

SALAH LAKU

OLEH PEKERJA



Sekiranya seorang pekerja telah melakukan salah laku dan/atau penyelewengan, pekerja tersebut boleh diberhentikan sekiranya terdapat alasan yang adil dan sebab yang sah. Salah satu contoh seorang staf bank diberhentikan atas alasan salah laku dijelaskan dalam kes di bawah:

Mahkamah Perusahaan:
Othman Bin Abdul Manan ("Penuntut") v CIMB Bank Berhad ("pihak Bank")
No Awad: 751 Of 2020
No Kes: 22(29)(22)/4-406/19



Ringkasan Kes:

A

Penuntut terdahulu merupakan Pengurus Cawangan pihak Bank;

B

Pihak Bank telah mendapati bahawa Penuntut tersebut telah memindahkan wang dari akaun semasa beliau kepada akaun-akaun semasa 3 staf cawangan beliau ("staf-staf tersebut") antara Oktober sehingga Disember 2017 ("wang tersebut");

C

Pada Januari 2018, staf-staf tersebut telah memulangkan wang tersebut kepada Penuntut tersebut;

D

Pihak Bank berhujah bahawa niat Penuntut tersebut dalam melaksanakan pemindahan wang tersebut adalah untuk staf-staf tersebut mencapai status Pelanggan Preferred (Preferred Customer status) dan selanjutnya, untuk mencapai Petunjuk Prestasi Utama 2017 untuk "Number of Successful Acquisition – New Preferred Customer ("PPU").

E

Sebaliknya, Penuntut tersebut telah menyatakan bahawa pemindahan wang tersebut merupakan satu bentuk penghargaan dan sumber motivasi untuk staf-staf tersebut bekerja dengan lebih kuat;

F

Pihak Bank tidak menanggung sebarang kerugian kewangan; dan

G

Namun demikian, pihak Bank telahpun memberhentikan Penuntut tersebut.

Isu-isu:

- a. Sama ada pihak Bank telah membuktikan bahawa Penuntut tersebut telah melakukan salah laku ("salah laku tersebut"); dan
- b. Sama ada salah laku tersebut merupakan alasan yang adil dan sebab yang sah untuk memberhentikan Penuntut tersebut.





Salah laku Penuntut tersebut telah berjaya dibuktikan

a. Mahkamah telah bersetuju dengan pihak Bank bahawa Penuntut tersebut telah melaksanakan pemindahan wang tersebut untuk mencapai PUU beliau dan telah melakukan salah laku yang serius dengan memberi tanggapan salah kepada pihak Bank atas perkara-perkara berikut:

- i. Kelayakan staf-staf tersebut sebagai Pelanggan-Pelanggan Preferred (Preferred Customers); dan
- ii. Pencapaian Petunjuk Prestasi Utama 2017.

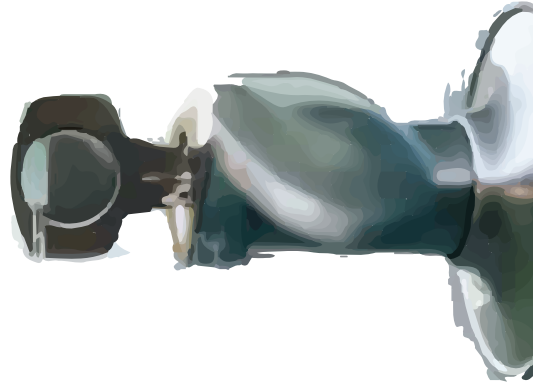
Keputusan Mahkamah:

Salah laku

**tersebut
merupakan
alasan yang
adil dan sebab
yang sah
untuk memberhentikan
Penuntut tersebut**

a. Penuntut tersebut telah memberi tanggapan salah kepada pihak Bank dan hal ini telah memberi dampak buruk kepada kepercayaan yang telah diberikan oleh pihak Bank kepada Penuntut tersebut.

b. Oleh itu, pembuangan Penuntut tersebut telah dijustifikasikan.



Kunci-Kunci Penting

a. Mahkamah telah menekankan kepentingan Bank sebagai penjaga dana awam (custodian of public funds) dan dengan itu, pekerja-pekerja perlu memiliki standard kejujuran, integriti serta disiplin yang tinggi.

b. Selanjutnya, pihak Mahkamah telah memetik kes PERWIRA HABIB BANK (M) BHD v. TAN TENG SENG @ LIM TENG HO [1997] 2 ILR 839; [1995] 2 MELR 499 yang menyatakan seperti berikut:

“The banking industry belongs to a special kind of business and services rendered to the public. It is entrusted with other people’s money. Therefore a high quality of discipline and conduct of the highest order is expected of its staff to win public confidence. The bank demands from its employees absolute honesty and impeccability. The claimant, as a bank manager, occupied a position of trust. He should not only be honest but be seen to be honest. Like Caesar’s wife, the claimant must be above all suspicion”.

a. Pekerja-pekerja bank tidak seharusnya menipu dan/atau memberi tanggapan salah mengenai data dan/atau fakta kepada bank semata-mata untuk mencapai PUU.

JALAN TIADA PINTAS UNTUK KEJAYAAAN

b. Pihak bank kemungkinan boleh memberhentikan pekerja-pekerja mereka sekiranya mereka menipu dan/atau memberi tanggapan salah mengenai data dan/atau fakta kepada bank walaupun pihak bank tidak mengalami sebarang kerugian kewangan.