

Date and Time: Thursday, 25 December 2025 10:33am +08

Job Number: 271460232

Document (1)

1. [Nabeel Mohammed Hussein Alrakhami lwn Hadramawt Kitchen Sdn Bhd \[2022\] MLJU 3488](#)

Client/Matter: -None-

Search Terms: nabeel mohammed hussein alrakhami lwn hadramawt kitchen sdn bhd - [2022] mlju 3488

Search Type: Natural Language

Narrowed by:

Content Type
MY Cases

Narrowed by
-None-



NABEEL MOHAMMED HUSSEIN ALRAKHAMI v HADRAMAWT KITCHEN SDN BHD

CaseAnalysis
| [2022] MLJU 3488

Nabeel Mohammed Hussein Alrahkami Iwn Hadramawt Kitchen Sdn Bhd [2022] MLJU 3488

Malayan Law Journal Unreported

MAHKAMAH MAJISTRET (KUALA LUMPUR)
SYAJARATUDUR ABD RAHMAN M
GUAMAN NO WA-A72NCvC-6944-08 TAHUN 2020
4 November 2022

Syajaratudur Abd Rahman M:

ALASAN PENGHAKIMAN

(Keputusan selepas Bicara Penuh) Tuntutan Plaintiff

[1] Plaintiff menuntut terhadap Defendan bayaran berjumlah RM 21,000.00 sebagai tunggakan gaji dari bulan Mac 2020 hingga Jun 2020, RM 200.00 sebagai tuntutan perjalanan, RM 12,000.00 menjadi tuntutan kerja tambahan, sejumlah RM 12,000.00 yang bersamaan dengan dua (2) bulan gaji pokok selaras dengan Klausa 3 (b) Surat Tawaran tersebut, RM 865.40 sebagai tuntutan kerja lebih masa, faedah pada kadar 5% ke atas jumlah tuntutan bermula dari tarikh penghakiman sehingga penyelesaian penuh, kos atas dasar peguamcara dan anakguam dan kos tindakan.

[2] Melalui Surat Tawaran bertarikh 10.2.2020, Defendan telah menawarkan kepada Plaintiff untuk bekerja di syarikat Defendan sebagai Pengurus Kewangan. Antara terma-terma yang dipersetujui adalah;

- a) gaji pokok Plaintiff sebanyak RM6,000.00 sebulan;
- b) Plaintiff diletakkan dalam tempoh percubaan selama 3 bulan bermula dari tarikh mula kerja;
- c) Pada bila-bila masa dalam tempoh percubaan, samada yang awal atau berlanjutan, atau semasa tamat tempoh pekerjaan, Plaintiff boleh ditamatkan samada oleh syarikat atau oleh Plaintiff sendiri dengan memberikan notis bertulis satu (1) bulan atau dengan bayaran gaji satu (1) bulan sebagai ganti tanpa memberikan apa-apa alasan untuk penamatan tersebut.
- d) Setelah pengesahan pekerjaan Plaintiff, tempoh pemberitahunya untuk pemberhentian kerja adalah dua (2) bulan notis bertulis oleh mana-mana pihak atau bayaran dua (2) bulan gaji pokok sebagai ganti notis.
- e) Plaintiff dibenarkan untuk memohon tuntutan perjalanan termasuklah bayaran tol, parkir, jarak dalam urusan pekerjaan dengan resit sebagai bukti. Sekiranya Plaintiff menggunakan kenderaan sendiri, pengiraan tuntutan adalah RM0.55 sen per kilometer dan RM0.45 sen bagi motosikal.

[3] Plaintiff telah menjalankan tugas beliau sepertimana di dalam skop kerja beliau. Semasa Perintah Kawalan Pergerakan mula berkuatkuasa pada 18.3.2020, kebanyakan pekerja Defendan termasuk Plaintiff telah diarahkan untuk bekerja dari rumah.

[4] Defendan secara lisan telah memaklumkan dan mencadangkan kepada Plaintiff untuk mengurangkan gaji

Plaintif separuh 50% disebabkan kekurangan pendapatan akibat daripada pelaksanaan PKP. Namun, Plaintif tidak bersetuju dengan tawaran tersebut.

[5] Sepanjang tempoh Plaintif bekerja di rumah, Defendan hanya membayar separuh gaji Plaintif untuk bulan Mac 2020. Gaji bulan April, Mei dan Jun 2020 tidak dibayar oleh Defendan. Jumlah gaji yang tidak dibayar oleh Defendan adalah RM21,000.00.

[6] Plaintif tetap menjalankan tugas beliau dan tidak pernah gagal untuk melaporkan tugas beliau kepada Pengurus Defendan.

[7] Plaintif juga telah diarahkan oleh Defendan untuk melakukan tugas tambahan iaitu menyediakan analisis kewangan dan laporan bajet syarikat Defendan bagi tahun 2019 yang mana Defendan berjanji untuk membayar Plaintif dengan jumlah bersamaan dua (2) bulan gaji pokok Plaintif.

[8] Plaintif juga telah ditugaskan oleh Defendan untuk menghantar gaji secara tunai kepada pekerja-pekerja Defendan di kediaman mereka kerana ada di kalangan pekerja Defendan tidak mempunyai akaun bank. Plaintif berhak untuk menuntut kos perjalanan seperti mana di dalam Klausula 12 Surat Tawaran tersebut.

[9] Plaintif juga telah melakukan kerja melebihi waktu bekerja iaitu selama tempoh 20 jam sepanjang tempoh perkhidmatan Plaintif dengan Defendan dan Defendan mempunyai pengetahuan berkenaan perkara ini. Sepanjang tempoh PKP, Plaintif telah bekerja dari rumah sehingga akhir bulan Mei 2020 dan diminta untuk hadir semula ke tempat kerja pada awal bulan Jun 2020.

[10] Pada 1.7.2020, Plaintif telah dimaklumkan secara lisan oleh Pengurus Defendan iaitu Encik Alaa A.I Abdalwaheed bahawa Plaintif telah ditamatkan pekerjaan berkuatkuasa 1.7.2020 tanpa memberikan sebarang justifikasi. Tiada sebarang notis penamatan bertulis diberikan kepada Plaintif sehingga tarikh tuntutan ini difailkan.

Pembelaan Defendan

[11] Defendan telah memaklumkan kepada semua staf Defendan bahawa satu mesyuarat dalam talian iaitu Zoom akan diadakan. Makluman ini dimaklumkan melalui aplikasi kumpulan WhatsApp Defendan.

[12] Pautan ke talian Zoom tersebut telah dihantar oleh Pengarah Defendan di dalam kumpulan WhatsApp Defendan dan semua staf Defendan hadir kecuali Plaintif tanpa alasan yang munasabah.

[13] Di dalam mesyuarat tersebut, Defendan telah memaklumkan kepada semua staf bahawa gaji beberapa staf akan dikurangkan sebanyak 50% atas sebab perniagaan Defendan yang terjejas teruk akibat pandemic COVID-19.

[14] Seterusnya, satu memo telah dikeluarkan oleh Defendan pada 11.4.2020 dan 8.5.2020 dan dihantar melalui kumpulan WhatsApp Defendan bagi memaklumkan berkenaan pemotongan gaji staf-staf Defendan dan Plaintif mempunyai akses kepada kumpulan WhatsApp tersebut.

[15] Plaintif telah gagal dan cuai untuk memberikan respon atau bantahan terhadap pengurangan gaji tersebut selepas memo dikeluarkan oleh Defendan.

[16] Defendan juga menyatakan bahawa Plaintif tidak memiliki visa pekerjaan dan tidak berhak bekerja di Malaysia bagi pihak Defendan.

[17] Selain pernyataan ini, Defendan menafikan kesemua pernyataan yang dipindahkan oleh Plaintif di dalam Pernyataan Tuntutan beliau.

UNDANG-UNDANG

[18] **Seksyen 101 dan 102 Akta Keterangan 1950** memperuntukan seperti berikut;

101 Burden of proof

- (1) *Whoever desires any court to give judgment as to any legal right or liability, dependent on the existence of facts which he asserts, must prove that those facts exist.*
- (2) *When a person is bound to prove the existence of any fact, it is said that the burden of proof lies on that person.*

102 On whom burden of proof lies

The burden of proof in a suit or proceeding lies on that person who would fail if no evidence at all were given on either side.

[19] Mahkamah juga merujuk kepada otoriti di dalam kes Mahkamah Rayuan, *CHEONG HENG LOONG GOLDSMITHS (KL) SDN BHD & ANOR v. CAPITAL INSURANCE BHD* [2004] 1 CLJ 357;

The true test of onus in the case of 'shifting' has been thus put by Lord Hanworth MR:

*It appears to me that there can only be sufficient evidence to shift the onus from one side to the other if the evidence is sufficient prima facie to establish the case of the party on whom the onus lies. It is not merely a question of weighing feathers on the one side or the other, and of saying that if there were two feathers on one side and one on the other that would be sufficient to shift the onus. **What is meant is, that in the first instance the party on whom the onus lies must prove his case sufficiently to justify a judgment in his favour if there is no other evidence.** (Stoney v. Eastbourne R D Council [1927] 1 Ch 367, 397).*

Dapatan Mahkamah

[20] Plaintiff di dalam tindakan ini telah memanggil 1 saksi iaitu Encik Nabeel Mohammad Huseein Alrakhami (WSP1) manakala Defendan telah memanggil 2 orang saksi iaitu Encik Alaa A.I Abdalwaheed (WSD1) dan Cik Nik Hadzida Atiqah binti Nik Hadzishah (WSD2).

[21] Pihak-pihak telah menyenaraikan 8 Isu-isu untuk dibicarakan namun mahkamah memutuskan bahawa terdapat 4 isu utama yang perlu diputuskan iaitu;

- i. Samada surat tawaran bertarikh 10.2.2019 adalah sah dan terpakai;
- ii. Samada Defendan berhak untuk memotong gaji Plaintiff sebanyak 50% atas alasan bahawa perniagaan terjejas;
- iii. Samada penamatan Plaintiff oleh Defendan adalah sah; dan
- iv. Samada Plaintiff berhak untuk menuntut tuntutan ini terhadap Defendan walaupun Plaintiff tidak mempunyai visa/permit pekerjaan yang sah.

[22] Peguam-peguam yang bijaksana juga telah memfailkan Hujahan-hujahan Bertulis masing-masing selepas perbincaraan penuh dijalankan.

[23] Setelah meneliti secara maksimum keseluruhan keterangan secara lisan dan dokumentar, mahkamah membuat dapatan seperti berikut.

[24] Isu pertama : Samada surat tawaran bertarikh 10.2.2019 adalah sah dan terpakai.

[25] Di dalam kes ini, kedua-dua Plaintiff telah mengemukakan 2 Surat Tawaran yang telah ditandakan sebagai P6 dan D11, yang mana kandungannya adalah sama. Yang berbeza adalah di bahagian Acknowledgment iaitu, Salinan Plaintiff telah diisi dan mempunyai tandatangan Plaintiff manakala salinan Defendan tidak diisi dan tiada tandatangan.

[26] Semasa perbincaraan, Defendan telah mendakwa bahawa Surat Tawaran tersebut hanya satu draf. Mahkamah mendapati dakwaan ini tidak dibuktikan dan tidak perlu dipertimbangkan oleh mahkamah kerana fakta ini tidak diplikkan di dalam Pembelaan Defendan. Mahkamah merujuk kepada kes *HE-CON SDN BHD v. BULYAH ISHAK & ANOR AND ANOTHER APPEAL* [2020] 7 CLJ 271 yang telah diputuskan oleh Mahkamah Rayuan seperti berikut;

"It is trite that parties are bound by their pleadings, or the lack of it. What a party does not plead, he cannot lead facts or issues on the non-pleaded fact. Again, Samuel Naik case (supra) is instructive on this point. Learned Justice Ramly Ali FCJ writing on behalf of the apex court in the Samuel Naik case (supra) said as follows in the matter of the pleading point:

Parties are bound by their pleadings and are not allowed to adduce facts and issues which they have not pleaded. Where a vital point is not raised in the pleadings it cannot be allowed to be argued and to succeed on appeal."

[penekanan diberikan]

[27] Disebabkan fakta ini tidak diplidkan oleh Defendan, dan hanya ada keterangan daripada Plaintiff bahawa Surat Tawaran tersebut merupakan Surat Tawaran yang telah diberikan oleh Defendan atau wakilnya kepada Plaintiff, mahkamah menerima keterangan Plaintiff bahawa Surat Tawaran tersebut merupakan dokumen pekerjaan yang sah di antara Plaintiff dan Defendan.

[28] Tambahan pula, semasa perbicaraan, kandungan Surat Tawaran tersebut tidak disangkal oleh peguamcara Defendan termasuk keterangan SP1 iaitu Plaintiff berkenaan Surat Tawaran tersebut. Ia telah ditandatangani oleh Plaintiff bertarikh 10.2.2020. Laporan polis SD1 juga menyatakan bahawa Plaintiff telah memulakan pekerjaan di Hadramawt Jalan Ampang KL sebagai Pegawai Kewangan bermula 10 Februari 2020.

[29] Antara kandungan Surat Tawaran tersebut yang telah diakui oleh SD1 adalah tarikh mula kerja pada 10.2.2020, gaji Plaintiff sebanyak RM6,000.00, tempat kerja Plaintiff di Wangsa 118, Wangsa Maju, Kuala Lumpur dan pelaporan oleh Plaintiff kepada SD1 sebagai Pengurus Besar.

[30] Oleh itu, berdasarkan kepada keterangan-keterangan ini, mahkamah mendapati bahawa terma-terma di dalam Surat Tawaran bertarikh 10.2.2020 adalah sah dan terpakai di dalam kes ini.

[31] Isu Kedua : Samada Defendan berhak untuk memotong gaji Plaintiff sebanyak 50% atas alasan bahawa perniagaan telah terjejas.

[32] Defendan menyatakan bahawa memo berkenaan pemotongan gaji sebanyak 50% telah diberikan melalui kumpulan WhatsApp Defendan pada 11.4.2020 dan 8.5.2020 dan Plaintiff merupakan salah seorang ahli dalam kumpulan WhatsApp tersebut. Plaintiff menyatakan bahawa beliau membantah terhadap pengurangan gaji kepada 50% namun tiada bukti dikemukakan oleh Plaintiff bahawa bantahan tersebut telah dibuat kepada Defendan.

[33] Mahkamah juga merujuk kepada Klausula 14 Surat Tawaran tersebut yang memberikan budi bicara kepada Defendan untuk mengubah atau meminda apa-apa syarat atau terma dari semasa ke semasa. Oleh itu, mahkamah berpendapat, Defendan berhak untuk memotong gaji Plaintiff sebanyak 50% disebabkan perniagaan yang terjejas dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan.

[34] Isu Ketiga : Samada penamatan Plaintiff oleh Defendan adalah sah.

[35] Plaintiff menyatakan pada 1.7.2020, beliau telah dimaklumkan secara lisan oleh SD1 bahawa pekerjaan beliau telah ditamatkan bermula 1.7.2020. Mahkamah merujuk kepada Klausula 1 Probation Surat Tawaran tersebut yang menyatakan bahawa pekerja adalah berada di dalam probation selama 3 bulan bermula dari tarikh bekerja. Tiada notis atau dokumen dikemukakan semasa perbicaraan yang menunjukkan bahawa Plaintiff telah diserap sebagai pekerja tetap. Oleh itu, Klausula 3(a) Surat Tawaran memperuntukkan bahawa notis penamatan adalah dalam tempoh 1 bulan atau 1 bulan gaji sebagai ganti.

[36] Disebabkan penamatan ini dibuat oleh Defendan dan tidak dibuat secara bertulis mengikut Klausula 3(a) Surat Tawaran tersebut, Defendan telah gagal mematuhi Klausula 3(a) ini. Oleh itu, Plaintiff berhak untuk mendapatkan 1 bulan gaji sebagai ganti notis penamatan.

[37] Isu Keempat : Samada Plaintiff berhak untuk menuntut tuntutan ini terhadap Defendan walaupun Plaintiff tidak mempunyai visa/permit pekerjaan yang sah.

[38] Defendan telah memplidkan bahawa Plaintiff tidak memiliki visa pekerjaan dan tidak berhak bekerja di Malaysia bagi pihak Defendan. Mahkamah berpendapat isu ini adalah satu pemikiran kemudian oleh Defendan untuk mengelakkan liabiliti daripada membayar gaji kepada Plaintiff. Melalui dokumen-dokumen yang telah dikemukakan di mahkamah ini, tidak pernah pada bila-bila masa isu berkenaan visa atau permit pekerjaan Plaintiff dipertikaikan oleh Defendan. Malahan gaji bulan Februari 2020 dan separuh gaji bulan Mac 2020 telah dibayar oleh Defendan kepada Plaintiff.

[39] Sekiranya benar Plaintiff telah bekerja tanpa permit, ia perlu diuruskan melalui undang-undang yang berbeza iaitu undang-undang jenayah dan Defendan sebagai majikan juga turut bertanggungjawab apabila menggajikan Plaintiff yang tidak mempunyai permit pekerjaan yang sah. Namun, mahkamah tidak akan memutuskan lebih lanjut berkenaan isu pekerjaan tanpa permit ini.

[40] Di dalam kes ini, Plaintiff telah dibuktikan bekerja untuk Defendan bermula 10 Februari 2020 (melalui gaji yang telah dibayar bagi bulan Februari 2020) sehingga Jun 2020 apabila penamatan Plaintiff hanya dibuat pada 1.7.2020.

[41] Defendan mendakwa bahawa Plaintiff telah gagal hadir bekerja selepas 27.4.2020 dan gagal dihubungi menyebabkan Plaintiff tidak layak untuk mendapatkan gaji bagi bulan April, Mei dan Jun 2020. Fakta ini tidak diplidkan di dalam Pembelaan Defendan. Mahkamah menggunakan otoriti yang sama iaitu kes **HE-CON SDN BHD (supra)** yang memutuskan bahawa perkara yang tidak diplidkan tidak boleh dihujah apalagi dikemukakan sebagai keterangan. Mahkamah juga tidak boleh menimbangkan perkara atau fakta ini yang tidak diplidkan oleh Defendan.

[42] Selain itu, tiada sebarang notis tunjuk sebab dikeluarkan oleh Defendan kepada Plaintiff sekiranya benar Plaintiff telah gagal untuk hadir bekerja sepertimana yang didakwa.

[43] Mahkamah juga mendapati bahawa memo pemotongan gaji sebanyak 50% bagi bulan April hanya diberikan pada 11.4.2020. Justeru, Plaintiff berhak mendapatkan baki gaji bagi bulan Mac 2020 sebanyak RM3000.00. Bayaran gaji bagi bulan April, Mei dan Jun 2020 adalah mengikut kadar 50%, sepertimana yang telah diputuskan oleh mahkamah pada isu kedua sebelum ini.

[44] Oleh yang demikian, berasaskan kepada dapatan-dapatan di atas, atas imbangan kebarangkalian, mahkamah mendapati Plaintiff telah berjaya membuktikan tuntutan Plaintiff terhadap Defendan seperti berikut;

- a) Tunggakan gaji bulan Mac 2020 sebanyak RM3000.00.;
- b) Separuh gaji bagi bulan April, Mei dan Jun 2020 sebanyak 9,000.00;
- c) Sebulan gaji sebagai ganti notis penamatan berjumlah RM6,000.00.

[45] Bagi tuntutan perjalanan, tuntutan kerja tambahan, dan RM 12,000.00 yang bersamaan dengan dua (2) bulan gaji pokok selaras dengan Klausula 3 (b) Surat Tawaran tersebut tidak dibuktikan oleh Plaintiff.

[46] Mahkamah dengan ini memutuskan untuk membenarkan tuntutan Plaintiff berjumlah RM18,000.00, faedah 5% setahun ke atas jumlah penghakiman dikira dari tarikh penghakiman sehingga penyelesaian penuh dan kos mengikut skala.