



GARIS PANDUAN BAGI AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994 (AKTA 514)

**JABATAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
MALAYSIA
2006**

<http://dosh.mohr.gov.my/>

JKKP	:	GP (BM) 1/2006
ISBN 13	:	978-983-2014-55-3
ISBN 10	:	983-2014-55-7



PRAKATA

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja telah digubal pada 25 Februari 1994 dan bertujuan bagi memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan semua orang di tempat kerja. Ia telah digubal berdasarkan konsep peraturan sendiri dengan tanggungjawab utama bagi memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terhadap orang yang mewujudkan risiko dan bekerja dengan risiko. Akta ini menyediakan proses perundingan pada peringkat dasar dengan penubuhan Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja. Proses perundingan juga merangkumi program keselamatan dan kesihatan yang dilaksanakan oleh majikan dan wakil pekerja sebagai ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.

Akta ini mengandungi 67 seksyen yang dibahagikan kepada 15 bahagian dan dilampirkan dengan tiga jadual. Tiga bahagian yang pertama menyatakan tujuan Akta dan menyediakan infrastruktur untuk perlantikan para pegawai dan Majlis Negara. Intipati Akta ini adalah peruntukan dalam bahagian IV hingga VI. Bahagian ini menyediakan kewajipan am mereka yang mewujudkan risiko contohnya majikan, orang yang bekerja sendiri, perekabentuk, pengilang, pembekal dan lain-lain dan mereka yang bekerja dengan risiko iaitu para pekerja. Bagaimana Akta ini dilaksanakan dan dikuatkuasakan adalah dijelaskan di dalam bahagian lain.

Adalah diharapkan dokumen ini dapat menyumbang mempromosikan budaya keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di Malaysia. Garis panduan ini diterbitkan dengan tujuan untuk menyediakan maklumat yang terperinci dan membantu mereka yang menguatkuasakan Akta ini. Ia juga berguna kepada mereka yang bekerja ke arah memastikan pematuhan kepada peruntukan Akta ini. Perkara yang mempunyai kekaburan telah dikenalpasti dan garis panduan telah diberikan.

Ketua Pengarah
Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja
2006

KATA PENGANTAR

Garis panduan yang telah dihasilkan ini adalah hasil projek rundingan Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Garis panduan telah di buat dengan rundingan bersama pakar-pakar utama dalam bidang keselamatan dan kesihatan di negara ini. Ini termasuklah ahli profesional keselamatan dan kesihatan, peguam, wakil dari agensi kerajaan, universiti, pertubuhan majikan dan kesatuan sekerja. Pandangan dari Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) juga diperolehi sepanjang proses ini. Segala bantuan dan kerjasama daripada mereka yang terlibat dalam penyediaan garis panduan ini adalah amat dihargai.

Prof. Dr. Krishna Gopal Rampal
Dr. Mohamad Nizam Jemoin
Universiti Kebangsaan Malaysia

PENGHARGAAN

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan kepada individu-individu berikut dan organisasinya di atas sumbangan dalam penyediaan garis panduan ini.

NAMA	INSTITUSI
1. Prof. Kamal Halili Hassan	Universiti Kebangsaan Malaysia
2. Nurul Hafizah Rasabar	Universiti Kebangsaan Malaysia
3. Zulfa Azlin Bt. Zullkifli	Universiti Kebangsaan Malaysia
4. Mohd Sophian B. Zakaria	Universiti Kebangsaan Malaysia
5. Mohd Faeizal B. Mahamad	Universiti Kebangsaan Malaysia
6. Edmund Milkiu Balthazar	Universiti Kebangsaan Malaysia
7. Dr. Nor Aisyah Abu Bakar	Universiti Kebangsaan Malaysia
8. Dr. Rohani Mat Bah	Universiti Kebangsaan Malaysia
9. Cik Ng Yi Wen	Universiti Kebangsaan Malaysia
10. Dr. Anita Abd. Rahman	Universiti Kebangsaan Malaysia
11. En. Kang Eng Thye	Universiti Kebangsaan Malaysia
12. En. Sazman Wahab	Universiti Kebangsaan Malaysia
13. En. Ariffin Omar	Universiti Kebangsaan Malaysia
14. Cik Ruzita Shariff	Universiti Kebangsaan Malaysia
15. En. Rosnan Hamzah	Universiti Putra Malaysia
16. Pn. Muaziah Bt. Abd Rahman	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
17. En. Majahar Abd Rahman	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
18. En. Omar Mat Piah	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
19. Dr. Abed Onn	SOEM (Persatuan Perubatan Malaysia)
20. Dr. Jagdev Singh	SOEM (Persatuan Perubatan Malaysia)
21. Dr. Abu Hassan Samad	Exxon Mobil
22. Dr. Sirajuddin Hashim	Kementerian Kesihatan Malaysia
23. Dr Nuing Jeluing	Sarawak Shell Sdn. Bhd.
24. Dr. Agus Salim	NIOSH Malaysia
25. Puan. Hjh Maimunah Khalid	NIOSH Malaysia
26. En. Fadzlul Haq Abd. Radzi	NIOSH Malaysia
27. Ir. Ahmad Nordin	LIyods Registered Technical Services
28. Dr. Mohd Azman	SOCISO
29. En. N g Wei Khiang	HSE Practitioner
30. Mr. K. Nadasapillay	Malaysian Trade Union Congress
31. En. Ludin Embong	Golden Hope Plantation
32. En. Anis Fahmy	Malaysian Employers Federation
33. En. Veerasingam	BP Companies in Malaysia
34. En. Mazlan Kassim	Federation of Malaysian Manufacturers
35. Md. Azar Irwan Moh. Arifin	Attorney General Chamber
36. Mr. Saroop Rampal	Norendra & Yap
37. Cik Nur Fauziah Mokhtar	Kementerian Sumber Manusia

SKOP DAN PEMAKAIAN

Garis panduan Akta Keselamatan dan Kesihatan 1994 adalah bertujuan untuk menerangkan dan menjelaskan peruntukan di setiap seksyen di dalam Akta. Garis panduan ini menyediakan bantuan kepada para pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dalam menjalankan tugas untuk menguatkuasakan Akta ini di tempat kerja yang termaktub dibawah Akta ini. Garis panduan ini juga boleh digunakan oleh para majikan, orang bekerja sendiri, penghuni, perekabentuk, pengilang, pembekal, pekerja dan kesatuan sekerja untuk memahami dan melaksanakan tugas mereka yang ditetapkan di dalam Akta.

Garis panduan ini meliputi:

1. Semua seksyen di dalam AKKP 1994.
2. Penerangan terhadap semua seksyen AKKP 1994.
3. Contoh yang relevan tentang peruntukan yang sesuai dilaksanakan.
4. Contoh-contoh kes undang-undang berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (tempatan dan luar negara).

Akta ini merupakan payung yang melindungi pekerja di tempat kerja daripada segi keselamatan dan kesihatan, malah ia merupakan suatu peraturan sendiri. Majikan mestilah mematuhi peruntukan di dalam Akta ini, peraturan dan tataamalan dan garis panduan yang relevan (atau sekurang-kurangnya melakukan yang setara baik) serta mengikuti amalan terbaik dan nasihat. Para pekerja juga mesti mematuhi peruntukan dalam Akta dan bekerjasama dengan majikan bagi memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Ini adalah selari dengan prinsip Akta yang mana ia menjelaskan tanggungjawab bagi keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terletak di atas orang yang mewujudkan risiko (majikan) dan mereka yang bekerja dengan risiko (pekerja).

Dengan adanya penerangan yang lebih jelas tentang peruntukan Akta ini, diharapkan terdapat suatu keseragaman dalam pemahaman di antara para pegawai penguatkuasa dan mereka yang cuba mematuhi Akta ini. Harus diingatkan bahawa sekiranya terdapat pelanggaran terhadap peruntukan Akta ini, ia merupakan satu kemungkiran undang-undang jenayah. Bagi golongan yang mengalami kemalangan atau kecederaan dan sebagainya boleh mendakwa di mahkamah sivil sekiranya terdapat pelanggaran peruntukan Akta ini.

KANDUNGAN

	Muka surat
Prakata	iii
Kata Pengantar	iv
Penghargaan	v
Skop dan Pemakaian	vi
Kandungan	vii
Bahagian 1 PERMULAAN	1
1. Tajuk ringkas dan pemakaian	1
2. Undang-undang yang mengatasi	5
3. Tafsiran	6
4. Tujuan Akta	10
Bahagian II PERLANTIKAN PEGAWAI	12
5. Perlantikan pegawai	12
6. Perlantikan badan pemeriksaan bebas	12
7. Perakuan pemberikuasaan	13
Bahagian III MAJLIS NEGARA BAGI KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN	14
8. Penubuhan Majlis	14
9. Keanggotaan Majlis	14
10. Jadual Kedua adalah terpakai	15
11. Kuasa dan fungsi Majlis	17
12. Perlantikan setiausaha kepada Majlis	17
13. Jawatankuasa	18
14. Laporan tahunan	18
Bahagian IV KEWAJIPAN AM MAJIKAN DAN ORANG YANG BEKERJA SENDIRI	19
15. Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada pekerja mereka	19
16. Kewajipan untuk membentuk dasar keselamatan dan kesihatan	23
17. Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada orang-orang lain selain daripada pekerja mereka	25
18. Kewajipan seseorang penghuni tempat kerja kepada orang-orang selain daripada pekerjanya	27
19. Penalti bagi suatu kesalahan di bawah seksyen 15, 16, 17 atau 18	28

	Muka surat
Bahagian V KEWAJIPAN AM PEREKABENTUK, PENGILANG DAN PEMBEKAL	29
20. Kewajipan am pengilang, dsb. berkenaan dengan loji bagi kegunaan semasa bekerja	29
21. Kewajipan am pengilang, dsb. berkenaan dengan bahan bagi kegunaan semasa bekerja	31
22. Huraian seksyen 20 dan 21	32
23. Penalti bagi kesalahan di bawah seksyen 20 atau 21	34
Bahagian VI KEWAJIPAN AM PEKERJA	35
24. Kewajipan am pekerja yang sedang bekerja	35
25. Kewajipan untuk tidak mengganggu atau menyalahgunakan benda yang diadakan menurut peruntukan tertentu	36
26. Kewajipan untuk tidak mengenakan caj ke atas pekerja bagi benda yang dilakukan atau diadakan	37
27. Diskriminasi terhadap pekerja, dsb	37
Bahagian VII ORGANISASI KESELAMATAN DAN KESIHATAN	39
28. Pengawasan perubatan	39
29. Pegawai keselamatan dan kesihatan	41
30. Penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja	43
31. Fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan	45
Bahagian VIII PEMBERITAHUAN MENGENAI KEMALANGAN, KEJADIAN BERBAHAYA, KERACUNAN PEKERJAAN DAN PENYAKIT PEKERJAAN, DAN SIASATAN	47
32. Pemberitahuan mengenai kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan dan penyakit pekerjaan, dan siasatan	47
33. Ketua Pengarah boleh mengarahkan supaya siasatan diadakan	49
34. Kuasa pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam siasatan	50
Bahagian IX LARANGAN TERHADAP PENGGUNAAN LOJI ATAU BAHAN	51
35. Kuasa untuk melarang penggunaan loji atau bahan	51
36. Orang terkilan boleh merayu	52

	Muka surat
Bahagian X TATAAMALAN INDUSTRI	53
37. Kelulusan tataamalan industri	53
38. Penggunaan tataamalan industri dalam prosiding	54
Bahagian XI PENGUATKUASAAN DAN PENYIASATAN	56
39. Kuasa untuk masuk, memeriksa, meneliti, menyita dsb.	56
40. Kemasukan ke dalam premis dengan waran geledah dan kuasa untuk menyita	59
41. Kemasukan ke dalam premis tanpa waran geledah dan kuasa untuk menyita	59
42. Kuasa untuk masuk secara paksa dan penyampaian kepada penghuni salinan bertandatangan senarai benda yang disita dari premis	60
43. Peruntukan lanjut berhubung dengan pemeriksaan	61
44. Kuasa untuk menyiasat	62
45. Kuasa untuk memeriksa saksi	62
46. Majikan, dsb., hendaklah membantu pegawai	64
47. Kesalahan berhubung dengan pemeriksaan	64
48. Notis perbaikan dan notis larangan	65
49. Penalti kerana tidak mematuhi notis	67
50. Orang terkilan boleh merayu	67
Bahagian XII LIABILITI BAGI KESALAHAN	69
51. Penalti am	69
52. Kesalahan yang dilakukan oleh pertubuhan perbadanan	69
53. Kesalahan yang dilakukan oleh kesatuan sekerja	70
54. Kesalahan yang dilakukan oleh ejen	70
55. Pembelaan	71
56. Pertubuhan perbadanan dan kesatuan sekerja boleh didenda	71
57. Pembantuan dan persubahatan	71
58. Perlindungan terhadap liabiliti persendirian lanjut	71
59. Liabiliti sivil tidak tersentuh oleh bahagian IV, V dan VI	72
60. Beban membuktikan had apa yang praktik	72
61. Pendakwaan	73
62. Pengkompaunan kesalahan	73
Bahagian XIII RAYUAN	74
63. Jawatankuasa rayuan	74
64. Kuasa jawatankuasa rayuan	74
65. Keputusan jawatankuasa rayuan	75

	Muka surat
Bahagian XIV PERATURAN-PERATURAN	76
66. Peraturan-peraturan	76
Bahagian XV PELBAGAI	78
67. Kewajipan untuk menyimpan rahsia	78
Lampiran	79
Rujukan	88

AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994

AKTA 514

Suatu Akta untuk membuat peruntukan lanjut bagi memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja, bagi melindungi orang lain terhadap risiko kepada keselamatan atau kesihatan berkaitan dengan aktiviti orang-orang yang sedang bekerja, untuk menubuhkan Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja, dan bagi perkara yang berkaitan dengannya.

(25 Februari 1994)

MAKA INILAH DIPERBUAT UNDANG-UNDANG oleh Duli Yang Maha Mulia Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong dengan nasihat dan persetujuan Dewan Negara dan Dewan Rakyat yang bersidang dalam Parlimen, dan dengan kuasa daripadanya, seperti berikut:

BAHAGIAN 1

PERMULAAN

1. Tajuk ringkas dan pemakaian

- (1) Akta ini bolehlah dinamakan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994.*
- (2) Tertakluk kepada subseksyen (3), Akta ini hendaklah terpakai di seluruh Malaysia bagi industri yang dinyatakan dalam Jadual Pertama.*
 - Akta ini hendaklah terpakai di seluruh Malaysia bagi industri-industri yang dinyatakan dalam Jadual Pertama.

JADUAL PERTAMA

1. *Perusahaan*

Perusahaan: Proses membuat sesuatu produk akhir yang lengkap dengan menggunakan bahan mentah.

Contoh:

- Perusahaan makanan, minuman dan tembakau
- Perusahaan kulit, pakaian dan tekstil
- Perusahaan kayu-kayan dan perabot
- Perusahaan kertas dan percetakan
- Perusahaan bahan kimia
- Perusahaan galian bukan logam
- Perusahaan logam-logam asas
- Perusahaan logam, mesin dan kelengkapan
- Lain-lain industri pengilang

2. *Perlombongan dan Menguari*

Perlombongan: Proses atau perusahaan memperoleh, mendapat atau mengeluarkan sebarang mineral dari atas atau bawah tanah atau di dalam atau di bawah laut.

Contoh:

- Perlombongan arang batu.
- Penggerudian minyak petroleum dan gas asli.
- Perlombongan logam.

Menguari: Pengeluaran batu atau bahan mineral dari kuari.

Contoh:

- Kuari batu, tanah liat dan pasir

3. *Pembinaan*

Pembinaan: Aktiviti atau proses membina, menambah, memasang, menyenggara, membaharui, menyingkir, mengubahsuai, merombak atau meruntuhkan sebarang bangunan, sebarang jalan, sebarang saluran, sebarang kerja elektikal, sebarang jambatan dan kerja yang mengandungi pembersihan kawasan, penyiasatan tanah dll. Definisi yang lebih luas boleh diperolehi daripada Akta Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia 1994 (Akta 520).

Contoh:

- Kontraktor umum termasuk jurutera sivil
- Kontraktor dagangan khas

4. *Pertanian, Perhutanan dan Perikanan*

Pertanian: Pekerjaan atau perniagaan bercucuk tanam pada tanah, mengeluarkan hasil tanaman, mengambil batang kayu dan memelihara haiwan ternakan.

Contoh:

- Penanaman padi
- Penanaman kelapa sawit
- Penternakan ayam

Perhutanan: Menanam pokok atau menguruskan hutan.

Contoh:

- Perhutanan dan pembalakan

Perikanan: Sukan, industri atau pekerjaan menangkap ikan.

5. *Kegunaan*

a) *Elektrik*

Elektrik: Bekalan arus elektrik terutama apabila digunakan sebagai satu sumber kuasa.

b) *Gas*

Gas: Bekalan bahan pembakar berbentuk gas seperti gas asli atau gas arang batu, digunakan sebagai bahan api.

c) *Air*

Air: Bekalan air kepada rumah, bandar atau wilayah.

d) *Perkhidmatan kebersihan*

Kebersihan: Merujuk kepada kesihatan awam terutamanya kebersihan umum dan pembuangan sisa manusia melalui sistem kumbahan.

6. *Pengangkutan, Penyimpanan dan Komunikasi.*

Pengangkutan: Untuk membawa manusia atau barang-barang dari satu tempat ke tempat lain, kebiasaannya menggunakan kenderaan.

Contoh:

- Lori
- Bas
- Teksi
- Pengangkutan kontainer

Penyimpanan: Aktiviti menyimpan sesuatu atau keadaan penyimpanan.

Contoh:

- Gudang

Komunikasi: Satu sistem penghantaran dan penerimaan maklumat melalui pos, telefon atau telegram. Sebarang kaedah di mana manusia menghantar maklumat kepada orang lain, termasuk penerbitan, penyiaran dan telekomunikasi. Seni atau teknologi dalam berkomunikasi dalam semua jenis bentuk.

Contoh:

- Radio
- Televisyen
- Telefon mudah alih

7. *Perniagaan Borong dan Runcit*

Perniagaan borong: Perniagaan melibatkan pembelian dan penjualan barangan dalam kuantiti dengan potongan harga, kebiasaannya terus daripada pengilang atau pengedar, untuk dijual kepada pelanggan.

Contoh:

- Makanan, minuman dan tembakau
- Barangan kegunaan rumah dan persendirian
- Kenderaan bermotor, motosikal, petrol dan lain-lain

Perniagaan runcit: Penjualan dan pembelian barangan dalam kuantiti kecil terus kepada pelanggan, contohnya dalam kedai runcit.

Contoh:

- Makanan, minuman dan tembakau
- Barangan kegunaan rumah dan persendirian
- Kenderaan bermotor, motosikal, petrol dan lain-lain

8. *Hotel dan Restoran*

Hotel: Satu bangunan atau pusat perdagangan di mana manusia membayar untuk penginapan, makanan dan perkhidmatan atau kemudahan lain.

Restoran: Satu tempat di mana makanan dan minuman dijual dan dihidangkan kepada pelanggan.

9. *Kewangan, Insurans, Hartanah dan Perkhidmatan Perniagaan*

Kewangan: Kawalan kewangan–Perniagaan atau seni untuk mengurus sumber kewangan dalam satu organisasi, negara atau industri.

Contoh:

- Institusi kewangan

Insurans: Perlindungan kewangan daripada kerugian atau kerosakan–satu pengaturan yang dibuat oleh syarikat kepada pelanggan berkenaan perlindungan kewangan daripada kerugian atau kerosakan.

Harta tetap: Tanah, bangunan-bangunan dan benda yang terlekat kepada tanah dan bangunan. Juga dikenali sebagai barang tetap dan kepentingan atas tanah.

Contoh:

- Pengurusan harta tetap

Perniagaan: Pekerjaan, tugas atau perdagangan di mana seseorang itu terlibat atau sebarang urusan berwujud komersil, industri atau profesional; penjualan dan pembelian barangan atau perkhidmatan. Sebarang pusat komersil seperti kedai atau kilang.

Contoh:

- Perakaunan
- Khidmat guaman
- Perkhidmatan rekreasi
- Perkhidmatan mencuci

10. *Perkhidmatan awam dan Pihak Berkuasa Berkanun*

Perkhidmatan awam: Perkhidmatan yang disediakan kepada masyarakat umum.

Contoh:

- Pentadbiran awam
- Perkhidmatan sosial
- Perkhidmatan pendidikan
- Institut saintifik dan penyelidikan
- Perkhidmatan perubatan, pergigian lain-lain perkhidmatan kesihatan
- Perkhidmatan haiwan
- Institusi kebajikan
- Perkhidmatan kebudayaan, kesenian dan pelancongan

Pihak Berkuasa Berkanun: Badan yang diwujudkan, ditakrifkan atau yang dikehendaki oleh statut.

Contoh:

- Badan berkuasa tempatan
- Universiti

- Akta ini juga terpakai pada pemasangan luar pesisir seperti yang terkandung di dalam premis sepertimana ditakrifkan di Seksyen 3 (1). Akta Perlombongan Petroleum 1966 menyatakan bahawa kawasan luar pesisir bermaksud suatu kawasan pada pelantar benua. Di bawah Seksyen 21 (2) Akta Zon Ekonomi 1984, kerajaan mempunyai kuasa perundangan eksklusif ke atas pulau buatan, pemasangan dan struktur di zon tersebut dan di atas pelantar benua, termasuk kuasa perundangan berkaitan kastam, fiskal, kesihatan, keselamatan dan undang-undang imigresen.
- (3) *Tiada apa-apa jua dalam Akta ini boleh terpakai bagi pekerjaan atas kapal yang dikuasai oleh Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 (Ord. 70/52), Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 bagi Sabah (Sabah Ord. 11/60) atau Sarawak (Sarawak Ord. 2/60) atau angkatan tentera.*
- Akta ini tidak terpakai pada pekerja yang bekerja di atas kapal melainkan atas kapal yang di kecualikan oleh Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 (Ord. 70/52), Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 bagi Sabah (Sabah Ord. 11/60) atau Sarawak (Sarawak Ord. 2/60). Kapal merangkumi setiap pengangkutan air yang digunakan untuk pelayaran yang tidak digerakkan oleh dayung. Tempat membaiki kapal, pelabuhan kering awam tidak dilindungi oleh Akta ini kecuali apabila tuan punya kapal atau ketua kapal mengambil kontraktor untuk membuat kerja senggaraan atau membaiki kapal. Pelabuhan perdagangan adalah dilindungi oleh Akta ini tetapi tidak di atas kapal yang berlabuh di pelabuhan. Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 menyatakan bahawa Menteri Pengangkutan boleh membuat peraturan mengenai pelabuhan untuk memastikan keselamatan pekerja yang bekerja di pelabuhan dan di atas kapal yang menggunakan pelabuhan.
 - Menurut Akta ini, angkatan tentera seperti ditakrifkan dalam Akta Angkatan Tentera 1972 adalah tidak dilindungi. Angkatan tentera merangkumi tentera tetap dan tentera sukarela dan angkatan tentera lain yang diisytiharkan oleh Yang di-Pertuan Agong dari semasa ke semasa sebagai angkatan tentera. Orang awam yang bekerja di bawah Kementerian Pertahanan adalah dilindungi di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994.

2. Undang-undang yang mengatasi

- (1) *Peruntukan Akta ini hendaklah menjadi tambahan kepada, dan tidak mengurangkan, peruntukan mana-mana undang-undang bertulis lain yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.*
- Peruntukan Akta ini adalah tambahan kepada undang-undang lain yang berkenaan keselamatan dan kesihatan. Undang-undang bertulis lain yang merujuk kepada keselamatan dan kesihatan pekerjaan seperti Akta Kilang dan Jentera 1967 masih berkuat kuasa.
- (2) *Sekiranya terdapat apa-apa percanggahan atau ketakkonsistenan antara peruntukan Akta ini dengan mana-mana undang-undang bertulis lain mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan, peruntukan Akta ini hendaklah mengatasi dan peruntukan yang*

bercanggah atau tak konsisten dalam undang-undang bertulis lain itu hendaklah, setakat percanggahan atau ketakkonsistenan itu, ditafsirkan sebagai digantikan.

- Sekiranya terdapat percanggahan atau ketidakseragaman antara peruntukan Akta ini dan peraturannya dengan mana-mana undang-undang bertulis lain berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, peruntukan Akta ini dan peraturannya adalah mengatasi undang-undang lain.

Contoh:

- Di bawah Akta Kilang dan Jentera 1967, Peraturan-Peraturan Kilang dan Jentera (Proses Asbestos) 1986 dan Peraturan-Peraturan Kilang dan Jentera (Debu Mineral) 1989, pengawasan perubatan perlu dilakukan setiap dua tahun tetapi di bawah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000, pengawasan perubatan perlu dilakukan setahun sekali. Pendedahan yang dibenarkan di bawah Peraturan-Peraturan Kilang dan Jentera (Proses Asbestos) 1986 dan Peraturan-Peraturan Kilang dan Jentera (Debu Mineral) 1989 adalah berbeza daripada peruntukan Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000. Dalam kes ini, peruntukan Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000 adalah mengatasi.
- Keperluan untuk menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan adalah berbeza di antara Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan Akta Kilang dan Jentera 1967. Pada Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, setiap majikan hendaklah menubuhkan satu jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja jika terdapat empat puluh atau lebih pekerja yang bekerja sebaliknya Peraturan-Peraturan Kilang dan Jentera (Operasi Bangunan dan Kerja Kejuruteraan Binaan) (Keselamatan) 1986 mengkehendaki lima puluh atau lebih pekerja. Dalam kes ini, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 adalah mengatasi.
- Dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, seorang majikan hendaklah memaklumkan sebarang kemalangan yang berlaku atau mungkin berlaku di tempat kerja sebaliknya dalam Akta Kilang dan Jentera 1967, sebarang kemalangan mesti dimaklumkan sekiranya kemalangan itu menghalang seseorang dari mengikuti pekerjaannya secara biasa selama lebih daripada empat hari. Bagaimanapun apabila satu kemalangan terjadi dan cuti sakit kurang daripada 4 hari diberikan, ia masih perlu dilaporkan di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

3. Tafsiran

(1) Dalam Akta ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain—

“bahan” ertinya apa-apa bahan semula jadi atau buatan, sama ada dalam bentuk pepejal atau cecair atau dalam bentuk gas atau wap atau apa-apa gabungannya;

- Contoh bahan termasuk bahan semulajadi seperti bakteria, virus, kulat dan bahan kimia seperti plumbum, merkuri dan arsenik. Bahan tiruan termasuk DDT dan asid hidroklorik. Contohnya bahan seperti plumbum boleh wujud dalam bentuk pepejal (jongkong plumbum), cecair (plumbum cair) dan bentuk wap (wap plumbum).

“bahan bagi kegunaan semasa bekerja” ertinya apa-apa bahan yang dimaksudkan atau dibekalkan bagi kegunaan, sama ada secara eksklusif atau tidak, oleh orang-orang semasa bekerja;

“boleh dipraktikkan” ertinya boleh dipraktikkan dengan mengambil kira—

- a. teruknya bahaya atau risiko yang terlibat;
- b. keadaan pengetahuan mengenai bahaya atau risiko itu dan apa-apa cara untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya atau risiko itu;
- c. ada tidaknya dan kesesuaian cara untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya atau risiko itu; dan
- d. kos untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya atau risiko itu;

“ditetapkan” ertinya ditetapkan oleh Akta ini atau melalui peraturan-peraturan;

“industri” ertinya perkhidmatan awam, pihak-pihak berkuasa berkanun atau mana-mana aktiviti ekonomi yang disenaraikan dalam Jadual Pertama;

“kerajaan” ertinya Kerajaan Persekutuan, Kerajaan sesuatu Negeri atau kerajaan tempatan;

“kesatuan sekerja” ertinya apa-apa persatuan atau gabungan pekerja atau majikan mengikut pengertian Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262);

“kontrak perkhidmatan” ertinya apa-apa perjanjian sama ada secara lisan atau bertulis dan sama ada secara nyata atau tersirat, yang menurutnya seseorang bersetuju untuk menggaji seseorang yang lain sebagai pekerja dan orang yang lain itu bersetuju untuk berkhidmat dengan majikannya sebagai pekerja dan termasuklah suatu kontrak perantisan;

- Kontrak perkhidmatan ialah kontrak di antara dua pihak di mana seorang itu bersetuju untuk menggaji seorang yang lain sebagai pekerja untuk memberikan perkhidmatan atau kerja atau operasi. Kontrak perkhidmatan tidak semestinya berbentuk tulisan untuk dikuatkuasakan, tetapi ia adalah lebih mudah untuk membuktikan perjanjian yang dipersetujui sekiranya wujud bukti bertulis. Hubungan antara majikan dan pekerja wujud. (Rujuk kes Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497 (ms79) dalam Lampiran). Sila rujuk Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

“loji” termasuklah apa-apa jentera, kelengkapan, perkakas, alat atau peralatan, apa-apa komponennya dan apa-apa jua yang dipasangkan, disambungkan atau diperlengkapkan padanya;

“majikan” ertinya majikan langsung atau majikan utama atau kedua-duanya;

- Majikan di bawah Akta Kerja 1955 bermakna seseorang yang telah memasuki kontrak perkhidmatan untuk menggaji orang lain sebagai pekerja.
- Seseorang majikan termasuk majikan langsung atau majikan utama atau kedua-duanya.

“majikan langsung”, berhubungan dengan pekerja yang diambil khidmat oleh atau melaluinya, ertinya seseorang yang telah mengakujanji untuk melaksanakan, di tempat kerja di mana

majikan utama menjalankan perdagangan, perniagaan, profesion, vokasion, pekerjaan atau pencariannya di bawah pengawasan majikan utama atau ejennya, kesemua atau mana-mana bahagian apa-apa kerja yang biasanya menjadi sebahagian daripada kerja perdagangan, perniagaan, profesion, vokasion, pekerjaan atau pencarian majikan utama itu atau yang menjadi permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau bersampingan dengan maksud mana-mana perdagangan, perniagaan, profesion, vokasion, pekerjaan atau pencarian itu dan termasuklah seseorang yang olehnya perkhidmatan seseorang pekerja yang telah membuat kontrak perkhidmatan dengannya dipinjamkan atau disewakan untuk sementara kepada majikan utama;

- Contoh seseorang majikan langsung di dalam sektor swasta termasuk kontraktor pekerja dalam tempat kerja. Dalam sektor awam, ketua jabatan dalam jabatan kerajaan atau badan berkanun, bergantung kepada fakta setiap kes boleh di anggap sebagai majikan langsung.

“majikan utama” ertinya pemunya suatu industri atau orang yang dengannya seseorang pekerja telah membuat kontrak perkhidmatan dan termasuklah—

- a. pengurus, ejen atau orang yang bertanggungjawab bagi pembayaran gaji atau upah kepada seseorang pekerja;*
 - b. penghuni sesuatu tempat kerja;*
 - c. wakil di sisi undang-undang pemunya atau penghuni yang telah meninggal dunia; dan*
 - d. Mana-mana kerajaan di Malaysia, jabatan mana-mana kerajaan itu, pihak berkuasa tempatan atau badan berkanun;*
- Majikan utama bermaksud pemilik industri atau orang yang mana pekerja telah memasuki kontrak perkhidmatan dengannya.
 - Majikan utama termasuk pengurus, ejen atau orang yang bertanggungjawab atas pembayaran gaji atau upah kepada pekerja. Agen adalah seorang yang diberi kuasa untuk bertindak bagi pihak seseorang lain di dalam menjalankan perniagaan dll. Di dalam sektor awam, kerajaan Malaysia adalah boleh di anggap sebagai majikan utama.

“Majlis” ertinya Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja yang ditubuhkan di bawah seksyen 8;

“orang yang bekerja sendiri” ertinya seseorang individu yang bekerja untuk keuntungan atau ganjaran selain daripada di bawah kontrak pekerjaan, sama ada atau tidak dia sendiri mengambil kerja orang lain;

- Contoh orang yang bekerja sendiri termasuklah penjaja, tukang masak dalam restorannya sendiri, mekanik dalam bengkelnya sendiri dan pengamal perubatan yang berdaftar yang mengusahakan klinik sendiri.

“pegawai” ertinya pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dilantik di bawah subseksyen 5(2) dan termasuklah Ketua Pengarah, Timbalan Ketua Pengarah, Pengarah, Timbalan Pengarah dan Penolong Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerja;

“pekerja” ertinya seseorang yang diambil kerja dengan diberi gaji di bawah kontrak perkhidmatan mengenai atau yang berkaitan dengan kerja suatu industri yang baginya Akta ini terpakai dan—

- (a) yang diambil kerja secara langsung oleh majikan utama mengenai apa-apa kerja industri itu, atau yang bersampingan dengan atau sebagai permulaan bagi atau yang berkaitan dengan kerja industri itu, sama ada kerja itu dilakukan oleh pekerja itu di tempat kerja atau di tempat lain;
 - (b) yang diambil kerja oleh atau melalui seseorang majikan langsung di tempat kerja industri itu atau di bawah pengawasan majikan utama atau ejennya mengenai kerja yang biasanya menjadi sebahagian daripada kerja industri itu, atau yang menjadi permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau bersampingan dengan maksud industri itu: atau
 - (c) yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan sementara kepada majikan utama oleh orang yang dengannya orang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan itu telah memasuki suatu kontrak perkhidmatan;
- Para pekerja adalah buruh yang diambil kerja secara langsung oleh majikan utama atau melalui seseorang majikan langsung di tempat kerja atau perkhidmatan yang disewakan di bawah kontrak perkhidmatan.
 - Berkenaan dengan para pelatih, “Health and Safety at Work Act 1974” (UK) melalui “The Health and Safety (Training for Employment) Regulations 1990” telah menyatakan seorang pelatih adalah dianggap sebagai pekerja. Di Malaysia perantis adalah dianggap sebagai pekerja. Tiada kenyataan dibuat berhubung dengan pelatih. Oleh itu pelatih boleh dianggap sebagai orang lain di tempat kerja.

“pembekalan”, berhubung dengan apa-apa loji atau bahan, ertinya pembekalan melalui penjualan, pertukaran, pemajakan, penyewaan atau sewabeli, sama ada sebagai prinsipal atau ejen bagi yang lain;

“penghuni”, berhubung dengan tempat kerja, ertinya seseorang yang menguruskan atau mengawal tempat kerja;

“premis” termasuklah—

- a) mana-mana tanah, bangunan atau bahagian mana-mana bangunan;
- b) mana-mana kenderaan, vesel atau pesawat udara;
- c) apa-apa pemasangan di atas tanah, pemasangan luar pesisir atau pemasangan lain sama ada di atas dasar atau yang terapung di atas mana-mana air; dan
- d) mana-mana khemah atau struktur boleh alih;

“setiausaha” ertinya setiausaha yang dilantik di bawah subseksyen 12(1);

“tempat kerja” ertinya premis tempat orang-orang bekerja atau premis yang digunakan bagi penyimpanan loji atau bahan.

- Untuk mentakrifkan tempat kerja bagi pekerja adalah penting untuk merujuk kepada premis yang kebiasaannya menjadi tempat kerja kepada pekerja, contohnya:
 - Posmen-pejabat pos, motosikal dan pejabat atau rumah di mana surat dihantarkan.
 - Pemandu teksi - stesen teksi, perhentian teksi, teksi.
 - Budak penghantar pizza- restoran pizza, motosikal, rumah atau pejabat pelanggan.
 - Pembaca meter- kenderaan, rumah atau pejabat.

- Jalan yang digunakan untuk perjalanan pekerja juga termasuk sebagai tempat kerja.

(2) *Bagi maksud Akta ini, risiko yang berbangkit daripada aktiviti orang-orang yang sedang bekerja hendaklah dikira sebagai termasuk risiko yang berkaitan dengan cara suatu pengusahaan dijalankan, loji atau bahan yang digunakan bagi maksud sesuatu pengusahaan dan keadaan premis yang digunakan sedemikian atau mana-mana bahagiannya.*

(3) *Bagi maksud Akta ini—*

- (a) “kerja” ertinya kerja sebagai seorang pekerja atau sebagai orang yang bekerja sendiri;*
- (b) seseorang pekerja disifatkan sedang bekerja sepanjang masa dia berada di tempat kerjanya tetapi tidak selainnya; dan*
- (c) orang yang bekerja sendiri adalah sedang bekerja sepanjang masa yang ditumpukannya kepada kerja sebagai seorang yang bekerja sendiri.*

4. Tujuan Akta

Tujuan Akta ini adalah—

- a) untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja terhadap risiko kepada keselamatan atau kesihatan yang berbangkit daripada aktiviti orang-orang yang sedang bekerja;*
- Terdapat empat tujuan Akta ini iaitu memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja.
 - Tujuan pertama adalah untuk melindungi orang-orang sedang bekerja terhadap risiko kepada keselamatan dan kesihatan.
 - Terma keselamatan, kesihatan dan kebajikan boleh ditakrifkan seperti berikut:
 - Keselamatan ke atas ketidakwujudan risiko kepada kecederaan.
 - Kesihatan ialah keadaan fizikal, mental dan sosial yang baik dan ia bukan hanya dengan ketiadaan penyakit.
 - Kebajikan pekerja adalah termasuk peruntukan peti kecemasan, air minuman, kantin, kemudahan membasuh dan tandas untuk lelaki dan perempuan.

b) *untuk melindungi orang-orang di tempat kerja selain daripada orang-orang yang sedang bekerja terhadap risiko keselamatan atau kesihatan yang berbangkit daripada aktiviti orang-orang yang sedang bekerja;*

- Tujuan kedua adalah untuk melindungi orang selain daripada orang yang sedang bekerja yang menghadapi risiko keselamatan dan kesihatan. Orang lain selain pekerja termasuklah pelanggan, pelawat dan orang awam.

c) *untuk menggalakkan suatu persekitaran pekerjaan bagi orang-orang yang sedang bekerja yang disesuaikan dengan keperluan fisiologi dan psikologi mereka;*

- Tujuan ketiga adalah untuk menggalakkan suasana kerja yang sesuai yang dapat memenuhi setiap keperluan orang-orang yang sedang bekerja. Ia juga bertujuan untuk menyesuaikan proses dan stesen kerja dengan keperluan fisiologi dan psikologi mereka. Persekitaran tempat kerja mestilah sesuai dengan fisiologi manusia contohnya bekerja di persekitaran haba memerlukan rejim kerja-rehat yang sesuai; troli untuk membantu membawa beban berat yang melebihi kemampuan individu. Ia juga mestilah memenuhi keperluan psikologi pekerja contohnya pekerja tidak sepatutnya diberikan kerja yang berlebihan atau terlalu kurang; tahap stressor yang sesuai yang dapat memaksimumkan produktiviti tetapi tidak menyebabkan pekerja menghadapi stress. Gangguan seksual boleh dianggap sebagai bahaya psikososial di tempat kerja.

d) *untuk mengadakan cara yang menurutnya perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berkaitan boleh digantikan secara berperingkat-peringkat oleh sistem peraturan dan tataamalan industri yang diluluskan, yang berjalan secara bergabung dengan peruntukan Akta ini yang dimaksudkan untuk mengekalkan atau memperbaiki standard keselamatan dan kesihatan.*

- Tujuan akhir adalah untuk memperuntukkan cara yang menurut perundangan keselamatan dan kesihatan yang berkaitan boleh digantikan dengan peraturan dan tataamalan industri dengan cara bergabung dengan peruntukan Akta ini. Ia bertujuan untuk memansuhkan pendekatan tradisi yang ketat dan kurang fleksibel dengan suatu undang-undang yang fleksibel dan mampu menghadapi perubahan teknologi yang pesat.

BAHAGIAN II

PERLANTIKAN PEGAWAI

5. Perlantikan pegawai

- (1) Menteri hendaklah melantik seorang pegawai awam menjadi Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, dalam Akta ini disebut "Ketua Pengarah", bagi maksud menjalankan kuasa-kuasa, melaksanakan fungsi-fungsi dan menunaikan kewajipan-kewajipan yang diberikan kepadanya di bawah Akta ini.
 - (2) Menteri boleh melantik, daripada kalangan pegawai awam, sekian bilangan Timbalan Ketua Pengarah, Pengarah, Timbalan Pengarah, Penolong Pengarah dan pegawai-pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan lain sebagaimana yang perlu bagi maksud-maksud Akta ini.
 - (3) Jika atas apa-apa sebab Ketua Pengarah tidak dapat menjalankan kuasa-kuasa atau menunaikan kewajipan-kewajipan jawatannya, kuasa-kuasa itu hendaklah ada pada dan bolehlah dijalankan dan kewajipan-kewajipan itu hendaklah ditunaikan oleh Timbalan Ketua Pengarah.
 - (4) Tertakluk kepada apa-apa pembatasan yang ditetapkan melalui peraturan yang dibuat di bawah Bahagian XIV Akta ini, seseorang pegawai yang dilantik di bawah subseksyen (2) hendaklah melaksanakan kesemua kewajipan yang dikenakan ke atas, dan boleh menjalankan kesemua kuasa yang diberikan kepada Ketua Pengarah di bawah Akta ini, dan tiap-tiap kewajipan yang dilaksanakan dan kuasa yang dijalankan hendaklah disifatkan telah dilaksanakan dan dijalankan dengan sewajarnya bagi maksud-maksud Akta ini.
- Penguatkuasaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 adalah dilaksanakan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di bawah Kementerian Sumber Manusia.
 - Tujuan melantik pegawai awam adalah untuk memastikan semua kuasa, fungsi dan kewajipan di bawah Akta boleh dilaksanakan.

6. Perlantikan badan pemeriksaan bebas

- (1) Ketua Pengarah boleh, sebagaimana yang difikirkannya patut, melantik seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas daripada mana-mana industri untuk menasihati atau membantunya dalam menjalankan tujuan-tujuan dan maksud-maksud Akta ini.
- Di bawah Akta ini, Ketua Pengarah telah diberikan kuasa untuk melantik dan membayar seseorang atau badan pemeriksaan bebas dari sebarang industri untuk menjadi penasihat bagi menjalankan tujuan Akta. Sebagai contoh, beliau boleh melantik satu badan bebas

untuk menyiasat kemalangan besar dan memberikan pandangan pakar atau melakukan pengawasan perubahan.

- (2) *Seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah dibayar apa-apa elaun, fee atau bayaran ganti yang ditentukan oleh Menteri.*
 - (3) *Seseorang pegawai yang dilantik di bawah subseksyen 5(2) dan seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada kawalan, arahan dan pengawasan Ketua Pengarah.*
 - (4) *Ketua Pengarah dan semua pegawai yang dilantik di bawah subseksyen 5(2), dan seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1), hendaklah disifatkan sebagai pegawai awam mengikut pengertian Kanun Keseksaan.*
- Orang yang dilantik di subseksyen 5(2) hendaklah di anggap sebagai kakitangan awam seperti yang dinyatakan oleh seksyen 21 Kanun Keseksaan (Akta 574).

7. Perakuan pemberikuasaan

- (1) *Ketua Pengarah hendaklah mengeluarkan kepada tiap-tiap pegawai yang dilantik di bawah Akta; ini suatu perakuan pemberikuasaan yang hendaklah ditunjukkan apabila diminta kepada penghuni atau; mana-mana orang yang menjaga sesuatu tempat kerja yang pegawai itu berhasrat untuk memasuki menurut Akta ini.*
- Tiap-tiap pegawai yang dilantik di bawah Akta ini adalah diberikan suatu perakuan pemberian kuasa untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Kebiasaannya, pegawai Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan adalah diberi dokumen pemberian kuasa. Ini adalah penting untuk mengelakkan sebarang pertikaian dan untuk memudahkan kerjasama dengan pegawai apabila aktiviti penguatkuasaan dilakukan.
- (2) *Dalam hal Ketua Pengarah, perakuan pemberikuasaannya hendaklah dikeluarkan oleh Menteri.*

BAHAGIAN III

MAJLIS NEGARA BAGI KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

8. Penubuhan Majlis

Maka hendaklah ditubuhkan suatu majlis yang dikenali sebagai “Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan”.

9. Keanggotaan Majlis

(1) Majlis hendaklah terdiri daripada tidak kurang daripada dua belas dan tidak lebih daripada lima belas anggota yang hendaklah dilantik oleh Menteri, dan daripadanya—

- (a) tiga orang hendaklah daripada organisasi yang mewakili majikan;*
- (b) tiga orang hendaklah daripada organisasi yang mewakili pekerja;*
- (c) tiga orang atau lebih hendaklah daripada Kementerian atau Jabatan yang tanggungjawabnya adalah berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan; dan*
- (d) tiga orang atau lebih, yang daripadanya sekurang-kurangnya seorang hendaklah wanita, hendaklah daripada organisasi atau badan profesional yang aktiviti anggotanya adalah berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan yang, pada pendapat Menteri, boleh menyumbang kepada kerja Majlis.*

- Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, adalah ditubuhkan di bawah Akta ini. Pada masa ini keanggotaan ahli Majlis Negara adalah seperti berikut:
 - Majikan yang diwakili oleh Malaysian Employers Federation, Federation of Malaysian Manufacturer dan Malaysian Agricultures Producers Association (MAPA);
 - Pekerja yang diwakili oleh Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) dan Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC);
 - Wakil kerajaan termasuk Timbalan Menteri dari Kementerian Sumber Manusia (sebagai Pengerusi Majlis) Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia, seorang wakil dari Kementerian Kesihatan, seorang wakil dari Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan dan seorang wakil dari Jabatan Pertanian.
 - Pertubuhan bukan kerajaan diwakili oleh seorang wakil dari Persatuan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (MSOSH), Universiti dan Persatuan Perubatan Malaysia.

(2) Menteri hendaklah melantik seorang Pengerusi dan seorang Timbalan Pengerusi Majlis daripada kalangan orang yang disebut dalam subseksyen (1).

- Pada masa ini, Timbalan Menteri Sumber Manusia dilantik sebagai Pengerusi.

10. Jadual Kedua adalah terpakai

Peruntukan Jadual Kedua hendaklah terpakai bagi anggota Majlis.

Jadual Kedua

1. *Anggota Majlis hendaklah memegang jawatan bagi tempoh tiga tahun atau selama apa-apa tempoh yang lebih singkat yang ditentukan oleh Menteri dan adalah layak untuk dilantik semula untuk tempoh maksimum dua penggal.*
2. *(1) Seseorang anggota Majlis boleh pada bila-bila masa—*
 - (a) meletakkan jawatannya daripada Majlis melalui notis bertulis kepada Menteri; atau*
 - (b) diberhentikan daripada Majlis oleh Menteri disebabkan oleh ketakupayaan kekal atau sebab memadai yang lain,*

dan apabila dia meletakkan jawatan atau diberhentikan sedemikian tempoh perlantikannya hendaklah disifatkan telah tamat.

 - (2) Jika apa-apa soalan berbangkit tentang sama ada apa-apa ketakupayaan atau sebab wujud atau sama ada ada apa-apa ketakupayaan adalah sementara atau kekal atau apa-apa sebab adalah memadai, keputusan Menteri adalah muktamad.*
3. *(1) Orang-orang berikut tidak layak dilantik untuk menganggotai atau menjadi anggota Majlis:*
 - (a) seseorang yang didapati atau diisytiharkan tak sempurna akal;*
 - (b) seseorang yang bankrap;*
 - (c) seseorang yang telah disabitkan atas apa-apa kesalahan yang melibatkan fraud, kecurangan atau keburukan akhlak, atau apa-apa kesalahan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja di bawah mana-mana undang-undang yang dibuat di bawahnya; atau*
 - (d) seseorang yang selainnya tak dapat atau tak upaya melaksanakan fungsi sebagai anggota Majlis.*
 - (2) Seseorang anggota Majlis yang dilantik di bawah subseksyen 9(1) hendaklah terhenti menjadi anggota—*
 - (a) jika dia tidak menghadiri tiga mesyuarat Majlis berturut-turut tanpa kebenaran bertulis Pengerusi;*
 - (b) jika dia hilang kelayakan di bawah subperenggan (1); atau*
 - (c) jika perlantikannya dibatalkan oleh Menteri.*

4. (1) Menteri hendaklah memanggil mesyuarat pertama Majlis dan selepas itu Majlis hendaklah bermesyuarat tidak kurang daripada tiga bulan sekali di tempat yang ditetapkan Pengerusi.
 - (2) Pengerusi hendaklah memanggil mesyuarat Majlis atas permintaan mana-mana dua orang anggota Majlis dan permintaan itu hendaklah secara bertulis dengan sebabnya.
 - (3) Pada mana-mana mesyuarat Majlis Pengerusi hendaklah mempengerusikan, dan jika dia tidak hadir anggota-anggota hendaklah memilih seorang daripada kalangan mereka untuk mempengerusikan mesyuarat itu.
 - (4) Kuorum Majlis hendaklah enam.
 - (5) Jika mengenai apa-apa soalan yang dikehendaki diputuskan oleh Majlis terdapat persamaan undi, Pengerusi atau, dalam hal jika Pengerusi tidak hadir, anggota yang mempengerusikan mesyuarat, hendaklah mempunyai undi pemutus.
 - (6) Tertakluk kepada subperenggan (3), (4) dan (5) Majlis hendaklah menentukan prosedurnya sendiri.
 - (7) Majlis hendaklah memastikan supaya rekod yang sepatutnya mengenai prosidingnya disimpan.
5. Maka hendaklah dibayar kepada anggota Majlis kerana menghadiri mesyuarat Majlis apa-apa elaun ditentukan oleh Menteri.
 6. Anggota Majlis yang mempunyai kepentingan wang sama ada secara langsung atau tak langsung dalam apa-apa perkara yang dikehendaki dipertimbangkan oleh Majlis hendaklah mengisytiharkan sifat kepentingan itu pada tiap-tiap mesyuarat yang menimbangkan perkara itu.
 7. Tiada anggota Majlis boleh menanggung apa-apa liabiliti persendirian bagi apa-apa kerugian atau kerosakan yang disebabkan oleh apa-apa perbuatan atau peninggalan dalam mentadbirkan hal-ehwal Majlis melainkan jika kerugian atau kerosakan itu disebabkan dengan sengaja atau melalui perbuatan melulu atau kecuaiannya.
 - Jadual Kedua menerangkan tempoh keahlian, syarat pembatalan kelayakan, mesyuarat majlis dan korum mesyuarat majlis.
 - Ahli memikul tanggungjawab sebagai ahli Majlis pada satu penggal selama tiga tahun dan boleh dilantik semula pada maksimum dua penggal. Ahli-ahli boleh meletakkan jawatan dengan memberi notis atau dilucutkan jawatan oleh Menteri atas sebab munasabah.
 - Seseorang yang telah didapati tidak sempurna akal, muflis, terlibat dalam sebarang kesalahan atau tidak berupaya untuk melaksanakan fungsi Majlis akan disingkirkan. Keanggotaan

dalam Majlis hendaklah terhenti sekiranya seseorang itu gagal untuk menghadiri tiga kali mesyuarat Majlis berturut-turut tanpa kebenaran dari Pengerusi.

- Korum Majlis hendaklah mempunyai enam orang.

11. Kuasa dan fungsi Majlis

- (1) *Majlis hendaklah mempunyai kuasa untuk melakukan semua perkara yang suaimanfaat atau semunasabahnya perlu bagi atau bersampingan dengan penjalanan tujuan-tujuan Akta ini.*
- (2) *Majlis boleh, dan apabila diminta oleh Menteri supaya berbuat demikian hendaklah, menjalankan penyiasatan dan membuat laporan dan syor kepadanya berkenaan dengan apa-apa perkara berhubungan dengan tujuan-tujuan Akta ini dan, terutamanya, tetapi tanpa menjejaskan keluasan makna peruntukan di atas, berkenaan dengan—*
 - (a) perubahan yang dianggapnya wajar bagi perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;*
 - (b) pemajuan pentadbiran dan penguatkuasaan perundangan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;*
 - (c) penggalakan hubungan kerjasama perundingan antara pengurusan dengan buruh tentang keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang yang sedang bekerja;*
 - (d) masalah-masalah khusus berkenaan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja wanita, orang-orang cacat dan golongan-golongan lain dalam masyarakat;*
 - (e) penubuhan kaedah-kaedah kawalan yang mencukupi bagi kimia industri di tempat kerja;*
 - (f) penganalisan statistik mengenai kematian dan kecederaan yang berhubungan dengan pekerjaan;*
 - (g) pengadaan kemudahan penjagaan kesihatan di tempat kerja;*
 - (h) penggalakan pembangunan dan penerima-pakaian melalui undang-undang tataamalan industri yang berhubungan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan;*
 - (i) pembangunan rancangan dan kemudahan pemulihan untuk membantu orang-orang yang cedera di tempat kerja.*

- Kuasa dan fungsi Majlis adalah seperti dinyatakan di atas.

12. Perlantikan setiausaha kepada Majlis

- (1) *Menteri hendaklah melantik seorang pegawai awam daripada pejabat Ketua Pengarah menjadi setiausaha kepada Majlis.*
 - (2) *Majlis boleh, dengan kelulusan Menteri, membuat perkiraan bagi penggunaan perkhidmatan mana-mana kakitangan atau kemudahan pejabat Ketua Pengarah.*
- Sekretariat Majlis adalah ditempatkan di Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan.

13. Jawatankuasa

(1) *Majlis boleh—*

- (a) *menubuhkan jawatankuasa berkenaan dengan industri yang berbeza bagi maksud membantu Majlis melaksanakan fungsi-fungsinya yang berhubungan dengan tataamalan industri; dan*
- (b) *menubuhkan apa-apa jawatankuasa lain yang difikirkannya patut bagi maksud membantu Majlis melaksanakan fungsi-fungsinya yang lain.*

(2) *Jawatankuasa hendaklah terdiri daripada sekian bilangan orang yang boleh dilantik oleh Majlis daripada kalangan anggotanya.*

(3) *Walau apa pun peruntukan subseksyen (2), Majlis boleh mempelawa mana-mana orang atau wakil mana-mana organisasi untuk menasihati sesuatu jawatankuasa yang ditubuhkan di bawah subseksyen (1) dalam menjalankan fungsi-fungsinya.*

(4) *Seseorang yang dilantik di bawah subseksyen (2) atau dipelawa menjadi anggota sesuatu jawatankuasa di bawah subseksyen (3) boleh dibayar apa-apa elaun yang boleh ditentukan oleh Majlis dengan kelulusan Menteri*

- Untuk membantu Majlis dalam melaksanakan fungsi-fungsi ini, khususnya melaksanakan tanggungjawab berhubung tataamalan industri, Majlis diberi kuasa untuk menubuhkan jawatankuasa dengan mengambil kira industri yang berlainan. Contoh nya jawatankuasa untuk industri kecil dan sederhana.

14. Laporan tahunan

Majlis hendaklah, dengan seberapa segera yang praktik, selepas 30hb Jun tetapi sebelum 31hb Disember setiap tahun, menyediakan dan mengemukakan kepada Menteri laporan aktiviti nya bagi tempoh dua belas bulan yang berakhir pada 30hb Jun setiap tahun.

BAHAGIAN IV

KEWAJIPAN AM MAJIKAN DAN ORANG YANG BEKERJA SENDIRI

Bahagian IV memperuntukkan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri terhadap pekerjaannya (seksyen 15) dan orang-orang selain daripada pekerja (seksyen 17). Kewajipan seorang penghuni tempat kerja terhadap orang-orang lain selain pekerja dinyatakan dalam seksyen 18 Akta ini.

15. Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada pekerja mereka

Seksyen 15 adalah seksyen penting dalam Akta ini. Ia menyatakan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri terhadap pekerja-pekerja.

(1) Adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, setakat yang praktik, keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjaannya.

- Subseksyen ini memperuntukkan kewajipan setiap majikan untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja di tempat kerja. Walaubagaimanapun, untuk melaksanakan kewajipan ini, istilah “setakat yang praktik” digunakan.
- Persoalan tentang apa yang dipraktikkan mesti mengambil kira bahaya risiko, pengetahuan tentang risiko dan cara untuk menghapus atau mengurangkannya, penyediaan dan kesesuaian tentang cara bagaimana kos untuk menghapus dan mengurangkannya. Tahap pengetahuan yang dijangkakan pada majikan dan orang bekerja sendiri haruslah berpatutan. Kos hendaklah berpatutan dengan perbelanjaan dan kesulitan yang mungkin disebabkan dalam proses meletakkan perlindungan dan ia perlu diambil kira sekiranya ada akibat disebabkan kegagalan pelaksanaan perlindungan. Amalan biasa dan pengetahuan tentang industri mesti diambil kira apabila membuat keputusan tentang perlindungan yang boleh dipraktikkan. Panduan selanjutnya tentang tahap boleh dipraktikkan dan cara untuk mendapatkannya boleh di dapati daripada peraturan yang digunapakai, tataamalan industri yang diluluskan dan garis panduan yang relevan kepada sesuatu kerja atau industri.
- Akta UK menggunakan frasa “setakat yang boleh dipraktikkan secara munasabah” dan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 pula gunakan “setakat yang praktik”. Dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, perkataan “munasabah” tidak dimasukkan. Isu yang timbul adalah sama ada kedua ayat mempunyai maksud yang sama. Maksud kedua ayat ini telah diputuskan dalam kes *Marshall v. Gotham Co. Ltd* [1954] AC 360 (ms79) (lihat Lampiran).
- Merujuk kepada kes Inggeris ini, mahkamah telah menimbang faktor risiko dengan perkara-perkara seperti kos, masa dan kesukaran. Ini dapat dilihat walaupun perkataan adalah berbeza tetapi kesannya adalah sama sebab faktornya telah diputuskan oleh mahkamah di England dan ia wujud dalam elemen di bawah seksyen 3 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

- Beberapa kes yang menunjukkan isu apa yang dipraktikkan secara munasabah adalah diuraikan dalam Lampiran:
 - Edwards v. National Coal Board [1949] 1 KB 704 (ms79)
 - Associated Dairies v. Hartley [1979] I.R.L.R 171 (ms80)
 - Harrison (Newcastle-under-Lyme) v. Ramsey [1976] IRLR 135 (ms80)

Contoh:

- Satu contoh tentang apa yang boleh dianggap sebagai “setakat yang praktik” akan berbeza dalam kerja penggalian. Kerja penggalian boleh didapati berbeza-beza kedalaman. Ia mungkin dalam atau cetek. Untuk tiga kaki penggalian, ‘benching’ adalah memadai dan tidak perlu melakukan sangga (‘shoring’). Ini adalah kerana risiko kepada kecederaan adalah rendah. Jika kerja penggalian adalah sangat dalam, ‘benching’ adalah tidak memadai dan ‘shoring’ perlu dilakukan walaupun kos bagi ‘shoring’ adalah sangat tinggi. Ini adalah kerana risiko terhadap kecederaan adalah tinggi disebabkan kejadian seperti tanah runtuh.
- (2) *Tanpa menjejaskan keluasan makna subseksyen (1), perkara yang diliputi oleh kewajipan itu termasuklah terutamanya—*
- a) *pengadaan dan penyenggaraan loji dan sistem kerja yang, setakat yang praktik, selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan*
- Subseksyen ini memerlukan majikan untuk menyediakan dan mengekalkan loji dan sistem kerja yang selamat tanpa membawa risiko kepada kesihatan.
 - Peruntukan: Bermaksud memperuntukkan, membekal atau mengadakan.
 - Penyenggaraan: Ia adalah kerja yang sentiasa dilakukan untuk menjaga jentera, bangunan atau peralatan dalam keadaan baik dan boleh digunakan. Skop jangka masa adalah bergantung kepada keadaan pada masa itu. Ia mungkin melibatkan sesuatu penjagaan yang sempurna seperti pembaikan. Penyenggaraan merupakan suatu pencegahan untuk mengawal daripada apa-apa kerosakan. Sistem di tempat kerja juga perlu disenggara.
 - ‘Loji’ seperti yang ditakrifkan dalam Akta ialah termasuklah apa-apa jentera, kelengkapan, perkakas, alat atau peralatan, sebarang komponen dan apa-apa juga yang dipasangkan, disambungkan atau diperlengkapkan.
 - Kelengkapan (‘appurtenant’) adalah peralatan tambahan kepada jentera dan peralatan.
 - ‘Sistem kerja selamat’ adalah satu sistem atau cara membuat peruntukan bagi keselamatan pekerja dan sekiranya dilakukan dengan penjagaan yang sesuai akan melindungi para pekerja daripada risiko kecederaan yang dijangka. Contohnya, sebelum satu sistem diperkenalkan, mereka yang terlibat perlulah di ajar penggunaannya, dilatih tentang perlaksanaannya dan seterusnya dipantau untuk memastikan sistem tersebut dilaksanakan dalam operasinya.

- Apa yang dimaksudkan dengan ‘tempat kerja selamat’ dan ‘sistem kerja selamat’ telah dijelaskan melalui kes dalam Lampiran:
 - Wilson v Tyneside Window Cleaning Co [1958 2 QB 110 (ms80)
 - Cook v Square D Ltd [1992] ICR 262 (ms80)
 - Speed v Thomas Swift and CoLtd [1943] KB 557 (ms80)
 - Bolton MBC v. Malrod Installations Ltd [1993] ILR 358 (ms81)

Contoh:

- Sebagai contohnya, tali pengikat dalam perancah, adalah dianggap sebagai sebahagian daripada loji dan perlu disediakan. Walaubagaimanapun, tali pinggang keselamatan adalah sebahagian daripada kelengkapan perlindungan diri dan bukannya sebahagian daripada loji.
- Contoh sistem kerja adalah peruntukan tentang sistem pekerjaan pada ruang yang terhad. Prosedur operasi piawai diperlukan di tempat kerja. Garis panduan bagi bekerja di ruang terhad yang dikeluarkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan hendaklah dipatuhi.

b) pembuatan perkiraan bagi menjamin, setakat yang praktik, keselamatan dan ketiadaan risiko kepada kesihatan berkaitan dengan penggunaan atau pengendalian, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan loji dan hahan:

- Di bawah Akta ini, tiada takrif mengenai ‘perkiraan’. Di bawah perenggan ini, perkiraan yang berkaitan dengan penggunaan dan operasi, pengendalian, penyimpanan serta pengangkutan loji dan bahan hendaklah dibuat. Adalah menjadi keperluan untuk mewujudkan prosedur, program dan sistem untuk memastikan keselamatan dan kesihatan.
- Pembuatan perkiraan termasuk prosedur untuk menjalankan tugas, latihan, pemeriksaan, audit dan akhirnya penguatkuasaan oleh majikan.
- Kes yang menerangkan isu ini dihuraikan di dalam Lampiran:
 - Wright v. Dunlop Rubber Co. [1972] 13 KIR 255 (ms81)

Contoh:

- Contoh untuk membuat perkiraan boleh dilihat dalam penggunaan forklift. Hendaklah terdapat suatu prosedur bagaimana untuk memulakan, mengendali, mengangkut dan menyimpan ‘forklift’ setelah ia digunakan. Latihan mestilah disediakan untuk membiasakan para pekerja dengan tugas yang dilakukan dan bukti latihan seperti lesen atau sijil kelayakan adalah sangat penting. Majikan hendaklah melakukan pemeriksaan dan audit terhadap perkiraan. Akhir sekali, majikan mesti menguatkuasakan perkiraan itu bagi memastikan semua pekerja mengikut semua keperluan.

c) pengadaaan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerjaanya yang sedang bekerja;

- Di bawah perenggan ini majikan dikehendaki menyediakan arahan, latihan dan penyeliaan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan para pekerja terjamin.

- Maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah bermaksud bahan berbentuk fakta tentang pekerjaan dan bahaya keselamatan, dan langkah berjaga-jaga, pencegahan, tindak balas, pembaikan dan langkah lain bagi mengawal keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- Arahan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bermaksud menjelaskan kepada pekerja apa yang patut dan tidak patut dilakukan untuk mengawal keselamatan dan kesihatan ketika kerja atau selainnya di tempat kerja.
- Latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah membantu pekerja mempelajari bagaimana untuk melakukan apa yang patut dilakukan bagi tujuan yang sama, yang mana termasuk, jika sesuai menyediakan maklumat dan arahan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- 'Penyeliaan' bermaksud mengurus, melihat dan mengarah pekerja bagi memastikan mereka mengikut arahan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- Maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan perlu diberikan bagi memastikan kepatuhan.
- Kes yang menerangkan isu ini dihuraikan di dalam Lampiran:
 - R v. Swan Hunter Shipbuilders [1981] ILR 831 (ms81)

Contoh:

- Contoh mengenai maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan dalam sesuatu makmal adalah seperti berikut. Pekerja makmal adalah terdedah kepada bahan kimia yang banyak. Peruntukan tentang maklumat seperti CSDS, prosedur kerja selamat, prosedur kecemasan dan kesan bahan kimia mesti diketahui oleh pekerja. Arahan seperti 'boleh' dan 'tidak boleh' dalam maklumat adalah penting contohnya larangan merokok dalam makmal. Latihan terhadap pengendalian bahan kimia mesti disediakan. Penyeliaan daripada majikan memastikan pekerja mengikut arahan dalam makmal.

d) setakat yang praktik, berkenaan dengan mana-mana tempat kerja di bawah kawalan majikan atau orang yang bekerja sendiri, penyenggaraannya dalam keadaan yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan dan pengadaan dan penyenggaraan cara masuk ke dalamnya dan keluar darinya yang selamat dan tanpa risiko sedemikian; dan
- Subseksyen ini memerlukan majikan memastikan setiap tempat kerja yang dibawah kawalannya berada dalam keadaan selamat dan sihat. Ini termasuk pintu masuk setiap tempat kerja dan jalan keluar disenggara setiap masa. Contoh penjagaan jalan masuk dan jalan keluar ialah bagi memastikan ia bebas daripada sebarang perkara yang boleh mengganggu atau menghalang pintu masuk atau keluar.

e) pengadaan dan penyenggaraan persekitaran pekerjaan bagi pekerja-pekerjanya yang, setakat yang praktik, selamat, tanpa risiko kepada kesihatan, dan memadai berkenaan dengan kemudahan bagi kebajikan mereka yang sedang bekerja.

- Subseksyen ini memerlukan majikan untuk menyediakan dan menyenggara persekitaran kerja (persekitaran, keadaan, di tempat kerja) agar selamat dan sihat.
- Persekitaran kerja termasuklah:
 - Tempat kerja, contohnya bangunan, struktur, kenderaan.
 - Persekitaran fizikal seperti pencahayaan, pengudaraan, debu, haba dan bunyi bising.
 - Persekitaran psikologi, contohnya tekanan mental.
- Majikan juga perlu menyediakan kemudahan kebajikan yang mencukupi kepada pekerja di tempat kerja.

Contoh:

- Persekitaran pekerjaan di tempat kerja termasuklah persekitaran fizikal dan persekitaran psikososial. Contohnya, di bengkel yang terdapat pekerja Malaysia dan pekerja asing, persekitaran fizikal (kebisingan, pencahayaan, pengudaraan) dan persekitaran psikososial adalah perlu untuk mewujudkan hubungan yang baik di antara pekerja dari pelbagai negara bagi mengelakkan pertelingkahan antara mereka. Persekitaran pekerjaan mestilah bebas dari apa-apa yang boleh menyebabkan kecederaan, penyakit atau kematian. Persekitaran pekerjaan mestilah disenggara dengan cara yang teratur seperti susunatur yang baik.

(3) *Bagi maksud subseksyen (1) dan (2)—*

(a) *“pekerja” termasuklah seseorang kontraktor bebas yang diguna-khidmat oleh seseorang majikan atau orang yang bekerja sendiri dan mana-mana pekerja kontraktor bebas itu; dan*

- Kontraktor bebas ialah kontraktor yang bekerja sendiri dan dia dibayar bagi perkhidmatan yang diberikan. Contohnya, seorang kontraktor bagi kerja pengubahsuaian adalah kontraktor bebas. Orang yang diambil bekerja mengecat dan memasang jubin adalah seorang pekerja kepada kontraktor bebas tersebut.

(b) *kewajipan seseorang majikan atau orang yang bekerja sendiri di bawah subseksyen (1) dan (2) meliputi seseorang kontraktor bebas dan pekerja kontraktor bebas itu berhubungan dengan perkara-perkara yang baginya majikan atau orang yang bekerja sendiri itu—*

(i) *mempunyai kawalan; atau*

(ii) *akan mempunyai kawalan jika tidak kerana apa-apa perjanjian antara majikan atau orang yang bekerja sendiri itu dengan kontraktor bebas itu yang sebaliknya.*

16. Kewajipan untuk membentuk dasar keselamatan dan kesihatan

Kecuali dalam apa-apa hal yang ditetapkan, adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk menyediakan dan seberapa kerap yang sesuai mengkaji semula pernyataan bertulis dasar amnya berkenaan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerjanya semasa bekerja dan organisasi dan perkiraan yang sedang

berkuatkuasa bagi menjalankan dasar itu, dan membawa pernyataan dan apa-apa kajian semulanya kepada perhatian kesemua pekerjanya.

- Di bawah seksyen ini, kewajipan untuk merumus polisi keselamatan dan kesihatan adalah dikenakan kepada semua majikan dan orang bekerja sendiri kecuali kepada mereka yang menanggung tidak lebih daripada lima orang pekerja seperti yang telah dinyatakan di dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Pernyataan Dasar Am Keselamatan dan Kesihatan Pekerja) 1995. Majikan dikehendaki menyediakan pernyataan bertulis mengenai dasar keselamatan dan kesihatan pekerja, organisasi dan rancangan untuk melaksanakan dasar itu.
- Terdapat tiga komponen dalam dasar ini:-
 - Pernyataan umum dasar tentang komitmen majikan terhadap keselamatan dan kesihatan yang menggariskan semua falsafah dan tujuan.
 - Pernyataan organisasi untuk melaksanakan dasar-dalam bentuk struktur pengurusan hirarki- menunjukkan tanggungjawab keselamatan dan kesihatan dari pengurusan teratas hingga pihak bawahan. Pernyataan ini harus termasuk maklumat mengenai kakitangan yang bertanggungjawab bagi keselamatan dan kesihatan pekerja dalam organisasinya dan tugasnya dalam organisasi.
 - Dasar juga mempunyai maklumat tentang perkiraan yang dibuat bagi memastikan dasar itu dilaksanakan. Perkiraan harus termasuk latihan keselamatan dan kesihatan, pemeriksaan, laporan dan penyiasatan kemalangan, sistem kerja selamat, sistem kebenaran kerja dan prosedur kecemasan.
- Penglibatan pekerja dalam membuat rumusan dan kajian semula dasar tersebut telah ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996.
- Dasar perlu ditulis dalam bahasa yang mudah difahami oleh para pekerja.
- Setiap pekerja mesti diberikan satu salinan pernyataan bertulis mengenai dasar dan pekerja baru diberikan setiap salinan ketika menjalani latihan induksi. Latihan keselamatan dan kesihatan yang dikendalikan oleh majikan-majikan mesti mengandungi maklumat tentang dasar tersebut.
- Untuk memastikan dasar ini dapat menarik perhatian para pekerja, dasar yang ditulis itu mestilah dipamerkan di tempat-tempat strategik di tempat kerja, contohnya di pintu masuk, papan kenyataan umum, bilik mesyuarat dan sebagainya supaya ia dapat dilihat dan dibaca oleh semua pekerja.
- Oleh kerana perubahan akan berlaku dalam organisasi dalam bentuk bahaya, langkah kawalan dan orang yang bertanggungjawab, maka majikan dikehendaki untuk mengkaji semula dasar dalam tempoh tertentu. Ia mesti ditandatangani dan diletakkan tarikh oleh majikan (ketua pegawai eksekutif).

- Majikan boleh mempunyai dasar SHE yang mengandungi tiga aspek: keselamatan, kesihatan dan persekitaran. Kesemua dasar ini adalah diterima selama mana maklumat tentang organisasi dan perkiraan bagi memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dimasukkan dalam dasar.
- Kes Osborne v Bill Taylor of Huyton Ltd [1982] ICR 168 (ms81) menyatakan bila dasar keselamatan bertulis perlu disediakan (lihat Lampiran).

17. Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada orang-orang selain daripada pekerja mereka

(1) Adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri untuk menjalankan pengusahaannya dengan cara memastikan, yang pekerja setakat yang praktik, bahawa dia dan orang-orang lain, yang bukan pekerjanya, yang mungkin tersentuh oleh perusahaan itu tidak terdedah kepada risiko kepada keselamatan atau kesihatan mereka oleh sebab pekerja perusahaan itu.

- Majikan dan orang yang bekerja sendiri mempunyai kewajipan tambahan bagi memastikan setakat yang praktik, orang lain selain pekerjanya, yang mungkin terjejas tidak terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan.
- Maka, majikan dan orang yang bekerja sendiri mempunyai kewajipan terhadap orang selain daripada pekerja mereka yang merangkumi kontraktor, pekerja kepada kontraktor, pekerja sementara majikan yang melawat premis, pelawat/pelanggan premis itu, pegawai Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, jurujual, anggota keluarga dan orang awam (kumpulan pelajar) terutamanya dalam premis dan persekitarannya. Orang-orang ini adalah orang yang memasuki premis dengan kebenaran majikan. Walaubagaimanapun, penceroboh yang memasuki tanpa kebenaran tidak dilindungi. Contohnya, dalam kes yang melibatkan seseorang yang terbunuh akibat keruntuhan bangunan dan disebabkan perobohan di jalan raya, syarikat yang mengawal kawasan itu boleh didapati bersalah di atas kesalahan tadi. Penceroboh boleh dikawal dengan adanya penyediaan pagar, halangan duri, dan notis amaran seperti ‘di larang menceroboh’ atau ‘bahaya’ di setiap tempat kerja. Dalam kebanyakan kes, langkah berjaga-jaga yang perlu dilaksanakan bagi tujuan keselamatan ialah seperti mengunci almari stor, pintu utama dan pagar adalah memadai bagi tujuan keselamatan.
- Orang yang diberi kuasa untuk memasuki premis adalah dianggap sebagai pelawat dan dilindungi oleh Akta ini. Mereka yang memasuki premis tanpa kebenaran di anggap sebagai penceroboh dan tidak dilindungi di bawah seksyen ini. Di bawah undang-undang Tort, kanak-kanak yang menceroboh adalah dilindungi sekiranya terdapat elemen ‘penarik minat’ di tempat itu.
- Di England “common law” tidak meletakkan sebarang kewajipan ke atas penghuni untuk mengambil berat terhadap keselamatan orang yang menceroboh harta mereka.

- Kontraktor adalah bertanggungjawab untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja dan orang lain yang memasuki premisnya. Umumnya tahap perlindungan yang dikehendaki kepada pelawat dan orang lain dalam tempat kerja adalah sama seperti yang diberikan kepada pekerja. Contohnya, mesin dan bahan harus digunakan mengikut satu cara tertentu bagi menjamin keselamatan pekerja-pekerja, dan juga memadai untuk menjamin keselamatan orang lain yang tidak diambil bekerja.
- Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja (Kawalan Kemalangan Utama Industri 1996 telah menyatakan dengan jelas kewajipan majikan atau pemilik terhadap orang di luar/sekitar tempat kerja. Mereka adalah dikehendaki untuk mengambil langkah pencegahan bagi memastikan keselamatan operasi mereka. Selain itu, mereka perlu mempunyai pelan kecemasan dan menyediakan maklumat (seperti disenaraikan di Jadual Ketiga dalam peraturan) kepada orang awam.
- Beberapa kes di dalam Lampiran menjelaskan persoalan kewajipan am majikan dan orang bekerja sendiri kepada orang lain selain daripada pekerja.
 - R v. Mara [1987] IRLR 154 (ms82)
 - R v. Board of Trustees of the Science Museum [1993] ILR 876 (ms82)
 - Aitchison v Howard Doris Ltd [1979] SLT (Notes) 22 (ms82)
 - R v Associated Octel Company Ltd [1996] 4 All ER 846 (ms83)
 - RMC Roadstore Products Ltd v Jester [1994] 4 All ER 1037 (ms83)

Contoh:

- Contoh kewajipan majikan terhadap orang lain selain pekerja adalah termasuk hospital. Terdapat ramai pelawat di hospital. Individu-individu ini adalah berisiko kerana terdedah kepada pesakit yang mengalami penyakit berjangkit. Pihak hospital perlu mengurangkan pendedahan penyakit serendah mana yang praktik. Mereka perlu mempunyai 'prosedur bukti yang penuh' untuk mengawal orang yang memasuki sesetengah kawasan di hospital, contohnya, bahagian x-ray, dengan menyediakan jalan masuk berisyarat dan sekatan masuk. Cara untuk mengurangkan risiko seperti Tuberculosis (TB) dan SARS akan berbeza kerana risiko yang terlibat adalah berbeza.
- (2) *Adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan dan tiap-tiap orang yang bekerja sendiri, dalam hal keadaan yang ditetapkan dan mengikut cara yang ditetapkan, untuk memberi orang-orang, yang bukan pekerjaannya yang mungkin tersentuh dengan cara dia menjalankan pengusahaannya, maklumat yang ditetapkan tentang apa-apa aspek cara dia menjalankan pengusahaannya yang boleh menyentuh keselamatan atau kesihatan mereka.*
- Seksyen ini dalam kes khas menghendaki majikan-majikan dan orang yang bekerja sendiri memberi maklumat dalam bentuk tertentu berkenaan bagaimana aktiviti- aktiviti kerja boleh menjejaskan kesihatan dan keselamatan orang yang selain daripada pekerja. Contohnya Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Kawalan Terhadap Bahaya Kemalangan Besar Dalam Perindustrian) 1996 memerlukan maklumat tertentu untuk diberikan kepada orang awam yang mungkin terlibat dalam kemalangan yang disebabkan oleh aktiviti industri yang berbahaya. Contoh lain adalah mereka yang tinggal berhampiran dengan operasi letupan di kuari atau pembinaan bangunan perlu dimaklumkan tentang risiko berkaitan aktiviti mereka.

18. Kewajipan seseorang penghuni tempat kerja kepada orang-orang selain daripada pekerjaanya

(1) *Seseorang penghuni premis bukan domestik yang telah disediakan untuk orang-orang, yang bukan pekerjaanya, sebagai suatu tempat kerja, atau sebagai suatu tempat mereka boleh menggunakan loji atau bahan yang diadakan bagi kegunaan mereka di sana, hendaklah mengambil apa-apa langkah yang praktik untuk memastikan bahawa premis itu, semua cara masuk ke dalamnya dan keluar darinya yang ada bagi kegunaan orang-orang yang menggunakan premis itu, dan apa-apa loji atau bahan dalam premis itu atau yang diadakan bagi kegunaan di sana, adalah selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan.*

- Dalam Akta ini, penghuni tempat kerja, bermaksud orang yang mempunyai pengurusan atau kawalan terhadap tempat kerja. Merujuk kepada Kamus Undang-Undang Osborn, seorang penghuni bermaksud orang yang mempunyai kawalan fizikal atau pemilikan suatu tanah dan orang yang mempunyai kuasa penggunaan tanah.
- Di bawah subseksyen ini, kewajipan tuan tanah atau orang lain yang memajak dan menyewa, premis bukan domestik sebagai tempat kerja, atau sebagai tempat di mana mereka menggunakan loji atau bahan di tapak itu dibincangkan. Kewajipan ini adalah dilakukan kepada orang yang bukan pekerjaanya tetapi orang yang masuk premis sebagai tempat kerja atau menggunakan loji atau bahan yang disediakan bagi kegunaan di sana. Dalam kebanyakan kes, majikan juga adalah penghuni tempat kerja.

(2) *Seseorang yang mempunyai, oleh sebab suatu kontrak atau pajakan atau selainnya, suatu obligasi sehingga apa-apa takat berhubungan dengan—*

- (a) penyenggaraan atau pembaikan tempat kerja atau apa-apa cara masuk ke dalamnya atau keluar darinya; atau*
- (b) pencegahan risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang mungkin timbul daripada penggunaan mana-mana loji atau bahan dalam tempat kerja itu,*

hendaklah bagi maksud subseksyen (1) disifatkan mempunyai kawalan ke atas perkara-perkara yang diliputi oleh obligasinya.

- Subseksyen ini menyatakan lebih daripada seorang boleh mempunyai sesuatu tahap kawalan tertentu terhadap premis pada satu masa. Apabila seorang penghuni menjadikan premis sebagai kegunaan kepada orang lain, contohnya seorang penyewa atau pemajak, langkah yang perlu diambil oleh penghuni ialah berdasarkan kepada penggunaan yang diramalkan bagi premis yang digunakan. 'Orang-orang lain' ini mesti memastikan tempat kerja dan jalan masuk dan keluar adalah disenggarakan. Jika sebarang loji atau bahan yang digunakan di tempat kerja yang boleh membawa risiko kepada keselamatan dan kesihatan, ia mestilah dihalang.
- Perbezaan yang utama di antara seksyen 17 dan 18 ialah, seksyen 17 menyatakan kewajipan majikan dan orang bekerja sendiri tetapi seksyen 18 menyatakan kewajipan penghuni sesuatu tempat kerja. Seksyen 18 tidak merujuk kepada majikan, tetapi kepada penghuni yang menjadi pengawal premis-premis, serta menjadikan premis

bukan domestik sebagai tempat kerja kepada mereka yang tidak diambil berkerja oleh mereka. Kedua seksyen ini menyatakan kewajipan terhadap orang selain pekerja.

- Terdapat dua kes yang dinyatakan di dalam Appendix menunjukkan kewajipan seorang penghuni di tempat kerja.
 - Westminster CC v. Select Managements [1985] 1All ER 897 (ms83)
 - Austin Rover Ltd v Inspector of Factories [1990] 1 AC 619 (ms83)

Contoh

- Kewajipan seorang penghuni boleh dilihat secara jelas dalam contoh seorang operator dalam restoran makanan ringan yang mempunyai kawasan permainan di dalam pusat membeli belah. Operator restoran makanan ringan (penghuni) mempunyai tanggungjawab untuk membuat tanda isyarat bagi keperluan orang dewasa menemani kanak-kanak dalam sesuatu kumpulan. Majikan juga perlu menjelaskan kepada pekerja tentang aktiviti yang akan dijalankan di kawasan permainan. Penyelenggaraan harian di kawasan itu adalah perlu dilakukan bagi memastikan keselamatan dan kesihatan pelawat. Sekiranya pekerja tidak melakukan apa-apa dan kemalangan terjadi, pekerja itu akan bertanggungjawab.
- Contoh lain ialah seorang penghuni yang mempunyai blok apartmen dengan premis domestik. Premis domestik adalah premis yang dimiliki sebagai kediaman persendirian (termasuk taman, garaj, halaman) yang mana tidak digunakan bagi kebiasaan penghuni yang lebih daripada satu kediaman. Premis bukan domestik adalah bukan jenis premis seperti di atas. Suatu lif di dalam blok rumah pangsa, koridor and tangga adalah termasuk di bawah definasi premis bukan domestik kerana ia digunakan kebiasaannya oleh penghuni yang lebih dari satu kediaman persendirian. Maka, penghuni adalah bertanggungjawab di atas keselamatan tempat itu.

19. Penalti bagi suatu kesalahan di bawah seksyen 15, 16, 17 atau 18

Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen 15, 16, 17 atau 18 adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

- Seksyen ini adalah berguna untuk memahami istilah ‘orang’. Dalam Akta Tafsiran 1948 dan 1967, “orang” ditakrifkan sebagai kumpulan orang, perbadanan atau bukan perbadanan. Oleh itu “orang” termasuklah:
 - Kumpulan orang
 - perbadanan contohnya syarikat
 - bukan perbadanan contohnya pemilik tunggal atau perkongsian
- Maka orang perseorangan, perbadanan dan bukan perbadanan boleh didapati bersalah dan bertanggung untuk dikenakan denda.

BAHAGIAN V

KEWAJIPAN AM PEREKABENTUK, PENGILANG DAN PEMBEKAL

Bahagian V Akta ini menyediakan kewajipan seseorang yang merekabentuk, mengilang, mengimport atau membekalkan apa-apa loji (seksyen 20) atau apa-apa bahan (seksyen 21) bagi kegunaan semasa.

20. Kewajipan am pengilang, dsb. berkenaan dengan loji bagi kegunaan semasa bekerja

(1) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang merekabentuk, mengilang, mengimport atau membekalkan apa-apa loji bagi kegunaan semasa bekerja—*

(a) *untuk memastikan, setakat yang praktik, bahawa loji itu direkabentuk dan dibina sebegitu rupa supaya selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya;*

- Subseksyen ini mengenakan kewajipan kepada perekabentuk, pengilang, pengimport dan pembekal untuk memastikan loji bagi kegunaan kerja direkabentuk dan dibina sebagai selamat dan tiada risiko kepada keselamatan dan kesihatan.
- Loji adalah ditakrifkan dalam Akta ini sebagai jentera, peralatan, perkakas, alatan atau sebarang komponen dan sebarang benda yang dilengkapkan, disambungkan atau bersampingan dengannya. Contoh loji adalah seperti pemampat, periuk penjerang, kren, pesawat angkut, autoklaf, turbin gas, jentera pengecap, jentera penggelek dan jentera pengisar.
- Di sini, ‘digunakan dengan sepatutnya’, memberi maksud loji yang digunakan adalah dalam keadaan sesuai dan betul seperti yang diarahkan oleh perekabentuk, pengilang, pengimport dan pembekal. Setelah arahan diberikan, para majikan dan pekerja-pekerja mesti mematuhi arahan-arahan.

(b) *untuk menjalankan atau mengaturkan supaya dijalankan apa-apa ujian dan pemeriksaan yang perlu bagi pelaksanaan kewajipan yang dikenakan ke atasnya oleh perenggan (a); dan*

- Pengilang, perekabentuk dan pembekal adalah dikehendaki untuk mengadakan ujian dan pemeriksaan loji. Pembekal boleh menjalankan ujian penggunaan sebelum digunakan oleh pekerja.

(c) *untuk mengambil apa-apa langkah yang perlu bagi menjamin bahawa akan boleh didapati berkaitan dengan penggunaan loji itu semasa bekerja maklumat memadai mengenai kegunaan yang baginya loji itu direkabentuk dan telah diuji, dan mengenai apa-apa keadaan yang perlu untuk memastikan bahawa, apabila digunakan begitu, loji itu selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan.*

- Pengilang, perekabentuk dan pembekal dikehendaki mengeluarkan arahan di atas penggunaan loji yang sesuai kepada majikan. Para pekerja dan majikan dikehendaki mengikuti arahan-arahan itu.
- (2) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang mengusahakan rekabentuk atau pengilangan apa-apa loji bagi kegunaan semasa bekerja untuk menjalankan atau mengaturkan supaya dijalankan apa-apa penyelidikan yang perlu dengan tujuan agar ditemui dan, setakat yang praktik, dihapuskan atau dikurangkan apa-apa risiko terhadap keselamatan atau kesihatan yang mungkin ditimbulkan oleh rekabentuk atau loji itu.*
- Perekabentuk dan pengilang mempunyai kewajipan untuk menjalankan penyelidikan yang diperlukan bagi mengetahui dan menghapuskan serta mengurangkan sebarang risiko kepada keselamatan atau kesihatan yang wujud daripada rekabentuk itu.
- (3) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang membina atau memasang apa-apa loji bagi kegunaan orang-orang semasa bekerja untuk memastikan, setakat yang praktik, bahawa tiada apa-apa mengenai cara loji itu dibina atau dipasang menjadikannya tidak selamat atau suatu risiko kepada kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya.*
- Orang yang membina atau memasang sebarang loji mesti memastikan ia tidak berbahaya dan meletakkan sebarang risiko kepada kesihatan apabila ia digunakan dengan betul.
 - Beberapa kes yang dihuraikan dalam Lampiran menjelaskan kewajipan am pengilang, perekabentuk dan pembekal.
 - West Bromwich Building Society v. Townsend [1983] ILR 257 (ms83)
 - Wright v Dunlop Rubber Co Ltd [1972] 13 KIR 255 (ms84)

Contoh:

- Contoh tanggungjawab seorang perekabentuk ialah seorang perekabentuk industri dikehendaki merekabentuk sebuah jentera yang selamat tanpa sebarang risiko terhadap kesihatan. Rekabentuk untuk jentera itu seterusnya diberikan kepada pengilang untuk digunakan. Pengilang mesti memastikan jentera yang telah dibuat itu selamat dan ia mesti menjalankan penyelidikan penuh bagi memastikan jentera berfungsi dengan selamat. Jika pengilang tidak dapat memastikan dengan ianya selamat, dia mesti menyatakan kepada majikan tentang apa yang seharusnya dilakukan bagi memastikan ia dikendalikan dengan selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan pekerja. Jika majikan tidak mematuhi arahan, majikan akan bertanggungjawab.

21. Kewajipan am pengilang, dsb. berkenaan dengan bahan bagi kegunaan semasa bekerja

(1) Adalah menjadi kewajipan seseorang yang merumuskan, mengilang, mengimport atau membekalkan apa-apa bahan bagi kegunaan semasa bekerja—

(a) untuk memastikan, setakat yang praktik, bahawa bahan itu selamat dan tanpa risiko terhadap kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya;

- Subseksyen ini menyatakan kewajipan orang yang merumus, mengilang, mengimport dan membekal sebarang bahan bagi kegunaan di tempat kerja.
- Mereka yang merumus, mengilang, mengimport atau membekal mesti memastikan bahan yang digunakan bagi kegunaan kerja adalah selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan apabila digunakan, dikendali, diproses, disimpan atau diangkut oleh pekerja.

(b) untuk menjalankan atau mengaturkan supaya dijalankan apa-apa ujian dan pemeriksaan yang perlu bagi pelaksanaan kewajipan yang dikenakan ke atasnya oleh perenggan (a); dan

- Subseksyen ini menghendaki bahawa mereka mesti membuat pengaturan bagi ujian atau pemeriksaan bahan-bahan.
- Dalam sesetengah kes, sebagai contoh, di mana bahan adalah diproses atau dibungkus semula, pengimport atau pembekal mesti menjalankan ujian tersebut.

(c) untuk mengambil apa-apa langkah yang perlu untuk memastikan bahawa akan boleh didapati berkaitan dengan penggunaan bahan itu semasa bekerja maklumat yang memadai mengenai hasil apa-apa ujian yang relevan yang telah dijalankan ke atas atau berkaitan dengan bahan dan mengenai apa-apa keadaan yang perlu untuk memastikan bahawa bahan itu selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya.

- Mereka adalah dikehendaki untuk membuat maklumat yang cukup tentang bahan yang dibekalkan oleh mereka kepada pengguna terutamanya tentang sebarang risiko yang boleh berlaku terhadap harta yang dimiliki oleh pengguna. Maklumat mesti mengandungi keputusan ujian yang relevan yang telah dijalankan. Maklumat tentang sebarang keadaan adalah diperlukan bagi memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja semasa mengendalikan, memproses, menyimpan, mengangkut atau membuang.
- Bagi bahan kimia, maklumat seperti ini mesti mengandungi Chemical Safety Data Sheet (CSDS). Setiap bahan kimia yang berbahaya kepada kesihatan mesti disediakan bersama CSDS dan pembekal adalah dikehendaki mematuhi peruntukkan di bawah Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Pengelasan, Pembungkusan dan Penlabelan Bahan Kimia Berbahaya) 1996.

- Apabila sesuatu barang yang khusus dibekalkan dengan maklumat seperti di atas, ianya tidak diperlukan bagi setiap penghantaran sekiranya maklumat yang dihantar masih terbaru. Sekiranya terdapat risiko yang terbaru, langkah-langkah praktik mesti diambil bagi menasihati pelanggan yang lama dan baru.
- (2) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang mengusahakan pengilangan atau pembekalan apa-apa bahan bagi kegunaan semasa bekerja untuk menjalankan atau mengaturkan supaya dijalankan apa-apa penyelidikan yang perlu dengan tujuan agar ditemui dan, setakat yang praktik, dihapuskan atau dikurangkan apa-apa risiko kepada keselamatan atau kesihatan yang mungkin ditimbulkan oleh bahan itu.*
- Subseksyen ini menyatakan kewajipan pengilang dan pembekal untuk mengatur sebarang penyelidikan yang sepatutnya bagi mengetahui dan setakat mana yang praktik untuk menghapuskan dan meminimakan risiko kepada kesihatan atau keselamatan semasa bahan tersebut yang diguna, dikendali, diproses, disimpan atau diangkut.

22. Huraian seksyen 20 dan 21

- (1) *Tiada apa-apa jua dalam seksyen 20 atau 21 boleh diertikan sebagai menghendaki seseorang mengulangi apa-apa ujian, pemeriksaan atau penyelidikan yang telah dijalankan selain daripada olehnya atau atas kehendaknya, setakat yang munasabah baginya untuk bergantung pada keputusan ujian, pemeriksaan atau penyelidikan itu bagi maksud seksyen itu.*
- Subseksyen ini menyatakan bahawa orang-orang ini adalah tidak dikehendaki mengulangi ujian dan pemeriksaan dan penyelidikan yang telah dijalankan setakat mana yang munasabah untuk bergantung kepada keputusan yang terdahulu.
- Berhubung dengan ujian dan pemeriksaan pengimport dan pembekal kebiasaannya boleh bergantung kepada pemeriksaan asal yang di buat oleh pengilang.
- (2) *Apa-apa kewajipan yang dikenakan ke atas seseorang oleh mana-mana peruntukan Bahagian ini yang terdahulu daripada ini hendaklah hanya meliputi perkara-perkara yang dilakukan dalam perjalanan perdagangan, perniagaan atau apa-apa pengusahaan lain yang dijalankan olehnya, sama ada untuk mendapat keuntungan atau tidak, dan kepada perkara-perkara dalam kawalannya.*
- Kewajipan yang dikenakan kepada orang di bawah bahagian ini hanya terpakai apabila perdagangan atau urusaniaga atau perusahaan dilakukan dan perkara di bawah kawalannya.
- (3) *Jika seseorang merekabentuk, merumuskan, mengilang, mengimport atau membekalkan apa-apa loji atau bahan bagi atau kepada orang lain berdasarkan akujanji bertulis oleh orang lain itu untuk mengambil langkah-langkah tertentu yang memadai untuk memastikan, setakat yang praktik, bahawa loji atau bahan itu selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya, akujanji*

itu hendaklah mempunyai kesan membebaskan orang yang mula-mula disebut itu daripada kewajipan yang dikenakan oleh perenggan 20(1)(a) dan perenggan 21(1)(a) setakat yang munasabah memandangkan terma-terma akujanji itu.

- Subseksyen ini memberi kuasa yang terhad kepada orang yang merekabentuk, mengilang, mengimport atau membekal loji atau bahan untuk mengurangkan atau meminimakan kewajipan mereka. Ia membolehkan mereka untuk mendapatkan pengesahan serah kuasa bertulis daripada orang yang mereka berurusan dan mereka akan mengambil langkah untuk memastikan loji atau bahan akan selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan. Terma serahkuasa mestilah munasabah.
- (4) *Jika seseorang (kemudian daripada ini disebut “pembekal zahir”) membekalkan apa-apa loji atau bahan bagi kegunaan semasa bekerja kepada orang lain (kemudian daripada ini disebut “pelanggan”) di bawah perjanjian sewabeli, perjanjian jualan bersyarat atau perjanjian jualan secara kredit, dan pembekal zahir itu—*
- (a) *menjalankan perniagaan pembiayaan pemerolehan barang-barang oleh orang lain melalui perjanjian-perjanjian itu; dan*
 - (b) *dalam perjalanan perniagaan itu memperolehi kepentingannya dalam loji atau bahan yang dibekalkan kepada pelanggan itu sebagai cara pembiayaan pemerolehannya oleh pelanggan itu daripada pihak ketiga (kemudian daripada ini disebut “pembekal efektif”),*

pembekal efektif itu dan bukan pembekal zahir itu hendaklah dikira bagi maksud Bahagian ini membekalkan loji atau bahan itu kepada pelanggan itu, dan apa-apa kewajipan yang dikenakan oleh seksyen 20 dan 21 ke atas pembekal hendaklah dengan itu terletak pada pembekal efektif dan tidak pada pembekal zahir.

- Subseksyen ini menjelaskan peranan pembekal efektif dan pembekal zahir. Seseorang pembekal zahir boleh menjadi pembiaya atau bank yang membiaya loji yang diperolehi daripada orang ketiga (pembekal efektif). Pembekal efektif akan bertanggung sekiranya ada risiko keselamatan dan kesihatan.
- (5) *Bagi maksud Bahagian ini sesuatu loji atau bahan tidaklah dikira sebagai digunakan dengan sepatutnya jika ia digunakan tanpa mengambil kira apa-apa maklumat atau nasihat yang relevan berhubungan dengan penggunaannya yang telah dijadikan tersedia oleh seseorang yang merekabentuk, mengilang, mengimport atau membekalkannya.*
- Subseksyen ini menyediakan beberapa perlindungan kepada pengilang, pengimport, perekabentuk atau pembekal. Istilah ‘digunakan dengan sepatutnya’ perlu difahami. Ia bermaksud pekerja-pekerja tidak boleh dilindungi kecuali mereka mengikuti dan bekerja dengan mematuhi arahan dan nasihat yang disediakan oleh pengilang, pengimport, perekabentuk atau pembekal.

23. Penalti bagi kesalahan di bawah seksyen 20 atau 21

Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen 20 atau 21 adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi dua puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

- Seorang individu atau perbadanan atau bukan perbadanan yang gagal untuk mematuhi peruntukan-peruntukan adalah bersalah dan bertanggung terhadap kesalahan dan boleh didenda tidak lebih RM20,000.00 atau penjara tidak lebih daripada dua tahun atau kedua-duanya sekali.

BAHAGIAN VI

KEWAJIPAN AM PEKERJA

Bahagian VI menyediakan kewajipan am pekerja di tempat kerja.

24. Kewajipan am pekerja yang sedang bekerja

- Seksyen ini menyediakan kewajipan am pekerja di tempat kerja. Kewajipan ini meletakkan hukuman jenayah kepada mereka yang tidak mematuhi dan pekerja yang gagal untuk mematuhi kewajipan boleh didakwa.

(1) *Adalah menjadi kewajipan tiap-tiap pekerja yang sedang bekerja—*

(a) *untuk memberikan perhatian yang munasabah bagi keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakan atau peninggalannya semasa bekerja;*

- Subseksyen ini menyediakan kewajipan pekerja untuk mengambil perhatian yang munasabah terhadap keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin boleh terbabit.
- Keperluan untuk meletakkan perhatian yang munasabah adalah berbeza mengikut status pekerja. Pekerja yang tidak mempunyai kemahiran boleh bertanggungjawab terhadap aktiviti yang berbahaya dan sengaja dilakukan di tempat kerja dan pengurus kanan akan bertanggungjawab terhadap pengadilan yang profesional. Kewajipan terhadap perhatian yang munasabah akan diadili dari tahap latihannya dan berasaskan kepada tahap perhatian yang munasabah yang dijangkakan daripada orang tersebut.
- Beberapa kes di dalam appendix membincangkan persoalan tentang kewajipan pekerja dalam konteks mengambil ‘perhatian yang munasabah’ terhadap keselamatan dan kesihatan dirinya:
 - Hamzah D494 & Ors v Wan Hanafi bin Wan Ali [1975] 1 MLJ 203 (ms84)
 - Abdul Rahim b. Mohamad v Kejuruteraan Besi Dan Pembinaan Zaman Kini [1998] 4 MLJ 323 (ms84)

(b) *untuk bekerjasama dengan majikannya atau mana-mana orang lain dalam menunaikan apa-apa kewajipan atau kehendak yang dikenakan ke atas majikan atau orang lain itu melalui Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya;*

- Seorang pekerja adalah dikehendaki bekerjasama dengan majikan dan orang lain ketika menjalankan tugas.
- Kerjasama di antara pekerja dan majikan dan orang-orang lain di tempat kerja di bawah Akta adalah penting bagi membolehkan semua keperluan di bawah Akta dilaksanakan. Ini perlu untuk mewujudkan tempat kerja selamat dan sihat.

- Jika seorang majikan telah menyediakan satu sistem keselamatan kerja dan telah melakukan dengan munasabah untuk menjaganya dengan munasabah, kemudian seseorang pekerja melalui kelakuan buruk yang membahayakan dirinya boleh dianggap tidak bekerjasama.
 - (c) untuk memakai atau menggunakan pada sepanjang masa apa-apa kelengkapan atau pakaian perlindungan yang diadakan oleh majikan bagi maksud mencegah apa-apa risiko kepada keselamatan dan kesihatannya; dan
 - Pekerja mesti memakai atau menggunakan peralatan perlindungan persendirian atau pakaian yang dibekalkan oleh majikan setiap masa. sekiranya perlindungan diri didapati tidak sesuai digunakan oleh pekerja, pekerja mesti memaklumkan kepada majikan tentang masalah itu.
 - (d) untuk mematuhi apa-apa arahan atau langkah tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diperkenalkan oleh majikannya atau mana-mana orang lain melalui atau di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.
 - Para pekerja adalah dikehendaki mengikut semua arahan. Contohnya, mereka mesti mengikut arahan-arahan yang dinyatakan di dalam ‘prosedur keselamatan operasi’ yang disediakan oleh majikan.
- (2) Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi satu ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi tiga bulan atau kedua-duanya.

25. Kewajipan untuk tidak mengganggu atau menyalahgunakan benda yang diadakan menurut peruntukan tertentu

Seseorang yang dengan sengaja, melulu atau cuai mengganggu atau menyalahgunakan apa-apa jua yang diadakan atau dilakukan untuk kepentingan keselamatan, kesihatan dan kebajikan menurut Akta ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi dua puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

- Seseorang tidak boleh mengganggu atau menyalahgunakan apa-apa yang disediakan untuk kebaikan kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja dan orang lain di tempat kerja. Penyalahgunaan boleh dilakukan terhadap loji dan bahan dan juga sistem, prosedur dan peraturan. Orang di sini meliputi kumpulan orang, perbadanan atau bukan perbadanan.
- Di bawah seksyen ini, istilah ‘dengan sengaja’, ‘melulu’ dan ‘cuai’ perlu difahami.
- Dengan sengaja: Dilakukan dengan tujuan.
- Melulu: Tidak mengira akibat atau bahaya.

- Cuai: Tidak mengambil perhatian yang sepatutnya atau kecuaiian yang dipersalahkan.
- Mengganggu: Campurtangan, gangguan atau menghalang.
- Penyalahgunaan: Penggunaan yang tidak sesuai atau penggunaan bagi tujuan yang salah.
- Beberapa kes di dalam Lampiran menerangkan makna ‘ dengan sengaja’, ‘melulu’ dan ‘cuai’:
 - Govinda Mudaliar Sons Govindasamy [1967] 2 MLJ 5 (ms86)
 - Yap Liow See v Public Prosecutor [1937] MLJ 225 (ms86)
 - Anthonysamy v Public Prosecutor [1956] MLJ 247 (ms87)

Contoh:

- Di dalam satu kes jentera yang mempunyai alat penghadang, pekerja tidak akan tercedera kecuali dia telah meletakkan tangannya ke dalam alat pemusing atau ketika dia membuang alat penghadang dan menyebabkan ia tidak selamat. Dengan membuang alat penghadang, pekerja telah mendedahkan dirinya kepada risiko dan bertanggung untuk didakwa di bawah seksyen ini.
- Berkenaan dengan bahan, ini boleh terjadi dalam keadaan operator tidak menghirau arahan di dalam Data Keselamatan Bahan Kimia (Chemical Safety Data Sheet).

26. Kewajipan untuk tidak mengenakan caj ke atas pekerja bagi benda yang dilakukan atau diadakan

Tiada majikan boleh melevi atau membenarkan untuk dilevi ke atas mana-mana pekerjanya apa-apa caj berkenaan dengan apa-apa jua yang dilakukan atau diadakan menurut Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.

- Majikan tidak boleh mengenakan bayaran terhadap pekerjanya bagi menyediakan peralatan perlindungan persendirian atau keperluan lain di dalam undang-undang. Sebagai contoh, para pekerja tidak perlu membayar peralatan perlindungan diri (contohnya kasut keselamatan, kaca mata keselamatan, topeng muka keselamatan, sarung tangan atau topi keselamatan) dan kemudahan kebajikan pekerja (peti kecemasan).

27. Diskriminasi terhadap pekerja, dsb.

(1) Tiada majikan boleh memecat seseorang pekerja, mencederakannya dalam pekerjaannya atau mengubah kedudukannya sehingga memudaratkannya semata-mata oleh sebab pekerja itu—

- (a) membuat suatu aduan mengenai perkara yang dianggapnya tidak selamat atau suatu risiko kepada kesihatan;*
- (b) adalah anggota jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan menurut Akta ini; atau*

- (c) menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota jawatankuasa keselamatan dan kesihatan itu.
- Seorang pekerja tidak boleh dibuang kerja atau diturunkan pangkat sekiranya dia membuat aduan tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja atau ketika menjalankan fungsinya sebagai ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.
- (2) *Tiada kesatuan sekerja boleh mengambil apa-apa tindakan ke atas mana-mana anggotanya yang, sebagai seorang pekerja di sesuatu tempat kerja—*
- (a) *membuat suatu aduan mengenai perkara yang dianggapnya tidak selamat atau suatu risiko kepada kesihatan;*
 - (b) *adalah anggota jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan menurut Akta ini; atau*
 - (c) *menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota jawatankuasa keselamatan dan kesihatan itu.*
- Kesatuan sekerja tidak boleh mengambil tindakan terhadap ahlinya yang menjalankan fungsinya sebagai ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Ini bagi membolehkan para pekerja menjalankan tugasnya sebagai ahli jawatankuasa yang bebas.
- (3) *Seseorang majikan atau kesatuan sekerja yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.*
- (4) *Walau apapun mana-mana undang-undang bertulis yang berlawanan, jika seseorang disabitkan atas suatu kesalahan di bawah seksyen ini Mahkamah boleh, sebagai tambahan kepada penalti yang dikenakan ke atas pesalah, membuat salah satu atau kedua-dua perintah yang berikut:*
- (a) *suatu perintah supaya pesalah itu membayar dalam tempoh tertentu kepada orang yang telah didiskriminasikan oleh pesalah itu apa-apa ganti rugi yang difikirkannya sesuai sebagai pampasan bagi orang itu;*
 - (b) *suatu perintah supaya pekerja itu dikembalikan atau diambil bekerja semula pada jawatannya yang dahulu atau, jika jawatan itu tidak ada, pada jawatan yang serupa.*

BAHAGIAN VII

ORGANISASI KESELAMATAN DAN KESIHATAN

28. Pengawasan perubatan

- (1) Jika Menteri mendapati bahawa dalam mana-mana industri atau kelas atau jenis industri—
- (a) kes-kes penyakit telah terjadi yang dia mempunyai sebab untuk percaya mungkin disebabkan oleh jenis proses atau keadaan lain kerja;
 - (b) oleh sebab perubahan dalam mana-mana proses atau dalam bahan yang digunakan dalam mana-mana proses atau, oleh sebab pengenalan apa-apa proses baru atau bahan baru bagi kegunaan dalam sesuatu proses, mungkin terdapat risiko kecederaan kepada kesihatan orang-orang yang diambil kerja dalam proses itu;
 - (c) orang-orang di bawah umur enam belas tahun yang diambil kerja atau yang akan diambil kerja dalam kerja yang boleh menyebabkan risiko kecederaan kepada kesihatan mereka; atau
 - (d) mungkin terdapat risiko kecederaan kepada kesihatan orang-orang yang diambil kerja dalam mana-mana pekerjaan yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga, atau daripada apa-apa bahan atau benda yang dibawa ke industri itu untuk digunakan atau dikendalikan dalamnya atau daripada apa-apa perubahan keadaan dalam industri itu,

dia boleh membuat peraturan-peraturan menghendaki supaya perkiraan munasabah sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan-peraturan itu dibuat bagi pengawasan perubatan dan pemeriksaan perubatan, tidak termasuk rawatan perubatan yang bersifat pencegahan, orang-orang atau mana-mana golongan orang yang diambil kerja dalam industri atau kelas atau jenis industri itu.

Jadual Ketiga

Pekerjaan yang Melibatkan Risiko Khusus kepada Kesihatan

1. Apa-apa pekerjaan yang melibatkan penggunaan atau pengendalian, atau pendedahan kepada, wasap, habuk atau wap silika, asbestos, habuk kapas mentah, plumbum, merkuri, arsenik, fosforus, karbon bisulphida, benzene, fosfat organik, wasap nitrus, kadmium, berilium atau racun makhluk perosak.
2. Apa-apa pekerjaan yang melibatkan penggunaan atau pengendalian, atau pendedahan kepada, tar, gegala, bitumen, minyak mineral termasuklah paraffin, asid kromat, kromat atau bikromat ammonia, kalium, zink atau natrium.
3. Apa-apa pekerjaan yang melibatkan pendedahan kepada sinar-x, partikel mengion, radium atau bahan radioaktif lain atau bentuk-bentuk lain tenaga sinaran.
4. Apa-apa pekerjaan atau proses yang dijalankan dalam udara termampat.

- Di bawah seksyen ini, Menteri boleh membuat peraturan-peraturan bagi pengawasan perubatan dan pemeriksaan perubatan bagi orang dari mana-mana kelas atau jenis industri. Beliau boleh berbuat demikian apabila salah satu daripada keadaan yang disenaraikan di atas berlaku.
 - Pengawasan perubatan bermaksud pemantauan terhadap orang-orang bagi tujuan mengenalpasti perubahan dalam status kesihatan yang disebabkan oleh pendedahan pekerjaan kepada bahan kimia dan bahan-bahan lain yang berbahaya kepada kesihatan. Ia merupakan komponen bagi pengawasan kesihatan.
 - Garispanduan bagi pengawasan perubatan telah dibentuk di bawah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000 sebagai panduan dan menerangkan tentang kandungan dan kekerapan pengawasan perubatan yang perlu dijalankan. Kewajipan Doktor Kesihatan Pekerja, majikan dan pekerja turut dinyatakan dalam garispanduan itu.
 - Di bawah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000, pengawasan kesihatan yang dilakukan termasuklah pengawasan perubatan yang dijalankan oleh doktor kesihatan pekerja.
 - Komponen dalam program pengawasan perubatan termasuk:
 - (a) Pemeriksaan perubatan sebelum pengambilan dan sebelum penempatan kerja.
 - (b) Pemantauan biologi dan pemantauan kesan biologi.
 - (c) Pemantauan kesan kesihatan.
 - (d) Penyiasatan penyakit dan keracunan pekerja termasuk pemeriksaan tempat kerja.
 - (e) Pemberitahuan mengenai penyakit dan keracunan pekerja.
 - (f) Membantu dalam penilaian ketidakupayaan.
 - (g) Pemeriksaan kembali kerja selepas 'medical removal protection'
 - (h) Penyimpanan laporan dan pemantauan.
 - Kes Wright v. Dunlop Rubber Co. [1972] 13 KIR 255 (ms87) yang diterangkan dalam Lampiran menjelaskan kewajipan untuk menyediakan pengawasan kesihatan.
- (2) *Peraturan-peraturan yang dibuat di bawah seksyen ini boleh menghendaki pengawasan perubatan dijalankan oleh orang-orang yang didaftarkan dengan Ketua Pengarah, dan boleh menetapkan kelayakan dan syarat lain yang hendaklah dipenuhi untuk didaftarkan bagi maksud seksyen ini.*
- Seksyen ini menyatakan bahawa peraturan boleh dibuat bergantung kepada orang-orang yang menjalankan pengawasan perubatan. Di bawah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000, pengawasan perubatan akan dijalankan oleh doktor-doktor yang telah menerima latihan dalam Kesihatan Pekerja dan didaftarkan oleh Ketua Pengarah.

- (3) *Seseorang majikan yang melanggar peruntukan seksyen ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya.*

29. Pegawai keselamatan dan kesihatan

- Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997 telah dibuat dan menyediakan secara terperinci mengenai pendaftaran, pemberitahuan dan kewajipan pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta majikan.
- (1) *Seksyen ini hendaklah terpakai bagi apa-apa kelas atau jenis industri yang ditentukan oleh Menteri melalui perintah yang disiarkan dalam Warta.*
- Di dalam Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997, majikan dari kelas industri yang disenaraikan di dalam Perintah mestilah mengambil bekerja seorang yang berkemampuan dan berkelayakan untuk bertindak sebagai seorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Justeru itu subseksyen di dalam Akta ini menghendaki penghuni mengambil bekerja pegawai keselamatan dan kesihatan pekerja.
 - Di bawah perintah ini adalah wajib untuk mengambil bekerja seorang pegawai keselamatan dan kesihatan oleh majikan mana-mana pengendalian bangunan atau kerja pembinaan kejuruteraan yang jumlah harga kontrak projek melebihi dua puluh juta ringgit, mana-mana pembinaan kapal, aktiviti memproses gas atau industri petrokimia dan mana-mana industri kimia dan industri yang bergabung serta yang mengambil lebih daripada 100 orang pekerja.
 - Ia juga merangkumi mana-mana aktiviti membuat dandang dan vesel tekanan, industri logam, industri kerja kayu, aktiviti pembuatan simen yang mengambil kerja lebih daripada 100 orang pekerja dan mana-mana industri pembuatan selain daripada dandang, logam, kayu dan pembuatan simen yang mengambil lebih daripada 500 orang pekerja.
- (2) *Seseorang penghuni suatu tempat kerja yang baginya seksyen ini terpakai hendaklah mengambil kerja seorang orang kompeten untuk bertindak sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.*
- Seseorang penghuni suatu tempat kerja yang baginya seksyen ini terpakai hendaklah mengambil bekerja seorang orang kompeten dan layak untuk bertindak sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.
- (3) *Pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah diambil kerja semata-mata bagi maksud menjamin pematuhan wajar di tempat kerja akan peruntukan Akta ini dan mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya dan penggalakan perjalanan selamat kerja di tempat kerja itu.*

- Seksyen ini menghendaki pegawai keselamatan dan kesihatan diambil bekerja semata-mata bagi tujuan menjamin kepatuhan terhadap peruntukan akta ini dan peraturan lain.
- Sebagaimana disebut di dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997, tanggungjawab pegawai keselamatan dan kesihatan pekerja ialah memastikan segala peruntukan di dalam Akta dipatuhi termasuk menasihati majikan atau mana-mana orang yang bertanggungjawab di tempat kerja berkenaan dengan langkah-langkah yang perlu diambil demi kepentingan keselamatan dan kesihatan orang yang diambil bekerja di tempat kerja itu.
- Pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah memeriksa tempat kerja untuk menentukan sama ada loji, seperti jentera, peralatan dan perkakas atau bahan atau proses atau apa-apa jenis kerja kasar yang digunakan di tempat kerja, yang boleh menyebabkan kecederaan anggota ke atas mana-mana orang yang bekerja di situ.
- Beliau juga perlu menjalankan latihan, penyeliaan dan promosi berkaitan keselamatan dan kesihatan kerja seperti latihan peralatan perlindungan diri, penyeliaan pekerja baru dan memupuk kesedaran tentang keselamatan dan kesihatan dikalangan majikan dan pekerja. Latihan ini diadakan untuk memenuhi keperluan dalam tahap pengurusan yang berbeza.
- Ia juga merupakan kewajipan pegawai keselamatan dan kesihatan untuk menjadi setiausaha kepada jawatankuasa keselamatan dan kesihatan sebagaimana yang dinyatakan di bawah peraturan kecil 6(2) Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996 dan melaksanakan semua fungsi setiausaha sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan-Peraturan itu. Tanggungjawab pegawai keselamatan dan kesihatan di bawah Peraturan-Peraturan ini termasuk penyiasatan apa-apa kemalangan, penyediaan laporan kemalangan, mengumpul, menganalisis dan menyenggara statistik mengenai apa-apa kemalangan yang berlaku di tempat kerja.
- Seseorang majikan suatu tempat kerja juga dikehendaki menyediakan pegawai keselamatan dan kesihatan dengan kemudahan-kemudahan yang sesuai, termasuk peralatan latihan dan maklumat yang mencukupi untuk membolehkannya menjalankan kewajibannya sebagaimana yang dikehendaki di bawah Akta.
- Seseorang majikan hendaklah mengarahkan seseorang yang mempunyai kawalan langsung ke atas aktiviti tempat kerja untuk membantu pegawai keselamatan dan kesihatan dalam mana-mana penyiasatan mengenai kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan.
- Sistem rekod kemalangan dan insiden hendaklah dikemaskini oleh pegawai keselamatan dan kesihatan.

Contoh:

- Bagi syarikat yang beroperasi di beberapa tapak, mereka mungkin memerlukan pegawai keselamatan dan kesihatan yang berasingan bagi setiap tapak. Orang yang diambil bekerja sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah semata-mata untuk kerja keselamatan dan kesihatan dan tidak boleh mempunyai tanggungjawab yang lain. Dia hendaklah sepenuh masa berada di tempat kerja untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- (4) *Pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah memiliki apa-apa kelayakan atau telah menerima apa-apa latihan yang ditetapkan oleh Menteri dari semasa ke semasa melalui pemberitahuan dalam Warta.*
- Di bawah seksyen ini, Menteri boleh mewartakan kelayakan yang diperlukan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan.
 - Kelayakan untuk pegawai keselamatan dan kesihatan ada disebut di dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997:
 - mempunyai diploma keselamatan dan kesihatan pekerja atau yang setaraf dari mana-mana badan atau institusi professional yang diterima oleh Menteri setelah mendapat pengesyoran daripada Ketua Pengarah;
 - berjaya menjalani kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan lulus mana-mana peperiksaan untuk kursus itu atau yang setaraf dengannya yang diterima oleh Menteri dengan pengesyoran yang dibuat oleh Ketua Pengarah;
 - telah bekerja di dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan sekurang-kurangnya 10 tahun; atau
 - mempunyai kelayakan lain atau menerima latihan sebagaimana yang ditentukan oleh Menteri dari masa ke semasa.
- (5) *Seseorang penghuni yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya.*

30. Penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

- (1) *Tiap-tiap majikan hendaklah menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja mengikut seksyen ini jika—*
- (a) *terdapat empat puluh orang atau lebih diambil kerja di tempat kerja; atau*
 - (b) *Ketua Pengarah mengarahkan penubuhan jawatankuasa sedemikian di tempat kerja.*
- Seksyen ini menghendaki majikan yang mempunyai pekerja seramai 40 orang atau lebih di tempat kerja untuk menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Majikan juga boleh dikehendaki untuk menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan jika diarahkan oleh Ketua Pengarah.

(2) *Keanggotaan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan di bawah subseksyen (1), pemilihan atau perlantikan orang-orang ke jawatankuasa itu, kuasa anggota-anggota jawatankuasa itu dan apa-apa perkara lain yang berhubungan dengan penubuhan atau prosedur jawatankuasa itu hendaklah sebagaimana yang ditetapkan.*

- Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996 telah dikuatkuasakan untuk menyediakan panduan yang lebih lanjut dan terperinci tentang pembentukan, komposisi, fungsi dan aktiviti-aktiviti jawatankuasa.
- Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan hendaklah terdiri daripada seorang pengerusi, seorang setiausaha, wakil-wakil majikan dan wakil-wakil pekerja. Di bawah peraturan ini, majikan atau pengurusnya yang diberikuasa hendaklah menjadi pengerusi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Surat kuasa hendaklah diberikan kepada pengurus yang diberikuasa. Jika terdapat 100 atau kurang yang diambil bekerja, maka hendaklah ada sekurang-kurangnya 2 orang wakil bagi setiap majikan dan pekerja. Jika terdapat lebih daripada 100 orang yang diambil bekerja, maka hendaklah ada sekurang-kurangnya 4 orang wakil bagi setiap majikan dan pekerja. Mereka yang mempunyai tanggungjawab dalam hal ehwal pengurusan boleh dimasukkan sebagai wakil majikan manakala mereka yang tidak bekerja di dalam pengurusan boleh dimasukkan sebagai wakil pekerja. Ia mungkin berguna untuk mempunyai wakil kesatuan dalam jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.
- Apabila satu jawatankuasa terhalang daripada berfungsi dengan efektif, suatu tempat kerja boleh untuk mempunyai lebih daripada satu jawatankuasa. Sebagai contoh, suatu syarikat besar yang beroperasi di kedua-dua pejabat korporat dan tapak lain, mungkin perlu untuk mempunyai jawatankuasa yang berasingan di peringkat korporat dan setiap satu di tapak yang berlainan. Contoh lain mungkin berlaku di tapak pembinaan di mana mungkin menjadi keperluan bagi kontraktor utama dan kontraktor kecil untuk menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang berasingan. Ini bergantung kepada bilangan majikan yang mereka punyai di tapak yang berlainan.
- Orang yang diambil bekerja di tempat kerja akan mencalonkan wakil-wakil kepada jawatankuasa itu.
- Wakil-wakil pekerja dalam jawatankuasa keselamatan dan kesihatan hendaklah berkebolehan untuk memelihara dan menjaga kepentingan pekerja-pekerja dalam mewujudkan suatu keadaan bekerja yang selamat dan sihat di tempat kerja.
- Tanggungjawab majikan termasuk pemantauan segala aktiviti-aktiviti yang telah dirancang dan dilaksanakan oleh semua ahli jawatankuasa ini.
- Jawatankuasa tersebut boleh menyingkirkan ahli atas sebab yang dinyatakan di dalam peraturan termasuk apabila dia gagal menghadiri mesyuarat jawatankuasa tiga kali berturut-turut tanpa kebenaran pengerusi, dia didapati atau diisytiharkan sebagai tak sempurna akal atau dia menjadi bankrap.

- (3) *Tiap-tiap majikan hendaklah berunding dengan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan itu dengan tujuan untuk membuat dan menyenggarakan perkiraan yang akan membolehkannya dan pekerja-pekerjanya bekerjasama dengan berkesan dalam menggalakkan dan membangunkan langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerja di tempat kerja, dan dalam mengukur keberkesanan langkah-langkah itu.*
- Jawatankuasa itu berfungsi sebagai landasan bagi mewujudkan kerjasama antara majikan dan pekerja untuk menggalakkan dan membangunkan langkah-langkah dalam meningkatkan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dan untuk memastikan keberkesanan langkah-langkah ini.
- (4) *Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya.*

31. Fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan

Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan di tempat kerja menurut seksyen 30 -

- (a) *hendaklah sentiasa mengkaji semula langkah-langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang-orang di tempat kerja;*
- (b) *hendaklah menyasiat apa-apa perkara di tempat kerja-*
- (i) *yang dianggap oleh anggota jawatankuasa itu atau orang yang diambil kerja di tempat kerja itu adalah tidak selamat atau merupakan risiko kepada kesihatan; dan*
 - (ii) *yang telah dibawa kepada perhatian majikan;*
- (c) *hendaklah cuba menyelesaikan apa-apa perkara yang disebut dalam perenggan (b) dan, jika ia tidak berupaya berbuat demikian, hendaklah meminta Ketua Pengarah supaya menjalankan suatu pemeriksaan tempat kerja itu bagi maksud itu; dan*
- (d) *hendaklah mempunyai apa-apa fungsi lain yang boleh ditetapkan.*
- Seksyen ini menyenaraikan fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Fungsi-fungsi telah diterangkan dalam Peraturan-Peraturan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996. Fungsi-fungsi tersebut termasuklah:
 - Membantu dalam pembangunan kaedah-kaedah keselamatan dan kesihatan, sistem kerja yang selamat dan kajian semula keberkesanan program keselamatan dan kesihatan.
 - Untuk menjalankan penyiasatan ke atas mana-mana perkara keselamatan dan kesihatan dan untuk membawanya ke perhatian majikan.
 - Menjalankan kajian tentang trend kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan dan penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja.
 - Untuk memeriksa tempat kerja sekurang-kurangnya tiga bulan sekali.

- Untuk membincangkan pemerhatian semasa pemeriksaan tempat kerja dan membuat cadangan kepada majikan mengenai langkah-langkah pemulihan yang perlu diambil tentang perkara yang boleh memberi kesan kepada orang di tempat kerja.
 - Melaporkan kepada majikan tentang keadaan atau amalan-amalan yang tidak selamat dan tidak sihat di tempat kerja bersama cadangan-cadangan untuk langkah pemulihan.
 - Mengkaji semula dasar keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dan membuat cadangan kepada majikan bagi sebarang penyemakkan dasar itu.
 - Untuk membantu majikan dalam sebarang pertandingan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan, mengadakan ceramah keselamatan dan kesihatan dan kegiatan lain yang diadakan untuk menggalakkan perjalanan kerja yang selamat di tempat kerja.
 - Untuk membentuk suatu jawatkuasa kecil untuk membantu jawatankuasa dalam melaksanakan fungsi-fungsinya.
 - Jawatankuasa hendaklah bermesyuarat seberapa kerap yang perlu setara dengan risiko yang dihadapi di tempat kerja dan ciri-ciri kerja tetapi hendaklah bermesyuarat sekurang-kurangnya sekali dalam tiga bulan.
 - Jawatankuasa mestilah mempelawa mana-mana orang yang terlibat atau mempunyai pengetahuan tentang sebarang kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan dan penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja untuk menghadiri sebarang mesyuarat untuk membincangkannya. Mereka boleh mempelawa mana-mana orang untuk sebarang mesyuaratnya untuk membincangkan perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
-
- Di bawah peraturan ini majikan dikehendaki untuk menyediakan latihan dan maklumat kepada ahli-ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.
 - Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dari semasa ke semasa akan memberikan cadangan-cadangan kepada majikan tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan. Jika majikan atau pengurus yang diberikuasanya tidak boleh melaksanakan mana-mana daripada cadangan, dia hendaklah memberikan alasannya kepada jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Jika jawatankuasa tidak bersetuju dengan mana-mana satu daripada alasan yang diberi, jawatankuasa hendaklah meminta daripada Ketua Pengarah untuk melakukan suatu pemeriksaan di tempat kerja untuk menyelesaikan perkara tersebut.

BAHAGIAN VIII

PEMBERITAHUAN MENGENAI KEMALANGAN, KEJADIAN BERBAHAYA, KERACUNAN PEKERJAAN DAN PENYAKIT PEKERJAAN, DAN SIASATAN

32. Pemberitahuan mengenai kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan dan penyakit pekerjaan, dan siasatan

- Seksyen ini mengenakan tanggungjawab mengenai pemberitahuan kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya dan keracunan serta penyakit pekerjaan kepada majikan dan pengamal perubatan.
- (1) *Seseorang majikan hendaklah memberitahu pejabat keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang terdekat mengenai apa-apa kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang telah terjadi atau mungkin akan terjadi di tempat kerja.*
- Majikan dikehendaki untuk memberitahu kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan dan penyakit pekerjaan kepada pejabat keselamatan dan kesihatan pekerjaan terdekat.
- Kemalangan bermaksud apa-apa kejadian yang berlaku atau dalam tempoh bekerja yang mengakibatkan kecederaan maut atau kecederaan tidak maut.
- Kecederaan maut bermaksud kecederaan yang membawa kepada kematian serta-merta atau kematian dalam tempoh satu tahun kemalangan itu berlaku.
- Kecederaan tidak maut bermaksud-
 - (a) ‘kecederaan masa hilang’ yang menghalang pekerja daripada menjalankan kerja biasa dan membawa kepada ketidakupayaan untuk bekerja secara kekal atau sementara; atau
 - (b) ‘kecederaan tiada masa hilang’ di mana tiada masa bekerja yang hilang selepas masa perhatian perubatan.
- “The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995” (RIDDOR)(United Kingdom) mentakrifkan “kejadian berbahaya” sebagai kejadian yang timbul dari atau berkaitan dengan kerja termasuklah:
 1. Runtuhan, terbalik atau kegagalan bahagian gelas-beban lif dan peralatan mengangkat;
 2. Letupan, runtuhan atau pecah sebarang vesel tertutup atau kerja paip berkenaan;
 3. Kegagalan kontena barangan angkut di dalam sebarang bahagian gelas-beban;
 4. Loji atau peralatan yang bersentuhan dengan talian kuasa atas;
 5. Litar pintas elektrik atau beban lampau yang menyebabkan kebakaran atau letupan;
 6. Letupan yang tidak disengajakan, cetusan salah, kegagalan meroboh seperti yang dijangkakan, unjuran bahan di luar kawasan sempadan, kecederaan disebabkan letupan;

7. Pelepasan tidak disengajakan agen biologi yang menyebabkan penyakit manusia yang teruk;
 8. Kegagalan radiografi industri atau peralatan radiasi untuk menghilangkan tenaga atau mengembalikannya ke posisi selamat selepas tempoh pendedahan yang dikehendaki;
 9. Kepincangan tugas peralatan pernafasan semasa digunakan atau semasa ujian sejurus sebelum digunakan;
 10. Kegagalan atau ancaman peralatan menyelam, penyelam yang terperangkap, letupan berhampiran penyelam atau menaik ke permukaan yang tidak terkawal;
 11. Runtuhan atau runtuh sebahagian daripada perancah dengan ketinggian lebih daripada 5 meter, atau didirikan berhampiran dengan air di mana terdapat risiko lemas apabila terjatuh;
 12. Perlanggaran yang tidak disengajakan diantara keretapi dengan sebarang kenderaan;
 13. Kejadian berbahaya di telaga (selain daripada telaga air);
 14. Kejadian berbahaya di saluran paip;
 15. Kegagalan peralatan galas-beban di tapak pesta, atau kegelinciran atau perlanggaran yang tidak disengajakan diantara kereta atau keretapi;
 16. Lori tangki membawa bahan berbahaya terbalik, mengalami kerosakkan teruk, terbakar atau bahan terlepas keluar;
 17. Bahan berbahaya yang dibawa melalui jalanraya terlibat di dalam kebakaran atau terlepas keluar;
 18. Runtuhan yang tidak disengajakan bagi sebarang bangunan atau struktur di dalam pembinaan, pengubahsuaian atau semasa merobohkan, di mana lebih lima tan bahan jatuh, dinding atau lantai tempat kerja, sebarang kerja palsu;
 19. Letupan atau kebakaran menyebabkan penggantungan kerja biasa lebih daripada 24 jam;
 20. Pelepasan secara tiba-tiba dan tidak terkawal: 100 kg atau lebih cecair mudah terbakar; 10 kg cecair mudah terbakar di atas titik mendidih; 10 kg atau lebih gas mudah terbakar; atau 500 kg bahan-bahan tersebut jika dilepaskan di udara terbuka;
 21. Pelepasan yang tidak disengajakan sebarang bahan yang memudaratkan kesihatan.
- Kategori tambahan bagi kejadian berbahaya terpakai bagi lombong, kuari, sistem pengangkutan berkaitan dan tempat kerja di luar pesisir. Senarai kejadian berbahaya di atas telah diperolehi dari <http://www.riddor.gov.uk/infocontent.html>.
- (2) *Tiap-tiap pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan yang merawat, atau dipanggil untuk melawat, seseorang pesakit yang dia percaya menghidap mana-mana penyakit yang disenaraikan dalam Jadual Ketiga Akta Kilang dan Jentera 1967, atau mana-mana penyakit yang dinamakan dalam mana-mana peraturan atau perintah yang dibuat oleh Menteri di bawah Akta ini, atau keracunan pekerjaan hendaklah melaporkan perkara itu kepada Ketua Pengarah.*
- Di bawah subseksyen ini, apabila seorang pengamal perubatan atau pegawai perubatan berdaftar yang merawat atau melawat seseorang pesakit yang dia percaya menghidap mana-mana penyakit yang disenaraikan dalam Jadual Ketiga Akta Kilang dan Jentera

1967 atau mana-mana penyakit yang disenaraikan di bawah Pengisytiharan Penyakit Pekerja 2000, dia dikehendaki untuk melaporkan perkara tersebut kepada Ketua Pengarah.

- Di bawah Akta Kilang dan Jentera 1967 terdapat keperluan bagi pengamal perubatan untuk melaporkan keracunan dan penyakit pekerjaan kepada Ketua Pengarah dan menghantar salinan kepada penghuni manakala dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994, pengamal perubatan hanya dikehendaki untuk melaporkan perkara tersebut kepada Ketua Pengarah.
- Di bawah seksyen ini, pengamal perubatan berdaftar bermaksud pengamal perubatan yang berdaftar di bawah Akta Perubatan 1971 (Akta 50). Doktor Kesihatan Pekerja adalah pengamal perubatan berdaftar dengan Ketua Pengarah (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja) untuk menjalankan program pengawasan perubatan kepada pekerja-pekerja.
- Pemberitahuan Penyakit Pekerja harus mengandungi maklumat berikut (seperti yang dinyatakan dalam seksyen 32, Akta Kilang dan Jentera 1967):
 - Nama dan lokasi kilang di mana pesakit menyatakan dia sedang atau telah diambil bekerja.
 - Nama dan alamat penuh pesakit.
 - Penyakit pekerjaan yang sedang dihidapi pesakit.
- Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (Notifikasi Kemalangan, Kejadian Berbahaya, Keracunan dan Penyakit Pekerja) yang dicadangkan akan menyediakan garis panduan yang lebih lanjut mengenai pemberitahuan ini.

33. Ketua Pengarah boleh mengarahkan supaya siasatan diadakan

(1) Jika pada pendapat Ketua Pengarah, suatu siasatan patut diadakan mengenai sifat dan punca kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan, dia boleh menyebabkan siasatan sedemikian diadakan oleh seorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

- Di bawah seksyen ini, Ketua Pengarah boleh meminta suatu siasatan dijalankan dan boleh melantik pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan untuk menjalankan siasatan untuk menentukan sifat dan punca kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan.
- Bentuk dan tahap siasatan akan ditentukan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan yang dilantik. Ia boleh diadakan di pejabat atau di tapak kemalangan. Tujuan siasatan adalah untuk menyiasat keadaan dan sebab kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan dan bukan untuk menghukum.
- Majikan:
 - Hendaklah diberitahu terlebih dahulu tujuan siasatan.
 - Hendaklah diberi masa yang cukup untuk siasatan itu.
 - Hendaklah dibenarkan untuk bercakap.

- Secara praktiknya siasatan seharusnya dalam bentuk lisan.
- (2) *Ketua Pengarah boleh melantik seorang atau lebih daripada seorang yang mempunyai kemahiran atau kepakaran kejuruteraan, perubatan atau kemahiran atau kepakaran lain yang sesuai untuk berkhidmat sebagai pengapit dalam mana-mana siasatan sedemikian.*
- Ketua Pengarah boleh melantik seorang atau lebih daripada seorang yang mempunyai kemahiran atau kepakaran kejuruteraan, perubatan atau kemahiran atau kepakaran lain yang sesuai untuk berkhidmat sebagai pengapit dalam mana-mana siasatan. Walaubagaimanapun, mereka yang dilantik sebagai pengapit hendaklah tidak mempunyai kepentingan peribadi daripada hasil siasatan dan tidak berat sebelah.
- (3) *Tiap-tiap orang yang bukan pegawai awam yang berkhidmat sebagai pengapit dalam siasatan itu boleh dibayar elaun pada kadar atau kadar-kadar yang ditentukan oleh Menteri.*

34. Kuasa pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam siasatan

Bagi maksud mengadakan suatu siasatan di bawah Akta ini, seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah mempunyai kuasa untuk mengendalikan sumpah dan ikrar dan hendaklah terletaklah dengan kuasa Majistret Kelas Pertama untuk memaksa kehadiran saksi-saksi dan memaksa pengemukaan dokumen-dokumen, memelihara keteraturan dan selainnya menjalankan siasatan dengan sewajarnya, dan semua orang yang dipanggil untuk menghadiri siasatan itu adalah terikat di sisi undang-undang untuk hadir.

- Siasatan adalah lebih formal berbanding penyiasatan dan orang yang dilantik untuk menjalankan siasatan mempunyai kuasa untuk mengambil bukti dengan sumpah, untuk meminta kehadiran saksi-saksi dan pengemukaan dokumen-dokumen, memelihara keteraturan dan untuk menjalankan pemeriksaan terhadap mana-mana premis yang berkaitan dengan siasatan.
- Di bawah seksyen ini bagi tujuan mengadakan siasatan, seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan mempunyai kuasa Majistret Kelas Pertama untuk memaksa kehadiran saksi-saksi, pengemukaan dokumen-dokumen dan memelihara keteraturan dalam siasatan. Dia juga mempunyai kuasa untuk mengendalikan sumpah dan ikrar.

BAHAGIAN IX

LARANGAN TERHADAP PENGGUNAAN LOJI ATAU BAHAN

35. Kuasa untuk melarang penggunaan loji atau bahan

- (1) Walau apapun mana-mana undang-undang bertulis yang berlawanan, Ketua Pengarah boleh melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, melarang penggunaan apa-apa loji atau bahan yang pada pendapatnya mungkin akan menjejaskan keselamatan dan kesihatan orang-orang semasa bekerja.
- (2) Jika Ketua Pengarah bercadang untuk menjalankan kuasanya di bawah subseksyen (1) dia hendaklah, sebelum membuat perintah itu, meminta pendapat mana-mana jabatan Kerajaan atau badan lain yang pada hematnya sesuai.
- Ketua Pengarah boleh mengeluarkan perintah larangan bagi penggunaan mana-mana loji atau bahan dengan menerbitkan di dalam warta. Mengikut undang-undang, perintah adalah panduan atau arahan biasa. Ia merupakan peraturan agensi yang menerangkan atau melaksanakan peruntukan undang-undang. Contohnya ialah Perintah Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Larangan Penggunaan Bahan) 1999 yang melarang penggunaan bahan seperti disenaraikan di bawah:

Butiran No.	(1)		(2)	
	Perihalahan bahan		Takat yang baginya penggunaan bahan adalah dilarang	
1.	4-Aminodifenil; Benzidina; 2-Naftilamina; 4-Nitrodifenil;		Pengilangan dan penggunaan bagi semua tujuan termasuk apa-apa proses pengilangan yang dalamnya sesuatu bahan yang diperihalkan dalam ruang (1) terbentuk, kecuali bagi tujuan penyelidikan atau analisis	
	garam bahan-bahan itu; dan apa-apa bahan yang mengandungi apa-apa sebatian bahan-bahan itu dalam apa-apa bahan lain pada kepekatan keseluruhan melebihi 0.1 peratus			
2.	Krosidolit		Semua rujukan kecuali tujuan penyelidikan atau analisis	
3.	Benzena; Karbon disulfida; Karbon tetraklorida and n-Heksana		Pembersihan dan penyahgrisan	
4.	Fosforus putih		Penggunaan dalam pengilangan mancis	

36. Orang terkilan boleh merayu

Seseorang yang terkilan oleh sesuatu perintah yang dibuat di bawah subseksyen 35(1) boleh dalam masa tiga puluh hari dari perintah itu, membuat rayuan kepada setiausaha kepada Majlis yang hendaklah menghantar rayuan itu kepada suatu jawatankuasa rayuan yang dilantik oleh Menteri di bawah seksyen 63.

- Seksyen ini membenarkan seseorang yang terkilan oleh sesuatu perintah yang dibuat di bawah subseksyen 35(1) untuk membuat rayuan kepada Majlis. Majlis kemudiannya akan membawa rayuan itu kepada jawatankuasa rayuan yang telah dilantik oleh Menteri.

BAHAGIAN X

TATAAMALAN INDUSTRI

37. Kelulusan tataamalan industri

- (1) *Menteri boleh, atas syor Majlis atau Ketua Pengarah, meluluskan tataamalan industri yang terdiri daripada arahan-arahan yang pada hematnya perlu atau patut untuk panduan orang-orang dalam mematuhi kehendak-kehendak peruntukan Akta ini.*
 - Seksyen ini memperuntukkan tataamalan industri untuk diluluskan oleh Menteri atas syor Majlis atau Ketua Pengarah. Pengisytiharan tataamalan industri boleh dimulakan oleh industri, kerajaan atau pihak lain yang berminat.
 - Tataamalan industri memberi garis panduan secara praktikal tentang bagaimana pematuhan terhadap kehendak perundangan Akta dan Peraturan ini dapat dicapai.
- (2) *Menteri boleh, atas syor Majlis atau Ketua Pengarah, dari semasa ke semasa mengkaji semula tataamalan industri itu dengan meminda, memotong, mengubah atau menambah peruntukan tataamalan industri itu.*
 - Subseksyen ini membolehkan Menteri untuk mengkaji semula tataamalan industri dari semasa ke semasa. Peruntukan mengenai tataamalan industri perlu dipinda dan dikemaskini selaras dengan perubahan bahaya, kemajuan teknologi dan mengambil kira obligasi antarabangsa.
- (3) *Suatu tataamalan industri boleh—*
 - (a) *terdiri daripada apa-apa tata, standard, kaedah, spesifikasi atau peruntukan berhubung dengan keselamatan atau kesihatan pekerjaan yang diluluskan oleh Menteri; atau*
 - (b) *memakai, mengandungi atau merujuk kepada mana-mana dokumen yang dirumus atau disiarkan oleh mana-mana badan atau pihak berkuasa yang berkuatkuasa pada masa tataamalan industri itu diluluskan atau sebagaimana yang dipinda, dirumus atau disiarkan dari semasa ke semasa.*
 - Tataamalan industri terdiri daripada sebarang tata, standard, kaedah, spesifikasi atau peruntukan berhubung dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diluluskan oleh Menteri. Tataamalan menyediakan standard dimana kecukupan langkah yang diambil perlu dinilai.
- (4) *Menteri hendaklah menyebabkan disiarkan dalam Warta kelulusan sesuatu tataamalan industri dan pemindaan atau pembatalannya.*
 - Contoh bagi tataamalan industri ialah Tataamalan bagi HIV dan AIDS di tempat kerja. Tataamalan ini yang dihasilkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan hanya boleh dianggap sebagai tataamalan industri setelah diwartakan. Pada masa ini, beberapa garis panduan telah dihasilkan seperti kesihatan reproduktif di tempat

kerja, berdiri semasa bekerja, ruang terkurung, pertolongan cemas di tempat kerja boleh dianggap sebagai tataamalan. Semua ini apabila dicadangkan oleh Majlis atau Ketua Pengarah, diluluskan oleh Menteri dan diwartakan boleh menjadi tataamalan industri.

- Dari segi undang-undang, turutannya adalah; Akta, perundangan subsidiari, tataamalan industri dan garis panduan. Bagaimanapun tataamalan industri dan garis panduan tidak mempunyai kuat kuasa perundangan secara langsung. Ia membantu menerangkan peruntukan yang terkandung di dalam Akta.
- Suatu Akta adalah statut yang diluluskan oleh Parlimen di mana menyatakan fungsi dan tanggungjawab dan ia ditambah dengan peraturan, tataamalan yang diluluskan dan garis panduan. Peraturan dan Perintah dibuat di bawah Akta dan menerangkan kehendak-kehendak yang diaplikasikan kepada situasi kerja tertentu. Peraturan dan arahan boleh dikuatkuasakan dan ketidakpatuhan boleh membawa kepada pendakwaan dan denda.

38. Penggunaan tataamalan industri dalam prosiding

Dalam mana-mana prosiding di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya yang dalamnya dikatakan bahawa seseorang telah melanggar atau tidak mematuhi peruntukan Akta atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya yang berhubungan dengannya suatu tataamalan industri yang diluluskan berkuatkuasa pada masa pelanggaran atau ketidakpatuhan yang dikatakan itu –

- (a) tataamalan industri yang diluluskan itu hendaklah boleh diterima sebagai keterangan dalam prosiding itu; dan*
- (b) jika mahkamah berpuas hati berhubungan dengan apa-apa perkara yang perlu dibuktikan oleh pihak pendakwa bagi membuktikan pelanggaran atau kegagalan yang dikatakan itu bahawa—*
 - (i) peruntukan tataamalan industri yang diluluskan itu adalah relevan kepada perkara itu; dan*
 - (ii) orang itu pada bila-bila masa tidak mematuhi peruntukan tataamalan industri yang diluluskan itu,*
perkara itu hendaklah dikira sebagai terbukti melainkan jika mahkamah berpuas hati bahawa berkenaan dengan perkara itu orang itu telah mematuhi peruntukan Akta ini selain daripada dengan cara mematuhi peruntukan tataamalan industri yang diluluskan itu.

- Di bawah seksyen ini tataamalan industri yang diluluskan hendaklah boleh diterima sebagai keterangan dalam prosiding di mahkamah. Jika pelanggaran tataamalan industri dibuktikan pada mana-mana masa yang 'material', pelanggaran peruntukan yang berkenaan perlu dibuktikan. Melainkan mahkamah berpuas hati bahawa defendan telah mematuhi dengan cara lain yang mana ia menyamai peruntukan di dalam tataamalan itu.

- Majikan adalah dinasihatkan untuk mematuhi tataamalan industri yang sesuai atau membuat sistem yang lebih baik daripada yang dinyatakan dalam tataamalan industri. Tataamalan industri walaupun bukan satu undang-undang, boleh digunakan sebagai bukti yang seseorang majikan tidak melakukan apa yang dikehendaki undang-undang sama ada di bawah tataamalan atau peruntukannya sendiri yang lebih baik.

BAHAGIAN XI

PENGUATKUASAAN DAN PENYIASATAN

39. Kuasa untuk masuk, memeriksa, meneliti, menyita, dsb.

Seksyen ini menjelaskan tentang kuasa dan apa yang boleh dilakukan seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan apabila berlaku sebarang percanggahan dengan Akta ini. Kuasa untuk masuk, memeriksa, meneliti, menyita boleh dirujuk kepada Kanun Prosedur Jenayah.

(1) *Seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dalam Bahagian ini disebut “Pegawai”, boleh, bagi maksud melaksanakan tujuan Akta ini atau, mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, pada bila-bila masa yang munasabah dan apabila dikemukakan perakuan pemberikuasaannya memasuki, memeriksa dan meneliti mana-mana tempat kerja selain daripada tempat yang digunakan semata-mata bagi maksud kediaman:*

Dengan syarat bahawa dia boleh memasuki tempat kediaman itu dengan kebenaran pemunya atau jika dia mempunyai sebab munasabah untuk mempercayai bahawa pelanggaran Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya telah atau mungkin akan dilakukan.

- Seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dirujuk sebagai seorang pegawai di dalam seksyen ini, diberi kuasa untuk memasuki mana-mana premis bagi melaksanakan tujuan Akta ini dan juga peraturan yang berkaitan. Dalam sesetengah keadaan, beliau tidak perlu mendapat kebenaran daripada pemunya.
- Di dalam seksyen ini, adalah penting untuk memahami perkara yang berkaitan dengan ‘masa yang munasabah’ dan ‘sebab munasabah untuk mempercayai’.

Masa yang munasabah:

- Masa yang munasabah merujuk kepada masa di mana pegawai boleh memasuki sesuatu premis. Lawatan mestilah dibuat pada sebarang masa yang munasabah dengan mengemukakan perakuan pemberikuasaan. “Kemunasabahan” ini bergantung kepada fakta setiap kes.

Sebab munasabah untuk mempercayai:

- Isu sebab yang munasabah untuk mempercayai timbul apabila seseorang pegawai yang mahu memasuki tempat kediaman. Pegawai boleh memasuki dengan mendapat kebenaran daripada pemilik atau apabila beliau mempunyai sebab yang munasabah untuk mempercayai terdapat pelanggaran kepada Akta ini atau mana-mana peraturan di bawah Akta tersebut telah berlaku di tempat kediaman itu. Kesalahan tersebut mestilah kesalahan yang serius dan pesalah mestilah dibawa ke muka pengadilan.

Pegawai tersebut juga boleh memasuki tempat kediaman jika beliau mempercayai satu kesalahan mungkin akan dilakukan.

(2) Dalam menjalankan kuasanya di bawah subseksyen (1), seseorang pegawai boleh—

- (a) membuat pemeriksaan dan penyiasatan mengenai apa-apa loji, bahan, artikel atau benda lain jua pun sebagaimana yang perlu untuk menentukan sama ada atau tidak Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya telah dipatuhi;
- Seseorang pegawai boleh memeriksa atau menyiasat sebarang loji atau bahan atau artikel semasa membuat pemeriksaan samada majikan mematuhi Akta ini atau peraturan lain yang berkaitan.
 - (b) mengarahkan supaya tempat kerja itu atau mana-mana bahagiannya, atau apa-apa jua di dalamnya, hendaklah tidak diganggu, sama ada pada amnya atau dalam hal-hal tertentu, selama yang semunasabahnya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan atau penyiasatan di bawah perenggan (a);
- Dalam menjalankan kuasa penyiasatan, seseorang pegawai boleh mengarahkan sesuatu kawasan itu ditinggalkan tanpa diganggu. Tujuan penutupan kawasan itu adalah bagi mengekalkan setakat mana yang termampu keadaan yang wujud pada masa kemalangan berlaku.
 - (c) mengambil apa-apa ukuran atau gambar dan membuat apa-apa rekod yang dianggapnya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan atau penyiasatan di bawah perenggan (a);
- Semua bukti mestilah direkodkan secepat mungkin kerana sesetengah jenis bukti mungkin tidak tahan lama atau tempat itu dirosakkan dengan pengetahuan atau tanpa pengetahuan.
- Seseorang pegawai boleh juga mengambil sukatan bagi mendapatkan perspektif yang sesuai, gambar dan sampel dan hendaklah memeriksa dan mengambil salinan-salinan dokumen yang relevan.
 - (d) mengambil sampel apa-apa artikel atau bahan yang dijumpai dalam tempat kerja yang dia mempunyai kuasa untuk memasukinya, dan udara dalam atau di sekitar mana-mana tempat kerja itu;
 - (e) menghendaki mana-mana orang yang diambil khidmat di sesuatu tempat kerja di mana mana-mana penyakit yang dinamakan dalam Jadual Ketiga Akta Kilang dan Jentera 1967 atau mana-mana penyakit yang dinamakan dalam mana-mana peraturan atau perintah yang dibuat oleh Menteri di bawah Akta ini telah terjadi atau mungkin akan terjadi, diperiksa secara perubatan oleh seorang pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar.

(3) Jika seseorang pegawai berpendapat bahawa loji atau bahan telah menyebabkan atau mungkin akan menyebabkan bahaya kepada keselamatan dan kesihatan, dia boleh—

- (a) menyebabkannya dirombak atau dikenakan apa-apa proses atau ujian di mana-mana tempat yang sesuai dan pada bila-bila masa yang munasabah yang ditetapkannya, tetapi tidak sehingga merosakkan atau memusnahkannya;
- Apabila seseorang pegawai mendapati sesuatu loji, bahan atau artikel yang mana beliau mempunyai sebab untuk mempercayai wujudnya sesuatu bahaya kepada keselamatan dan kesihatan, beliau boleh mengarahkan loji itu dirombak, diperiksa atau diuji di mana-mana tempat yang sesuai dan pada bila-bila masa yang sesuai asalkan keadaan asal tidak dimusnahkan atau dirosakkan di dalam proses itu.
- (b) mengambil milik dan menahannya selama yang perlu bagi semua atau mana-mana maksud yang berikut:
- (i) memeriksanya dan melakukan apa-apa jua padanya yang dia mempunyai kuasa untuk melakukannya;
 - (ii) memastikan bahawa ia tidak diganggu sebelum dia selesai memeriksanya;
 - (iii) memastikan bahawa ia tersedia untuk digunakan sebagai bukti dalam apa-apa prosiding bagi sesuatu kesalahan di bawah mana-mana peruntukan Akta ini atau peraturan yang dibuat di bawahnya.
- Pegawai boleh menahan dan mengambil milik untuk diperiksa bagi memastikan ia tidak rosak sebelum pemeriksaan selesai dan tersedia untuk digunakan sebagai bukti dalam prosiding undang-undang. Menahan bermaksud memegang dan mengambil milik bermaksud mempunyai kawalan.
- (4) Jika seseorang pegawai ialah seorang pegawai perubatan, dia boleh—
- (a) menjalankan apa-apa pemeriksaan perubatan yang perlu bagi maksud kewajipannya di bawah Akta ini atau peraturan yang dibuat di bawahnya; dan
 - (b) menjalankan apa-apa kuasa lain yang perlu atau yang diberikan di bawah subseksyen (2) dan (3).
- Sekiranya pegawai itu adalah pegawai perubatan, beliau boleh menjalankan apa-apa pemeriksaan perubatan yang perlu dan menjalankan kuasa-kuasa lain di dalam seksyen kecil (2) dan (3).
- (5) Seseorang pegawai boleh bagi maksud seksyen ini meminta bilamasa perlu bantuan polis jika dia mempunyai sebab munasabah untuk mengkhawatiri apa-apa halangan serius dalam pelaksanaan tugasnya.
- Seseorang pegawai boleh membawa polis bersamanya apabila memasuki mana-mana premis jika beliau mempunyai sebab yang boleh dipercayai bahawa mungkin terdapat halangan yang serius semasa pelaksanaan tugasnya.
- (6) Tanpa menjejaskan subseksyen (5), dalam memasuki mana-mana tempat kerja atau tempat kediaman alasan yang oleh sebab subseksyen (1), seseorang pegawai boleh membawa bersamanya—

- (a) mana-mana orang lain yang diberikuasa dengan sewajarnya oleh Ketua Pengarah; atau
 - (b) apa-apa kelengkapan atau benda yang dikehendaki bagi apa-apa maksud yang baginya kuasa untuk masuk dijalankan.
- Pegawai juga boleh membawa mana-mana orang lain yang diberi kuasa oleh Ketua Pengarah seperti seorang pakar dan apa-apa kelengkapan bagi membantunya melaksanakan tugas tersebut.

40. Kemasukan ke dalam premis dengan waran geledah dan kuasa untuk menyita

Dalam tiap-tiap hal jika maklumat diberikan dengan bersumpah kepada seseorang Majistret bahawa ada sebab yang munasabah untuk mengesyaki bahawa di dalam tempat kerja atau tempat kediaman terdapat apa-apa artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagiannya yang telah digunakan untuk melakukan atau dicadangkan hendak digunakan untuk melakukan sesuatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, dia hendaklah mengeluarkan suatu waran di bawah tandatangannya yang menurut kuasanya seseorang pegawai yang dinamakan atau disebut dalam waran itu boleh memasuki tempat kerja atau tempat kediaman itu pada bila-bila masa yang munasabah pada waktu siang atau malam, dan mencari dan menyita atau mengelak artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagiannya itu.

- Di dalam seksyen 40 dan seksyen 41, pegawai mestilah memahami perbezaan di antara memasuki premis dengan waran geledah (s.40) dan tanpa waran geledah (s.41). Waran ialah satu perintah yang membenarkan seseorang pegawai memasuki sesebuah premis tanpa kebenaran majikan atau penghuni dan seterusnya menggeledah atau menyita.
- Untuk memasuki tempat kerja atau tempat kediaman dengan waran geledah, seseorang pegawai hendaklah mempunyai sebab munasabah untuk mengesyaki bahawa sesuatu seperti loji, bahan dan lain-lain di dalam premis telah atau akan digunakan untuk melakukan satu kesalahan. Dalam hal ini, pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan boleh mempunyai sebab untuk mengesyaki jika terdapat aduan daripada jiran-jiran ataupun pekerja-pekerja. Kemudian, beliau hendaklah memberikan maklumat dengan bersumpah kepada Majistret bagi mendapatkan waran daripada Majistret untuk memasuki tempat kerja atau tempat kediaman. Pegawai mestilah menyediakan maklumat dengan bersumpah secara bertulis untuk ditandatangani oleh Majistret. Majistret hanya akan mengeluarkan waran berdasarkan maklumat yang mana beliau mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa bukti kesalahan boleh di jumpai di tempat itu.

41. Kemasukan ke dalam premis tanpa waran geledah dan kuasa untuk menyita

Jika seseorang pegawai berpuas hati berdasarkan maklumat yang diterima bahawa dia mempunyai alasan yang munasabah bagi mempercayai bahawa, oleh sebab kelengahan dalam mendapatkan waran geledah, apa-apa artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagiannya dalam tempat kerja atau tempat kediaman yang digunakan untuk melakukan atau dicadangkan hendak digunakan untuk melakukan sesuatu kesalahan di

bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya mungkin akan dialihkan atau dimusnahkan, dia boleh memasuki tempat kerja atau tempat kediaman itu tanpa waran dan menyita atau mengelak artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagiannya itu yang dijumpai dalamnya:

Dengan syarat bahawa adalah menjadi suatu kesalahan jika seseorang tanpa kuasa yang sah memecahkan, mengganggu atau merosakkan lak sedemikian atau mengalihkan mana-mana artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagian itu atau cuba berbuat demikian.

- Seorang pegawai boleh memasuki sebuah premis tanpa waran geledah apabila beliau mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa artikel, loji, bahan dll. yang mungkin akan dialihkan atau dimusnahkan sebelum waran diperolehi. Pegawai juga boleh memasuki tanpa waran apabila beliau mempercayai bahawa kesalahan serius telah berlaku.

42. Kuasa untuk masuk secara paksa dan penyampaian kepada penghuni salinan bertandatangan senarai benda yang disita dari premis

(1) *Seseorang pegawai boleh, dalam menjalankan kuasanya di bawah seksyen 40 atau 41, jika perlu untuk berbuat demikian—*

- (a) memecah buka mana-mana pintu luar atau dalam sesuatu tempat kerja atau tempat kediaman dan memasukinya;*
- (b) dengan menggunakan kekerasan memasuki tempat itu dan tiap-tiap bahagiannya;*
- (c) dengan menggunakan kekerasan mengalihkan apa-apa halangan kepada kemasukan, penggeledahan, penyitaan dan pengalihan yang dia diberi kuasa untuk melaksanakannya; dan*
- (d) menahan tiap-tiap orang yang dijumpai di tempat itu sehingga tempat itu digeledah.*

- Subseksyen ini bertujuan membenarkan kemasukan secara paksa oleh pegawai dalam menjalankan kuasanya di bawah seksyen 40 atau 41.
- Kuasa untuk masuk secara paksa ini boleh dilakukan apabila pegawai mempunyai waran sebagaimana yang disebut di dalam seksyen 40 atau apabila beliau mempunyai sebab munasabah untuk mempercayai bahawa kesalahan di bawah Akta ini atau Peraturan-peraturan telah atau akan berlaku.
- Di bawah perenggan 42(1)(d), pegawai-pegawai boleh menahan setiap orang yang ditemui di dalam tempat itu sehingga tempat itu selesai digeledah. Namun begitu, penahanan ini bukanlah satu tangkapan.
- Kuasa penahanan hanya wujud semasa proses penggeledahan.

(2) *Pegawai yang menyita apa-apa artikel, benda, buku, dokumen, loji, bahan, pemasangan atau bahagiannya di bawah seksyen 40 atau 41 hendaklah menyediakan suatu senarai benda yang disita dan dengan serta-merta, atau dengan seberapa segera yang praktik,*

menyerahkan suatu salinan senarai itu yang ditandatangani olehnya kepada penghuni, atau ejen atau pengkhidmatnya yang berada di premis itu, dan jika premis itu tidak dihuni, pegawai itu hendaklah, di mana-mana mungkin, menampalkan suatu senarai benda yang disita di premis itu.

43. Peruntukan lanjut berhubung dengan pemeriksaan

(1) *Apabila memasuki mana-mana tempat kerja seseorang pegawai hendaklah mengambil segala langkah yang munasabah untuk memberitahu majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan mengenai kemasukan itu.*

- Seksyen ini mengkehendaki pegawai itu memaklumkan kepada majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan mengenai kemasukannya ke tempat kerja itu.

(2) *Apabila selesai sesuatu siasatan seseorang pegawai hendaklah memberi majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan maklumat berkenaan dengan pemerhatiannya dan apa-apa tindakan yang dia bercadang untuk mengambilnya berhubung dengan tempat kerja.*

- Setelah selesai menjalankan siasatan, pegawai tersebut hendaklah memberikan maklumat mengenai pemeriksaan dan mencadangkan apa-apa tindakan yang perlu diambil oleh majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.

(3) *Jika seseorang pegawai bercadang untuk mengambil dan mengalihkan suatu sampel dari tempat kerja bagi maksud penganalisan, dia hendaklah memberitahu majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dan selepas mengambil sampel itu dia hendaklah jika mungkin—*

(a) membahagi sampel yang diambil kepada seberapa banyak bahagian yang perlu dan menandakan dan mengelak atau menandakan dan menutup setiap bahagian mengikut cara yang dibenarkan oleh sifatnya;

(b) jika dikehendaki oleh majikan atau jawatankuasa keselamatan dan kesihatan, menyerahkan satu bahagian setiap satunya kepada majikan atau jawatankuasa keselamatan dan kesihatan;

(c) menyimpan satu bahagian bagi perbandingan masa hadapan; dan

(d) jika penganalisan sampel hendak dibuat, mengemukakan satu bahagian lain kepada seseorang penganalisis bagi penganalisan.

- Prosedur bagi pengalihan sampel dari tempat kerja untuk pensampelan dijelaskan di dalam seksyen ini.

44. Kuasa untuk menyalah

(1) *Seseorang pegawai hendaklah mempunyai kuasa untuk menyalah pelakuan apa-apa kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.*

- Seseorang pegawai mempunyai kuasa untuk menyalah perlakuan sesuatu kesalahan di bawah Akta ini.

(2) *Seseorang pegawai boleh, berhubungan dengan suatu kesalahan yang dilakukan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, menjalankan kuasa-kuasa khas berhubungan dengan penyiasatan polis kecuali bahawa kuasa untuk menangkap tanpa waran yang diberikan oleh Kanun Prosedur Jenayah bagi mana-mana kesalahan boleh tangkap tidak boleh dijalankan olehnya.*

- Kanun Prosedur Jenayah (Akta 593) memperincikan acara jenayah umum. Namun begitu, jika terdapat statut khusus (contohnya Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994) memperuntukkan kaedah perbicaraan dan penyiasatan yang khusus, maka statut yang khusus ini akan mengatasi Kanun Prosedur Jenayah di dalam kesalahan-kesalahan setakat mana kesalahan itu diperuntukkan di bawah statut itu.

- Di dalam subseksyen ini, ia telah menyebut bahawa pegawai mempunyai kuasa-kuasa khas yang berkaitan dengan penyiasatan polis kecuali kuasa untuk menangkap tanpa waran.

(3) *Apabila penyiasatannya selesai, pegawai itu hendaklah dengan segera memberikan segala maklumat yang berhubungan dengan pelakuan kesalahan itu kepada pegawai penjaga suatu balai polis dan seseorang pegawai polis boleh, dengan waran, menangkap mana-mana orang yang mungkin telah melakukan kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.*

- Setelah selesai menjalankan penyiasatan, pegawai tersebut mestilah memberitahu segala maklumat berkenaan dengan kesalahan itu kepada Pegawai penjaga balai polis. Kemudian, pegawai polis itu boleh mengeluarkan satu waran dan menahan sesiapa yang dipercayai telah melakukan kesalahan tersebut. 'Pegawai polis' ialah anggota Polis Di Raja Malaysia yang mana termasuk konstabel, korporal, Penolong Penguasa polis (Seksyen 2, Akta Polis 1967).

45. Kuasa untuk memeriksa saksi

(1) *Seseorang pegawai yang membuat suatu siasatan di bawah seksyen 39 atau 44 boleh memeriksa secara lisan mana-mana orang yang pada hematnya mengetahui fakta-fakta dan hal keadaan kes itu.*

- Subseksyen ini juga memberi kuasa kepada pegawai yang menjalankan penyiasatan dibawah seksyen 39 atau 44 untuk memeriksa dan menyoal secara lisan mana-mana orang yang pada hematnya mengetahui fakta kes itu.

- (2) Orang yang disebut dalam subseksyen (1) adalah terikat di sisi undang-undang untuk menjawab segala soalan yang berhubungan dengan kes itu yang diajukan kepadanya oleh pegawai itu:

Dengan syarat bahawa orang itu boleh enggan menjawab mana-mana soalan jika pegawai itu tidak atau enggan, apabila diminta, untuk mengemukakan kepadanya perakuan pemberikuasaan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengarah kepada pegawai itu di bawah subseksyen 7(1):

Dengan syarat selanjutnya bahawa orang itu boleh enggan menjawab mana-mana soalan yang jawapannya akan cenderung ke arah mendedahkannya kepada suatu pertuduhan atau penalti jenayah atau perlucuthakan.

- Orang yang diperiksa itu hendaklah menjawab semua soalan dan menyatakan yang benar. Namun begitu, orang itu boleh menolak untuk menjawab mana-mana soalan jika pegawai itu gagal mengemukakan perakuan pemberian kuasa setelah diminta oleh orang yang disoal ataupun jika soalan itu boleh menunjukkan dia bersalah. Subseksyen ini juga mengkehendaki seseorang pegawai memberitahu orang yang hendak disoal tentang hak-haknya untuk enggan menjawab soalan-soalan.
- (3) *Seseorang yang membuat pernyataan di bawah seksyen ini adalah terikat di sisi undang-undang untuk menyatakan yang benar sama ada atau tidak pernyataan itu dibuat pada keseluruhannya atau sebahagiannya sebagai jawapan kepada soalan-soalan.*
- (4) *Seseorang pegawai yang mendapatkan maklumat daripada seseorang hendaklah terlebih dahulu memberitahu orang itu tentang peruntukan subseksyen (2) dan (3).*
- (5) *Sesuatu pernyataan yang dibuat oleh seseorang di bawah seksyen ini hendaklah, bilamana mungkin, ditukar ke dalam bentuk bertulis dan ditandatangani olehnya atau dicapkan dengan cap ibu jarinya, mengikut mana-mana yang berkenaan, selepas pernyataan itu dibacakan kepadanya dalam bahasa pernyataan yang dibuatnya dan selepas dia diberi peluang untuk membuat apa-apa pembedulan yang dia mahu.*
- Pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh orang yang disoal hendaklah ditulis di dalam bahasa sebagaimana yang dituturkan olehnya. Kemudian, pegawai tersebut hendaklah membaca laporan itu di hadapan saksi. Sebarang pembedulan boleh dibuat dan hendaklah ditandatangani atau dicapkan dengan cap ibu jari oleh orang itu.
 - Teknik temubual yang sesuai hendaklah digunakan bagi memastikan maklumat adalah objektif, tepat, relevan dengan kejadian dan tidak dipengaruhi oleh perasaan dan pendapat. Temubual boleh dibuat semula untuk mendapatkan lebih penjelasan.
- (6) *Jika seseorang pegawai menggunakan bantuan jurubahasa, apa-apa siasatan atau rekuisisi kepada seseorang yang dibuat bagi pihak pegawai itu oleh jurubahasa itu hendaklah, bagi semua maksud, disifatkan sebagai telah sebenarnya dibuat oleh pegawai itu, dan apa-apa jawapan yang dibuat kepada jurubahasa itu hendaklah disifatkan sebagai telah sebenarnya dibuat kepada pegawai itu.*

46. Majikan, dsb. hendaklah membantu pegawai

Pemunya atau penghuni, atau majikan di mana-mana tempat kerja dan ejen atau pekerja pemunya, penghuni atau majikan itu hendaklah memberikan apa-apa bantuan yang diperlukan oleh pegawai itu bagi apa-apa kemasukan, pemeriksaan atau siasatan atau bagi penjalanan kuasanya di bawah Akta ini.

- Seksyen ini mengkehendaki setiap penghuni, majikan, pekerja, kontraktor kecil, ejen dan lain-lain untuk membantu pegawai-pegawai menjalankan kuasa-kuasa sebagaimana yang diperuntukkan di dalam Akta ini.
- Jenis-jenis bantuan yang boleh diberikan kepada pegawai-pegawai termasuklah:
 - Menyediakan pekerja sebagai panduan dan membantu pegawai di tempat kerja.
 - Menyediakan maklumat yang relevan berkenaan dengan tugas pegawai itu. Contohnya, yang melibatkan risiko dalam melaksanakan tugas itu (pengeledahan, pemeriksaan loji/bahan), dokumen (contohnya rekod pengawasan perubatan dll).
 - Menyediakan peralatan perlindungan diri (topeng pelindung diri, alat pernafasan, sarung tangan dll).

47. Kesalahan berhubungan dengan pemeriksaan

Seseorang yang—

- enggan memberikan laluan masuk ke sesuatu tempat kerja kepada seseorang pegawai atau orang yang membantunya;*
- menghalang seseorang pegawai menjalankan kuasanya di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya atau mendorong atau cuba untuk mendorong mana-mana orang lain untuk berbuat demikian;*
- tidak menunjukkan apa-apa dokumen yang dikehendaki di bawah Akta ini oleh pegawai itu;*
- menyembunyikan lokasi atau kewujudan mana-mana orang lain atau apa-apa loji atau bahan daripada pegawai itu;*
- menghalang atau cuba menghalang mana-mana orang lain daripada membantu pegawai itu; atau*
- dengan apa-apa cara lain, menghalang, menyekat, atau menentang pegawai itu dalam menjalankan kuasanya di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya,*

adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.

- Seksyen ini memperuntukkan senarai kesalahan yang berkaitan dengan tanggungjawab menjalankan pemeriksaan oleh seorang pegawai termasuklah keengganan untuk membenarkan pegawai memasuki tempat kerja, menghalang pegawai menjalankan tugasnya, menyembunyikan maklumat berkenaan dengan tempat kemalangan, barang-barang atau orang, gagal menunjukkan dokumen dll.

48. Notis perbaikan dan notis larangan

- Seksyen ini memperuntukkan secara terperinci berkenaan dengan notis perbaikan dan notis larangan.
- Akta mengkehendaki majikan dan penghuni mengambil tindakan untuk meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja sebagaimana yang diarahkan oleh pegawai.
- Terdapat dua jenis notis yang boleh digunakan di dalam keadaan yang berbeza. Notis tersebut ialah notis perbaikan dan notis larangan.

(1) *Jika seseorang pegawai berpendapat bahawa tempat kerja, loji, bahan atau proses mungkin akan menjadi bahaya, atau mungkin akan menyebabkan kecederaan badan atau menjadi suatu risiko yang serius kepada kesihatan mana-mana orang, atau mungkin akan menyebabkan kerosakan kepada mana-mana harta, dia hendaklah menyerahkan suatu notis perbaikan kepada orang yang di bawah kawalannya tempat kerja, loji, bahan atau proses itu terletak menghendaki orang itu mengambil langkah-langkah untuk menghapuskan bahaya itu atau membetulkan apa-apa kecacatan dalam apa-apa tempoh yang dinyatakan olehnya dalam notis itu, dan dalam tiap-tiap hal sedemikian tempat kerja, loji, bahan atau proses itu tidak boleh digunakan atau dikendalikan walaupun selepas tempoh tamat notis sehingga bahaya itu telah dihapuskan atau kecacatan itu diperbaiki sehingga pegawai itu berpuas hati.*

- Istilah tempat kerja, loji, bahan telah diterangkan di dalam bahagian sebelum ini. Istilah proses bermaksud tahap-tahap dalam pembuatan atau operasi-operasi lain. Proses ini bermula dari tahap persiapan hingga tugas selesai.

Notis Perbaikan

- Seorang pegawai boleh mengeluarkan notis perbaikan untuk memperbetulkan situasi/bahaya/risiko dalam waktu yang ditetapkan apabila beliau beranggapan bahawa keselamatan dan kesihatan yang diperlukan oleh Akta ini atau statut berkenaan yang lain telah dilanggari.
- Pegawai itu mestilah menjelaskan seksyen atau keperluan undang-undang yang telah dilanggari. Tempoh masa yang dibenarkan di dalam memperbetulkan kesalahan dan tindakan yang perlu diambil untuk membetulkan keadaan juga mestilah dinyatakan di dalam notis itu.
- Notis perbaikan boleh diserahkan kepada orang yang melanggar peruntukan perundangan itu atau kepada sesiapa yang bertanggungjawab di tempat itu samada beliau adalah majikan, pekerja atau pembekal peralatan atau bahan.
- Kerja-kerja tidak boleh diteruskan didalam tempoh masa notis atau sehingga situasi, bahaya atau risiko diperbetulkan melainkan pegawai itu mengizinkan kerja-kerja diteruskan.

- Notis perbaikan dikeluarkan apabila tidak terdapat bahaya yang nyata.
- (2) *Jika seseorang pegawai berpendapat bahawa kecacatan dalam subseksyen (1) adalah mungkin akan menyebabkan bahaya serta-merta kepada kehidupan atau harta, dia hendaklah menyampaikan suatu notis larangan melarang penggunaan atau pengendalian tempat kerja, loji, bahan atau proses itu sehingga masa apa-apa bahaya yang timbul dihapuskan dan kecacatan itu diperbaiki hingga pegawai itu berpuas hati.*

Notis Larangan

- Notis larangan boleh dikeluarkan oleh pegawai apabila terdapat risiko kecederaan yang serius atau kerosakan terhadap orang atau harta di tempat kerja.
 - Notis melarang aktiviti kerja yang boleh meningkatkan risiko kecederaan daripada dijalankan.
 - Larangan ini termasuklah larangan mengguna atau operasi tempat kerja, bahan, loji atau proses di tempat kerja apabila risiko kecederaan difikirkan nyata.
 - Notis ini mestilah menyatakan perkara-perkara yang boleh meningkatkan risiko kecederaan diri yang serius. Di samping itu, langkah berjaga-jaga/pembetulan/langkah-langkah yang perlu diambil untuk membetulkan keadaan itu boleh dimasukkan.
 - Penggunaan mana-mana loji atau aktiviti hanya boleh diteruskan selepas tindakan pembetulan yang dinyatakan di dalam notis telah diambil.
 - Notis larangan boleh diserahkan secara terus pada masa itu kepada orang yang bertanggungjawab terhadap aktiviti atau kepada orang yang mengawal pada masa notis itu diserahkan. Notis juga boleh diserahkan melalui pos ke alamat yang sepatutnya. Sekiranya pegawai itu sukar untuk memperolehi nama dan alamat yang tepat, notis boleh dialamatkan kepada tuan punya atau penghuni premis.
 - Kes ANI Engineering v Bolton [1987] 3 VIR 76 (ms87), di dalam Lampiran, menjelaskan makna bahaya yang nyata.
- (3) *Notis perbaikan atau notis larangan di bawah subseksyen (1) atau (2) hendaklah—*
- (a) *menyatakan bahawa pegawai itu berpendapat bahawa berkenaan dengan loji, bahan atau proses di tempat kerja itu, berlaku atau mungkin berlaku aktiviti yang menjadi atau mungkin akan menjadi bahaya atau mungkin akan menyebabkan kecederaan badan atau risiko yang serius kepada kesihatan mana-mana orang atau mungkin akan menyebabkan kerosakan atau mungkin akan menyebabkan bahaya serta-merta kepada nyawa atau harta, dan menyatakan sebab-sebab bagi pendapat itu; dan*
 - (b) *jika pada pendapat pegawai itu aktiviti yang berkenaan ialah suatu pelanggaran atau mungkin menjadi suatu pelanggaran mana-mana peruntukan Akta ini atau*

mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, menyatakan peruntukan itu dan sebab-sebab bagi pendapat itu.

- Istilah ‘pendapat’ bermaksud pandangan yang diputuskan.
 - Di bawah seksyen ini, pegawai boleh menjalankan penilaian terhadap loji atau bahan atau proses di tempat kerja sebelum mengeluarkan notis. Penilaian ini termasuk-
 - Mengenalpasti bahaya dan mencirikan risiko.
 - Jika pegawai berpendapat terdapat pelanggaran, beliau hendaklah menyatakan peruntukan undang-undang dan alasan pendapatnya itu.
- (4) *Seseorang pegawai boleh memasukkan dalam sesuatu notis perbaikan atau notis larangan arahan mengenai langkah-langkah yang hendaklah diambil untuk menghapuskan apa-apa bahaya, kemungkinan bahaya, risiko, perkara-perkara atau aktiviti-aktiviti yang notis itu berhubungan dengannya dan arahan itu boleh merujuk kepada mana-mana tataamalan industri yang diluluskan.*
- (5) *Tanpa menjejaskan peruntukan subseksyen (2) seseorang pegawai boleh, jika difikirkannya perlu, terus menjadikan tempat kerja, loji, bahan atau proses itu tidak berfungsi melalui apa-apa cara yang difikirkannya sesuai bagi maksud itu.*
- (6) *Jika tindakan sedemikian diambil oleh pegawai itu di bawah subseksyen (5) dia boleh, jika difikirkannya patut, mendapatkan kos bagi tindakan itu daripada penghuni atau orang yang mempunyai tanggungjawab atau kawalan ke atas tempat kerja, loji, bahan atau proses itu.*

49. Penalti kerana tidak mematuhi notis

- (1) *Seseorang yang kepadanya suatu notis perbaikan atau larangan dikeluarkan di bawah seksyen 48 mesti mematuhi walaupun rayuan terhadap pengeluaran notis itu telah dibuat.*
- (2) *Seseorang yang tanpa alasan munasabah tidak mematuhi mana-mana notis perbaikan atau larangan yang dikeluarkan di bawah seksyen 48 adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi lima tahun atau kedua-duanya, dan boleh didenda selanjutnya lima ratus ringgit bagi setiap hari kesalahan itu berterusan.*
- Seksyen ini mengenakan tanggungan tanggungjawab kepada orang yang gagal mematuhi terma-terma notis perbaikan tanpa mengambil kira bahawa rayuan telah dibuat.

50. Orang terkilan boleh merayu

- (1) *Seseorang yang terkilan oleh mana-mana notis yang dikeluarkan oleh seseorang pegawai di bawah seksyen 48 boleh, dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh notis*

itu, merayu kepada Ketua Pengarah yang boleh, selepas menimbangkan rayuan itu, melalui perintah bertulis mengesahkan, membatalkan atau mengubah notis itu.

- (2) Seseorang yang terkilan dengan keputusan Ketua Pengarah yang dibuat di bawah subseksyen (1) boleh, dalam tempoh tiga puluh hari dari tarikh keputusan itu, merayu kepada suatu jawatankuasa rayuan yang dilantik oleh Menteri di bawah seksyen 63.*
 - (3) Jika notis perbaikan atau larangan dikeluarkan oleh Ketua Pengarah atau Timbalan Ketua Pengarah dalam menjalankan kuasa yang diberikan di bawah seksyen 48, rayuan itu hendaklah dibuat kepada suatu jawatankuasa rayuan yang dilantik oleh Menteri di bawah seksyen 63.*
- Seksyen ini memperuntukkan bahawa orang yang telah diserahkan notis larangan atau perbaikan mempunyai hak untuk merayu kepada Ketua Pengarah dalam masa 30 hari. Ketua Pengarah kemudiannya boleh mengesahkan, membatalkan atau mengubah notis itu.

BAHAGIAN XII

LIABILITI BAGI KESALAHAN

51. Penalti am

Seseorang yang melalui apa-apa perbuatan atau peninggalan melanggar mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya adalah melakukan suatu kesalahan dan, jika tiada penalti dinyatakan secara nyata, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya dan, dalam hal kesalahan yang berterusan, boleh didenda tidak melebihi satu ribu ringgit bagi tiap-tiap hari atau sebahagian daripada sehari semasa kesalahan itu berterusan selepas sabitan.

- Seksyen ini memperuntukkan penalti am berkenaan dengan kesalahan-kesalahan yang telah dinyatakan (contohnya seksyen 15, 16, 17, 18, 20, 21 dan 48).

52. Kesalahan yang dilakukan oleh pertubuhan perbadanan

(1) Jika sesuatu pertubuhan perbadanan melanggar mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, tiap-tiap orang yang pada masa pelakuan kesalahan itu adalah pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai lain yang seumpamanya dalam pertubuhan perbadanan itu hendaklah disifatkan telah melanggar peruntukan itu dan boleh dipertuduh bersesama dalam prosiding yang sama dengan pertubuhan perbadanan itu atau berasingan, dan tiap-tiap pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai lain yang seumpamanya dalam pertubuhan perbadanan itu hendaklah disifatkan telah melakukan kesalahan itu.

- Seksyen ini terpakai kepada kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pertubuhan perbadanan. Pertubuhan perbadanan terdiri daripada syarikat persendirian dan syarikat awam yang didaftarkan dengan Pendaftar Syarikat.
- Pertubuhan perbadanan bermaksud apa-apa pertubuhan perbadanan yang ditubuhkan atau yang diperbadankan atau yang wujud di Malaysia.
- Pertubuhan perbadanan adalah sekumpulan orang yang wujud melalui undang-undang dan hak dan tanggungjawab berasingan dengan orang yang menubuhkannya dari masa ke semasa. Segala urusan penyerahan writ ataupun sebarang urusan boleh dibuat dengan pegawai syarikat itu. Syarikat milik penuh hanya mempunyai seorang pemilik yang mewarisinya. Syarikat yang berkumpul terdiri daripada beberapa orang. Contohnya syarikat yang diperbadankan dan syarikat munisipal.
- Pengarah, pengurus, setiausaha dan pegawai yang lain boleh dituduh secara bersama di dalam prosiding mahkamah yang sama, sebagai badan korporat atau secara berasingan.

- (2) *Prosiding boleh dimulakan terhadap seseorang dan dia boleh disabitkan di bawah peruntukan subseksyen (1) sama ada atau tidak prosiding telah dimulakan terhadap perbadanan itu atau perbadanan itu telah disabitkan di bawah peruntukan itu.*

53. Kesalahan yang dilakukan oleh kesatuan sekerja

- (1) *Jika sesuatu kesatuan sekerja melalui apa-apa perbuatan atau peninggalan melanggar mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, tiap-tiap pegawai, pekerja dan orang yang berupa sebagai bertindak atas arahan mana-mana pegawai kesatuan sekerja itu hendaklah disifatkan telah melanggar peruntukan itu dan boleh dipertuduh bersesama dalam prosiding yang sama dengan kesatuan sekerja itu atau berasingan, dan tiap-tiap pegawai, pekerja atau orang itu hendaklah disifatkan telah melakukan kesalahan itu.*

- Kesatuan sekerja ialah satu organisasi yang terdiri daripada keseluruhan atau sebahagian utama pekerja dan tujuan utama termasuklah peraturan hubungan di antara pekerja dengan majikan-majikan atau persatuan majikan-majikan. Definisi ini juga merangkumi organisasi yang terdiri kesatuan pekerja kawasan dan gabungan kesatuan pekerja.
- Seksyen ini mempunyai kaitan dengan seksyen 27 berkenaan dengan diskriminasi terhadap pekerja-pekerja yang menjadi ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerja.

- (2) *Prosiding boleh dimulakan terhadap seseorang dan dia boleh disabitkan di bawah peruntukan subseksyen (1) sama ada atau tidak prosiding telah dimulakan terhadap kesatuan sekerja itu atau kesatuan sekerja itu telah disabitkan di bawah peruntukan itu.*

- Setiap pegawai, pekerja dan orang yang bertindak di atas arahan pegawai kesatuan sekerja boleh didakwa di dalam prosiding mahkamah yang sama atau berasingan.

54. Kesalahan yang dilakukan oleh ejen

Seseorang yang boleh dikenakan apa-apa penalti di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya bagi apa-apa jua yang dibuat atau ditinggalkan jika perkara itu telah dibuat atau ditinggalkan olehnya sendiri boleh dikenakan penalti yang sama jika perkara itu telah dibuat atau ditinggalkan oleh ejennya.

- Jika seseorang menggunakan seorang ejen dan ejen itu gagal mematuhi mana-mana seksyen di dalam Akta atau peraturan-peraturan dibawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994, orang itu akan mendapat penalti yang serupa dengan ejennya.

55. Pembelaan

Adalah menjadi suatu pembelaan dalam mana-mana prosiding terhadap seseorang bagi sesuatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya jika dipuaskan hati mahkamah bahawa kesalahan itu dilakukan tanpa kebenarannya atau pembiarannya dan dia menjalankan segala usaha wajar untuk mencegah pelakuan kesalahan itu sebagaimana yang patut dijalankan olehnya, memandangkan sifat fungsinya dalam keupayaan itu dan pada semua keadaan.

- Di bawah seksyen ini, seseorang yang didakwa perlu memuaskan hati mahkamah bahawa dia melakukan kesalahan itu tanpa kerelaan. Sebagai orang yang didakwa, beliau mestilah mampu menunjukkan bahawa beliau telah menunjukkan ketekunan yang wajar untuk mencegah perkara itu daripada terjadi. Intipati utama pembelaan ketekunan yang wajar ialah defendan telah mengambil langkah-langkah yang munasabah dan boleh dipraktikkan untuk mengelak kesalahan itu daripada berlaku dan mahkamah pula mestilah menyimpulkan bahawa kesalahan itu bukanlah satu kecuaiian atau kesalahan. Dalam hal ini, perlu dibuktikan bahawa pemikiran defendan telah menumpukan kepada risiko yang mungkin akan terjadi; langkah berjaga-jaga secara umum adalah tidak mencukupi.

56. Pertubuhan perbadanan atau kesatuan sekerja boleh didenda

Jika seseorang yang disabitkan berkenaan dengan sesuatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya ialah suatu pertubuhan perbadanan atau kesatuan sekerja, ia hanya dikenakan apa-apa hukuman denda yang diperuntukkan terhadapnya.

- Hanya hukuman denda akan dikenakan kepada badan korporat dan kesatuan sekerja.

57. Pembantuan dan persubahatan

Seseorang yang membantu atau bersubahat pelakuan sesuatu kesalahan di bawah Akta ini hendaklah dihukum dengan hukuman yang diperuntukkan bagi kesalahan itu.

- Bantu dan subahat bermaksud menolong atau mendorong. Membantu dan bersubahat di dalam undang-undang jenayah ialah menolong di dalam perkara jenayah walaupun tanpa penglibatan secara nyata didalam kesalahan itu. Tertuduh yang menolong dan bersubahat mestilah dibuktikan terdapat satu hubungan tujuan dengan orang yang sebenarnya terlibat dengan kesalahan itu. Segala perkataan dan perlakuan defendan mestilah mendorong dan menyebabkan perlakuan jenayah.

58. Perlindungan terhadap liabiliti persendirian lanjut

Tertakluk kepada peruntukan Akta ini dan mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, tiada seorang pun boleh menanggung apa-apa liabiliti persendirian bagi apa-apa kerugian atau kerosakan yang disebabkan oleh apa-apa perbuatan atau peninggalan olehnya dalam menjalankan kewajipan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya,

melainkan jika kerugian atau kerosakan itu telah disebabkan dengan sengaja atau perbuatan melulu atau kecuaiian melampau.

- Seksyen ini terpakai kepada majikan, orang yang bekerja sendiri, penghuni, perekabentuk, pengilang, pembekal dan pekerja dalam melaksanakan segala tanggungjawab mereka di bawah Akta ini.
- Sekiranya terdapat sebarang kerugian atau kerosakan, mereka tidak bertanggung bersendirian melainkan kerugian atau kerosakan dilakukan dengan sengaja atau perbuatan melulu atau kecuaiian yang nyata oleh mereka.

59. Liabiliti sivil tidak tersentuh oleh Bahagian IV, V dan VI

Tiada apa-apa jua dalam Bahagian IV, V dan VI dan tataamalan industri yang relevan boleh ditafsirkan sebagai—

- (a) memberikan hak tindakan dalam mana-mana prosiding sivil berkenaan dengan apa-apa pelanggaran, sama ada melalui perbuatan atau peninggalan, mana-mana peruntukan Bahagian itu;*
 - (b) memberikan pembelaan terhadap sesuatu tindakan dalam mana-mana prosiding sivil atau selainnya yang menyentuh hak tindakan dalam mana-mana prosiding sivil; atau*
 - (c) menyentuh takat, jika ada, sesuatu hak tindakan berbangkit atau prosiding sivil boleh diambil berkenaan dengan kemungkiran kewajipan-kewajipan yang dikenakan oleh perundangan lain berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan.*
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 boleh ditafsirkan sebagai satu Akta yang mengenakan tanggungan jenayah. Tindakan sivil tidak boleh diambil oleh mana-mana pihak jika terdapat apa-apa pelanggaran terhadap mana-mana peruntukan di dalam Bahagian IV, V dan VI yang berkenaan dengan tanggungjawab majikan, penghuni, pembekal, pekerja dan kesatuan pekerja. Seksyen ini juga tidak memberikan hak untuk mengambil tindakan dan juga hak pembelaan terhadap tindakan dalam mana-mana prosiding sivil.

60. Beban membuktikan had apa yang praktik

Dalam apa-apa prosiding bagi sesuatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya kerana tidak mematuhi kewajipan atau kehendak supaya berbuat sesuatu setakat yang praktik, atau supaya menggunakan cara praktik yang terbaik untuk membuat sesuatu, tertuduh hendaklah membuktikan bahawa tidaklah praktik untuk membuat lebih daripada yang telah sebenarnya dibuat untuk memenuhi kewajipan atau kehendak itu, atau bahawa tidak ada cara praktik yang lebih baik daripada yang telah sebenarnya digunakan untuk memenuhi kewajipan atau kehendak itu.

- Di dalam seksyen ini beban (beban, tugas atau tanggungjawab) terletak kepada tertuduh untuk membuktikan kepada mahkamah bahawa beliau telah melakukan pendekatan yang terbaik dan adalah tidak praktikal untuk melakukan lebih daripada itu untuk memenuhi tanggungjawabnya. Ia berbeza dengan undang-undang jenayah di

dalam Akta Keterangan 1950 (Akta 56) yang mana beban pembuktian terletak pada pendakwa.

61. Pendakwaan

Pendakwaan berkenaan dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya boleh, dengan keizinan bertulis terlebih dahulu daripada Pendakwa Raya, dimulakan dan dijalankan oleh seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan atau oleh seseorang pegawai yang khusus diberikuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah tertakluk kepada peruntukan Kanun Prosedur Jenayah.

- Di bawah seksyen ini, pendakwaan boleh dikendalikan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan atau mana-mana pegawai yang diberikuasa oleh Ketua Pengarah yang mana sebelum itu beliau mendapat kebenaran bertulis daripada Pendakwa Raya.

62. Pengkompaunan kesalahan

(1) *Menteri boleh melalui perintah dalam Warta, menetapkan mana-mana kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya sebagai kesalahan yang boleh dikompaun.*

- Menteri boleh membuat perintah (melalui Warta) sesuatu kesalahan di bawah Akta ini menjadi satu kesalahan yang boleh dikompaun.

(2) *Ketua Pengarah boleh pada bila-bila masa sebelum sabitan mengkompaun mana-mana kesalahan yang ditetapkan di bawah subseksyen (1) sebagai kesalahan yang boleh dikompaun dengan memungut daripada orang yang semunasabahnya disyaki telah melakukan kesalahan itu sejumlah wang yang tidak melebihi suatu amaun denda maksimum yang boleh dikenakan ke atas orang itu sekiranya dia disabitkan atas kesalahan itu;*

Dengan syarat bahawa Ketua Pengarah tidak boleh menjalankan kuasanya di bawah seksyen ini melainkan jika orang itu secara bertulis mengaku bahawa dia telah melakukan kesalahan itu dan meminta Ketua Pengarah memperlakukan kesalahan itu di bawah seksyen ini.

- Ketua Pengarah boleh mengambil kompaun tidak melebihi denda maksimum yang dikenakan oleh seksyen yang berkenaan. Ia boleh dibuat apabila seseorang mengaku melakukan kesalahan secara bertulis dan bersetuju untuk diselesaikan mengikut peruntukan di bawah seksyen ini.

BAHAGIAN XIII

RAYUAN

63. Jawatankuasa rayuan

- (1) *Menteri boleh melantik jawatankuasa-jawatankuasa rayuan bagi maksud menimbangkan apa-apa rayuan yang dibuat di bawah seksyen 36 atau 50.*
 - Menteri mempunyai kuasa untuk melantik jawatankuasa-jawatankuasa rayuan bagi menimbang rayuan-rayuan di bawah seksyen 36 atau 50.
 - Seksyen 36 membenarkan seseorang untuk merayu apabila terkilang disebabkan pengumuman oleh Ketua Pengarah tentang larangan terhadap penggunaan sebarang loji atau bahan di bawah seksyen 35(1).
 - Seksyen 50 membenarkan seseorang untuk merayu apabila terkilang oleh notis pembaikan atau larangan yang dikeluarkan kepadanya dibawah seksyen 48.
- (2) *Sesuatu jawatankuasa rayuan hendaklah terdiri daripada Pengerusi yang hendaklah dilantik oleh Menteri daripada kalangan anggota Majlis dan dua orang lain yang hendaklah dilantik oleh Menteri yang, pada pendapatnya, mempunyai pengalaman dan pengetahuan luas dalam perkara-perkara yang berhubungan dengan hal perkara rayuan itu.*
- (3) *Tiap-tiap anggota sesuatu jawatankuasa rayuan boleh dibayar elaun pada kadar atau kadar-kadar yang ditentukan oleh Menteri.*

64. Kuasa jawatankuasa rayuan

- (1) *Sesuatu jawatankuasa rayuan boleh, selepas mendengar suatu rayuan mengesahkan, membatalkan atau mengubah sesuatu perintah yang dibuat oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen 35, sesuatu keputusan yang dibuat oleh Ketua Pengarah di bawah subseksyen 50(1), atau sesuatu notis perbaikan atau larangan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengarah di bawah seksyen 48.*
 - Setelah mendengar suatu rayuan, jawatankuasa boleh mengesahkan, membatalkan atau mengubah suatu perintah yang dibuat oleh Ketua Pengarah dibawah seksyen 35 (larangan terhadap penggunaan loji atau bahan), subseksyen 50(1) atau seksyen 58 (notis perbaikan dan notis larangan).
- (2) *Sesuatu jawatankuasa rayuan hendaklah memutuskan dan memberitahu keputusannya dengan cepat kepada orang yang membuat rayuan itu.*
 - Mereka hendaklah memberitahu keputusan rayuan secepat mungkin kepada perayu.

65. Keputusan jawatankuasa rayuan

Keputusan sesuatu jawatankuasa rayuan adalah muktamad dan konklusif dan tidak boleh dipersoalkan dalam mana-mana mahkamah.

- Keputusan jawatankuasa rayuan tidak boleh dicabar di mana-mana mahkamah.

BAHAGIAN XIV

PERATURAN-PERATURAN

66. Peraturan-peraturan

- (1) Menteri boleh membuat peraturan-peraturan bagi atau berkenaan dengan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang-orang semasa bekerja bagi mencapai tujuan-tujuan Akta ini.
- (2) Khususnya dan tanpa menjejaskan keluasan makna subseksyen (1), peraturan-peraturan itu boleh—
 - (a) mengawalselia atau melarang—
 - (i) pengilangan, pembekalan atau penggunaan apa-apa loji;
 - (ii) pengilangan, pembekalan, penyimpanan, pengangkutan atau penggunaan apa-apa bahan; dan
 - (iii) perjalanan apa-apa proses atau perjalanan apa-apa pengendalian;
 - (b) menetapkan kehendak berkenaan dengan rekabentuk, pembinaan, pengawalan, penempatan, pemasangan, permulaan penggunaan, penelitian, pembaikan, penyenggaraan, pengubahan, penyesuaian, pembukaan, pengujian, penandaan atau pemeriksaan mana-mana loji;
 - (c) menetapkan kehendak berkenaan dengan penelitian, pengujian penganalisan, pelabelan atau penandaan apa-apa bahan;
 - (d) menetapkan masa dan cara majikan atau orang-orang yang ditentukan lain yang dikehendaki meneliti, menguji, menganalisis, melabel atau menandakan apa-apa bahan;
 - (e) menetapkan kehendak supaya menahan diri daripada makan, minum atau merokok dalam mana-mana keadaan yang melibatkan risiko penyerapan apa-apa bahan atau risiko kecederaan atau keracunan yang berbangkit daripada penggunaan apa-apa bahan;
 - (f) menetapkan kehendak berkenaan dengan arahan, latihan dan penyeliaan orang-orang yang sedang bekerja;
 - (g) menetapkan prosedur bagi seseorang majikan untuk memberitahu apa-apa kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan;
 - (h) menetapkan perkiraan yang hendaklah dibuat berkenaan dengan pengambilan apa-apa tindakan atau langkah berjaga-jaga untuk mengelakkan, atau sekiranya berlaku, apa-apa kemalangan atau kejadian berbahaya;
 - (i) melarang atau menghendaki pengambilan apa-apa tindakan sekiranya berlaku apa-apa kemalangan atau kejadian berbahaya;
 - (j) menetapkan kehendak berkenaan dengan pengadaan dan penggunaan pakaian atau kelengkapan perlindungan dan kelengkapan penyelamat dalam hal keadaan tertentu;
 - (k) menetapkan standard berhubungan dengan penggunaan bagi, termasuklah standard pendedahan kepada, apa-apa bahaya fizikal, biologi, kimia atau psikologi;
 - (l) mengawalselia dan menghendaki pengawasan oleh majikan atau penghuni keadaan di tempat kerja termasuklah kesihatan pekerja mereka;

- (m) memastikan pengadaaan kemudahan kebajikan yang memadai oleh majikan bagi orang-orang yang sedang bekerja;
 - (n) menghendaki majikan menyimpan dan memelihara rekod-rekod dan dokumen-dokumen lain;
 - (o) menetapkan komposisi, kuasa, fungsi dan prosedur jawatankuasa-jawatankuasa keselamatan dan kesihatan dan mengawalselia pemilihan atau perlantikan anggota jawatankuasa itu dan perkara-perkara berkaitan yang lain;
 - (p) menetapkan cara menjalankan siasatan di bawah seksyen 33 dan bagi mendengar rayuan di bawah seksyen 36 atau 50;
 - (q) menetapkan fee yang kena dibayar atau boleh dikenakan bagi melakukan apa-apa perbuatan atau mengadakan apaapa perkhidmatan bagi maksud Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya;
 - (r) menetapkan kesalahan-kesalahan yang boleh dikompaun dan kaedah dan prosedur yang dikehendaki dipatuhi;
 - (s) menetapkan kehendak bagi menggunakhidmat pegawai perubatan dan prosedur bagi pendaftaran pegawai perubatan itu;
 - (t) menetapkan kehendak bagi mengambil kerja pegawai keselamatan dan kesihatan, latihan yang diperlukan bagi pegawai keselamatan dan kesihatan dan prosedur bagi pendaftarannya;
 - (u) menetapkan apa-apa perkara lain yang pada hemat Menteri suaimanfaat atau perlu bagi menjalankan Akta ini dengan lebih baik.
- Di bawah seksyen ini Menteri mempunyai kuasa untuk membuat peraturan-peraturan yang berkaitan untuk mencapai tujuan Akta ini yang mungkin termasuk perkara-perkara berkaitan dengan perkara yang ditetapkan dalam perenggan (a) hingga (u).

BAHAGIAN XV

PELBAGAI

67. Kewajipan untuk menyimpan rahsia

(1) *Kecuali bagi sesuatu siasatan di bawah Akta ini atau dalam mana-mana prosiding mahkamah berhubung dengan pelakuan kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya tiada seorang pun boleh mendedahkan apa-apa perkara termasuklah apa-apa rahsia pengilangan atau komersil yang sampai ke pengetahuannya atau yang didapatinya semasa melaksanakan tugasnya di bawah Akta ini.*

- Mana-mana orang berkenaan dalam kewajipannya di bawah Akta ini mempunyai kewajipan untuk menyimpan rahsia mana-mana maklumat seperti rahsia pengilangan atau komersil yang diperolehi dalam menjalankan tugasnya kecuali untuk pendedahan semasa prosiding mahkamah atau siasatan.
- Rahsia komersil adalah rahsia yang difikirkan untuk dirahsiakan atau dilindungi daripada umum atau hanya sebilangan kecil orang.
- Rahsia pengilangan adalah rahsia yang berkaitan dengan proses pengilangan.

(2) *Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi dua puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.*

- Penalti bagi pelanggaran peruntukan seksyen ini termasuk denda atau dipenjarakan atau kedua-duanya.

LAMPIRAN

KES

Seksyen 3: Tafsiran

Contract of service

Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. V. Minister of Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497

The court held the contract of service exists if these three conditions are fulfilled.

- (1) The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master.
- (2) He agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other's control in a sufficient degree to make that the other as a master.
- (3) The other provisions of the contract are consistent with its being a contract of service.

Seksyen 15: Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada pekerja mereka.

Reasonable practicability

Marshall v. Gotham Co. Ltd [1954] AC 360

The plaintiff was the widow of a man who was killed while working in a gypsum mine owned by the defendants. He was killed by a fall of marl from the roof of the working place. The fall was due to 'slickenside', a condition which was unusual anywhere and had not occurred in the defendants' mine for at least 25 years. There was no reason to suspect its presence and the probabilities were all against its occurrence there. Accordingly the roof over working places was inspected daily but no props were used.

Lord Reid held; The only way to make a roof secure against a slickenside fall appears to be to shore it up, and, as the presence of slickenside cannot be detected in advance, full protection against this danger would require that every roof under which men have to pass or to work should be shored up or timbered. There is evidence that this is never done in gypsum mines and that in this mine the cost of doing it would be so great as to make the carrying on of the mine impossible.

Edwards v. National Coal Board [1949] 1 KB 704

Lord Justice Asquith states:

"Reasonably practicable" is a narrower term than "physically possible" and implies that a computation must be made in which the quantum of risk is placed in one scale and the sacrifice, whether in money, time or trouble, involved in the measures necessary to avert the risk is placed on the other; and that, if it be shown that there is a gross disproportion between them, the risk being insignificant in relation to the sacrifice, the person on whom the duty is laid discharges the burden of proving that compliance was not reasonably practicable. This computation falls to be made at a point of time anterior to the happening of the incident complained of "

Associated Dairies v. Hartley [1979] I.R.L.R 171

How can the employer discover what the law requires of him? Everyone has his own ideas of reasonableness, but even judges disagree. First, he can consult test cases to identify the factors which the courts will consider material. Cost benefit analysis plays an important part. In one case, an inspector ordered ASDA Stores to provide safety shoes free of charge for all its employees working in warehouses, as a precaution against having a foot crushed by a loaded roller truck. This would have cost £20,000 in the first year and £10,000 in each succeeding year. The company already provided safety footwear at cost price. There had been ten accidents in the previous year involving roller trucks in ASDA's 66 stores. The industrial tribunal disagreed with the inspector on the ground that the expense was disproportionate to the risk

Harrison (Newcastle-under-Lyme) v. Ramsey [1976] IRLR 135

A notice that an employer should comply with his obligation under the Factories Act to paint his walls was upheld, despite the absence of any danger to health and the company's financial difficulties. There is more scope for argument when the employer is obliged to do that which is reasonably practicable and there is no Approved Code of Practice.

Safe Place at work

Wilson v Tyneside Window Cleaning Co [1958] 2 QB 110

An employer were to send an employee, a joiner to fit a new gutter on the roof of a house and the joiner was to be injured by falling a ladder which had been resting on a fascia which disintegrated because of dry rot, the employer would not be liable. However, if the building to which the employee was sent was known or ought to have been known by the employer to be in a dangerous state, the employer would be liable at common law.

Cook v Square D Ltd [1992] ICR 262

The scope of the duty an employer owes to an employee who been sent to work in premises situated in a foreign country, in which the law dealing generally with the situation where an employee has been to work in premises not occupied by the employer was discussed. Here, the respondent had been sent by the appellants to work premises situated in Saudi Arabia. The respondent was injured when his became jammed in a hole situated in the floor of the premises. He sued employers, claiming that they had breached their common law duty to ensure that his place of work was safe. It was held by the Court of Appeal the common law duty had not been breached. In deciding the Farquharson LJ stated :

.....in determining an employer's responsibility one has to look at all the circumstances of the case, including the place where the work is to be done, the nature of the building on the site concerned (if there is a building), the experience of the employee who is so despatched to work at such a site, the nature of the work he is required to carry out, the degree of control that the employer can reasonably exercise in the circumstances, and the employer's own knowledge of the defective state of the premises.

Safe system of work

Speed v Thomas Swift and CoLtd [1943] KB 557

It was held that it included the physical layout of the job, the sequence in which the work is to be carried out, as well as the provision, where necessary, of warnings, notices and

instructions. A system of work may not be confined to the duties which the employee is expressly instructed to carry out by the employer.

Duty to provide safe plant

Bolton MBC v. Malrod Installations Ltd [1993] ILR 358

The duty to provide safe plant does not depend on whether the plant is in use. In this case, a contractor engaged to strip asbestos had installed a decontamination unit. The day before he started work an inspector found electrical faults. It was held that the defendant was under a duty to ensure that the decontamination unit would be safe when the employees came to use it and he was convicted of an offence under the HSWA.

Arrangements

Wright v. Dunlop Rubber Co. [1972] 13 KIR 255

The employer must also make arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances. He must provide such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees. He must maintain and provide a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work. It is arguable that this could oblige the employer to provide medical or nursing services in a particular case. The civil courts have held that an employer who failed to institute regular examinations of his workers who had been exposed to carcinogenic substances failed in his common law duty to take reasonable care, despite the lack of any specific statutory obligation.

Information and Instruction

R v. Swan Hunter Shipbuilders [1981] ILR 831

A fire killed eight men working on a ship in the Swan Hunter shipyard. The fire was caused by a welder who, without any negligence on his part, ignited leaking oxygen with a welding torch. An employee of a subcontractor, Telemeter Installations, had failed to turn off the oxygen supply in a confined space when he left work on the previous evening. Swan Hunter had taken reasonable care to inform and train their own employees as to the dangers of oxygen, but they had not concerned themselves with the instruction or training of those not employed by them but working on their site. The Court of Appeal upheld the convictions of both Swan Hunter and Telemeter for breaches of s. 2 HSWA:

‘If the provision of a safe system of work for the benefit of his own employees involves information and instruction as to potential dangers being given to persons other than the employer’s own employees, then the employer is under a duty to provide such information and instruction, so far as is reasonably practicable.

Seksyen 16: Kewajipan untuk membentuk dasar keselamatan dan kesihatan

Written safety policy

Osborne v Bill Taylor of Huyton Ltd [1982] ICR 168

The appellant owned and controlled 31 betting shops. In one shop fewer than five people were normally employed. The appellant was prosecuted for failing to provide a safety policy

statement on the ground that the appellant's undertaking comprised all the betting shops and so the exception provided in reg. 2 of The Employer's Health and Safety Policy Statements (Exception) Regulation 1975 did not apply. On appeal, Ormrod LJ held that in order to ascertain if the shop in question was a separate undertaking one should consider whether the employer was carrying on 31 separate businesses or whether the employer was carrying on a single undertaking in 31 shops. It was a question of fact as to which category the relevant premises fell into. On the separate issue of whether, for the purposes of reg. 2, two people who, at different times, stood in for off-duty personnel, could be counted, the court was of the opinion that they could not on the basis that the phrase 'for the time being' in reg. 2 meant at any one time.

Seksyen 17: Kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada orang-orang lain selain daripada pekerja mereka

Risk

R v. Mara [1987] IRLR 154

A small cleaning company agreed to clean the premises of International Stores in Solihull. John Mara was a director of the company, of which the only other director was his wife. His company provided a polisher/scrubber which was left on the premises for the use of Mara's cleaners. It was agreed that the employees of International Stores could also use this machine. An employee of International Stores was electrocuted while using the machine which was seriously defective. Mara was prosecuted and convicted in the Crown Court of an offence of consenting or conniving to a breach by his company of s.3 I HSWA. He was fined £200.

R v. Board of Trustees of the Science Museum [1993] ILR 876

Prosecutions under section 3 have been brought where the defendant is accused of spreading the bacterium *Legionella pneumophila* (LP) in such a way as to cause risk to the general public. An inspection disclosed that these bacteria existed in the water in the air-cooling system at the Science Museum. The trustees of the museum were convicted in the Crown Court of a s. 3 offence, in that they failed to institute and maintain a regular regime of cleansing and disinfections, failed to maintain in operation an efficient chemical water treatment regime and failed to monitor the efficacy of the regime, so that members of the general public were exposed to risks to their health from exposure to the bacteria. They appealed, arguing that there was no proof that members of the public inhaled LP, or even that LP had escaped into the atmosphere to be inhaled. The appeal was dismissed. There was a risk to the public, whether or not it could be proved to have materialized. The primary purpose of the HSWA was preventive, in comparison with the civil law which provides compensation only where the plaintiff can prove damage. The defendants were fined £500 and ordered to pay prosecution costs of £35,000.

Conduct his undertaking

Aitchison v Howard Doris Ltd [1979] SLT (Notes) 22.

It was held that s. 3 relates solely to protection from danger accruing from the conduct of the undertaking. The section was not therefore applicable to an individual's access to a place of work.

R v Associated Octel Company Ltd [1996] 4 All ER 846

The court ruled that an employer was liable under s.3(1) HSWA 1994 when a visiting contractor caused an accident when failing to follow the permit to work procedure required by the safety case at a major hazard installation, even though the employer's own employees were not on site at that time.

RMC Roadstore Products Ltd v Jester [1994] 4 All ER 1037

It was held that in certain circumstances the work of an independent contractor could fall within the scope of an employer's undertaking in terms of s. 3(1) of the Act. However, for this to occur it is necessary for the employer either to exercise actual control over the activity of the independent contractor or be under a duty to do so. Complete control is not necessary.

Seksyen 18: Kewajipan seseorang penghuni tempat kerja kepada orang-orang selain daripada pekerjaanya

Westminster CC v. Select Managements [1985] 1 All ER 897

The court held this section relates not to employers but to 'controllers' of premises who make available non-domestic premises as a place of work to those who are not employed by them. It is the duty of the person in control of such premises to take such measures as it is reasonable for a person in his position to take to ensure, so far as is reasonably practicable, that the premises and means of access and egress thereto are safe and without risks to health. A lift in a block of flats, which needed repair by electricians, has been held to fall within this section.

Note: Section 18 OSHA 1994 equivalent to Section 4 HSWA.

Austin Rover Ltd v Inspector of Factories [1990] 1 AC 619

Lord Jauncey of Tullichettle held: Section 4 applies to anyone who is in occupation of non-domestic premises and who calls in tradesmen to carry out repairs, it applies to those tradesmen in relation to the employees of others, and it applies to anyone who makes the premises available on a temporary basis for others to carry work out in. Thus organisations varying from multinational corporations to the village shop are brought under the umbrella of the section.

Seksyen 20: Kewajipan am pengilang, dsb. berkenaan dengan loji bagi kegunaan semasa bekerja

West Bromwich Building Society v. Townsend [1983] ILR 257

An environmental health officer served an improvement notice alleging that a building society was in breach of its duty to do what was reasonably practicable to protect its employees against robbers. It was ordered to fit anti-bandit screens. The tribunal in confirming the notice disregarded evidence that there was a difference of professional opinion about the value of such screens. On appeal to the High Court, the improvement notice was quashed.

Note: This case also related Section 15 and Section 32 OSHA 1994. But under OSHA 1994, the Appeal Committee decision is final.

Wright v Dunlop Rubber Co Ltd [1972] 13 KIR 255

The action can lie against architects, distributors, retailers, repairers and second-hand goods dealers. To be able to sue in negligence, the employee need not be using the plant, equipment or substance it is enough, for example, that the use of a dangerous substance by a fellow employee exposes the employee to disease.

Seksyen 24: Kewajipan am pekerja yang sedang bekerja.

Reasonable care

Hamzah D494 & Ors v Wan Hanafi bin Wan Ali [1975] 1 MLJ 203

Wan Suleiman FJ: In ordinary circumstances, or where simple operations are being performed, persons are not as a rule required to guard against every conceivable result of their actions, nor are they bound to exercise scientific care or to take extravagant precautions. They must have regard both to the probability of injury resulting, and to the probable seriousness of the injury. They may weigh the cost and the difficulties of the precautions. They are in general entitled to assume that others will comply with statutory regulations.

Abdul Rahim b. Mohamad v Kejuruteraan Besi Dan Pembinaan Zaman Kini [1998] 4 MLJ 323

This is a claim for damages arising out of an accident which occurred while the plaintiff was carrying out repair work to the ceiling of the school hall of Sekolah Menengah Sains, Cheras, Kuala Lumpur. The facts may be briefly stated as follows. According to the plaintiff, in the morning of 21 April 1992, he was asked by the defendant to go to the Sekolah Menengah Sains, Cheras to do some repair work to the ceiling of the school hall. He went there with two co-workers, namely Fauzi bin Ariffin ('SP3') and Abdullah bin Hassan ('SB2').

On arrival, the three of them put up the necessary scaffolding to carry out the work. Soon after that, SP3 left the place leaving the plaintiff and SB2 to do the work. On the day in question, five pieces of the scaffolds were used, each one with a height of 4 feet, so the total height of the scaffolding was around 20 feet. At the top of the scaffolding, there was a metal platform for the worker to sit on while attending to the work. There was no railing around the platform. There was a gap of about 1 foot between the ceiling and the head of the workman seated on the platform.

While the plaintiff was on top of the scaffolding, he requested SP3 to push the scaffolding to another part of the hall. As SP3 was pushing the scaffolding, the plaintiff said, it started to shake so he held on to the platform. He then told SP3 to slow down and SP3 replied by telling him to be careful. When he thought that the scaffolding was about to tumble, he jumped towards the wall where there was a wooden box and tried to hold on to the box, but the box gave way and he fell to the floor. At about the same time, the scaffolding tumbled to the floor.

Going back to the scene of the accident, SP3 told the court that when he was about to push the scaffolding, he asked the plaintiff to come down but the plaintiff refused to do so. He saw the plaintiff sitting at the edge of the platform on the side close to the wall of the school hall. SP3 further told the court that when he pushed the scaffolding, it started turning and after that it fell to the floor. At about the same time, he also saw the plaintiff fell to the floor close to the wall.

The other eyewitness, SB2, gave a slightly different version of the accident. He told the court that after the plaintiff had finished working in one part of the ceiling, the plaintiff asked SP3 to push the scaffolding to another area. He and SP3 then told the plaintiff to come down first before SP3 push the scaffolding but the plaintiff told SP3 that he would hang on to the wooden box on the wall while SP3 push the scaffolding. When the plaintiff attempted to do so, he said, the wooden box gave way and that had prompted the plaintiff to jump back onto the platform and as a result the scaffolding tumbled. He said the plaintiff only manage to hang on to the box for less than two minutes when the box gave way.

The plaintiff claims that the personal injury suffered by him arose out of the negligence of the defendant. The particulars of the defendant's negligence were stated as follows:

- (a) Gagal untuk menyediakan tempat kerja yang selamat kepada plaintiff;
- (b) Mendedahkan plaintiff kepada risiko kecederaan yang mana defendan telah tahu atau sepatutnya tahu;
- (c) Menyediakan scaffolding yang tidak selamat untuk kegunaan plaintiff walaupun defendan telah tahu bahawa alat tersebut tidak selamat untuk digunakan dan tidak berfungsi dengan sempurna;
- (d) Defendan gagal untuk menyediakan alat-alatan kerja yang sempurna dan sesuai kepada plaintiff untuk menjalankan kerja-kerja yang diarahkan oleh defendan.

It is submitted for the plaintiff that by reasons of the above, the defendant had committed breaches of both his common law and statutory duties, which the defendant as an employer owed to the plaintiff.

It is submitted on behalf of the defendant that according to the testimonies of SP3 and SB2, the normal procedure is for the worker to come down from the scaffolding before it is pushed to another part of the hall. What had happened here was that the plaintiff, after finishing work in one part of the ceiling, refused to come down from the scaffolding despite being asked to do so by SP3. It is contended that the plaintiff's refusal to come down from the scaffolding while the same was being pushed by SP3 constitutes a negligent conduct on his part. The defendant also draws my attention to s 24(1) of the Occupational Safety and Health Act 1994 which provides:

- (1) It shall be the duty of every employee while at work-
 - (a) to take reasonable care for the safety and health of himself and of other persons who may be affected by his acts or omissions at work;
 - (d) to comply with any instruction or measure on occupational safety and health instituted by his employer or any other person by or this Act or any regulation made thereunder.

It is alleged that the conduct of the plaintiff here was also in breach of s 24(1)(a) and (d) of the Occupational Safety and Health Act 1994 and such breach of statutory duty by the plaintiff as much as any carelessness, amounts to contributory negligence on his part .

Arifin Zakaria J held:

“At common law, a master is under a duty, arising out of the relationship of master and servant, to take reasonable care for the safety of his workpeople in all the circumstances of

the case so as not to expose them to unnecessary risk Having perused the evidence, I agree with the submission of learned counsel for the plaintiff that the defendant failed to comply with both his common law and statutory obligations to ensure the safety and welfare of his employees while carrying out the work on the fateful day.

First, I find that there was a breach of regulation 74(1) of the Factories and Machinery (Safety and Health and Welfare) Regulations 1970, since no designated person was appointed to supervise the erection of the scaffolding. The scaffolding was also not adequately secured to prevent movement as required by reg 77(3)(c). There is also no evidence to show that the scaffolding had been inspected by a designated person within the preceding seven days as required by reg 85(1). The scaffolding was also not provided with guard rail and toe-board as required by reg 88(1). Further, I find there is no proper supervision by a competent person of the work to ensure that all the safety measures were being complied with by the employees. Had there been proper supervision, I am sure the plaintiff would not be allowed to remain on top of the platform while his co-worker was pushing the scaffolding. However, in my opinion, reg 12 of the Factories and Machinery (Safety, Health and Welfare) Regulations 1970 is not applicable to this case.

Having regard to the conduct of the plaintiff in this case, I am inclined to agree with the defendant that the plaintiff is partly to blame for the accident. The plaintiff ought to have known that, by remaining on the scaffolding while the same was being pushed, he was exposing himself to the unnecessary risk of injury to himself should the scaffolding were to collapse or fall for some reasons or other. The conduct of the plaintiff also, as submitted by the defendant, constitutes a breach of s 24(1)(a) and (d) of the Occupational Safety and Health Act 1994. For the above reasons, I am driven to the conclusion that there was contributory negligence on the part of the plaintiff.

Seksyen 25: Kewajipan untuk tidak mengganggu atau menyalahgunakan benda yang diadakan menurut peruntukan tertentu.

Intentionally.

Govinda Mudaliar Sons Govindasamy [1967] 2 MLJ 5

Gill J: An intention to my mind connotes a state of affair which the party “intending”.... does more than merely contemplate: it connotes a state of affairs which, on the contrary, he decides, so far as in him lies, to bring about, and which, in point of possibility, he has a reasonable prospect of being able to bring about, by his own act of volition.

Recklessly.

Yap Liow See v Public Prosecutor [1937] MLJ 225

The word ‘reckless’ connotes a positive, active, mental condition, a certain wilfulness, a conscious disregard of consequences in doing an act.

Negligently

Anthony v Public Prosecutor [1956] MLJ 247

The test for determining negligence is whether a reasonable man in the circumstances would have realised the prospect of harm and would have stopped or changed his course so as to avoid it: the test is the same in tort and ‘criminal intention’ or ‘wicked mind’ are immaterial.

Seksyen 28: Pengawasan perubatan

Wright v. Dunlop Rubber Co. [1972] 13 KIR 255

Employers can be held civilly liable at common law for failing to introduce health surveillance even in the absence of specific statutory regulation. The employers used an anti-oxidant called Nonox S in their process. ICI, the manufacturers, then discovered that it contained free betanaphthylamine, a known carcinogen and now a prohibited substance, and withdrew it. In 1960 a circular from the Rubber Manufacturers Employers’ Association warned that all employees who had been exposed should be screened and tested for bladder, cancer, a disease with a long latency period which can be successfully treated if caught in the early stage. Dunlop stopped using Nonox in 1949 but did not introduce urine tests for workers who had been exposed until 1965. Only then was it discovered that the plaintiff had cancer of the bladder (hundreds of other cases subsequently came to light). It was held that in addition to the liability of the manufacturer the employer was liable in negligence for failing to institute tests quickly enough. This should have been done in 1960. At that time there was no statutory obligation (it was later introduced by the COSHH Regulations 1988).

Note: Section 28 of OSHA 1994 is equivalent to Regulation 5 of the Management of Health at Work Regulation 1992(UK).

This case also related to S. 21 of OSHA 1994.

Section 48: Notis perbaikan dan notis larangan

ANI Engineering v Bolton [1987] 3 VIR 76

The Industrial Relations Commission of Victoria was called upon to interpret the expression “immediate risk” in section 44 of the OSHA (Vic), an expression which is also found in some of the other statutes. The Commission stated that:

“In our view there is no ‘standard’ level of risk against which the acceptability of a prohibition notice can be determined. What is an ‘acceptable’ risk will depend upon the nature of the threat. An inspector and this Commission on appeal will need to make a judgment which involves a consideration of the risk and the nature of the potential detriment. Undoubtedly this may be a difficult task on occasions, but similar difficulties are not unknown to the law. One may envisage circumstances when an activity would be prohibited even though the risk is extremely small....

Under s 44(1) the risk is to be immediate. In our view ‘immediate’ does not relate to the degree of risk associated the work in question. Rather, it is concerned with whether the risk associated with the work is present, or very nearly so. It is the exposure to the risk which is to be immediate.

Note: S.48 of OSHA 1994 is equivalent to S. 44 OSHA Victoria, Australia).

RUJUKAN

1. Brenda Barret and Richard Howells, *Occupational Health and Safety Law Third Edition*, Pitmb Publishing, 1997.
2. Charles Barrow, John Dudington, *Health and Safety at Work, Briefcase on Employment Law*, Cavendish Publishing Ltd, 1998.
3. Construction Industry Development Board Malaysia Act 1994 (Act 520).
4. Earl D. Heath, *The Law on Occupational Safety and Health: Worker Training and Education in Safety and Health*, *Comparative Labor Law Journal* 177, 1981.
5. *The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995 (RIDDOR)*. United Kingdom. <http://www.riddor.gov.uk/infocontent.html>.
6. J.E. Penner. *Mozley and Whitley's Law Dictionary 12th Edition*, Butterworth London. 2001.
7. John Munkman, *Law of Negligence in Malaysia, Employer's Liability at Common Law Eleventh Edition*, Butterworth and Co. Ltd, 1990.
8. John Redley, *Safety at Work Second Edition*, Butterworth, 1987.
9. Julie E. Korostoff, Linda M. Zimmermann, Carolyn E. Ryan, *Comparative Labor Law Journal: Rethinking The OSHA Approach to Workplace Safety*, 1991.
10. Kamal Halili Hassan, *Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1994: Labour and Employment, Medicine Malaysia, CLJ (Dec)*, 1994.
11. Kamal Halili Hassan, *Undang-undang Keselamatan Industri di Malaysia*, Dewan Bahasa dan Pustaka, 2001.
12. Kamal Halili Hassan, *Undang-undang Keselamatan Industri: Piawaian ILO dan Malaysia*, *MLJA* 84, 2002.
13. Laporan Tahunan PERKESO 1997.
14. Michael Whincup. 1997. *Modern Employment Law A Guide To Job Security And Safety Ninth Edition*. Butterworth Heinemann.
15. Mimi Kamariah Majid, *Criminal Procedure in Malaysia (Third Edition)*, University of Malaya Press, 1999.
16. Mining Development Act 1994 (Act 525).

17. Richard W. Painter, Ann E.M. Holmes, *Cases and Materials on Employment Law*, Oxford University Press, 2002.
18. Roger Bird. 1998. *Osborn's Concise Law Dictionary Seventh Edition*. Sweet and Maxwell Limited.
19. Rozanah Ab. Rahman, Safe System at Work: The Employer's Duty, *Personal Injury and Torts, Labour, Employment, Health Malaysia*, CLJ 1 ILR, 1999.
20. Sherman. 1998. *Dictionary of Law*. Golden Books Centre Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
21. Siti Zaharah Jamaluddin, "Labour Law", *Survey of Malaysian Law 1994*.
22. *The Annotated Statutes of Malaysia, Occupational Safety and Health Act 1994 (Act 514)* MLJ Sdn. Bhd. 1996.
23. The Factories and Machinery Act, 1967 and its regulations.
24. The Occupational Safety and Health Act 1994 (Act 514) and its Regulations.
25. The Pocket Oxford Dictionary, Oxford University Press, 1984.