

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

KES NO: 16(29)/4-1630/07

DI ANTARA

ENCIK NAZEER AHAMED BIN N.A. RAHIM

DAN

IN-FOCUS CONSULTING SDN. BHD.

AWARD NO: 955 TAHUN 2010

Di hadapan : **TUAN SAMSUDIN BIN HASSAN**
- **PENGERUSI**

Tempat : Mahkamah Perusahaan Malaysia,
Cawangan Johor.

Tarikh Rujukan : 20.06.2007

Tarikh Sebutan : 02.10.2007; 21.11.2007; 14.12.2007;
08.08.2008; 27.02.2009; 01.12.2009;
16.06.2010.

Tarikh Perbicaraan: 12.05.2008; 12.11.2008; 20.07.2009;
11.09.2009.

Perwakilan : Encik Boscko Augustin
Daripada Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia
(MTUC)
Mewakili Pihak Menuntut

: Encik Najib Omar
Daripada Tetuan Najib Omar & Co.
Mewakili Pihak Responden

Rujukan:

Ini adalah suatu rujukan yang dibuat di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang timbul dari pembuangan kerja **Encik Nazeer Ahamed Bin N.A. Rahim** (selepas ini sebut sebagai “Pihak Menuntut”) oleh **In-Focus Consulting Sdn. Bhd.** (selepas ini disebut sebagai “Pihak Syarikat”) pada 09.08.2006. Kes ini telah dirujuk oleh Y.B. Menteri Sumber Manusia pada 20.06.2007 dan diterima oleh Mahkamah Perusahaan ini pada 06.08.2007.

AWARD

Latar Belakang

1. Kes ini telah tamat didengar oleh Pengerusi Mahkamah Perusahaan pada 11hb September 2009. Pada 1hb Jun 2010, Pengerusi Mahkamah Perusahaan tersebut telah dilantik sebagai Pesuruhjaya Kehakiman, Mahkamah Tinggi Malaya. Pihak-pihak telah memfailkan hujahan mereka setelah kes ini selesai dibicarakan. Hujahan terakhir telah difailkan oleh Pihak Menuntut bagi menjawab hujahan Pihak Syarikat. Ia difailkan pada 26hb Mei 2010.
2. Pada 16hb Jun 2010, kedua-dua pihak telah menzahirkan persetujuan mereka untuk Award ini diturunkan oleh Pengerusi yang lain. Pada 25hb Jun 2010 Presiden Mahkamah Perusahaan Malaysia

telah mengarahkan Award kes ini diturunkan oleh saya.

Fakta Kes

3. Pihak Menuntut di dalam Penyataan Kes telah menyatakan bahawa telah bertugas dengan Pihak Syarikat mulai 15hb November 2004 sebagai Pengurus dengan gaji akhir sebelum ditamatkan perkhidmatan RM3,500.00 dengan jawatan Pengarah Urusan.

4. Pada 10hb Ogos 2006, Pihak Menuntut telah menerima surat penamatan perkhidmatan seperti berikut di halaman 1 CLB1.

IN FOCUS CONSULTING SDN. BHD.

Tarikh: 10hb Ogos 2006

Kepada,

Nazeer Ahamed bin N.A. Rahim,
No.28, Jalan Keris II,
Taman Puteri Wangsa,
81800 Ulu Tiram,
Johor.

Tuan,

NOTIS PERLUCUTAN JAWATAN

Merujuk perkara di atas, pihak syarikat melucutkan segala jawatan yang disandang oleh **Encik Nazeer Ahamed bin N.A Rahim** di dalam syarikat **In-Focus Consulting Sdn. Bhd.** Pihak tuan didapati gagal menjalankan tugas yang diberikan.

Sehubungan dengan itu, pihak syarikat ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih di atas

komitmen yang telah ditunjukkan oleh pihak tuan, sepanjang berkhidmat di syarikat ini. Harapan kami, semoga pihak tuan beroleh kejayaan di masa-masa akan datang.

Sekian terima kasih.

Yang Benar,

tt.

ABDULLAH BIN MD. YUSOF
Pengarah Urusan

5. Di dalam kes ini tiada surat perlantikan Pihak Menuntut dikeluarkan oleh Pihak Syarikat.

Isu Awalan: Adakah Pihak Menuntut Seorang Pekerja?

6. Pihak Syarikat di dalam hujahnya telah menimbulkan isu sama ada Pihak Menuntut adalah seorang pekerja di bawah Akta Kerja 1955, sementara itu di dalam hujah balasnya, Pihak Menuntut berpendapat bahawa isu sama ada Pihak Menuntut itu seorang pekerja atau sebaliknya tidak wajar diputuskan oleh Mahkamah. Ini adalah kerana Pihak Syarikat tidak membangkitkannya atau mempertikaikannya semasa Yang Berhormat Menteri Sumber Manusia merujuk kes ini ke Mahkamah Perusahaan. Di samping itu, ia tidak dibangkitkan sebagai bantahan awal sebelum kes ini dibicarakan oleh Mahkamah ini.

7. Dalam hal ini Mahkamah merujuk kepada prinsip yang dinyatakan di dalam kes *Assunta Hospital No. (1)* [1980] 1 MLJ 96 di mana Yang Arif Hakim Mohamed Azmi menyatakan seperti berikut:

“I am, therefore, of the view that whatever may be the rights of the parties, once the case is referred to the Industrial Court, it is fully endowed with jurisdiction.

Once endowed with jurisdiction, it is for the Industrial Court to decide, *inter alia*, whether Dr. Dutt is a “workman” within the meaning of s. 20(1). If he is a workman, the Court must decide whether he has been dismissed without just cause or reason. If the Court decides he has been dismissed without just cause or reason. If the Court decides he has been dismissed without just cause or reason, the Court will proceed to make an “award”, which under s. 2 is not confined merely to reinstatement but is wide enough to cover the power to make other orders in respect of the matter referred to it.”

Ia telah disahkan oleh Mahkamah Agung di dalam kes *Kathiravelu Ganesan & Anor v. Kojasa Holdings Bhd.* [1997] 3 CLJ 777 seperti berikut di halaman 793:

“The essence of his Lordship Mohamed Azmi J's decision, which was affirmed by the then Federal Court and with which we express our unqualified agreement, is that the threshold jurisdiction of the Industrial Court may be only questioned by challenging the Minister's reference. It follows that a party to a dispute who wishes to contend that the Industrial Court does not have jurisdiction to enter upon the inquiry, eg, because the dispute is extra-territorial in nature, must do so by seeking to quash the Minister's reference, and, in the same application ask for an order of prohibition against that Court. In other words, the threshold jurisdiction of the Industrial Court cannot be challenged without joining the Minister and seeking relief against him.

We are of the view that, having regard to the general scheme of the Act, Parliament did not intend a threshold jurisdiction challenge before the Industrial Court by way of a preliminary objection. For the legislature's paramount concern in passing the Act is to ensure speedy disposal of industrial disputes. And permitting preliminary objections to the threshold jurisdiction being taken will only delay industrial adjudication.”

Apa yang dapat disimpulkan daripada autoriti-autoriti di atas ialah

Mahkamah Perusahaan boleh memutuskan sama ada seseorang Pihak Menuntut itu adalah seorang pekerja atau sebaliknya walaupun Pihak Syarikat tidak menimbulkannya sebelum ini atau mempertikaikan semasa keputusan Yang Berhormat Menteri Sumber Manusia merujuk kes ini ke Mahkamah Perusahaan. Oleh itu isu tersebut sama ada Pihak Menuntut itu pekerja atau sebaliknya boleh diputuskan oleh Mahkamah ini.

8. Namun demikian, dalam kes ini adalah lebih wajar untuk Mahkamah meneliti sama ada Pihak Menuntut adalah tergolong di bawah tafsiran pekerja di bawah Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan bukannya di bawah Akta Kerja 1955. Ini adalah kerana terdapat tafsiran pekerja di bawah Akta Perhubungan Perusahaan, 1967 yang merupakan undang-undang yang digunakan untuk mengemukakan rujukan ke Mahkamah ini. Ia selaras dengan *Maxim Generalia Specialibus non-derogant* dan *Generalibus Specialia Derogant*.

9. Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah mentakrifkan pekerja seperti berikut:

“Workman” means any person, including an apprentice, employed by an employer under a contract of employment to work for hire or

reward and for the purposes of any proceedings in relation to a trade dispute includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of that dispute or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute.

10. Keterangan Pihak Syarikat menunjukkan tiada surat perlantikan Pihak Menuntut diberikan oleh Pihak Syarikat. Sekiranya ada surat perlantikan adalah lebih mudah bagi Mahkamah untuk meneliti terma-terma surat tersebut sama ada Pihak Menuntut seorang pekerja atau sebaliknya. Oleh itu dalam kes ini keterangan lisan saksi-saksi perlu dilihat dengan teliti sama ada Pihak Menuntut adalah seorang pekerja kepada Pihak Syarikat.

11. COW1 di dalam keterangan menyatakan seperti berikut:

“... Persetujuan dibuat secara lisan untuk Encik Nazeer mencari peluang-peluang perniagaan untuk syarikat. Arrangement yang kita buat ialah saya membenarkan Encik Nazeer menggunakan jawatan sebagai Pengurus Besar dalam syarikat bermakna mengguna nama jawatan bukan melantik dia bekerja dengan syarikat. Sebab itu tidak pernah ada surat lantikan dikeluarkan kepada Encik Nazeer. Jawatan Pengurus Besar itu diizinkan untuk digunakan untuk mendapat peluang perniagaan sahaja.”

12. Namun demikian di dalam kes ini adalah didapati terdapat slip gaji yang dikeluarkan oleh syarikat seperti di COB di muka surat 9-31. Di dalam slip gaji itu dinyatakan jawatan iaitu Pengurus Besar dengan gaji bagi bulan Mei 2005 hingga Ogos 2006 (COB muka surat 9 hingga 31). Apa yang menarik dalam slip gaji itu bayaran di antara RM1,000.00 sehingga RM3,000.00 itu dibuat atas nama elaun. Di samping tiada potongan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja dan PERKESO.

13. COW1 di dalam keterangannya menyatakan bahawa slip gaji adalah suatu yang seragam untuk dikeluarkan kepada pekerja tetap atau pun orang yang dibayar komisen dengan menggunakan slip yang sama. COW2 dalam keterangan menyatakan bahawa wang RM3,000.00 yang tercatat dibayar kepada Pihak Menuntut seperti berikut:

“S: Elaun sebanyak RM3,000.00. Boleh tak terang ini untuk tujuan apa?

J: Sebenarnya sebagai elaun pinjaman kepada Claimant termasuk elaun sara hidup.

S: Kenapa ditetapkan RM3,000.00?

J: Itu yang diarahkan oleh majikan.

14. COW1 juga di dalam keterangannya menyatakan tujuan beliau mengeluarkan surat pada 10.08.2006 untuk tujuan memaklumkan

bahawa Pihak Menuntut tidak terlibat lagi dengan syarikat.

Keterangan Pihak Menuntut

15. Pihak Menuntut menyatakan bahawa beliau adalah seorang yang mendapat gaji tetap.

Pihak Menuntut menyatakan di dalam kenyataan saksinya.

“S: Syarikat menafikan yang awak dibayar gaji tetap, adakah ini benar?”

J: Tidak, rujuk muka surat 9 hingga 30 COB menunjukkan resit gaji saya yang tetap bukan komisen.”

16. Pihak Menuntut juga menafikan bahawa beliau telah dibayar komisen dan elaun sara hidup bagi tujuan mendapatkan projek-projek sahaja. Alasan yang diberikan oleh Pihak Menuntut bahawa beliau adalah seorang pekerja tetap dapat dilihat semasa pemeriksaan semula apabila Pihak Menuntut menyatakan:

“S: Kenapa tak setuju mengatakan kerja untuk dapat kontrak?”

J: Saya dipelawa oleh Tuan Hj. Abdullah pada 24hb Oktober 2004 untuk menguruskan satu syarikat miliknya yang tidak beroperasi dengan tawaran gaji dan saham dalam syarikat kerana saya berjaya membangunkan syarikat.

Saya ditemuduga oleh Tuan Hj. Abdullah dan rakan kongsinya Encik Ahmad bin Abdullah untuk menguruskan syarikat tersebut dan bermula pada 15.11.2004 saya mula bertugas.”

17. Adalah tidak dapat dinafikan bahawa suatu perjanjian perkhidmatan atau pekerjaan boleh dilakukan secara bertulis atau lisan. Hakikat ini telah dinyatakan di dalam Selwyn's Law of Employment 15th Edition di halaman 77 seperti berikut:

“A contract of employment can be entered into formally or informally. It can emerge as a result of interviews, negotiations, exchange of letters, or a casual conversation at the factory door. It can be made orally or in writing, although apprenticeship deeds and articles for merchant seamen by definition must be written. But essentially it is a contract like any other contract, and in principle subject to the general contractual rules of the common law. The normal canons of legal construction must be applied (*Hooper v. British Railways Board*).”

Begitu juga dinyatakan Gwyneth Pitt On Employment Law, Sweet and Maxwell 2000 di halaman 103:

“In general no special formalities are required for entry into a contract of employment: as with other contracts, the agreement may be purely oral.”

18. Apabila sesuatu kontrak itu dibuat secara lisan adalah perlu untuk melihat sama ada kedua-dua pihak yang berkontrak itu mempunyai niat untuk mewujudkan hubungan kontraknya di antara kedua mereka.

A. Mohaimin Ayus di dalam bukunya *Law of Contract in Malaysia Volume I* Sweet and Maxwell, 2009 menyatakan di halaman 691 seperti berikut:

“In practical life, not every promise or agreement arrived at between two parties is intended by them to have the effect of a legally binding and enforceable bargain. Even the court would not simply hold an agreement as a legally binding contract, unless the parties to the agreement intended it to be so. Sometime it is not easy to determine the existence of such intention, but the court would infer from the language and the circumstances of the agreement whether the parties have such intention as to create a legal relationship. To create a contract there must be a common intention of the parties to enter into legal obligations, mutually

communicated expressly or impliedly. Generally, it is presumed that the parties to agreements concerning domestic and social matters will not have this intention...”

19. Di dalam kes ini Mahkamah mendapati keterangan bahawa COW1 memberikan peluang kepada Pihak Menuntut untuk mendapatkan projek untuk syarikat yang kemudiannya akan dibayar komisen adalah sesuatu yang tidak dapat disangkal oleh Pihak Menuntut. Ini adalah kerana penyata gaji yang dikemukakan telah dinyatakan bayaran tersebut adalah dikategorikan sebagai komisen. Penyata gaji tersebut telah menyokong dakwaan COW1 bahawa bayaran kepada Pihak Menuntut adalah komisen yang berdasarkan kepada jumlah projek yang berjaya didapati oleh Pihak Menuntut.

20. Mahkamah juga meneliti keterangan COW1, COW2 dan Pihak Menuntut sama ada terdapat sebarang petanda bahawa COW1 dan Pihak Menuntut mempunyai niat untuk mewujudkan perhubungan undang-undang di antara mereka sebagai pekerja dan majikan. Dalam erti kata lain keterangan yang menunjukkan mereka mempunyai consensus ad Idem ialah bagi mewujudkan satu kontrak perkhidmatan. Setelah meneliti keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan sebagai eksibit, Mahkamah mendapati tindak tanduk COW1 dan Pihak Menuntut tidak menunjukkan bahawa mereka mempunyai niat untuk

mewujudkan satu ikatan perundangan untuk mewujudkan satu Perjanjian Perkhidmatan (contract of service).

21. Dalam masa yang sama Mahkamah tidak dapat menolak keterangan yang menunjukkan bahawa Pihak Menuntut ada memberikan perkhidmatan kepada Syarikat. Namun apa yang perlu diteliti oleh Mahkamah ini ialah adakah hubungan di antara Pihak Menuntut dan Syarikat memenuhi ujian untuk menunjukkan bahawa Pihak Menuntut adalah pekerja kepada Syarikat. Di dalam kes *Hoh Kiang Ngan v. Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [1996] 4 CLJ 687, Mahkamah Persekutuan telah menerima pakai ujian di dalam kes *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304 dan menyatakan bahawa ujian tersebut terpakai “mengikuti” fakta sesuatu kes.

Mahkamah Persekutuan menyatakan seperti berikut:

“In our judgment, the correct test to be applied in determining whether a Claimant is a workman under the Act is that enunciated by Chang Min Tat FJ in *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital* [1981] 1 MLJ 304 at p. 311. We accordingly hold that a workman under the Act is one who is engaged under a contract of service. An independent contractor who is engaged under a contract for services is not a workman under the Act. We take this view because it provides, as earlier observed, of a flexible approach to

the determination of the question. It is fairly plain to see why flexibility is achieved by having resort to this test.

In all cases where it becomes necessary to determine whether a contract is one of service or for services, the degree of control which an employer exercises over a claimant is an important factor, although it may not be the sole criterion. The terms of the contract between the parties must, therefore, first be ascertained. Where this is in writing, the task is to interpret its terms in order to determine the nature of the latter's duties and functions. Where it is not then its terms must be established and construed. But in the vast majority of cases there are facts which go to show the nature, degree and extent of control. These include, but are not confined to, the conduct of the parties at all relevant times. Their determination is a question of fact. When all the features of the engagement have been identified, it becomes necessary to determine whether the contract falls into one category of the other, that is to say, whether it is a contract of service or a contract for services.

There is not a single satisfactory test that is available for the determination of the issue. However, most academics are in agreement that the well-known pronouncements of Lord

Thankerton in *Short v. J & W Henderson Ltd.* [1946] TLR 427; of Denning LJ in *Stevenson, Jordan & Harrison Ltd v. Macdonald* [1952] 1 TLR 101; and of MacKenna J in *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497; [1968] 2 WLR 775 come fairly close to the point.”

Sementara itu di dalam kes *Bata Shoe Company (Malaya) Ltd. v. Employees Provident Fund* [1966] 1 LNS 18, Y.A. Hakim Gill menyatakan seperti berikut:

“The sole question to be decided in this case is whether there is a relationship of employer and employee between the plaintiff company and the salesmen employed by the shop managers to assist them in carrying on the business in the company's retail shops. An “employee” is defined under s. 2 of the Employees Provident Fund Ordinance, 1951, as “any person...who... is employed under a contract of service...to work for an employer.” The word “employer” is defined in the same section as a “person with whom an employee has entered into a contract of service and includes (a) the manager, agent or person responsible for the payment of salaries or wages to an employee.

A contract of service is one in which a person undertakes to serve

another and to obey his reasonable orders within the scope and the duty of the undertaking. Whether or not a particular contract is a contract of service is a question of fact, depending upon the terms of the engagement, the method of remuneration, and the power of controlling and dismissing the workmen, although none of these factors is by itself conclusive. (See Halsbury, 3rd Edn, vol 25, p. 448, para 872).

In *Short v. J & W Henderson, Ltd*, [1946], 174 LT 417, 427, Lord Thankerton recapitulated with approval the four indicia of a contract of service derived by Lord Justice Clerk in *Park v. Wilsons and Clyde Coal Co. Ltd*, [1928] SC 121, 134 from the authorities referred to by him. These are: (a) the master's power of selection of his servant; (b) the payment of wages or other remuneration; (c) the master's right to control the doing of the work; and (d) the master's right of suspension or dismissal. Lord Justice Clerk had gone on to say that a contract of service may still exist if some of these elements are absent altogether, or present only in an unusual form, and that the principal requirement of a contract of services is the right of the master in some reasonable sense to control the method of doing the work, and that this factor of superintendence and control has frequently been treated as critical and decisive of the legal quality of the relationship.

It is to be observed that the relationship of master and servant is characterized by a contract of service, express or implied, between the master and the servant. A contract of service is to be distinguished from a contract for services because a person who contracts to provide services for another person is not a servant but an independent contractor. To distinguish between an independent contractor and a servant, the generally accepted test is whether the employer retains the power, not only of directing what work is to be done, but also of controlling the manner of doing the work. In *Stevenson Jordan & Harrison, Ltd v. MacDonald and Evans* [1952] 1 TLR 101, 111, Lord Justice Denning said:-

One feature which seems to run through the instances is that, under a contract of service, a man is employed as part of the business, and his work is done as an integral part of the business; whereas, under a contract for services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it.”

Ujian ini diterima pakai dan diakui dalam kes *Norfarizal bin Japperi v. Asian Supply Base Sdn. Bhd.* [2010] 3 MLJ 403.

22. Dalam erti kata lain, Mahkamah perlu meneliti sama ada terdapat kawalan Pihak Syarikat terhadap Pihak Menuntut. Di samping itu perlu juga dilihat sama ada terdapat bayaran gaji atau ganjaran kepada Pihak Menuntut. Bagi menentukan sama ada Pihak Menuntut seorang pekerja syarikat atau tidak hanya bergantung kepada satu faktor penentu sahaja. Dalam konteks urusan perlantikan pekerja oleh para majikan lain, penelitian yang mendalam terhadap tingkah laku majikan pekerja, terma-terma perjanjian dan jenis pekerjaan adalah amat perlu. Ini adalah kerana terdapat para pekerja yang tidak dapat dikawal secara langsung oleh majikannya. Ini berlaku misalnya jika ia melibatkan perlantikan pekerja profesional yang memberikan perkhidmatan dalam tempoh tertentu. Ini ditambah pula berkemungkinan pekerja itu adalah memberikan perkhidmatan rundingan kepada syarikat.

Selain daripada itu ganjaran atau bayaran kepada pekerja itu adalah dalam bentuk gaji, saraan atau komisen.

23. Dalam kes ini, Mahkamah mendapati Pihak Syarikat tidak dapat mengawal atau menyelia tindakan Pihak Menuntut mendapatkan peluang perniagaan kepada syarikat. Ia adalah bergantung kepada tindakan yang dilakukan oleh Pihak Menuntut. Di samping itu tiada sasaran yang ditetapkan oleh Pihak Syarikat untuk dicapai oleh Pihak Menuntut ketika berada di syarikat tersebut.

24. Namun demikian Mahkamah tidak boleh mengkesampingkan fakta dan keterangan yang menunjukkan bahawa Pihak Menuntut adalah merupakan Pengarah Urusan Syarikat Responden. Apakah jawatan itu tidak menunjukkan bahawa beliau adalah salah seorang yang terlibat di dalam organisasi syarikat. Ini ditambah pula dengan keterangan beliau menerima bayaran komisen. Jika Pihak Menuntut bukan pekerja di Syarikat Responden sudah tentu tidak dibayar komisen di dalam menjalankan tugas sebagai Pengarah Urusan Syarikat. Dalam konteks ini faktor penentu sama ada seorang itu adalah pekerja atau sebaliknya seperti yang dinyatakan di atas tidak bergantung kepada nama jawatan tetapi kepada hakikat dan bentuk perhubungan di antara Pihak Menuntut dan Syarikat berdasarkan ujian-ujian yang telah dinyatakan di dalam kes-kes telah dinyatakan.

25. Selain daripada itu Mahkamah meneliti sama ada Pihak Menuntut adalah merupakan salah seorang Pengarah Urusan yang dilantik berdasarkan keputusan Lembaga Pengarah Syarikat. Namun tiada sebarang keterangan untuk membantu Mahkamah membuat kesimpulan sedemikian.

26. Pada masa yang sama Mahkamah juga menimbangankan tindakan Pihak Syarikat mengeluarkan surat perlucutan jawatan bertarikh 10hb Ogos 2006. Jika benar dakwaan Pihak Menuntut bukan pekerja Pihak

Syarikat mengapa perlu diberikan surat tersebut kepada Pihak Menuntut. Berkenaan isu ini COW1 dalam keterangannya menyatakan “Encik Nazeer bukan pekerja tetapi surat dikeluarkan dengan alasan kita tidak mahu nama syarikat yang buruk bertambah buruk. Ini untuk memaklumkan Encik Nazeer tidak terlibat lagi dengan Pihak Syarikat atau dengan kata lain tidak lagi mengizinkan beliau menggunakan nama Pengurus Besar. Ia juga untuk menghentikan dia dari menggunakan jawatan itu lagi kerana ia telah disalahgunakan. Encik Nazeer memang bukan pekerja syarikat dari awal sampai akhirnya.”

Penjelasan Pihak Syarikat tidak disangkal dengan sebarang keterangan bagi mengakaskannya. Dalam erti kata lain keterangan mengenai isu ini tidak disangkal oleh Pihak Menuntut. Ini bermakna surat berkenaan dikeluarkan tanpa mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan Pihak Menuntut di Syarikat Responden. Ia adalah merupakan pemutusan dan penamatan pemakaian nama jawatan Pengarah Urusan oleh Pihak Menuntut. Ia bertujuan bagi memaklumkan bahawa Pihak Menuntut tidak lagi mempunyai hubung kait dengan Pihak Responden.

27. Dalam konteks ini Mahkamah mengambil perhatian bahawa Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah sebuah perundangan sosial di mana mengkehendaki ia diberikan penafsiran yang liberal. Namun begitu dalam konteks taksiran pekerja di bawah Seksyen 2 Akta

Perhubungan Perusahaan 1967, ia tidak bermakna ia boleh ditafsirkan dengan mengeneipkan prinsip-prinsip ujian penentuan seorang pekerja seperti diputuskan di dalam duluan kehakiman yang mantap. Jika ini dilakukan ia akan menyebabkan kekeliruan berlaku di dalam bidang perundangan hubungan perusahaan semua individu yang bekerja akan dikategori kepada pekerja di bawah Akta Perhubungan Perusahaan. Jika ini berlaku taksiran pekerja di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 tidak akan membawa sebarang makna.

Kesimpulan

28. Berdasarkan kepada alasan-alasan di atas Mahkamah berpendapat Pihak Menuntut bukanlah seorang pekerja di bawah Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Oleh itu isu sama ada pembuangan kerja Pihak Menuntut adalah adil dan beralasan tidak perlu diputuskan oleh Mahkamah ini. Tuntutan Pihak Menuntut ditolak.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH 21HB JULAI 2010

**(ROSLAN BIN MAT NOR)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
CAWANGAN JOHOR**