

MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA

KES NO. : 3/4-1407/21

ANTARA

MOHAMAD ELMI BIN MD SAWAL

DAN

BAFCO ASIA SDN. BHD.

AWARD NO. : 67 TAHUN 2025

(Penyatuan kes di antara kes no. 3/4-2053/21 melalui Award Interim No. 1812 Tahun 2022 bertarih 14 November 2022)

DI HADAPAN : **YA DR. SALAHUDIN BIN DATO' HIDAYAT SHARIFF
PENGERUSI**

TEMPAT : Mahkamah Perusahaan, Kuala Lumpur.

TARIKH RUJUKAN : 15.04.2021

**TARIKH PENERIMAAN
RUJUKAN** : 03.05.2021.

TARIKH SEBUTAN : 02.06.2021, 15.11.2021, 05.08.2022, 05.09.2022,
19.09.2022, 26.09.2022, 12.03.2024, 04.10.2024.

TARIKH BICARA : 05.10.2023, 19.10.2023, 13.06.2024.

PERWAKILAN : Cik Nurjehan binti Abu Bakar
Cik Balqis Hannan binti Zulkifli
Tetuan Azam Aziz & Co
Peguamcara Pihak Yang Menuntut.

Encik Shariffullah Majeed
Cik Arissa Ahrom
Tetuan Lee Hishammuddin Allen & Gledhill
Peguamcara Pihak Syarikat.

RUJUKAN:

Ini adalah satu rujukan bertarikh 15 April 2021 yang dibuat di bawah subseksyen 20(3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] oleh Menteri Sumber Manusia mengenai dakwaan pembuangan kerja **Mohamad Elmi Bin Md Syawal** (selepas ini disebut “Pihak Yang Menuntut 1”) oleh **Bafco Asia Sdn. Bhd.** (selepas ini disebut sebagai “Pihak Syarikat”) pada 7 Oktober 2020. Kes disatukan dengan Kes No. 3/4-2053/21 **Muhammad Nurisham bin Suhaidi** (selepas ini disebut “Pihak Yang Menuntut 2” dan kedua-dua Pihak Yang Menuntut disebut sebagai Pihak-Pihak Yang Menuntut”) yang turut dibuang kerja oleh **Bafco Asia Sdn. Bhd.** (selepas ini disebut sebagai “Pihak Syarikat”) pada 7 Oktober 2021.

Award**Ringkasan Kes**

[1] Kes ini telah disatukan atau *consolidate* melalui satu Interim Award No. 1590 Tahun 2021 bertarikh 1 November 2021. Kes ini disatukan dengan kes no. 3/4-1404/21, 3/4-1405/21, 3/4-1406/21, 3/4-1408/21, 3/4-1641/21, 3/4-1642/21, 3/4-1643/21, 3/4-1644/21, 3/4-2051/21, 3/4-2052/21, 3/4-2053/21, 3/4-2054/21, 3/4-2055/21, 3/4-2056/21, 3/4-2057/21, 3/4-2058/21, 3/4-2059/21, 3/4-2330/21, 3/4-2331/21 dan 3/4-2332/21. Namun, kesemua kes telah diselesaikan di luar Mahkamah melainkan kes ini dan kes No. 3/4-2053/21. Award ini khusus untuk kes yang belum diselesaikan iaitu kes no. 3/4-1407/21 dan 3/4-2053/21.

[2] Ini adalah satu tuntutan oleh kedua-dua Pihak Yang Menuntut berkenaan penamatan kerja yang disebabkan oleh penutupan perniagaan oleh Pihak Syarikat pada 31 Oktober 2020 bagi kedua-dua Pihak Yang Menuntut. Mahkamah telah mendengar kes ini bersama namun Award akan dikeluarkan secara berasingan dengan mengambil kira perbezaan kedua-dua kes.

[3] Pihak Syarikat adalah anak syarikat kepada Delta T, LLC yang telah ditubuhkan di Amerika Syarikat. Syarikat induk menjalankan perniagaan yang *specialises in the design, manufacturing and marketing of premium air moving*

products for industrial, commercial and residential applications. Sebelum penstrukturan semula Pihak Syarikat telah melaksanakan perniagaan sama dengan syarikat induk dengan pengkhususan di Asia. Selain itu, Pihak Syarikat turut memasarkan dan penjualan satu produk baru iaitu HAIKU kipas siling yang premium di Malaysia.

[4] Pihak Yang Menuntut 1 yang dirujuk sebagai *CLW-1* sepanjang kes dibicarakan telah dilantik ke Pihak Syarikat sebagai *Senior Quality Engineer* pada 14 November 2015. Manakala Pihak Yang Menuntut 2 yang dirujuk sebagai *CLW-2* sepanjang kes telah dilantik ke Pihak Syarikat sebagai *Quality Technician* pada 1 September 2016.

[5] Semasa pandemik melanda negara, Pihak Syarikat telah mengalami gangguan dalam operasinya. Ini mengakibatkan syarikat induk membuat keputusan bahawa Pihak Syarikat perlu menstruktur semula operasi perniagaannya. Pihak Syarikat telah melaksanakan penstrukturan semula perniagaannya dan operasi dalam Malaysia.

[6] Berdasarkan itu, Pihak-Pihak Yang Menuntut telah ditamatkan pada 7 Oktober 2020 secara serta merta atas alasan *redundancy* atau pekerja lebih daripada keperluan. Terdapat beberapa isu lain yang cuba dikaitkan yang Mahkamah rujuk semasa membuat Award sepenuhnya.

[7] Di atas adalah rentetan ringkas kes dan prosiding ini. Mahkamah ini telah meneruskan kes setelah meneliti semua keterangan, hujahan dan ikatan yang dikemukakan oleh kedua-dua pihak seperti yang berikut:

- (i) Pernyataan Kes untuk kes 1407/21 bertarikh 23 Jun 2021;
- (ii) Pernyataan Kes untuk kes 2053/21 bertarikh 5 Oktober 2021
- (iii) *Statement in Reply* bertarikh 12 Januari 2022;
- (iv) Jawapan Kepada Pembelaan (Rejoinder) bertarikh 1 Mac 2022;
- (v) *Company's Bundle of Documents (Volume 1)* yang difailkan pada 11 Ogos 2023 ditanda sebagai ekshibit *COB-1*;

- (vi) *Company's Bundle of Documents (Volume 2)* yang difailkan pada 11 Ogos 2023 ditanda sebagai ekshibit COB-2;
- (vii) *Company's Bundle of Documents (Volume 3)* yang difailkan pada 11 Ogos 2023 ditanda sebagai ekshibit COB-3;
- (viii) *Company's Bundle of Documents (Volume 2)* yang difailkan pada 11 Ogos 2023 ditanda sebagai ekshibit COB-4;
- (ix) Ikatan Dokumen Penuntut-Penuntut yang difailkan pada 14 Ogos 2023 ditanda sebagai ekshibit CLB-1;
- (x) Ikatan Dokumen Tambahan Penuntut yang difailkan pada 5 Oktober 2023 ditanda sebagai ekshibit CLB-2;
- (xi) *Witness Statement of Aiman Mohd Amin* yang ditandatangani pada 5 Oktober 2023 dan ditanda sebagai ekshibit COWS;
- (xii) Penyata Saksi Mohamad Elmi bin Md Sawal yang ditandatangani pada 19 Oktober 2023 dan ditanda sebagai ekshibit CLWS-1;
- (xiii) Penyata Saksi Muhammad Nurisham Bin Suhaidi yang ditandatangani pada 13 Jun 2024 dan ditanda sebagai ekshibit CLWS-2;
- (xiv) *Company's Written Submission* bertarikh 30 Ogos 2023;
- (xv) *Company's Bundle of Authorities* yang difailkan pada 6 September 2023;
- (xvi) Hujahan Bertulis Penuntut-Penuntut bertarikh 1 Ogos 2024;
- (xvii) Ikatan Otoriti Penuntut-Penuntut yang difailkan pada 11 September 2024;
- (xviii) *Company's Written Rebuttal* bertarikh 22 Ogos 2024;
- (xix) Hujahan Balasan Penuntut-Penuntut bertarikh 22 Ogos 2024;
- (xx) Ikatan Autoriti Hujahan Balasan Penuntut-Penuntut yang difailkan 11 September 2024; dan
- (xxi) Ikatan Dokumen Tambahan (2) Penuntut yang difailkan pada 13 September 2024.

[8] Memandangkan kes telah disatukan, Award Mahkamah ini akan terpakai untuk kedua-dua kes. Namun, Mahkamah akan menegaskan ciri-ciri utama kes Mahkamah Perusahaan.

Peranan Mahkamah Serta Beban dan Tanggungjawab Pembuktian

[9] Lazimnya, penentuan kes-kes di bawah subseksyen 20(3) Akta 177 telah diputuskan oleh beberapa kes-kes ternama. Mahkamah ini turut telah memutuskan di dalam beberapa kes sebelum ini berkenaan peranan Mahkamah iaitu kes-kes ***Badariah Abdullah Iwn. Malaysia Airports (Sepang) Sdn Bhd [2023] 2 LNS 1546***, ***Nor Azlina Abd Rahim Iwn. Jurukur Perunding Services Sdn Bhd [2023] MELRU 1728*** dan ***Chong Jee Fatt v. Tee E & C (Malaysia) Sdn. Bhd. [2023] 3 ILR 204***. Mahkamah ini telah merujuk kepada kes Mahkamah Agung iaitu dalam kes ***Wong Chee Hong v. Cathay Organisation Malaysia Sdn Bhd. [1988] 1 CLJ 45*** dan kes Mahkamah Persekutuan iaitu ***Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd. [1981] 2 MLJ 129***. Prinsip-prinsip perundangan yang diketengahkan di dalam kes-kes tersebut adalah jelas dan tidak memerlukan huraian lanjut.

[10] Jelas peranan Mahkamah di bawah subseksyen 20(3) Akta 177 adalah untuk menentukan sama ada penamatan telah berlaku dan dibuat tanpa sebab atau alasan yang munasabah secara imbalan kebarangkalian (sila lihat kes ***Malayan Banking Bhd. v. Association of Bank Officers Peninsular Malaysia & Industrial Court [1988] 1 CLJ (Rep) 183***). Sebelum melihat perkara itu, Mahkamah perlu menitikberatkan satu lagi keperluan iaitu beban dan tanggungjawab pembuktian kes.

[11] Selain peranan yang dinyatakan diatas, Mahkamah perlu menentukan sama ada penamatan telah berlaku dan dibuat tanpa sebab atau alasan yang munasabah dengan beban pembuktian tertentu. Mahkamah ini telah memutuskan dalam beberapa kes seperti kes ***Nor Hafizza Abdul Manan Iwn. Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia (YAPEIM) [2024] MELRU 163*** dan kes-kes ***Nor Azlina***, yang dinyatakan sebelum ini, dan ***Mohamad Suffian Ismail v. Seacera Group Berhad [2023] MELRU 2317***. Lazimnya, beban bukti di dalam Mahkamah adalah atas imbalan kebarangkalian dan kesemua kes itu telah merujuk kepada kes Mahkamah Rayuan seperti kes ***Telekom Malaysia Kawasan Utara v. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor [2002] 3 CLJ 314***.

[12] Selain daripada menyatakan beban pembuktian, kes-kes turut menyatakan bahawa tanggungjawab pembuktian adalah atas pihak yang ingin membuktikan

sesuatu. Mahkamah berpegang kepada kes *International Times & Ors v. Leong Ho Yuen [1980] 1 MLJ 86*. YAA Tun Salleh Abas telah menyatakan seperti yang berikut:

“Burden of proof is the burden of establishing a case and this rests throughout the trial on the party who asserts the affirmative.”

[13] Jelas bahawa beban dan tanggungjawab pembuktian yang Mahkamah perlu buat dalam menimbang fakta-fakta kes di sini seperti dinyatakan di atas adalah atasimbangan kebarangkalian. Mahkamah telah meneliti segala fakta di atas, dan percaya bahawa isu utama yang perlu dibincangkan di dalam kes ini adalah sama ada penamatan Pihak-Pihak Yang Menuntut atas sebab *redundancy* atau pekerja lebihan telah dibuat secara *bona fide*, dan sama ada Pihak Syarikat telah cuba melaksanakan pelbagai kaedah yang disyorkan oleh *Code of Conduct for Industrial Harmony* (“Tatacara Kelakuan”).

[14] Dalam membuat penentuan sama ada wujudnya *redundancy*, selain daripada Mahkamah perlu melihat apa yang dinyatakan oleh Pihak Syarikat adalah benar, Mahkamah turut perlu melihat tindakan Pihak Syarikat dibuat adalah kerana tiada pilihan lain.

[15] Pihak Syarikat telah mengakui bahawa Pihak-Pihak Yang Menuntut dan beberapa pekerja lain telah ditamatkan atas sebab penstrukturan semula. Menurut wakil Pihak Syarikat, keputusan daripada syarikat induk iaitu Delta T, LLC adalah agar Pihak Syarikat akan mengubah operasinya untuk menjadi sekadar Pengurus rantaian bekalan semata-mata. Mahkamah tidak dimaklumkan tentang sebab-sebab khusus keputusan Pihak Syarikat.

[16] Namun, Pihak Syarikat mengakui bahawa perkiraan ini dibuat walaupun sebelum pandemik Pihak Syarikat telah membuat persiapan untuk meningkatkan kebolehan kilang untuk meninggikan pengeluaran. Ini menunjukkan bahawa sebelum pandemik, Pihak Syarikat mempunyai rancangan yang lain. Walau bagaimanapun, selepas pandemik syarikat induk dan Pihak Syarikat telah memutuskan agar untuk menstrukturkan semula.

Penstrukturan Semula Perniagaan Syarikat

[17] Penstrukturan semula satu syarikat adalah satu amalan lazim dalam dunia perniagaan dan dibuat untuk memastikan perniagaan dan syarikat tersebut dapat meneruskan perniagaannya atau terus beroperasi dengan perniagaan yang berbeza. Walau apa pun yang Kerajaan merancang untuk memastikan perniagaan serta operasi dapat diteruskan, keputusan akhir tetap pada syarikat itu sendiri. Dalam kes ini Pihak Syarikat merupakan anak syarikat kepada syarikat di Amerika Syarikat. Sekiranya keputusan dibuat oleh syarikat induk tersebut, anak syarikat tiada pilihan melainkan pemegang saham melebihi pegangan saham syarikat induk.

[18] Mahkamah tidak dikemukakan apa-apa bantahan daripada pemegang saham Pihak Syarikat yang membantah terhadap keputusan Pihak Syarikat ataupun arahan syarikat induk untuk membuat penstrukturan semula syarikat. **Tindakan Pihak Syarikat untuk membuat satu penstrukturan semula dibenarkan oleh undang-undang.** Mahkamah ini telah merujuk kepada kes Mahkamah Rayuan ***William Jacks & Co. (M) Sdn. Bhd. v. S. Balasingam [1997] 3 CLJ 235***. Kes itu telah memutuskan seperti yang berikut:

*“[4] 'Retrenchment' has been defined as the discharge of surplus labour or staff by an employer for any reason whatsoever otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action. Whether the retrenchment exercise in a particular case is bona fide or otherwise is a question of fact and of degree depending on the peculiar circumstances of the case. It is well-settled that **the employer is entitled to organise his business in the manner he considers best. So long as the managerial power is exercised bona fide, the decision is immune from examination even by the Industrial Court.** However, the Industrial Court is empowered, and indeed duty-bound, to investigate the facts and circumstances of the case to determine whether the exercise of power is in fact bona fide.”*

[Penekanan ditambah]

[19] Di samping kes di atas, Mahkamah turut memutuskan beberapa kes berkenaan penamatan disebabkan oleh pekerja lebihan atau *redundancy* telah diputuskan oleh beberapa kes Mahkamah ini sebelum ini. Kes-kes tersebut antaranya ***Ooi Lay Khuan v. Inti International Education Sdn Bhd [2024] MELRU 186***, ***Hanizah Ahmad Jamaluddin v. Scomi KMC Sdn Bhd [2024] 2 ILR 100, [2024] MELRU 410***. Di dalam kes-kes tersebut, Mahkamah ini telah merujuk kepada kes-kes yang berkaitan *retrenchment* dan *redundancy* di mana kedua-dua istilah saling berkait.

[20] Mahkamah ini mengulangi *ratio* didalam kes ***Hanizah*** seperti yang berikut:

“Retrenchment And Redundancy

[31] *Before, going into that argument, the court looks into the definition of both retrenchment and redundancy. This court has referred to the definitions in an earlier decided case of Ooi Lay Khuan v. Inti International Education Sdn Bhd [2024] ILRU 186 (Award No. 186 of 2024). This court had referred to two cases on the definition namely the Court of Appeal case of William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam [1997] 3 CLJ 235 and the High Court case of Stephen Bong v. FCB (M) Sdn Bhd & Anor [1999] CLJU 131; [1999] 1 LNS 131; [1999] 3 MLJ 411.*

[32] *The court does not wish to repeat the same so parties can refer to the said case for a better understanding on this courts approach on retrenchment and redundancy. The term redundancy or retrenchment can be used interchangeably but, the court wishes to illustrate the fundamental issue, notwithstanding whether it is either of the terms, occurs when a company has made a decision to reduce or downsize its workforce, for whatever reason it may be. In the Ooi Lay Khuan case, the court had also referred to another Industrial Court case of Mohd Nor Hassan & Ors v. Continental Sime Tyre PJ Sdn Bhd [2014] 3 ILR 144 (Award No. 578 of 2014) where the court repeated three tests that needed to be fulfilled are as follows:*

- (i) *whether there was a genuine need for the reorganisation exercise by the company;*
- (ii) *whether a genuine redundancy situation had arisen which led to the retrenchment of the claimant; and*
- (iii) *whether the company had complied with the accepted standards and procedure when selecting and retrenching the claimant.*

[33] *The Ooi Lay Khuan case also referred to the Court of Appeal cases of Harris Solid State (M) Sdn Bhd & Ors v. Bruno Gentil Pereira & Ors [1996] 4 CLJ 747 and Bayer (M) Sdn Bhd v. Ng Hong Pau [1999] 4 CLJ 155. The latter case was also quoted by the company's counsel in submission. Both these cases also provide the grounds for this court to construe when determining what is deemed retrenchment and redundancy.*

[21] Mahkamah telah merujuk kepada kes **William Jacks** dan **Stephen Bong v. FCB (M) Sdn Bhd & Anor [1999] 3 MLJ 411**. Mahkamah tidak ingin kembali kepada perbincangan berkenaan perbezaan istilah. Apa yang penting adalah untuk menerima penamatan secara mengejut, Pihak Syarikat perlu memenuhi beberapa perkara yang dinyatakan di dalam kes **Hanizah** di atas untuk membuktikan yang penamatan yang dibuat adalah dengan sebab yang munasabah.

[22] Malah Mahkamah ini mendapati intipati pertama dan kedua di dalam kes **Mohd Hassan** telah dipenuhi. Tindakan Pihak Syarikat untuk menghentikan operasi perniagaan dibuat untuk memastikan Pihak Syarikat boleh terus menjalankan perniagaan di Malaysia. Pihak Syarikat telah membuat keputusan yang agak berat tetapi ia adalah untuk kebaikan masa hadapan Syarikat. Oleh itu, dari segi membuktikan kes atas imbalan kebarangkalian, Mahkamah mendapati Pihak Syarikat telah memenuhi keperluan yang dinyatakan di dalam kes **William Jacks**.

[23] Walau pun Mahkamah telah memutuskan seperti di atas, namun intipati ketiga perlu dilihat memandangkan ini merupakan isu utama Pihak-Pihak Yang Menuntut. Sebelum itu, terdapat satu intipati yang perlu diputuskan iaitu berkenaan sama ada tindakan dibuat secara *bona fide*.

Bona Fide

[24] Tugas Mahkamah ini adalah untuk memastikan apa-apa keputusan yang dibuat oleh Pihak Syarikat telah dibuat dengan *bona fide*. Keputusan itu merangkumi segala kemungkinan termasuk membubarkan segala bentuk operasi dalam Syarikat.

[25] Mahkamah ini telah mengambil kira serta merujuk kes Mahkamah Rayuan di dalam kes ***Equant Integration Services Sdn Bhd (In Liquidation) v. Wong Wai Hung*** [2012] CLJU 1296; [2012] 1 LNS 1296 yang telah memutuskan seperti yang berikut:

*“[10] We agree that whether or not a particular retrenchment exercise is genuine or otherwise would be based on the facts. This court in William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam [2004] 1 ILR 1000k; [2000] 7 MLJ 1 have held that, whether a retrenchment exercise is bona fide or otherwise is a question of fact and of degree depending on each particular case. It was also established in *William Jacks* that an employer is entitled to organise his business in the manner he considered best, so long as it is exercised bona fide. **Since the Chairman found that the retrenchment was made following a genuine and bona fide exercise, the decision to retrench an excess employee should no longer be the subject of examination by the Industrial Court. The decision of the Industrial Court has therefore fallen into error. A finding of a proper retrenchment is incongruous with a dismissal without just cause. A genuine retrenchment offers a good reason to dismiss the respondent especially so when he was found to have been properly selected amongst the employees to be retrenched.***

[Penekanan ditambah]

[26] Sekiranya dilihat keadaan yang dihadapi oleh Pihak Syarikat, Mahkamah tidak dapat melihat apa-apa niat *mala fide* terhadap Pihak-Pihak Yang Menuntut. Mana-mana syarikat mempunyai tujuan yang hampir sama iaitu untuk mendapatkan keuntungan untuk syarikat. Kaedah mencapai keuntungan tersebut terpulang kepada keputusan Syarikat.

Kes Pihak-Pihak Yang Menuntut

[27] Berdasarkan itu, tindakan Pihak Syarikat adalah secara *bona fide* atasimbangan kebarangkalian. Mahkamah telah menyatakan di atas bahawa terdapat isu yang dibangkitkan oleh Pihak-Pihak Yang Menuntut berkenaan kaedah pemilihan untuk ditamatkan yang tidak mematuhi *Code of Conduct of Industrial Harmony* (“Tatacara Kelakuan”) serta prinsip undang-undang buruh yang dinamakan *last in first out* atau “LIFO”.

[28] Tiada keperluan untuk jawatan Pihak Yang Menuntut di dalam kes ini kerana Pihak Syarikat tidak lagi meneruskan operasi pembuatan atau pengilangan dan kesemua jawatan yang seumpama terpaksa dimansuhkan. Di samping itu juga, tidak timbul latihan semula untuk dipindahkan ke Bahagian lain untuk pekerjaan lain. Ini turut menjawab isu yang dibangkitkan oleh Pihak Yang Menuntut berkenaan serta keperluan Pihak Syarikat memenuhi syarat di bawah Tatacara Kelakuan.

[29] Mahkamah ini terikat dengan keputusan kes ***Ng Chong Seng v Technip Geoproduction (M) Sdn Bhd & Anor [2021] 1 MLJ 447***. Oleh itu, penggunaan Tatacara Kelakuan adalah wajib ke atas semua pihak dalam Mahkamah ini. Sepertimana yang telah dinyatakan oleh Mahkamah, tiada kemungkinan perjawatan lain di dalam Syarikat, yang ada hanyalah latihan untuk memberi peluang Pihak Yang Menuntut mendapat pekerjaan lain.

[30] Perkiraan ini turut mempengaruhi keputusan Mahkamah berkenaan LIFO di mana, setiap pekerjaan di dalam jawatan bersama telah dilupuskan. Oleh itu, LIFO juga tidak terpakai. Pihak-Pihak yang Menuntut juga merujuk kepada tindakan Pihak Syarikat mengambil pegawai keselamatan luar yang telah menimbulkan satu suasana yang tidak aman semasa pekerja-pekerja sedang diberi taklimat untuk penamatan.

[31] Walau bagaimanapun, Pihak Syarikat telah memaklumkan sebab-sebab pengawal keselamatan diperlukan memandangkan wujudnya ugutan terhadap pengurusan Pihak Syarikat. Perkara ini disahkan dengan laporan polis yang dibuat oleh Pihak Syarikat. Sekiranya, Pihak-Pihak Yang Menuntut benar-benar terasa

terugut sepatutnya Pihak-Pihak Yang Menuntut membuat laporan polis dan terus memaklumkan secara bertulis tentang ugutan yang diterima dan menarik balik persetujuan yang ditandatangani oleh semua pekerja.

[32] Memandangkan tiada tindakan seumpama, Mahkamah hanya dapat beranggapan bahawa pekerja-pekerja tidak terasa terugut pada masa itu.

[33] Mahkamah menyedari bahawa Akta 177 merupakan satu Akta sosial untuk memastikan kebajikan dan kepentingan pekerja terpelihara dengan menggunakan prinsip-prinsip ekuiti. Namun, ekuiti menegaskan keadilan adalah untuk kedua-dua pihak. Walaupun tindakan Pihak Syarikat boleh dikatakan suatu tindakan yang keterlaluan namun, Mahkamah perlu menimbang perkara itu dengan keperluan subseksyen 30(4) Akta 177 yang menegaskan bahawa Mahkamah perlu mengambil kira kedudukan ekonomi dalam bidang itu.

[34] Keadaan Pihak Syarikat perlu diambil kira apabila Mahkamah membuat keputusan untuk Award ini. Dalam kes ini, Mahkamah mendapati bahawa atas dasarimbangan kebarangkalian Pihak Syarikat telah membuktikan bahawa penamatan Pihak Yang Menuntut dibuat tanpa *mala fide* dan berlaku akibat keadaan semasa ekonomi negara berpunca daripada PKP.

[35] Berdasarkan semua keterangan dan kes-kes di atas, Mahkamah ini berpendapat bahawa atasimbangan kebarangkalian Pihak Syarikat telah membuktikan bahawa penamatan Pihak Yang Menuntut dibuat dengan sebab dan alasan yang munasabah seperti keperluan di dalam subseksyen 20(1) Akta 177 serta tuntutan Pihak-Pihak Yang Menuntut ditolak.

DIPERTURUNKAN DAN BERTARIKH PADA 13 JANUARI 2025

-t.t-

**(SALAHUDIN BIN DATO' HIDAYAT SHARIFF)
PENGERUSI
MAHKAMAH PERUSAHAAN MALAYSIA
KUALA LUMPUR**