

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
[KES NO: 16/4-994/20]**

DI ANTARA

MAZLI SAPAR

DENGAN

TRADELIFT BHD

AWARD NO. 1530 TAHUN 2021

DI HADAPAN : **Y.A. PUAN NOOR HAYATI BINTI HAJI
MAT - Pengerusi**

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan, Cawangan Johor

TARIKH RUJUKAN : 05.07.2020

TARIKH SEBUTAN : 01.09.2020

TARIKH BICARA : 18.04.2021

PERWAKILAN : *Bagi pihak menuntut - Zunnasri Sarbini; T/n
Mimi Rahayu Hanif Heng & Partners*

*Bagi pihak syarikat - Azzan Aznan Abdul Rahim
T/n; Syazwan Hasim & Azeel Iskandar*

RUJUKAN

Ini adalah satu rujukan oleh Yang Berhormat Menteri Sumber Manusia bertarikh 5 Julai 2020 di bawah Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta) mengenai pembuangan kerja **MAZLI BIN SAPAR** (selepas ini disebut sebagai “Pihak Yang Menuntut”) oleh **TRADELIFT BHD.** (selepas ini disebut sebagai “Pihak Syarikat”) pada 1 Januari 2020.

AWARD

Fakta Kes

[1] Mazli bin Sapar, Pihak Yang Menuntut dalam kes ini mula berkhidmat dengan Pihak Syarikat, Tradelift Bhd. sebagai *Eksekutif Akaun* sejak 30 April 2010 dan memegang jawatan sebagai *Penolong Pengurus Kewangan* mulai 1 Jun 2015 sebelum penamatan kerja beliau dengan gaji terakhir sebanyak RM3,550.00 sebulan beserta elaun.

[2] Pihak Syarikat merupakan sebuah syarikat yang terlibat dalam perniagaan minyak sawit mentah (*crude palm oil*).

[3] Melalui surat bertarikh 16 Disember 2019, Pihak Syarikat telah membuat keputusan untuk menamatkan perkhidmatan Pihak Yang Menuntut atas alasan Pihak Syarikat tidak lagi menjalankan sebarang aktiviti perniagaan bagi membolehkan mereka terus menampung kos pembayaran gaji pekerjanya.

[4] Tidak berpuas hati dengan keputusan Pihak Syarikat tersebut, Pihak Yang Menuntut kini memohon satu perintah bahawa penamatan pekerjaannya oleh Pihak Syarikat adalah dengan niat yang tidak baik (*mala fide*), Pihak Syarikat gagal mempertimbangkan tempoh perkhidmatannya selama 10 tahun, bahawa Pihak Yang Menuntut tiada masalah disiplin, mempunyai prestasi kerja yang baik dan pernah diberikan bonus dan pakej umrah dan haji atas sebab perkhidmatannya yang baik dan memuaskan.

[5] Pihak Yang Menuntut dengan ini memohon pemulihan kerja ke jawatan asal tanpa kehilangan gaji dan faedah lain atas sebab penamatan kerja yang tidak sah dan bertentangan dengan prinsip keadilan asasi.

Penilaian Keterangan

[6] Pihak Syarikat telah memplidkan bahawa penamatan pekerjaan Pihak Yang Menuntut merupakan satu keputusan pengurusan Pihak Syarikat untuk mengurangkan jumlah pekerja (*retrenchment*) akibat dari lebihan pekerja dan masalah kewangan yang

menjadikan Pihak Syarikat tidak lagi berkemampuan untuk membayar gaji pekerja mereka.

[7] Pihak Syarikat telah menamatkan pekerjaan Pihak Yang Menuntut pada 16 Disember 2019 dan menegaskan bahawa mereka tidak lagi menjalankan sebarang aktiviti perniagaan dan tidak lagi mampu untuk membayar gaji pekerja mereka.

[8] Pihak Syarikat tidak menjalankan apa-apa siasatan dalaman sebelum penamatan Pihak Yang Menuntut kerana tiada isu salah laku.

[9] Seterusnya, juga dipidkan bahawa Pihak Syarikat hanya bergantung kepada perniagaan minyak sawit mentah bagi menampung perbelanjaan syarikat termasuk kos operasi, gaji pekerja dan lain-lain. Tahun 2019 merupakan tahun yang sukar kepada Pihak Syarikat dimana tiada aktiviti perniagaan dijalankan (Penyata Bulanan mengikut Peraturan-Peraturan Lembaga Minyak Sawit Malaysia (Pelesenan) 2005 di muka surat 9-29 Penyata Jawaban adalah dirujuk).

[10] Tidak dinafikan oleh kedua-dua belah pihak bahawa pembayaran gaji sejak tahun 2018 hingga 2019 telah dibuat oleh pihak ketiga iaitu Jeneri Palm Oil Sdn Bhd, namun fakta ini telah digunakan oleh kedua-dua pihak dari sudut pandang yang berbeza untuk memihak kepada kes masing-masing. Pihak Syarikat berhujah bahawa fakta ini menunjukkan bahawa syarikat tidak lagi mampu untuk membuat bayaran gaji hingga mendapatkan bantuan pihak ketiga untuk menanggung kos gaji dalam tempuh tersebut. Manakala Pihak Yang Menuntut pula, memberikan alasan bahawa fakta syarikat ketiga boleh membayar gaji Pihak Yang Menuntut menunjukkan Pihak Syarikat masih lagi mampu dan tidak mempunyai masalah kewangan dan penamatan adalah satu penyalahgunaan kuasa *managerial* yang dilakukan dengan tidak adil dan tidak mematuhi *Code of Conduct for Industrial Harmony*.

[11] Pihak Yang Menuntut juga mengatakan bahawa Pihak Syarikat gagal untuk mengambil langkah wajar untuk mengatasi masalah kewangan syarikat, jikapun ada dan gagal mengikut prinsip "*last in first out*" dalam membuat keputusan untuk memberhentikan Pihak Yang Menuntut.

Undang-Undang mengenai Lebih Tenaga kerja dan Pengurangan Pekerja

[12] Setiap kali Pihak Syarikat mengambil keputusan untuk memberhentikan pekerjaanya, Pihak Syarikat perlu membuktikan bahawa pemecatan itu adalah dengan alasan atau sebab yang wajar. Untuk itu, Pihak Syarikat perlu mengemukakan bukti yang konkrit dan kukuh sama ada secara lisan atau dokumentari, untuk membuktikan fakta dan keadaan yang mereka anggap sebagai alasan atau sebab yang wajar untuk justifikasi penamatan pekerjaan Pihak Yang Menuntut.

[13] Tahap pembuktian adalah berdasarkan keseimbangan kebarangkalian. Rujuk kes *Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor* [2002] 3 CLJ 314 dan *Ireka Construction Berhad v. Chantitavathan Subramaniam James* [1995] 2ILR 11.

[14] Sebagai sebuah Mahkamah timbang tara, Seksyen 30 (5) Akta menghendaki Mahkamah memutuskan suatu kes sesuai dengan kesetaraan dan hati nurani yang baik. Rujuk kes *Nadarajah & Anor v. Golf Resort (M) Sdn Bhd* [1991] 2 MELR 271 yang menyebut seperti berikut:

“It is therefore to be observed that in view of the provisions of s. 30(5) of the Act, the Industrial Court must act according to equity, good conscience and the substantial merits of the case without regard to technicalities and legal form. Technical rules such as estoppel, limitation, laches, acquiescence, etc, (unless otherwise provided for in the Act) have no place in industrial adjudication and they should not be allowed to be invoked for defeating claims which are just and proper

[15] Terdapat beberapa cara untuk menamatkan kontrak pekerjaan. Salah satunya adalah dengan cara pemberhentian kerja apabila Pihak Syarikat menyusun semula perniagaan mereka. Oleh itu, pemberhentian perkhidmatan sebegini dibenarkan oleh undang-undang bagi syarikat meneruskan operasi, yang biasanya dikenali sebagai *redundancy*, iaitu apabila majikan mempunyai lebih ramai pekerja daripada yang diperlukan.

[16] Maksud ‘lebihan tenaga kerja’ (*redundancy*) telah dijelaskan oleh *Dunston Ayadurai* dalam bukunya *Industrial Relations in Malaysia*, di halaman 121 yang mana beliau memberikan maksud “*redundancy*” seperti berikut:

“Redundancy refers to a surplus of labour and is normally the result of a re-organization of business of an employer, and its usual consequence is retrenchment, ie, the termination by the employer of those employees found to be surplus to his requirements after the reorganization. Thus, there must be redundancy or surplus of labour before there can be retrenchment or termination of the surplus”.

[17] Oleh itu, adalah perlu untuk Pihak Syarikat memberikan justifikasi bagi setiap penamatan atas alasan pengurangan pekerja dengan menunjukkan terdapat lebihan (*surplus*) tenaga kerja atau keperluan untuk fungsi jawatan tersebut telah terhenti atau perlu dikurangkan atau hasil daripada penstrukturan semula organisasi, saiz syarikat terpaksa dikecilkan dan hanya boleh diteruskan dengan jumlah pekerja yang minima untuk menguruskan syarikat.

[18] Sungguhpun begitu, Mahkamah sedia maklum kedudukan undang-undang bahawa adalah hak prerogatif pihak pengurusan sesebuah syarikat untuk memutuskan penyusunan semula perniagaannya, dan Mahkamah tidak akan campur tangan kecuali jika ditunjukkan bahawa keputusan majikan tersebut dibuat dengan niat yang tidak baik.

[19] Merujuk kepada kes *William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam* [2000] 7 MLJ 1, Mahkamah Rayuan mengatakan seperti berikut:

“Retrenchment means; “the discharge of surplus labour or staff by the employer for any reason whatsoever otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action”..Whether the retrenchment exercise in a particular case is bona fide or otherwise, is a question of fact and of degree depending for its resolution upon the peculiar facts and circumstances of each case. It is well-settled that an employer is entitled to organize his business in the manner he considers best. So long as the managerial power is exercised bona fide, the decision is

immune from examination even by the Industrial Court. However, the Industrial Court is empowered, and indeed duty-bound, to investigate the facts and circumstances of a particular case to determine whether that exercise of power was in fact bona fide”

-Penekanan ditambah

[20] Berdasarkan keputusan kes-kes yang disebut di atas, Mahkamah dengan ini akan melihat fakta dan keadaan kes ini untuk melihat jika keputusan Pihak Syarikat memberhentikan Pihak Yang Menuntut atas alasan pengurangan pekerja kerana masalah kewangan yang dihadapi adalah tindakan yang dibuat dengan niat yang baik (*good faith*) dan tidak bertujuan untuk menganiaya (*victimized*) Pihak Yang Menuntut.

Penilaian dan Dapatan

[21] Dari keterangan saksi tunggal setiap pihak, Mahkamah mendapati bahawa skop pekerjaan Pihak Penuntut sebagai penolong pengurus kewangan syarikat tentunya mempunyai akses kepada kedudukan kewangan syarikat, jikapun tidak secara keseluruhan tetapi cukup untuk memahami jika keadaan kewangan Pihak Syarikat masih kukuh atau sebaliknya.

[22] Pihak Yang Menuntut tidak menafikan bahawa syarikat telah membayar gaji pekerja melalui pihak ketiga sejak 2018. Walaupun kedua-dua pihak melihatnya dari perspektif yang berbeza, namun fakta bahawa Pihak Syarikat tidak lagi mempunyai aktiviti perniagaan sepanjang tahun 2019 tentunya memihak kepada pengataan Pihak Syarikat bahawa mereka sebenarnya sedang mengalami masalah kewangan.

[23] Mahkamah dengan ini berpuas hati bahawa Pihak Syarikat telah membuktikan kedudukan kewangan syarikat yang tidak baik sebagai justifikasi yang munasabah bahawa Pihak Syarikat tidak lagi dapat bertahan dengan jumlah pekerja yang sedia ada.

[24] Fakta bahawa notis telah diberikan pada 6 Disember 2019 dan penamatan berkuat kuasa 1 Januari 2020 serta pembayaran baki cuti tahunan yang telah dibuat oleh Pihak

Syarikat menunjukkan tiada niat untuk menaniaya Pihak Yang Menuntut dalam penamatan pekerjaannya.

[25] Pihak Yang Menuntut juga mengesahkan bahawa bukan beliau sahaja yang terkesan dengan keputusan Pihak Syarikat menamatkan perkhidmatannya, namun terdapat juga beberapa pekerja lain yang juga terlibat.

[26] Dalam kes *Stephen Bong v. FCB (M) Sdn Bhd & Anor* [1999] 1 LNS 131, telah diputuskan oleh Nik Hashim, J bahawa lebih pekerja tidak bermaksud jawatan atau kerja tersebut tidak lagi wujud di dalam syarikat tetapi situasi lebih pekerja boleh timbul jika perniagaan sesebuah syarikat itu memerlukan jumlah pekerja yang berkurangan dari biasa.

[27] Begitu juga seperti di dalam kes *Pengkalen Holding Bhd v. James Lim Hee Meng* [2000] 2 ILR 252, di mana telah diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan bahawa:

“The existence of surplus or supernumerary staff or a redundancy situation can arise due to a number of situations. A business entity facing a severe cutback in business volume or which is attempting to rationalise its business may have to reorganise and/or downsize. Where a whole production line or business unit is discontinued, the need for employees to work on that line or unit no longer exists. Both the job functions and the jobs of the employees in the said line or unit have ceased to exist. The business entity with such a problem of surplus workers would have to consider the painful option of retrenchment of its surplus staff who were previously holding posts which have since become redundant and are abolished accordingly. Where organisation arising from the reduction of work leads to a merger of work units or departments with consequential redistribution of work, there might be an abolishment of posts albeit the job functions assigned to other staff. Similarly, where due to a reduction in the work of a department, there may be a need to reduce the staff strength therein with the workload of the abolished posts being re-assigned to the remaining staff, jobs might have to be abolished”

[28] Merujuk juga kepada kes *Boey Sow Foong v. Antah Drilling Sdn Bhd* [1998] 7 MLRH 178, Nik Hashim J mengatakan:-

“Likewise, in the present case, since there was a lower level of activity in the Respondent company at the material time following the completion of the contract and the position of the account manager had been eliminated and the Applicant’s duties were absorbed by the remaining staff and not taken over by someone from outside, I think the Industrial Court is right in holding that the Applicant was lawfully retrenched. The mere fact that the remaining staff were paid for covering the applicant’s duties does not mean that the retrenchment was not bona fide. The Industrial Court was satisfied that at the material time following the completion of the contract, the Applicant’s service had diminished. Furthermore, there was no evidence of mala fide and victimization on the part of the Respondent to retrench the Applicant”.

[29] Melihat kepada keseluruhan fakta kes ini, mahkamah dengan ini mendapati bahawa penamatan Pihak Yang Menuntut atas dasar pengurangan pekerja oleh Pihak Syarikat adalah tulen, sah, berniat baik dan tidak dibuktikan bertujuan untuk menganiaya Pihak Yang Menuntut.

[30] Oleh yang demikian, setelah membuat penilaian sepenuhnya terhadap keterangan bukti yang dikemukakan, sebagai mahkamah yang bertindak mengikut ekuiti, perasaan nurani dan merit teguh kes ini tanpa menghiraukan perkara teknikal dan *legal form*, diputuskan bahawa, di atasimbangan kebarangkalian, Pihak Syarikat, dalam mengambil keputusan untuk memberhentikan Pihak Yang Penuntut atas alasan pengurangan pekerja, telah melakukannya tanpa niat yang tidak baik atau sengaja untuk menganiaya Pihak Yang Menuntut. Maka penamatan tersebut adalah dengan sebab dan alasan yang wajar.

[31] Maka, tuntutan Pihak Yang Menuntut dengan ini ditolak.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 18HB OKTOBER 2021

(NOOR HAYATI HAJI MAT)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
JOHOR

Kes-kes yang dirujuk:

Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314

Ireka Construction Berhad v. Chantitavathan Subramaniam James [1995] 2 ILR 11

Nadarajah & Anor v. Golf Resort (M) Sdn Bhd [1991] 2 MELR 271

William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam [2000] 7 MLJ 1

Stephen Bong v. FCB (M) Sdn Bhd & Anor [1999] 1 LNS 131

Pengkalen Holding Bhd v. James Lim Hee Meng [2000] 2 ILR 252

Boey Sow Foong v. Antah Drilling Sdn Bhd [1998] 7 MLRH 178

Perundangan yang dirujuk:

Akta Perhubungan Perusahaan 1967, ss. 20(3), 30 (5)