

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**

**[KES NO: 14/4-279/19]**

DI ANTARA

**PREMA LATHA A/P S KANDASAMY**

DAN

**WEMBLEY ACADEMY SDN. BHD.**

**NO. AWARD : 43 TAHUN 2020**

Di Hadapan : **Y.A DATO' RASIDAH BINTI HAJI CHIK**  
Pengerusi

Tempat : Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur

Tarikh Rujukan : 05.03.2019

Tarikh Sebutan : 09.04.2019, 24.06.2019, 04.09.2019 & 26.09.2019

Tarikh Bicara : 11.07.2019

Perwakilan : En. K. Gunaseelan  
Dari Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC)  
Wakil Pihak Yang Menuntut

En. Louis Liaw Vern Xien  
Dari Tetuan Ramrais & Partners  
Peguam Pihak Syarikat

**Rujukan**

Ini adalah suatu rujukan oleh YB Menteri Sumber Manusia, Malaysia di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 berkaitan dengan pembuangan kerja **Prema Latha a/p S Kandasamy** (selepas ini disebut sebagai Pihak Yang Menuntut - PYM) oleh **Wembley Academy Sdn. Bhd.** (selepas ini disebut sebagai Syarikat) pada 31 Disember 2018.

## AWARD

### Latarbelakang Kes

1. PYM telah memulakan kerjayanya dengan Syarikat sebagai Guru pada 9.1.2017 untuk tempoh kontrak yang bermula pada 9.1.2017 sehingga 1.12.2018 dengan bayaran gaji sebanyak RM3200.00, dan juga dibayar elaun pengangkutan dan elaun makan masing-masing berjumlah RM150.00 sebulan (rujuk kontrak perkhidmatan di m.s 1-10 CLB-1).
2. Selanjutnya melalui satu lagi kontrak yang bertarikh 30.8.2017 (m.s. 11-21 CLB-1), PYM telah dilantik sebagai *Head of Junior School* untuk tempoh mulai 1.9.2017 hingga 6.12.2019 dengan bayaran gaji sebanyak RM3400.00 sebulan disamping bayaran elaun pengangkutan dan elaun makan, masing-masing berjumlah RM150.00 sebulan dan juga elaun tambahan (additional responsibilities) sebanyak RM300.00. Ini juga adalah jawatan dan gaji terakhir PYM pada masa pembuangan kerja berlaku.
3. PYM menyatakan Syarikat adalah terikat secara kontrak untuk membenarkan PYM untuk bertugas sehingga tempoh kontraknya tamat pada 6.12.2019, dan menegaskan Syarikat telah menamatkan tempoh kontrak perkhidmatan PYM secara *premature* lebihkurang 12 bulan sebelum tamatnya tempoh kontrak tersebut.

4. Syarikat pula menegaskan Syarikat tidak pada bila-bila masa menamatkan kontrak perkhidmatan PYM sebaliknya PYM sendiri yang telah mengemukakan surat perletakan jawatan bertarikh 8.10.2018 secara sukarela yang menyatakan hasrat beliau untuk meletakkan jawatan dengan memberi 3 bulan notis dimana tarikh akhir perkhidmatan PYM dengan Syarikat adalah pada 31.12.2018.
  
5. Untuk maksud perbicaraan ini, dokumen-dokumen berikut telah dikemukakan dan ditandakan iaitu:
  - i. Ikatan Dokumen Syarikat – COB-1;
  - ii. Ikatan Dokumen Tambahan Syarikat – COB-2;
  - iii. Ikatan Dokumen PYM – CLB-1;
  - iv. Ikatan Dokumen Tambahan PYM – CLB-2;
  - v. Pernyataan Saksi PYM – CLWS-1;
  - vi. Pernyataan Saksi Yeap Hoe Theng – COWS-1(A); dan
  - vii. Pernyataan Saksi Tambahan Yeap Hoe Theng – COWS-1(B).

**Undang-Undang berkaitan dengan perletakan jawatan secara paksa**

6. Undang-undang adalah jelas iaitu dalam kes-kes di mana isu penamatan kerja tidak di pertikaikan, maka beban adalah terletak keatas pihak Syarikat untuk membuktikan kepada Mahkamah bahawa penamatan kerja tersebut telah dilakukan dengan sebab atau alasan yang adil. Sebaliknya, sekiranya penamatan kerja dipertikaikan oleh Syarikat, maka beban pembuktian terletak atas pihak pekerja untuk membuktikan terdapatnya penamatan atau pemecatan kerja. Ini adalah seperti yang diputuskan oleh YA Abdul Kadir

Sulaiman dalam kes **Weltex Knitwear Industries Sdn. Bhd. v Law Kar Toy & Anor** [1998] 1 LNS 258, iaitu:

“The law is clear that if the fact of dismissal is not in dispute, the burden is on the company to satisfy the court that such dismissal was done with just cause or excuse. This is because, by the 1967 Act, all dismissal is *prima facie* done without just cause or excuse. Therefore, if an employer asserts otherwise, the burden is on him to discharge. However, where the fact of dismissal is in dispute, it is for the workman to establish that he was dismissed by the employer. If he fails, there is no onus whatsoever on the employer to establish anything for in such situation no dismissal has taken place and the question of it being with just cause or excuse would not arise.”

7. Beban pembuktian adalah terletak keatas PYM untuk membuktikan beliau telah dipaksa untuk meletakkan jawatan. Ini adalah seperti yang dinyatakan dalam kes **Food Specialities (M) Sdn. Bhd. v M. Halim bin Manap** [1992] 2 ILR 313, iaitu:

“The onus is on the claimant to establish by cogent evidence that he wrote exhibit CO2 under duress. Mere allegations, vague suggestions and insinuation are not enough. It is the rule of evidence that the burden of proof lies on the party who substantially asserts the affirmative and not the party who denied.”

8. Sementara itu, maksud perletakan jawatan secara paksa telah dihuraikan dalam kes **Yap Cho Heon v Fimco Management Sdn. Bhd.** [2012] 3 ILR 124, sebagai:

“ A forced resignation is tantamount to a dismissal as the resignation is not voluntary. It arises where an employee is put under compulsion to resign and

that if he declines to do so, the employer would proceed to dismiss him in any event.”

9. Dalam kes **Harpers Trading (M) Sdn. Bhd., Butterworth v. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Perdagangan** [1988] 2 ILR 314, YA Pengerusi telah memutuskan seperti berikut:

“It is well-established principle of industrial law that if it is proved that an employer offered the employee the alternative of 'resign or be sacked' and, without anything more, the employee resigned, that would constitute a dismissal. The principle is said to be one of causation – the causation being the threat of the sack. It is the existence of the threat of being sacked which causes the employee to be willing to resign. But where the willingness is brought about by some other consideration, and the actual causation is not so much the sacking but other accepted considerations in the state of mind of resigning employee, then it has to be said that he resigned voluntarily because it was beneficial to him to do so, that then there has therefore been no dismissal.”

### **Isu**

10. Isu yang perlu diputuskan dalam kes ini adalah sama ada terdapat perletakan jawatan secara paksa oleh Syarikat terhadap PYM dan sekiranya PYM berjaya membuktikan bahawa beliau telah dipaksa oleh Syarikat untuk meletakkan jawatannya, sama ada penamatan perkhidmatan tersebut telah dilakukan dengan sebab atau alasan yang adil.

### **Kes Pihak Yang Menuntut**

11. PYM telah memberi keterangan melalui Pernyataan Saksi yang ditanda sebagai CLWS-1 dan juga secara lisan di Mahkamah. Dalam keterangannya PYM menyatakan beliau telah diambil bekerja sebagai Guru dengan Syarikat secara kontrak mulai 9.1.2017 sehingga 1.12.2018 (m.s.1-10 CLB-1). Sementara itu melalui satu lagi kontrak pekhidmatan yang bertarikh 30.8.2017 (m.s. 11-20 CLB-1), beliau telah dilantik sebagai *Head of Junior School* untuk tempoh kontrak tetap mulai 1.9.2017 sehingga 6.12.2019. Ini juga adalah jawatan terakhir PYM sebelum penamatan perkhidmatan dan gaji terakhir beliau adalah RM3400.00 disamping beberapa elaun lain yang dibayar oleh Syarikat.

12. Menurut PYM lagi, pada 8.10.2018, semasa beliau berjumpa dengan **(Cik)** Cik. Vanessa Yeap (COW-1), Cik. Vanessa ketika itu memegang laporan penilaian prestasi dimana COW-1 telah membaca dan mengeluarkan dakwaan yang tidak berasas terhadap beliau. Selepas itu, Cik. Vanessa telah memaksa beliau untuk mengemukakan surat perletakan jawatan dan beliau juga telah diugut oleh COW-1 bahawa sekiranya beliau tidak mengemukakan surat perletakan jawatan, pihak Syarikat akan menamatkan perkhidmatan beliau. Oleh itu, PYM menyatakan beliau tidak mempunyai pilihan lain selain dari terpaksa mengemukakan surat perletakan jawatan. Menurut PYM lagi, beliau tiada pilihan lain selain dari terpaksa mengemukakan surat perletakan jawatan memandangkan beliau telah tidak diberi peluang untuk menghubungi sesiapa untuk mendapatkan nasihat mengenai perletakan jawatan secara paksa ini. Tambahan pula, Cik. Vanessa berdiri di hadapan laptopnya dan memaksa beliau untuk menaip sendiri surat perletakan jawatan tersebut. PYM

kemudiannya telah membuat laporan polis pada 9.10.2018 berkaitan dengan kejadian dimana beliau telah dipaksa dan diugut untuk meletakkan jawatan untuk membuktikan insiden paksaan ini sememangnya berlaku (m.s. 26 CLB-1).

13. Selanjutnya PYM menyatakan pada tarikh yang sama (8.10.2018), secara tiba-tiba pihak Syarikat telah menyerahkan tiga (3) surat amaran kepada beliau (m.s. 22-24 CLB-1), sedangkan sebelum ini beliau telah menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sepertimana yang dikehendaki oleh Syarikat, oleh itu, PYM menyatakan semua alegasi dalam surat amaran tersebut adalah tidak berasas sama sekali, dan ini adalah sebab kenapa beliau enggan menurunkan tandatangan sebagai bukti penerimaan keatas ketiga-tiga surat amaran tersebut.

14. PYM juga menyatakan beliau amat kecewa dengan cara Cik. Vanessa menangani masalah ini kerana beliau adalah seorang staf yang taat dan *diligent*. Oleh kerana beliau telah dipaksa untuk meletakkan jawatan, maka apa yang beliau fikirkan ketika itu adalah untuk mencari pekerjaan lain kerana beliau perlu menanggung 3 orang anaknya. Oleh itu, beliau telah menyediakan surat perletakan jawatan secara paksaan dengan meminta pihak pengurusan memberi masa kepada beliau sehingga bulan Disember 2018 untuk membolehkan beliau mencari pekerjaan lain. PYM juga mendakwa beliau telah dipaksa untuk menandatangani laporan prestasi setelah surat perletakan jawatan secara paksa diserahkan.

## **Kes Pihak Syarikat**

15. Pihak Syarikat telah mengemukakan seorang saksi iaitu Cik. Yeap Hoe Theng (Cik. Vanessa), COW-1, Pengetua/Guru Besar Wembley Academy Sdn Bhd, (Syarikat). Saksi ini telah memberi keterangan melalui Pernyataan Saksi yang ditanda sebagai COWS-1(A) dan COWS-1(B) dan juga secara lisan di Mahkamah.

16. COW-1 telah memberi keterangan bahawa pada 8.10.2018, beliau telah mengadakan satu perjumpaan dengan PYM bertujuan untuk membincangkan mengenai sikap dan kerja yang tidak memuaskan dan/atau ketidakupayaan PYM untuk menjalankan tugasnya sepertimana yang dinyatakan dalam *Staff Performance Report* bertarikh 17.9.2018 dan 3.10.2018 (m.s. 2-4 COB-1). Menurut COW-1 lagi, sikap kerja yang tidak memuaskan dan/atau ketidakupayaan PYM untuk menjalankan tugasnya seperti yang dinyatakan dalam *Staff Performance Report*, antara lain adalah seperti berikut :

- i. Menerima aduan dari ibubapa pelajar berkaitan dengan kelemahan dalam pengendalian pertikaian kelas;
- ii. Kelewatan dalam mengemukakan kertas peperiksaan;
- iii. Keupayaan yang lemah dalam mengajar pelajar-pelajar; dan
- iv. Kegagalan untuk menyediakan *budget* yang lengkap.

17. Menurut COW-1 lagi semasa *Staff Performance Report* ditunjukkan kepada PYM, PYM telah diberi peluang untuk menjelaskan dan membela diri, tetapi malangnya PYM enggan membela dirinya atau memberi penjelasan. Malah PYM juga dengan sengaja telah membiarkan ruangan *Suggestion/ Comment*



kosong. PYM kemudiannya telah menurunkan tandatangannya pada laporan tersebut sebagai bukti pengakuan penerimaan laporan tersebut dan juga bahawa PYM faham mengenai isu-isu yang dibangkitkan terhadapnya.

18. Dalam perjumpaan yang diadakan pada 8.10.2018 itu juga, COW-1 telah membangkitkan mengenai maklumbalas yang diterima melalui kajian/survey secara online iaitu *Student Feedback - Junior* dan *Student Feedback - Senior*. Komen yang diterima dari *Student Feedback - Junior* adalah PYM adalah membosankan, sentiasa menggunakan telefon, hilang minat dalam pengajarannya dan tidak menghormati para pelajarnya (m.s. 6-11 COB-1). Sementara komen yang diterima dari *Student Feedback - Senior*, pula yang diadakan pada setiap penggal boleh dilihat di mukasurat 98-105 COB-1, menunjukkan komen yang diterima adalah “*keep playing phone at class*”, “*bad teaching method*”, “*she always make a lot of stories about us and I hope she leaves*”, “*having the skill to tease and offend students and having skills to give useless tips or unhelpful tips for exam*”, “*having the skills to judge the students size and attitude and having skills in playing her phone in class*”, “*does not give respect to the students*”, “*always insult the students*”, “*sometimes lazy and on phone*”, “*does not explain material clearly and properly*”.

19. Selanjutnya COW-1 menyatakan apabila isu ini dibangkitkan kepada PYM, PYM menjadi resah/agitated dan beremosi dan memilih untuk enggan memberikan penjelasan atau membela dirinya. Sebaliknya PYM menyatakan sekiranya Syarikat tidak berpuashati dengan prestasi beliau, beliau boleh meletakkan jawatan. Oleh itu, COW-1 telah meminta agar PYM

mengemukakan surat perletakan jawatan secara formal, dan ini yang membawa kepada surat perletakan jawatan bertarikh 8.10.2018 yang telah disediakan dan ditandatangani oleh PYM sendiri secara sukarela tanpa sebarang paksaan atau ugutan dan telah diserahkan kepada Syarikat pada hari yang sama.

20. Berkaitan dengan 3 surat amaran yang dikeluarkan oleh Syarikat terhadap PYM, COW-1 telah menjelaskan bahawa surat amaran tersebut adalah bertujuan untuk memaklumkan dan memberi amaran kepada PYM mengenai sikap/attitude kerjanya yang tidak memuaskan dan/atau ketidakupayaan beliau dalam melaksanakan tugasnya, yang telah wujud sebelum perletakan jawatannya dan/atau menjadi lebih teruk selepas perletakan jawatannya. Surat amaran adalah perlu untuk memastikan PYM dapat melaksanakan tugasnya dengan memuaskan dalam tempoh notis 3 bulan yang diberikan.

21. COW-1 seterusnya menegaskan bahawa beliau tidak pada bila-bila masa dalam perjumpaan yang diadakan pada 8.10.2018, telah memaksa atau memberi ugutan kepada PYM untuk meletakkan jawatannya, sebaliknya surat perletakan jawatan telah disediakan oleh PYM secara sukarela tanpa sebarang tekanan atau ancaman oleh Syarikat. PYM juga tidak pernah dihalang dari menghubungi sesiapa untuk mendapatkan nasihat berkaitan perkara ini atau dihalang dari meninggalkan premis Syarikat pada bila-bila masa.

### **Penilaian Keterangan Dan Dapatan**

22. Undang-undang adalah jelas iaitu untuk menuntut perletakan jawatan secara paksa, beban pembuktian adalah terletak di atas PYM untuk membuktikan bahawa beliau telah diletakkan dalam keadaan sama ada beliau meletakkan jawatan ataupun Syarikat akan tetap menamatkan perkhidmatan beliau. Ini adalah seperti yang diputuskan dalam kes **Philips Electronic Suppliers (M) Sdn Bhd/Philips Malaysia Sdn Bhd v. Ahmad Murad & Anor** [2005] 3 ILR 786, iaitu:

“The burden of proof undoubtedly is on the claimants to establish by cogent evidence that their resignation was procured in such circumstances as to tantamount to a dismissal by forced resignation. Mere allegation, vague suggestions and insinuations are not enough. For it is a rule of evidence that the burden of proof lies on the party who substantially asserts the affirmative of the issue and not the party who denies it.”

23. Setelah meneliti keterangan dan bukti dokumentari yang dikemukakan oleh PYM, Mahkamah mendapati PYM gagal mengemukakan keterangan yang kukuh untuk menyokong dakwaan beliau bahawa beliau telah dipaksa untuk mengemukakan surat perletakan jawatan yang bertarikh 8.10.2018 tersebut. PYM dalam kes ini adalah seorang Guru dan sudah tentu mempunyai pendidikan yang tinggi. Oleh itu, sekiranya benar bahawa terdapat unsur paksaan sehingga membawa kepada pengemukakan surat perletakan jawatan tersebut, seperti dakwaan beliau, maka sudah tentu PYM akan membuat catitan ataupun protes diatas surat perletakan jawatan tersebut. Sekiranya beliau tidak berpeluang untuk berbuat demikian, beliau boleh, selepas surat perletakan jawatan tersebut dikemukakan, menulis kepada Syarikat untuk memaklumkan pendiriannya bahawa beliau telah dipaksa dan diugut untuk

mengemukakan surat perletakan jawatan tersebut. Dalam kes ini, tiada sebarang protes yang dibangkitkan atau tiada sebarang surat mengenai pendirian beliau yang dikemukakan kepada Syarikat. Walaupun PYM telah membuat laporan pada keesokan harinya untuk menyatakan pendiriannya, namun begitu, Mahkamah mendapati kandungan laporan polis tersebut adalah bercanggah dengan keterangan beliau sendiri di Mahkamah. Dalam laporan polis yang dibuat pada 9.10.2018, PYM menyatakan “**...telah diberitahu oleh Miss Vanessa Yeap iaitu Guru Besar Wembley Academy, menyuruh saya berhenti kerja serta merta dan meminta saya menurunkan tandatangan secara paksa diatas satu dokumen bersetuju untuk berhenti kerja....**” Namun begitu, dalam keterangannya, PYM mengakui beliau sendiri yang menyediakan surat perletakan jawatan itu dan kemudiannya menurunkan tandatangannya sebelum menyerahkan kepada Cik. Vanessa. Oleh itu, Mahkamah berpendapat laporan polis tersebut tidak dapat menyokong dakwaan PYM bahawa terdapat unsur paksaan ataupun ugutan yang membawa kepada pengeluaran surat perletakan jawatannya. Berdasarkan kepada keterangan PYM sendiri dan juga keterangan COW-1, adalah jelas kesimpulan yang boleh dibuat adalah bahawa PYM, dengan sukarela dan tanpa sebarang paksaan atau ugutan, dengan sendiri telah menyediakan dan seterusnya telah menurunkan tandatangannya pada surat perletakan jawatan tersebut.

24. Mahkamah juga mendapati terdapat percanggahan yang serius dalam keterangan yang diberikan oleh PYM, dengan itu beliau bukanlah seorang saksi yang boleh dipercayai, dan ini menyebabkan Mahkamah perlu berhati-

hati apabila menimbang keterangannya. Antara percanggahan utama adalah berkaitan dengan kelewatan dalam mengemukakan kertas peperiksaan. PYM dalam keterangannya mengakui bahawa adalah menjadi sebahagian dari tugasnya untuk menyediakan dan seterusnya mengemukakan kertas peperiksaan untuk pelajar-pelajarnya dalam masa yang ditetapkan. PYM mendakwa beliau telah mengemukakan kertas peperiksaan dalam masa yang ditetapkan dan beliau telah menyerahkan kertas peperiksaan kepada Cik. Geetha (Penolong Guru Besar) pada masa yang ditetapkan. Pada 27.9.2018, beliau telah menyerahkan salinan pindaan kertas peperiksaan kepada Cik. Geetha untuk tujuan percetakan. PYM juga mengakui bahawa kertas peperiksaan perlu dikemukakan pada 27.8.2018 sepertimana yang dinyatakan dalam memo di mukasurat 7 COB-2. Namun begitu PYM hanya mengemukakan pada 27.9.2018, dan cuba menyatakan penyerahan pada tarikh ini adalah sebenarnya untuk salinan pindaan tetapi beliau tidak dapat mengingati tarikh sebenar salinan pertama dikemukakan dan beliau juga tidak mempunyai sebarang bukti untuk menyokong dakwaan beliau ini. PYM juga tidak mengemukakan Cik. Geetha untuk memberi keterangan di Mahkamah untuk menyokong dakwaan beliau. Oleh itu, tiada sebarang bukti yang dikemukakan untuk membuktikan bahawa beliau telah mengemukakan kertas peperiksaan tersebut dalam tempoh masa yang ditetapkan dan hanya menyerahkan salinan pindaan sahaja pada 27.9.2018. Kelewatan PYM untuk mengemukakan kertas peperiksaan tersebut dibuktikan oleh Syarikat melalui keterangan COW-1 dimana COW-1 menyatakan semasa perjumpaan yang diadakan pada 8.10.2018 antara beliau dengan PYM, isu kelewatan mengemukakan kertas peperiksaan ini telah dibangkitkan dan pada masa itu

PYM langsung tidak mengemukakan sebarang penjelasan mengenai isu ini atau menafikan dakwaan oleh COW-1 dengan menyatakan bahawa beliau telahpun mengemukakan kertas peperiksaan tersebut dalam masa yang ditetapkan. Ini membuktikan sememangnya terdapat kelewatan oleh PYM dalam mengemukakan kertas peperiksaan tersebut dan dakwaan beliau bahawa pada 27.9.2018 beliau menyerahkan salinan pindaan adalah satu pemikiran semula, yang tidak disokong dengan sebarang keterangan yang kukuh.

25. Berkaitan dengan isu penyediaan *budget* untuk *props* bagi malam konsert sekolah, dalam *Rejoinder* yang difailkan, PYM mendakwa Cik. Vanessa yang telah lewat untuk meluluskan *budget* tersebut. Namun begitu keterangan menunjukkan dakwaan PYM ini adalah tidak berasas sama sekali. Ini kerana *budget* yang dikemukakan oleh PYM pada 11.9.2018 adalah tidak mengikut format yang ditetapkan, dengan itu Cik. Vanessa telah meminta PYM membetulkan *budget* tersebut. PYM sebaliknya hanya memperbetulkan *budget* tersebut dengan mengemukakan semula dalam bentuk *word*, dan bukannya berdasarkan kepada babak dalam persembahan. Dalam mesyuarat yang diadakan pada 18.9.2018, PYM gagal memberikan justifikasi kepada perbelanjaan dalam *budget* yang dikemukakan, oleh itu PYM telah diarahkan untuk membuat semula *budget* dengan format yang sepatutnya. Namun begitu, PYM tidak melakukan pembetulan pada *budget* tersebut sebaliknya telah mengarahkan seorang pelajar untuk menyediakan *budget* tersebut dimana *budget* tersebut hanya berjaya disediakan dalam bulan November dan ini adalah faktor yang menyumbang kepada kelewatan Cik. Vanessa meluluskan

*budget* tersebut. Oleh itu, kelewatan kelulusan *budget* tersebut adalah disebabkan oleh PYM yang gagal untuk mengemukakan *budget* mengikut format yang dikehendaki sejak September 2018.

26. Selanjutnya mengenai isu prestasi sebagai seorang Guru, walaupun PYM menafikan beliau tidak cekap/efisien dan tidak berkeupayaan, keterangan yang dikemukakan oleh Syarikat membuktikan dakwaan PYM adalah tidak berasas. Daripada kajian yang dijalankan oleh Syarikat, hasil kajian yang diterima secara majoritinya menunjukkan ketidakcekan PYM dalam menjalankan tugasnya. Mahkamah tidak mempunyai sebab untuk tidak mempercayai ketulenan dan kesahihan hasil kajian tersebut.

27. Selain itu, PYM juga ada membangkitkan isu bahawa Syarikat tidak mengeluarkan surat tunjuk sebab terhadapnya berkaitan dengan alegasi-alegasi yang dibangkitkan oleh COW-1 terhadapnya. Untuk isu ini, Mahkamah berpuashati dan menerima pengakuan dan penjelasan COW-1 bahawa Syarikat sememangnya tidak mengeluarkan sebarang surat tunjuk sebab kepada PYM memandangkan Syarikat tidak mempunyai niat atau hasrat untuk mengambil sebarang tindakan disiplin terhadap PYM. Sebaliknya sepertimana yang dinyatakan oleh COW-1, pertemuan antara beliau dengan PYM pada 8.10.2018 adalah semata-mata bertujuan untuk berbincang mengenai pemerhatian dan aduan yang diterima terhadap PYM dan seterusnya memberi peluang kepada PYM untuk mengemukakan penjelasan dan membela diri atas isu tersebut.

28. Dalam kes ini sekiranya Syarikat sememangnya berhasrat untuk menamatkan perkhidmatan PYM, Syarikat tidak perlu memberi tekanan, ugutan atau paksaan kepada PYM untuk menandatangani surat perletakan jawatan. Ini adalah kerana Syarikat mempunyai alasan yang kukuh dan munasabah yang mewajarkan mereka untuk menamatkan perkhidmatan PYM. Sekiranya Syarikat ingin menamatkan perkhidmatan PYM, mereka boleh mengeluarkan surat amaran dan seterusnya menamatkan perkhidmatan PYM dengan memberi satu (1) bulan notis sepertimana yang diperuntukkan di bawah klausa 12.4 perjanjian perkhidmatan bertarikh 30.8.2018. Syarikat tidak perlu menyimpan PYM selama 3 bulan, tambahan pula setelah mengambilkira dalam bulan Disember sememangnya tidak ada kelas yang dijalankan, maka perkhidmatan PYM memang tidak diperlukan dan boleh ditamatkan ketika itu.

29. Persoalan yang perlu diberi perhatian dalam kes ini adalah Syarikat boleh sahaja menamatkan perkhidmatan PYM dengan memberi satu (1) bulan notis, sebaliknya Syarikat bermurah hati dan bersetuju untuk memberi tiga (3) bulan notis seperti yang dinyatakan dalam surat perletakan jawatan bertarikh 8.10.2018, malah Syarikat juga sanggup membayar gaji untuk bulan Disember kepada PYM, walaupun pada hakikatnya perkhidmatan PYM telah tidak diperlukan lagi.

30. Mahkamah berpendapat, setelah menilai keterangan yang diberikan, setelah COW-1 memberitahu PYM akan kekurangan-kekurangannya, PYM dengan sendiri dan secara sukarela, tanpa sebarang paksaan ataupun ugutan, telah bersetuju untuk meletakkan jawatan. Berdasarkan klausa 12.1, PYM perlu



memberi enam (6) bulan notis, namun begitu, seperti yang diterangkan oleh COW-1, setelah perbincangan diadakan, Syarikat telah bersetuju untuk mengeneipkan keperluan notis tersebut dan telah meminta PYM untuk mengemukakan notis selama dua (2) bulan sahaja dan PYM boleh meninggalkan Syarikat pada akhir bulan November memandangkan tidak ada sebarang kelas dalam bulan Disember. Walau bagaimanapun PYM sendiri yang telah memohon agar beliau dibenarkan untuk bekerja sehingga penghujung bulan Disember dan menerima gaji untuk bulan tersebut kerana beliau memerlukan masa untuk mendapatkan pekerjaan lain. Syarikat telah bermurah hati dan bersetuju dengan permohonan PYM dengan membenarkan PYM bekerja sehingga penghujung bulan Disember dan membayar gaji bulan Disember kepada PYM.

31. Seperti yang dinyatakan diatas, beban adalah diatas PYM untuk membuktikan bahawa beliau telah dipaksa dan diugut oleh Syarikat untuk menyediakan dan seterusnya mengemukakan surat perletakan jawatan bertarikh 8.10.2018. Setelah menimbang segala keterangan saksi-saksi dan bukti dokumentari yang dikemukakan, Mahkamah mendapati PYM telah gagal membuktikan terdapat unsur paksaan atau ugutan oleh Syarikat ataupun oleh COW-1 terhadap beliau sehingga menyebabkan beliau terpaksa meletakkan jawatan dan menandatangani surat perletakan jawatan tersebut. Daripada keterangan yang dikemukakan, tidak terdapat sebarang unsur-unsur paksaan atau ugutan yang ditunjukkan yang membawa kepada tindakan beliau untuk menyediakan dan seterusnya menandatangani surat perletakan jawatannya.

32. Selain itu, sekiranya surat perletakan jawatan tersebut diteliti, Mahkamah mendapati PYM telah menandatangani surat tersebut tanpa sebarang bantahan ataupun protes. PYM adalah seorang yang berpendidikan tinggi, oleh itu, sekiranya benar dakwaan beliau bahawa beliau telah dipaksa dan diugut oleh COW-1 untuk meletakkan jawatan dan seterusnya menandatangani surat perletakan jawatan tersebut, maka sudah tentu beliau akan membuat catitan pada surat tersebut untuk membuktikan bahawa beliau menandatangani surat tersebut secara paksa. Beliau juga boleh memprotes dan mempunyai pilihan untuk tidak menurunkan tandatangannya pada surat itu. Selain dari itu, beliau juga boleh menulis surat kepada Syarikat selepas itu untuk memaklumkan mengenai pendirian atau penegasan beliau bahawa terdapat unsur paksaan dan ugutan yang mendorong beliau untuk menandatangani surat perletakan jawatan tersebut. Malangnya dalam kes ini PYM langsung tidak membuat sebarang bantahan ketika itu ataupun selepas surat tersebut dikemukakan. Mahkamah juga mendapati PYM gagal menunjukkan terdapatnya elemen-elemen paksaan ataupun ugutan dari COW-1 dan/atau Syarikat yang menyebabkan beliau terpaksa menandatangani surat perletakan jawatan itu. Oleh yang demikian, Mahkamah mendapati PYM gagal membuktikan terdapat sebarang tekanan, ugutan atau paksaan dari COW-1 bahawa beliau telah dipaksa untuk meletakkan jawatan dan sekiranya beliau tidak meletakkan jawatan, beliau tetap akan diberhentikan oleh Syarikat.

33. Dalam kes **Yap Cho Heon**, *supra*, telah diputuskan seperti berikut:

“As stated earlier, the essence of the jurisprudence of forced resignation is firstly, that the employee was put into a position where he had no option

but to resign or where the company had made it quite plain that she will be dismissed if she did not resign, and secondly, that the claimant left for the reason of the threat of dismissal, direct or otherwise rather than for some other reason.

From the above principle, it is clear that there must exist some form of threat of dismissal if the claimant failed to resign. The formulation of the words used by the employer or the nature of the pressure applied on the employee to resign are relevant to show that the employer has made it quite plain to the employee that she will be dismissed, if she did not tender her resignation. In the present case, the claimant has failed during the trial to categorically state the threat by the Chairman. All she said was that the Chairman states, "First he said you are dismissed and later he said I had to resign". This statement as this court stated earlier could not be perceived as a threat or ultimatum given to the claimant to resign and must be considered from the whole aspect of the facts of the case."

34. Sementara itu, Y.A. Tuan Lim Heng Seng dalam kes **City-Link Express (M) Sdn. Bhd. v Greenson Dauk** [2002] 3 ILR 1219, telah menyatakan seperti berikut:

"The underlying basis of the doctrine of "forced resignation" is the existence of facts showing that an employee was put under compulsion to resign; and that if he declined to do so, the employer would proceed to dismiss him in any event. The recourse by an employer to non-coercive language and the existence of accompanying elements of persuasion, invitation, request or dictation are not of material significance so long as the employer had made it clear to the employee that he had no option but to tender his resignation or be dismissed (*Kuala Lumpur Glass Manufacturers Co. Sdn. Bhd. v. Lee Poh Kheng* [1995] 2 ILR 917). The formulation of the words used by the employer or the nature of the pressure applied on the employee to leave are relevant insofar as they

go to show that the employer has made it quite plain to the employee that he will be fired if he did not tender his resignation.

The meaning of forced resignation and the application of the doctrine to a set of facts to determine whether an employee had submitted his resignation due to the threat of dismissal rather than for some other cause is usefully explained in *Sheffield v. Oxford Controls Co. Ltd* [EAT][1979] ICR 396 where it was held as follows:

It is plain, we think, that there must exist a principle, exemplified by the four cases to which we have referred, that where an employee resigns and that resignation is determined upon by him because he prefers to resign rather than to be dismissed (the alternative having been expressed to him by the employer in the terms of the threat that if he does not resign he will be dismissed), the mechanics of the resignation do not cause that to be other than a dismissal. The cases do not in terms go further than that. We find the principle to be one of causation. In cases such as that which we have just hypothesized, and those reported, the causation is the threat.

.....

The court's task is to decide whether the claimant's resignation was procured by an alleged threat of dismissal or a set of circumstances wherein the company made it quite plain to the claimant that the company will terminate the claimant's service if he did not resign. The burden of proof is cast upon the claimant; it is for him to establish to the satisfaction of the court that the notice of resignation which he had signed was procured in such circumstances as to tantamount to a dismissal by forced resignation.

35. Setelah menilai keterangan-keterangan yang dikemukakan, Mahkamah mendapati PYM gagal membuktikan atas imbangan kebarangkalian bahawa perletakan jawatan beliau adalah satu perletakan jawatan secara paksa yang dibuat berdasarkan kepada paksaan, tekanan ataupun ugutan dari pihak Syarikat, dengan itu perletakan jawatan beliau adalah satu perletakan jawatan secara paksaan dan sekiranya beliau tidak berbuat demikian, Syarikat masih akan menamatkan perkhidmatan beliau.

### **Kesimpulan**

36. Sebagai kesimpulan, setelah mengambilkira semua keterangan yang dikemukakan dan pada masa yang sama kepada peruntukan seksyen 30(5) Akta, untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah memutuskan tidak terdapat perletakan jawatan secara paksaan sebaliknya PYM sendiri yang telah meletakkan jawatannya secara sukarela, tanpa sebarang tekanan, paksaan mahupun ugutan.

37. Oleh itu, Mahkamah menolak tuntutan PYM.

**DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 7 JANUARI 2020**

**-t.t-**

**(RASIDAH BINTI HAJI CHIK)**  
PENGERUSI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
KUALA LUMPUR