

- A **NOR HISHAM MOHAMED HASHIM Iwn.**
IMAXX SERVICES PLUS SDN BHD
MAHKAMAH PERUSAHAAN, PERAK
RASIDAH CHIK
- B AWARD NO. 401 TAHUN 2018 [NO. KES:10/4-725/14]
22 FEBRUARI 2018
- KONTRAK PERKHIDMATAN: Kecewaan kontrak – Sama ada kesihatan YM telah mewujudkan kecewaan kontrak perkhidmatannya dengan syarikat – Faktor-faktor yang harus diambil kira – Keterangan yang dikemukakan – Kesannya – Tindakan syarikat terhadap YM – Apa ianya menunjukkan – Sama ada tindakan syarikat menamatkan perkhidmatan YM telah dilakukan secara adil dan bersebab*
- KONTRAK PERKHIDMATAN: Terma dan syarat – YM mengalami kecederaan sewaktu menjalankan tugas dan mengambil cuti sakit yang melebihi kelayakannya – Sama ada YM ditamatkan perkhidmatan kerana kesihatan beliau – Faktor-faktor yang harus diambil kira – Keterangan yang dikemukakan – Kesannya – Sama ada penamatan perkhidmatan YM telah dijalankan secara adil dan bersebab*
- E Yang Menuntut ('YM') telah diambil bekerja dengan pihak syarikat sebagai seorang Sales Merchandiser untuk tempoh tetap selama dua tahun. Setelah berkhidmat dengan pihak syarikat selama lebih kurang empat bulan, beliau telah mengalami kecederaan, sewaktu menjalankan tugas, di bahagian bahu kiri dan lutut kirinya dan telah mengambil cuti sakit yang panjang di samping mengemukakan beberapa sijil Fit for Light Duty.
- F Berikutan dari itu, perkhidmatan beliau telah ditamatkan oleh syarikat. YM kini mendakwa bahawa penamatan perkhidmatannya telah dilakukan tanpa alasan yang adil dan bersebab. Isu tunggal yang harus diputuskan oleh mahkamah adalah sama ada pembuangan kerjanya telah dilakukan secara adil dan bersebab.
- G **Diputuskan berpihak kepada pihak syarikat: Perkhidmatan YM ditamatkan disebabkan kecewaan kontrak**
- H (1) Setelah mengambil kira kesemua keterangan, ujian dan faktor-faktor di dalam kes ini, penamatan kerja YM telah dilakukan secara adil dan bersebab kerana pertama, kecederaan yang dialami oleh beliau tidak membolehkannya meneruskan kerja dengan syarikat, dalam jawatannya sebagai Sales Merchandiser dan sepanjang tempoh cuti sakitnya, yang melebihi tempoh kelayakannya, beliau telah dibayar gaji penuh dan pada masa yang sama syarikat terpaksa mencari pengganti untuk menjalankan tugas YM dan terpaksa menanggung kerugian dan kedua, syarikat mempunyai kepercayaan bahawa YM mungkin tidak akan dapat hadir bertugas untuk tempoh yang berterusan (perenggan 37).
- I

- (2) Berkaitan dengan ketiadaan jawatan atau kerja yang lebih ringan di syarikat, saksi-saksi syarikat telah menjelaskan bahawa memandangkan jenis perniagaan yang dijalankan olehnya, ia tidak mempunyai sebarang jawatan atau kerja ringan yang boleh diberikan kepada YM dan ini tidak dicabar oleh beliau. Tahap pendidikan YM juga tidak membolehkan beliau diambil bekerja sebagai seorang eksekutif di syarikat. Maka, tindakan syarikat menamatkan perkhidmatannya merupakan satu keputusan yang adil memandangkan bahawa beliau tidak berupaya menjalankan tugasannya berdasarkan jawatannya (perenggan 38 & 39).
- (3) Atas isu sama ada kontrak perkhidmatan YM telah dikecewakan disebabkan keadaan kesihatan beliau, ianya akan dijawab secara positif. Ketidakupayaan YM menjalankan tugas mengikut kontrak yang dimasukinya dengan pihak syarikat telah menyebabkan kontrak tersebut dikecewakan dan penamatan perkhidmatannya merupakan satu keputusan yang sah (perenggan 41 & 44).

[Kontrak perkhidmatan YM dikecewakan disebabkan kesihatannya.]

Award-award yang dirujuk:

Abdullah Abdul Rahman @ Abdul Halim v. Continental Tyre AS Malaysia Sdn Bhd [2015] 4 ILR 512 (Award No. 1032 of 2015)

Kempas Edible Oil Sendirian Berhad v. Abu Bakar Talib [2008] 3 ILR 11 (Award No. 586 of 2008)

Pauline Peck v. Saratim Insurance Agency Services Sdn Bhd [2010] 3 ILR 630 (Award No. 901 of 2010)

Ramanazan Kathmuthu v. Southern Latex Products Sdn Bhd [2016] 2 ILR 503 (Award No. 313 of 2016)

Kes-kes yang dirujuk:

Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd [1981] 1 LNS 30

K Spencer v. Paragon Wallpapers Ltd [1976] IRLR 373

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

Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314

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

Perundangan yang dirujuk:

Akta Perhubungan Perusahaan 1967, ss. 20 & 30(5)

Bagi pihak menuntut - Raam Kumar; T/n KB Tan, Kumar & Partners

Bagi pihak syarikat - Alvin Lai Kok Wing (Ryan Chu Soon Wei bersamanya); T/n Justin Voon Chooi & Wing

Dilaporkan oleh Sharmini Pillai

A **AWARD**
(NO. 401 tahun 2018)

Rasidah Chik:

Fakta Kes

B [1] Pihak menuntut telah diambil bekerja sebagai Sales Merchandiser dengan syarikat untuk tempoh tetap selama dua (2) tahun iaitu mulai 3 Mei 2013 sehingga 30 April 2015 (rujuk Surat Tawaran Pekerjaan bertarikh 3 Mei 2013 di hlm. 3-6 COB1). Gaji terakhir pihak menuntut sebelum pembuangan kerja ini adalah RM1400 sebulan. Di samping itu
C pihak menuntut juga menerima elaun-elaun seperti berikut:

- i. Elaun makan - RM100;
- ii. Elaun COLA - RM100;
- iii. Elaun penyelenggaraan kereta - RM250;
- D iv. Elaun parking/tol - RM100; dan
- v. Elaun insentif sehingga RM800.

E [2] Pada 1 September 2013 lebih kurang pukul 11am, pihak menuntut telah tergelincir dan terjatuh atas timbunan kotak-kotak di atas lantai semasa cuba mengangkat barangan stok klien dari rak dalam bilik stor Pasaraya Econsave, Jalan Kampar, Ipoh. Akibat dari kemalangan tersebut, pihak menuntut mengalami kecederaan di bahagian bahu kiri dan lutut kiri (rujuk Laporan Kemalangan di hlm. 26 COB1).

F [3] Ekoran dari kecederaan tersebut, pihak menuntut telah mengemukakan beberapa sijil cuti sakit bagi tempoh 1 September 2013 sehingga 20 November 2013 kepada pihak syarikat. Di samping itu pihak menuntut juga telah mengemukakan beberapa sijil Fit for Light Duty iaitu:

- G i. Sijil Fit for Light Duty bagi tempoh 12 September 2013 sehingga 2 Oktober 2013;
- ii. Sijil Fit for Light Duty bagi tempoh 12 Oktober 2013 sehingga 20 November 2013; dan
- H iii. Sijil Fit for Light Duty bagi tempoh 21 November 2013 sehingga 15 Januari 2014.

I

[4] Pihak syarikat kemudiannya melalui surat bertarikh 20 November 2013 telah menamatkan perkhidmatan pihak menuntut mulai 20 November 2013. Untuk kemudahan rujukan diperturunkan semula surat penamatan kerja tersebut seperti di bawah.

20th November 2013

Encik Nor Hisham Bin Mohamed Hashim
88 Persiaran Pegoh Aman 2
Taman Desa Aman
31500 Lahat, Perak



Dear Nor Hisham

Termination Letter

It is with much regret to inform you that your position as a Sales Merchandiser will be terminated with effect from 20th November 2013.

Dengan dukacitanya dimaklumkan bahawa perkhidmatan kerja anda sebagai Sales Merchandiser akan ditamatkan berkuatkuasa dari 20 Nov 2013.

In having exceeded the designated 60 days medical leave from 1st September to 20th November that you have taken and based on the advice of your doctor dated 20th November, 2013, the company has no choice but to terminate your service.

Berdasarkan kepada cuti sakit yang anda telah ambil dari 1 September - 20 November iaitu melebihi 60 daripada hari yang ditetapkan oleh Majikan dan berdasar kepada nasihat daripada doktor anda bertarikh 20hb November, 2013, Syarikat tidak ada pilihan selain daripada menamatkan perkhidmatan anda

According to the advice of your doctor, you are to be given light duties. Unfortunately there is no available position of that nature in the Company.

Menurut nasihat doktor anda, anda hanya boleh dibagi tugas ringan. Malangnya tidak ada sebarang Jawatan dalam Majikan untuk tugas ringan.

As per the terms of your Letter of Offer dated 3rd May 2013, your position will be terminated if you are found to be unable to perform your duties assigned due to medical reasons.

Mengikut terma terma Surat Tawaran anda yang bertarikh 3 Mei 2013, perkhidmatan anda akan ditamatkan jika anda didapati tidak berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atau ditetapkan disebabkan oleh masalah kesihatan.

Your last day of work is 20th November 2013. Thereafter you are NOT allowed to enter any outlet as IMAXX Services Plus Sdn Bhd's staff. However the Company will pay you your basic salary plus all fixed allowances up to 31st December 2013.

Hari terakhir anda berkhidmat adalah 20hb November 2013. Selepas itu anda TIDAK dibenarkan masuk ke mana-mana outlet sebagai kakitangan IMAXX Services Plus Sdn Bhd. Walau bagaimanapun, Majikan akan membayar kepada anda gaji asas anda bersama semua elau tetap sehingga 31hb Disember 2013.

A

B

C

D

E

F

G

H

I

A Please note that your November's salary will be released 30th November 2013 and the December salary will be released 31st December 2013 via your RHB bank account.

Sila ambil perhatian bahawa gaji November anda akan dikeluarkan pada 30hb November 2013 dan gaji bulan Disember akan dikeluarkan akhir 31hb Disember 2013 melalui bank akaun RHB anda.

B Kindly return all Company's properties issued to your Head of Department upon receiving this letter together with all necessary supporting claims and documents, etc.

Sila kembalikan semua harta Majikan kepada Supervisor anda apabila menerima surat ini bersama-sama dengan semua claim-claim yang anda ada.

C Please note that we will only release your November 2013 salary, Incentive & allowances (if applicable) on 30th November upon the proper hand-over of the company assets.

Sila ambil perhatian bahawa kami akan membayar gaji bulan November, insentif dan elaun (jika ada) anda pada 30hb November 2013 apabila aset Majikan telah diserahkan dengan sepenuhnya.

D All benefits arising from your employment will cease to be available on termination of your employment.

Semua faedah daripada pekerjaan anda akan tamat selepas penamatan perkhidmatan ini.

E Please sign your acceptance of the above.

Yours sincerely,

Acknowledged by,

...

...

F Henrik Pedersen
Director

Nor Hisham Bin Mohamed Hashim
NRIC NO: 730116-08-6569
Date: 25/11/2013

G [5] Pihak menuntut mendakwa beliau tidak diberi sebarang amaran atau notis mengenai penamatan kerjanya oleh syarikat. Pihak menuntut juga menyatakan syarikat gagal memberikan alasan yang kukuh berkaitan dengan keputusan untuk menamatkan perkhidmatan beliau. Syarikat juga tidak mengeluarkan sebarang surat tunjuk sebab kepada beliau, dengan itu tiada pertuduhan yang dikenakan ke atasnya dan syarikat juga tidak menjalankan siasatan dalaman sebelum perkhidmatan beliau ditamatkan. H Oleh itu pihak menuntut menyatakan tindakan syarikat menamatkan perkhidmatan beliau adalah satu tindakan bad faith dan telah melanggar prinsip keadilan asasi.

I [6] Pihak syarikat sebaliknya menyatakan keputusan pembuangan kerja pihak menuntut telah dibuat secara good faith dan mereka bertindak dengan penuh perasaan belas kasihan ke atas pihak menuntut sebelum memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan pihak menuntut.

[7] Untuk maksud perbicaraan di mahkamah ini, dokumen-dokumen berikut telah dikemukakan iaitu: A

- i. Ikatan Dokumen Syarikat - COB1
- ii. Ikatan Dokumen Pihak Menuntut - CLB1
- iii. Directors' Circular Resolution bertarikh 3 Ogos 2016 - COB2 B
- iv. Pernyataan Saksi Tisha Seranie Tay - COWS1
- v. Pernyataan Saksi Sam Soi Moi - COWS2
- vi. Pernyataan Saksi Pihak Menuntut - CLWS1 C

Kes Pihak Syarikat

[8] Pihak syarikat telah mengemukakan dua orang saksi untuk maksud perbicaraan ini iaitu:

- i. Puan Tisha Seranie Tay - COW1 D
- ii. Puan Sam So Moi - COW2

[9] COW1 adalah bekas Pengurus Am Operasi Syarikat. Menurut COW1 pihak menuntut telah diambil bekerja sebagai Sales Merchandiser dengan syarikat mulai 3 Mei 2013. Sebagai Sales Merchandiser, skop kerja dan tugas pihak menuntut antara lain adalah seperti berikut: E

- i. Dismantling promo setup;
- ii. Complete promo changeover;
- iii. Forwarding all items during eye ball check at Check-Out-Counter (COC), Promo Display, Homeshelves and Chiller; F
- iv. Transferring oldest stocks from Homeshelves to replenish at COC;
- v. Merchandising at COC, Promo Display, Homeshelves and Chiller; and
- vi. Retrieving stocks from backroom. G

[10] COW1 seterusnya menyatakan pada 1 September 2013 beliau telah dimaklumkan oleh Penyelia pihak menuntut bahawa pihak menuntut telah terjatuh semasa hendak mengambil stok barangan dari rak di dalam stor Pasaraya Econsave. Akibat dari kemalangan tersebut, pihak menuntut telah mengalami kecederaan di bahu dan lutut sebelah kiri. Selepas dari kemalangan tersebut, pihak menuntut telah mengemukakan dua nota perubatan dan sijil cuti sakit mulai 1 September 2013 sehingga 20 November 2013 yang mengesahkan pihak menuntut telah mengalami kecederaan dan menjalani rawatan untuk left knee lateral meniscus tear and left shoulder soft tissue injury dan dengan itu pihak menuntut tidak berupaya untuk menjalankan tugasnya sebagai Sales Merchandiser H I

- A syarikat bagi tempoh-tempoh yang dinyatakan tersebut. Di samping itu pihak menuntut juga turut mengemukakan sijil Fit for Light Duty yang mengesahkan pihak menuntut hanya boleh melakukan kerja-kerja ringan bagi tempoh 12 September 2013 hingga 2 Oktober 2013 dan dari 12 Oktober 2013 hingga 20 November 2013.
- B [11] COW1 selanjutnya menyatakan berdasarkan kepada kl. 9 Surat Tawaran Pekerjaan, memandangkan pihak menuntut tidak dimasukkan ke hospital untuk mendapatkan rawatan bagi kecederaan yang dialami olehnya dan juga setelah mengambil kira tempoh perkhidmatan beliau yang kurang dari dua (2) tahun dengan syarikat, pihak menuntut sepatutnya hanya layak mendapat 14 hari cuti sakit sahaja bagi setiap tahun perkhidmatan beliau. Walau bagaimanapun adalah menjadi amalan dan budaya syarikat untuk menunjukkan sikap prihatin kepada pekerja-pekerja, dengan itu syarikat telah membenarkan cuti sakit untuk tempoh 60 hari dari 1 September 2013 sehingga 1 November 2013 kepada pihak menuntut. Menurut COW1 lagi memandangkan tugas pihak menuntut yang memerlukan kerja-kerja dilakukan secara harian, maka syarikat mengalami masalah apabila pihak menuntut tidak dapat hadir bekerja. Syarikat terpaksa mengeluarkan perbelanjaan yang lebih untuk mencari pekerja sementara untuk melakukan kerja-kerja yang sepatutnya dilakukan oleh pihak menuntut. Namun begitu syarikat masih sanggup memberi peluang dan masa kepada pihak menuntut untuk berehat sepenuhnya sepanjang tempoh cuti sakit beliau dengan harapan beliau akan pulih seperti sedia kala dan seterusnya dapat meneruskan pekerjaannya sebagai Sales Merchandiser seperti biasa. Oleh sebab itu syarikat telah membenarkan cuti sakit selama 60 hari mulai 1 September 2013 hingga 1 November 2013 kepada pihak menuntut walaupun pada hakikatnya beliau hanya layak mendapat cuti sakit selama 14 hari sahaja. Di samping itu syarikat juga tidak mengambil kira cuti sakit yang telah diambil oleh pihak menuntut sebelum kemalangan ini berlaku.
- C
- D
- E
- F
- G [12] COW1 juga menyatakan memandangkan pihak menuntut telah diberi cuti sakit untuk tempoh yang panjang iaitu selama 60 hari, syarikat telah mengalami kesusahan dan kesulitan memandangkan jenis pekerjaan pihak menuntut yang memerlukan pemerhatian dan penyeliaan harian. Oleh kerana pihak menuntut tidak dapat bekerja selama dua bulan, maka syarikat terpaksa mengguna pakai Sales Merchandiser dari outlet-outlet lain untuk menjalankan kerja-kerja pihak menuntut di samping perlu menjalankan tugas-tugas hakiki mereka. Selain daripada itu Penyelia Stor Outlet juga terpaksa diminta untuk menjalankan pelbagai tugas (multi tasks). Ini sedikit sebanyak telah menyebabkan kelewatan kepada kerja-kerja yang perlu dilakukan oleh syarikat secara harian dan ianya sudah tentu menjejaskan imej dan reputasi syarikat.
- H
- I

[13] Seterusnya COW1 menyatakan selepas cuti sakit selama 60 hari, pihak menuntut masih tidak dapat bekerja dan telah mengemukakan beberapa sijil cuti sakit mulai 2 November 2013 sehingga 20 November 2013. Walaupun pihak menuntut tidak hadir bekerja dan telah pun mengambil cuti sakit melebihi tempoh cuti sakit yang dibenarkan oleh syarikat, syarikat tidak mengambil sebarang tindakan serta merta terhadap pihak menuntut ketika itu. Ini adalah kerana syarikat masih menunggu untuk pihak menuntut balik bekerja semula selepas 20 November 2013. Malangnya pada 21 November 2013 pihak menuntut masih tidak kembali untuk bekerja sebaliknya telah mengemukakan satu lagi sijil Fit for Light Duty yang mengesahkan pihak menuntut hanya boleh menjalankan kerja-kerja ringan bagi tempoh 21 November 2013 sehingga 15 Januari 2014. Di samping itu pihak menuntut juga turut mengemukakan nota perubatan dari Hospital Raja Permaisuri Bainun yang menyatakan pihak menuntut perlu menjalani rawatan fisioterapi. COW1 selanjutnya menyatakan memandangkan tujuan utama pihak menuntut diambil bekerja dengan syarikat adalah untuk menjalankan tugas sebagai Sales Merchandiser di mana tugas utamanya memerlukan beliau mengangkat kotak-kotak yang berat, maka sudah tentu beliau tidak berupaya untuk menjalankan tugas-tugasnya mulai 21 November 2013 sehingga 15 Januari 2014.

[14] Oleh itu COW1 telah merujuk dan berbincang mengenai perkara ini dengan Pengarah Syarikat. Dalam perbincangan tersebut syarikat telah menimbang di antara kepentingan pekerja dengan kepentingan syarikat. Memandangkan pihak menuntut tidak berupaya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas-tugasnya selaras dengan jawatan yang beliau pegang dan pada masa yang sama syarikat juga mempunyai reputasi perniagaan yang perlu dilindungi. Oleh itu syarikat tidak dapat lagi membenarkan sijil cuti sakit seterusnya dikemukakan kerana syarikat amat memerlukan seorang staf yang berjawatan tetap untuk menjalankan tugas-tugas yang ditinggalkan oleh pihak menuntut. Dengan itu syarikat tidak ada pilihan lain selain dari mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan pihak menuntut.

[15] Oleh itu syarikat telah mengeluarkan surat penamatan kerja kepada pihak menuntut melalui surat bertarikh 20 November 2013 yang memaklumkan bahawa perkhidmatan pihak menuntut ditamatkan mulai 20 November 2013 atas alasan:

- i. Cuti sakit yang telah diambil oleh pihak menuntut iaitu mulai 1 September 2013 sehingga 20 November 2013 melebihi 60 hari; dan
- ii. Syarikat mendapati pihak menuntut tidak berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diarahkan kepadanya atas sebab-sebab perubatan.

- A [16] COW1 juga menyatakan bahawa sebelum surat penamatan kerja ini dikeluarkan, beliau ada menelefon pihak menuntut untuk memaklumkan mengenai keputusan syarikat untuk menamatkan perkhidmatan beliau. Menurut COW1 lagi dalam perbualan telefon tersebut, beliau ada memberitahu pihak menuntut bahawa pihak menuntut boleh memohon semula jawatan tersebut sebaik sahaja pihak menuntut sembuh dari kecederaan yang dialami olehnya.
- B
- C [17] Saksi syarikat selanjutnya iaitu COW2 merupakan Pengarah Urusan Syarikat. Dalam keterangannya saksi ini menyatakan Syarikat menjalankan perniagaan Turnkey Merchandising Services dan menyediakan perkhidmatan market intelligent solutions kepada pelanggan-pelanggan. Syarikat juga membantu pelanggan-pelanggannya untuk membuat promosi ke atas barangan-barangan mereka dengan memastikan barangan-barangan mereka dipamerkan secara teratur dan diletakkan di rak-rak pasaraya yang berkaitan. Oleh itu adalah menjadi tanggungjawab Merchandising Services untuk memastikan jumlah stok barangan pelanggan yang mencukupi dibawa keluar dari stor untuk dipamerkan atau diletakkan di rak-rak di outlet-outlet. Oleh kerana outlet-outlet ini tidak menyediakan pekerja-pekerja kepada pelanggan-pelanggan syarikat untuk memastikan stok mereka dipamerkan atau diletakkan secara teratur di rak-rak pameran, maka pelanggan-pelanggan syarikat amat memerlukan perkhidmatan Merchandising untuk memastikan penjualan barangan mereka dapat berjalan secara lancar dan teratur.
- D
- E
- F [18] Selanjutnya COW2 menyatakan syarikat hanya menempatkan seorang Sales Merchandiser sahaja di Pasaraya Econsave, Jalan Kampar, Ipoh bersama dengan seorang Penyelia. Oleh itu sekiranya Sales Merchandiser tersebut tidak dapat bekerja untuk suatu tempoh masa yang lama dan berterusan, maka syarikat perlu mencari pengganti sementara untuk menjalankan tugas-tugas Sales Merchandiser dan ini sudah tentu akan mendatangkan kerugian kepada syarikat. Menurut COW2 lagi tugas Sales Merchandiser memerlukan pemerhatian dan penyeliaan secara harian di mana mereka perlu memastikan barangan pelanggan dibawa keluar dari bilik stor dan dipamerkan di rak-rak di pasaraya. Mereka juga perlu memastikan barangan yang telah luput tarikh hayatnya tidak dipamerkan di rak-rak.
- G
- H [19] Seterusnya COW2 menyatakan cuti sakit 60 hari yang telah dibenarkan oleh syarikat kepada pihak menuntut adalah panjang berdasarkan tugas pihak menuntut sebagai Sales Merchandiser. Oleh kerana pihak menuntut tidak dapat bekerja sepanjang tempoh cuti sakit tersebut, maka syarikat perlu mengambil pekerja sambilan untuk tempoh tersebut untuk menjalankan segala tugas-tugas pihak menuntut dan ianya bukan merupakan sesuatu yang mudah bagi syarikat untuk mengambil
- I

pekerja sambilan dalam tempoh yang singkat, tambahan pula syarikat perlu memberi latihan dan tunjuk ajar kepada pekerja sambilan tersebut. Menurut COW2 lagi syarikat telah bermurah hati dan bertindak secara munasabah serta menunjukkan keprihatinan ke atas keadaan pihak menuntut dengan membenarkan pihak menuntut mengambil cuti sakit yang panjang. Oleh itu selepas tempoh 60 hari dan apabila pihak menuntut masih mengemukakan sijil cuti sakit yang menunjukkan beliau tidak berupaya untuk menjalankan tugasnya sebagai Sales Merchandiser sebaliknya perlu diberikan kerja-kerja ringan, syarikat tidak dapat bertolak ansur lagi kerana syarikat terpaksa menanggung kos untuk mengambil pekerja sambilan dan pada masa yang sama syarikat juga perlu membayar gaji kepada pihak menuntut. Syarikat telah berusaha untuk menjaga kebajikan pihak menuntut sepenuhnya tetapi pada masa yang sama syarikat juga perlu memberi keutamaan kepada tujuan penubuhan syarikat iaitu untuk memperolehi keuntungan.

Kes Pihak Menuntut

[20] Pihak menuntut dalam keterangannya menyatakan antara tugas beliau sebagai Sales Merchandiser adalah untuk memastikan stok-stok berada di dalam stor dan mengambil stok-stok barangan untuk dipamerkan. Beliau juga perlu memastikan keselamatan barangan yang diletakkan dalam stor di pasaraya. Pihak menuntut selanjutnya menyatakan pekerjaan beliau tidaklah terlalu berat dan tiada keperluan untuk beliau berdiri sepanjang masa atau membuat kerja-kerja fizikal yang berat kerana barangan-barangan yang diambil dari stor untuk dipamerkan adalah barangan yang ringan seperti coklat, biskut, gula-gula, gam getah dan sebagainya.

[21] Menurut pihak menuntut lagi terdapat banyak kerja alternatif yang boleh diberikan kepada beliau oleh syarikat seperti Penyelia atau Penjaga Stor tetapi syarikat langsung tidak memberi peluang kepada beliau untuk menjalankan tugas-tugas yang lebih ringan. Pihak menuntut juga menyatakan memandangkan pihak Hospital telah memberikan sijil kerja ringan kepada beliau, ini menunjukkan beliau masih boleh menjalankan kerja-kerja yang ringan, dengan itu kl. 13.2 Kontrak Perkhidmatan beliau adalah tidak terpakai memandangkan beliau masih boleh melakukan kerja-kerja ringan.

[22] Pihak menuntut juga menyatakan semasa beliau menandatangani kontrak perkhidmatan dengan syarikat, beliau telah diberitahu oleh Encik Hendrick Pederson bahawa kontrak beliau akan disambung selepas 30 April 2015 sekiranya beliau tidak mempunyai masalah disiplin.

A

B

C

D

E

F

G

H

I

A **Undang-Undang**

[23] Fungsi Mahkamah Perusahaan dalam kes-kes rujukan di bawah s. 20, Akta 1967 adalah mantap iaitu untuk memutuskan sama ada terdapat pembuangan kerja dan seterusnya sama ada pembuangan kerja tersebut dibuat dengan sebab atau alasan yang adil.

B [24] Sekiranya majikan menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja atas alasan-alasan yang tertentu, maka adalah menjadi tugas Mahkamah Perusahaan untuk menentukan sama ada alasan-alasan tersebut telah dibuktikan. Ini adalah seperti yang dinyatakan oleh YAA Raja Azlan Shah (DYMM ketika itu) dalam kes *Goon Kwee Phoy v. J & P Coats (M) Bhd* [1981] 1 LNS 30; [1981] 2 MLJ 129 di hlm. 136 seperti berikut:

C
D
E
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 that excuse or reason has or has not been made out. If it finds as a fact that it has not been proved, 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 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.

F [25] Sementara itu Mahkamah Persekutuan dalam kes *Wong Yuen Hock v. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn. Bhd. & Another Appeal* [1995] 3 CLJ 344 juga telah menjelaskan fungsi Mahkamah Perusahaan apabila berhadapan dengan kes-kes pembuangan kerja, seperti berikut:

G
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.

H [26] Prinsip yang dinyatakan di atas telah diulang dalam kes *Milan Auto Sdn Bhd v. Wong Seh Yen* [1995] 4 CLJ 449; [1995] 3 MLJ 537, di mana YA Mohamed Azmi HMP telah menyatakan seperti berikut:

I
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.

Beban Pembuktian

[27] Adalah juga menjadi prinsip industrial jurisprudence yang mantap bahawa dalam kes-kes pemuangan kerja, beban pembuktian adalah terletak di atas pihak majikan untuk membuktikan atasimbangan kebarangkalian. Ini adalah seperti yang diputuskan oleh Mahkamah Rayuan dalam kes di atas *Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor* [2002] 3 CLJ 314 iaitu:

it is quite clear to us that the Industrial Court should not be burdened with the technicalities regarding the standard of proof the rules of that are applied in a court of law. The Industrial Court should be allowed to conduct its proceedings as a "court of arbitration", and be more flexible in arriving at its decision, so long as it gives special regard to substantial merits and decide a case in accordance with equity and good conscience.

Thus, the Industrial Court, when hearing a claim for unjust dismissal, even where the ground is one of dishonest act, including 'theft, is not required to be satisfied beyond a reasonable doubt that the employee has committed the offence, as in a criminal prosecution...In our view, the passage quoted from *Administrative Law* by HW R Wade & CF Forsyth offers the clearest statement on the standard of proof required, that is the civil standard based on the balance of probabilities, which is flexible, so the degree of probability required is proportionate to the nature of gravity of the issue.

Isu

[28] Oleh kerana isu pemuangan kerja pihak menuntut adalah tidak dipertikaikan dan ianya jelas dapat dilihat melalui surat penamatan kerja bertarikh 20 November 2013, maka isu yang perlu diputuskan oleh mahkamah kini adalah sama ada:

- i. Alasan-alasan penamatan kerja seperti yang dinyatakan dalam surat penamatan kerja tersebut telah dibuktikan; dan
- ii. Sekiranya ianya telah dibuktikan, sama ada ianya merupakan sebab atau alasan yang adil yang mewajarkan kepada hukuman pemuangan kerja.

Penilaian Keterangan Dan Dapatan Mahkamah

[29] Pihak menuntut dalam kes ini telah diambil bekerja sebagai Sales Merchandiser dengan syarikat untuk tempoh tetap selama dua tahun iaitu mulai 3 Mei 2013 sehingga 30 April 2015. Syarikat menyediakan perkhidmatan merchandising kepada klien mereka untuk memasarkan produk-produk klien dan memastikan produk-produk dan barangan dipamerkan di rak-rak pasaraya. Tanggungjawab utama pihak menuntut adalah untuk mengangkat barang-barang dan produk-produk dari bilik stor

A untuk dipamerkan di rak-rak di pasaraya dan menambah barang-barang kepada rak-rak yang kosong dan kerja-kerja ini memerlukan pengawasan harian (day to day care). Ini adalah bagi memastikan jualan barangan di pasaraya tersebut tidak terjejas. Untuk maksud ini, pihak menuntut perlu mengangkat kotak-kotak yang berat dari rak-rak di bilik stor dan
B mempamerkan barang-barang tersebut di rak-rak pasaraya. Oleh itu adalah jelas tugas pihak menuntut sebagai Sales Merchandiser boleh dikatakan berat kerana beliau perlu mengambil kotak barang-barang yang diletakkan di rak-rak di dalam bilik stor dan kadangkala perlu menggunakan tangga untuk mengambil kotak barangan tersebut sekiranya kotak-kotak tersebut
C ditempatkan di rak yang tinggi. Selepas itu beliau perlu mengangkat kotak-kotak tersebut ke rak-rak pasaraya untuk tujuan dipamerkan. Oleh itu pekerjaan ini memerlukan banyak pergerakan dan tenaga fizikal.

[30] Sepertimana yang telah dinyatakan di atas, pada 1 September 2013 pihak menuntut telah terjatuh dari tangga semasa menjalankan tugas dan akibat dari itu beliau telah mengalami kecederaan dan telah diberi cuti sakit yang berterusan selama 60 hari dan juga sijil kerja ringan. Walaupun
D pihak menuntut sepatutnya kembali bekerja pada 2 November 2013, tetapi pada tarikh tersebut beliau sekali lagi telah mengemukakan sijil cuti sakit. Memandangkan pihak menuntut masih tidak dapat menjalankan tugasnya dan syarikat juga telah memberi masa yang munasabah dan mencukupi
E untuk beliau pulih dari kecederaannya, maka syarikat tidak ada pilihan lain selain dari mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan pihak menuntut.

[31] Sekiranya surat penamatan kerja diteliti, syarikat telah memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan pihak menuntut berdasarkan alasan-alasan bahawa:

- F
- i. Pihak menuntut telah mengambil cuti sakit melebihi 60 hari daripada yang ditetapkan oleh syarikat;
 - G ii. Syarikat tidak mempunyai jawatan atau tugas yang ringan yang boleh diberikan kepada pihak menuntut; dan
 - iii. Berdasarkan kl. 13.2 kontrak perkhidmatan pihak menuntut dengan syarikat, perkhidmatan pihak menuntut boleh ditamatkan sekiranya pihak menuntut didapati tidak berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya disebabkan oleh masalah
H kesihatan.

[32] Peguam pihak menuntut dalam hujahan bertulisnya menghujahkan pihak syarikat tidak sepatutnya mengambil keputusan menamatkan perkhidmatan pihak menuntut sebaliknya perlu memberi peluang kepada
I pihak menuntut kerana beliau sedang dalam proses pemulihan. Untuk isu ini, berdasarkan kepada keterangan-keterangan yang dikemukakan, mahkamah mendapati pihak menuntut telah diberi cuti sakit yang

berterusan mulai 1 September 2013 sehingga 20 November 2013 iaitu lebih dari 60 hari. Sekiranya surat tawaran pekerjaan pihak menuntut dirujuk, kl. 9 dengan jelas memperuntukkan cuti sakit yang dibenarkan bagi pekerja yang bekerja kurang dari dua (2) tahun adalah 14 hari sahaja bagi setiap tahun. Semasa pihak menuntut ditimpa kemalangan dan mengalami kecederaan akibat terjatuh dari tangga semasa hendak mengambil kotak barangan dari rak di dalam bilik stor, tempoh perkhidmatan beliau dengan syarikat adalah lebih kurang 4 bulan sahaja. Oleh itu sekiranya peruntukan kl. 9 ini dipatuhi sepenuhnya, maka jumlah cuti sakit yang layak untuk dinikmati oleh pihak menuntut adalah 14 hari sahaja. Walau bagaimanapun dalam kes ini syarikat telah bermurah hati dengan membenarkan cuti sakit selama lebih 60 hari kepada pihak menuntut sebelum memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan beliau.

[33] Mahkamah berpendapat syarikat telah pun memberi peluang yang secukupnya kepada pihak menuntut untuk pulih dan kembali bekerja tetapi malangnya pihak menuntut masih perlu menerima rawatan dan seterusnya masih diberi cuti sakit dan ini menunjukkan beliau sememangnya tidak berupaya untuk meneruskan dengan pekerjaannya dengan syarikat. Pihak syarikat telah pun membenarkan pihak menuntut mengambil cuti sakit selama 60 hari dengan bayaran gaji penuh dan mahkamah berpendapat tempoh 60 hari ini adalah suatu tempoh yang munasabah. Memandangkan pihak menuntut masih belum pulih dan tidak berupaya untuk menjalankan tugasnya sebagai Sales Merchandiser, maka syarikat perlu membuat keputusan yang sewajarnya. Ini adalah kerana sepanjang tempoh pihak menuntut bercuti sakit, syarikat perlu mencari pengganti sementara bagi menjalankan kerja-kerja yang sepatutnya dilakukan oleh pihak menuntut. Oleh itu syarikat perlu menampung kos yang lebih kerana pada masa yang sama syarikat juga membayar gaji yang penuh kepada pihak menuntut. Seperti yang kita sedia maklum, tujuan sesebuah perniagaan itu ditubuhkan adalah untuk memperolehi keuntungan dan pada masa yang sama mereka juga perlu menjaga kebajikan pekerja-pekerja mereka. Dalam kes ini keterangan menunjukkan dengan jelas bahawa syarikat telah sedaya upaya menjaga kebajikan pihak menuntut dengan membenarkan beliau bercuti sakit melebihi dari kelayakan sebenarnya dan beliau juga dibayar gaji yang penuh dalam tempoh tersebut. Syarikat telah memberikan masa yang sewajarnya untuk pihak menuntut pulih dan seterusnya dapat meneruskan dengan pekerjaannya. Malangnya selepas tempoh yang munasabah diberikan, pihak menuntut masih perlu menjalani rawatan dan diberi cuti sakit yang berterusan, ini menunjukkan beliau tidak mampu untuk menjalankan tugasnya. Oleh kerana itu mahkamah mendapati alasan ini (i) telah dibuktikan dan ianya adalah satu alasan yang adil kepada penamatan kerja pihak menuntut.

A

B

C

D

E

F

G

H

I

A [34] Dalam kes ini pihak menuntut telah pun diberikan kebenaran untuk mengambil cuti sakit melebihi dari 60 hari dan juga melebihi dari kelayakan beliau mengikut kontrak perkhidmatan beliau dengan syarikat. Malah selepas 20 November 2013, pihak menuntut masih diberi sijil cuti sakit untuk tempoh 21 November 2013 sehingga 14 Oktober 2014 (rujuk Tab G CLB1). Oleh itu persoalan yang timbul di sini adalah, adakah Syarikat perlu menunggu dan untuk tempoh berapa lama lagi syarikat harus menunggu untuk pihak Menuntut pulih dan dapat menjalankan kerjanya seperti biasa. Dalam kes *K Spencer v. Paragon Wallpapers Ltd* [1976] IRLR 373 telah diputuskan seperti berikut:

C There is no doubt that the Industrial Tribunal directed their minds to the correct question in this case, and the answer which they gave to it is to be found in paras. 17, 18 and 19 of the reasons. They took into account the nature of the illness, the likely length of the continuing absence, the need of the employers to have done the work which the employee was engaged to do, the circumstances of the case, and concluded that the employers had discharged the onus put upon them under sub-para. (8) of para. 6 of the First Schedule.

D Every case depends on its own circumstances. The basic question which has to be determined in every case is whether, in all the circumstances, the employer can be expected to wait any longer and, if so, how much longer?

E [35] Sementara itu dalam kes *Abdullah Abdul Rahman @ Abdul Halim v. Continental Tyre AS Malaysia Sdn Bhd* [2015] 4 ILR 512 (Award No. 1032 of 2015), mahkamah juga telah merujuk kepada prinsip yang sama iaitu:

F [39] The basic question which this court has to determine is whether in all circumstances the employer can be expected to wait any longer and if so, how much longer (See case *Spencer v. Paragon Wallpapers Ltd* (1977) ICR 301)

G [36] Dalam kes *Pauline Peck v. Saratim Insurance Agency Services Sdn Bhd* [2010] 3 ILR 630 (Award No. 901 of 2010), YA Pengerusi telah menyatakan seperti berikut:

H In cases of intermittent absences from work due to ill-health there was no obligation on an employer to call medical evidence. An employer had to have regard to the whole history of the employment and to take into account a range of factors including - the nature of illness; the likelihood of it recurring or some other illness arising; the length of the various absences and the spaces of good health between them; the need of the employer for the work done by the particular employee; the impact of the absences on others who work with the employee ... (*Lynock v. Packaging Ltd* [1988] IRLR 510)

I The employers cannot be expected to go to unreasonable length in seeking to accommodate someone who is not able to carry out his job to the full extent.

The Court had to bear in mind what was stated in *Gopalakrishnan Vasu Pillai v. Goodyear Malaysia Berhad* [2007] 1 ILR 618 (Award No. 237 of 2007) where at pp. 633 and 634 the court stated that "In any event, it is common knowledge that the company like any other company was incorporated to make business with a view to profit. It is not a charitable organization or a welfare home. The claimant's disability had become a liability rather than an asset to the employer".

A

B

[37] Setelah mengambil kira ujian dan faktor-faktor yang dinyatakan di dalam kes-kes di atas, adalah jelas bahawa penamatan kerja pihak menuntut telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil. Ini adalah kerana:

C

- i. Jenis kecederaan yang dialami oleh pihak menuntut iaitu di bahu dan lutut kirinya tidak membolehkan pihak menuntut untuk meneruskan kerjanya seperti yang dilantik oleh syarikat iaitu sebagai Sales Merchandiser seperti sedia kala. Sepanjang tempoh cuti sakit tersebut (melebihi 60 hari), syarikat telah membayar gaji penuh kepada pihak menuntut. Pada masa yang sama syarikat juga perlu mencari pengganti untuk menjalankan kerja-kerja yang sepatutnya dilakukan oleh pihak menuntut. Dengan itu syarikat terpaksa menanggung kerugian kerana perlu membayar gaji kepada pekerja sementara dan juga kepada pihak menuntut pada masa yang sama.
- ii. Syarikat mempunyai kepercayaan bahawa terdapat kemungkinan pihak menuntut tidak dapat hadir bertugas dalam tempoh yang berterusan. Pihak menuntut telah pun menerima sijil cuti sakit dari 1 September 2013 sehingga 21 November 2013 dan juga telah diberikan sijil Fit for Light Duty dari 21 November 2013 sehingga 15 Januari 2014. Oleh itu Syarikat mempercayai terdapat kemungkinan pihak menuntut tidak dapat hadir untuk bekerja sekurang-kurangnya sehingga 15 Januari 2014. Selain daripada itu syarikat juga berpendapat tidak ada jaminan bahawa selepas tempoh tersebut Pihak Menuntut akan pulih sepenuhnya dan dapat kembali menjalankan tugasnya seperti biasa. Malah kepercayaan syarikat itu ternyata benar kerana pihak menuntut masih menerima cuti sakit sehingga 14 Oktober 2014.

D

E

F

G

[38] Seterusnya berkaitan dengan ketiadaan jawatan atau kerja yang lebih ringan di syarikat. Dalam tempoh sijil cuti sakit tersebut, pihak menuntut telah mengemukakan dua sijil Fit for Light Duty dari Hospital Ipoh iaitu:

H

- i. Sijil bertarikh 4 September 2013 untuk tempoh 12 September 2013 sehingga 2 Oktober 2013 di mana beliau dihalang dari menjalankan pekerjaan yang perlu mengangkat barangan berat; dan

I

- A ii. Sijil bertarikh 9 Oktober 2013 untuk tempoh 12 Oktober 2013 sehingga 20 November 2013 di mana beliau juga antara lain dihalang dari melakukan kerja-kerja mengangkat barangan berat.

[39] Di samping itu pihak menuntut juga telah mengemukakan memo perubatan masing-masing bertarikh 11 Oktober 2013 dan 20 November 2013, yang menerangkan bahawa pihak menuntut masih menjalani rawatan bagi kecederaan left knee lateral meniscus tear and left shoulder soft tissue injury. Berdasarkan kepada sijil-sijil kerja ringan dan memo perubatan tersebut, jelas menunjukkan pihak menuntut perlu diberi tugas yang lebih ringan. Saksi-saksi syarikat telah menjelaskan memandangkan jenis perniagaan syarikat, syarikat tidak mempunyai sebarang jawatan atau kerja ringan yang boleh diberikan kepada pihak menuntut. Sementara itu tahap pendidikan pihak menuntut juga tidak membolehkan pihak menuntut diambil bekerja sebagai eksekutif di syarikat. Walaupun pihak menuntut mendakwa syarikat telah tidak memberi peluang kepadanya untuk melakukan kerja-kerja yang lebih ringan, namun keterangan saksi-saksi syarikat bahawa tidak ada sebarang jawatan untuk kerja-kerja ringan dalam syarikat telah tidak dicabar oleh pihak menuntut. Oleh itu tindakan syarikat menamatkan perkhidmatan pihak menuntut adalah sesuatu keputusan yang adil memandangkan beliau tidak berupaya untuk menjalankan tugasnya berdasarkan kepada tawaran jawatan yang beliau terima dari syarikat.

[40] Selain daripada itu syarikat juga menyatakan perkhidmatan pihak menuntut ditamatkan kerana pihak menuntut didapati tidak berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atau ditetapkan atas sebab kesihatan selaras dengan kl. 13.2 (b). Isu bahawa pihak menuntut tidak dapat menjalankan tugasannya sebagai Sales Merchandiser sepanjang tempoh beliau berada dalam cuti sakit adalah tidak dinafikan. Malah pihak menuntut juga mengakui fakta ini menerusi Rejoinder yang difailkan. Selain dari itu COW1 dalam keterangannya juga menyatakan pada 2 November 2013 pihak menuntut ada datang dan cuba untuk bekerja tetapi beberapa jam kemudian beliau tidak dapat meneruskan dengan kerja-kerjanya kerana sakit di bahagian lutut. Oleh itu adalah jelas bahawa selepas kemalangan tersebut, pihak menuntut tidak berupaya untuk menjalankan kerja-kerjanya dengan sempurna.

H **Sama Ada Kontrak Pekerjaan Pihak Menuntut Dengan Syarikat Telah Dikecewakan (Frustrated) Disebabkan Oleh Keadaan Kesihatan Pihak Menuntut**

[41] Oleh kerana pihak menuntut tidak dapat menjalankan tugas-tugasnya selaras dengan tujuan beliau dilantik oleh syarikat iaitu sebagai Sales Merchandiser untuk satu tempoh masa yang panjang, maka adalah jelas bahawa kontrak pekerjaan pihak menuntut dengan syarikat telah

menjadi kecewa (frustrated). Untuk maksud ini mahkamah ingin merujuk kepada kes *Ramanazan Kathmuthu v. Southern Latex Products Sdn Bhd* [2016] 2 ILR 503 (Award No. 313 of 2016), di mana fakta dalam kes ini lebih kurang sama dengan fakta kes di hadapan mahkamah ini. Dalam kes *Ramanazan* ini pihak menuntut telah bekerja selama 19 tahun dengan syarikat sebelum ditamatkan perkhidmatannya. Pihak menuntut telah mengalami kecederaan di bahu kiri semasa sedang menjalankan tugas dan telah diberi sijil cuti sakit selama 99 hari. Walaupun pihak menuntut kemudiannya telah balik bekerja, tetapi beliau mengalami sakit di tangannya dan telah mendapatkan rawatan di hospital. Setelah itu beliau telah diberi sijil kerja ringan lebih kurang 8 bulan. YA Pengerusi dalam keputusannya telah menyatakan seperti berikut:

Upon the due and careful analysis of the facts and circumstances of this case; based on the testimonies of the witnesses, the documentary evidence, the submission by both learned counsel; and guided by the relevant law as set out above; this court finds that the 'doctrine of frustration' clearly has application in this case as regards the employment contract between the claimant and the company. Thus, based on equity, good conscience and the substantial merits of the case it follows the claimant's termination is reckoned to be with just cause or excuse.

[42] Sementara itu dalam kes *Kempas Edible Oil Sendirian Berhad v. Abu Bakar Talib* [2008] 3 ILR 11 (Award No. 586 of 2008), telah diputuskan seperti berikut:

The court is of the view that since the claimant is unable to perform his duties any longer because of his illness this would amount to frustration.

[43] Mahkamah juga sekali lagi merujuk kepada kes *Abdullah Abdul Rahman, supra*, di mana YA Pengerusi telah menyatakan seperti berikut:

This court is of the considered view that since the claimant is unable to perform his duties any longer because of his injuries this would amount to frustration.

The respondent is entitled to consider the contract of employment was frustrated. Therefore the respondent's action in terminating his services was with just cause and excuse.

[44] Berdasarkan kepada ulasan-ulasan di atas adalah jelas bahawa pihak menuntut tidak berupaya untuk melaksanakan tugasnya sebagai Sales Merchandiser dengan sempurna selepas daripada kemalangan yang dialami oleh beliau pada 1 September 2013. Ini disokong oleh sijil-sijil cuti sakit, sijil-sijil kerja ringan dan memo perubatan yang dikemukakan kepada syarikat. Ketidakupayaan pihak menuntut untuk menjalankan tugasnya mengikut kontrak yang dimasuki di antara beliau dengan syarikat

- A menyebabkan kontrak pekerjaan tersebut telah dikecewakan. Oleh itu penamatan kerja pihak menuntut adalah satu keputusan yang sah dan ianya dibuat dengan sebab atau alasan yang adil.

Kesimpulan

- B [45] Sebagai kesimpulan, setelah mengambil kira segala keterangan dan juga hujahan-hujahan bertulis yang dikemukakan di mahkamah dan pada masa yang sama kepada peruntukan s. 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 memutuskan syarikat telah berjaya membuktikan atas imbangan kebarangkalian bahawa penamatan kerja pihak menuntut telah dibuat dengan sebab atau alasan yang adil. Dengan itu mahkamah menolak tuntutan pihak menuntut.
- C
- D
-
- E
- F
- G
- H
- I