleh responden pertama adalah dengan sebab dan alasan yang adil;
- (ii) suatu perintah mandamus yang diarahkan kepada Pendaftar Mahkamah Perusahaan untuk menetapkan kes Mahkamah Perusahaan No. 29(13)/4-1130/18 bagi pemberian remedi di hadapan Pengerusi Mahkamah Perusahaan yang lain kerana penamatan perkhidmatan pemohon yang tidak sah dan tidak adil.

Latarbelakang Fakta Kes

[2]Fakta kes yang relevan bagi permohonan ini adalah seperti berikut :

- (i) Pemohon mula bertugas dengan responden pertama pada 16.11.2007 sebagai Pembantu Penyelidik (Assistant Researcher) dengan gaji bulanan sebanyak RM2,157.00.
- (ii) Pada 17.3.2017, pemohon telah menerima surat tunjuk sebab bertarikh 17.3.2017 dari responden pertama kerana dikatakan melakukan kesalahan tata tertib apabila mengemukakan tuntutan pembelian cermin mata bernilai RM488.00 di bawah tuntutan pergajian. Surat tunjuk sebab tersebut dilampirkan seperti di bawah :



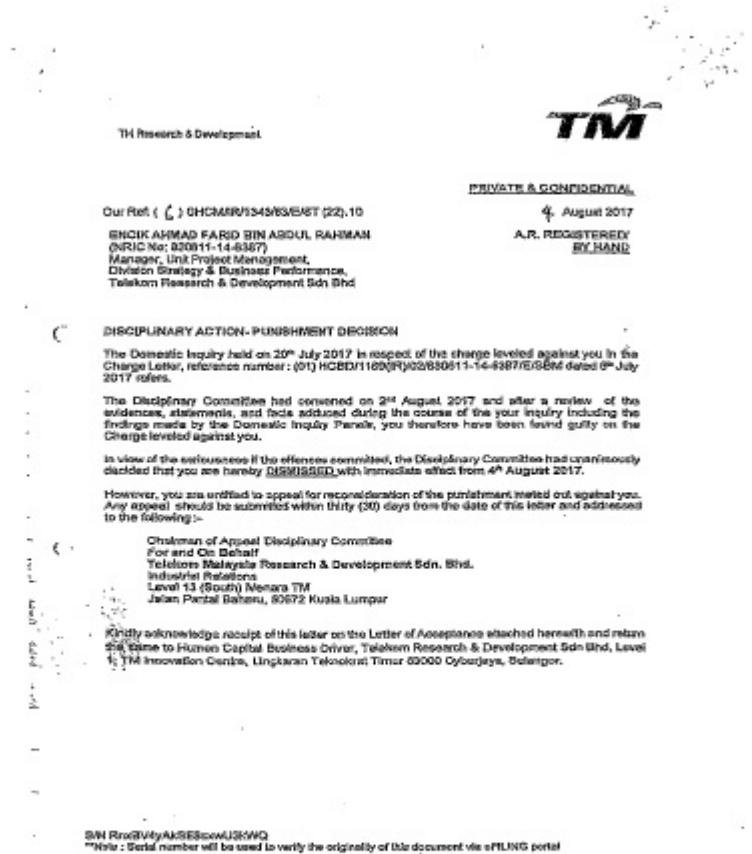
- (iii) Pada tarikh yang sama, melalui surat bertarikh 17.3.2017, pemohon telah menjawab surat tunjuk sebab dari responden berkenaan antara lain menyatakan berlaku kesilapan di pihaknya dengan tidak mempunyai niat untuk mengelirukan responden pertama. Pemohon juga memohon maaf dan bersetuju untuk mengembalikan wang RM488.00 yang telah dimasukkan ke dalam akaun pemohon. Surat jawapan pemohon dilampirkan di sini untuk kemudahan rujukan :



- (iv) Seterusnya pemohon telah dikemukakan dengan surat pertuduhan bertarikh 6.7.2017 yang menghendaki pemohon hadir dalam suatu Siasatan Dalaman yang diadakan pada 20.7.2017. Pertuduhan yang dinyatakan dalam surat tersebut adalah seperti berikut :

"Bahawa anda pada 29 Disember 2016 telah mengemukakan tuntutan yang tidak benar bagi tuntutan 'dental' (ref no: 2016-12-00036939-0201) sedangkan anda sedar bahawa tuntutan yang dikemukakan adalah bagi pembelian cermin mata berjumlah RM488.00."

- (v) Pada 20.7.2017, pemohon hadir dalam Siasatan Dalaman yang dijalankan dan keterangan diambil dari pihak-pihak berkenaan.
- (vi) Selanjutnya, melalui surat bertarikh 4.8.2017, pemohon dimaklumkan bahawa pihak Jawatankuasa Tatatertib telah mempertimbangkan keterangan berhubung kes pemohon termasuk dapatan Panel Siasatan Dalaman dan mendapati pemohon bersalah terhadap pertuduhan yang dikemukakan terhadapnya. Sehubungan itu juga Jawatankuasa Tatatertib memutuskan untuk pemohon ditamatkan perkhidmatan berkuatkuasa serta-merta iaitu pada 4.8.2017. Surat keputusan Jawatankuasa Tatatertib dan keputusan penamatan perkhidmatan pemohon dilampirkan di sini :



- (vii) Rayuan pemohon terhadap keputusan Jawatankuasa Tatatertib kepada Jawatankuasa Rayuan Disiplin juga telah ditolak melalui surat bertarikh 13.9.2017.
- (viii) Jawatan terakhir pemohon semasa perkhidmatan pemohon ditamatkan adalah Pengurus, Unit Pengurusan Projek, Bahagian Strategi & Prestasi Perniagaan dengan pendapatan bulanan sebanyak RM7,271.00.
- (ix) Pemohon yang tidak berpuashati dengan penamatan perkhidmatannya itu telah membuat representasi kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan. Representasi pemohon kemudian dirujuk oleh Menteri kepada Mahkamah Perusahaan untuk penghakiman menurut [seksyen 20\(3\) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 \('APP 1967'\)](#).
- (x) Pada 31.5.2019, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa penamatan perkhidmatan pemohon adalah dengan sebab dan alasan yang adil dan sehubungan itu, tuntutan pemohon adalah ditolak.

Alasan-Aiasan Bagi Permohonan Semakan Kehakiman

[3]Alasan-alasan pemohon bagi semakan kehakiman yang difailkan seperti dinyatakan dalam hujahan bertulis pemohon adalah seperti berikut:

- (i) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau fakta apabila telah memutuskan bahawa pertuduhan yang dikemukakan kepada pemohon adalah tidak cacat dalam keadaan adalah nyata dan jelas bahawa pertuduhan tersebut adalah tidak lengkap dan tidak mengandungi keseluruhan butiran yang material;
- (ii) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau fakta apabila telah memutuskan bahawa pemohon telah membuat salah laku (misconduct) dengan membuat tuntutan yang tidak benar dan/atau palsu (false claim) yang mana pemohon telah memungkirkan tanggungjawab kesetiaan dan niat such hati (breach of the duty of fidelity and good faith) dan/atau mempunyai niat untuk menipu (intention to cheat) dan/atau mempunyai niat untuk berkelakuan tidak jujur (willful dishonesty) terhadap responden pertama dalam keadaan pemohon sememangnya dari awal ingin membuat tuntutan pembelian cermin mata dan bukannya untuk membuat tuntutan 'dental';
- (iii) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau fakta apabila telah memutuskan bahawa pemohon telah membuat salah laku (misconduct) dengan membuat tuntutan yang tidak benar dan/atau palsu (false claim) yang mana pemohon telah memungkirkan tanggungjawab kesetiaan dan niat suci hati (breach of the duty of fidelity and good faith) dan/atau mempunyai niat untuk menipu (intention to cheat) dan/atau mempunyai niat untuk berkelakuan tidak jujur (willful dishonesty) terhadap responden pertama dalam keadaan tindakan pemohon membuat tuntutan pembelian cermin mata tersebut sebagai tuntutan 'dental' adalah kerana satu kesilapan semata-mata (mere mistake);
- (iv) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau bertindak atas fakta yang salah apabila memutuskan bahawa pemohon telah membuat tuntutan pembelian cermin mata tersebut sebelum pemohon mendapatkan jawapan daripada bahagian sumber manusia responden pertama berkenaan kelayakan pemohon untuk membuat tuntutan pembelian cermin mata;
- (v) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau bertindak atas fakta yang salah apabila memutuskan bahawa pemohon dengan sengaja telah membuat naik resit pembelian cermin mata dalam keadaan untuk mengelakkannya daripada dikesan sebagai tuntutan pembelian cermin mata;
- (vi) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau bertindak atas fakta yang salah apabila memutuskan bahawa pemohon telah membuat salah laku (misconduct) dengan membuat tuntutan yang tidak benar dan/atau palsu (false claim) yang mana pemohon telah memungkirkan tanggungjawab kesetiaan dan niat suci hati (breach of the duty of fidelity and good faith) dan/atau mempunyai niat untuk menipu (intention to cheat) dan/atau mempunyai niat untuk berkelakuan tidak jujur (willful dishonesty) terhadap responden pertama memandangkan pemohon menyedari bahawa pemohon tidak layak untuk membuat tuntutan pembelian cermin mata;
- (vii) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau bertindak atas fakta yang salah apabila memutuskan bahawa pemohon telah membuat salah laku (misconduct) dengan membuat tuntutan yang tidak benar dan/atau palsu (false claim) yang mana pemohon telah memungkirkan tanggungjawab kesetiaan dan niat suci hati (breach of the duty of fidelity and good faith) dan/atau mempunyai niat untuk menipu (intention to cheat) dan/atau mempunyai niat untuk berkelakuan tidak jujur (willful dishonesty) terhadap responden pertama apabila mendapati bahawa pemohon sendiri telah meluluskan tuntutan pembelian cermin mata pemohon tersebut;
- (viii) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau bertindak atas fakta yang salah apabila memutuskan bahawa pemohon telah membuat salah laku (misconduct) dengan membuat tuntutan yang tidak benar dan/atau palsu (false claim) yang mana pemohon telah memungkirkan tanggungjawab kesetiaan dan niat suci hati (breach of the duty of fidelity and good faith) dan/atau mempunyai niat untuk menipu (intention to cheat) dan/atau mempunyai niat untuk berkelakuan tidak jujur (willful dishonesty) terhadap responden pertama dengan bersandarkan kepada pengakuan bersalah pemohon dalam Jawapan kepada Surat Tunjuk Sebab dan semasa Siasatan Dalaman dalam keadaan pengakuan pemohon tersebut bukannya pengakuan dalam membuat salah laku;
- (ix) Mahkamah Perusahaan telah terkhilaf daripada sudut undang-undang dan/atau fakta dan telah bertindak keterlaluan dalam memutuskan bahawa penamatan perkhidmatan pemohon adalah dibuat dengan sah dan munasabah (with just cause and excuse) yang mana keputusan Mahkamah perusahaan dalam Award tersebut adalah bercanggah dengan dapatan Mahkamah Perusahaan sendiri yang mengatakan bahawa suatu hukuman itu mestilah berpadanan dengan suasana (nature) salah laku tersebut dan rekod lampau pekerja tersebut; dan

- (x) Mahkamah perusahaan telah gagal mengambil kira fakta dan/atau perkara relevan bahawa tindakan disiplin oleh responden pertama terhadap pemohon tersebut adalah dibuat dengan niat jahat sekaligus tidak mewajarnya tindakan responden pertama dalam menamatkan perkhidmatan pemohon.

Hujahan Responden Pertama

[4] Responden pertama sebaliknya berhujah bahawa Mahkamah Perusahaan tidak melakukan sebarang kesilapan dan berhujah seperti berikut:

- (i) Pertuduhan salahlaku yang dikemukakan terhadap pemohon adalah tidak defektif;
- (ii) Pemohon dengan sengaja memuatnaik resit pembelian cermin mata untuk di bawah tuntutan pergigian dalam sistem e-tuntutan responden pertama walaupun pemohon mengetahui bahawa pemohon tidak layak untuk membuat tuntutan cermin mata tersebut;
- (iii) Tuntutan yang dibuat oleh pemohon bukan suatu kesilapan atas alasan pemohon menyangkakan pemohon boleh membuat tuntutan pembelian cermin mata berkenaan;
- (iv) Pemohon membuat tuntutan tersebut sebelum membuat sebarang klarifikasi terlebih dahulu;
- (v) pemohon sendiri telah meluluskan permohonan tuntutan pembelian cermin mata berkenaan.

[5] Dihujahkan seterusnya bahawa penamatan perkhidmatan pemohon adalah dengan sebab dan alasan yang adil.

Dapatan Mahkamah ini

[6] Keputusan Mahkamah Perusahaan boleh disemak oleh Mahkamah ini atas alasan-alasan ketidaksahan di sisi undang-undang, tidak munasabah, ketidakpatuhan prosidur dan juga tidak bersepadanan.

[7] Prinsip ini telah dijelaskan dalam keputusan-keputusan Mahkamah termasuk keputusan Mahkamah atasan.

[8] Mahkamah Persekutuan dalam kes *Akira Sales & Service (M) Sdn Bhd v Nadiah Zee bt. Abdullah and Another Appeal* [2018] 2 CLJ 513;; [\[2018\] 2 MLJ 537](#), mengaplikasi pendekatan liberal dalam kes *R. RamaChandran v The Industrial Court of Malaysia & Anor* [1997] CLJ 147;; [\[1997\] 1 MLJ 145](#) dan di mukasurat 547 (CLJ) mukasurat 571 (MLJ) menyatakan seperti berikut :

“[45] In the same appeal, Edgar Joseph Jr FCJ (Eusoff Chin in agreement) said that an award could be reviewed for substance as well as for process:

‘It is often said that judicial review is concerned not with the decision but the decision making process. (See eg Chief Constable of North Wales Police v Evans [1982] 1 WLR 1155). This proposition, at full face value, may well convey the impression that the jurisdiction of the courts in Judicial Review proceedings is confined to cases where the aggrieved party has not received fair treatment by the authority to which he has been subjected. Put differently, in the words of Lord Diplock in Council of Civil Service Unions & Ors v Minister for the Civil Service [1985] AC 374, where the impugned decision is flawed on the ground of procedural impropriety.

But Lord Diplock’s other grounds for impugning a decision susceptible to Judicial Review make it abundantly clear that such a decision is also open a challenge on grounds of ‘illegality’ and ‘irrationality’ and, in practice, this permits the courts to scrutinise such decisions not only for process, but also for substance.

*In this context, it is useful to note how Lord Diplock (at pp 410-411) defined the three grounds of review, to wit, (i) **illegality**, (ii) **irrationality**, and (iii) **procedural impropriety**. This is how he put it:*

By ‘illegality’ as a ground for Judicial Review, I mean that the decision maker must understand correctly the law that regulates his decision making power and must give effect to it. Whether he has or not is par excellence a justiciable question to be decided, in the event of dispute, by those persons, the judges, by whom the judicial power of the state is exercisable.

By ‘irrationality’, I mean what can by now be succinctly referred to as ‘Wednesbury unreasonableness’ (see Associated Provincial Picture Houses Ltd v Wednesbury Corp. [1948] 1 KB 223). It applies to a decision which is so outrageous in its defiance of logic or of accepted moral standards that no sensible person who had applied his

*mind to the question to be decided could have arrived at it. Whether a decision falls within this category is a question that judges by their training and experience should be well equipped to answer, or else there would be something badly wrong with our judicial system. To justify the courts' exercise of this role, resort I think is today no longer needed to Viscount Radcliffe's ingenious explanation in *Edwards v Birstow* [1956] AC 14, or irrationality as a ground for a court's reversal of a decision by ascribing it to an inferred though undefinable mistake of law by the decision maker. 'Irrationality' by now can stand on its own feet as an accepted ground on which a decision may be attacked by Judicial Review.*

I have described the third head as 'procedural impropriety' rather than failure to observe basic rules of natural justice or failure to act with procedural fairness towards the person who will be affected by the decisions. This is because susceptibility to judicial review under this head covers also failure by an administrative tribunal to observe procedural rules that the expressly laid down in the legislative instrument by which its jurisdiction is conferred, even where such failure does not involve any denial of natural justice.

Lord Diplock also mentioned '**proportionality**' as a possible fourth ground of review which called for development."

[9]Selanjutnya, Mahkamah Rayuan dalam kes *Dato' Seri Dr. Ahmad Zahid bin Hamidi, Menteri Dalam Negeri, Kementerian Dalam Negeri & Ors v Soo Lina & Ors* [2018] 2 MLJ 738 menjelaskan ujian bagi kemunasabahan dalam semakan kehakiman di mukasurat 301-302 (CLJ); mukasurat 754 (MLJ), adalah seperti berikut:

"[39] **The test of reasonableness** has been the subject of many cases over the decades in other Commonwealth jurisdictions. For example, in dealing with the circumstances under which the court could intervene to quash the decision of an administrative officer or tribunal on ground of unreasonableness or irrationality, Henchy J of the Irish Court in *The State (at the Prosecution of John Keegan and Eoin J Lysaght) v The Stardust Victims' Compensation Tribunal* [1986] IR 642 set a number of such circumstances in different terms. They are :

1. *It is fundamentally at variance with reason and common sense.*
2. *It is indefensible for hearing in the teeth of plain reason and common sense.*
3. *Because the court is satisfied that the decision-maker has breached his obligation whereby the 'must not flagrantly reject or disregard fundamental reason common sense in reaching his decision.*

[41] In *Meadows v Minister for Justice Equity and Law Reform and others* [2010] IESC 3 Denham J in her dicta (ratio) set out the following test:

This test includes the implied constitutional limitation of jurisdiction of all decision-making which affects rights and duties. Inter alia, the decision-maker should not disregard fundamental reason or common sense in reaching his or her decision. The constitutional limitation of jurisdiction arises inter alia from the duty of the courts to protect constitutional rights. When a decision-maker makes a decision which affects rights then, or reviewing the reasonableness of the decision: (a) the means must be rationally connected to the objective of the legislation and not arbitrary, unfair or based on irrational considerations; (b) the rights of the person must be impaired as little as possible; and (c) the effect on rights should be proportional to the objective'."

[10]Seterusnya, kekhilafan undang-undang telah dijelaskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Majlis Perbandaran Pulau Pinang v Syarikat Bekerjasama-sama Serbaguna Sungai Gelugor Dengan Tanggungan* [1999] 3 CLJ 65;; [1993] 3 MLJ 1, di mana dinyatakan :

"In our view, therefore, unless there are special circumstances governing a particular case, notwithstanding a privative clause, of the 'not to be challenged, etc' kind, **judicial review will lie to impeach all errors of law made by an**

administrative body or tribunal and, we would add, inferior courts. In the words of Lord Denning in *Pearlman v Harrow School* (*ibid*) at p. 70, ‘...no court or tribunal has any jurisdiction to make an error of law on which the decision in the case depends. If it makes such an error, it goes outside its jurisdiction and certiorari will lie to correct it.’

[11]Maksud kekhilafan undang-undang juga telah dijelaskan dalam kes *Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan v Transport Workers Union* [1995] 2 MLJ 317 seperti berikut:

“It is neither feasible nor desirable to attempt an exhaustive definition of what amounts to an error of law, for the categories of such an error are not closed. But it may be said that an error of law would be disclosed if the decision-maker asks himself the wrong question or takes into account irrelevant considerations or omits to take into account relevant considerations (what may be conveniently termed an Anisminic error) or if he misconstrues the terms of any relevant statute, or misapplies or misstates a principle of the general law.”

[12]Disamping itu, dalam prosiding semakan kehakiman, ujian yang terpakai adalah ujian objektif seperti dinyatakan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Titular Roman Catholic Archbishop of Kuala Lumpur v Menteri Dalam Negeri & Ors* [2014] 6 CLJ 541;; [2014] 4 MLJ 765, seperti berikut:

“(1) (per Arifin Zakaria Chief Justice) It is trite that the test applicable in judicial review now is the objective test. In considering whether the Court of Appeal had applied the correct test, it is pertinent to consider the whole body of the judgments of the judges of the Court of Appeal and not by merely looking at the terms used in the judgments. The courts will give great weight to the views of the Executive on matters of national security. The Court of Appeal had applied the objective test in arriving at its decision. Had it applied the subjective test, it would not be necessary for it to consider the substance of the first respondent’s decision.”

[13]Kembali kepada permohonan semakan kehakiman pemohon, isunya adalah berhubung dengan salah laku pemohon dan sama ada salah laku tersebut menjustifikasi penamatan perkhidmatan pemohon.

[14]Prinsip undang-undang berhubung perkara ini telah dijelaskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Wong Yuen Hock v Syarikat Leong Assurance Sdn Bhd & Another Appeal* [1995] 3 CLJ 344 seperti berikut :

“On the authorities, we were of the view that the main and only function of the Industrial Court in dealing with a reference under s. 20 of the Act (unless otherwise lawfully provided by the terms of the reference) is to determine whether the misconduct or irregularities complained of by the management as the grounds of dismissal were in fact committed by the workman, and if so, whether such grounds constitute just cause or excuse for the dismissal. In our opinion, there was no jurisdiction by the Industrial Court to change the scope of reference by substituting its own reason.”

[15]Salah laku atau ‘misconduct’ tidak didefinisikan dalam IRA 1967. Walau bagaimana pun dalam buku **‘The Law of Industrial Dispute’, OP Malhotra** menerangkan maksud salah laku seperti berikut :

“Any conduct on the part of an employee inconsistent with the faithful discharge of his duties towards his employer would be a misconduct. Any breach of the express or implied duties of an employee towards his employer, therefore, unless it be of trifling nature, would constitute an act of misconduct. In Industrial Law, the word ‘misconduct’ has acquired a specified connotation. It cannot mean inefficiency or slackness. It is something far more positive and certainly deliberate. The charge of ‘misconduct’ therefore is the charge of some positive act or of conduct which would be quite incompatible with the express or implied terms of relationship of the employee to the employer.”

[16]Selanjutnya, beban bagi membuktikan salah laku pemohon ini terletak pada responden pertama padaimbangan kebarangkalian dan isu utama di sini adalah sama ada berdasarkan keseluruhan keterangan di hadapan Mahkamah Perusahaan, keputusan yang dibuat adalah betul di sisi undang-undang, munasabah atau berpadanan.

Isu Pertuduhan Defektif

[17]Sebelum Mahkamah ini meneliti secara terperinci merit permohonan pemohon dengan lebih lanjut, adalah bersesuaian untuk terlebih dahulu dipertimbangkan isu pertuduhan defektif yang dibangkitkan oleh pemohon. Berhubung isu ini, Mahkamah Perusahaan mendapati pemohon memahami pertuduhan yang dikemukakan terhadapnya dan tidak mengadu tentang keaburan pertuduhan semasa dalam prosiding Siasatan Dalaman yang dijalankan.

[18]Berkaitan isu pertuduhan defektif ini, fakta menunjukkan bahawa isu ini tidak dihidang oleh pemohon dan tidak dibangkitkan langsung semasa prosiding di Mahkamah Perusahaan. Ianya pertama kali dibangkitkan di dalam hujahan bertulis pemohon bertarikh 23.5.2019 yang difailkan setelah prosiding selesai.

[19]Di sini, bukan sahaja isu ini tidak dihidang tetapi tidak dibangkitkan dalam prosiding di Mahkamah Perusahaan bagi memberi peluang pihak responden pertama mempertikaikannya melalui keterangan saksi dan soalbalas terhadap pemohon.

[20]Dalam perkara ini, rujukan kepada kes Mahkamah Persekutuan, *Ranjit Kaur Gopal Singh v Hotel Excelsior (M) Sdn bhd* [2010] 6 MLJ 1, adalah relevan yang menyatakan seperti berikut:

“ However, as rightly pointed out by learned counsel for the respondent, s. 30(5) of the Act cannot be used to override or circumvent the basic rules of pleading. The Industrial Court, like the civil courts must confine itself to the four corners of the pleading. This had been held to be so by this court in Rama Chandran which are as follows:

It is trite law that a party is bound by its pleadings. The Industrial Court must scrutinise the pleadings and identify the issues, take evidence, hear the parties' arguments and finally pronounce its judgment having strict regards to the issues.

[29] There is no reason to depart from the above view. Pleadings in the Industrial Court are as important as in the civil courts. The appellant must plead its case and the Industrial Court must decide on the appellant's pleaded case. This is important in order to prevent element of surprise and provide room for the other party to adduce evidence once the fact or an issue is pleaded. Thus, the Industrial Court's duty, to act according to equity, good conscience and substantial merits of the case without regard to technicalities and legal form under s. 30(5), does not give the Industrial Court the right to ignore the Industrial Court Rules 1967 made under the principle Act.”

[21]Sehubungan itu, tindakan Mahkamah Perusahaan tidak menerima hujahan pemohon berhubung isu ini adalah betul di sisi undang-undang.

[22]Tambahan pula, pemohon memahami pertuduhan terhadapnya dan telah mengemukakan jawapan terhadap pertuduhan tersebut tanpa sebarang masalah.

[23]Seterusnya, penelitian pada keseluruhan keterangan yang ada di hadapan Mahkamah Perusahaan, fakta-fakta berikut adalah material :

- (i) Pemohon dari awal melalui surat jawapan kepada surat tunjuk sebab oleh responden pertama menyatakan bahawa pemohon melakukan kesalahan apabila membuat tuntutan pembelian cermin mata tersebut apabila membuat andaian perkara tersebut boleh dilakukan. Ini antaranya berasaskan maklumat dari rakan-rakannya. Pemohon juga dalam surat yang sama memohon maaf dan bersetuju mengembalikan semula wang RM488.00 yang telah dimasukkan ke dalam akaun pemohon;
- (ii) Tuntutan pemohon telah divarifikasi (verified) oleh ketuanya iaitu Fakrul Ariffin bin Mohd Afif dan kelulusan oleh pemohon hanya merupakan suatu formaliti sahaja.
- (iii) Pada dokumen tuntutan tersebut juga dinyatakan dengan jelas resit pembelian cermin mata dari Alook DPulze dengan catatan 'New Optical Lense'. Dokumen tuntutan tersebut dilampirkan di sini untuk kemudahan rujukan.

The image shows a document with a header section containing company information and a main table with financial data. Below the table is a QR code and a note: "S/N RmxBV4yAxESEBzwU3k1WQ" and "Note: Serial number will be used to verify the originality of this document via eFILING portal".

- (iv) Bahagian kewangan responden pertama mempunyai pengetahuan mengenai tuntutan pembelian cermin mata oleh pemohon tetapi tidak menolak tuntutan yang dibuat malahan membuat bayaran tuntutan tersebut ke dalam akaun pemohon.
- (v) Pemohon mengaku membuat kesilapan berhubung tuntutan pembelian cermin mata tersebut tetapi tidak mengaku bahawa beliau telah melakukan perbuatan salah laku.

[24] Fakta-fakta material yang dinyatakan ini gagal diambil pertimbangan oleh Mahkamah Perusahaan yang menyebabkan keputusan yang dibuat adalah tidak munasabah dan khilaf.

[25] Sekiranya fakta material ini diberi pertimbangan oleh Mahkamah Perusahaan, jelas menunjukkan bahawa pemohon tidak berniat menipu responden atau membuat sebarang tuntutan palsu.

[26] Saya dapati, dengan mengemukakan resit pembelian cermin mata dalam tuntutan yang dibuat walaupun di bawah tuntutan pergigian, pemohon bertindak telus dan terbuka tanpa menyembunyikan fakta yang penting.

[27] Berhubung isu ini juga, kes *Augustin Simon v Bank Pertanian Malaysia Bhd (Agrobank)* [2016] MELRU 105 yang disandarkan oleh responden pertama dapat dibezakan faktanya. Dalam kes Augustin ini, pekerja berkenaan telah membuat tuntutan pergigian atas nama pekerja tersebut tetapi sebenarnya adalah merupakan perkhidmatan pergigian anaknya. Ini jelas suatu salah laku bersifat tidak jujur.

[28] Serbeza dengan kes pemohon, tuntutan pembelian cermin mata berkenaan adalah untuk diri pemohon sendiri

tetapi kesilapan yang dilakukan adalah tuntutan yang dibuat adalah di bawah tuntutan pergigian (dental). Pengemukaan resit pembelian cermin mata berkenaan dalam tuntutan yang dibuat tidak menunjukkan sifat tidak jujur pemohon.

[29]Di samping itu juga, adalah sesuatu yang bagi saya sukar untuk diterima adalah tindakan Bahagian Kewangan responden pertama yang mengetahui kesilapan tuntutan yang dibuat oleh pemohon tetapi tidak mengambil tindakan sewajarnya, malahan terus memasukkan jumlah tuntutan yang dibuat ke dalam akaun pemohon.

[30]Seperti Bahagian Kewangan dalam mana-mana institusi kerajaan atau badan swasta yang lain, Bahagian Kewangan responden pertama boleh bertindak menolak tuntutan yang dibuat dan memaklumkan alasan penolakan tersebut mengikut polisi yang telah ditetapkan oleh responden pertama.

[31]Di sini, adalah merupakan suatu tindakan yang tidak munasabah setelah mengetahui kesilapan tuntutan yang dibuat, tetapi terus memprosesnya tanpa memaklumkan kepada pemohon dan selanjutnya mengambil tindakan tatatertib terhadap pemohon.

[32]Perkara yang dijelaskan ini tidak diambil pertimbangan dalam keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan yang menyebabkan keputusan berkenaan adalah tidak rasional.

[33]Selain itu, walaupun Siasatan Dalaman tidak memihak kepada pemohon, keputusan Panel Siasatan Dalaman tidak mengikat Mahkamah Perusahaan yang berpeluang mendengar keterangan saksi-saksi dan meneliti dokumen-dokumen yang dikemukakan.

[34]Berhubung perkara ini, Mahkamah Rayuan dalam kes *Hong Leong Equipment Sdn Bhd v Liew Fook Chuan & Other Appeal* [1997] 1 CLJ 665 di mukasurat 716, menjelaskan :

*“The fact that an employer has conducted a domestic inquiry against his workman is, in my judgment an entirely irrelevant consideration to the issue whether the latter had been dismissed without just cause or excuse. **The findings of a domestic inquiry are not binding upon the Industrial Court which rehears the matter afresh.** However, it may take into account the fact that a domestic inquiry had been held when determining whether the particular workman was justly dismissed.”*

Isu Bersepadanan (Proportionality)

[35]Doktrin bersepadanan juga adalah terpakai dalam penentuan sama ada penamatan perkhidmatan pemohon adalah dengan sebab dan alasan yang adil. Doktrin ini juga ada dijelaskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Norizan Bakar v Panzana Enterprise Sdn Bhd* [2013] 4 ILR 477, yang menyatakan dengan jelas seperti berikut:

*“[36] Thus, in reference to the questions posed to us, we are of the view that **the Industrial Court has the jurisdiction to decide that the dismissal of the appellant was without just cause or excuse by using the doctrine of proportionality of punishment and also to decide whether the punishment of dismissal was too harsh in the circumstances when ascertaining the award under s. 20(3) of the IRA. We are further of the view that the Industrial Court in exercising the aforesaid functions can rely to its powers under s. 30(5) of the IRA based on the principle of equity, good conscience and substantial merit of the case.***

[37] Clearly, the reference by the Federal Court in Milan Auto’s decision to the ‘two fold’ test, especially the second fold where the Industrial Court has to decide whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal is clear reference to the duty of the Industrial Court to apply the doctrine of proportionality of punishment. This is consistent to that is required of the Industrial Court under s. 30(6) in making an award which provides :

‘(6) In making its award, the court shall not be restricted to the specific relief claimed by the parties or to the demands made by the parties in the course of the trade dispute or in the matter of the reference to it under s. 20(3) but may include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling the trade dispute or the reference to it under s. 20(3)’.

[38] Pertinent to note that, under the IRA itself there is an inbuilt mechanism through Item 5 of the Second Schedule to consider the doctrine of proportionality of punishment. Item 5 provides as follows:

'Any relief given shall take into account contributory misconduct of the workman'.

[39] *Based on the above, it is clear that the Industrial Court can go on to decide on the relief to be granted by taking into account of the contributory misconduct and as such we are of the view that the doctrine of proportionality of punishment is already inbuilt into the IRA. Thus, the Industrial Court can substitute its own view as to what is the appropriate penalty for the employee's misconduct, for the view of the employer concerned."*

[36] Seterusnya, ujian dalam menentukan penamatan perkhidmatan seseorang pekerja itu adalah munasabah atau sebaliknya adalah sama ada seorang majikan yang munasabah akan lakukan dalam situasi yang sama dan bukan apa yang Mahkamah Perusahaan sendiri akan putuskan.

[37] Ini dinyatakan oleh NH Chan, HMP dalam kes *Tan Tek Seng @ Tan Chee Meng v Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor* [1996] 2 CLJ 771 di mukasurat 822, seperti berikut:

*"The test is not what the Court of Appeal or the High Court thinks should be the appropriate penalty. Whether dismissal or a lesser penalty (like a reduction in rank) was appropriate is not for us to say. **The correct test is: Was it reasonable for the employers to dismiss him? Or, put in another way: Might a reasonable employer reasonably have taken the view that the circumstances or gravity of the misconduct of the employee justified his dismissal?** When considering the reasonableness of what a reasonable employer would have done, the Court (whether it be the High Court, Court of Appeal or, for that matter, even the Industrial Court) must not substitute its own views as to what was the appropriate penalty (for the employee's misconduct) for the view of the particular employer concerned. At this moment, I think it is helpful to be reminder of the express words of General Order 35(1). It reads:*

*35(1) notwithstanding anything in General Order 23, if after considering the report and documents submitted by the head of Department in General Order 33 and 34(1), **the Appropriate Disciplinary Authority is of the opinion that the officer merits dismissal or reduction in rank, it may forthwith direct accordingly; or if it is of the opinion that the officer should be inflicted with a lesser punishment or otherwise dealt with, the Disciplinary Authority may forthwith inflict upon the officer such lesser punishment or deal with him in such a manner as it may deem fit. (emphasis supplied).***

Plainly, that must mean that the test of what a reasonable employer would have done and not the test of what the particular Court or Industrial tribunal itself would have done."

[38] Pandangan minoriti oleh NH Chan dalam kes ini dipersetujui oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Ng Hock Cheng v Pengarah Am Penjara & Ors* [1998] 1 CLJ 405 apabila dinyatakan di mukasurat 413 seperti berikut :

"Just like a professional body being the best tribunal to judge the seriousness of misconduct of its members, in a similar vein, an employer, including a government is the best person to judge similarly the seriousness of misconduct of an employee.

*Thus, we are of the opinion that on the narrow point is question, the majority judgment in Tan Tek Seng (supra) cannot stand though we express our agreement with the **minority judgment** on the same narrow point."*

[39] Kembali kepada fakta kes pemohon ini, perkara-perkara berikut ini adalah relevan yang tidak dipertimbangkan dengan sewajarnya oleh Mahkamah Perusahaan iaitu :

- (i) Pemohon tidak berniat untuk menipu responden pertama atau membuat tuntutan palsu secara tidak jujur berdasarkan huraian dan analisa fakta yang dinyatakan terdahulu;
- (ii) Pemohon dari awal lagi telah memohon maaf atas kesilapan yang dilakukan dan bersetuju mengembalikan wang RM488.00 yang telah dimasukkan ke dalam akaunnya;
- (iii) Pemohon telah berkhidmat dengan responden pertama selama 9 tahun dan 9 bulan tanpa rekod kesalahan lampau.

(iv) Jumlah wang yang terlibat adalah kecil iaitu RM488.00.

[40] Di sini, mana-mana majikan dalam situasi yang sama dengan fakta yang dibentangkan di atas pasti akan berpendapat keputusan pembuangan kerja berdasarkan fakta kes ini adalah suatu keputusan yang tidak munasabah.

[41] Sehubungan itu, dapatan Mahkamah Perusahaan bahawa penamatan perkhidmatan pemohon adalah bersepadanan adalah tidak rasional dan bertentangan dengan [seksyen 30\(5\) APP 1967](#) yang menekankan prinsip 'equity, good conscience and substantial merit' dalam membuat sesuatu keputusan.

[42] [Seksyen 30\(5\)](#) menyatakan :

"(5) The Court shall act according to equity, good conscience and the substantial merits of the case without regard to technicalities and legal form."

Kesimpulan

[43] Berdasarkan huraian di atas, saya dapati keputusan Mahkamah Perusahaan bertarikh 31.5.2019 dicemari dengan kesilapan undang-undang dan tidak rasional yang memerlukan campurtangan Mahkamah ini.

[44] Sehubungan itu juga, permohonan semakan kehakiman oleh pemohon adalah dibenarkan dengan kos RM5,000.00.

[45] Kes ini dikembalikan semula kepada Mahkamah Perusahaan di hadapan Pengerusi yang lain bagi memutuskan remedi mengikut undang-undang.