

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

NO. KES: 15/4-88/18

ANTARA

WAN AHMAD FIRDAUS BIN WAN ROSSMAN

DAN

HONG LEONG BANK BERHAD

**(SUBSTITUTED WITH HONG LEONG ISLAMIC BANK BERHAD VIA INTERIM
AWARD NO. 1807 OF 2018 DATED 1.8.2018)**

NO. AWARD: 3196 TAHUN 2018

Di hadapan : **Y.A. PUAN REIHANA BT. ABD. RAZAK**
Pengerusi

Tempat : Mahkamah Perusahaan, Kuala Lumpur.

Tarikh Rujukan : 20.11.2017

Tarikh Sebutan : 21.02.2018, 21.03.2018, 11.04.2018, 25.04.2018,
15.05.2018, 22.05.2018, 28.05.2018, 21.06.2018,
04.07.2018, 30.08.2018, 27.09.2018.

Tarikh Bicara : 26.07.2018, 27.07.2018.

Perwakilan : Pihak Menuntut hadir sendiri

Cik Reena Enbasegaran
Tetuan Shearn Delamore & Co
Peguam Pihak Syarikat

RUJUKAN

Ini adalah rujukan yang dibuat di bawah seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, mengenai pembuangan kerja **WAN AHMAD FIRDAUS BIN WAN ROSSMAN** ("Pihak Menuntut") oleh **HONG LEONG BANK BERHAD** ("Pihak Bank") pada 13.12.2016.

AWARD

KES PIHAK BANK

[1] Pihak Menuntut mula berkhidmat dengan Hong Leong Islamic Bank (“Bank”) pada 10.8.2016 sebagai “*Personal Financial Consultant – Personal Loan Specialist*” dan tertakluk kepada suatu tempoh percubaan selama 6 bulan yang akan berakhir pada 09.02.2017 [COB ms 3-9]. Pihak Menuntut melapur diri kepada Mohd Dafrizal Shah bin Osman (Pengurus Cawangan Cyberjaya), dan Rianna Binti Mohd Ariff Pengurus Komuniti Serantau.

[2] Bank menawarkan Pihak Menuntut gaji bulanan sebanyak RM5,500.00, dan juga layak dibayar komisyen jualan mengikut Skim Insentif Bank [COB-1 ms 10-12] memandangkan Pihak Menuntut mempunyai pengalaman sebagai pakar pembiayaan peribadi dalam bidang jualan langsung.

[3] Pihak Bank mendakwa bahawa Pihak Menuntut telah gagal membuat apa-apa jualan bagi bulan Ogos, September dan November 2016 dan juga didapati tidak hadir ke pejabat serta sering menghilangkan diri pada waktu pejabat tanpa kebenaran dalam bulan September hingga November 2016 [COB-1 ms 13-76]. Disebabkan prestasi jualan yang lemah dan dengan masalah ketidakhadiran, pada 20.10.2016, pengurus Cawangan Mohd Dafrizal Shah bin Osman mengarahkan Pihak Menuntut membuat log masuk pergerakannya untuk membolehkan aktiviti jualannya dipantau.

[4] Memandangkan Pihak Menuntut tetap terus tidak hadir ke pejabat, Pihak Bank mengeluarkan suatu surat bertarikh 18.11.2016 memaklumkan Pihak Menuntut bahawa Pihak Bank menamatkan perkhidmatannya kerana dia tidak hadir bekerja sejak 14.11.2016.

[5] Pihak Bank menyatakan bahawa penamatan perkhidmatan Pihak Menuntut adalah dengan sebab dan alasan yang adil menurut alasan yang dinyatakan dalam surat bertarikh 18.11.2016.

KES PIHAK MENUNTUT

[6] Pihak Menuntut mendakwa tugasnya sebagai eksekutif jualan langsung dia diberikan kebebasan untuk tidak masuk ke pejabat kerana masanya banyak dihabiskan di luar pejabat berjumpa pelanggan-pelanggannya di luar pejabat.

[7] Pihak Menuntut mendakwa bahawa pada awal November 2016 pengurus cawangannya Cyberjaya melalui *whatapps* mendesak Pihak Menuntut menghantar surat peletakan jawatan tetapi tidak dilayan oleh Pihak Menuntut.

[8] Pihak Menuntut mendakwa lanjutan daripada ketidaksefahaman antara dia dan pengurus cawangannya, Pihak Bank mengeluarkan surat menamatkan perkhidmatannya atas alasan bahawa dia tidak hadir bekerja sejak 14.11.2016.

[9] Pihak Menuntut mendakwa bahawa pembuangan kerja yang dibuat oleh Pihak Bank adalah tanpa mengikut prosedur kerana Pihak Bank gagal memberi notis di bawah Akta Kerja 1955 dan juga notis bagi dakwaan apa-apa kesalahan yang didakwa dilakukan olehnya sebelum dia dibuang kerja.

PRINSIP UNDANG-UNDANG

[10] Fungsi Mahkamah Perusahaan dinyatakan dengan jelas dalam kes **GOON KWEE PHOY V. J & P COATS (M) BHD.** [1981] 2 MLJ 129, dimana Raja Azlan Shah CJ (Malaya) memutuskan:

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

Dalam kes **WONG YUEN HOCK V. SYARIKAT HONG LEONG ASSURANCE SDN. BHD. & ANOR** [1995] 3 CLJ 344 dan **MILAN AUTO SDN BHD V. WONG SEH YEN** [1995] 4 CLJ 449 Mahkamah Persekutuan memutuskan:

“The function of the Industrial Court in dismissal cases on a reference under s. 20 is two-fold. It has to determine whether the misconduct complained of by the employer has been established, and secondly, whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal.”

[11] Bagi kes-kes yang melibatkan pembuangan kerja, beban terletak pada majikan untuk membuktikan bahawa pembuangan kerja tersebut adalah dengan sebab dan alasan yang adil (*with just cause or excuse*). Beban pembuktian adalah pada tahap imbalan kebarangkalian sebagaimana yang diputuskan oleh Mahkamah Rayuan dalam kes **TELEKOM MALAYSIA KAWASAN UTARA V. KRISHNAN KUTTY SANGUNI NAIR & ANOR.** [2002] 3 CLJ 314 iaitu:

“.....the Industrial Court is not required to be satisfied beyond a reasonable doubt that such an offence was committed. The standard of proof applicable is the civil standard, ie, proof on a balance of

probabilities – which is flexible so that the degree of probability required is proportionate to the nature and gravity of the issue.”

PENILAIAN KETERANGAN DAN DAPATAN

[12] Dalam kes **GOON KWEE PHOY V J&P COSTS (M) BHD (1981)** Raja Azlan Shah CJ Malaya memutuskan (dalam bahasa asal):

" if the employer chooses to give reason for the action taken by him, the duty of the IC 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 inquiry of the Court is the reason advanced by it and that the Court or the High Court cannot go into another reason not relied on by the employer or find one for it"

[13] Berdasarkan keputusan ini, Mahkamah perlulah memutuskan sama ada Pihak Bank atas asas imbangan kebarangkalian telah membuktikan bahawa pembuangan kerja Pihak Menuntut atas alasan yang diberikan.

Adalah tidak dipertikaikan bahawa Pihak Menuntut dalam tempoh percubaan selama 6 bulan yang akan berakhir pada 09.02.2017 dan Pihak Bank menamatkan perkhidmatan Pihak Menuntut pada 14.11.2016 melalui surat bertarikh 18.11.2016 [COB-1 ms 87) atas alasan bahawa Pihak Menuntut tidak hadir ke pejabat sejak 14.11.2016 tanpa kebenaran atau memaklumkan kepada pihak Bank alasan ketidakhadirannya.

[14] COW-1 pengurus cawangan Cyberjaya di mana Pihak Menuntut melapur diri untuk bertugas melalui keterangan dalam Penyata Saksi [COWS-1 Q9 ms 5] mengatakan Pihak Menuntut gagal menghadirkan diri ke pejabat sejak 21.10.2016 berdasarkan kali terakhir Pihak Menuntut memasukkan hasil jualannya ke dalam sistem pada 20.10.2016.

Bagi menyokong keterangan ini, COW-1 merujuk kepada salinan daftar rekod kedatangan kakitangan bagi bulan September, Oktober dan November 2016 [COB-1 ms 13-76] untuk menunjukkan bahawa nama Pihak Menuntut tidak terdapat dalam daftar tersebut bagi tempoh tersebut dan COB-3 serta COB-4 untuk menunjukkan tarikh akhir Pihak Menuntut merekodkan hasil jualan ke dalam sistem.

[15] Menurut COW-1 lagi, disebabkan prestasi jualan Pihak Menuntut lemah beserta dengan isu ketidakhadiran ke pejabat, pada 20.10.2016 dia telah menghubungi Pihak Menuntut dan mengarahkannya untuk log masuk semua pergerakannya supaya aktiviti penjualannya dapat dipantau. Menurut COW-1, Pihak Menuntut menjawab kepadanya dengan memberitahu bahawa dia akan meletakkan jawatan pada 31.01.2016 [COWS-1 Q9 ms 5].

[16] COW-1 semasa disoal balas oleh Pihak Menuntut tidak bersetuju bahawa Pihak Menuntut sebagai kakitangan jualan diberikan kebebasan dan tidak perlu masuk ke pejabat. COW-1 mengatakan bahawa keperluan pekerja jualan untuk berjumpa pelanggan di luar pejabat bukan alasan untuk tidak hadir ke pejabat atau menghilangkan diri semasa waktu pejabat tanpa kebenaran pegawai atasan.

[17] Mahkamah meneliti kedua-dua dokumen yang dirujuk oleh COW-1 untuk menyokong keterangannya bagi menunjukkan ketidakhadiran Pihak Menuntut ke pejabat. Daripada penelitian atas COB-1 ms 13-76, Mahkamah dapati Pihak Bank hanya mengemukakan rekod kehadiran kakitangan bagi bulan September, Oktober dan November 2016 sahaja. Tiada rekod atau keterangan tentang kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat bagi bulan

Ogos 2016 selepas dia melapurkan diri pada COW-1 pada 10.08.2016. Penelitian atas COB-3 dan COB-4 pula menunjukkan rekod hasil jualan terakhir oleh Pihak Menuntut adalah pada 19.10.2016 dan bukannya pada 20.10.2016 sebagaimana keterangan COW-1 dalam Penyata Saksinya [COWS-1 Q9 ms 5].

[18] Mahkamah berpendapat bahawa rekod kedatangan yang dikemukakan oleh Pihak Bank [COB-1 ms 13-76] untuk menunjukkan ketidakhadiran Pihak Menuntut tidak membuktikan dakwaan Pihak Bank bahawa Pihak Menuntut tidak hadir bertugas sejak 14.11.2016 kerana rekod yang dikemukakan itu hanya membangkitkan kelemahan kepada kes Pihak Bank yang memilih mendakwa Pihak Menuntut tidak hadir sejak 14.11.2016 sedangkan ketidakhadiran Pihak Menuntut telah lama sedia ada sebelum tarikh tersebut untuk diambil tindakan.

[19] Adalah tidak dipertikaikan bahawa Pihak Menuntut melapur diri kepada COW-1 pada 10.08.2016, tetapi mengapakah Pihak Bank hanya mengemukakan rekod kehadiran kakitangan bagi bulan September, Oktober dan November 2016 sahaja. Tiada sebarang rekod atau keterangan tentang kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat bagi bulan Ogos 2016 selepas melapurkan diri pada COW-1 pada 10.08.2016.

[20] Mahkamah berpendapat COW-1 selaku pegawai atasan Pihak Menuntut yang sepatutnya mempunyai pengetahuan tentang kehadiran Pihak Menuntut selepas Pihak Menuntut melapur diri kepadanya pada 10.8.2016, sama ada tidak mengetahui sejak bila Pihak Menuntut tidak masuk ke pejabat atau tidak ambil tahu aktiviti Pihak Menuntut selepas melapurkan diri kerana tiada keperluan memantaunya. Adalah tidak

munasabah COW-1 yang juga turut mencatatkan namanya dalam daftar kehadiran setiap kali masuk ke pejabat tidak menyedari yang Pihak Menuntut tidak masuk ke pejabat selama hampir 3 bulan apabila tiada nama Pihak Menuntut tercatat dalam buku daftar kehadiran itu.

[21] COW-1 dalam keterangannya mengatakan dia berhubung dengan Pihak Menuntut pada 20.10.2016 dan memberi arahan kepada Pihak Menuntut untuk log aktiviti jualannya selepas mendapati prestasi jualannya tidak memuaskan bagi 3 bulan pertamanya bekerja. Keterangan ini juga tiada sebarang bukti dikemukakan untuk menunjukkan bagaimana COW-1 berhubung dan memberikan arahan kepada Pihak Menuntut untuk log ke dalam sistem hasil jualannya.

[22] Mahkamah berpendapat dengan ketiadaan apa-apa rekod kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat selepas tarikh melapur diri kepada COW-1 dan keterangan tentang bagaimana COW-1 berhubung dengan Pihak Menuntut pada 20.10.2016 dikemukakan oleh Pihak Bank, menjadikan kenyataan Pihak Menuntut bahawa dia diberikan kebebasan ("*freedom*") untuk tidak masuk ke pejabat itu kelihatan munasabah dan tidak dicabar langsung. Nama Pihak Menuntut tidak ada dalam mana-mana rekod kehadiran ke pejabat bagi bulan September, Oktober dan November 2016 kerana Pihak Menuntut tidak masuk pejabat kerana ada kebebasan untuk tidak masuk ke pejabat sejak awal dia melapurkan diri bekerja dengan Pihak Bank dan pegawai atasannya COW-1 serta COW-2 mempunyai pengetahuan akan hal ini tanpa apa-apa halangan dari mereka.

[23] COW-1 dalam keterangannya mengatakan pada 20.10.2016 dia mengarahkan Pihak Menuntut log hasil jualannya ke dalam sistem. Mengapakah COW-1 pada 20.10.2016 tidak membangkitkan atau menyentuh isu ketidakhadiran ke pejabat kepada Pihak Menuntut. Arahan COW-1 untuk Pihak Menuntut log ke dalam sistem adalah untuk memantau aktiviti jualan dan bukan memantau kehadiran. Oleh yang demikian andaian munasabah yang boleh dibuat adalah sama ada Pihak Bank tahu semua pergerakan Pihak Menuntut atau Pihak Bank tidak pernah kesah tentang kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat. Tingkah laku COW-1 kelihatan bercanggah dengan kenyataannya yang mendakwa Pihak Menuntut sering menghilangkan diri pada waktu pejabat dan kerap tidak masuk langsung ke pejabat tetapi tiada apa-apa tindakan diambil terhadap Pihak Menuntut sebaik mengesan salah lakunya itu.

[24] Apabila meneliti COB-3 dan COB-4 pula, Mahkamah dapati rekod terakhir adalah pada 19.10.2016 dan tiada rekod yang bertarikh 20.10.2016. Oleh itu keterangan COW-1 dan COW-2 bahawa rekod jualan terakhir yang dimasukkan oleh Pihak Menuntut dalam sistem pada 20.10.2016 dan bahawa Pihak menuntut telah tidak hadir sejak 21.10.2016 sebagaimana dalam keterangan mereka pada COWS-1 Q4 ms 5 dan COWS-2 Q14 ms 5 adalah tidak benar.

[25] Mahkamah berpendapat sekiranya benar Pihak Bank mementingkan kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat, sewajarnya COW-1 memantau Pihak Menuntut dari awal lagi sebaik sahaja dia melapur diri bekerja dan mengambil tindakan sewajarnya sebaik sahaja mengesan ketidakhadirannya yang mungkin berlaku selepas dia melapurkan diri dalam bulan Ogos 2016 lagi. Tiada sebarang keterangan yang menunjukkan COW-1 ada mengambil tindakan atau menegur Pihak Menuntut berkaitan kehadiran ke pejabat.

[26] Pihak Bank juga mengemukakan beberapa *screenshot WhatsApps* dan SMS seperti dalam COB-1 ms 77-85 untuk merujuk kepada perbualan antara Pihak Menuntut dengan COW-1 dan COW-2. *Screenshot WhatsApps* dalam COB-1 ms 77-80 dan 85 dipercayai perbualan COW-2 dengan Pihak Menuntut namun tiada tertera apa-apa tarikh bagi menentukan bilakah ianya dihantar kepada Pihak Menuntut. Kandungan *WhatsApps* COW-2 COB-1 ms 77-80 kepada Pihak Menuntut adalah seperti berikut:

“Hi Wan, Dafrizal told me that u didn’t report to him on your sales activity since yesterday and he can’t get you on the phone. Can u pls update him on your progress? He need to know in order to know what is your contributions. I think it is unfair if u didn’t update him since he’s your branch manager.

Dalam *WhatsApps* ini COW-2 bertanya kepada Pihak Menuntut tentang “*sales activity...update him on your progress*” dan “*...what is your contributions*”. Semua ini adalah merujuk kepada sasaran jualan semata-mata dan tiada menyentuh langsung kehadiran ke pejabat. Daripada kandungan *WhatsApps* tersebut, nampaknya isu ketidakhadiran Pihak Menuntut ke pejabat bukanlah suatu isu utama yang dibangkitkan oleh COW-2 kepada Pihak Menuntut.

[27] *Screenshot WhatsApps* COB-1 ms 78 kelihatannya seperti jawapan Pihak Menuntut kepada COW-2 manakala *Screenshot WhatsApps* COB-1 ms 79 yang juga tiada tarikh adalah jawapan COW-2 kepada Pihak Menuntut seperti berikut:

“First of all, you’re due for interim appraisal, for 3 months. I need to discuss with you on your performance.

Secondly, yes, we do give the flexible hours for sales staff to look for potential clients outside of the off, but not coming to office since 22/10 tu mcm too much for us.

Thirdly, if you meet your target, then we can tolerate on your absences in the office, if you are not around most of the time and not

meeting your numbers, this is a clear breach in your employment terms.

Fourth, if you are bringing a good quality of customers, why don't your appeal and justify the reason. If you are not in the office, how do we discuss your cases?

Fifth, i did arrange for a training in hq but you didn't turn up. How do we want to discuss on your comm structure? I was being informed by your branch manager that he did informed u on the will writing submission but you didn't reply him.

You're still under probation, if you refused to come and speak to me, we have to stand firm on the bank's employment terms. Thanks".

Oleh kerana *screenshot WhatsApps dalam COB-1 ms 77-80 dan 85* yang dikemukakan oleh Pihak Bank tiada sebarang tarikh tertera, tidak dapat dipastikan bilakah perbualan tersebut berlaku. Walaupun tanpa tarikh, daripada kandungan *WhatsApps dalam COB-1 ms 77-80* itu, kelihatannya COW-1 memaklumkan kepada COW-2 bahawa Pihak Menuntut tidak melaporkan aktiviti jualan kepadanya dan COW-2 pula menghubungi Pihak Menuntut juga untuk bertanyakan tentang aktiviti jualannya dan memberitahu Pihak Menuntut bahawa COW-1 memaklumkan kepadanya bahawa Pihak Menuntut tidak masuk pejabat sejak 22.10.2016.

[28] Daripada *screenshot WhatsApps dalam COB-1 ms 77-80*, isu berkaitan ketidakhadiran ke pejabat hanya ditimbulkan oleh COW-2 selepas Pihak Menuntut menjawab kepada *WhatsApps COW-2* seperti dalam *screenshot WhatsApps COB-1 ms 78*. COW-2 dalam *screenshot WhatsApps COB-1 ms 78* menyatakan seperti berikut:

"Thirdly, if you meet your target, then we can tolerate on your absences in the office, if you are not around most of the time and not meeting your numbers, this is a clear breach in your employment terms" menunjukkan.

Apa yang jelas daripada jawapan COW-2 itu, Pihak Bank sememangnya tidak kesah malah boleh bertolak ansur tentang ketidakhadiran Pihak Menuntut ke pejabat asalkan Pihak Menuntut mencapai sasaran jualan yang ditetapkan.

[29] *Screenshot WhatsApps* COB-1 ms 81-84 pula kelihatannya adalah percakapan antara COW-1 dan Pihak Menuntut. Semua *Screenshot WhatsApps daripada COW-1 dalam* COB-1 ms 81-84 mempunyai tarikh sekitar 1 hingga 10 November. Melihat kepada *WhatsApps* dalam COB-1 ms 81-84, sekali lagi kelihatannya bahawa COW-1 hanya berhubung dengan Pihak Menuntut sekitar bulan November sahaja iaitu hampir 3 bulan selepas Pihak Menuntut melapurkan diri kepadanya.

[30] Mahkamah berpendapat kedua-dua COW-1 dan COW-2 hanya memantau dan mementingkan sasaran jualan Pihak Menuntut semata-mata dan tidak mengambil peduli tentang kehadiran Pihak Menuntut ke pejabat sejak Pihak Menuntut melapurkan diri dengan Pihak Bank. Tiada sedikitpun keterangan COW-1 dan COW-2 yang menunjukkan Pihak Menuntut tidak hadir bertugas sejak 14.11.2016. Rata-rata keterangan yang ada menunjukkan ketidakhadiran telah wujud mungkin sebaik selepas Pihak Menuntut melapur diri dalam bulan Ogos dan hal ini daripada tingkah laku COW-1 dan COW-2 ada dalam pengetahuan Pihak Bank sepanjang masa hingga surat penamatan bertarikh 18.11.2016 dikeluarkan.

[31] Oleh itu, dakwaan Pihak Menuntut tidak hadir ke pejabat sejak 14.11.2016 tidak dibuktikan oleh Pihak Bank. Keterangan saksi Pihak Bank sendiri menunjukkan ada kekeliruan dan percanggahan tentang tarikh sebenar ketidakhadiran itu. Tiada penjelasan langsung mengapakah Pihak Bank memilih untuk mendakwa Pihak Menuntut tidak hadir sejak 14.11.2016.

Dengan wujudnya beberapa tarikh dan dengan keterangan saksi Pihak Bank yang mengelirukan, Pihak Bank gagal membuktikan dakwaan mereka dan oleh itu pembuangan kerja Pihak Menuntut adalah bukan atas sebab dan alasan yang adil (*without just cause and excuse*).

[32] Tidak dipertikaikan juga bahawa selain surat bertarikh 18.11.2016, Pihak Bank tidak mengeluarkan apa-apa surat tunjuk sebab meminta Pihak Menuntut memberikan penjelasan mengenai semua ketidakhadiran yang didakwa oleh Pihak Bank atau surat amaran kepada Pihak Menuntut atas ketidakhadirannya ke pejabat.

[33] Mahkamah berpendapat atas dasar imbangan kebarangkalian, Pihak Bank gagal membuktikan dakwaannya salah laku sebagaimana dalam surat penamatan kerja bertarikh 18.11.2016 terhadap Pihak Menuntut. Daripada penelitian keseluruhan keterangan, yang dikemukakan, Mahkamah berpendapat bahawa Pihak Menuntut dibuang kerja bukanlah kerana ketidakhadirannya ke pejabat tetapi atas sebab lain yang tidak dinyatakan dalam surat penamatan. Setelah mengambil kira keseluruhan keterangan yang dikemukakan, dengan mengambil kira seksyen 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 untuk bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati nurani dan merit kes yang substantial tanpa memikirkan perkara-perkara teknikal dan bentuk undang-undang, penamatan kerja Pihak Menuntut oleh Pihak Bank adalah tanpa sebab dan alasan yang adil (*without just cause and excuse*).

REMEDI

[34] Walaupun remedi yang dipohon oleh Pihak Menuntut adalah pengembalian semula ke jawatan asal, memandangkan Pihak Menuntut pekerja dalam tempoh percubaan, majikanlah yang lazimnya berhak menentukan sama ada hendak mengambil pekerja dalam percubaan itu sebagai pekerja tetapnya. Oleh itu bagi mengimbangkan keharmonian kedua-dua belah pihak, remedi yang sesuai untuk Pihak Menuntut untuk menggantikan pengembalian semula ke jawatan asal adalah suatu pampasan dalam bentuk bayaran gaji ke belakang. Dengan mengambilkira tempoh percubaan hampir 3 yang telah dilalui oleh Pihak Menuntut, kiraan gaji kebelakang adalah seperti berikut:

$$\mathbf{RM\ 5,500\ x\ 4\ bulan\ =\ RM22,000.00}$$

Bayaran RM22,000.00 hendaklah dibuat terus kepada Pihak Menuntut dalam tempoh 30 hari dari tarikh award ini setelah ditolak apa-apa caruman statutori sekiranya ada.

DIPERTURUNKAN PADA 14 DISEMBER 2018.

tt

**(REIHANA BINTI ABD. RAZAK)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR**