

DALAM MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
KES NO: 5/4-507/20

DI ANTARA  
SAIFULLAH BIN IDRIS  
DAN  
SOUTH SEAS OFFSHORE SDN BHD

AWARD NO. 1480 TAHUN 2021

<b>Di Hadapan</b>	:	<b>Y.A ZULHELMY BIN HASAN</b> - Pengurus (bersidang berseorangan)
<b>Tempat</b>	:	Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur.
<b>Tarikh Rujukan</b>	:	21/02/2020
<b>Tarikh Sebutan</b>	:	23/7/2020, 17/8/2020 & 18/02/2021
<b>Tarikh Bicara</b>	:	03/5/2021
<b>Perwakilan</b>	:	Encik Gunaseelan Kandaiah Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) Wakil bagi Pihak Yang Menuntut
	:	Encik Meor Amir Bin Meor Omar Baki & Cik Nur Anis K.Abdul Rani Tetuan Raja Faisal, Iqbal & Meor Wakil Pihak Syarikat

**RUJUKAN:**

Ini adalah satu rujukan di bawah peruntukan **Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967** yang telah dirujuk oleh Y.B Menteri Sumber Manusia Malaysia ke Mahkamah Perusahaan Malaysia, Kuala Lumpur bertarikh 21/02/2020 berhubung penamatan pekerjaan Pihak Yang Menuntut bernama **Saifullah Bin Idris** oleh Pihak Syarikat **South Seas Offshore Sdn Bhd** pada 31/10/2019.

**AWARD**

1. Kes ini telah dirujuk oleh YB Menteri Sumber Manusia Ke Mahkamah Perusahaan menurut peruntukan Seksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (“APP”) pada 21.02.2020.

**FAKTA KES:**

2. Pihak Yang Menuntut (selepas ini disebut sebagai “PYM”) telah ditawarkan pekerjaan secara kontrak berdasarkan Kontrak Terma Tetap bertarikh 14/02/2018 sebagai Pengurus Pengeluaran dan Pemasaran (gred SG4) bermula dari 19/2/2018 hingga 31/01/2019 dengan gaji sebanyak RM10,000/ sebulan dan ditempatkan di kilang pihak Syarikat di Rembau, Negeri Sembilan.

3. Setelah tamat tempoh kontrak tersebut pada 31/01/2019, kontrak tersebut tidak diperbaharui dan pihak Syarikat juga tidak menawarkan kepada PYM untuk sebarang jawatan tetap dalam Syarikat. Walau bagaimanapun atas dasar ehsan dan budibicara pihak Syarikat membenarkan PYM untuk terus bekerja bersama dengan pihak Syarikat atas dasar bulanan (*monthly basis*) secara sementara (*temporarily*) memandangkan PYM tidak mempunyai sebarang pekerjaan lain untuk meneruskan kelangsungan hidupnya selepas tamatnya kontrak tersebut. Pihak Syarikat juga turut membayar gaji PYM pada kadar RM5,000/ setiap bulan bermula Jun 2019 yang dipersetujui oleh PYM tanpa sebarang paksaan.

4. Pada awal bulan September 2019, PYM telah memaklumkan Ketua Eksukutif Kumpulan Syarikat bahawa PYM ingin berhenti bekerja daripada Syarikat. Ketua Eksukutif Kumpulan Syarikat mencadangkan agar PYM mengambil tugas sebagai Ketua Bahagian Sumber Manusia & Pentadbiran bermula 01/10/2019 di sebuah syarikat bernama **Olio Resources Sdn Bhd** yang mana mempunyai Ketua Eksekutif Kumpulan Syarikat yang sama.

5. Pihak Syarikat telah mengeluarkan Surat Bukan Pembaharuan Kontrak bertarikh 14/10/2019 kepada PYM dengan memaklumkan bahawa kontrak PYM bersama pihak Syarikat telahpun loput bermula 31/01/2019 dan kontrak tersebut tidak diperbaharui serta hari terakhir untuk PYM berkhidmat adalah pada 31/10/2019. Pada hari terakhir 31/10/2019 tersebut, PYM telahpun mengisi Borang "*Exit Interview Form*" yang mana di ruang alasan dalam borang tersebut untuk meninggalkan Syarikat menyatakan "*Non-continuation of contract.*" Pihak Syarikat juga memutuskan untuk tidak menyambung dan/atau membenarkan PYM untuk sambung bekerja bersama pihak Syarikat menjelang bulan November 2019.

6. PYM berasa sangat tertekan dan berfikiran buntu apabila menerima surat tersebut kerana pemecatan beliau daripada Syarikat adalah secara tidak adil dan sah kerana:-

- i) PYM telah bertengkar dengan Ketua Eksekutif Kumpulan Syarikat sebelum itu; dan
- ii) Pihak Syarikat hanya memberikan surat tersebut sebagai notis berhenti kerja dalam tempoh yang sangat singkat kurang daripada sebulan (17 hari); dan

iii) Pihak Syarikat gagal mengambil langkah-langkah lain terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan menamatkan perkhidmatan PYM yang telahpun berkhidmat dengan pihak Syarikat selama hampir 2 tahun.

7. Pada pertengah bulan Januari 2020, satu rundingan damai telah diadakan di antara PYM dan pihak Syarikat yang dikendalikan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Selangor. Pihak Syarikat telah membuat keputusan untuk tidak membayar sebarang pampasan kepada PYM dan mengekalkan hari terakhir PYM berkhidmat dengan pihak Syarikat adalah pada 31/10/2019 oleh kerana tidak timbul sebarang pemecatan terhadap perkhidmatan PYM sebaliknya, kontrak tempoh tetap PYM berkhidmat bersama pihak Syarikat telahpun luput bermula pada 31/01/2019.

8. Terkilan dengan tindakan pihak Syarikat tersebut, PYM telah memfailkan representasi ke Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia pada 23/12/2019 di mana Y.B Menteri Sumber Manusia telah merujuk representasi ini ke Mahkamah Perusahaan Malaysia bertarikh 21/02/2020 untuk satu keputusan award.

#### **TUGAS MAHKAMAH PERUSAHAAN:**

9. Merujuk dalam kes yang lazim dirujuk ***Wong Chee Hong v. Cathay Organization (M) Sdn Bhd [1998] 1 CLJ 45; [1998] 1 CLJ (Rep) 298*** at p. 302, tugas Mahkamah Perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Y.A.A Tun Salleh Abbas LP;

*“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 a question whether there was a dismissal, and if so, whether it was with or without just cause or excuse.”*

10. Begitu juga merujuk dalam kes **Goon Kwee Phoy v. J&P (M) Bhd [1981] 1 LNS 30; [1981] 2 MLJ 129**, Raja Azlan Shah CJ Malaya memberikan penekanan akan tugas Mahkamah Perusahaan dengan 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 a reason for the action taken by him, the duty of the Industrial Court will be to enquire whether the 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 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."*

#### **UNDANG-UNDANG BERKAITAN KONTRAK TEMPOH TETAP (FIXED TERM CONTRACT).**

11. Undang-undang secara asasnya dan mantap bahawa pihak-pihak adalah tertakluk kepada terma dan syarat kontrak, dan Mahkamah hendaklah memberi kesan yang sama. Per Idris Harun JCA dalam kes **Dato' Sivananthan Shanmugam v. Artisan Fokus Sdn Bhd [2015] 2 CLJ 1062**;

*"In law, parties are bound by the terms of the contract that they have entered into and likewise in this case, the rights and obligations of the parties are governed by the agreement. The intentions of the parties are to be gathered from the language used. They are presumed to have intended what they said (see **Michael C.Solle v. United Malayan Banking Corp Bhd [1984] 1 CLJ 151**. The duty of the court is to give effect to the clear intention of the parties as expressed in the agreement. If the*

*words are clear, unambiguous and in unmistakable language, there is very little the courts has to do. The court must give effect to the plain meaning of the words however much it may dislike the result (**Setapak Heights Development Sdn Bhd v. Tekno Kota Sdn Bhd [2006] 2 CLJ 337**)."*

12. Sesuatu kontrak pekerjaan yang dimasuki di antara pekerja dan majikan tidak semestinya sesuatu kontrak yang tetap tempohnya. Ia bergantung kepada perjanjian di antara kedua-dua pihak. Walaupun demikian apabila jenis kontrak tersebut dipertikaikan di dalam sesuatu pengaduan pemecatan tidak adil, maka Mahkamah mempunyai kewajipan untuk mengkaji kontrak tersebut untuk menentukan sama ada ia adalah sebenarnya suatu kontrak tempoh tetap atau sebaliknya. Dalam kes **M Vasagam Muthusamy v. Kesatuan Pekerja-Pekerja Resorts World, Pahang & Anor [2003] 5 CLJ 448 [2002] 3 MLRH 886**, Mahkamah Tinggi telah mendapati seperti berikut:

*"The applicant contended that the Industrial Court had not applied the correct test in making its decision by first asking itself whether there was a dismissal and secondly that if there was a dismissal, whether the dismissal was with just cause or excuse. I am of the opinion that the Industrial Court had correctly addressed the issue in this case by determining first whether or not the contract in question was a genuine fixed term contract (see pp. 3 and 4 of the said award). If the Industrial Court made a finding that it was not a genuine fixed term contract but was really a contract of employment, then only would the Industrial Court be required to ask whether there was a dismissal or not and that if so whether it was with just cause or excuse. In the instant case, since a finding was reached that the contract concerned was indeed a genuine fixed term contract, the question of there being a dismissal or not does not arise. Once it was established that there is a genuine fixed term contract, the dissolution of the contract upon reaching the expiry date of the fixed term would clearly spell the end of the worker's tenure with the relevant company".*

13. Merujuk dalam kes **Sime Darby Auto Selection v. Lim Boon Leong [2019] 1 LNS 1312 [2019] MLRHU 949**; Hakim Mahkamah Tinggi mendapati seperti berikut:

*"The terms and conditions of the contract of employment are plain and unambiguous including the fixed term contract from 1 May 2013 until 30 April 2016.*

*Having accepted the terms and conditions of the contract of employment, the 1<sup>st</sup> respondent is bound by it and this court must give effect to the said terms and conditions as explained by the Court of Appeal in the case of **Datuk Yap Pak Leong v. Sababumi (Sandakan) Sdn Bhd [1997] 1 CLJ 23 [1996] 2 MLRA 1; [1997] 1 MLJ 587**; in the following words:*

*"It is trite law that the primary duty of a Court in construing a written contract is to endeavour to discover the intention of the parties from the words of the instrument in which the contract is embodied.... If the words are unambiguous, the Court must give effect to them, notwithstanding that the results may appear capricious or unreasonable, and notwithstanding that it may be guessed or suspected that the parties intended something different. The court has no power to remake or amend a contract for the purpose of avoiding a result which is considered inconvenient or unjust....."*

*Further, it is also instructive to make reference to the Federal Court case of **Affin Bank Berhad v. Mohd Kasim @ Kamal Ibrahim [2013] 1 CLJ 465; [2013] 1 MELR 455; [2013] 1 MLRA 259; [2018] sup MLJ 106; [2013] 2 AMR 273 (Civil Appeal NO: 02-36-2011(W))** where it states the following:*

*"The parties are now bound by their new contract of employment. Once the Respondent accepted the new terms of the contract, he is deemed to have taken the benefit of the contract wholly, in other words he cannot now be seen to approbate and reprobate from the contract he has agreed to."*

14. Dalam kes **Malaysia Airlines Bhd v. Micheal Ng Liang Kok [2000] 3 ILR 179 (Award No. 588 of 2000)**, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan seperti berikut;

*"The court has to take into account and balance the interests of the parties in an employment relationship. On the one hand there is the workman's right to security of tenure which is enforceable by recourse to statutory remedies under the Act. On the other hand there is the legitimate concern of an employer that it ought to have the flexibility to arrange his contractual employment relationships in the best interests of his business including structuring contracts for the employment of their personnel on fixed terms where the need for an employee's services are for a certain fixed duration. The principle of security of tenure guarantees an employee's legitimate expectation to continue in his employment and to earn his livelihood unless his employer has just cause or excuse to terminate his services. Where it is plain that an employee's services are required on an ongoing basis rather than for a definite term he ought to be engaged in the ordinary way instead of upon a contract for a fixed term which automatically expires at the end of the said term. Otherwise the security of tenure afforded to an employee will be a mirage as his tenure in the job can be terminated by the mere act of non-renewal notwithstanding that the employer has no just cause or excuse for terminating his service by the mere inaction of not renewing his contract of employment. In Han Chiang, the court adverted to some of these types of jobs which may be found in seasonal work, work to fill gaps caused by temporary absence of permanent staff, training, and the performance of specific tasks, such as research projects funded from outside the employer's undertaking. The categories of work for which employees are suitably engaged under fixed term contracts are of course not closed. In the course of administering industrial justice the courts have always been careful to give effect to genuine fixed term contracts for temporary, one-off-jobs which are demonstrably for a fixed term beyond which the parties cannot but contemplate that engagements on and for such jobs must end when those jobs end. The issue before the court is one which is fraught with difficulties. The true question is whether the employer's business or that part of his operations or undertaking in respect of which an employee is employed under a fixed term can be seen to be one which is ongoing for an undefined and indefinite period of time or which is required for only a certain fixed term. In examining employment contracts to determine their true character, i.e., whether an ordinary contract or one for a fixed term, the court must take into consideration, inter alia, the nature of the employer's business and the nature of the work which an employee is engaged to perform. Of particular importance in this*

*regard is a consideration of the temporal circumstances under which the employer carries out that aspect of his business for which the employee has been engaged to work and the actual outworking of the contract. This inquiry focuses on the issue whether the employee's services were in fact required for a definite fixed term or were an ongoing part of the employer's business and his operations. The court would also take into consideration matters concerning the policies and actual practices of the employer, for example whether such employment contracts were renewed routinely as a matter of course. In this regard, the court would also take into account whether, but for the stipulation as to the fixed term and the semantical description of his work or employment as of a temporary or one-off nature, the terms and conditions of employment of an employee purportedly under a fixed-term contract materially differs from that of an ordinary employee of the company."*

15. Dalam kes ***Jeremy John Figgins v. Kenneison Brothers Sdn Bhd [2015] 2 ILR 671***, Y.A Puan Pengerasi menyatakan seperti berikut;

**[26]** *The company relied on para. 11 of the SOC which stated that the claimant constantly received draft contracts from the Human Resource department of Kejora before the final agreement was signed in December 2004. COW2 had clearly testified that the decision on the non-renewal of the claimant's contract was that of Mr. Chan Wing Kwong (COO) and not his. If Mr. Lim Wee Kiat was indeed authorised to extend the claimant's contract, he should have communicated the said extension to the company. He failed to do so and there was no evidence adduced from both parties if he had played any role in the aftermath of salvaging the "second contract" alleged by the claimant. The failure of the claimant to produce him in court supports the fact that the purported second contract was indeed not valid and void and which the company could not give effect to.*

### **Decision**

**[27]** *The court has laboriously wade through the notes of evidence and the bundles of documents filed. Based on the totality of the evidence before the court, it is this court's findings that the claimant's employment with the company was a genuine fixed term contract for one year and that was not renewed by the company*

*upon the expiry of the contract. Therefore, the issue of dismissal does not arise and the court will not delve further on whether the dismissal was for a just cause or excuse."*

## BEBAN PEMBUKTIAN

16. Beban pembuktian adalah terletak di bahu pihak Syarikat seperti yang dinyatakan dalam kes **Weltex Knitware Industries Sdn Bhd v. Law Kar Toy [1998] 1 LNS 258; [1988] 7 MLJ 359 ms. 363**, di mana Abdul Kadir Sulaiman J, yang memutuskan seperti berikut:

*"The law is clear that if the fact of dismissal is not in dispute, the burden is on the company to satisfy the court that such dismissal was done with just cause or excuse. This is because, by the 1967 Act, all dismissal is prima facie done without just cause or excuse. Therefore, if an employer asserts otherwise, the burden is on him to discharge. However, where the fact of dismissal is in dispute, it is for the workman to establish that he was dismissed by his employer. If he fails to, 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 with just cause or excuse would not arise."*

## ISU YANG PERLU DIPUTUSKAN:

17. Isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah adalah sama ada Pihak Responden telah berjaya membuktikan atas imbalan kebarangkalian bahawa wujud penamatkan perkhidmatan PM. Dan sekiranya pihak Responden berjaya membuktikan wujud penamatkan perkhidmatan tersebut, maka isu seterusnya yang perlu diputuskan oleh Mahkamah adalah adakah penamatkan perkhidmatan itu dilaksanakan dengan alasan adil dan bersebab, iaitu:-

- i. Sama ada kontrak pekerjaan Pihak Menuntut adalah satu kontrak tempoh tetap (*fixed-term contract*);
- ii. Sama ada penyambungan kontrak pekerjaan Pihak Menuntut adalah secara automatik atau sebaliknya; dan
- iii. Sama ada terdapat pemberhentian kerja secara salah atau kontrak yang tamat tempoh.

**KERTAS KAUSA, PENYATA SAKSI, IKATAN DOKUMEN DAN PENGHUJAHAN  
BERTULIS PIHAK-PIHAK YANG DIRUJUK:**

**18.** Dokumen-dokumen berikut telah difaiklan oleh pihak-pihak di dalam prosiding untuk tujuan perbicaraan di hadapan Mahkamah:

**(a) Kertas Kausa:-**

- (i) Penyataan Kes bertarikh 08/10/2020 yang difaiklan pada 13/10/2020;
- ii) Pernyata Jawapan bertarikh 15/10/2020 yang difaiklan pada 16/10/2020; dan
- (iii) Rejoinder bertarikh 23/10/2020 yang difaiklan pada 23/10/2020.

**(b) Penyata Saksi dan Pengenalan Ringkas kepada Saksi yang dikemukakan:-**

- iv) Penyata Saksi PYM; *Saifullah Bin Idris* yang ditandakan sebagai “CLWS-1”;
- v) Penyata Saksi pihak Syarikat; *Fatin Nur Izzati* (pegawai Bahagian Sumber Manusia Olio Resources Sdn Bhd) yang ditandakan sebagai “COWS-1”.

**(c) Ikatan Dokumen:-**

- vi) Ikatan Dokumen PYM bertarikh 09/10/2020 yang ditandakan sebagai “CLB-1”.

**(d) Penghujahan Bertulis:-**

- vii) Hujahan Bertulis Pihak Syarikat bertarikh 25/6/2021; dan
- viii) Hujahan Bertulis PYM bertarikh 28/6/2021.

**HUJAHAN PIHAK SYARIKAT:**

**19.** Secara ringkasnya, hujahan utama pihak Syarikat adalah Kontrak Terma Tetap (*fixed term contract*) bertarikh 14/02/2018 dengan jelasnya menunjukkan bahawa PYM diambil bekerja sebagai pekerja kontrak dalam tempoh yang tetap bermula 19/02/2018 sehingga 31/01/2019. Tidak terdapat sebarang klausa dalam kontrak tersebut mengenai perlanjutan tempoh bekerja mahupun pembaharuan terhadap kontrak tersebut yang telahpun tamat pada 31/01/2019 dan Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat yang dirujuk oleh PYM sudah tiada lagi bersama dengan pihak Syarikat sekarang.

**20.** PYM tidak memplidkan sama ada terdapat tawaran kerja baharu dan/atau sebarang pembaharuan terhadap kontrak tersebut serta tempoh baharu perkhidmatan yang ditawarkan dan/atau diberikan oleh pihak Syarikat, sekiranya ada, PYM hanyalah sekadar pekerja kontrak dan bukannya pekerja tetap Syarikat.

**21.** Memandangkan tidak wujud sebarang tawaran perkhidmatan yang baharu dan/atau sebarang pembaharuan terhadap kontrak tersebut, PYM hanya dibenarkan oleh Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat untuk terus bekerja di Syarikat berdasarkan kontrak bulanan “*on monthly basis*” hanyalah sebagai ehsan kepada PYM bagi tujuan kelangsungan hidupnya yang juga telah melebihi had umur pekerjaan, dengan persetujuan PYM sendiri tanpa paksaan dengan menerima gaji bulanan sebanyak RM5,000/ sekaligus

membuktikan PYM telah bekerja secara kontrak bulanan yang bersifat sementara (*temporary in nature*) di mana pihak Syarikat tidak terikat dengan PYM seperti pekerja-pekerja tetap pihak Syarikat yang lain, memandangkan tempoh perkhidmatan PYM dalam kontrak tersebut telah pun tamat.

22. Tidak terdapat sebarang kontrak terma tetap atau surat tawaran yang dikeluarkan oleh syarikat Olio Resources Sdn Bhd kepada PYM pada Oktober 2019, melainkan hanya sekadar perbincangan sahaja antara Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat dan PYM, sama ada atas budi bicara dan pertimbagan syarikat Olio Resources Sdn Bhd memberikan surat tawaran kerja baharu dan/atau kontrak baharu sekiranya berpuashati untuk mengambil PYM bekerja dengan syarikat tersebut, dan bukannya satu tawaran kerja baharu seperti yang didakwa oleh PYM.

23. PYM telah gagal membuktikan pemecatan ke atasnya oleh pihak Syarikat oleh kerana Kontrak Terma Tetap tersebut telahpun tamatnya tempohnya dan tiada pembaharuan kontrak baharu ditawarkan kepada PYM. Keterangan ini disahkan dan tidak disangkal oleh PYM seperti mana dalam borang “*Exit Interview Form*” yang ditandatangani sendiri oleh PYM dengan rela hati menyatakan sebab ingin keluar daripada Syarikat adalah kerana “*non-continuation of contract*” dan bukannya dipecat atau ditamatkan perkhidmatannya daripada Syarikat.

#### **HUJAHAN PIHAK YANG MENUNTUT:**

24. PYM menghujahkan apabila kontrak perkhidmatan dengan pihak Syarikat tamat pada 31/01/2019, pihak Syarikat telah meneruskan pengajian PYM atas arahan

pengurusan tertinggi pihak Syarikat walaupun tanpa sebarang kontrak lanjutan bertulis dan perkara ini telah disahkan dan tidak dipertikaikan oleh pihak Syarikat.

25. Pihak Syarikat tidak dapat mengemukakan sebarang bukti untuk menunjukkan PYM telah melakukan sebarang salahlaku yang serius tetapi sebaliknya selepas kontrak tersebut tamat pada 31/01/2019 PYM masih terus bekerja dengan pihak Syarikat.

26. Pihak Syarikat juga gagal memberikan sebab yang munasabah dan adil mengapa setelah hampir lapan bulan selepas kontrak tersebut tamat pada 31/01/2019 pihak Syarikat menyatakan pengajian PYM adalah berdasarkan “*monthly basis*” di mana PYM menghujahkan ianya adalah satu “*termination simpliciter*”, tetapi tiada sebarang bukti dikemukakan oleh pihak Syarikat yang tidak sepatutnya menamatkan perkhidmatan PYM tanpa alasan dan/atau sebab yang adil dan munasabah.

27. PYM juga menghujahkan oleh kerana pihak Syarikat terus menggajikan PYM selepas tamat tempoh kontrak tersebut, maka bermulalah satu “*unwritten contract*” bermula 01/02/2019 yang tidak menyatakan tempoh lupus kontrak baharu yang hanya boleh ditamatkan atas alasan-alasan yang sahih sahaja. Oleh kerana pihak Syarikat terus menggajikan PYM atas arahan Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat sendiri, maka isu permohonan lanjutan kontrak atau permohonan kontrak perkhidmatan yang baharu tidak lagi timbul. Perkara ini disahkan oleh pihak Syarikat sendiri oleh kerana pihak Syarikat telah menunjukkan berminat untuk terus menggajikan PYM selepas kontrak tamat pada 31/01/2019. Tiada sebarang alasan diberikan oleh pihak Syarikat dalam surat penamatan kerja, melainkan menyatakan bahawa kontrak tersebut telah tamat pada 31/01/2019.

28. Pihak Syarikat telah gagal mengemukakan saksi penting Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat sendiri untuk mengesahkan bahawa penggajian PYM selepas tamatnya kontrak tersebut pada 31/01/2019 adalah berdasarkan “*monthly basis*”, sebaliknya PYM menghujahkan bahawa satu kontrak perkhidmatan yang baharu telah disahkan dan dipersetujui oleh pihak Syarikat bermula 01/02/2019 dengan menyambung perkhidmatan PYM dan keputusan pihak Syarikat untuk menamatkan perkhidmatan PYM selepas hampir lapan bulan kemudiannya adalah atas alasan dan sebab yang tidak adil dan munasabah.

#### **PENILAIAN DAN DAPATAN KETERANGAN:**

29. Dalam menentukan sama ada kontrak tempoh tetap dalam kes ini adalah tulen atau tidak beberapa perkara perlu diambil kira oleh Mahkamah. Selain dari peruntukan dalam kontrak pekerjaan atau pelantikan itu sendiri, perlu juga diambil kira antaranya jenis dan bentuk pekerjaan yang dilakukan, sama ada ianya bersifat berterusan atau sementara, sama ada pekerjaan PYM menjadi perniagaan teras atau “*core business*” kepada Pihak Syarikat, sama ada pekerjaan itu sesuatu yang bermusim, bersifat khusus, “*one-off*” atau berterusan, sama ada ada jangkaan kontrak akan diperbaharui secara automatik dan pernah diperbaharui sebelumnya.

30. Mahkamah mendapati Kontrak Terma Tetap bertarikh 14/02/2018 yang dirujuk oleh pihak-pihak yang telah dipersetujui dan ditandatangani oleh PYM pada 19/02/2018 adalah jelas dan nyata menunjukkan tempoh kontrak tetap adalah berkuatkuasa dari 19/02/2018 sehingga 31/01/2019. Setelah tamat tempoh kontrak tersebut pada 31/01/2019, kontrak

tersebut tidak pernah diperbaharui mahupun ditawarkan untuk diperbaharui oleh pihak Syarikat kepada PYM. Pihak Syarikat juga tidak menawarkan untuk sebarang jawatan tetap dalam Syarikat kepada PYM selepas tempoh kontrak tersebut telahpun tamat, dan tiada lagi kontrak perkhidmatan lain yang ditawarkan kepada PYM sejak 31/01/2019.

31. Dalam kes ***Siti Fatimah Che Cob and Ors v. HBR Berkat Enterprise [2021] 2 LNS 1081***, Y.A Puan Pengurus telah menyatakan penilaian beliau seperti berikut;

*“[30] The Court has to answer the first question of the three posed earlier, that is, whether the contract of employment was a fixed-term contract. The test for determining whether a fixed-term contract is genuine is laid down in **Han Chiang High School Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association v. National Union of Teachers in Independent Schools, W. Msia [1998] 2 ILR 691**. One of the things the Court needs to look at in order to make such a determination is the intention of the parties when making the contract.”*

32. Atas perbincangan secara peribadi dan lisan dengan Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Syarikat pada masa material, PYM telah dibenarkan untuk terus bekerja dengan sebuah lagi syarikat lain Olio Resources Sdn Bhd atas belas ehsan dan budibicara kerana kelangsungan hidup PYM yang juga telah melebihi umur had pekerjaan dan tidak mempunyai sebarang peluang pekerjaan baharu yang ditawarkan kepadanya. Atas dasar itu, tanpa paksaan mana-mana pihak, PYM sendiri bersetuju untuk terus bekerja dengan gaji bulanan sebanyak RM5,000/ bermula bulan Jun 2019 berdasarkan sifatnya secara sementara (*temporaray in nature*). Tambahan pula tuntutan PYM yang difaiklan dalam Mahkamah ini juga cacat kerana ianya difaiklan kepada pihak Syarikat yang bukannya majikan terakhir PYM iaitu Olio Resources Sdn Bhd, di mana PYM sepatutnya membawa tuntutannya ke Mahkamah Sivil terhadap Olio Resources Sdn Bhd untuk keabsahan sekiranya wujud perlanggaran janjian untuk pembaharuan bagi kontrak kedua untuk

prestasi yang spesifik (*specific performance*) seperti mana dapatan oleh Y.A Pengerusi dalam kes ***Jeremy John Figgins v. Kenneison Brothers Sdn Bhd (supra)*** yang menyatakan;

***“[25] The court can conclude from the evidence adduced that the company ie. Mr. Chan Wing Kwong (the COO), COW1 and COW2 were not aware of the existence of the so called "second contract". Thus, the "second contract" cannot be said to be valid between the claimant and the company. Indeed, if the claimant had contended on the validity of the said "second contract", the claimant should have filed his case in the civil courts. Had the claimant contended that the company had breached a promise to renew the said contract upon its expiry on the 16 August 2005 beginning from 17 August 2005 to 16 August 2006, the only remedy the claimant can claim is on specific performance wherein the relief of specific performance falls within the jurisdiction of the civil court and not the Industrial Court.”***

33. Mahkamah mendapati tiada elemen pemecatan kerana kontrak tetap tersebut tidak diperbaharui selepas tempoh kontrak tersebut telahpun tamat dan bukannya beliau dipecat. Keterangan yang jelas dan nyata diperakui sendiri oleh PYM yang menandatangani borang “*Exit Interview Form*” dengan jelas menyatakan “*non-continuation of contract*” kerana tiada pembaharuan kontrak.

34. Pada masa material juga, tiada surat tawaran perkhidmatan atau kontrak baharu dikeluarkan oleh Olio Resources Sdn Bhd kepada PYM untuk kerja-kerja yang dijalankan oleh PYM selepas tamat tempoh kontrak terma tetap tersebut. Memandangkan tiada pembaharuan kontrak walaupun PYM masih bekerja setelah tamat tempoh kontrak, tuntutan PYM tidak layak dirujuk memandangkan kontrak terma tetap bertarikh 14/02/2018 yang dirujuk adalah merupakan kontrak perkhidmatan tetap yang tulen (*genuine*). Merujuk

dalam kes **Lt Col (B) Abdul Rahman Bin Mohd Tahir v. Menteri Sumber Manusia & Anor** [1997] MLJU 218, Nik Hashim JC, menjelaskan seperti berikut;

**[1]** *The 1st respondent was right when he exercised his discretion in pursuance to s. 20(3) of the Industrial Relations Act 1967 and deemed the case unfit for reference to the Industrial Court.*

**[2]** *The applicant's letter of appointment was very clear that the contract was for a fixed term which expired at the end of the third year.*

*The confirmation letter did not alter the contract of service even though it was stated the applicant was governed by the terms and conditions of the collective agreement.*

*Although Art. 26 provided for the retirement at the age of 60 years, it was reticent on contract officers.*

*For the applicant to succeed, it should be shown that the 1st respondent acted either unreasonably or in bad faith but there was no such evidence of this.*

**[3]** *The applicant complained that he was transferred twice and, therefore, the contract could not be a genuine fixed term contract.*

*The complaint cannot stand, because cl. 8 of the appointment letter conferred on the 2nd respondent the right to transfer the applicant.*

**[4]** *It was also argued that the contract service was permanent, as it had been extended.*

*It was crystal clear that the contract was never renewed but was extended by the 2nd respondent at the request of the applicant himself.*

*The applicant's letter requesting for extension indicated beyond doubt that the applicant knew as a fact that the contract was not a permanent one.*

**[5]** *In the light of the above, the first respondent was absolutely right in concluding that the applicant's case was unfit for reference in pursuance to s. 20(3) of the*

*Industrial Relations Act 1967. There was no jurisdictional error. [Application dismissed.]*

35. Isu sama ada wujudnya pemecatan atau tidak adalah tidak relevan oleh kerana isu pertama yang perlu diputuskan oleh Mahkamah ini sama ada ianya dibuktikan adalah kontrak terma tetap perkhimat. Adalah wajar Mahkamah meneliti kedudukan undang-undang dalam konteks kontrak perkhidmatan yang sedemikian sebelum membuat apa-apa keputusan. Dalam kes yang sama terdahulu; ***M Vasagam Muthusamy v. Kesatuan Pekerja-Pekerja Resort World, Pahang & Anor (supra)***, Mahkamah Rayuan mengesahkan keputusan Mahkamah Tinggi yang menerima dapatan fakta oleh Mahkamah Perusahaan mengenai kontrak kerja pihak responden pertama dalam kes ini adalah kontrak terma tetap yang tulen. Mahkamah Rayuan telah membezakan fakta kes ini dengan fakta kes yang terdapat di dalam kes ***Han Chiang High School Penang Han Chiang Associated Chinese Schools Association v. National Union Of Teachers in Indpendent Schools, W M'sia [1998] 2 ILR 611 (Award No. 306 of 1988)***, keputusan Mahkamah Perusahaan di muka surat 94 menyatakan;

*"Having considered the case of Han Chiang (supra), this court was in total agreement with the learned judge that the facts of the appellant' s case did not fit the principle laid down therein. They were clearly distinguishable. There was an ulterior motive behind the fixed- term contract in Han Chiang (supra) that was absent in the contract entered into between the appellant and the first respondent. This Court agreed with the second respondent and the learned judge that the contract in the present case was a genuine fixed-term contract terminable upon expiry of the fixed-term agree upon. No two sets of facts are alike and each case is to be decided on its own fact before the tribunal to adjudicate the matter."*

36. Dalam kes yang sama juga: ***M. Vasagam A/L Muthusamy v. Kesatuan Pekerja-Pekerja Resorts World, Pahang & Anor (supra)*** adalah jelas menyatakan berikut;

*"If there is a finding that there was in fact no dismissal having taken place, then the award must necessarily be in favour of the employer however dissatisfied the workman is over his relationship with his employer over their service contract...".*

37. Bukti dan keterangan yang dikemukakan dalam Mahkamah mengesahkan bahawa tiada penamatan kontrak telah berlaku, sebaliknya PYM sendiri mengesahkan bahawa kontrak tersebut tidak diperbaharui. Oleh kerana sifat kontrak tersebut adalah Kontrak Perkhidmatan Tempoh Tetap (*Fixed Term Contract*) adalah tulen (*genuine*), maka isu penamatan kontrak adalah tidak timbul sama sekali.

38. Mahkamah juga mendapati PYM pada masa material, tidak pernah memohon untuk kontrak beliau disambung. Kegagalan membuat demikian jelas menunjukkan PYM tidak mempunyai sebarang niat dan minat untuk menyambung kontrak beliau. Merujuk dalam kes ***Rahatun Aini Daud v. Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah [2018] 2 LNS 1751***, Y.A Puan Pengurus telah membuat dapatan berikut;

*"[19] Berdasarkan kepada alasan-alasan diatas, adalah jelas menunjukkan bahawa kontrak pekerjaan Pihak Menuntut bukan merupakan satu kontrak perkhidmatan yang akan disambung secara automatik sebaliknya kontrak tersebut akan hanya disambung sekiranya Pihak Menuntut berminat untuk menyambung perkhidmatannya dengan pihak KUISAS dan beliau mengemukakan permohonan untuk penyambungan secara bertulis kepada pihak KUISAS dan juga penyambungan kontrak adalah bergantung kepada keperluan semasa KUISAS.*

**[20]** Setelah meneliti keterangan-keterangan dan dokumen-dokumen yang dikemukakan dalam perbicaraan ini, Mahkamah mendapati pihak KUISAS tidak menawarkan penyambungan kontrak pekerjaan kepada Pihak Menuntut bukanlah atas alasan bahawa prestasi kerja Pihak Menuntut yang tidak memuaskan, Pihak Menuntut telah melakukan salah laku atau mempunyai isu berkaitan dengan disiplin. Sebaliknya keterangan jelas menunjukkan penamatkan perkhidmatan Pihak Menuntut adalah disebabkan oleh kontrak pekerjaannya yang tamat tempoh dan pihak KUISAS tidak menerima sebarang permohonan untuk penyambungan kontrak dari Pihak Menuntut dalam tempoh enam (6) bulan sebelum tempoh kontrak tersebut berakhir. Sekiranya Perjanjian Pegawai Kontrak (m.s 2-6 COB-1) dirujuk, kontrak perkhidmatan Pihak Menuntut telah tidak disambung berdasarkan kepada klausa 3 perjanjian tersebut yang dengan jelas memperuntukkan:

#### *Penyambungan Perkhidmatan*

3. Enam (6) bulan sebelum tamat tempoh perkhidmatan, Pegawai hendaklah memberitahu KUISAS dengan notis secara bertulis sama ada ingin dilantik semula berkhidmat dengan KUISAS....

**[21]** Oleh itu adalah jelas berdasarkan klausa diatas, sekiranya Pihak Menuntut berminat untuk dilantik semula, maka beliau perlu memaklumkan keinginannya itu dengan mengemukakan permohonan secara bertulis kepada pihak KUISAS dalam tempoh enam (6) bulan sebelum tamat tempoh perkhidmatannya. Mahkamah berpendapat kes ini bukanlah satu kes berkaitan dengan pemberhentian oleh KUISAS di bawah klausa 8 perjanjian kerana Pihak Menuntut tidak pada bila-bila masa ditamatkan perkhidmatan atas isu salah laku atau masalah disiplin sebaliknya penamatkan perkhidmatan beliau adalah disebabkan kontrak yang tamat tempoh. Oleh itu notis satu (1) bulan atau satu (1) bulan gaji sebagai ganti notis adalah tidak terpakai dalam kes ini.”

**39.** Merujuk juga dalam ***Dismissal from Employment and the Remedies***, Dr. Ashgar Ali Ali Mohamad, Lexis Nexis Publication 2007, ianya dinyatakan dalam mukasurat 14;

*"The 'right to work' and 'right in the work' are two different concepts. The former deals with the individual right to be employed, which is in conformity with Article 23*

*of the Universal Declaration of Human rights 1948, which provides that the 'right to work' is the natural right of every man to obtain employment', while the latter implies 'proprietary right' in employment. At common law, there is no legally enforceable 'right to work'. The House of Lords in **Allen v. Flood [1898] AC 1 (HL)** observed:*

*a man has no right to be employed by any particular employer, and has no right to any particular employment if it depends on the will of another."*

- 40.** Adalah juga diputuskan bahawa tiada keterangan yang menunjukkan Pihak Syarikat mempunyai niat yang tidak baik (*mala-fide*) semasa memasuki perjanjian pekerjaan terma tetap ini dengan PYM. Dalam kontrak sebegini, kontrak perkhidmatan seseorang pekerja akan tamat secara automatik pada tarikh berakhirnya tempoh kontrak melainkan terdapat perlanjutan atau pembaharuan kontrak yang dibuat oleh pihak majikan sama ada secara langsung atau tersirat.

#### **KESIMPULAN:**

- 41.** Sebagai kesimpulan, atas imbalan kebarangkalian, Mahkamah mendapati kontrak perkhidmatan terma tetap bertarikh 14/02/2018 tersebut telahpun tamat tempoh pada 31/01/2019 di mana kontrak tersebut tidak pernah diperbaharui oleh pihak-pihak. PYM juga juga tidak pernah ditawarkan untuk sebarang jawatan tetap oleh pihak Syarikat dan tiada tawaran kontrak perkhidmatan lain ditawarkan oleh pihak Syarikat kepada PYM selepas tamat tempoh kontrak pada 31/01/2019.

- 42.** Setelah mengambilira semua keterangan saksi-saksi pihak-pihak, kertas kausa dan keterangan dokumen perbicaraan serta hujahan pihak-pihak secara keseluruhan yang dikemukakan di hadapan Mahkamah, dan pada masa yang sama kepada **Seksyen 30(5)**

**Akta Perhubungan Perusahaan 1967** untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani dan merit kes tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang, Mahkamah mendapati, pihak Syarikat telah berjaya membuktikan atas imbalan kebarangkalian bahawa penamatkan kerja PYM telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil.

43. Dengan itu, tuntutan PYM adalah ditolak.

**DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 07 OKTOBER 2021**

*-Signed-*

(ZULHELMY BIN HASAN)  
PENGERUSI  
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA  
KUALA LUMPUR