

**MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA**

**NO KES: 9/4-1657/23**

**ANTARA**

**WOOI TEE BOON**

**DAN**

**TRANS PACIFIC TEXTILE (M) SDN. BHD.**

**NO. AWARD: 295/2025**

**Di Hadapan** : **Y.A. PUAN RUSITA BINTI MD LAZIM**  
**Pengerusi (Bersidang Berseorangan)**

**Tempat** : Mahkamah Perusahaan Malaysia  
Pulau Pinang

**Tarikh Rujukan** : 24.10.2023

**Tarikh Sebutan** : 28.11.2023; 06.02.2024; 12.06.2023;  
03.07.2024; 06.11.2024; 04.12.2024

**Tarikh Bicara** : 15.07.2024; 16.07.2024; 06.09.2024

**Perwakilan** : Encik Cheah Eng Soon dan Encik Ch'ng  
Zhen Hong dari Tetuan Azam Malek &  
Soh. bagi Pihak Menuntut

Puan Rachel Lim Han Ying dan Tuan  
Louis Liaw dari Tetuan Rachel Lim bagi  
Pihak Responden/Syarikat

## AWARD

[1] Rujukan ini bertarikh 24 Oktober 2023 oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan Malaysia di bawah Seksyen 20 (3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Rujukan adalah berkenaan pembuangan kerja **Wooi Tee Boon** (selepas ini dirujuk sebagai **Pihak Yang Menuntut**) oleh Majikannya, **Trans Pacific Textile (M) Sdn. Bhd.** (selepas ini dirujuk sebagai **Syarikat**) pada 15 Jun 2023.

[2] Mahkamah ini telah mempertimbangkan kertas kausa dan dokumen-dokumen berikut dalam menyediakan Award ini. Dokumen-dokumen tersebut adalah seperti berikut:

- (a) Pernyataan Kes Pihak Yang Menuntut bertarikh **29 Disember 2023**.
- (b) Pernyataan Jawapan Responden bertarikh **05 Februari 2024**.
- (c) Rejoinder bertarikh **22 Februari 2024**
- (d) Ikatan Dokumen Yang Menuntut – “**CLB-1**”;
- (e) Ikatan Dokumen Tambahan (II) Pihak Yang Menuntut – “**CLB-2**”;
- (f) Ikatan Dokumen Responden – “**COB-1**”;
- (g) Ikatan Dokumen Tambahan Responden – “**COB -2**”;

- (h) Pernyataan Saksi Pihak Yang Menuntut (**Wooi Tee Boon**) - “**CLWS-1**”;
- (i) Pernyataan saksi Responden (**Abd Aziz Bin Abdul Wahab**) - “**COWS-1**”;
- (j) Pernyataan saksi Responden (**David Kam Teck Ee**) - “**COWS-2**”;

#### **A. Ringkasan Fakta Kes**

**[3]** Pihak Yang Menuntut (“**PYM**”) telah memulakan perkhidmatan dengan Syarikat pada 11.5.2018 sebagai Pengurus di “**Knitting Department**” dengan gaji pokok permulaan RM 10,000.00 sebulan dan tertakluk kepada tempoh percubaan selama enam (6) bulan yang boleh dilanjutkan atau dipendekkan oleh Syarikat.

**[4]** Melalui surat bertarikh 27.12.2018, Syarikat mengesahkan jawatan PYM sebagai Pengurus di “**Knitting Department**” dengan pelarasan gaji bulanan PYM daripada RM 10,000.00 kepada RM 10,500.00.

[5] Gaji pokok PYM telah dinaikkan lagi sebanyak RM 500.00 sebulan kepada RM 11,000.00 sebulan berkuat kuasa 1 Ogos 2019 sehingga Tarikh penamatan konstruktif didakwa oleh PYM.

## **B. Pernyataan Kes PYM**

[6] Pada setiap waktu material, PYM melaksanakan tugasnya sebagai Pengurus di "*Knitting Department*" dengan penuh dedikasi.

[7] Syarikat telah menjalani penstrukturan semula dalaman pada awal tahun 2023 dan PYM telah ditukar/dipindahkan daripada jawatan *Manager of Knitting Department* kepada *Executive Assistant of General Manager* (GM), David Kam Teck Ee pada 9.2.2023.

[8] PYM menyatakan bahawa Syarikat telah mewujudkan persekitaran kerja yang tidak menyenangkan.

[9] Syarikat tidak pernah memberi sebarang notis rasmi dan/atau kontrak pekerjaan kepada PYM berkaitan pertukaran / pemindahan jawatan PYM daripada Pengurus kepada Penolong Eksekutif tersebut.

[10] Skop kerja PYM telah berubah dan pertukaran jawatannya adalah serupa dengan penurunan pangkat.

[11] Pada 23.2.2023, Syarikat telah menggesa, memaksa dan/atau mendesak Pihak Menuntut menandatangani ***Non-Disclosure Agreement*** yang disediakan oleh Syarikat.

[12] Syarikat menuntut PYM menyerahkan "*Sample Testing Form*" bernombor KS0001 hingga KS0566 (selepas ini dirujuk sebagai "*Sample Testing Form*") yang telah pun musnah akibat hujan dan monyet walaupun disimpan di kilang.

[13] Sebelum pertukaran/perpindahan jawatan PYM, beliau telah membuat aduan kepada pihak atasan Syarikat untuk menangani masalah barang/barang yang rosak akibat hujan lebat (percikan air hujan yang masuk

ke dalam kilang melalui celah tingkap yang besar, terendam dan merosakkan barang/barang) dan dirosakkan oleh monyet walaupun disimpan di dalam kilang. Walau bagaimanapun, pihak atasan Syarikat telah tidak mengendahkan aduan PYM dan tidak mengambil sebarang tindakan untuk menangani masalah tersebut dengan tepat pada masanya.

**[14]** Syarikat tidak mengendahkan cadangan PYM untuk membuat semula/menyemak semula/menulis semula **sampling test form** dan menegaskan bahawa PYM harus mengembalikan **sampling test form** asal kepada Syarikat.

**[15]** Syarikat telah melaksanakan tindakan tatatertib terhadap PYM dengan menggantung kerja PYM dengan separuh gaji untuk tempoh 14 hari sehingga 30.5.2023 seperti yang dinyatakan dalam Surat Tunjuk Sebab bertarikh 16.5.2023. Walau bagaimanapun, Syarikat hanya memberikan separuh gaji kepada PYM pada penghujung Jun 2023.

### C. Pernyataan Jawapan Syarikat

[16] Klausa 15 Kontrak Pekerjaan bertarikh 18.12.2017 yang telah ditandatangani dan diterima oleh PYM dengan jelas memberi hak kepada Syarikat untuk memindahkan PYM ke mana-mana bahagian, jabatan, anak syarikat atau mana-mana Syarikat bersekutu mengikut budi bicara mutlakanya.

[17] Pada 9.2.2023, satu mesyuarat telah diadakan di mana PYM turut hadir di mana PYM telah dimaklumkan tentang pertukaran/perpindahan jawatannya daripada Pengurus kepada Penolong Eksekutif kepada Pengurus Besar, David Kam Teck Ee.

[18] Semasa mahupun selepas mesyuarat, tiada bantahan dibuat oleh PYM berhubung pertukaran/pertukaran jawatan sehingga beliau menganggap dirinya telah dipecat secara konstruktif pada 15.6.2023.

[19] Susulan daripada itu, pada 23.2.2023, PYM telah dengan sukarela hati menandatangani *Non-Disclosure Agreement* yang memperincikan kedudukannya sebagai Executive Assistant.

[20] Syarikat telah meminta PYM menyerahkan semua dokumen dan rekod material yang berkaitan dengan “Knitting Department” berada di bawah kawalan dan jagaan PYM sepanjang tempoh beliau sebagai Pengurus di bahagian yang sama.

[21] PYM telah gagal menyerahkan 566 *Sample Testing Form* yang mengandungi nombor KS0001 hingga KS0566.

[22] PYM mendakwa telah membuang “*sampling testing form*” tersebut yang telah musnah akibat hujan lebat dan ada yang dimusnahkan oleh monyet.

[23] Atas kegagalan PYM menyerahkan “*sampling testing form*” kain beserta spesifikasi tersebut serta pelanggaran kepada Manual Perkhidmatan Pekerja Syarikat, justeru Syarikat pada 16.5.2023 telah mengeluarkan Notis Tunjuk Sebab kepada Yang Menuntut ("**Notis Tunjuk Sebab**").



**[24]** Pada 22.5.2023, PYM telah menjawab Notis Tunjuk Sebab dan menafikan semua liabiliti. Selaras dengan ini, Syarikat telah menulis surat kepada PYM pada 30.5.2023 untuk lebih masa untuk melengkapkan siasatan dalaman yang kemudiannya dijalankan pada 6.6.2023.

**[25]** Sebelum Siasatan Dalaman selesai, PYM telah mengeluarkan surat bertarikh 15.6.2023 yang mendakwa bahawa beliau telah dipecat secara konstruktif (yang dinafikan oleh Syarikat).

**[26]** Pada 23.6.2023, keputusan Siasatan Dalaman telah diumumkan yang mana Panel mendapati bahawa terdapat keterangan bahawa PYM bertanggungjawab atas kehilangan *Sampling Testing Form* yang diminta oleh Syarikat.

**[27]** Pertukaran jawatan PYM langsung tidak menjejaskan imbuhan dan elaun tetap semasa beliau sebaliknya ditambah dengan manfaat tambahan yang lain berupa bayaran bil telefon dan data serta lain-lain.

## D. UNDANG-UNDANG DAN PERANAN MAHKAMAH PERUSAHAAN

[28] Rujukan dibuat kepada keputusan Mahkamah Persekutuan di dalam kes **Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd** [1981] 2 MLJ 129 at page 136 di mana YAA Raja Azlan Shah, CJ (Malaya) menyatakan:-

*“Where representations are made and are referred to the Industrial Court for enquiry, it is the duty of that Court to determine whether the termination or dismissal is with or without just cause or excuse. If the employer chooses to give reason for the action taken by him the duty of the Industrial Court will be to enquire whether that excuse or reason has or has not been made out. If it finds as a fact that it has not been proved, then the inevitable conclusion must be that the termination or dismissal was without just cause or excuse. The proper enquiry of the Court is the reason advanced by it and that Court or the High Court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it”.*

*(penekanan diberi)*

### **Beban Pembuktian**

[29] Bagi kes pemecatan konstruktif, beban bukti terletak atas pekerja (PYM) untuk membuktikan bahawa terdapat kemungkiran terma asas dalam

kontrak pekerjaannya oleh Syarikat (***fundamental breach***) atau majikannya telah menunjukkan niat untuk tidak lagi ingin terikat atau meneruskan hubungan kontraktual dalam kontrak perkhidmatan itu dan pekerja dengan tanpa berlengah meninggalkan perkhidmatannya selepas berlaku pelanggaran kontrak oleh Syarikat. Perkara ini dijelaskan di dalam kes ***Weltex Knitwear Industries Sdn Bhd v. Law Kar Toy*** [1998] 4 MLRH 774; [1998] 7 MLJ 359:

*"Next is the burden of proof on the issue of forced resignation raised by the first respondent. 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 a 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 discharged. 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 a situation no dismissal has taken place and the question of it being without just cause or excuse would not at all arise."*

## **Standard Pembuktian**

[30] Beban pembuktian adalah di atas imbalan kebarangkalian sepertimana digariskan di dalam kes ***Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor*** [2002] 3 CLJ 314 di mana YA Abdul Hamid Mohamad, JCA menyatakan—

*“Thus, we can see that the preponderant view is that the Industrial Court, when hearing a claim of unjust dismissal, even where the ground is one of dishonest act, including “theft”, is not required to be satisfied beyond reasonable doubt that the employee has “committed the offence”, as in a criminal prosecution. On the other hand, we see that the courts and learned authors have used such terms as “solid and sensible grounds”, “sufficient to measure up to a preponderance of the evidence”, “whether a case ... has been made out”, “on the balance of probabilities” and “evidence of probative value”. In our view the passage quoted from Administrative Law by H.W.R. Wade & C.F. Forsyth offers the clearest statement on the standard of proof required, that is civil standard based on the balance of probabilities, which is flexible, so that the degree of probability required is proportionate to the nature of gravity of the issue. But again, if we may add, these are not “passwords” that the failure to use them or if some other words are used, the decision is automatically rendered bad in law”.*

(penekanan diberi)

## D. Isu

[31] Isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah dalam kes ini adalah seperti berikut:

- (a) Sama PYM dipecat secara konstruktif oleh Pihak Responden; dan
- (b) sekiranya penamatan konstruktif dibuktikan, sama ada penamatan itu dilakukan dengan sebab dan alasan yang adil.

### ***Undang-Undang Berkaitan Penamatan Konstruktif***

[32] Di dalam kes ***Western Excavating (ECC) Ltd v. Sharp*** [1978] 1 All ER 713, Lord Denning M. R. memutuskan bahawa ujian yang menentukan pemecatan konstruktif adalah ujian kontrak (“contract test”) seperti dinyatakan:

*“If the employer is guilty of conduct which is a significant breach going to the root of the contract, or which shows that the employer no longer intends to be bound by one or more of the essential terms of the contract, then the employee is entitled to treat himself as discharged from any further performance. If he*

*does so, then the employee terminates the contract by reason of the employer's conduct. He is constructively dismissed. The employee is entitled in those circumstances to leave at the instant without giving any notice at all or, alternatively, he may give notice and say that he is leaving at the end of the notice. But the conduct must in either case be sufficiently serious to entitle him to leave at once. Moreover, he must wake up his mind soon after the conduct of which he complains; for, if he continues for any length of time without leaving, he will lose his right to treat himself as discharged. He will be regarded as having elected to affirm the [varied] contract.*

*(Emphasis added)*

[33] Di Malaysia konsep penamatan kerja secara konstruktif telah diberi pengiktirafan undang-undang oleh Mahkamah Agung di dalam kes **Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn Bhd** [1988] 1 CLJ (Rep) 298; [1988] 1 CLJ 45, [1988] 1 MLJ 92, [1987] 1 MLRA 346 (SC). YAA Salleh Abas, KHN menyatakan:

*“The common law has always recognized the right of an employee to terminate his contract of service and therefore to consider himself as discharged from further obligations if the employer is guilty of such breach as affects the foundation of the contract or if the employer has evinced or shown an intention not to be bound by it any longer. It was an attempt to*

*enlarge the right of the employee of unilateral termination of his contract beyond the perimeter of the common law by unreasonable conduct of his employer that the expression “constructive dismissal” was used.....*

*..... When the Industrial Court is dealing with a reference under s.20, the first thing that the Court will have to do is to ask itself the question of whether there was a dismissal, and if so, whether it was with or without just cause or excuse.”*

*(penekanan diberi)*

**[34]** Di dalam kes ***Bayer (M) Sdn Bhd v. Anwar Abd Rahim*** [1996] 2 CLJ

**49 Mahkamah Rayuan memutuskan:**

*“To claim constructive dismissal, four conditions must be fulfilled. These conditions are:*

- a. There must be a breach of contract by the employer;*
- b. The breach must be sufficiently important to justify the employee resigning;*
- c. The employee must leave in response to the breach and not for any other unconnected reasons; and*
- d. He must not occasion any undue delay in terminating the contract, otherwise he will be deemed to have waived the breach and agreed to vary the contract.”*

[35] Di dalam kes **Quah Swee Khoon v. Sime Darby Berhad** [2001] 1 CLJ 9, Mahkamah Rayuan menyatakan:

*“The conduct of the parties has to be looked at as a whole and its cumulative impact assessed: Post Office v. Roberts. Turning once again to the pleadings, it is abundantly clear that the appellant was complaining that he had been driven out of employment whereas the respondent was contending that the former had left of his own volition. Whether one would describe the conduct complained of as amounting to constructive dismissal or the breach of the implied term governing mutual trust and confidence is really a matter of semantics. Nothing turns upon it. At the end of the day, the question simply is whether the appellant was driven out of employment or left it voluntarily. Upon that question, the pleadings in the present instance are sufficiently precise”.*

*(Emphasize is added)*

[36] Di dalam kes **Govindasamy Munusamy V. Industrial Court Malaysia & Anor** [2007] 10 CLJ 266, YA Hakim Mahkamah Tinggi Hamid Sultan Abu Backer, menggariskan elemen yang perlu dibuktikan oleh Pihak Menuntut bagi mewajarkan tuntutan penamatan kerja secara konstruktif seperti berikut:



- i. The company has by its conduct breached the contract of employment in respect of one or more of the essential terms of the contract;*
- ii. the breach is a fundamental one going to the root or foundation of the contract;*
- iii. the claimant had placed the company on sufficient notice period giving time for the company to remedy the defect;*
- iv. if the company, despite being given sufficient notice period, does not remedy the defect then the claimant is entitled to terminate the contract by reason of the company's conduct and the conduct is sufficiently serious to entitle the claimant to leave at once; and*
- v. the claimant, in order to assert his right to treat himself as discharged, left soon after the breach.*

## **F. Pertimbangan Keterangan dan Dapatan Mahkamah**

*Sama ada PYM dipecat secara konstruktif oleh Pihak Syarikat*

**[37]** Telah menjadi undang-undang yang mantap bahawa “contract test” adalah ujian yang tepat untuk memutuskan kes-kes penamatan kerja secara konstruktif.

[38] Dalam kes **Anwar Abdul Rahim v. Bayer (M) Sdn. Bhd.** [1998] 2 CLJ 197, konsep pemecatan konstruktif dinyatakan seperti berikut:-

*“The proper approach in deciding whether constructive dismissal has taken place is not to ask oneself whether the employer's conduct is unfair or unreasonable (ie, the unreasonable test). It must be proven that the conduct of the employer is such, that it amounts to a fundamental breach which goes to the root of the contract, or that it illustrates the employer's intention of not wanting to pursue the contractual relationship anymore.”*

[39] Prinsip mengenai pemecatan kerja konstruktif diperjelas dalam kes **Southern Investment Bank/Southern Bank & Anor v. Yap Fat And Anor** [2017] 8 CLJ 159, seperti berikut:

*“Constructive dismissal occurs where an employee resigns because of his employer's behavior. In constructive dismissal, the issue is primarily the conduct of the employer and not the conduct of the employee -unless waiver, estoppel or acquiescence is in issue”.*

*“In a claim for constructive dismissal, it is imperative for the employee to take immediate steps in walking out of his employment within a reasonable time after the alleged breach of contract. Failing which, the employee would be deemed to have waived the breach and agreed to vary the contract.*

[40] Berdasarkan kepada keputusan kes ***Southern Investment Bank*** (**supra**) di atas, pemecatan kerja konstruktif berlaku apabila seorang pekerja berhenti kerja kerana tindakan majikannya yang dikatakan memungkiri terma asas dalam kontrak perkhidmatan (***fundamental breach***) yang menjejaskan dasar kontrak. Persoalannya apakah tindakah Syarikat yang menjurus kepada pelanggaran Kontrak Perkhidmatan tersebut. Sesalinan Kontrak Perkhidmatan bertarikh 27.12.2018 disertakan seperti berikut:

4

TRANSFAKTEK TEKNIK (M) SDN. BHD.  
No. 100, Jalan Teluk Anson, 11400 Ayer Itam, Penang.  
Tel: (604) 251 1000 Fax: (604) 251 1001

Date: 18<sup>th</sup> December 2017

Ref: HR/01/12-18-17

Wooi Tee Boon <NRIC: 680413-07-5679>  
2-1-Q Lintang Sempadan, Taman Boundary,  
11400 Ayer Itam,  
Penang.

Private & Confidential

Dear Mr. Wooi,

LETTER OF EMPLOYMENT

We are pleased to offer you the position of **Manager at Knitting Department** with effect from ~~1<sup>st</sup> March~~ <sup>11<sup>th</sup> March</sup> 2018 on the following terms and conditions.

1. Basic Salary & Benefit  
Your basic salary will be RM 10,000.00 per month.  
The Company will provide a company-owned vehicle to you for personal and business use.
2. Probation Period  
You will be on probation for six (6) months, and it may extend or shorten subject to your performance. Upon the successful completion of your probationary period, your employment will be confirmed in writing.
3. Termination  
Either the Company or Employee has the right to terminate the employment relationship by giving one (1) month notice during the probation and three (3) months' notice upon confirmation in writing or pay-in-lieu without assigning any reason thereof.
4. Retirement Age  
At the age of 60 years old.
5. Working Hours  
The normal working hours will be as follows:  

Monday to Thursday	:	8.00am	-	6.30pm
Break (Monday-Thursday)	:	1.00pm	-	1.45pm
Friday	:	8.00am	-	6.15pm
Break (Friday)	:	1.00pm	-	2.15pm

The Company reserves the right to change the working hours when deemed necessary.
6. Overtime  
You agree to devote full time to the Company. Full time is defined to mean the regular working hours of the Company, plus such overtime as required by the Company. Please note that overtime will not be paid should you work on any excess hours.
7. Off Day & Rest Day  
Weekly off day is fixed on Saturday and weekly rest day is fixed on Sunday.



**TRANS PACIFIC TEXTILE (M) SDN. BHD.** (259900-H)

Correspondence Address: No. 531, Batu 2 1/2, Jalan Kluang, 83000 Batu Pahat,  
Johor Darul Takzim, Malaysia. Tel: (607) 4318388 Fax: (607) 4331630

**16. Dismissal for Misconduct**

If at any time you are found guilty of misconduct inconsistent with the fulfillment of the express or implied conditions of service, or any breach or continued neglect of terms and conditions or of the duties from time to time assigned to you, then in such case, the Company may terminate your employment forthwith without any notice or payment in-lieu of notice.

Any issuance of warning letter by the Company to you will affect your increment and bonus and to the extent of reducing your current benefits that the Company granted to you.


**17. Employee Service Manual**

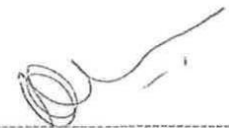
The general terms and conditions of service as contained in the prevailing Employee Service Manual (ESM) where applicable shall also apply to you.

Kindly sign and return the duplicate copy of this letter as your acceptance of these terms and conditions.

Yours faithfully,  
Trans Pacific Textile (M) Sdn. Bhd.

I hereby confirm that I understand and accept the offer of employment with terms & conditions contained therein.

  
-----  
Lau Mong Ying  
Director

  
-----  
Name: Wool Tee Boon  
Date :



**[41]** Untuk suatu pemecatan kerja konstruktif, terdapat empat pra-syarat yang mesti dibuktikan oleh pekerja bahawa pemecatan kerja konstruktifnya itu adalah dengan sebab yang wajar iaitu:-

- (a) Mesti berlaku pelanggaran kontrak oleh majikan;
- (b) Pelanggaran mestilah terma penting yang mewajarkan pekerja meletak jawatan;
- (c) Pekerja mestilah berhenti kerja atas pelanggaran tersebut dan bukan sebab lain yang tidak berkaitan; dan
- (d) Pekerja tidak lewat dalam menamatkan kontraknya; jika tidak dia dikatakan telah mengetepikan pelanggaran dan bersetuju untuk mengubah terma kontrak perkhidmatannya.

**[42]** Pada 9.2.2023, disebabkan keperluan operasi Syarikat, Pihak Menuntut telah dipindahkan daripada Pengurus di “Knitting Department” kepada Penolong Eksekutif kepada Pengurus Besar, David Kam (“Pemindahan”). Ini telah diterima oleh PYM tanpa bantahan pada masa itu.

[43] Semasa serahan tugas pada 10.2.2023, Lu Chit Chai (“LCC”) yang mengambil alih tugas di Jabatan Mengait daripada PYM bahawa PYM tidak dapat menyerahkan 566 Borang Per”sampling testing form”an yang telah dibangunkan (“Borang Per”sampling testing form”an”) kerana beliau telah membuangnya dan sebahagiannya dimusnahkan oleh air.

[44] Jelas dari kronologi kes, tindakan Syarikat memindahkannya ke jawatan lain tidak menimbulkan sebarang isu sebaliknya isu hanya berbangkit setelah PYM diminta mengembalikan “*sampling testing form*” tenunan dan catatan “*sampling testing form*” tersebut telah mendesak PYM untuk menganggap dirinya ditamatkan kerja secara konstruktif. Mahkamah percaya Surat Tunjuk Sebab bertarikh 16.05.2023 adalah titik tolak bagi PYM mengemukakan surat bertarikh 15.06.2023. Jurang masa lebih kurang sebulan di antara kedua surat tersebut pun sudah dikira kelewatan membangkitkan pemecatan konstruktif apatah lagi jika dibandingkan dengan tarikh pemindahan jawatan dan lokasi baharu PYM iaitu pada 10.02.2023. Petikan Surat Tunjuk Sebab bertarikh 16.05.2023 dikemukakan seperti berikut:



PT. PROFEXUS BERHAD  
 PT. PROFEXUS BERHAD (PROFEXUS BERHAD)  
 PT. PROFEXUS BERHAD (PROFEXUS BERHAD)  
 81 D'ARCADE, Batu 6, Jalan Mersing, 86000 Kluang, Johor Darul Ta'zim, Malaysia.  
 Tel : (607) - 701 0368 Fax : (607) - 701 0363  
 E-mail : enquiries@ptextile.com Website : www.proexus.com.my

**Strictly Private & Confidential**

16<sup>th</sup> May 2023

Name : Wooi Tee Boon ( William )  
 Emp No : TPT0063  
 Position : Executive Assistant  
 Department : Administration

Dear Sir,

**RE : LETTER OF SHOW CAUSE**

It has been reported to Management that you have been alleged with the following misconducts:

- 1) On 10<sup>th</sup> Feb 2023, you were requested by the Management to handover all documents and materials related to Knitting Department in your safe keeping to Mr Lu Chit Chai. However during the handover, you have failed to provide him all the development Sample Testing forms ( KNT-F01-00 ) for samples no KS0001 – KS0566. When being asked by Mr Lu Chit Chai, you told him that you had threw away all the records because they were spoiled due to heavy rain and some were badly damaged by monkeys.
- 2) As stated in the Knitting Procedure; Doc No. SOP-KNT-01, Sample Testing form ( KNT-F01-00) is a Company's controlled ISO document. It is to be updated and maintained from time to time. The Management found that while you were still the head of Knitting Department ;
  - i) You have failed to ensure the safe keeping of all the Sample Testing forms and properly stored them in a secure place.

1/3

A Subsidiary of PROFEXUS BERHAD



*Handwritten signature and date:*  
 16/5/23  
 0915



- ii) You have failed to replace all the damaged Sample Testing forms after decided to dispose them and made decision to discontinue using the Sample Testing form ( KNT-F01-00 ) to keep record and failed to comply with the Knitting Procedure; Doc No. SOP-KNT-01.
  - iii) You have failed to fully handover all the development Sample Testing forms recorded from 2018 until 2023 to Mr Lu Chit Chai as per Management instruction resulting to no record can be made available as references for any future orders.
- 3) Between May 2018 until Feb 2023 while you were the Manager of Knitting Department, you were suspected to have abused your position to take out Company's ISO document from Knitting Department which were over 500 Sample Testing forms ( KNT-F01-00 ) for sample no KS0001 – KS0566 without proper authorization. This was a serious major misconduct under Clause 12.3 Major Misconduct t) Stealing Company and Employee's property as stated inside Company's Employee Service Manual which may lead to an instant dismissal.

You are hereby required to submit your written explanation to this show cause letter and your reply should reach undersigned within seven (7) days upon receiving of this letter. Failing which it will be construed that you have no explanation to offer and action deemed fit shall be taken against you.

In view of the seriousness of the misconducts, the Company has proposed to suspend you pending inquiry on half pay for duration of 14 days with an immediate effect until 30<sup>th</sup> May 2023. During this period of suspension pending inquiry, you will be required to make yourself available to assist the Company in its investigations.

Yours faithfully,



Au Yee Soon  
Director

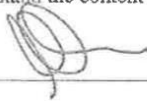
16/5/23  
09/15



Please acknowledge on the duplicate of this letter and return it to the HR& GA Department.

ACKNOWLEDGEMENT

I WOOI TSE BOON (Employee Name) TP10063 (Employee No.)  
hereby understand the content and acknowledge receipt of this letter.

Signatory:  \_\_\_\_\_

Date: 16/5/22(0915)

c.c. – Employee Personal File



**[45]** Mahkamah berpandangan PYM sendiri selaku Pengurus di “Knitting Department” yang dipertanggungjawabkan menguruskan penghasilan kain berdasarkan spesifikasi yang betul pada mesin tenunan sejak beberapa lama tidak boleh dengan sewenang-wenangnya enggan menyerahkan kesemua data, maklumat dan aset Syarikat yang juga merupakan harta intelek kepada Syarikat. Walaupun spesifikasi tersebut dihasilkan atas kepakaran PYM tetapi PYM telah dibayar gaji dengan insentif tambahan lain sebagai menghargai jasa dan sumbangan PYM selama ini.

**[46]** PYM gagal membuktikan bahawa tindakan Syarikat yang memindahkan beliau ke tempat baharu dengan emolumen dan manfaat lain jawatan dikekalkan beserta tambahan imbuhan tetap bulanan adalah suatu pelanggaran asas kepada kontrak perkhidmatan bertarikh 18 Disember 2017.

## ***Demotion***

[47] Pemindahan (“**Transfer**”) lazimnya adalah budi bicara Syarikat selagi mana ianya tidak berniat jahat. Pemindahan PYM ke jawatan dan tempat baharu telah mewajarkan juga PYM untuk menerima elaun tetap tambahan sebanyak RM1,000.00 selaras dengan jawatannya yang penting sebagai ***Executive Assistant to General Manager***. Bahkan pertukaran tersebut langsung tidak menyebabkan implikasi kewangan tambahan kepada PYM. Justeru dakwaan bahawa pertukaran ini adalah suatu bentuk “demotion” adalah tidak berasas sama sekali.

[48] Jelas dari keterangan, pemecatan kerja secara konstruktif tidak dapat dikaitkan dengan cubaan Syarikat untuk mengurangkan kuasa atau menurunkan pangkat sebaliknya PYM sendiri yang gagal melaksanakan tanggungjawabnya untuk menyerahkan “sampling testing form” tersebut secara lengkap untuk kemudahan dan kelangsungan kerja di “Knitting Department”. Tindakan PYM jelas menunjukkan PYM sebenarnya yang telah menamatkan kerjanya secara sukarela. Ini dapat dilihat dari surat pemecatan konstruktif bertarikh 15.06.2023 yang dilembarkan seperti berikut.

15<sup>th</sup> June 2023

Attention:- Mr. Au Yee Soon

The Company Director,  
PTD94657, Batu 6, Jalan Mersing,  
86000 Kluang,  
Johor Darul Takzim, Maalaysia

Dear Sir,

**Re: Constructive Dismissal**

I would like to draw to your attention that I would like to terminate the Contract of Service with the Company in transferring to a lesser post from Manager of the Knitting Department (Appendix A) to **Executive Assistant in the Administration Department** (Appendix B), as such transfer tantamount to frustrate the employee into terminating the contract with or without notice by reason of employer's conduct.

I have had reminded Mr. David Kam Teck Ee (the General Manager) that it is the Employer's duty to issue a fresh written Contract of Service as it has been deliberated during the meeting of my relegation orally. Despite of the reminder to Mr. David and endless anticipation for his official notification, but I failed till when I was issued with the Show Cause Letter (Appendix B) dated 16<sup>th</sup> May 2023 of a lesser position and different scope of work from technical to administrative. Though the terms and conditions of service remains as status quo but such relegation of responsibility with its consequent humiliation and frustration and loss of estimation amongst the other employees which had driven me out of employment. The Company could not unreasonably and unilaterally transfer and re-designate the employee to another position materially different from the "Letter of Employment" dated 18<sup>th</sup> December 2017, as the Manager at Knitting Department to Executive Assistant in the Administration Department (Appendix B) .

Your claim of "2nd extension suspension" was "Whatsapp" to me on 13<sup>th</sup> June 2023 at about 4:30pm by the Human Resource Manager, a lay man will not accept it as a further extension if extension is before or at the expiry but **NOT** afterward. I have had reminded the HR Manager twice on 12<sup>th</sup> June 2023 at about 2:40pm & 4:30pm respectively to speedier expedite the decision if there is any before it's expiry.

Then he has "whatsapp" me that there could be an additional extension, in my considerate mind, it is definitely not an "extension" after the expiry period. Kindly check with considerate personnel!!! **I wish to bring to all concern personnel's attention that you all can take your own sweet time as your rice bowl is NOT at stake.**



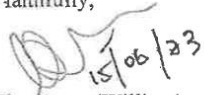
I have had decided to lodge a complaint with Industrial Relation Department within the next 60 days about such victimization and leave it with the competent person(s) to iron out the whole incidence.

Let me remind the Company that the half pay during the 1<sup>st</sup> 14 days' suspension period for the month of May has not been effected despite of the reminder to the HR personnel much earlier.

I shall return all equipment & material issued to me during my employment by courier delivery i.e. hostel's key and laptop to Human Resource Manager.

Thank you very much, Sir.

Yours faithfully,



15/06/23

Wooi Tee Boon (William)

c.c.

The Human Resource Manager



**[49]** Setelah memperhalusi bait-bait perkataan di dalam surat bertarikh 15.06.2023, tiada maksud nyata atau tersirat perbuatan Syarikat telah melanggar terma asas kontrak perkhidmatan. PYM sendiri secara sukarela tanpa diminta telah menyatakan hasrat untuk meninggalkan perkhidmatan dan memulangkan laptop dan kunci bilik hostel secara *courier* walaupun menyedari keputusan siasatan dalaman belum dimuktamadkan.

**[50]** Tidak dinafikan perubahan jawatan PYM dari *Kniting Department* Manager kepada *Executive Assistant* adalah berbeza dari skop dan proses pekerjaan. Tambahan pula jawatan PYM sebagai Executive Assistant kepada Mr David Kam (COW-2) adalah lebih kepada kerja-kerja pentadbiran. Perkara ini telah dijustifikasikan oleh saksi-saksi COW-1 dan COW-2 bahawa skop kerja, tugas dan tanggungjawab PYM adalah bergantung kepada arahan Mr David Kam (COW-2).

### ***Ketiadaan Surat Pertukaran dan Kontrak Pekerjaan Baharu***

**[51]** Dakwaan PYM bahawa Syarikat menolak untuk mengeluarkan kontrak baharu atau notis pemakluman lantikan jawatan baharu beliau, Peguamcara

Syarikat telah menghujahkan bahawa isu tersebut langsung tidak dibangkitkan di dalam Surat Pemecatan Konstruktif mahupun Jawapan kepada Surat Tunjuk Sebab.

**[52]** Tambahan pula sikap dan tindak tanduk PYM secara tersiratnya telah mengakui perubahan jawatannya sepertimana keterangan COW-1 seperti berikut:

*CZH: Encik Aziz, maksudnya jika tiada letter of transfer maksudnya Mr Wooi Tee Boon juga akan confuse jawatan sebenarnya. Betul?*

*Aziz: Tidak*

*LL: tadi ada ditanyakan bahawa sebagai formality adalah perlu bagi writing tapi tengok keadaan juga, kadang-kadang lisan sesuai, kadang-kala writing sesuai.*

*Dan untuk Mr Wooi dia accept jadi saya tak buat apa.*

*Boleh jelaskan lebih lanjut?*

*Aziz: Kadang-kadang kontrak sama ada bertulis ataupun lisan.*



*LL: Ada juga ditanya bahawa Mr Wooi tidak langsung tahu jawatan beliau dan jawapan Encik adalah tidak setuju. Boleh jelaskan kenapa tidak setuju?*

*Aziz : Mr Wooi dia ambil alih jawatan Executive Assistant pada 10.02.2023.*

**[53]** Berkenaan dakwaan pemindahan dan pertukaran jawatan PYM oleh Syarikat adalah bercanggah dengan peruntukan Employee Service Manual (ESM) adalah disangkal oleh Syarikat. PYM sewaktu pemeriksaan balas menyatakan seperti berikut:

*LL: Dan 2.6.1 sekali lagi dinyatakan bahawa*

*2.6.2 -The employer reserve the right at its sole discretion to transfer or assign an employee to another position, job function, section or department, or other location in or outside Malaysia within the group of companies including its parent company, related and subsidiary companies, or any other companies associated with the company, to serve a variety of requirement deemed necessary by the Employer.*

*Ia dinyatakan disini. Betul?*

*WTB: Betul.*

*LL : Dan mengikut klausa ini, mengikut terma ini  
bahawa syarikat merizabkan hak untuk transfer  
atau pindah seseorang employee/ pekerja.  
Betul?*

*WTB : Ya, betul.*

**[54]** Berdasarkan kenyataan di atas, jelas pertukaran dan pemindahan seseorang pekerja dari satu Jabatan ke Jabatan lain adalah budi bicara mutlak Syarikat. PYM sendiri pada waktu material iaitu pada 10.02.2023 tidak pun meminta agar suatu surat rasmi pertukaran jawatan dikeluarkan setelah beliau mengambil tempat dan jawatan baharu tersebut. Malah, PYM sendiri telah menikmati kenaikan gaji dan elaun sejumlah RM11,000.00 selama beberapa bulan sejak 10.02.2023 tanpa sebarang isu sebelum membangkitkan pemecatan konstruktif pada 15.06.2023.

**[55]** PYM juga dalam keterangannya di Mahkamah menyatakan bahawa beliau mulai 9.2.2023 hanya “**goyang kaki**” dan menerima gaji sebanyak RM11,000.00. Perkara bahawa beliau hanya kerja “**goyang kaki**” tidak

pernah diplidkan di dalam Penyataan Kes sebaliknya hanya dikemukakan di Mahkamah untuk menyokong dakwaan bahawa tindakan Syarikat mengakibatkan PYM memplidkan pemecatan konstruktif.

### ***Kelewatan keputusan Siasatan Dalaman dimuktamadkan***

[56] Isu kelewatan memuktamadkan keputusan Siasatan Dalaman bukanlah suatu isu terpencil. Isu ini sering dibangkitkan oleh PYM tanpa menyedari peri pentingnya penelitian dibuat kepada pertuduhan dan keterangan saksi-saksi. Tambahan pula pertuduhan yang dihadapi oleh PYM adalah berkaitan isu harta intelek yang secara tersiratnya Syarikat adalah pemiliknya. Masyarakat umumnya tidak menyedari peri pentingnya harta intelek tersebut didaftarkan bagi mengelakkan ianya disalahguna dan mewujudkan budaya plagiat yang merugikan Syarikat sebagai perintis kepada spesifikasi yang tepat bagi mesin untuk penghasilan ***one yard stick fabric***. ***One yard stick*** dan spesifikasi manual juga adalah penting untuk tujuan transformasi kepada spesifikasi secara digital kelak.

[57] Alasan ketiadaan ***“sampling testing form”*** dan dokumen berkenaannya perlu diperhalusi memandangkan ianya melibatkan bilangan

yang agak banyak. Adalah tidak munasabah “*sampling testing form*” dan data yang diperlukan musnah dalam waktu yang sama walaupun disimpan di dua lokasi berbeza. Misteri ke mana hilangnya kedua-dua aset Syarikat yang berharga tersebut tidak mudah dirungkaikan oleh alasan ianya dimusnahkan oleh air hujan dan khianat monyet. PYM seharusnya dan sewajarnya melaporkan kemusnahan dua aset tersebut kepada Syarikat untuk makluman awal dan tindakan pencegahan. Sasaran monyet adalah sisa makanan justeru adalah tidak munasabah cebisan kain dan kertas mengumpannya ke ruang PYM bekerja.

**[58] “*Sampling Testing Form*”** dan catatan spesifikasi pada mesin adalah sebahagian daripada aset Syarikat yang perlu dipelihara. PYM mempunyai tanggungjawab untuk menjaga dan menyimpan aset Syarikat di tempat yang tiada ancaman binatang dan fenomena cuaca yang tidak menentu. Tindakan PYM melupuskan aset tersebut tanpa kebenaran Syarikat juga adalah suatu tindakan yang tidak wajar dan merugikan Syarikat. Kepentingan Syarikat dan kebajikan pekerja perlu berjalan seiring bagi memastikan kemampuan sesebuah Syarikat.

[59] Kelewatan keputusan ***Siasatan Dalaman*** tidak mewajarkan PYM meninggalkan perkhidmatannya serta merta memandangkan tiada pelanggaran terma kontrak pun oleh pihak Syarikat. Jelas dari tindakan PYM dan ujian kontrak yang dipertimbangkan, Mahkamah berpandangan PYM langsung tidak memenuhi elemen yang perlu dibuktikan oleh beliau terhadap Syarikat berkenaan pemecatan konstruktif.

[60] Mahkamah berpandangan di dalam tuntutan penamatan kerja konstruktif, pekerja perlu dengan serta merta meninggalkan perkhidmatannya selepas berlaku pelanggaran kontrak oleh majikan. Kegagalan berbuat demikian bermaksud pekerja mengetepikan pelanggaran oleh majikannya dan dianggap bersetuju mengubah kontrak pekerjaannya. Tindakan PYM adalah melangkaui tindakan disiplin yang sedang dijalankan terhadapnya menunjukkan kekusaran beliau menunggu keputusan ***Siasatan Dalaman*** tersebut.

[61] Kronologi isu pemecatan konstruktif adalah berbangkit seperti di bawah.

<i>Tarikh</i>	<i>Isu Penamatan Konstruktif</i>
<i>22.05.2023</i>	<i>Jawapan kepada Tunjuk Sebab 16.05.2003</i>
<i>30.05.2023</i>	<i>Jawapan kepada Notis Siasatan</i>
<i>6.06.2023</i>	<i>Membangkitkan pada Prosiding Siasatan Dalaman</i>

[62] Tiada penjelasan yang memuaskan diberikan oleh PYM kenapa wujud kelengahan untuk membangkitkan penamatan konstruktif dari tarikh pemindahan/pertukaran ke tarikh Notis Tunjuk Sebab 15.06.2023. Justeru Mahkamah berpandangan bahawa alasan-alasan yang dibangkitkan oleh PYM adalah ***afterthought*** semata-mata bagi mengelak tindakan dikenakan terhadapnya atas salah laku yang sedang dihadapi oleh PYM.

***Kelewatan membayar gaji sewaktu tempoh penggantungan.***

[63] Menurut peruntukan klausa 12 ESM, sekiranya seseorang pekerja disyaki melakukan salah laku misalannya merosakkan atau memusnahkan harta Syarikat, suatu Siasatan Dalaman wajar dijalankan dan disusuli

dengan penggantungan kerja bagi melengkapkan urusan siasatan. Sewaktu pemeriksaan balas, PYM bersetuju dengan cadangan peguamcara Syarikat seperti berikut:

*LL: Jadi maksudnya mengikut klausa 12 jika seseorang pekerja disyaki telah membuat apa-apa salah laku, Syarikat berhak untuk siasat/inquiry, betul?*

*WTB: Ya, ikut inilah.*

*LL: Dan sementara siasatan syarikat juga ada hak untuk suspend employee, betul?*

*WTB: Ya.*

**[64]** Pihak Syarikat tidak menafikan bahawa terdapat kelewatan pembayaran tunggakan separuh gaji PYM seperti didakwa bagi tempoh penggantungan dari 16.5.2023 hingga 30.05.2023. Bayaran hanya diselesaikan pada 23.06.2023. Syarikat hanya menyedari berkenaan ketinggalan (*omission*) tersebut setelah dimaklumkan oleh PYM melalui surat pemecatan konstruktif pada 15.06.2023. Penangguhan gaji PYM atas ketinggalan yang tidak disengajakan tidak menghalang PYM untuk membangkitkan mengenai perkara tersebut di dalam bulan semasa iaitu Mei

2023. Sebaliknya PYM hanya membangkitnya setelah niat untuk memplidkan penamatan konstruktif dimuktamadkan pada 15.06.2023.

[65] Kes-kes yang dirujuk oleh PYM, ***Dr Raynold Pareira V Menteri Sumber Manusia & Anor*** [1997] 3 CLJ Supp 116 dan ***BSN Commercial Bank & Anor V Arumugam Ramasamy*** [2006] 4 ILR 2569 patut dibezakan memandangkan dalam kes di hadapan kita tiada sebarang keterangan bahawa gaji PYM dikurang atau disekat dengan sengaja dan hanya disekat setelah pekerja tersebut menyatakan dan memplidkan pemecatan konstruktif yang mana ianya bukan seperti dalam kes kita.

[66] Berdasarkan kronologi kes ini, tiada kemungkiran terma asas dalam kontrak pekerjaannya oleh pihak Syarikat (***fundamental breach***). PYM sendiri juga telah menunjukkan niat untuk tidak lagi terikat atau meneruskan hubungan kontraktual dalam kontrak perkhidmatan itu. Kegagalan PYM untuk hadir semula bertugas dengan jawatan baharu dengan imbuhan dan manfaat tambahan juga menyimpulkan bahawa PYM sendiri dengan rela hati meninggalkan perkhidmatannya dengan Syarikat. Sesalinan surat Syarikat mengenai arahan bertugas semula bertarikh 27 Julai 2023 disertakan di bawah.





泛太平洋紡織(馬)有限公司

TRANS PACIFIC TEXTILE (M) SDN. BHD. (Co. No. 259900-H)

PTD94657, Batu 6, Jalan Mersing, 86000 Klang, Johor Darul Takzim, Malaysia.

Tel : (607) - 701 0369

Fax : (607) - 701 0363

E-mail : enquiries@tp textile.com

Website : www.prolexus.com.my

---

Strictly Private & Confidential

27<sup>th</sup> July 2023

**Wooi Tee Boon ( NRIC : 680413-07-5679 )**  
2-I-Q, Lintang Sempadan, Taman Boundary,  
11400 Ayer Itam,  
Penang.

Dear Sir,

**RE : REPORT BACK TO WORK**

With reference to above, you are required to report back to work to your immediate superior, Mr David Kam, General Manager in his office as usual tomorrow, 28<sup>th</sup> July 2023 at 8:00am with the following 3 conditions;

- 1) You must replace all the 566 set Sample Testing forms; you have admitted that you have threw away within 2 weeks after reporting back to work.
- 2) During your employment, you must not engage yourself with in any private work and trade within or outside the Company which is related to the Company business.
- 3) If you decided to resign after reported back to work, you are prohibited to work and/or have own business in the similar industries same as Company for at least 2 years.

1/2

---

A Subsidiary of PROLEXUS BERHAD



In the event that you failed to obey to this instruction, you are deemed to have breached Section 15(2) of the Employment Act 1955 whereby you have broken the contract of service with the Company. Therefore, the Company has the right to claim any liquidity damages and the full notice that you have failed to serve to the Company.

Yours faithfully,



Au Yee Soon  
Director



**[67]** Berdasarkan surat di atas, Mahkamah mendapati PYM telah gagal mematuhi kontrak perkhidmatannya untuk melapor diri bertugas semula selepas tempoh penggantungan terkini berakhir. Surat ini menunjukkan niat Syarikat untuk terus terikat dengan Kontrak Perkhidmatan bertarikh 27.12.2018 yang dipersetujui oleh kedua pihak.

**[68]** Setelah meneliti keterangan yang dikemukakan oleh PYM dan Syarikat, Mahkamah mendapati PYM di atas dasar imbangan kebarangkalian telah gagal membuktikan bahawa beliau telah ditamatkan perkhidmatan secara konstruktif.

## **Kesimpulan**

**[69]** Setelah mengambil kira segala keterangan yang dikemukakan, dan berdasarkan peruntukan seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang,

Mahkamah mendapati PYM gagal membuktikan bahawa Pihak Syarikat memecatnya secara konstruktif tanpa sebab dan alasan yang adil.

[70] Oleh itu, tuntutan PYM adalah **DITOLAK**.

**DITURUNKAN DAN BERTARIKH 26 FEBRUARI 2025**

*t.t*

**(RUSITA BINTI MD LAZIM)  
PENGERUSI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
CAWANGAN PULAU PINANG**