

A
B
C
D
E
F
G

MOHD FAUZI MAT ISA lwn.
ABDAN PRESTIGE HOLDINGS SDN BHD
MAHKAMAH PERUSAHAAN, KUALA LUMPUR
TEOH CHIN CHONG
AWARD NO. 72 TAHUN 2022 [NO. KES: 14/4-226/21]
6 JANUARI 2022

***KETERANGAN:** Keterangan dokumentari – Sama ada YM merupakan seorang pekerja syarikat – Faktor-faktor yang harus diambil kira – Keterangan yang dikemukakan – Kesannya – Keterangan YM – Sama ada beliau menganggap dirinya sebagai seorang pekerja syarikat – Sama ada YM telah dibuang kerja oleh syarikat – Sama ada pembuangan kerjanya telah dilakukan secara adil dan bersebab – Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s. 2*

D
E
F
G

Yang menuntut ('YM') telah dilantik oleh syarikat sebagai seorang Pengurus Tapak atas dasar kontrak selama 3 tahun, yakni dari 1 September 2018 sehingga 31 Ogos 2021. Pada 1 September 2018, atas permintaannya, beliau telah dilantik oleh syarikat sebagai Penasihat bagi Penyelenggaraan Lanskap dan Custodial di Istana Negara ('Penasihat') dan telah meletak jawatan sebagai Pengurus Tapak. Pada bulan November 2019, beliau telah diberi sepucuk surat amaran oleh syarikat kerana pekerjaannya didapati tidak memuaskan dan pada bulan April 2020, beliau telah sekali lagi menerima sepucuk surat tunjuk sebab daripada syarikat kerana mengemukakan sijil cuti sakit bertarikh 26 Februari 2020 ('MC tersebut') yang palsu. YM telah membalas kepada surat tunjuk sebab tersebut tetapi syarikat mengambil keputusan untuk mengadakan satu Siasatan Dalaman ('SD') terhadap beliau, yang mana tidak dihadiri olehnya, dan di akhir SD tersebut, beliau telah ditamatkan perkhidmatannya. YM kini mendakwa bahawa penamatan perkhidmatannya telah dilakukan tanpa alasan yang adil dan bersebab. Terdapat dua isu yang timbul untuk pertimbangan mahkamah. Isu pertama adalah sama ada YM merupakan pekerja syarikat dan isu kedua adalah sama ada penamatan perkhidmatannya telah dilakukan secara adil dan bersebab.

Diputuskan berpihak kepada syarikat: YM bukan pekerja syarikat

H
I

(1) Berkenaan hujahan beliau bahawa beliau bukan 'Penasihat' kepada syarikat, surat jawapan beliau kepada surat tunjuk sebab syarikat berkenaan dengan MC palsu dan surat jawapan beliau kepada SD menunjukkan sebaliknya, di mana beliau mendakwa bahawa beliau dibayar elaun dan tidak terikat dengan kontrak dan servis sebagai pekerja syarikat. Beliau juga tidak terikat dengan mana-mana syarat dan terma syarikat dan boleh memilih untuk datang bekerja atau sebaliknya. Ini dengan jelas menunjukkan bahawa syarikat tiada kawalan atau seliaan ke atas kerja-kerja yang dilakukan oleh beliau. Dakwaan beliau bahawa beliau telah disahkan jawatannya oleh bekas CEO juga gagal dibuktikan olehnya dan berkenaan surat pengesahan tersebut yang

menggunakan kepala surat syarikat yang lama, yang didakwa oleh pihak syarikat telah dipalsukan, satu laporan polis telah dibuat. Maka, syarikat telah berjaya membuktikan, atas dasar imbalan kebarangkalian, bahawa YM merupakan seorang 'Independent Consultant' dan bukan seorang pekerja sepertimana dinyatakan dalam s. 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Maka, isu sama ada penamatan perkhidmatannya telah dilakukan secara adil dan bersebab tidak timbul (perenggan 27, 30, 31, 32, 33, 34 & 40).

(2) Berkenaan MC palsu tersebut, beliau sendiri telah mengakui mengambil MC tersebut dari internet dan semakan yang dibuat oleh COW2 dengan klinik tersebut juga menunjukkan bahawa MC tersebut adalah palsu (perenggan 35 & 36).

(3) Berkenaan SD tersebut yang dijalankan secara *ex parte* kerana beliau gagal untuk menghadirinya sama ada secara aplikasi 'Zoom' atau secara fizikal, malangnya tiada nota prosiding SD yang dikemukakan oleh syarikat dan Pengerusi atau mana-mana ahli panel juga tidak dipanggil oleh syarikat untuk memberi keterangan berkenaan prosiding yang dijalankan. Tambahan pula, YM telah diberi notis yang singkat untuk menghadirinya. Walau bagaimanapun, kecacatan tersebut tidak fatal kepada kes syarikat (perenggan 38).

[Tuntutan YM ditolak.]

Award-award yang dirujuk:

Arun Kumar Bag v. Hospital Pantai Indah Sdn Bhd [2015] 3 ILR 580 (Award No. 807 of 2015)

Ibrahim Abdul Hamid v. Malaysia Airline Systems Bhd (MAS) [2013] 2 LNS 1650 (Award No. 1650 of 2013)

Ireka Construction Bhd v. Chantiravathan Subramaniam James [1995] 2 ILR 11 (Award No. 245 of 1995)

Kes-kes yang dirujuk:

Dreamland Corp (M) Sdn Bhd v. Choong Chin Sooi & Industrial Court Of Malaysia [1988] 1 CLJ 1; [1988] 1 CLJ (Rep) 39

Hoh Kiang Ngan v. Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor [1996] 4 CLJ 687

Milan Auto Sdn Bhd v. Wong Seh Yen [1995] 4 CLJ 449

Pearces v. Foster [1986] 17 CEED 536

Wong Yuen Hock v. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Another Appeal [1995] 3 CLJ 344

Perundangan yang dirujuk:

Akta Perhubungan Perusahaan 1967, ss. 2, 30(5)

Bagi pihak menuntut - Hadir sendiri

Bagi pihak syarikat - Sureka Santhiran (Lachman Kumar Ramanathan with her); T/n Prem & Assocs

Dilaporkan oleh Sharmini Pillai

A

**AWARD
(NO. 72 tahun 2022)****Teoh Chin Chong:**

[1] Dokumen-dokumen yang dirujuk semasa perbicaraan adalah seperti berikut:

B

- a. Pernyataan Kes
- b. Pernyataan Balas
- c. Ikatan Dokumen pihak syarikat (Vol. 1) - COB1

C

- d. Ikatan Dokumen pihak syarikat (Vol. 2) - COB2
- e. Ikatan Dokumen pihak menuntut - CLB1

Kes Pihak Syarikat

D

[2] Pihak menuntut telah dilantik sebagai Pegurus Tapak dengan kontrak berjangka tetap selama tiga tahun bermula 1 September 2018 sehingga 31 Ogos 2021 dengan gaji bulanan sebanyak RM5,000.

E

[3] Pada akhir bulan Jun 2019, pihak menuntut telah memberitahu pihak syarikat bahawa dia tidak berpuas hati dengan pengaturan gaji Pengurus Tapak dan memohon agar pihak syarikat melantiknya sebagai Penasihat bagi Penyelenggaraan Lanskap dan Custodial di Istana Negara ("selepas ini dirujuk sebagai Penasihat"). Pihak menuntut berkeras dalam pengaturan ini kerana sebagai Penasihat, pihak menuntut akan mendapatkan keseluruhan gajinya tanpa potongan statutori.

F

[4] Kedua-dua pihak bersetuju bahawa pihak menuntut akan meletak jawatannya sebagai Pengurus Tapak melalui surat peletakkan jawatan yang membelakangi tarikh ke tarikh pelantikan pada 1 September 2018. Pihak syarikat seterusnya telah mengeluarkan surat pelantikan pihak menuntut sebagai Penasihat melalui surat yang membelakangi tarikh ke tarikh pelantikan pada 1 September 2018.

G

[5] Untuk mengimbangi sebahagian daripada caruman KWSP pihak syarikat sebelum ini, kedua-dua pihak bersetuju bahawa pihak menuntut diberi elaun sebanyak RM300 sebulan selain daripada gaji pokoknya sebanyak RM5,000, berjumlah RM5,300 sebulan.

H

[6] Selanjutnya, kedua-dua pihak bersetuju bahawa pihak syarikat akan menyumbang kepada PERKESO pihak menuntut untuk menampung segala kemungkinan sekiranya berlaku sesuatu kemalangan semasa pihak menuntut berada di tapak kerja di Istana Negara.

I

[7] Pihak syarikat menyatakan dengan pelantikan semula pihak menuntut sebagai Penasihat, pihak menuntut hanya merupakan seorang 'Independent Consultant'.

- [8] Pihak menuntut tidak pernah disahkan sebagai pekerja tetap oleh pihak syarikat pada semua masa material. A
- [9] Pada 10 November 2019, pihak syarikat telah memberikan satu surat amaran kepada pihak menuntut kerana pekerjaannya didapati tidak memuaskan. B
- [10] Pada 3 April 2020, pihak syarikat telah memberikan satu surat tunjuk sebab kepada pihak menuntut meminta penjelasan mengenai sijil cuti sakit bertarikh 26 Februari 2020 (“selepas ini dirujuk sebagai MC tersebut”) yang mana pihak syarikat melalui siasatannya mendapati bahawa MC tersebut adalah palsu. C
- [11] Pada 3 April 2020, pihak menuntut telah membalas surat tunjuk sebab pihak syarikat dengan menyatakan bahawa:
- Merujuk surat tuan bertarikh 1hb September 2018, saya ingin tegaskan saya hanya sebagai Penasihat Syarikat dan tidak terikat dengan syarat-syarat dan terma-terma syarikat. Dalam surat lantikan tuan, saya tidak dinyatakan waktu saya bekerja dan waktu cuti saya. Kehadiran saya hanya sebagai Penasihat. Saya boleh datang kerja dan saya boleh tidak hadir kerja. D
- Merujuk kembali kepada surat tunjuk sebab saya yang pertama bertarikh 3hb April 2020 yang dibayar elaun yang tidak terikat dengan kontrak dan servis saya sebagai pekerja Abdan Prestiges Sdn. Bhd. kerana saya adalah Penasihat di Istana. E
- [12] Pada 6 April 2020, satu notis telah diberikan kepada pihak menuntut bahawa pihak syarikat telah memutuskan untuk mengadakan satu Siasatan Dalaman terhadapnya pada 6 April 2020. Pihak syarikat telah memberikan pilihan kepada pihak menuntut untuk mengemukakan kesnya melalui aplikasi ‘Zoom’ atau hadir secara fizikal di Ibu pejabat pihak syarikat. Pihak menuntut gagal hadir sama ada secara fizikal atau melalui aplikasi ‘Zoom’ pada sesi Siasatan Dalaman tersebut. F
- [13] Melalui surat bertarikh 6 April 2020, pihak syarikat telah menamatkan perkhidmatan pihak menuntut dengan memberikan notis selama dua bulan. G
- Kes Pihak Menuntut**
- [14] Pihak menuntut telah mula bertugas dengan pihak syarikat pada 1 Mac 2018 selama tiga tahun dan jawatan akhir pihak menuntut adalah Pengurus Tapak. H
- [15] Ketua Pegawai Eksekutif pihak syarikat En. Noor Affandi Bin Abu Osman (“selepas ini dirujuk sebagai CEO tersebut”) setelah berpuas hati dengan prestasi kerja pihak menuntut telah mengesahkan jawatan pihak menuntut sebagai Pengurus Tapak di Istana Negara tertakluk pada terma-terma dan syarat-syarat surat pelantikan. I

A [16] Pihak menuntut menyatakan bahawa pelantikannya sebagai Penasihat tidak pernah wujud ketika CEO tersebut masih memegang jawatannya.

[17] Pihak menuntut menafikan pihak syarikat mempunyai kontrak penyelenggaraan pada masa itu. Kontrak tersebut hanya wujud pada suku akhir tahun 2019. Pihak syarikat tidak pernah membayar elaun sebanyak RM5,300 kepadanya pada masa itu. Ini dapat disahkan oleh CEO tersebut. Pihak syarikat hanya membayar gajinya sebanyak RM5,000 sebulan seperti di dalam surat pelantikan.

Undang-Undang

C [18] Tugas Mahkamah Perusahaan dalam kes pembuangan kerja telah dinyatakan dengan jelas dalam kes *Wong Yuen Hock v. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Another Appeal* [1995] 3 CLJ 344, di mana Mahkamah Persekutuan telah memutuskan seperti berikut:

D On the authorities, we were of the view that the main and only function of the Industrial Court in dealing with a reference under s. 20 of the Act (unless otherwise lawfully provided by the terms of the reference) is to determine whether the misconduct or irregularities complained of by the management as the grounds of dismissal were in fact committed by the workman, and if so, whether such grounds constitute just cause or excuse for the dismissal.

E [19] Sementara itu dalam kes *Milan Auto Sdn Bhd v. Wong Seh Yen* [1995] 4 CLJ 449, telah diputuskan seperti berikut:

F As pointed out by this court recently in *Hong Leong Assurance Sdn. Bhd. v. Wong Yuen Hock* [1995] 2 MLJ 753, the function of the Industrial Court in dismissal cases on a reference under s. 20 is twofold: firstly, to determine whether the misconduct complained of by the employer has been established, and secondly to determine whether the proven misconduct constitutes just cause or excuse for the dismissal.

G **Beban Pembuktian**

[20] Sepertimana yang diputuskan dalam kes *Ireka Construction Bhd v. Chantiravathan Subramaniam James* [1995] 2 ILR 11 (Award No. 245 of 1995).

H it is a basic principle of Industrial Jurisprudence that in a dismissal case, the employer must produce convincing evidence that the workman committed that offence or which the workman is alleged to have dismissed. The burden of proof is on the employer to prove that he has just cause or excuse for taking the decision to impose the disciplinary measure of dismissal upon the employee.

I

Isu

- a. Sama ada pihak menuntut merupakan pekerja pihak syarikat?
- b. Sekiranya jawapan tersebut adalah ya, sama ada pembuangan kerja pihak menuntut oleh pihak syarikat telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil?

Penilaian Keterangan Dan Dapatan

Sama Ada Pihak Menuntut Merupakan Pekerja Pihak Syarikat

[21] Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mentakrifkan “employer” dan “workman” seperti berikut:

“employer” means any person or body of persons, whether corporate or unincorporate, who employs a workman under a contract of employment and includes the Government and any statutory authority, unless otherwise expressly stated in this Act;

“workman” means any person, including an apprentice, employed by an employer under a contract of employment to work or hire or reward and for the purposes of any proceedings in relation to a trades 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.

[22] Mahkamah Persekutuan dalam kes *Hoh Kiang Ngan v. Mahkamah Perusahaan Malaysia & Anor* [1996] 4 CLJ 687, di ms. 688 memutuskan seperti berikut:

- [3] The definition of “workman” applies to all contracts of service but not to independent contractors who are engaged under contracts for services. In all cases where it become 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 but may not be the sole criterion. It is a question of fact. The capacity in which one is employed or the purpose of the employment does not answer the question of the definition of a “workman”. It is the function of and the duty actually discharged by the particular claimant that is important and not merely the label that is attached to the particular employment or indeed the purpose of the engagement.

Seterusnya di ms. 700

The combined effect of these definitions is that a person is a workman if the contract of employment under which he is employed requires him to serve his employer as a **workman** and in the case of a trade dispute a person is a workman if the dispute between him and his employer is connected with his employment

A as a **workman**. The definition, therefore, does not go very far and
in fact it goes in circle. I am still left with the same question; who
is a workman? But one thing is clear in that whilst a contract of
employment is part of the definition, it does not follow that every
person who is employed under a contract of employment or being
B an employee of another is a workman. To be a workman a person
must be employed as a workman. If he is employed in other
capacity he cannot be a workman.

[23] Dalam kes *Arun Kumar Bag v. Hospital Pantai Indah Sdn Bhd* [2015] 3
ILR 580 (Award No. 807 of 2015) Mahkamah Perusahaan telah memutuskan
berikut:

C [12] In *American International Assurance Co Ltd v. Dato' Lam Peng Chong &
Ors* [1999] 2 CLJ 771 (Court of Appeal) per His Lordship Gopal Sri
Ram JCA:

D First the issue whether a person is a 'workman' as defined by the
IRA depends upon the nature of the engagement in a given case.
A person is a 'workman' if he is engaged under a contract of service.
But he is an independent contractor and therefore not a 'workman'
if his engagement is pursuant to a contract for services ...

E [49] For the above reasons, this court is of the view that the claimant
was an independent contractor and not an employee of the
company. It is apparent that the claimant relies heavily on the
alleged element of control that the company apparently held over
the claimant. However, the alleged control arise out of the
legitimate exercise of the contractual rights spelt out in the
Consultant's Agreement. The company did not subject the claimant
F to any alleged control which were over and above the terms
prescribed in the Consultant's Agreement.

G [50] Accordingly and on the facts of this case, based on equity and good
conscience and the substantial merit of the case without regard to
technicality and legal form, the court finds that the claimant was not
a workman of the company within the meaning of 'workman' as
defined under s. 2 of the Act. In the circumstances, the issue of a
dismissal without just cause or excuse does not arise.

[24] Dalam kes ini, pihak menuntut telah dilantik oleh pihak syarikat
sebagai Pengurus Tapak melalui surat pelantikan bertarikh 1 September
2018.

H [25] Melalui surat bertarikh yang sama 1 September 2018, pihak menuntut
telah meletak jawatan sebagai Pengurus Tapak berkuatkuasa serta merta.

[26] Pada tarikh yang sama, pihak syarikat telah melantik pihak menuntut
sebagai Penasihat berkuatkuasa pada 1 September 2018.

I

- [27] Pihak menuntut mempertikaikan bahawa beliau merupakan “Penasihat” pihak syarikat. Dalam Pemeriksaan Balas, pihak menuntut bersetuju bahawa semasa membalas surat tunjuk sebab pihak syarikat bertarikh 3 April 2020 atas dakwaan pemalsuan MC tersebut telah menyatakan bahawa: A
- Merujuk surat Tuan bertarikh 1hb September 2018, saya ingin tegaskan saya hanya sebagai **Penasihat** syarikat dan tidak terikat dengan syarat-syarat dan terma-terma syarikat. Dalam Surat Lantikan Tuan, saya tidak dinyatakan waktu bekerja dan waktu cuti saya. Kehadiran saya hanya sebagai **Penasihat**. Saya boleh datang kerja dan saya boleh tidak hadir kerja. B
- [28] Pada 6 April 2020, satu Notis Siasatan Dalaman telah diberikan kepada pihak menuntut oleh pihak syarikat memaklumpkannya bahawa satu Siasatan Dalaman akan diadakan pada 6 April 2020. C
- [29] Dalam surat jawapan pihak menuntut bertarikh 6 April 2020, pihak Menuntut mengulangi kenyataannya bahawa: D
- Merujuk kembali kepada surat tunjuk sebab saya yang pertama bertarikh 3hb April 2020 saya ingin menekankan saya merupakan **Penasihat** Syarikat yang dibayar Elaun yang tidak terikat dengan kontrak dan servis sebagai pekerja Abdan Prestige Sdn. Bhd. kerana saya adalah **Penasihat** di Istana. E
- [30] Pihak menuntut mendakwa bahawa beliau dibayar elaun dan tidak terikat dengan kontrak dan service sebagai pekerja pihak syarikat.
- [31] Pihak menuntut juga tidak terikat dengan mana-mana syarat dan terma pihak syarikat dan boleh memilih untuk datang bekerja atau tidak dengan pihak syarikat. F
- [32] Kesemua ini jelas menunjukkan bahawa pihak syarikat tiada kawalan atau seliaan ke atas kerja-kerja yang dilakukan oleh pihak menuntut.
- [33] Pihak menuntut mendakwa bahawa beliau telah disahkan jawatan oleh bekas CEO. Malangnya, CEO berkenaan telah meninggal dunia. Walau bagaimanapun, menurut keterangan COW2 pihak menuntut tidak pernah disahkan jawatan sebagai pekerja tetap oleh pihak syarikat pada semua masa material. Surat Pengesahan Jawatan pihak menuntut bertarikh 1 Disember 2019 merupakan dokumen palsu kerana CEO berkenaan telah meninggal dunia pada 23 Julai 2019. G
- [34] Seterusnya, pihak syarikat tidak lagi menggunakan kepala surat yang digunakan dalam surat bertarikh 1 Disember 2019 kerana pihak syarikat telah mengalihkan operasi mereka ke pejabat baru yang berada di Shah Alam pada atau sekitar 1 November 2019. Atas pemalsuan surat Pengesahan Jawatan bertarikh 1 Disember 2019, pihak syarikat telah membuat satu Laporan Polis pada 1 April 2021. H
- I

A MC Palsu

[35] Mahkamah mendapati bahawa semasa Soal Balas, pihak menuntut sendiri telah mengakui bahawa MC yang dikemukakan itu telah diambil dari internet dan merupakan MC palsu.

B S : Sila rujuk kepada ms. 23 COB1, ini adalah surat tunjuk sebab daripada Syarikat, betul?

J : Ya, betul.

S : Rujuk kepada muka surat 39, ini adalah surat cuti sakit yang anda berikan kepada Syarikat, betul?

C J : Betul.

S : Sekarang pegang muka surat itu dan rujuk kepada muka surat 25. Ini adalah surat cuti yang Syarikat buat carian daripada internet. Nampak tak? Sama kan?

D J : Ya, sama.

S : Setuju tak Encik Fauzi membuat surat cuti sakit palsu guna rujukan dari internet?

J : Ya, setuju.

E [36] Selain daripada itu, melalui semakan yang dibuat oleh COW2 dengan pihak Klinik MC tersebut telah disahkan palsu.

[37] Dalam kes *Ibrahim Abdul Hamid v. Malaysia Airline Systems Bhd (MAS)* [2013] 2 LNS 1650 (Award No. 1650 of 2013), Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa:

F Tendering a forged medical certificate to support a sick leave application is a serious misconduct. The facts that the claimant did not know that it was false or an unauthorised document is not a mitigating factor under these circumstances.

Siasatan Dalaman

G [38] Menurut keterangan COW1, satu Siasatan Dalaman telah ditetapkan oleh pihak syarikat pada 6 April 2020 jam 2 petang. Pihak menuntut telah diberi Notis Siasatan Dalaman tersebut pada hari yang sama. Oleh kerana pihak menuntut telah gagal hadir sama ada secara fizikal atau melalui aplikasi 'Zoom', Siasatan Dalaman tersebut telah dilakukan secara *ex parte*.

H Malangnya, di hadapan mahkamah tiada terdapat sebarang nota prosiding Siasatan Dalaman tersebut dikemukakan oleh pihak syarikat. Pengerusi dan/atau mana-mana ahli panel juga tidak dipanggil oleh pihak syarikat untuk memberi keterangan berkenaan prosiding di dalam Siasatan Dalaman tersebut. Tambahan lagi, pihak menuntut telah diberi Notis yang singkat

I untuk beliau menghadiri Siasatan Dalaman tersebut. Walau bagaimanapun sepertimana yang diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Wong*

Yuen Hock v. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn Bhd & Another Appeal (supra) dan Mahkamah Agung dalam kes *Dreamland Corp (M) Sdn Bhd v. Choong Chin Sooi & Industrial Court Of Malaysia* [1988] 1 CLJ 1; [1988] 1 CLJ (Rep) 39, “a defective enquiry or failure to hold a Domestic Inquiry is not a fatality but only an irregularity curable by *de novo* proceeding before the Industrial Court”.

[39] Dalam kes *Pearces v. Foster* [1986] 17 CEBD 536, Lord Esher MR telah memutuskan bahawa:

The rules of law is, that where a person has entered in the position of servant, or he does anything incompatible with the due or faithful discharge of his duty to his master, the later has a right to dismiss him. The relation of master and servant implies necessarily that the servant shall be in a position to perform his duty duly and faithfully, and if by his own act, he prevents himself from doing so, the master may dismiss him.

Kesimpulan

[40] Daripada keterangan-keterangan di atas dan setelah membaca hujahan-hujahan yang dikemukakan oleh kedua-dua pihak dan setelah mengambil kira kesemua di atas, mahkamah berpuas hati bahawa pihak syarikat telah berjaya membuktikan atas dasar imbangan kebarangkalian bahawa pihak menuntut hanya merupakan seorang ‘Independent Consultant’, penasihat kepada pihak syarikat dan bukan seorang ‘workman’ dalam takrifan s. 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Dengan yang demikian, isu sama ada pembuangan kerja pihak menuntut oleh pihak syarikat telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil tidak timbul dalam kes ini. Tuntutan pihak menuntut adalah dengan ini ditolak. Dalam mencapai keputusan tersebut, mahkamah telah bertindak mengikut ekuiti, perasaan nurani dan merit teguh kes ini tanpa menghiraukan perkara-perkara teknikal dan bentuk undang-undang di bawah peruntukan s. 30(5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

A

B

C

D

E

F

G

H

I