



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
JABATAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

GARIS PANDUAN BAGI AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994 (AKTA 514) EDISI KEDUA TAHUN 2025



Edisi Pertama (cetakan) 2006

Edisi Kedua (elektronik) 2025

Garis panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [Akta 514], Edisi Kedua, Terbitan Tahun 2025.

Hak cipta terpelihara. Tiada mana-mana bahagian daripada penerbitan ini boleh diterbitkan semula atau digunakan dalam apa-apa bentuk atau kaedah, sama ada secara elektronik atau mekanikal, termasuklah salinan fotokopi atau hantaran internet atau intranet, tanpa izin bertulis terlebih dahulu, melainkan dinyatakan sebaliknya, atau diperlukan dalam konteks pelaksanaannya.

ISBN 978-629-94330-3-3

Penerbit

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia

(Kementerian Sumber Manusia)

Aras 1, 3, 4 dan 5, Blok SP4, Kompleks Setia Perkasa,

Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,

62530 Putrajaya



ISI KANDUNGAN

PRAKATA KETUA PENGARAH	4
PENGHARGAAN	5
Pengenalan	6
BAHAGIAN I	7
PERMULAAN	
BAHAGIAN II	19
PERLANTIKAN PEGAWAI, BADAN PEMERIKSAAN BEBAS DAN ORANG BERLESEN	
BAHAGIAN III	24
MAJLIS NEGARA BAGI KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN	
BAHAGIAN IV	30
KEWAJIPAN AM MAJIKAN, ORANG YANG BEKERJA SENDIRI DAN PRINSIPAL	
BAHAGIAN V	45
KEWAJIPAN AM PEREKABENTUK, PENGILANG DAN PEMBEKAL	
BAHAGIAN VI	51
KEWAJIPAN AM DAN HAK PEKERJA	
BAHAGIAN VIA	59
PEMBERITAHUAN MENDUDUKI TEMPAT KERJA, PEMASANGAN DAN PEMERIKSAAN LOJI, DSB.	
BAHAGIAN VII	64
ORGANISASI KESELAMATAN DAN KESIHATAN	
BAHAGIAN VIIA	72
ORANG KOMPETEN DAN PENYEDIA LATIHAN BERDAFTAR	
BAHAGIAN VIII	77
PEMBERITAHUAN MENGENAI KEMALANGAN, KEJADIAN BERBAHAYA, KERACUNAN PEKERJAAN DAN PENYAKIT PEKERJAAN, DAN SIASATAN	
BAHAGIAN IX	78
LARANGAN TERHADAP PENGGUNAAN LOJI ATAU BAHAN	
BAHAGIAN X TATAAMALAN INDUSTRI	79
BAHAGIAN XI	81
PENGUATKUASAAN DAN PENYIASATAN	
BAHAGIAN XII	93
LIABILITI BAGI KESALAHAN	
BAHAGIAN XIII	99
RAYUAN	
BAHAGIAN XIV	100
PERATURAN-PERATURAN	
BAHAGIAN XV	103
PELBAGAI	



PRAKATA

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [Akta 514] telah mula berkuat kuasa pada 25 Februari 1994 dengan matlamat untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan semua individu di tempat kerja. Akta ini berteraskan falsafah pematuhan sendiri, di mana tanggungjawab utama bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerjaan diletakkan kepada pihak yang mewujudkan serta terlibat dengan risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Seiring dengan perkembangan sektor industri dan perubahan landskap pekerjaan negara, pelbagai sektor pekerjaan baharu telah muncul, sekali gus meningkatkan potensi pendedahan pekerja kepada pelbagai hazard keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Oleh itu, setelah hampir tiga dekad pelaksanaan Akta 514, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah mengambil langkah untuk meminda akta tersebut melalui pewartaan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648] pada 16 Mac 2022, yang berkuat kuasa mulai 1 Jun 2024

Garis panduan ini disediakan sebagai rujukan kepada semua pemegang kewajipan serta mana-mana pihak yang terlibat untuk memastikan pematuhan terhadap peruntukan undang-undang di bawah akta ini. Selain itu, dokumen ini turut berperanan sebagai panduan kepada pegawai JKKP dalam melaksanakan penguatkuasaan terhadap Akta 514.

Ir. Hj. Mohd Hatta bin Zakaria
Ketua Pengarah

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan,
Malaysia
2025





PENGHARGAAN

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan kepada individu-individu berikut di atas sumbangan dalam penyediaan Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [Akta 514] Edisi Tahun 2025 :

1. Ts Salina binti Tukimin
2. Ahmad Fuad bin Jusin
3. Hashimah binti Hussain
4. Hj Zulkifly bin Sulaiman
5. Dr. Ramuna binti Mohamed
6. Hjh. Noor Azurah binti Abd Rahman
7. Ir. Ts. Dr. Hj. Mohd Fairuz bin Ab Rahman
8. Dr. Hamidi bin Saidin
9. Dr. Zainul Azereen bin Zaini
10. Mohd Khairi bin Mohd Yatim
11. Mohd Nizam bin Teh Kamaruddin
12. Mohd Nasir bin Fi'i
13. Wan Ahmad Jaziila bin Wan Hassan



PENGENALAN

Garis panduan ini boleh dirujuk sebagai Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [Akta 514], Edisi Kedua, Terbitan Tahun 2025 bagi menggantikan edisi pertama iaitu Garis Panduan bagi Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [Akta 514] terbitan tahun 2006.

Garis panduan ini disediakan bagi membantu semua pihak memahami objektif serta matlamat di sebalik pengubalan Akta 514. Ia berfungsi sebagai rujukan utama untuk memastikan pematuhan terhadap peruntukan yang ditetapkan, serta menjadi panduan kepada pegawai yang dilantik dalam melaksanakan penguatkuasaan di tempat kerja yang tertakluk di bawah akta ini.

Selain itu, garis panduan ini juga boleh diguna pakai oleh majikan, orang yang bekerja sendiri, penghuni, prinsipal, pereka bentuk loji atau bahan, pengilang loji atau bahan, pembekal loji atau bahan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam memahami serta melaksanakan tanggungjawab masing-masing seperti yang diperuntukkan dalam Akta 514.

Garis panduan ini meliputi:

1. Semua seksyen di dalam Akta 514.
2. Penerangan terhadap seksyen-seksyen penting Akta 514.
3. Contoh yang relevan tentang peruntukan yang sesuai dilaksanakan.
4. Contoh kes undang-undang berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (tempatan dan luar negara).

Dengan adanya penerangan yang lebih jelas tentang setiap peruntukan akta, garis panduan ini akan dapat memberikan keseragaman pemahaman dalam kalangan para pegawai penguat kuasa dan pihak-pihak berkepentingan bagi mematuhi akta ini.



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 Pekerjaan, 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 I PERMULAAN

Seksyen 1. Tajuk ringkas dan pemakaian

- (1) Akta ini bolehlah dinamakan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.*
- (2) Tertakluk kepada subseksyen (3), Akta ini hendaklah terpakai bagi semua tempat kerja di seluruh Malaysia bagi semua tempat kerja di seluruh Malaysia termasuk dalam perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun.^[1]*
- (3) Tiada apa-apa jua dalam Akta ini terpakai bagi pekerjaan yang dinyatakan dalam Jadual Pertama.^[1]*

Jadual Pertama^[1]

Jadual Pertama [Subseksyen 1(3)] Ketidakpakaian

- 1. Pengambilan kerja domestik berhubung dengan seseorang yang mengambil kerja orang lain, atau yang diambil kerja, sebagai pembantu rumah mengikut pengertian Akta Kerja 1955 [Akta 265]*
- 2. Angkatan tentera*
- 3. Pekerjaan atas kapal yang ditadbir oleh Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 [Ord. No 70 Tahun 1952], Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 (Sabah) [Ord. No. 11 Tahun 1960] atau Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 (Sarawak) [Ord. No. 2 Tahun 1960]*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



1. Seksyen 1 adalah berkaitan dengan pemakaian bagi akta. Akta ini hendaklah terpakai di semua tempat kerja di seluruh Malaysia termasuk perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun kecuali bagi jenis pekerjaan yang dinyatakan dalam Jadual Pertama.
2. Tafsiran “tempat kerja” menurut akta ini adalah premis tempat orang bekerja atau premis yang digunakan bagi penyimpanan loji atau bahan, dan tafsiran “premis” termasuklah :
 - (a) mana-mana tanah, bangunan atau bahagian mana-mana bangunan;
 - (b) mana-mana kenderaan, vesel, hoverkraf 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.
3. Tempat kerja merangkumi semua tempat di mana pekerja perlu berada atau pergi atas sebab pekerjaan mereka dan tempat tersebut mungkin berada di bawah kawalan langsung atau tidak langsung majikan. Justeru, bagi mentakrifkan tempat kerja seseorang pekerja adalah penting untuk merujuk kepada premis yang kebiasaannya menjadi tempat kerja kepada pekerja itu. Tempat kerja adalah tempat di mana pekerja pergi atau berada semasa bekerja, atau tempat di mana kerja sedang dijalankan atau biasanya dijalankan. Ia termasuklah kenderaan, vesel, kapal terbang, kapal laut atau lain-lain kenderaan bergerak, dan mana-mana pemasangan di atas tanah, dasar dan permukaan air.

Walau bagaimanapun, premis yang tiada orang bekerja, tetapi digunakan sebagai tempat untuk penyimpanan loji atau bahan juga adalah tertakluk di bawah tafsiran tempat kerja. Sebagai contoh:

- (a) Gudang bagi penyimpanan bahan seperti bahan kimia, beras dan sebagainya; dan
 - (b) Gudang bagi penyimpanan loji seperti stokis silinder gas petroleum cecair, stor penyimpanan jentera dan lain-lain.
4. Pekerja domestik menurut takrifan Akta Kerja 1955 [Akta 265] adalah :

“a person employed in connection with the work of a private dwelling house and not in connection with any trade, business, or profession carried on by the employer in such dwelling house and includes a cook, house-servant, butler, child’s nurse, valet, footman, gardener, washerman or washerwoman, watchman, groom and driver or cleaner of any vehicle licensed for private use;”

Dalam keadaan ini, orang yang mengambil kerja (majikan bagi pekerja domestik) dan pekerja domestik tersebut (pekerja) adalah dikecualikan daripada mematuhi peruntukan di bawah akta ini.



5. “Angkatan tentera” atau “angkatan tentera Seri Paduka Baginda” menurut takrifan di bawah Akta Angkatan Tentera 1972 [Akta 77] merangkumi “angkatan tetap”, “angkatan sukarela Malaysia” dan mana-mana angkatan tentera lain yang diisytiharkan oleh Yang di-Pertuan Agong dari semasa ke semasa sebagai angkatan tentera.

Angkatan tetap adalah seseorang anggota yang bertauliah dalam Tentera Darat Malaysia, Tentera Laut Diraja Malaysia dan Tentera Udara Diraja Malaysia.

Angkatan sukarela Malaysia adalah seorang yang bukan anggota tetap seperti Askar Wataniah, Pasukan Simpanan Sukarela Tentera Laut Diraja Malaysia dan Pasukan Simpanan Sukarela Tentera Udara Diraja Malaysia dan Pasukan Latihan Pegawai Simpanan (PALAPES) tidak tertakluk di bawah akta ini semasa menjalani latihan mingguan dan tahunan di bawah Angkatan Tentera Malaysia (ATM).

Walau bagaimanapun, orang awam yang bekerja berhubungan dengan ATM seperti penjawat awam yang bertugas di Kementerian Pertahanan dan termasuklah kontraktor dan pekerja-pekerja kontraktor yang dilantik untuk menjalankan kerja di premis ATM, adalah dilindungi di bawah akta ini. Ini termasuklah aktiviti kerja pembinaan yang dijalankan oleh orang awam di premis milik Angkatan Tentera.

Apa-apa loji yang dimiliki atau dikendalikan oleh ATM adalah dikecualikan daripada mematuhi kehendak peruntukan akta ini, walaupun loji tersebut adalah merupakan loji yang menghendaki perakuan kelayakan.

Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Kerja Pembinaan) (Reka Bentuk dan Pengurusan) 2024 terpakai untuk suatu tempat kerja yang satu projek dijalankan selagi ianya belum menjadi milik ATM dan dikendalikan oleh pihak-pihak yang bukan daripada ATM.

Bagi projek pembinaan berkaitan ATM yang dilaksanakan oleh Kementerian Pertahanan (MINDEF) atau Jabatan Kerja Raya (JKR), pemberitahuan kerja pembinaan di bawah peraturan 8 Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Kerja Pembinaan) (Reka Bentuk dan Pengurusan) 2024, hendaklah dibuat menerusi modul borang JKKP12 di sistem MyKKP.

Projek pembinaan berkaitan ATM yang dilaksanakan oleh ATM tidak perlu membuat pemberitahuan JKKP12 di bawah peraturan 8 Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Kerja Pembinaan) (Reka Bentuk dan Pengurusan) 2024.

6. Akta ini juga tidak terpakai kepada pekerjaan di atas kapal, yang ditadbir di bawah Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 (Ord. 70/52), Ordinan Perkapalan Saudagar 1960 bagi Sabah (Sabah Ord. 11/60) atau Sarawak (Sarawak Ord. 2/60).



Pekerjaan di atas kapal adalah tertakluk kepada tafsiran “pelaut” (seafarer) menurut Ordinan Perkapalan Saudagar (Pindaan) 2016, iaitu merujuk kepada mana-mana orang yang bekerja atau terlibat dalam apa-apa kapasiti di atas kapal yang ordinan ini terpakai.

Menurut Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 (Ord. 70/52) “pelaut” adalah mana-mana orang yang bekerja atau terlibat dalam apa-apa kapasiti di atas kapal yang baginya Ordinan ini terpakai, tetapi tidak termasuk :

- (a) seseorang yang tidak bekerja secara langsung untuk pengendalian biasa kapal di dalam dek, enjin atau jabatan catering;
- (b) jurumudi atau pilot;
- (c) penguasa, juruukur, juruaudit, pemeriksa;
- (d) *supernumerary*;
- (e) saintis, penyelidik, penyelam, pakar juruteknik luar pesisir atau mana-mana orang yang kerjanya bukan sebahagian daripada pengendalian rutin kapal itu;
- (f) seseorang yang bekerja di atas kapal itu semata-mata di dalam pelabuhan atau di kemudahan pelabuhan;
- (g) juruteknik membaiki dan menyelenggara;
- (h) kakitangan bukan marin, diambil bekerja di bawah perjanjian perkhidmatan penyumber luaran;
 - (i) anggota kawalan bersenjata; dan
 - (ii) kru pengemudi sementara.

Menurut Ordinan Perkapalan Saudagar 1952 (Ord. 70/52) jenis kapal yang disenaraikan di bawah adalah dikecualikan dari mematuhi Ordinan 70/52.

- (a) Kapal perang atau bantuan tentera laut;
- (b) Kapal kepunyaan kerajaan Malaysia atau mana-mana kerajaan negeri di Malaysia;
- (c) Kapal nelayan;
- (d) Kapal tradisional;
- (e) Kapal layar rekreasi;
- (f) Kapal Malaysia yang berdagang atau beroperasi secara eksklusif di dalam pelabuhan di Malaysia;
- (g) Unit luar pesisir yang perkhidmatan utamanya adalah operasi penggerudian untuk penerokaan;
- (h) Eksploitasi atau pengeluaran sumber di bawah dasar laut dan tidak biasanya terlibat dalam pelayaran atau pelayaran antarabangsa;
- (i) *Floating Storage and Offloading* (FSO), atau *Floating, Production, Storage and Offloading* (FPSO), atau mana-mana kapal lain yang mempunyai operasi serupa; dan
- (j) kapal binaan tradisional seperti *dhow* dan *junks*.

Maka, semua aktiviti pekerjaan yang dijalankan di atas kapal jenis ini adalah tertakluk di bawah Akta 514 kecuali kapal yang dimiliki oleh Angkatan Tentera Malaysia.



7. Bagi kapal yang sedang berlabuh di pelabuhan kering awam untuk tujuan penyelenggaraan, aktiviti kerja penyelenggaraan tersebut tidak dilindungi oleh akta ini jika ianya dijalankan oleh “pelaut” kecuali apabila tuan punya kapal atau ketua kapal mengambil orang lain untuk membuat kerja penyelenggaraan itu.

Seksyen 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.

(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 tidak konsisten dalam undang-undang bertulis lain itu hendaklah, setakat percanggahan atau ketidakkonsistenan itu, ditafsirkan sebagai digantikan.

Seksyen 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;

“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;

8. Penentuan “boleh dipraktikkan” hendaklah mengambil kira atau mempertimbangkan semua perkara (a), (b), (c) dan (d).



Antara peruntukan yang mengenakan kewajiban kepada mana-mana orang yang terikat dengan istilah “boleh dipraktikkan” adalah seperti kehendak di bawah seksyen 15, seksyen 17, seksyen 18A, seksyen 20 dan seksyen 21. Mana-mana orang yang mempunyai kewajiban di bawah akta ini yang tertakluk kepada istilah “boleh dipraktikkan”, hendaklah mempertimbang dua elemen utama iaitu:

Elemen pertama adalah, mempertimbang apa yang boleh dilakukan, iaitu orang yang mempunyai kewajiban terlebih dahulu perlu memastikan tahap keterukan bahaya atau risiko yang terlibat sebagaimana perkara (a); dan

Elemen kedua adalah, mempertimbang sama ada langkah kawalan yang dicadangkan adalah munasabah dengan mengambil kira faktor pengetahuan, kesesuaian dan kos sepertimana perkara (b), (c) dan (d).

Biasanya kos bukanlah faktor utama dalam menentukan apa yang munasabah boleh dipraktikkan, melainkan boleh dibuktikan langkah kawalan yang memerlukan kos yang tinggi tidak berkadar dengan risiko.

9. Pemegang kewajiban di bawah akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya yang tertakluk kepada istilah “setakat yang praktik” (*so far as is practicable*), hendaklah mempertimbangkan perkara seperti dalam Jadual 1:

Jadual 1. Panduan menentukan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) untuk memenuhi kewajiban peruntukan undang-undang.

Bil	Faktor	Keterangan
1	Kemungkinan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko berkenaan berlaku.	Semakin tinggi kemungkinan suatu risiko untuk berlaku, maka pertimbangan menyeluruh terhadap semua perkara di bawah perenggan 8 perlu dilakukan untuk menentukan langkah kawalan yang praktik boleh dilaksanakan. Jika kemungkinan untuk berlaku kemalangan dan keterukan adalah tinggi maka adalah munasabah untuk mengambil kira lebih banyak langkah-langkah untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko tersebut. Kekerapan sesuatu aktiviti dijalankan atau keadaan tertentu di tempat kerja adalah mempunyai kaitan secara langsung dengan kemungkinan terjadinya suatu risiko. Sebagai contoh, semakin kerap seseorang pekerja



		terdedah kepada bahaya (<i>hazard</i>), maka semakin tinggi kemungkinan untuk pekerja itu mendapat kemudahan daripada bahaya (<i>hazard</i>) tersebut.
2	Tahap keterukan yang mungkin terhasil daripada bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko	Semakin tinggi tahap keterukan yang mungkin terhasil daripada bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko, maka pertimbangan menyeluruh terhadap semua perkara di bawah perenggan 8 perlu dilakukan untuk menentukan langkah kawalan yang praktik boleh dilaksanakan. Oleh itu, pemegang kewajipan hendaklah melaksanakan lebih langkah kawalan bagi menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko yang menyebabkan kematian atau kecederaan badan yang serius berbanding bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko yang menyebabkan tahap keterukan yang lebih rendah (kurang serius).
3	Keadaan pengetahuan yang perlu diketahui tentang bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko, dan cara untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko itu.	Keadaan pengetahuan tentang bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko, dan apa-apa cara untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko, adalah merupakan pengetahuan yang sebenarnya perlu diketahui oleh setiap pemegang kewajipan dan lazimnya diketahui oleh orang lain yang berada dalam industri yang sama. Seseorang pemegang kewajipan itu hendaklah mempertimbang semua bahaya (<i>hazard</i>) dan risiko yang boleh dijangka secara munasabah apabila menentukan langkah kawalan yang praktik perlu dilaksanakan.
4	Ketersediaan atau kesesuaian cara untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko	Dalam menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko yang dihadapi, pemegang kewajipan bukan sahaja perlu mempertimbang cara atau langkah kawalan yang tersedia, tetapi hendaklah juga mempertimbang sama ada langkah kawalan yang dipilih itu sesuai, berkesan dan seiring



		dengan perkembangan teknologi. Contoh cara atau langkah kawalan dianggap “tersedia” jika ianya boleh didapati di pasaran atau boleh dikilangkan atau dibina oleh pengilang. Cara atau langkah kawalan yang dipilih oleh pemegang kewajipan mungkin berkesan pada keadaan tertentu tetapi tidak berkesan atau tidak sesuai pada keadaan yang lain disebabkan oleh susun atur tempat kerja yang berbeza, kemahiran pekerja atau cara kerja tersebut dilakukan. Cara atau langkah kawalan untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko dianggap sesuai jika: i) berkesan dalam menghapuskan atau mengurangkan kemungkinan atau tahap kemudaratan (<i>harm</i>) daripada bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko. ii) tidak menimbulkan risiko baharu yang lebih tinggi; dan iii) praktikal dan sesuai untuk dilaksanakan dalam keadaan di mana bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko itu wujud.
e.	Kos untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko	Walaupun kos untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko adalah relevan dalam menentukan langkah kawalan yang praktik perlu dilaksanakan, pemegang kewajipan perlu memastikan aspek keselamatan dan kesihatan diutamakan berbanding kos. Kos untuk menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko hanya perlu diambil kira selepas mengenal pasti tahap risiko (kemungkinan dan keterukan) dan langkah kawalan yang tersedia. Kos untuk melaksanakan langkah kawalan tertentu bagi menghapuskan atau mengurangkan bahaya (<i>hazard</i>) atau risiko



		boleh termasuk kos pembelian, pemasangan, penyelenggaraan dan pengoperasian langkah-langkah kawalan tersebut dan juga sebarang kesan ke atas produktiviti akibat daripada pengenalan langkah kawalan tersebut. Pengiraan kos untuk melaksanakan langkah-langkah kawalan hendaklah mengambil kira sebarang penjimatan daripada pengurangan kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerja dan penyakit pekerjaan serta peningkatan produktiviti di tempat kerja serta pengurangan kadar pertukaran pekerja disebabkan oleh kemalangan.
--	--	--

Seksyen 3. Tafsiran

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

“industri”[dipotong]^[1]

“kecederaan badan yang serius” ertinya apa-apa kecederaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Keempat; ^[1]

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

“Ketua Pengarah” ertinya Ketua Pengarah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan yang dilantik di bawah subseksyen 5(1); ^[1]

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

“kontraktor” ertinya mana-mana orang yang membuat kontrak dengan seorang prinsipal untuk menjalankan keseluruhan atau sebahagian apa-apa kerja yang diusahakan oleh prinsipal itu dalam perjalanan atau bagi maksud perdagangan, perniagaan, profesion atau pengusahaan prinsipal itu; ^[1]

“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;

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



10. 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 bagi menunjukkan hubungan antara majikan dan pekerja.
11. Merujuk kepada kes yang telah diputuskan di United Kingdom, iaitu *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497 telah memutuskan elemen yang perlu ada dalam suatu kontrak perkhidmatan ialah:
- (a) seseorang bersetuju untuk melaksanakan perkhidmatan bagi mana-mana orang sebagai pertukaran untuk imbuhan;
 - (b) seseorang bersetuju, secara nyata atau tersirat, untuk membenarkan dirinya berada di bawah kawalan mana-mana orang (*master*) termasuk kawalan ke atas prestasi, cara atau masa kerjanya; dan
 - (c) peruntukan-peruntukan lain kontrak adalah konsisten dengan kontrak perkhidmatan biasa.

Selain itu, orang yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan akan mendapat hak di bawah Akta Kerja 1955 [Akta 265], perlindungan sosial di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Akta 4] dan hak caruman di bawah Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 [Akta 452].

12. Antara kes-kes mahkamah yang telah diputuskan di Malaysia yang boleh dirujuk berkaitan dengan kontrak perkhidmatan adalah sebagaimana berikut:
- (a) *Ekajaya (M) Sdn Bhd v. Ahmad Mahad & Ors* 3 [2014] ILR
 - (b) *Lim Kim Hai Electric (M) Sdn. Bhd. v. Mokhtaruddin Mohamed* [1985] CLJ

Seksyen 3. Tafsiran

“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 mana-mana orang yang membuat suatu kontrak perkhidmatan untuk mengambil kerja mana-mana orang lain sebagai pekerja;^[1]

“majikan langsung” [dipotong]^[1]

“majikan utama” [dipotong]^[1]

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



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

“orang berlesen” ertinya seseorang yang diberikan lesen di bawah subseksyen 7A(1);^[1]

“orang kompeten” ertinya orang kompeten yang berdaftar di bawah seksyen 31C;^[1]

“orang yang bekerja sendiri” ertinya seseorang individu yang bekerja untuk keuntungan atau ganjaran selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan, sama ada atau tidak dia sendiri mengambil kerja orang lain;^[1]

13. “Orang yang bekerja sendiri” adalah seorang individu yang bekerja sendiri untuk keuntungan atau ganjaran, dan mempunyai dua keadaan:

- (a) individu yang bekerja tanpa mempunyai apa-apa kontrak perkhidmatan, contohnya penjaja yang merupakan individu yang bekerja sendirian; atau
- (b) individu yang bekerja dengan membuat kontrak selain daripada kontrak perkhidmatan contohnya pemandu bas sekolah yang tidak mempunyai kontrak perkhidmatan.

Seksyen 3. Tafsiran

“pegawai” ertinya pegawai yang dilantik di bawah subseksyen 5(1) dan (3);^[1]

“pekerja” ertinya mana-mana orang yang telah membuat suatu kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan;”^[1]

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

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

14. “Penghuni” di bawah akta ini adalah merujuk kepada seseorang yang mengurus atau mengawal sesuatu tempat kerja. Ini bermaksud seseorang penghuni mempunyai kuasa untuk menjalankan fungsi pengurusan atau kawalan ke atas tempat kerja tersebut.

Secara umumnya, kuasa mengurus merangkumi keupayaan untuk merancang, menyelia dan menyelenggara premis, aktiviti pekerjaan atau sumber yang berkaitan di tempat kerja. Manakala, kuasa mengawal pula melibatkan keupayaan

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



untuk melaksanakan tindakan, langkah atau mekanisme yang dapat memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Seksyen 3. Tafsiran

“penyedia latihan berdaftar” ertinya penyedia latihan yang berdaftar di bawah seksyen 31C; ^[1]

“perakuan kelayakan” ertinya suatu perakuan yang dikeluarkan di bawah seksyen 27D; ^[1]

“perkhidmatan kesihatan pekerjaan” termasuklah perkhidmatan bagi perlindungan kesihatan pekerja semasa bekerja, bagi penggalakan kesihatan dan kesejahteraan di tempat kerja, dan juga bagi pencegahan penyakit pekerjaan, keracunan pekerjaan dan kemalangan; ^[1]

“premis” termasuklah—

- (a) mana-mana tanah, bangunan atau bahagian mana-mana bangunan;*
- (b) mana-mana kenderaan, vesel, hoverkraf atau pesawat udara; ^[1]*
- (c) apa-apa pepasangan di atas tanah, pepasangan luar pesisir atau pepasangan lain sama ada di atas dasar atau yang terapung di atas mana-mana air; dan*
- (d) mana-mana khemah atau struktur boleh alih;*

“prinsipal” ertinya mana-mana orang yang dalam perjalanan atau bagi maksud perdagangan, perniagaan, profesion atau pengusahaannya membuat kontrak dengan seorang kontraktor untuk pelaksanaan oleh atau di bawah kontraktor itu keseluruhan atau sebahagian daripada apa-apa kerja yang diusahakan oleh prinsipal itu; ^[1]

“setiausaha” [dipotong] ^[1]

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

(2) *Bagi maksud Akta ini, risiko yang berbangkit daripada atau berkaitan dengan aktiviti orang-orang yang sedang bekerja hendaklah dikira sebagai termasuk risiko yang berkaitan dengan cara suatu perusahaan dijalankan, loji atau bahan yang digunakan bagi maksud sesuatu perusahaan dan keadaan premis yang digunakan sedemikian atau mana-mana bahagiannya. ^[1]*

(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*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(c) orang yang bekerja sendiri adalah sedang bekerja sepanjang masa yang ditumpukannya kepada kerja sebagai seorang yang bekerja sendiri.

15. “sedang bekerja” dalam akta ini merujuk kepada keadaan di mana seseorang pekerja sedang :
- (a) menjalankan tugas yang diberikan oleh majikannya;
 - (b) berada di bawah kawalan atau arahan majikan dalam sesuatu aktiviti kerja di sepanjang masa dia berada di tempat kerjanya; atau
 - (c) melakukan sesuatu yang berkaitan dengan skop kerjanya, sama ada di tempat kerja utama atau di lokasi lain yang diarahkan oleh majikan.

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

16. Seksyen 4, menerangkan tujuan utama akta ini iaitu bagi memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja yang sedang bekerja, serta melindungi orang lain yang bukan pekerja daripada risiko keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Ia juga bertujuan untuk menggalakkan persekitaran kerja yang sesuai dan mengadakan sistem kawal selia yang fleksibel melalui peraturan dan tataamalan industri.

BAHAGIAN II

PERLANTIKAN PEGAWAI, BADAN PEMERIKSAAN BEBAS DAN ORANG BERLESEN

Seksyen 5. Perlantikan pegawai ^[1]

(1) Menteri hendaklah melantik daripada kalangan pegawai dalam Skim Perkhidmatan Pemeriksa Kilang dan Jentera —

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (a) Ketua Pengarah bagi maksud menjalankan kuasa dan melaksanakan kewajipan yang diberikan kepadanya di bawah Akta ini; dan
- (b) apa-apa bilangan Timbalan Ketua Pengarah, Pengarah, Timbalan Pengarah, Penolong Pengarah dan pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan lain sebagaimana yang perlu bagi maksud Akta ini.
- (2) Jika atas apa-apa sebab Ketua Pengarah tidak dapat menjalankan kuasa atau melaksanakan kewajipan jawatannya, kuasa atau kewajipan itu hendaklah dijalankan atau dilaksanakan oleh Timbalan Ketua Pengarah.
- (3) Menteri boleh melantik mana-mana pegawai awam daripada mana-mana skim perkhidmatan selain yang dinyatakan dalam subseksyen (1) untuk menjadi pegawai bagi semua atau mana-mana maksud Akta ini sebagaimana yang dinyatakan dalam instrumen pelantikan.
- (4) Tertakluk kepada apa-apa batasan sebagaimana yang ditetapkan, pegawai yang dilantik di bawah perenggan (1)(b) dan subseksyen (3) hendaklah melaksanakan semua kewajipan yang diberikan, dan boleh menjalankan semua kuasa yang diberikan, kepada Ketua Pengarah di bawah Akta ini, dan tiap-tiap kewajipan yang dilaksanakan dan kuasa yang dijalankan itu hendaklah disifatkan telah dilaksanakan dan dijalankan dengan sewajarnya bagi maksud Akta ini.
- (5) Pegawai yang dilantik di bawah perenggan (1)(b) dan subseksyen (3) hendaklah tertakluk kepada kawalan, arahan dan pengawasan Ketua Pengarah.

Seksyen 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 dan maksud Akta ini.
- (2) Seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah dibayar apa-apa elaun, fi atau bayaran ganti yang ditentukan oleh Menteri.
- (3) Seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada kawalan, arahan dan pengawasan Ketua Pengarah.^[1]
- (4) Seseorang atau sesuatu badan pemeriksaan bebas yang dilantik di bawah subseksyen (1) hendaklah disifatkan sebagai pegawai awam mengikut pengertian Kanun Keseksaan [Akta 574].^[1]

17. Seksyen 6 menjelaskan Ketua Pengarah diberi kuasa untuk melantik seseorang atau badan pemeriksaan bebas dari pihak industri untuk menjadi penasihat bagi

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



menjalankan tujuan akta ini. Seseorang atau badan pemeriksaan bebas tersebut boleh dibayar apa-apa elaun, fi atau bayaran ganti yang ditentukan oleh Menteri.

Sebagai contoh, Ketua Pengarah boleh melantik satu badan pemeriksaan bebas untuk menyiasat suatu kemalangan dan mendapatkan pandangan pakar daripada badan pemeriksaan bebas yang dilantik itu.

Seksyen 7. Perakuan pemberikuasaan

(1) *Ketua Pengarah hendaklah mengeluarkan kepada tiap-tiap pegawai yang dilantik di bawah perenggan 5(1)(b) dan subseksyen 5(3) 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.*^[1]

(2) *Dalam hal Ketua Pengarah, perakuan pemberikuasaannya hendaklah dikeluarkan oleh Menteri.*

18. Seksyen 7 menyatakan setiap pegawai yang dilantik di bawah akta ini akan diberikan suatu perakuan pemberikuasaan untuk melaksanakan kewajipan mereka oleh Ketua Pengarah. Ini adalah penting untuk mengelakkan sebarang pertikaian, dan sebagai pengenalan diri yang sah bagi melaksanakan kuasa-kuasa yang dinyatakan di bawah akta ini.

Pegawai yang dilantik di bawah perenggan 5(1)(b) dan subseksyen 5(3) adalah tertakluk kepada kawalan, arahan dan pengawasan Ketua Pengarah.

Seksyen 7A: Pelantikan orang berlesen dsb.^[1]

(1) *Walau apa pun apa-apa jua peruntukan lain Akta ini, Menteri hendaklah mempunyai kuasa untuk memberikan lesen atas apa-apa syarat sebagaimana yang difikirkannya patut kepada mana-mana orang untuk menjalankan pemeriksaan apa-apa loji yang ditetapkan oleh Menteri dan mengeluarkan perakuan kelayakan berkenaan dengan loji yang diperiksa itu.*

(2) *Menteri boleh, bagi maksud subseksyen (1) dan tanpa menjejaskan keluasan subseksyen (1), membuat perintah yang disiarkan dalam Warta bagi maksud yang berikut:*

- (a) untuk menetapkan kelayakan dan standard kekompetenan orang yang akan diambil kerja oleh orang berlesen;*
- (b) untuk menetapkan kuasa orang yang diambil kerja oleh orang berlesen untuk menjalankan fungsi orang berlesen;*
- (c) untuk menetapkan rekod yang hendaklah disimpan oleh orang berlesen;*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (d) untuk menetapkan penyata yang hendaklah dikemukakan oleh orang berlesen kepada Ketua Pengarah pada lat-lat tempoh tertentu;*
 - (e) untuk mengawal selia pemeriksaan oleh Ketua Pengarah terhadap premis orang berlesen dan rekod yang disimpan di premis itu;*
 - (f) untuk menetapkan standard pemeriksaan untuk dipatuhi oleh orang berlesen; dan*
 - (g) untuk menetapkan fungsi atau kewajipan yang hendaklah dijalankan oleh orang berlesen.*
- (3) Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, memberikan kuasa kepada orang berlesen untuk menuntut, menetapkan, memungut dan menyimpan caj, fi atau levi yang berkenaan dengan perkhidmatan yang diberikan oleh orang berlesen itu.*
- (4) Suatu perintah yang dibuat di bawah subseksyen (3) hendaklah menyatakan —*
- (a) jenis perkhidmatan yang berkenaan dengannya caj, fi atau levi boleh dituntut, dipungut dan disimpan; dan*
 - (b) tempoh pemberian kuasa untuk menuntut, memungut dan menyimpan caj, fi atau levi itu.*
- (5) Orang berlesen yang diberi kuasa di bawah subseksyen (3) hendaklah —*
- (a) menyenggarakan apa-apa akaun, buku dan rekod berkenaan dengan pembayaran dan pemungutan caj, fi atau levi sebagaimana yang dikehendaki oleh Ketua Pengarah;*
 - (b) mengemukakan kepada Ketua Pengarah apa-apa maklumat, penyata dan akaun berkenaan dengan pembayaran dan pemungutan caj, fi atau levi sebagaimana yang dikehendaki oleh Ketua Pengarah; dan*
 - (c) membenarkan Ketua Pengarah atau mana-mana orang lain yang diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah untuk mendapatkan akses kepada atau meneliti atau memeriksa apa-apa dokumen, jentera atau peralatan yang disenggarakan atau yang digunakan bagi pembayaran dan pemungutan caj, fi atau levi.*
- (6) Pemberikuasaan orang berlesen di bawah subseksyen (3) tidak boleh menyebabkan Kerajaan Persekutuan bertanggungjawab kepada mana-mana orang berkenaan dengan apa-apa kecederaan, kerosakan atau kerugian yang disebabkan oleh kegagalan orang berlesen itu untuk menjalankan obligasinya di bawah Akta ini yang berkenaan dengannya caj, fi atau levi yang dituntut, dipungut dan disimpan.*
- (7) Jika orang berlesen melanggar mana-mana syarat lesen atau mana-mana peruntukan apa-apa perintah yang dibuat di bawah seksyen ini atau mana-mana peruntukan subseksyen (5) yang dia dikehendaki untuk mematuhi, orang berlesen itu melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu*



ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.

(8) Walau apa pun pelesenan seseorang di bawah seksyen ini, Menteri boleh memberikan arahan kepada Ketua Pengarah untuk menjalankan mana-mana fungsi yang di bawah terma-terma lesen itu sepatutnya dijalankan oleh orang itu.

19. Seksyen 7A menerangkan kuasa Menteri untuk melantik orang berlesen bagi tujuan menjalankan pemeriksaan apa-apa loji yang ditetapkan. Bagi tujuan seksyen ini, satu Perintah iaitu Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Orang Berlesen) 2024 telah diwartakan.

Seksyen 7B. Pembatalan lesen ^[1]

(1) Jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa orang berlesen telah melanggar mana-mana syarat lesen, Ketua Pengarah boleh memberikan suatu notis bertulis kepada orang berlesen itu yang menghendakinya untuk mematuhi syarat yang telah dilanggar olehnya dan mengambil segala langkah yang ditetapkan dalam notis itu dalam tempoh yang dinyatakan dalam notis itu.

(2) Jika sehingga tempoh yang ditetapkan dalam notis itu tamat orang berlesen itu telah gagal untuk mematuhi notis itu, Ketua Pengarah hendaklah mengemukakan suatu laporan kepada Menteri tentang kegagalan itu.

(3) Jika, selepas mempertimbangkan laporan daripada Ketua Pengarah, Menteri berpuas hati bahawa pelanggaran itu serius dari segi sifat atau menjejaskan atau boleh menjejaskan keselamatan dan kesihatan pekerja atau orang awam dan bahawa orang berlesen itu telah gagal atau enggan untuk mengambil atau tidak mengambil segala langkah yang ditetapkan dalam notis itu bagi maksud memastikan pematuhan syarat yang telah dilanggar oleh orang berlesen itu, Menteri boleh memberi orang berlesen itu suatu notis yang menyatakan bahawa dia bercadang untuk membatalkan lesen yang diberikan kepada orang itu dan notis itu juga hendaklah menyatakan —

(a) pelanggaran yang dikatakan terhadap orang berlesen itu dan tindakan atau peninggalan yang menjadikan pelanggaran itu; dan

(b) tempoh (yang tidak boleh kurang daripada tiga puluh hari dari tarikh notis itu) yang dalamnya orang berlesen itu boleh membuat representasi berhubung dengan pembatalan itu.

(4) Selepas tamat tempoh yang dinyatakan dalam notis itu dan selepas mempertimbangkan apa-apa representasi yang dibuat oleh orang berlesen itu, Menteri boleh memutuskan sama ada untuk meneruskan dengan cadangan pembatalan itu atau tidak mengambil tindakan selanjutnya.

(5) Jika Menteri membuat keputusan untuk membatalkan lesen atau tidak mengambil tindakan selanjutnya, Menteri hendaklah memberikan suatu notis kepada orang berlesen

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



itu untuk memaklumkan orang berlesen itu tentang keputusan itu, dan keputusan itu hendaklah berkuat kuasa pada tarikh notis itu dihantar kepada orang berlesen itu.

(6) Orang berlesen hendaklah menyerahkan lesen yang telah dibatalkan kepada Ketua Pengarah dalam tempoh tujuh hari dari tarikh penerimaan notis di bawah subseksyen (5).

(7) Walau apa pun pembatalan lesen itu, kesahan apa-apa perakuan kelayakan yang dikeluarkan oleh orang berlesen itu hendaklah terus sah sehingga habis tempoh perakuan kelayakan itu dan orang berlesen itu hendaklah terus mengambil alih apa-apa obligasi, kewajipan dan tanggungjawab yang dikenakan oleh atau berkaitan dengan pengeluaran perakuan kelayakan itu.

Seksyen 7C. Pemberian lesen baharu apabila pembatalan ^[1]

(1) Apabila suatu lesen dibatalkan di bawah seksyen 7B, Menteri boleh, selepas berunding dengan Ketua Pengarah, melantik orang lain untuk menjalankan, menunaikan, mengambil alih atau melaksanakan apa-apa fungsi, obligasi, kewajipan, tanggungjawab dan syarat yang diberikan atau yang dikenakan oleh lesen yang dibatalkan itu, dan untuk menerima apa-apa pembayaran, faedah atau keistimewaan yang orang yang lesennya dibatalkan itu berhak untuk menerima atau menikmati di bawah terma-terma dan syarat-syarat lesen itu.

(2) Orang yang lesennya dibatalkan hendaklah memberikan segala bantuan dan kerjasama yang perlu kepada orang yang dilantik oleh Menteri di bawah subseksyen (1).

Seksyen 7D. Menyatakan diri sebagai orang berlesen ^[1]

(1) Seseorang tidak boleh menyatakan dirinya sebagai orang berlesen jika dia tidak pernah diberikan lesen di bawah seksyen 7A atau lesen yang diberikan kepadanya telah dibatalkan di bawah seksyen 7B.

(2) Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi dua ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

BAHAGIAN III

MAJLIS NEGARA BAGI KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

Seksyen 8. Penubuhan Majlis

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

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Seksyen 9. Keanggotaan Majlis ^[1]

(1) *Majlis hendaklah terdiri daripada tidak kurang daripada dua puluh dua dan tidak lebih daripada dua puluh lima anggota yang hendaklah dilantik oleh Menteri seperti yang berikut:*

- (a) *lima orang daripada organisasi yang mewakili majikan yang, pada pendapat Menteri, mempunyai pengalaman yang luas atau pengetahuan khas dalam perkara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;*
 - (b) *lima orang daripada organisasi yang mewakili pekerja yang, pada pendapat Menteri, mempunyai pengalaman yang luas atau pengetahuan khas dalam perkara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;*
 - (c) *Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia;*
 - (d) *Ketua Pengarah*
 - (e) *lima wakil Kerajaan, yang terdiri daripada —*
 - (i). *Ketua Pengarah Kesihatan Malaysia; dan*
 - (ii). *wakil daripada Kementerian atau Jabatan yang tanggungjawabnya berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, yang, pada pendapat Menteri, mempunyai pengalaman yang luas atau pengetahuan khas dalam perkara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan;*
 - (f) *Pengarah Eksekutif Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negara;*
 - (g) *Ketua Pegawai Eksekutif Pertubuhan Keselamatan Sosial; dan*
 - (h) *tiga orang atau lebih, yang daripadanya sekurang-kurangnya seorang hendaklah wanita, daripada organisasi atau badan profesional yang aktiviti anggotanya berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan yang, pada pendapat Menteri, mempunyai pengalaman yang luas atau pengetahuan khas dalam perkara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.*
- (2) *Menteri hendaklah melantik Pengerusi dan Timbalan Pengerusi Majlis daripada kalangan orang yang disebut dalam subseksyen (1), kecuali orang yang disebut dalam perenggan (1)(d).*

20. Seksyen 8 menyatakan peruntukan untuk menubuhkan Majlis Negara bagi Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (MNKKP) di bawah akta ini.

Seksyen 9 menjelaskan, bilangan komposisi keanggotaan MNKKP. Keanggotaan ahli MNKKP yang dilantik oleh Menteri secara umumnya perlu terdiri daripada

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



individu yang mempunyai pengalaman yang luas atau pengetahuan khas dalam perkara yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Menteri hendaklah melantik seorang Pengerusi dan Timbalan Pengerusi MNKKP daripada kalangan ahli MNKKP, manakala Ketua Pengarah JKKP adalah sebagai Setiausaha kepada MNKKP.

Seksyen 10. Jadual Kedua adalah terpakai

Peruntukan Jadual Kedua hendaklah terpakai bagi anggota Majlis.

Jadual Kedua

Jadual Kedua (Seksyen 10)

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 ketidakupayaan kekal atau sebab memadai yang lain, dan apabila dia meletakkan jawatan atau diberhentikan sedemikian tempoh pelantikannya hendaklah disifatkan telah tamat.*

(2) Jika apa-apa soalan berbangkit tentang sama ada apa-apa ketidakupayaan atau sebab wujud atau sama ada apa-apa ketidakupayaan 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 pekerjaan 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 sebelas.
 - (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.
- 4A. Majlis boleh mengundang mana-mana orang untuk menghadiri mana-mana mesyuarat Majlis bagi maksud menasihati Majlis terhadap apa-apa perkara yang dibincangkan tetapi orang itu hendaklah tidak layak untuk membuat undian dalam mesyuarat itu.^[1]
- 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 kecuai lampau.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



21. Seksyen 10, menerangkan Jadual Kedua adalah terpakai kepada anggota MNKKP yang memperincikan tempoh pelantikan bagi seseorang ahli MNKKP, jumlah kuorum bagi mesyuarat MNKKP dan lain-lain.

Seksyen 11. Kuasa dan fungsi Majlis

(1) *Majlis hendaklah mempunyai kuasa untuk melakukan semua perkara yang suai manfaat atau semunasabahnya perlu bagi atau bersampingan dengan penjalanan 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 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 pekerjaan wanita, orang-orang cacat dan golongan-golongan lain dalam masyarakat;*
- (e) penubuhan kaedah-kaedah kawalan yang mencukupi bagi kimia industri di tempat kerja;*
- (f) penganalisisan 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;*
- (j) prosedur, perkiraan, latihan, pendidikan atau langkah-langkah wajar yang perlu diambil untuk meningkatkan kesedaran masyarakat terhadap keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan;^[1]*



- (k) *bidang penyelidikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang akan dibangunkan oleh institusi yang relevan dan penerbitan hasil penyelidikan itu;*^[1]
 - (l) *pembangunan dan pewujudan suatu mekanisme untuk menjana, memproses, menyimpan dan menyebarkan maklumat tentang keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjaan.*^[1]
- (3) *Majlis hendaklah menyelaraskan semua perkara dan aktiviti yang berhubungan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dilaksanakan atau dijalankan oleh Kerajaan*

Seksyen 12. Perlantikan setiausaha kepada Majlis.^[1]

- (1) *Ketua Pengarah, yang merupakan anggota Majlis di bawah perenggan 9(1)(d), hendaklah menjadi setiausaha kepada Majlis.*^[1]
- (2) *Majlis boleh, dengan kelulusan Menteri, membuat perkiraan bagi penggunaan perkhidmatan mana-mana kakitangan atau kemudahan pejabat Ketua Pengarah*

Seksyen 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.*

Seksyen 14. Laporan tahunan

Majlis hendaklah, selepas 31 Disember tetapi sebelum 31 Mac tahun yang berikut, menyediakan dan mengemukakan kepada Menteri laporan aktivitinya bagi tempoh dua belas bulan yang berakhir pada 31 Disember setiap tahun.^[1]

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



BAHAGIAN IV

KEWAJIPAN AM MAJIKAN, ORANG YANG BEKERJA SENDIRI DAN PRINSIPAL

22. Bahagian IV akta ini memperuntukkan kewajipan am majikan, orang yang bekerja sendiri, penghuni dan prinsipal dalam memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan semasa mereka sedang menjalankan pengusahaannya.

Seksyen 15. Kewajipan am majikan kepada pekerja mereka.^[1]

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

23. Seksyen 15 merupakan seksyen yang penting untuk memastikan tujuan utama akta ini sepertimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 4 boleh dicapai. Seksyen ini memperuntukkan kewajipan am kepada majikan untuk memastikan, setakat yang praktik (*so far as is practicable*), keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja terhadap semua pekerjanya.

24. Walaupun kewajipan untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan di bawah peruntukan ini merupakan kewajipan mutlak (*absolute duty*) kepada majikan, namun ia tertakluk kepada istilah setakat yang praktik (*so far as is practicable*).

Istilah setakat yang praktik (*so far as is practicable*) menghendaki majikan membuktikan bahawa adalah tidak praktik untuk majikan membuat lebih daripada apa yang dia telah lakukan bagi memenuhi kewajipannya di bawah seksyen ini.

25. Penentuan bagi pematuhan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) untuk memenuhi kewajipan di dalam seksyen ini boleh dirujuk pada seksyen 3 akta ini, di bawah perenggan 8 dan 9 dokumen ini. Majikan juga boleh merujuk kepada tataamalan industri, garis panduan dan standard yang relevan bagi memenuhi peruntukan keperluan setakat yang praktik (*so far as is practicable*).

26. Antara kes mahkamah di negara ini yang berkaitan dengan seksyen 15 adalah seperti berikut:

- (a) Jabatan Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan v Sri Kamusan Sdn Bhd [2015] 7 MLJ 397;
- (b) Petronas Carigali Sdn Bhd v Pendakwa Raya [2020] 1 LNS 2315.

27. Antara kes mahkamah di luar negara yang berkaitan dengan seksyen 15 adalah seperti berikut:

- (a) *R v Chargot Limited (t/a Contract Services) and others (Appellants) (On appeal from the Court of Appeal Criminal Division)* [2008] UKHL 73

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (b) *Polyflor Ltd v Health and Safety Executive [2014] EWCA Crim 1522*
- (c) *R v Tangerine Confectionary Ltd & Veolia ES (UK) Ltd [2011] EWCA Crim 2015.*

Seksyen 15. Kewajipan am majikan kepada pekerja mereka.^[1]

(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;*
- (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 bahan;*
- (c) *pengadaan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerja yang sedang bekerja;*
- (d) *setakat yang praktik, berkenaan dengan mana-mana tempat kerja di bawah kawalan majikan, 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;*
- (e) *pengadaan dan penyenggaraan persekitaran pekerjaan bagi pekerja yang, setakat yang praktik, selamat, tanpa risiko kepada kesihatan, dan memadai berkenaan dengan kemudahan bagi kebajikan mereka yang sedang bekerja; dan*
- (f) *pembangunan dan pelaksanaan tatacara bagi berurusan dengan kecemasan yang boleh timbul semasa pekerja sedang bekerja.^[1]*

28. Perenggan 15(2)(a) hingga (f) merupakan ilustrasi untuk menjelaskan kewajipan-kewajipan yang perlu dilakukan oleh majikan bagi memastikan kewajipan am utama majikan yang dinyatakan di dalam subseksyen 15(1) dipenuhi.

Namun kewajipan ini tidak terhad (*not exhausted*) kepada perkara-perkara yang dinyatakan di dalam perenggan 15(2)(a) hingga (f) sahaja kerana peruntukan subseksyen 15(1) mewajibkan majikan untuk memastikan, setakat yang praktik (*so far as is practicable*) keselamatan, kesihatan dan kebajikan semua pekerja semasa bekerja.

29. Sepertimana yang diterangkan di atas, kewajipan majikan untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan semua pekerja semasa bekerja adalah kewajipan mutlak (*absolute duty*) dan tertakluk kepada istilah setakat yang praktik (*so far as is practicable*).

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

Jika kehendak subseksyen 15(1) tidak dipenuhi, majikan telah melanggar kewajipan statutori tersebut, melainkan jika dia boleh membuktikan bahawa adalah tidak praktikal untuk majikan melakukan lebih daripada apa yang telah dilakukan untuk memenuhi kehendak itu, bertepatan dengan seksyen 60 akta ini berkaitan dengan beban membuktikan had apa yang praktik.

30. Bagi maksud perenggan 15(2)(a), majikan mempunyai kewajipan untuk mengadakan dan menyenggara loji yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan. Loji adalah termasuk apa-apa jentera, kelengkapan, perkakas, alat atau peralatan, apa-apa komponennya dan apa-apa jua yang dipasangkan, disambungkan atau diperlengkapkan padanya. Majikan mempunyai kewajipan untuk memastikan semua loji yang digunakan semasa bekerja oleh pekerjaanya adalah disenggara supaya tidak mendatangkan risiko kepada para pekerjaanya.

Majikan perlu mendapatkan maklumat daripada pihak pereka bentuk, pengilang, pembekal atau pengimport yang mempunyai tanggungjawab di bawah seksyen 20 akta ini untuk menyediakan maklumat mengenai loji bagi membolehkan pihak majikan memenuhi kewajipannya untuk menguruskan risiko yang mungkin timbul daripada loji tersebut.

31. Majikan juga mempunyai kewajipan untuk membangunkan dan menyenggara sistem kerja yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan. Sistem kerja selamat adalah satu set prosedur yang dibangunkan, hasil daripada penilaian yang teliti terhadap sesuatu tugas, yang menerangkan bagaimana suatu aktiviti kerja mesti dijalankan.

Sistem kerja selamat hendaklah dibangunkan dengan mengambil kira faktor manusia, bahan dan loji yang terlibat dalam menjalankan tugas, mengenal pasti semua bahaya (*hazard*) yang boleh dijangka dan mengambil kira dapatan daripada pentaksiran risiko yang dijalankan. Sistem kerja selamat hendaklah boleh menghapus bahaya (*hazard*) atau meminimumkan risiko itu. Untuk menguruskan risiko, majikan perlu mengetahui apa yang boleh mendatangkan bahaya (*hazard*), membuat penilaian risiko, dan melaksanakan langkah kawalan berdasarkan prinsip am pencegahan (*general principles of prevention*). Rujuk perenggan 66 bagi senarai prinsip am pencegahan (*general principles of prevention*).

32. Bagi maksud perenggan 15(2)(b), pembuatan perkiraan untuk menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja berkaitan dengan penggunaan, pengendalian, penanganan, penyimpanan dan pengangkutan loji dan bahan, adalah penting supaya risiko yang berkaitan dengan aktiviti kerja boleh diuruskan. Perkiraan merangkumi apa-apa tindakan, langkah-langkah, sistem, atau mekanisme yang dirancang dan dilaksanakan oleh majikan di tempat kerja. Majikan hendaklah menentukan pihak yang bertanggungjawab untuk melaksanakan perkiraan-perkiraan tersebut, dengan mengambil kira perkiraan-perkiraan yang dinyatakan



dalam dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang dibangunkan di bawah seksyen 16, akta ini.

33. Bagi maksud perenggan 15(2)(c), majikan hendaklah mengadakan:

- (a) maklumat;
- (b) arahan;
- (c) latihan dan;
- (d) penyeliaan;

sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) keselamatan dan kesihatan pekerja semasa bekerja.

Dalam menentukan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang diperlukan majikan boleh merujuk kepada dapatan pentaksiran risiko yang telah dijalankan.

Selain mengambil kira laporan pentaksiran risiko, majikan perlu menjalankan analisis jurang bagi mengenalpasti perbezaan antara kemahiran, pengetahuan, latihan dan pengalaman semasa pekerja, berbanding dengan yang diperlukan untuk melaksanakan kerja tersebut.

Hasil analisis ini boleh digunakan oleh majikan untuk merancang dan mengadakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang diperlukan.

34. Pengadaan maklumat mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merujuk kepada penyediaan maklumat yang berkaitan dengan aktiviti kerja, termasuk tetapi tidak terhad kepada potensi bahaya (*hazard*), langkah berjaga-jaga, prosedur tindak balas kecemasan, serta langkah-langkah kawalan risiko. Pengadaan arahan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bermaksud memberi penerangan yang jelas kepada pekerja mengenai perkara yang patut dan tidak patut dilakukan untuk mengawal risiko keselamatan dan kesihatan ketika sedang bekerja.

35. Latihan juga adalah elemen yang penting untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja.

Langkah 1: Tentukan keperluan latihan kepada pekerja.

Jalankan analisis keperluan latihan dengan menyediakan matriks latihan yang diperlukan bagi pekerja. Matriks latihan ialah alat yang boleh digunakan untuk membantu majikan dan penyelia mengenal pasti latihan yang diperlukan untuk pekerja mereka. Matriks ini bertujuan untuk menyusun senarai modul latihan yang diperlukan bagi melengkapkan pekerja dengan kemahiran, pengetahuan dan maklumat untuk menguruskan risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan secara berkesan semasa menjalankan kerja yang diarahkan.



Langkah 2: Sediakan pelan latihan.

Bangunkan pelan latihan yang mengutamakan modul-modul latihan yang dikenal pasti sebagai keperluan utama, dan satu jadual latihan yang teratur perlu dibangunkan untuk organisasi. Latihan yang berkaitan dengan kehendak perundangan serta modul keselamatan dan kesihatan pekerjaan, seperti pengurusan risiko, disyorkan diberi keutamaan. Modul-modul lain yang disenaraikan dalam matriks latihan boleh dilaksanakan mengikut susunan yang bersesuaian dengan keperluan pekerja dan jenis aktiviti kerja.

Langkah 3: Laksanakan latihan kepada pekerja.

Laksanakan latihan mengikut pelan latihan yang disediakan. Modul dan nota latihan yang dibangunkan hendaklah khusus kepada aktiviti kerja yang dilakukan oleh pekerja, agar ia mudah difahami. Selain itu, kaedah, tempoh dan tempat latihan juga memainkan peranan penting dalam pelaksanaan latihan agar ia berkesan dan mencapai objektif latihan yang dijalankan

Sekiranya pekerja di suatu tempat kerja termasuk dalam kehendak perintah yang dibuat di bawah seksyen 31A akta ini, pekerja tersebut hendaklah menghadiri latihan yang dikendalikan oleh penyedia latihan berdaftar di bawah seksyen 31B akta ini.

Catatkan butir-butir latihan seperti modul latihan, nama pekerja dan tarikh latihan dijalankan dalam rekod latihan apabila latihan telah selesai. Rekod latihan perlu disenggara dan disimpan dalam bentuk bertulis atau bentuk digital.

Langkah 4: Jalankan penilaian latihan.

Jalankan penilaian latihan untuk mengukur keberkesanan latihan bagi memastikan latihan yang dijalankan mencapai objektif yang ditetapkan. Penilaian latihan akan membantu majikan atau penyelia menentukan jumlah pembelajaran yang telah dicapai dan menilai sama ada prestasi pekerja telah meningkat dalam pekerjaan. Sebagai contoh, untuk menilai sesuatu keberkesanan latihan yang dijalankan kepada pekerja mereka, majikan perlu mengatur sesi penilaian secara bertulis atau amali setelah selesai latihan.

36. Penyeliaan adalah elemen penting dalam memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Pengadaan penyeliaan perlu mengambil kira dapatan daripada pentaksiran risiko untuk mengenalpasti keperluan penyeliaan kepada pekerja. Antara contoh penyeliaan kepada pekerja merangkumi tindakan mengurus, memantau, mengawasi dan mengarah sebagaimana yang perlu bagi memastikan pekerja bekerja tanpa risiko kepada keselamatan dan kesihatan.
37. Sekiranya majikan memperkenalkan loji atau bahan baharu, teknologi baharu atau terdapat perubahan terhadap sistem kerja, majikan perlu menyemak semula maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang telah disediakan agar risiko baharu



yang timbul dapat diuruskan bagi memastikan pekerja bekerja tanpa risiko kepada keselamatan dan kesihatan.

38. Bagi maksud perenggan 15(2)(d), majikan juga hendaklah:
- (a) menyenggara tempat kerja di bawah kawalannya dalam keadaan yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan; dan
 - (b) mengadakan dan menyenggara cara masuk ke dalam tempat kerja dan keluar darinya yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan.

Majikan bertanggungjawab menyenggara laluan masuk dan keluar dari tempat kerja agar sentiasa berada dalam keadaan selamat. Ini termasuk memastikan laluan tersebut tidak terhalang, mempunyai saiz dan bilangan yang mencukupi, serta dilengkapi dengan papan tanda yang sesuai. Sekiranya jentera disediakan bagi tujuan pergerakan masuk atau keluar dari tempat kerja, jentera tersebut hendaklah berada dalam keadaan baik dan boleh digunakan dengan selamat. Penyelenggaraan yang sempurna seperti pembaikan, penyelenggaraan berkala, atau pengujian mungkin diperlukan untuk memastikan keselamatan jentera tersebut.

39. Bagi maksud perenggan 15(2)(e), majikan hendaklah menyedia dan menyenggara persekitaran pekerjaan seperti suhu, kelembapan, susun atur ruang kerja, pencahayaan dan pengudaraan yang sesuai dengan keperluan fisiologi dan psikologi pekerja. Majikan hendaklah menyediakan kemudahan kebajikan yang mencukupi, seperti air minuman, tandas dan bilik persalinan. Terdapat beberapa tataamalan industri dan garis panduan telah dikeluarkan oleh JKKP untuk membantu majikan memenuhi kewajipan seksyen ini, antaranya:
- (a) Tataamalan Industri Kualiti Udara Dalam 2010;
 - (b) *Guidelines on Psychosocial Risk Assessment and Management at The Workplace 2024*;
 - (c) *Guidelines on Occupational Safety and Health for Standing at Work 2024*;
 - (d) *Guidelines on Occupational Safety and Health for Seating at Work 2024*;
 - (e) *Guidelines on Occupational Safety and Health for Working With Display Screen Equipment 2024*; dan
 - (f) Lain-lain panduan yang tersenarai dalam portal Jabatan.

40. Bagi maksud perenggan 15(2)(f), majikan hendaklah membangunkan tatacara bagi berurusan dengan situasi kecemasan yang boleh berlaku semasa pekerja sedang bekerja bagi memastikan majikan dapat merancang dan melaksanakan tatacara kecemasan secara efektif. Tatacara ini bertujuan untuk mengurangkan risiko kecederaan atau kehilangan nyawa akibat kecemasan di tempat kerja. Lazimnya kecemasan yang boleh berlaku semasa bekerja banyak berhubungan dengan aktiviti suatu tempat kerja. Contohnya, jika aktiviti di tempat kerja itu ialah memproses bahan kimia berbahaya, antara situasi kecemasan yang mungkin berlaku adalah pelepasan bahan kimia berbahaya seperti klorin dan ammonia yang tidak dirancang disebabkan oleh kebocoran atau kegagalan sistem.

Peruntukan ini memberikan kewajipan untuk majikan membangun dan melaksanakan suatu tatacara untuk berurusan dengan situasi kecemasan ini.

41. Antara elemen penting yang perlu ada dalam tatacara kecemasan adalah:
- (a) Tatacara bagi menangani jenis kecemasan yang mungkin berlaku;
 - (b) Pasukan tindakan kecemasan;
 - (c) Peralatan dan kelengkapan yang diperlukan untuk menangani situasi kecemasan; dan
 - (d) Latihan dan simulasi berkala bagi memastikan keberkesanan prosedur kecemasan yang telah dibangunkan.

Seskyen 16. Kewajipan majikan untuk membentuk dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan

Kecuali dalam apa-apa hal yang ditetapkan, adalah menjadi kewajipan tiap-tiap majikan 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 berkuat kuasa bagi menjalankan dasar itu, dan membawa pernyataan dan apa-apa kajian semulanya kepada perhatian kesemua pekerjanya.^[1]

42. Seksyen 16 menerangkan, kewajipan majikan untuk menyediakan dan seberapa kerap yang sesuai mengkaji semula dasar am berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (dasar am) kecuali mereka yang menjalankan sesuatu pengusahaan dengan bilangan pekerja tidak melebihi lima orang pada suatu masa sebagaimana yang dinyatakan di dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pernyataan Dasar Am Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pengecualian)) 1995.
43. Dasar am ini merupakan suatu dasar untuk majikan menzahirkan komitmen dalam menguruskan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan hendaklah merangkumi tiga elemen berikut:
- (a) Pernyataan bertulis mengenai dasar am;
 - (b) Organisasi bagi menjalankan dasar am; dan
 - (c) Perkiraan bagi menjalankan dasar am.

Elemen I : Pernyataan bertulis mengenai dasar am.

Dasar am hendaklah mengandungi pernyataan bertulis mengenai komitmen majikan untuk menguruskan aspek keselamatan dan kesihatan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Pernyataan bertulis ini, hendaklah ditandatangani oleh wakil majikan iaitu pegawai yang paling kanan di suatu organisasi dan seberapa kerap yang sesuai dikaji semula mengikut tempoh masa yang bersesuaian dengan pengusahaannya.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Elemen II: Organisasi bagi menjalankan dasar am.

Dasar am juga hendaklah mengandungi elemen organisasi yang menyenaraikan nama, jawatan dan peranan mereka dalam organisasi serta tanggungjawab spesifik masing-masing dalam keselamatan dan kesihatan. Elemen organisasi juga hendaklah menyenaraikan peranan dan tanggungjawab semua pihak merangkumi kumpulan pengurusan tertinggi dan semua lapisan pekerja termasuklah pegawai keselamatan dan kesihatan (SHO), penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan (OSHC), serta ahli jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang dikehendaki di bawah perundangan untuk membantu majikan mencapai tujuan akta ini. Jika hasil kajian semula terhadap Elemen I iaitu pernyataan bertulis, menunjukkan keperluan untuk mengubah Elemen II, maka pindaan perlu dibuat untuk memenuhi keperluan tersebut.

Elemen III: Perkiraan bagi menjalankan dasar am.

Dasar am juga hendaklah mengandungi perincian berkaitan perkiraan yang praktikal untuk dilaksanakan bagi aspek keselamatan dan kesihatan di organisasi. Perkiraan ini menunjukkan perancangan majikan untuk mencapai sasaran yang dinyatakan dalam pernyataan bertulis mengenai dasar am. Ia hendaklah termasuk, tetapi tidak terhad kepada, menjalankan pentaksiran risiko, menyediakan prosedur kerja selamat, menyediakan latihan kepada pekerja dan membekalkan kelengkapan pelindung diri (PPE). Jika hasil kajian semula terhadap Elemen I iaitu pernyataan bertulis, menunjukkan keperluan untuk mengubah Elemen III, maka pindaan perlu dibuat untuk memenuhi keperluan tersebut.

44. Dasar am keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan perlu ditulis dalam bahasa yang mudah difahami oleh para pekerja dan orang lain yang bukan pekerja mereka. Dasar am ini perlulah dibuat hebahan kepada semua lapisan pekerja dalam organisasi. Contoh kaedah hebahan ialah dokumen pernyataan bertulis dasar am boleh dipamerkan di tempat-tempat strategik di tempat kerja, seperti di perkarangan pintu masuk, papan kenyataan umum, bilik mesyuarat dan sebagainya supaya ia dapat dilihat dan dibaca oleh semua pekerja. Selain itu, pernyataan bertulis dasar amnya juga boleh dihebahkan melalui medium yang sesuai di tempat kerja seperti media elektronik, laman sesawang organisasi atau platform media sosial.

Seksyen 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, setakat yang praktik, bahawa dia dan orang lain, yang bukan pekerjanya, yang mungkin tersentuh oleh perusahaan itu tidak terdedah kepada risiko kepada keselamatan atau kesihatan mereka oleh sebab perusahaan itu.



45. Seksyen 17 memperuntukkan kewajipan majikan untuk memastikan setakat yang praktik (*so far as is practicable*), bahawa orang lain selain pekerjanya, yang mungkin terjejas akibat daripada pengusahaannya tidak terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan oleh sebab pengusahaan itu.
46. Seksyen ini juga memperuntukkan kewajipan orang yang bekerja sendiri untuk memastikan setakat yang praktik (*so far as is practicable*), bahawa dia dan orang lain, yang mungkin terjejas akibat daripada pengusahaannya tidak terdedah kepada risiko keselamatan dan kesihatan oleh sebab pengusahaan itu.
47. Skop bagi peruntukan ini adalah luas, iaitu majikan dan orang yang bekerja sendiri mempunyai kewajipan terhadap orang selain daripada pekerja mereka yang merangkumi, tetapi tidak terhad kepada kontraktor, pekerja kepada kontraktor, pelawat atau pelanggan, pegawai Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan jurujual, yang memasuki tempat kerja dengan kebenaran majikan, serta orang awam yang berada berdekatan dengan tempat kerja.
48. Risiko keselamatan dan kesihatan yang dimaksudkan di bawah seksyen ini, adalah risiko yang timbul disebabkan oleh pengusahaan majikan atau orang yang bekerja sendiri kepada orang lain. Mengikut subseksyen 3(2) akta ini,

“Bagi maksud Akta ini, risiko yang berbangkit daripada atau berkaitan dengan 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.”

Oleh itu, risiko yang terhasil mestilah daripada cara bagaimana pemegang kewajipan menjalankan pengusahaannya. “Pengusahaan” (*undertaking*) juga bermaksud “*enterprise or businesses*”.

Merujuk kepada kes mahkamah yang telah diputuskan di United Kingdom iaitu *R v Associated Octel Company Ltd [1996] 4 All ER 846*, bagi menentukan sama ada sesuatu aktiviti yang menghasilkan risiko itu adalah sebahagian daripada cara bagaimana suatu pengusahaan itu dijalankan oleh pemegang kewajipan, adalah sangat penting untuk menentukan pemegang kewajipan boleh melaksanakan kawalannya ke atas keadaan kerja dan tempat aktiviti itu berlaku. Namun begitu penentuan ini adalah tidak muktamad, dan bergantung kepada fakta setiap kes yang berlaku (*case by case basis*) dan tidak semestinya terpakai untuk semua keadaan.

49. Selain itu juga, kes *Regina v. Swan Hunter Shipbuilders Ltd.* dan *Telemeter Installations Ltd. (1982)* adalah kes penting dalam undang-undang keselamatan



dan kesihatan pekerjaan di United Kingdom. Kes ini menekankan tanggungjawab majikan untuk memastikan keselamatan bukan sahaja pekerja mereka tetapi juga pekerja kontraktor yang bekerja di premis mereka.

50. Peruntukan seksyen 17, ini hanya terhad kepada aspek keselamatan dan kesihatan sahaja, tetapi tidak meliputi perkara berikut:
- (a) Isu-isu kebajikan, sebagai contoh untuk pengadaan tandas, air minuman dan kemudahan membasuh (*washing facilities*).
 - (b) masalah gangguan atau kemudahan yang tidak mempunyai sebarang implikasi keselamatan atau kesihatan, sebagai contoh bau yang tidak menyenangkan yang timbul daripada aktiviti kerja.
51. Antara kes mahkamah di luar negara yang berkaitan dengan seksyen ini juga adalah seperti berikut:
- (a) *R v Chagot Limited (t/a Contract Services) and others (Appellants) (On appeal from the Court of Appeal Criminal Division) [2008] UKHL 73;*
 - (b) *R v. Board of Trustees of the Science Museum [1993] 3 All ER 853.*

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

(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, yang bukan pekerjanya 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.

52. Seksyen 17(2) mengandungi perkataan “ditetapkan” dimana mengikut kehendak seksyen 3 akta ini, maksud “ditetapkan” ertinya ditetapkan oleh akta ini atau melalui peraturan-peraturan. 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 Pekerjaan (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.

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

(1) Seseorang penghuni premis bukan domestik yang telah disediakan untuk orang-orang, yang bukan pekerjanya, 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.

53. Seksyen 18 menetapkan kewajipan penghuni suatu premis terhadap orang yang bukan pekerjanya, jika orang itu menggunakan premis bukan domestik yang disediakan oleh penghuni kepada mereka sebagai –
- (a) tempat kerja; atau
 - (b) suatu tempat di mana mereka boleh menggunakan loji atau bahan yang diadakan oleh penghuni bagi kegunaan mereka di sana.
54. Premis domestik adalah merujuk kepada premis yang dihuni sebagai kediaman persendirian (*private dwelling*) termasuklah mana-mana laman, taman, halaman rumah, garaj, pondok di halaman atau sambungan kepada premis itu yang tidak digunakan secara bersama dengan mana-mana pemilik kediaman persendirian yang lain. Oleh itu, premis bukan domestik pula boleh difahami sebaliknya.
55. Penghuni premis bukan domestik bertanggungjawab untuk mengambil apa-apa langkah setakat yang praktik (*so far as is practicable*) bagi memastikan laluan keluar atau masuk premis, serta loji atau bahan yang diadakan, adalah selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan orang yang menggunakannya.

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

(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.

56. Subseksyen 18(2) memberikan kewajipan kepada seseorang yang mempunyai obligasi kontraktual terhadap aspek seperti penyenggaraan dan pembaikan bagi tempat kerja atau laluan keluar dan masuk, atau pencegahan risiko berbangkit daripada penggunaan loji atau bahan, dan orang itu disifatkan mempunyai kawalan dan bertanggungjawab atas aspek keselamatan dan kesihatan yang tertakluk dengan obligasinya.



Seksyen 18A. Kewajipan prinsipal ^[1]

(1) *Hendaklah menjadi kewajipan tiap-tiap prinsipal untuk mengambil, setakat yang boleh dipraktikkan, apa-apa langkah sebagaimana yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan —*

- (a) *mana-mana kontraktor yang diguna khidmat oleh prinsipal apabila sedang bekerja;*
- (b) *mana-mana subkontraktor atau subkontraktor tidak langsung apabila sedang bekerja; dan*
- (c) *mana-mana pekerja yang diambil kerja oleh kontraktor atau subkontraktor apabila sedang bekerja.*

57. Subseksyen 18A(1) memperuntukkan kewajipan prinsipal untuk mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja semua kontraktor, subkontraktor, subkontraktor tidak langsung dan pekerja yang diguna khidmat oleh mereka semasa bekerja. Walaupun kewajipan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan di bawah peruntukan ini merupakan kewajipan mutlak (*absolute duty*) kepada prinsipal, namun ia tertakluk kepada istilah setakat yang boleh dipraktikkan (*so far as is practicable*). Istilah setakat yang boleh dipraktikkan (*so far as is practicable*) menghendaki prinsipal membuktikan bahawa adalah tidak praktik untuk dia membuat lebih daripada apa yang telah dilakukan untuk memenuhi kewajipannya di bawah seksyen ini.

Penentuan bagi pematuhan setakat yang boleh dipraktikkan (*so far as is practicable*) untuk memenuhi kewajipan di dalam seksyen ini boleh dirujuk pada seksyen 3 akta ini, di bawah perenggan 8 dan 9 dokumen ini. Prinsipal juga boleh merujuk kepada tataamalan industri, garis panduan dan standard yang relevan bagi memenuhi peruntukan keperluan setakat yang boleh dipraktikkan (*so far as is practicable*).

58. Tafsiran “prinsipal” dan “kontraktor” telah dinyatakan di bawah seksyen 3 akta ini, manakala tafsiran “subkontraktor” dijelaskan di bawah subseksyen (6).

Seksyen 18A. Kewajipan prinsipal ^[1]

(2) *Kewajipan yang dikenakan ke atas prinsipal dalam subseksyen (1) hendaklah hanya terpakai jika kontraktor, subkontraktor atau pekerja yang disebut dalam subseksyen itu bekerja di bawah arahan prinsipal mengenai cara kerja itu dijalankan.*

59. Subseksyen 18A(2) memperuntukkan kewajipan yang dikenakan terhadap prinsipal di bawah subseksyen (1), hanya terpakai jika “cara atau kaedah suatu

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

kerja” yang dijalankan oleh kontraktor, subkontraktor atau pekerja adalah tertakluk di bawah arahan atau kawalan prinsipal itu.

Prinsipal dianggap menetapkan cara atau kaedah suatu kerja yang perlu dijalankan sekiranya, sebagai contoh jika prinsipal menentukan tatacara kerja dijalankan, bahan yang digunakan, jenis pelantar kerja, jenis loji yang digunakan atau kompetensi pekerja yang diperlukan untuk menjalankan kerja tersebut. Lazimnya situasi ini berlaku dalam sektor pembinaan atau pengilangan yang melibatkan penyumberluaran pelbagai aktiviti kerja bagi menjalankan pengusahaannya.

60. Bagi seksyen ini prinsipal mempunyai kewajipan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu bagi memastikan keselamatan dan kesihatan orang yang sedang bekerja sebagaimana tanggungjawab yang perlu diambil oleh majikan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan kepada pekerjaanya semasa di tempat kerja seperti yang dinyatakan di bawah seksyen 15 iaitu kewajipan am majikan.

Seksyen 18A. Kewajipan prinsipal ^[1]

(3) *Bagi maksud subseksyen (1), langkah-langkah yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang yang sedang bekerja termasuklah —*

- (a) pengadaan dan penyenggaraan loji dan sistem kerja yang, setakat yang boleh dipraktikkan, selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan;*
- (b) pembuatan perkiraan termasuk peruntukan masa yang mencukupi, belanjawan dan sumber lain bagi menjamin, setakat yang boleh dipraktikkan, keselamatan dan ketiadaan risiko kepada kesihatan yang berkaitan dengan aktiviti kerja pembinaan, penggunaan atau pengendalian, penanganan, penyimpanan atau pengangkutan loji dan bahan;*
- (c) pengadaan apa-apa maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan, setakat yang boleh dipraktikkan, keselamatan dan kesihatan orang yang sedang bekerja;*
- (d) setakat yang boleh dipraktikkan, berkenaan dengan mana-mana tempat kerja di bawah kawalan prinsipal, penyenggaraan tempat kerja 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;*
- (e) pengadaan dan penyenggaraan persekitaran pekerjaan bagi orang yang sedang bekerja yang, setakat yang boleh dipraktikkan, selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan; dan*
- (f) pembangunan dan pelaksanaan tatacara bagi berurusan dengan kecemasan yang boleh timbul semasa orang sedang bekerja.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



61. Perenggan 18A(3)(a) hingga (f) merupakan ilustrasi untuk menjelaskan kewajipan-kewajipan yang perlu dilakukan oleh prinsipal bagi memastikan kewajipannya yang dinyatakan di dalam subseksyen 18A(1) dipenuhi.

Kewajipan ini tidak terhad (*not exhausted*) kepada langkah-langkah yang dinyatakan di dalam perenggan tersebut sahaja, namun demikian prinsipal boleh merujuk apa-apa tataamalan industri, standard, garis panduan, panduan atau amalan kejuruteraan terbaik untuk mengambil langkah-langkah sepatutnya dalam melaksanakan kewajipannya di bawah peruntukan ini.

Seksyen 18A. Kewajipan prinsipal ^[1]

(4) Hendaklah menjadi kewajipan tiap-tiap prinsipal untuk mengambil, setakat yang boleh dipraktikkan, langkah-langkah yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang, selain orang yang disebut dalam perenggan (1)(a), (b) atau (c) yang bekerja di bawah arahan prinsipal, yang mungkin terjejas dengan mana-mana pengusahaan yang dijalankan olehnya di tempat kerja.

(5) Hendaklah menjadi kewajipan tiap-tiap prinsipal, dalam keadaan yang ditetapkan dan mengikut cara yang ditetapkan, untuk memberikan kepada orang, selain orang yang disebut dalam perenggan (1)(a), (b) atau (c) yang bekerja di bawah arahan prinsipal, maklumat yang ditetapkan tentang apa-apa aspek cara dia menjalankan pengusahaannya yang boleh menjejaskan keselamatan atau kesihatan mereka.

62. Huraian bagi subseksyen 18A(4) dan subseksyen 18A(5) ini boleh dirujuk kepada penerangan di bawah seksyen 17 (perenggan 45 hingga perenggan 47).

Seksyen 18A. Kewajipan prinsipal ^[1]

(6) Bagi maksud seksyen ini, “subkontraktor” ertinya mana-mana orang yang membuat kontrak dengan seorang kontraktor bagi pelaksanaan oleh atau di bawah subkontraktor itu keseluruhan atau mana-mana bahagian apa-apa kerja yang diusahakan oleh kontraktor itu bagi prinsipalnya, dan termasuklah mana-mana orang yang membuat kontrak dengan subkontraktor untuk menjalankan keseluruhan atau mana-mana bahagian apa-apa kerja yang diusahakan oleh subkontraktor itu bagi seorang kontraktor.

Seksyen 18B. Kewajipan untuk menjalankan dan melaksanakan pentaksiran risiko ^[1]

(1) Tiap-tiap majikan, orang yang bekerja sendiri atau prinsipal hendaklah menjalankan pentaksiran risiko berhubung dengan risiko keselamatan dan kesihatan yang terdedah kepada mana-mana orang yang mungkin terjejas dengan pengusahaannya di tempat kerja.

(2) Jika pentaksiran risiko menunjukkan bahawa kawalan risiko dikehendaki untuk menghapuskan atau mengurangkan risiko keselamatan dan kesihatan, majikan, orang yang bekerja sendiri atau prinsipal itu hendaklah melaksanakan kawalan itu.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

(3) Bagi maksud seksyen ini, “pentaksiran risiko” ertinya proses membuat penilaian risiko kepada keselamatan dan kesihatan yang timbul daripada bahaya semasa bekerja dan menentukan langkah-langkah yang wajar bagi pengawalan risiko.

63. Seksyen 18B memperuntukkan kewajipan kepada majikan, orang yang bekerja sendiri atau prinsipal untuk menjalankan pentaksiran risiko dengan mengenal pasti bahaya (*hazard*) dan menilai risiko keselamatan dan kesihatan yang mungkin timbul di tempat kerja. Sekiranya risiko dikenal pasti, mereka hendaklah melaksanakan langkah kawalan yang sesuai bagi menghapuskan atau mengurangkan risiko tersebut.
64. Risiko keselamatan dan kesihatan ini tidak hanya terhad kepada bahaya yang berpunca daripada aktiviti pekerjaan mereka sendiri, tetapi juga meliputi risiko yang mungkin timbul akibat pekerjaan pihak lain yang berdekatan, serta faktor-faktor daripada persekitaran tempat kerja itu sendiri.
65. Pentaksiran risiko dilaksanakan bagi menentukan keutamaan pelaksanaan langkah kawalan yang bertujuan untuk menghapuskan bahaya (*hazard*) serta mengurangkan tahap risiko kepada tahap yang boleh diterima. Proses ini seharusnya dilaksanakan pada peringkat awal perancangan sebelum sesuatu aktiviti kerja dijalankan. Antara pertimbangan utama dalam peringkat ini termasuklah pemilihan dan reka bentuk stesen kerja, peralatan yang akan digunakan semasa bekerja, serta proses kerja yang terlibat.
66. Penentuan langkah kawalan mestilah berdasarkan prinsip am pencegahan (*general principles of prevention*). Prinsip am pencegahan adalah berdasarkan perkara berikut:
- (a) Mengelakkan risiko
 - (b) Menilai risiko yang tidak boleh dielakkan
 - (c) Mengawal risiko pada puncanya
 - (d) Menyesuaikan kerja dengan individu, terutamanya berkaitan dengan reka bentuk tempat kerja, pemilihan loji dan pemilihan cara bekerja dan kaedah pengeluaran, bagi maksud, khususnya untuk mengurangkan kerja yang membosankan dan kerja pada kadar kerja yang ditentukan terlebih dahulu dan untuk mengurangkan kesannya ke atas kesihatan
 - (e) Menyesuaikan dengan kemajuan teknikal
 - (f) Menggantikan suatu yang berbahaya dengan yang tidak berbahaya atau kurang berbahaya
 - (g) Membangunkan dasar pencegahan keseluruhan yang jelas meliputi teknologi, organisasi kerja, penyusunan kerja, hubungan sosial dan faktor pengaruh yang berhubungan dengan persekitaran kerja



- (h) Memberi keutamaan kepada langkah-langkah perlindungan kolektif berbanding langkah-langkah perlindungan individu
 - (i) Memberikan arahan yang wajar kepada pekerja.
67. Pentaksiran risiko hendaklah berkadar dengan tahap risiko yang mungkin timbul daripada sesuatu aktiviti kerja. Ini bermaksud bahawa tahap perincian dalam menjalankan pentaksiran risiko perlu selaras dengan tahap keterukan dan kebarangkalian berlakunya kemudaratan. Risiko yang tidak signifikan mungkin tidak memerlukan pentaksiran yang terperinci, manakala aktiviti kerja berisiko tinggi memerlukan penilaian yang lebih menyeluruh.
68. Mana-mana pentaksiran risiko yang spesifik dijalankan di bawah mana-mana peraturan di bawah akta ini, boleh dianggap untuk melengkapi sebahagian daripada keseluruhan pentaksiran risiko pengusahaannya (*part of the whole risk assessment document*). Sebagai contoh pentaksiran risiko bising yang dijalankan di bawah Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pendedahan Bising) 2019 dan pentaksiran risiko bahan kimia berbahaya kepada kesihatan yang dijalankan di bawah Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000.

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

Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen 15, 16, 17, 18, 18A atau 18B melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.^[1]

BAHAGIAN V
KEWAJIPAN AM PEREKA BENTUK, PENGILANG DAN PEMBEKAL

69. Bahagian V akta ini memperuntukkan kewajipan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi loji atau bahan, iaitu seksyen 20 menetapkan tanggungjawab kepada pereka bentuk, pengilang, pengimport atau pembekal loji yang digunakan semasa bekerja, manakala seksyen 21 menetapkan kewajipan kepada perumus, pengilang, pengimport atau pembekal bahan yang digunakan semasa bekerja.

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

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

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

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

70. Perenggan 20(1)(a) memperuntukkan kewajipan kepada pereka bentuk, pengilang, pengimport atau pembekal bagi loji yang digunakan semasa bekerja untuk memastikan loji itu direka bentuk dan dibina serta tiada risiko kepada keselamatan dan kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya. Contohnya suatu loji perlu direka bentuk dan dibina supaya tahap kebisingan yang terhasil adalah serendah yang praktik apabila dipasang atau digunakan dengan betul dan perlu dilengkapi dengan peranti keselamatan supaya tidak mendatangkan risiko keselamatan kepada pengguna.

Dalam peruntukan ini, istilah ‘digunakan dengan sepatutnya’, bermaksud loji tersebut hendaklah digunakan mengikut ketetapan yang telah disediakan oleh orang yang mereka bentuk, mengilang, mengimport dan membekal loji itu.

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

(b) untuk menjalankan atau mengaturkan supaya dijalankan apa-apa ujian dan pemeriksaan yang perlu bagi pelaksanaan kewajipan yang dikenakan ke atasnya oleh perenggan (a);^[1]

71. Perenggan 20(1)(b) memperuntukkan kewajipan pereka bentuk, pengilang, pengimport atau pembekal bagi loji untuk menjalankan atau mengaturkan ujian dan pemeriksaan bagi memenuhi kewajipannya di perenggan 20(1)(a).

Sebagai contoh, suatu loji yang direka bentuk perlu dijalankan pengujian ke atas tahap kebisingan yang terhasil supaya ia tidak melebihi had pendedahan bising yang ditetapkan kepada pekerja.

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

(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 direka bentuk dan telah diuji, dan mengenai apa-apa keadaan yang perlu untuk memastikan bahawa, apabila digunakan begitu, loji itu selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan; dan^[1]

72. Perenggan 20(1)(c) memperuntukkan kewajipan pereka bentuk, pengilang, pengimport atau pembekal bagi suatu loji untuk mengambil langkah-langkah bagi menjamin maklumat penggunaan loji yang memadai mengenai kegunaannya

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



sebagaimana ia direka bentuk dan diuji dan keadaan yang perlu dipatuhi untuk memastikan bahawa bahan itu selamat dan tanpa risiko.

73. Maklumat yang perlu dibekalkan termasuk tetapi tidak terhad kepada –
- (a) maklumat berkaitan kegunaan loji sebagaimana ia direka bentuk dan diuji, dan keperluan yang perlu dipatuhi termasuklah cara penggunaan dan pelarasan bagi memastikan loji adalah selamat digunakan.
 - (b) cara pemasangan loji yang selamat, sebagai contoh manual pemasangan perancah pra-fabrikasi dibekalkan kepada pengguna.
 - (c) langkah pengawasan yang perlu dipatuhi dalam pengendalian, pembersihan dan penyenggaraan loji itu.

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

(d) untuk mengambil apa-apa langkah yang perlu bagi menjamin, setakat yang boleh dipraktikkan, bahawa orang yang dibekalkan dengan loji itu diberikan semua kajian semula terhadap maklumat yang diberikan kepada mereka di bawah perenggan (c) sebagaimana yang perlu oleh sebab telah diketahui bahawa terdapat risiko baharu yang boleh menimbulkan risiko yang serius kepada keselamatan atau kesihatan.^[1]

74. Perenggan 20(1)(d) memperuntukkan kewajipan pereka bentuk, pengilang, pengimport atau pembekal suatu loji untuk membekalkan semula maklumat baharu sebagai tambahan atau penggantian kepada maklumat yang telah diberikan di bawah perenggan 20(1)(c) kepada orang yang menggunakan loji tersebut, jika kajian semula mendapati wujudnya risiko baharu yang boleh menimbulkan risiko yang serius kepada keselamatan atau kesihatan.

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

(2) Adalah menjadi kewajipan seseorang yang mengusahakan reka bentuk 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 reka bentuk atau loji itu.

75. Subseksyen 20(2) memperuntukkan kewajipan kepada pereka bentuk atau pengilang suatu loji, untuk menjalankan atau mengaturkan penyelidikan yang diperlukan bagi mengetahui dan menghapuskan atau mengurangkan sebarang risiko kepada keselamatan atau kesihatan yang wujud daripada reka bentuk atau loji itu.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



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

(3) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang membina atau memasang apa-apa loji bagi kegunaan 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.*

76. Subseksyen 20(3) memperuntukkan kewajipan kepada pembina atau pemasang suatu loji untuk memastikan kaedah pembinaan atau pemasangan loji tersebut menjadikannya selamat apabila digunakan dengan sepatutnya.
77. Mana-mana orang yang diberikan kewajipan di bawah seksyen ini terpakai kepada individu ataupun organisasi.

Seksyen 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;

78. Perenggan 21(1)(a) memperuntukkan kewajipan perumus, pengilang, pengimport atau pembekal bagi bahan yang digunakan semasa bekerja untuk memastikan bahan itu selamat dan tiada risiko kepada keselamatan dan kesihatan apabila digunakan dengan sepatutnya.
79. Bagi peruntukan ini, tafsiran “bahan bagi kegunaan semasa bekerja” ertinya apa-apa bahan yang dimaksudkan atau dibekalkan bagi kegunaan, sama ada secara eksklusif atau tidak, oleh orang semasa bekerja, manakala tafsiran bagi “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, sebagaimana yang dinyatakan dalam seksyen 3 akta ini.
80. Dalam peruntukan ini, istilah ‘digunakan dengan sepatutnya’, bermaksud bahan tersebut hendaklah digunakan mengikut ketetapan yang telah disediakan oleh orang yang merumus, mengilang, mengimport dan membekal bahan itu.



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

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

81. Perenggan 21(1)(b) memperuntukkan kewajipan perumus, pengilang, pengimport atau pembekal bagi bahan untuk menjalankan atau mengaturkan ujian dan pemeriksaan bagi memenuhi kewajipannya di perenggan 21(1)(a).

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

(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; dan

82. Perenggan 21(1)(c) memperuntukkan kewajipan perumus, pengilang, pengimport atau pembekal bagi suatu bahan untuk mengambil langkah-langkah bagi memastikan maklumat penggunaan bahan yang memadai mengandungi hasil pengujian yang dijalankan dan keadaan yang perlu dipatuhi untuk memastikan bahawa bahan itu selamat dan tanpa risiko.
83. Maklumat yang dibekalkan perlu mengandungi keputusan ujian yang relevan yang telah dijalankan dan juga tentang sebarang keadaan yang diperlukan bagi memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja semasa pengeluaran, pemprosesan, pengendalian, penyimpanan, pengangkutan, pelupusan dan perawatan.

Sebagai contoh bagi bahan kimia berbahaya, antara maklumat-maklumat yang perlu terkandung dalam helaian data keselamatan (SDS) adalah seperti komposisi bahan, sifat fizik dan kimia, kestabilan dan kereaktifan bahan.

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

(d) untuk mengambil apa-apa langkah yang perlu bagi menjamin, setakat yang boleh dipraktikkan, bahawa orang yang dibekalkan dengan bahan itu diberikan semua kajian semula terhadap maklumat yang diberikan kepada mereka di bawah perenggan (c) sebagaimana yang perlu oleh sebab telah diketahui bahawa terdapat risiko baharu yang boleh menimbulkan risiko yang serius kepada keselamatan atau kesihatan.^[1]

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

84. Perenggan 20(1)(d) memperuntukkan kewajipan perumus, pengilang, pengimport atau pembekal suatu bahan untuk membekalkan semula maklumat baharu sebagai tambahan atau penggantian kepada maklumat yang telah diberikan di bawah perenggan 21(1)(c) kepada orang yang menggunakan bahan tersebut, jika kajian semula mendapati wujudnya risiko baharu yang boleh menimbulkan risiko yang serius kepada keselamatan atau kesihatan.

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

(2) *Adalah menjadi kewajipan seseorang yang mengusahakan perumusan atau pengilangan 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.^[1]*

85. Subseksyen 21(2) memperuntukkan kewajipan kepada perumus atau pengilang suatu bahan, untuk menjalankan atau mengaturkan penyelidikan yang diperlukan bagi mengetahui dan menghapuskan atau mengurangkan sebarang risiko kepada keselamatan atau kesihatan yang wujud daripada bahan itu.

Seksyen 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.*

(2) *Apa-apa kewajipan yang dikenakan ke atas seseorang oleh mana-mana peruntukan Bahagian ini yang terdahulu daripada ini hendaklah hanya meliputi 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 dalam kawalannya.*

(3) *Jika seseorang mereka bentuk, merumuskan, mengilang, mengimport atau membekalkan apa-apa loji atau bahan bagi atau kepada orang lain berdasarkan aku janji 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, aku janji 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 aku janji itu.*

(4) *Jika seseorang (kemudian daripada ini disebut “pembekal zahir”) membekalkan apa-apa loji atau bahan bagi kegunaan semasa bekerja kepada orang lain (kemudian*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



daripada ini disebut “pelanggan”) di bawah perjanjian sewa beli, 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.

(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 berhubung dengan penggunaannya yang telah dijadikan tersedia oleh seseorang yang mereka bentuk, mengilang, mengimport atau membekalkannya.

Seksyen 23. Penalti bagi kesalahan di bawah seksyen 20 atau 21

Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen 20 atau 21 melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi dua ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.^[1]

BAHAGIAN VI KEWAJIPAN AM DAN HAK PEKERJA

86. Bahagian VI akta ini memperuntukkan kewajipan am pekerja dan hak pekerja bagi memastikan keselamatan dan kesihatan mereka adalah terjamin semasa bekerja.

Seksyen 24. Kewajipan am pekerja yang sedang bekerja.

- (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;
 - (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;

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(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

(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.

87. Seksyen 24 memperuntukkan kewajipan pekerja yang sedang bekerja. Pekerja yang gagal melaksanakan kewajipan ini adalah melakukan satu kesalahan, dan boleh dikenakan tindakan undang-undang.

88. Pekerja yang perlu mematuhi kewajipan ini, adalah individu yang memenuhi tafsiran “pekerja” di dalam akta ini, iaitu mana-mana orang yang telah membuat suatu kontrak perkhidmatan (*contract of service*) dengan seorang majikan. Sebagai contoh, jika seseorang itu adalah pengurus yang membuat kontrak perkhidmatan dengan “majikan”, pengurus itu juga adalah merupakan seorang pekerja, dan perlu melaksanakan kewajibannya di bawah seksyen ini. Walaubagaimanapun, peruntukan ini tidak terpakai kepada orang yang bekerja sendiri.

89. Perenggan 24(1)(a) memperuntukkan kewajipan pekerja untuk mengambil perhatian yang munasabah terhadap keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin boleh terjejas oleh tindakan dan peninggalannya semasa bekerja.

Isitilah “tindakan” adalah merujuk kepada perbuatan atau aktiviti yang dilakukan oleh seseorang pekerja, sama ada secara sengaja atau tidak sengaja, yang boleh memberi kesan kepada keselamatan dan kesihatan. Antaranya menggunakan mesin tanpa mengikuti prosedur keselamatan, menyimpan bahan kimia berbahaya tanpa pelabelan yang betul, mengoperasi peralatan tanpa pemeriksaan keselamatan. Tindakan yang salah atau cuai boleh menyebabkan kemalangan atau bahaya kepada pekerja lain.

Istilah “peninggalan” pula adalah merujuk kepada kegagalan untuk melakukan sesuatu yang sepatutnya dilakukan mengikut tanggungjawab atau kewajipan. Peninggalan biasanya berpunca daripada kelalaian, kealpaan, atau sengaja tidak bertindak. Contoh peninggalan antaranya tidak memakai alat pelindung diri (PPE) semasa bekerja di kawasan berisiko tinggi, gagal melaporkan kecacatan pada peralatan kepada pihak pengurusan. Sebarang peninggalan boleh membawa kesan buruk seperti kecederaan, kemalangan, atau kematian.



90. Istilah “perhatian yang munasabah” (*reasonable care*), dalam peruntukan ini menghendaki pekerja mempunyai tahap kewaspadaan dan keprihatinan terhadap keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang biasanya dilakukan oleh orang yang waras dan rasional dalam keadaan tersebut. Sebagai contoh, seorang penyelia yang menyelia kerja-kerja pemasangan paip di laluan orang awam tidak meletakkan papan tanda amaran untuk memberi amaran kepada orang awam yang melalui laluan tersebut disifatkan sebagai gagal mengambil perhatian yang munasabah mengikut peruntukan ini.
91. Penjelasan tentang kewajipan pekerja untuk mengambil ‘perhatian yang munasabah’ terhadap keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain, dinyatakan dalam kes berikut:
- (a) Abdul Rahim b. Mohamad v Kejuruteraan Besi dan Pembinaan Zaman Kini [1998] 4 MLJ 323
 - (b) Skinner v HM Advocate [1994] SCCR 316
92. Perenggan 24(1)(b) memperuntukkan kewajipan pekerja untuk bekerjasama dengan majikan atau pihak lain seperti orang kompeten yang dilantik bagi melaksanakan tanggungjawab mereka di bawah akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawahnya.
- Antara contoh kerjasama yang boleh dilakukan oleh pekerja adalah:
- (a) Penyertaan dalam membangunkan pentaksiran risiko : Memberikan input berdasarkan pengalaman atau pemerhatian mereka di tapak kerja untuk pentaksiran risiko.
 - (b) Mematuhi arahan: Mengikuti prosedur kerja selamat atau dasar am keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh majikan.
 - (c) Menggunakan kemudahan dengan betul: Memanfaatkan peralatan keselamatan seperti kelengkapan pelindung diri (PPE), sistem kawalan bahaya, atau laluan kecemasan.
 - (d) Melaporkan risiko: Memberi maklumat kepada majikan tentang bahaya atau kerosakan yang dikesan.
 - (e) Menghadiri latihan: Mengambil bahagian dalam sesi latihan keselamatan yang diwajibkan.
93. Perenggan 24(1)(c) menjelaskan kewajipan pekerja untuk memakai atau menggunakan kelengkapan perlindungan diri (PPE) yang dibekalkan oleh majikan setiap masa. Sekiranya PPE yang dibekalkan didapati tidak sesuai untuk digunakan oleh pekerja, pekerja perlu memaklumkan kepada majikan tentang perkara tersebut.
94. Perenggan 24(1)(d) menjelaskan kewajipan pekerja untuk mematuhi apa-apa arahan atau langkah yang diperkenalkan oleh majikannya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.



Sebagai contoh, sekiranya majikan telah mewujudkan sistem kerja selamat untuk suatu aktiviti kerja, maka pekerja yang terlibat hendaklah mematuhi sistem kerja tersebut untuk memastikan keselamatan dan kesihatan dirinya semasa bekerja.

Seksyen 24. Kewajipan am pekerja yang sedang bekerja.

(2) *Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi dua ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi tiga bulan atau kedua-duanya.^[1]*

95. Seseorang pekerja yang melanggar peruntukan seksyen ini, dan apabila disabitkan boleh dikenakan denda sebagaimana subseksyen (2) di atas.

Seksyen 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.

96. Seksyen 25 menjelaskan seseorang tidak boleh dengan sengaja, melulu atau cuai mengganggu atau menyalahgunakan apa-apa yang disediakan untuk kebaikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja dan orang lain di tempat kerja. Sebagai contoh seorang pekerja dengan sengaja mencabut atau mematikan suis sistem pengesan gas berbahaya yang dipasang di kawasan kerja kerana bunyi penggera dianggap mengganggu, walaupun sistem tersebut bertujuan memberi amaran awal terhadap kebocoran gas yang boleh membahayakan nyawa.
97. “Seseorang” yang dinyatakan dalam peruntukan ini, boleh terpakai kepada mana-mana individu, perbadanan, kesatuan sekerja atau agen yang tidak mempunyai kewajipan khusus di dalam akta ini, contohnya orang awam, pelawat dan sebagainya.
98. “Pekerja” dan “pengarah atau pengurus” boleh juga dikenakan tindakan di bawah seksyen ini atas kapasiti “seseorang”. Walau bagaimanapun, sebelum mereka dikenakan tindakan di bawah seksyen ini, pertimbangan harus dibuat dengan merujuk peruntukan khusus yang spesifik sepertimana untuk pekerja di bawah seksyen 24, manakala pengarah atau pengurus di bawah seksyen 52.

Pemakaian di bawah seksyen 25 ini, mengambil kira elemen-elemen berikut:

- (a) sesuatu yang telah diadakan atau dilakukan untuk kepentingan keselamatan, kesihatan dan kebajikan di bawah peruntukan akta ini;

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (b) sesuatu yang telah diadakan atau dilakukan di perkara (a), sama ada telah diganggu atau disalah guna; dan
- (c) tindakan di perkara (b), telah dilakukan sama ada dengan sengaja, melulu atau cuai.

99. Merujuk kepada tafsiran dalam Kamus Dewan Edisi Keempat :

- (a) “Sengaja” bermaksud dilakukan dengan tujuan dan memang diniatkan atau dimaksudkan begitu.
- (b) “Melulu” bermaksud tindakan yang tidak difikirkan terlebih dahulu; membabi buta dan terburu-buru tanpa mengira akibat atau bahaya.
- (c) “Mengganggu” bermaksud campur tangan, gangguan, menghalang, mengusik atau mengacau:
- (d) “Salah guna” bermaksud penggunaan yang tidak sesuai atau penggunaan bagi tujuan yang salah.

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

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

- 100. Seksyen 26, menjelaskan majikan tidak boleh mengenakan sebarang levi ke atas pekerjaanya dengan sebab majikan menyediakan atau melakukan apa-apa jua untuk memenuhi kewajipannya di bawah akta ini atau peraturan di bawahnya.
- 101. Sebagai contoh, bagi memenuhi kewajipan di bawah akta ini, majikan perlu menjalankan pemeriksaan kesihatan, membekalkan kelengkapan pelindung diri (PPE), memberi latihan, menyediakan laluan keluar dan masuk yang selamat ke tempat kerja, serta menyelenggara jentera untuk keselamatan pekerja. Semua tindakan ini tidak boleh dikenakan sebarang bayaran atau potongan gaji ke atas pekerja.

Seksyen 26A. Hak pekerja ^[1]

(1) Seseorang pekerja, selepas memberitahu majikannya atau wakilnya bahawa dia mempunyai justifikasi yang munasabah untuk mempercayai terdapat suatu bahaya hampir pasti berlaku di tempat kerjanya, hendaklah mempunyai hak untuk mengeluarkan dirinya daripada bahaya atau kerja itu jika majikan itu gagal untuk mengambil apa-apa tindakan untuk menghapuskan bahaya itu. ^[1]

(2) Seseorang pekerja yang mengeluarkan dirinya daripada bahaya mengikut subseksyen (1) hendaklah dilindungi daripada akibat tidak wajar dan tidak boleh didiskriminasikan. ^[1]

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(3) *Bagi maksud seksyen ini, “bahaya hampir pasti berlaku” ertinya suatu risiko kematian yang serius atau kecederaan badan yang serius kepada mana-mana orang yang disebabkan oleh mana-mana loji, bahan, keadaan, aktiviti, proses, amalan, tatacara atau bahaya tempat kerja.* ^[1]

- 102.** Subseksyen 26A(1) memberikan hak kepada pekerja untuk mengeluarkan dirinya daripada suatu bahaya hampir pasti berlaku atau kerjanya jika dia mempercayai terdapat suatu bahaya hampir pasti berlaku di tempat kerjanya. Hak pekerja ini boleh dilaksanakan selepas pekerja tersebut memberitahu majikan atau wakilnya, dan majikannya gagal mengambil apa-apa tindakan untuk menghapuskan bahaya hampir pasti berlaku tersebut di tempat kerjanya. Walau bagaimanapun, pekerja tidak boleh menyalahgunakan hak di bawah seksyen ini, dengan membuat dakwaan yang tidak berasas atau bertindak secara tidak jujur.
- 103.** Dalam mematuhi peruntukan seksyen ini, majikan boleh mewujudkan suatu polisi am di tempat kerja bagi membenarkan pekerjaanya untuk mengeluarkan diri dari tempat kerja jika terdapat suatu bahaya hampir pasti yang akan berlaku. Panduan yang boleh dirujuk bagi tujuan ini adalah Panduan Hak Pekerja bagi Pelaksanaan Seksyen 26A Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, 2024.
- 104.** Seksyen ini adalah selaras dengan Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) Artikel 13 Konvensyen C 155 (Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1981) dimana Artikel 13 tersebut menyatakan bahawa seseorang pekerja yang telah mengeluarkan dirinya daripada situasi kerja yang dia mempunyai justifikasi munasabah untuk mempercayai mendatangkan bahaya yang hampir pasti dan serius kepada nyawa atau kesihatannya hendaklah dilindungi daripada akibat yang tidak wajar mengikut keadaan dan amalan negara.
- 105.** Seorang pekerja seharusnya mempunyai hak untuk tahu tentang bahaya di tempat kerja dan langkah berjaga-jaga yang perlu diambil untuk mencegah kecederaan atau penyakit daripada aktiviti pekerjaan tersebut, serta hak untuk menolak apa-apa tugas jika dia mempunyai asas yang munasabah untuk mempercayai tugas tersebut berbahaya kepada keselamatan dan kesihatan dirinya atau orang lain.
- 106.** Peruntukan subseksyen 26A(2) memberi perlindungan kepada pekerja daripada akibat tidak wajar dan didiskriminasikan oleh majikannya atas tindakan pekerja tersebut mengeluarkan dirinya daripada bahaya hampir pasti berlaku mengikut subseksyen (1).
- 107.** “bahaya hampir pasti berlaku” ertinya suatu risiko kematian atau kecederaan badan yang serius kepada mana-mana orang yang disebabkan oleh mana-mana loji, bahan, keadaan, aktiviti, proses, amalan, tatacara atau bahaya tempat kerja. Selanjutnya ‘kecederaan badan yang serius’ adalah seperti dalam Jadual Keempat akta ini.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Jadual Keempat^[1]

*JADUAL KEEMPAT
[Subseksyen 3(1)]
Kecederaan badan yang serius*

- 1. Emaskulasi*
- 2. Kehilangan penglihatan yang kekal salah satu mata*
- 3. Kehilangan pendengaran yang kekal salah satu telinga*
- 4. Kehilangan mana-mana anggota atau sendi*
- 5. Kemusnahan atau kerosakan kekal kekuatan mana-mana anggota atau sendi*
- 6. Kecacatan yang kekal pada kepala atau muka*
- 7. Patah atau terkehel tulang*
- 8. Amputasi lengan, tangan, jari, ibu jari, kaki, tapak kaki atau ibu jari kaki*
- 9. Apa-apa kecederaan yang menghancurkan kepala atau torso yang menyebabkan kerosakan kepada otak atau organ dalaman di dada atau abdomen*
- 10. Apa-apa kecederaan luka terbakar (termasuk kulit melecur/apa-apa kecederaan di kulit kepala) yang—*
 - (a) meliputi lebih 10% daripada jumlah keseluruhan kawasan permukaan badan; atau*
 - (b) menyebabkan kerosakan yang ketara pada mata, sistem pernafasan atau organ penting lain*
- 11. Apa-apa tahap melecur yang memerlukan rawatan daripada pengamal perubatan yang berdaftar*
- 12. Apa-apa kecederaan lain yang timbul daripada bekerja dalam ruang tertutup yang menyebabkan hipotermia atau penyakit yang disebabkan haba*
- 13. Hilang kesedaran yang disebabkan oleh kecederaan kepala atau asphyxia (kekurangan oksigen)*
- 14. Kecederaan elektrik*
- 15. Hilang kesedaran atau sakit akut daripada penyerapan, penyedutan atau pengingesan apa-apa bahan yang memerlukan rawatan oleh pengamal perubatan berdaftar*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



16. *Apa-apa hal tentang keadaan tidak sihat akut jika terdapat sebab untuk mempercayai bahawa hal ini ialah akibat daripada pendedahan kepada pathogen terasing atau bahan yang dijangkiti*

17. *Apa-apa kecederaan atau luka terbakar lain yang berhubungan dengan kerja yang mengakibatkan orang yang tercedera dimasukkan ke dalam hospital dengan serta-merta selama lebih daripada 24 jam*

Seksyen 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;*
- (c) *menjalankan mana-mana fungsinya sebagai anggota jawatankuasa keselamatan dan kesihatan itu; atau^[1]*
- (d) *telah membantu pegawai atau pengapit dalam mana-mana siasatan dalam menjalankan apa-apa pemeriksaan atau penyiasatan di bawah Akta ini.^[1]*

108. Seksyen 27 menjelaskan seorang pekerja tidak boleh dipecat daripada kerjanya, dicerderakan dalam tempoh pekerjaannya atau diturunkan pangkat sekiranya dia membuat apa-apa perkara dalam perenggan (a) hingga (d) di atas.

Seksyen 27. Diskriminasi terhadap pekerja, dsb.

(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.*

109. Subseksyen 27(2) menjelaskan seseorang anggota kesatuan sekerja yang juga merupakan seorang pekerja di suatu tempat kerja tidak boleh diambil tindakan

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



oleh kesatuan sekerja tersebut jika dia membuat apa-apa perkara dalam perenggan (a) hingga (c) di atas.

Seksyen 27. Diskriminasi terhadap pekerja, dsb.

(3) *Seseorang majikan atau kesatuan sekerja yang melanggar peruntukan seksyen ini melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.^[1]*

(4) *Walau apa pun 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 VIA PEMBERITAHUAN MENDUDUKI TEMPAT KERJA, PEMASANGAN DAN PEMERIKSAAN LOJI, DSB.

110. Bahagian VIA ini adalah berkenaan peruntukan pemberitahuan menduduki tempat kerja atau menjalankan aktiviti kerja, pemasangan dan pemeriksaan loji, skim pemeriksaan khas dan kuasa Ketua Pengarah untuk membuat suatu perintah.

Seksyen 27A. Notis menduduki tempat kerja^[1]

(1) *Tertakluk kepada subseksyen (2), mana-mana orang yang menduduki atau menggunakan mana-mana premis sebagai tempat kerja atau mengusahakan apa-apa aktiviti di dalam tempat kerja hendaklah memberikan notis kepada seorang pegawai yang mengandungi apa-apa butiran, dan mengikut apa-apa cara dan dalam apa-apa tempoh, sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.*

(2) *Kehendak untuk memberikan notis di bawah subseksyen (1) hendaklah hanya terpakai bagi tempat kerja dan aktiviti sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri.*

(3) *Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



111. Seksyen 27A memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan mana-mana premis yang digunakan sebagai tempat kerja atau aktiviti kerja yang perlu dibuat pemberitahuan kepada Ketua Pengarah.
112. Pelaksanaan peruntukan ini seperti apa-apa butiran, kaedah, cara dan tempoh pemberitahuan, adalah sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.
113. Sebagai contoh, Peraturan 8(1), Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Kerja Pembinaan) (Reka Bentuk dan Pengurusan) 2024, mengkehendaki klien membuat pemberitahuan secara bertulis kepada Ketua Pengarah sekiranya kerja pembinaan di tapak pembinaan dijadualkan berjalan lebih daripada tiga puluh hari bekerja atau melebihi lima ratus hari orang bekerja dengan secepat yang boleh dipraktikkan sebelum fasa pembinaan bermula.

27B. Penetapan loji yang menghendaki perakuan kelayakan ^[1]

Menteri boleh menetapkan mana-mana loji yang baginya suatu perakuan kelayakan dikehendaki.

114. Seksyen 27B memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan jenis loji yang menghendaki perakuan kelayakan. Peraturan yang dibangunkan melalui peruntukan ini adalah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Loji Yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024.

27C. Pemasangan loji ^[1]

(1) *Tiada seorang pun boleh memasang atau menyebabkan untuk dipasang mana-mana loji yang ditetapkan di bawah seksyen 27B melainkan jika orang itu memastikan bahawa loji itu telah memenuhi semua kehendak yang ditetapkan oleh Menteri dan telah mendapat kelulusan bertulis daripada Ketua Pengarah.*

(2) *Seseorang boleh memohon bagi kelulusan yang disebut dalam subseksyen (1) dengan mengemukakan kepada Ketua Pengarah apa-apa butiran mengikut apa-apa cara dan dalam apa-apa tempoh sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.*

(3) *Apabila menerima dan mempertimbangkan suatu permohonan di bawah subseksyen (2), Ketua Pengarah boleh memberikan kelulusan tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat sebagaimana yang boleh dikenakan oleh Ketua Pengarah.*

(4) *Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



115. Seksyen 27C memperuntukkan bahawa seseorang tidak boleh memasang atau menyebabkan untuk dipasang mana-mana loji yang ditetapkan di bawah seksyen 27B kecuali mendapat kelulusan bertulis daripada Ketua Pengarah. Kehendak-kehendak berkaitan kelulusan bertulis ditetapkan di bawah Peraturan–Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Loji Yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024.

27D. Perakuan kelayakan ^[1]

- (1) *Tiada seorang pun boleh mengendalikan atau menyebabkan atau membenarkan untuk dikendalikan mana-mana loji yang telah dipasang di bawah seksyen 27C melainkan jika loji itu mempunyai suatu perakuan kelayakan yang dikeluarkan oleh seorang pegawai atau orang berlesen.*
- (2) *Apabila loji yang ditetapkan telah dipasang di bawah seksyen 27C, orang itu hendaklah menyampaikan suatu notis bertulis ke atas seorang pegawai atau orang berlesen yang, selepas menerima notis itu, hendaklah membuat pemeriksaan ke atas loji itu.*
- (3) *Jika, apabila pemeriksaan, pegawai atau orang berlesen itu mendapati loji itu—*
 - (a) *mematuhi semua kehendak yang ditetapkan oleh Menteri berkenaan dengan loji itu, pegawai atau orang berlesen itu hendaklah mengeluarkan suatu perakuan kelayakan selepas pembayaran apa-apa fi oleh orang itu sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri; atau*
 - (b) *tidak mematuhi mana-mana kehendak yang ditetapkan oleh Menteri berkenaan dengan loji itu, orang itu hendaklah membayar kepada pegawai atau orang berlesen itu apa-apa fi yang ditetapkan oleh Menteri bagi perkhidmatan yang diberikan walaupun tiada perakuan kelayakan dikeluarkan.*
- (4) *Suatu perakuan kelayakan yang dikeluarkan di bawah subseksyen (3) hendaklah dalam apa-apa bentuk dan tertakluk kepada apa-apa terma dan syarat, dan hendaklah sah bagi apa-apa tempoh, sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri.*
- (5) *Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.*
- (6) *Dalam hal apa-apa pelanggaran subseksyen (1), seseorang pegawai hendaklah dengan serta-merta menyampaikan kepada orang yang mengendalikan atau menyebabkan atau membenarkan untuk dikendalikan loji suatu notis bertulis yang melarang pengendalian loji itu atau boleh menyebabkan loji itu tidak boleh dikendalikan sehingga suatu perakuan kelayakan dikeluarkan.*
- (7) *Seseorang yang tidak mematuhi notis yang dikeluarkan di bawah subseksyen (6) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

(8) *Suatu perakuan kelayakan berkenaan dengan apa-apa loji yang sedang dibuka atau dibaiki atau rosak atas apa-apa sebab hendaklah tamat apabila loji itu dibuka, dibaiki atau rosak, tetapi Ketua Pengarah boleh mengecualikan mana-mana loji daripada pemakaian subseksyen ini jika pada pendapatnya loji itu tidak akan menyebabkan apa-apa bahaya kepada mana-mana orang atau harta.*

(9) *Bagi maksud subseksyen (8) —*

- (a) *“rosak” ertinya apa-apa kecacatan fizikal yang terjadi kepada mana-mana loji semasa pengendalian atau selainnya yang boleh menjejaskan kekuatan dan integriti loji itu semasa pengendalian berikutnya;*
- (b) *“dibuka” ertinya untuk membuka mana-mana bahagian mana-mana loji yang boleh menjejaskan kekuatan integriti atau keupayaan fungsian loji itu;*
- (c) *“dibaiki” ertinya apa-apa kerja yang dilakukan untuk membaik pulih mana-mana bahagian mana-mana loji yang telah rosak.*

116. Seksyen 27D menjelaskan tiada seorang pun boleh mengendalikan atau menyebabkan atau membenarkan untuk dikendalikan mana-mana loji yang ditetapkan yang telah dipasang di bawah seksyen 27C melainkan jika dia telah memperoleh suatu perakuan kelayakan yang sah.

Seksyen ini juga memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan peruntukan lanjut berkenaan pemeriksaan loji yang ditetapkan, terma, syarat dan tempoh sah suatu perakuan kelayakan, fi pemeriksaan, dan lain-lain. Peraturan yang dibangunkan melalui peruntukan ini adalah Peraturan–Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Loji Yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024.

Di bawah subseksyen 27D(6), seorang pegawai boleh mengeluarkan notis larangan pengendalian loji (JKKP 11) kepada orang yang mengendalikan atau menyebabkan atau membenarkan untuk dikendalikan mana-mana loji yang ditetapkan jika dikendalikan tanpa perakuan kelayakan yang sah. Mana-mana orang yang gagal mematuhi notis larangan pengendalian loji, jika disabitkan boleh didenda tidak melebihi lima ratus ribu ringgit atau penjara tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

27E. Pemeriksaan berkala loji ^[1]

(1) *Suatu loji yang ditetapkan di bawah seksyen 27B hendaklah diperiksa oleh seorang pegawai atau orang berlesen pada bila-bila masa dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(2) Suatu pemeriksaan di bawah subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada pembayaran apa-apa fi sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri.

117. Seksyen 27E memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan peruntukan lanjut berkenaan kehendak-kehendak pemeriksaan berkala bagi loji yang ditetapkan dan fi pemeriksaan berkala. Peraturan yang dibangunkan melalui peruntukan ini adalah Peraturan–Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Loji Yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024.

27F. Skim Pemeriksaan Khas ^[1]

- (1) Walau apa pun seksyen 27E, seseorang penghuni boleh memohon kepada Ketua Pengarah untuk kelulusan bagi skim pemeriksaan khas mengenai pemeriksaan bagi kelas loji tertentu dan tambahannya bersama-sama dengan apa-apa fi sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Ketua Pengarah boleh meluluskan suatu permohonan di bawah subseksyen (1) jika dia berpuas hati bahawa kehendak yang ditetapkan oleh Menteri berkenaan dengan loji itu telah dipenuhi.
- (3) Apabila kelulusan di bawah subseksyen (2) diberikan, pemeriksaan loji itu hendaklah dijalankan mengikut skim pemeriksaan khas.

118. Seksyen 27F memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan peruntukan lanjut berkenaan kehendak-kehendak kelulusan skim pemeriksaan khas dan fi yang perlu dibayar bagi kelulusan skim pemeriksaan khas. Peraturan yang dibangunkan melalui peruntukan ini adalah Peraturan–Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Skim Pemeriksaan Khas) 2025.

Skim pemeriksaan khas memberikan fleksibiliti kepada mana-mana pemunya loji untuk mengguna pakai kaedah alternatif selain daripada pemeriksaan berkala yang ditetapkan di bawah Seksyen 27E, dengan mengaplikasikan metodologi berasaskan risiko dalam menguruskan isu berkaitan integriti sesuatu loji yang menghendaki perakuan kelayakan.

27G. Ketua Pengarah boleh membuat perintah dalam hal keadaan tertentu ^[1]

- (1) Ketua Pengarah boleh membuat perintah khas bagi kelakuan dan panduan orang yang diambil kerja dalam mana-mana perkhidmatan yang melibatkan pengurusan atau pengendalian, atau penjagaan, atau kedekatan dengan mana-mana loji atau proses yang dijalankan di dalam mana-mana tempat kerja yang ternyata padanya adalah perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan mereka.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(2) Majikan hendaklah memastikan dengan segala cara yang munasabah bahawa orang yang terdedah kepada bahaya sedar akan apa-apa perintah khas yang dibuat di bawah subseksyen (1) dan orang itu hendaklah mematuhi perintah khas itu.

(3) Bagi maksud subseksyen (2), suatu salinan perintah khas Ketua Pengarah yang dicetak atau ditulis dalam bahasa yang sesuai dan ditampalkan di tempat yang mudah dilihat yang berhampiran dengan loji atau proses yang dimaksudkan oleh perintah khas itu, supaya semua orang yang disebut itu mempunyai akses dan peluang yang bebas untuk membaca perintah khas itu, hendaklah disifatkan menjadi cara yang munasabah.

119. Seksyen 27G memperuntukkan kuasa kepada Ketua Pengarah untuk membuat apa-apa perintah khas, bagi kelakuan dan panduan orang yang diambil kerja dalam mana-mana perkhidmatan yang melibatkan pengurusan atau pengendalian, atau penjagaan, atau kedekatan dengan mana-mana loji atau proses yang dijalankan di dalam mana-mana tempat kerja.

BAHAGIAN VII

ORGANISASI KESELAMATAN DAN KESIHATAN

Seksyen 28. Perkhidmatan kesihatan pekerjaan

(1) Jika Menteri mendapati bahawa dalam mana-mana tempat kerja atau kelas atau jenis tempat kerja —

(a) 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 kesan buruk kepada kesihatan orang yang diambil kerja dalam proses itu; atau

(c) [dipotong]^[1]

(d) mungkin terdapat risiko kesan buruk kepada kesihatan orang yang diambil kerja dalam mana-mana pekerjaan yang dinyatakan dalam Jadual Ketiga, atau daripada apa-apa bahan atau benda yang dibawa ke tempat kerja itu untuk digunakan atau dikendalikan dalamnya atau daripada apa-apa perubahan keadaan dalam industri itu,

dia boleh membuat peraturan-peraturan menghendaki perkiraan bagi perkhidmatan kesihatan pekerjaan.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Jadual Ketiga

*Jadual Ketiga
[Seksyen 28(1)(d)]
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.*

120. Seksyen 28 memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi pengawalseliaan berkenaan dengan perkhidmatan kesihatan pekerjaan.

121. Perkhidmatan kesihatan pekerjaan merangkumi perkhidmatan bagi perlindungan kesihatan pekerja semasa bekerja, penggalakan kesihatan dan kesejahteraan di tempat kerja, pencegahan penyakit pekerjaan, keracunan pekerjaan dan kemalangan sebagaimana tafsiran yang dinyatakan di bawah seksyen 3 akta ini

Perkhidmatan ini kebiasaannya disediakan oleh profesional kesihatan pekerjaan (contoh: doktor kesihatan pekerjaan, jururawat kesihatan pekerjaan, dan lain-lain) yang berfungsi secara individu atau sebagai sebahagian daripada unit khas di tempat kerja, atau mendapatkan perkhidmatan dari luar.

Seksyen 28A. Tiada tindakan terhadap orang yang menjalankan perkhidmatan kesihatan pekerjaan ^[1]

Tiada majikan boleh mengambil apa-apa tindakan terhadap mana-mana orang yang menjalankan perkhidmatan kesihatan pekerjaan kerana—

- (a) *membuat suatu aduan mengenai apa-apa perkara yang dianggap sebagai suatu risiko kepada kesihatan; atau*
- (b) *membuat laporan kepada Ketua Pengarah mengenai mana-mana pesakit yang dipercayainya menghidapi apa-apa penyakit pekerjaan atau keracunan pekerjaan.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



122. Seksyen 28A bertujuan melindungi orang yang menjalankan perkhidmatan kesihatan pekerjaan daripada diambil tindakan oleh majikan jika melakukan mana-mana perkara yang dinyatakan dalam perenggan (a) dan (b) di atas.

Seksyen 29. Pegawai keselamatan dan kesihatan

(1) *Seksyen ini hendaklah terpakai bagi apa-apa kelas atau jenis tempat kerja yang ditentukan oleh Menteri melalui perintah yang disiarkan dalam Warta.^[1]*

123. Subseksyen 29(1) memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat suatu perintah bagi menetapkan kelas atau jenis tempat kerja yang terpakai bagi seksyen ini.
124. Peruntukan lanjut mengenai seksyen ini ditetapkan di bawah Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 yang menyenaraikan kelas atau jenis tempat kerja yang terpakai bagi seksyen ini.

Seksyen 29. Pegawai keselamatan dan kesihatan

(2) *Seseorang penghuni suatu tempat yang baginya seksyen ini terpakai hendaklah melantik seorang orang yang kompeten untuk bertindak sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.^[1]*

125. Subseksyen 29(2) menjelaskan seseorang penghuni suatu tempat kerja yang terpakai di bawah seksyen ini hendaklah melantik seorang orang yang kompeten dan layak untuk bertindak sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Pelantikan pegawai keselamatan dan kesihatan di bawah seksyen ini boleh dilakukan menerusi kontrak perkhidmatan ataupun selain daripada kontrak perkhidmatan.
126. Menurut seksyen 3 akta ini, “penghuni” adalah berhubungan dengan tempat kerja, ertinya seseorang yang menguruskan atau mengawal suatu tempat kerja.

Seksyen 29. Pegawai keselamatan dan kesihatan

(3) *Pegawai keselamatan dan kesihatan hendaklah dilantik semata-mata bagi maksud menjamin pematuhan wajar di tempat kerja akan peruntukan Akta ini dan mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya dan penggalakan penjalanan selamat kerja di tempat kerja itu.*

(4) *Seseorang hendaklah dilantik sebagai pegawai keselamatan dan kesihatan hanya untuk satu tempat kerja pada satu-satu masa, melainkan jika dibenarkan selainnya oleh Ketua Pengarah.^[1]*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



127. Kehendak-kehendak bagi kaedah pendaftaran, syarat pelantikan serta kewajipan pegawai keselamatan dan kesihatan dan kewajipan penghuni berkaitan dengan pegawai keselamatan dan kesihatan ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997 dan Garis Panduan Pendaftaran dan Pembaharuan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan.
128. Subseksyen 29(4) menjelaskan bahawa seorang pegawai keselamatan dan kesihatan perlu dilantik untuk satu tempat kerja sahaja kecuali dengan kebenaran Ketua Pengarah. Pegawai keselamatan dan kesihatan yang dilantik adalah dibenarkan untuk bekerja melebihi satu tempat kerja jika mematuhi syarat-syarat yang dinyatakan dalam “Panduan Permohonan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Bekerja Melebihi Satu Tempat Kerja 2024”.

Seksyen 29. Pegawai keselamatan dan kesihatan

(5) *Seseorang penghuni yang melanggar peruntukan seksyen ini, melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya. ^[1]*

29A. Penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan ^[1]

(1) *Seseorang majikan yang tempat kerjanya tidak termasuk dalam mana-mana kelas atau jenis tempat kerja sebagaimana yang disiarkan dalam Warta di bawah subseksyen 29(1) hendaklah melantik salah seorang daripada pekerjaannya untuk bertindak sebagai penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan jika dia mengambil kerja lima atau lebih pekerja di tempat kerjanya.*

129. Seksyen 29A terpakai kepada majikan yang tempat kerjanya –
- (a) selain daripada kelas atau jenis tempat kerja yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana yang tersenarai dalam Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan) 1997, dan
 - (b) mempunyai 5 orang atau lebih pekerja.
130. Majikan yang termasuk dalam skop pemakaian seksyen ini perlu melantik salah seorang daripada kalangan pekerjaannya untuk bertindak sebagai penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.
131. Penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah tidak dianggap sebagai orang kompeten yang perlu berdaftar dengan Ketua Pengarah di bawah seksyen 31C akta ini.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



29A. *Penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan* ^[1]

(2) *Seseorang pekerja yang dilantik sebagai penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan di bawah subseksyen (1) hendaklah dilantik bagi maksud menyelaraskan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.*

132. Tujuan pelantikan penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah untuk menyelaraskan atau mengkoordinasi isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Bagi tujuan ini, penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu mempunyai pengetahuan mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

29A. *Penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan* ^[1]

(3) *Walau apa pun subseksyen (1), seseorang majikan yang disebut dalam subseksyen (1) yang telah melantik seorang pegawai keselamatan dan kesihatan di tempat kerja hendaklah disifatkan telah mematuhi subseksyen (1).*

133. Subseksyen 29A(3) menjelaskan bahawa mana-mana majikan yang mempunyai kewajipan dalam subseksyen 29A(1), tetapi telah melantik pegawai keselamatan dan kesihatan, majikan tersebut adalah dianggap telah memenuhi kewajibannya di bawah seksyen 29A (1) akta ini.

29A. *Penyelaras keselamatan dan kesihatan pekerjaan* ^[1]

(4) *Seseorang majikan yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya.*

Seksyen 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.*

134. Subseksyen 30(1) memperuntukkan kewajipan majikan yang mempunyai empat puluh orang atau lebih pekerja yang diambil bekerja olehnya di suatu tempat kerja, untuk menubuhkan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



135. Peruntukan seksyen ini juga memperuntukkan kuasa kepada Ketua Pengarah untuk mengarahkan penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan walaupun tempat kerja tersebut mempunyai kurang daripada empat puluh orang pekerja.

Seksyen 30. Penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

(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.*

136. Subseksyen 30(2) memperuntukkan kuasa kepada Menteri untuk membuat peraturan bagi menetapkan peruntukan lanjut berkenaan kehendak-kehendak pemilihan wakil, komposisi, fungsi, pelantikan pengerusi dan perjalanan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan. Peraturan yang dibangunkan melalui peruntukan ini adalah Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

Seksyen 30. Penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

(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.*

137. Majikan hendaklah berunding dengan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang telah ditubuhkan di tempat kerja bagi tujuan untuk membuat dan menyenggara perkiraan yang akan membolehkan majikan dan pekerjaanya bekerjasama dengan berkesan bagi-
- (a) menggalakkan dan membangunkan langkah-langkah untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaanya di tempat kerja; dan
 - (b) mengukur keberkesanan langkah-langkah yang telah dibuat.
138. Penerangan berhubung membuat perkiraan dan menyenggara perkiraan boleh dirujuk kepada perenggan 43 garis panduan ini. Majikan dan pekerja hendaklah berunding melalui jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja untuk menyediakan dasar am keselamatan dan kesihatan pekerjaan sebagaimana keperluan di bawah seksyen 16.
139. Antara contoh perkiraan yang boleh dibuat secara kerjasama antara majikan dan pekerja melalui jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja adalah



pembangunan perancangan dan organisasi berkaitan langkah-langkah, prosedur, tanggungjawab atau sistem yang direka bentuk untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja.

140. Majikan dan pekerja melalui jawatankuasa keselamatan dan kesihatan juga hendaklah bekerjasama untuk menyemak semula, mengemas kini dan mengkaji semula keberkesanan perkiraan yang dibangunkan.

Seksyen 30. Penubuhan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja

(4) *Seseorang yang melanggar peruntukan seksyen ini adalah melakukan suatu kesalahan dan, apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau kedua-duanya.^[1]*

Seksyen 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 menyiasat 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.*

141. Seksyen 31 menyenaraikan fungsi bagi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan di tempat kerja.

142. Di bawah seksyen ini, Menteri juga boleh menetapkan fungsi- fungsi lain bagi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Fungsi-fungsi lain jawatankuasa keselamatan dan kesihatan adalah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan) 1996.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Seksyen 31A. Kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.^[1]

(1) Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, menghendaki mana-mana kelas atau perihal orang untuk menghadiri kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah itu yang dijalankan oleh seorang penyedia latihan berdaftar.

143. Walaupun tanggungjawab majikan untuk memberikan latihan kepada pekerja sebagaimana yang perlu telah dinyatakan di bawah perenggan 15(2)(c) atau mana-mana peraturan khusus yang dibuat di bawah akta ini, Menteri boleh menetapkan kelas atau perihal orang yang perlu menghadiri kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Penetapan ini boleh dibuat melalui satu perintah yang akan disiarkan dalam warta.

144. “Kelas atau perihal orang” yang dinyatakan dalam perintah di bawah seksyen ini, termasuklah pekerja yang menjalankan aktiviti pekerjaan yang berisiko dan mempunyai kadar kemalangan tinggi atau yang memerlukan pengetahuan khusus dalam keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Menteri dari semasa ke semasa boleh mengemaskini dan membuat perubahan terhadap senarai kelas atau perihal orang yang dinyatakan dalam perintah tersebut.

Majikan hendaklah menghantar pekerjaanya yang termasuk dalam senarai perintah untuk menghadiri kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan tanpa mengenakan sebarang kos atau levi kepada pekerjaanya. Tafsiran “pekerja” adalah sebagaimana yang diperjelaskan di bawah seksyen 3 akta ini, tanpa mengambil kira jantina dan kewarganegaraan.

145. Kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan ini perlu dijalankan oleh penyedia latihan yang berdaftar dengan Ketua Pengarah di bawah seksyen 31C.

Seksyen 31A. Kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.^[1]

(2) Majikan mana-mana orang yang dikehendaki untuk menghadiri apa-apa kursus latihan di bawah subseksyen (1) hendaklah memastikan yang orang itu telah menyelesaikan kursus latihan tersebut sebelum membenarkan orang itu untuk melaksanakan apa-apa kerja yang baginya latihan itu diperlukan.

146. Subseksyen 31A(2) memperuntukkan kewajipan majikan untuk memastikan bahawa kelas atau perihal orang yang ditetapkan dalam perintah mengikuti kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, sebelum dibenarkan untuk melaksanakan aktiviti kerja yang baginya latihan itu diperlukan.

147. Bagi maksud “majikan hendaklah memastikan yang orang itu telah menyelesaikan kursus latihan tersebut”, ia juga meliputi keadaan di mana jika pekerja tersebut

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



telah menghadiri kursus di bawah syarikat A, dan kemudiannya berpindah ke Syarikat B yang menjalankan skop kerja yang sama, maka Syarikat B tidak perlu menghantar semula pekerja tersebut untuk menghadiri kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Seksyen 31A. Kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. ^[1]

(3) *Walaupun seseorang telah menyelesaikan apa-apa kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan sebagaimana yang dikehendaki di bawah seksyen ini, Ketua Pengarah boleh, jika difikirkannya kursus ulangkaji adalah perlu, mengeluarkan suatu arahan bertulis yang menghendaki orang itu untuk menghadiri kursus latihan itu yang lain.*

148. Walaupun kelas atau perihal orang yang ditetapkan telah melengkapkan kursus latihan yang sepatutnya, Ketua Pengarah boleh mengeluarkan arahan bertulis bagi menghendaki majikan menghantar pekerja yang diarahkan itu mengikuti kursus ulangkaji.

Seksyen 31A. Kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. ^[1]

(4) *Seseorang majikan yang melanggar subseksyen (2) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi enam bulan atau kedua-duanya.*

BAHAGIAN VIIA

ORANG KOMPETEN DAN PENYEDIA LATIHAN BERDAFTAR

149. Bahagian VIIA adalah berkenaan peruntukan bagi mengawalselia orang kompeten dan penyedia latihan berdaftar merangkumi proses permohonan pendaftaran, pembaharuan pendaftaran, tempoh kesahan pendaftaran dan pembatalan pendaftaran.

31B. Aktiviti yang hendaklah dijalankan oleh orang kompeten dan penyedia latihan berdaftar. ^[1]

- (1) *Bagi maksud Akta ini, tiada seorang pun boleh —*
- (a) *menjalankan apa-apa aktiviti yang dinyatakan dalam Jadual Kelima melainkan jika dia telah berdaftar sebagai orang kompeten di bawah Akta ini; atau*
 - (b) *menjalankan apa-apa kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan melainkan jika dia telah berdaftar sebagai penyedia latihan berdaftar di bawah Akta ini.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Jadual Kelima ^[1]

JADUAL KELIMA
[Perenggan 31B(1)(a)]

Aktiviti

1. *Untuk memasang siap, memasang, mendirikan, membuka, menguji, memeriksa, menyenggara, membaiki atau menservis apa-apa loji atau kelengkapan kawalan kejuruteraan*
2. *Untuk mengendalikan, menangani atau menjaga mana-mana loji*
3. *Untuk menjalankan pengawasan perubatan dan pemeriksaan kesihatan*
4. *Untuk menjalankan pentaksiran risiko kesihatan bagi apa-apa bahan kimia yang berbahaya kepada kesihatan*
5. *Untuk menjalankan pentaksiran kualiti udara dalaman*
6. *Untuk memantau atau menguji persekitaran kerja, loji atau tempat kerja termasuk pemantauan pendedahan kimia, pemantauan bunyi dan ujian audio metrik*
7. *Untuk menjalankan apa-apa latihan, pentaksiran atau penelitian bagi keselamatan dan kesihatan pekerjaan*

150. Seksyen 31B memperuntukkan hanya orang kompeten yang berdaftar dengan Ketua Pengarah sahaja boleh menjalankan aktiviti kerja yang disenaraikan dalam Jadual Kelima. “Orang kompeten” boleh merujuk kepada individu, organisasi, badan korporat atau badan bukan korporat.
151. Selain itu, seksyen ini juga memperuntukkan hanya penyedia latihan berdaftar sahaja boleh menjalankan kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
152. Bagi maksud seksyen ini, hanya orang yang dinyatakan dalam peraturan khusus yang berkaitan dengan aktiviti dalam Jadual Kelima sahaja perlu berdaftar sebagai orang kompeten dengan Ketua Pengarah. Sebagai contoh, orang kompeten yang dinyatakan dalam peraturan adalah seperti berikut—
 - (a) Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Loji Yang Menghendaki Perakuan Kelayakan) 2024 : orang kompeten jurutera stim, orang kompeten operator kren;
 - (b) Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan (Kerja Pembinaan) (Reka Bentuk dan Pengurusan) 2024 : penyelia keselamatan tapak.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



153. Perenggan 31B(1)(b) mengehendaki orang yang menjalankan kursus latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah berdaftar dengan Ketua Pengarah sebagai penyedia latihan berdaftar sebelum menjalankan apa-apa kursus latihan tersebut.
154. Bagi maksud peruntukan perenggan 31B(1)(b), penyedia latihan berdaftar merujuk kepada penyedia latihan yang menjalankan kursus latihan KKP sebagaimana keperluan seksyen 31A yang ditetapkan oleh Menteri melalui Perintah dan penyedia latihan bagi orang kompeten.

31B. Aktiviti yang hendaklah dijalankan oleh orang kompeten dan penyedia latihan berdaftar. ^[1]

- (2) *Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit.*

31C. Permohonan bagi pendaftaran. ^[1]

- (1) *Seseorang yang berniat untuk berdaftar sebagai orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar hendaklah mengemukakan suatu permohonan bagi pendaftaran kepada Ketua Pengarah mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.*
- (2) *Permohonan di bawah subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada pembayaran apa-apa fi sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri dan hendaklah disertakan dengan apa-apa dokumen dan maklumat sebagaimana yang dikehendaki oleh Ketua Pengarah.*
- (3) *Ketua Pengarah boleh, selepas mempertimbangkan permohonan itu, meluluskan permohonan itu tertakluk kepada apa-apa syarat yang difikirkannya patut, atau menolak permohonan itu.*
- (4) *Permohonan di bawah subseksyen (1) boleh ditarik balik pada bila-bila masa sebelum permohonan itu diluluskan atau ditolak, dalam keadaan sedemikian fi yang telah dibayar tidak boleh dibayar balik.*

155. Seksyen 31C ini membolehkan Ketua Pengarah untuk menentukan cara atau kaedah bagi permohonan pendaftaran sebagai orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar. Ketua Pengarah boleh menentukan apa-apa dokumen dan maklumat atau syarat dalam mempertimbangkan permohonan yang diterima. Syarat-syarat bagi melayakkan mana-mana orang untuk didaftarkan sebagai orang kompeten oleh Ketua Pengarah boleh dirujuk kepada Garis Panduan Pendaftaran dan Pembaharuan Pendaftaran Orang Kompeten 2025.
156. Permohonan pendaftaran adalah tertakluk kepada fi yang ditetapkan oleh Menteri dan sekiranya permohonan itu ditarik balik, fi yang telah dibayar tidak akan dikembalikan kepada pemohon. Fi yang perlu dibayar boleh dirujuk dalam

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Fi bagi Pendaftaran Orang Kompeten dan Penyedia Latihan Berdaftar) 2024.

31D. Kesahan pendaftaran. ^[1]

Tiap-tiap pendaftaran yang diluluskan di bawah seksyen 31C hendaklah sah bagi tempoh tiga tahun dari tarikh yang dinyatakan dalam kelulusan.

157. Seksyen 31D menetapkan tempoh sah pendaftaran bagi setiap orang kompeten dan penyedia latihan berdaftar adalah selama tiga tahun dari tarikh kelulusan pendaftaran.

31E. Pembaharuan pendaftaran. ^[1]

(1) *Seseorang orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar boleh membuat permohonan untuk membaharui pendaftaran sebelum tarikh habis tempoh pendaftaran pada bila-bila masa dan mengikut apa-apa cara sebagaimana yang ditentukan oleh Ketua Pengarah.*

(2) *Permohonan di bawah subseksyen (1) hendaklah tertakluk kepada pembayaran apa-apa fi sebagaimana yang ditetapkan oleh Menteri dan hendaklah disertakan dengan apa-apa dokumen sebagaimana yang dikehendaki oleh Ketua Pengarah.*

(3) *Ketua Pengarah boleh, selepas mempertimbangkan permohonan di bawah subseksyen (1) —*

- (a) *membaharui pendaftaran itu, dengan atau tanpa syarat; atau*
- (b) *menolak untuk membaharui pendaftaran itu.*

(4) *Ketua Pengarah boleh menolak permohonan untuk membaharui pendaftaran jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa—*

- (a) *pemohon telah gagal untuk mematuhi mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta ini;*
- (b) *pemohon telah gagal untuk mematuhi mana-mana syarat pendaftaran; atau*
- (c) *pemohon telah mengemukakan apa-apa pernyataan, maklumat atau dokumen yang didapati palsu, tidak kira sama ada pemohon mengetahui atau mempercayai pernyataan, maklumat atau dokumen itu palsu atau selainnya.*

(5) *Permohonan di bawah subseksyen (1) boleh ditarik balik pada bila-bila masa sebelum permohonan itu diluluskan atau ditolak, dalam keadaan sedemikian fi yang telah dibayar tidak boleh dibayar balik.*

158. Seksyen 31E membolehkan Ketua Pengarah menentukan cara, kaedah atau masa sesuatu permohonan pembaharuan pendaftaran dikemukakan kepada Ketua

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Pengarah. Ketua Pengarah juga boleh menentukan apa-apa dokumen dan maklumat atau syarat dalam mempertimbangkan permohonan yang diterima.

- 159.** Permohonan pembaharuan pendaftaran adalah tertakluk kepada fi yang ditetapkan oleh Menteri dan sekiranya permohonan itu ditarik balik, fi yang telah dibayar tidak akan dikembalikan kepada pemohon. Fi yang perlu dibayar boleh dirujuk dalam Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Fi bagi Pendaftaran Orang Kompeten dan Penyedia Latihan Berdaftar) 2024.

31F. Pembatalan pendaftaran. ^[1]

(1) Ketua Pengarah boleh membatalkan pendaftaran orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa dia —

- (a) telah gagal untuk mematuhi mana-mana peruntukan Akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta ini;*
- (b) telah gagal untuk mematuhi mana-mana syarat yang dikenakan ke atas pendaftaran;*
- (c) telah mendapatkan atau memperoleh pendaftarannya dengan fraud atau salah nyataan; atau*
- (d) tidak lagi sesuai untuk bertindak sebagai orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar.*

(2) Walau apa pun subseksyen (1), Ketua Pengarah tidak boleh membatalkan pendaftaran orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar melainkan jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa, setelah memberi orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar itu suatu peluang untuk membuat apa-apa representasi secara bertulis yang dihasratkannya untuk dibuat, pendaftaran itu patut dibatalkan.

(3) Jika pendaftaran orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar dibatalkan, Ketua Pengarah hendaklah mengeluarkan suatu notis pembatalan pendaftaran kepada orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar itu, dan pembatalan itu berkuat kuasa pada tarikh yang dinyatakan dalam notis itu.

- 160.** Seksyen 31F membolehkan Ketua Pengarah untuk membatalkan pendaftaran mana-mana orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar. Walau bagaimanapun, orang kompeten dan penyedia latihan berdaftar tersebut hendaklah diberi peluang untuk membuat representasi secara bertulis dengan menyatakan sebab-sebab dia patut dikekalkan pendaftarannya sebelum keputusan dibuat.

- 161.** Sebarang keputusan pembatalan pendaftaran yang dibuat, Ketua Pengarah hendaklah mengeluarkan suatu notis pembatalan kepada orang kompeten atau penyedia latihan berdaftar.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



BAHAGIAN VIII

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

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

- (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.
- (2) Tiap-tiap pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan yang merawat, atau dipanggil untuk melawat, seseorang pesakit yang dia percaya menghidap penyakit pekerjaan atau keracunan pekerjaan yang dinyatakan dalam mana-mana peraturan atau perintah yang dibuat oleh Menteri di bawah Akta ini, atau keracunan pekerjaan hendaklah melaporkan perkara itu kepada Ketua Pengarah.^[1]

- 162.** Seksyen 32 memperuntukkan kewajipan kepada majikan dan pengamal perubatan mengenai pemberitahuan kemalangan, kejadian berbahaya dan keracunan serta penyakit pekerjaan. Peraturan khusus yang menjelaskan kehendak seksyen ini iaitu Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pemberitahuan Mengenai Kemalangan, Kejadian Berbahaya, Keracunan Pekerjaan dan Penyakit Pekerjaan) 2004.

Seksyen 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.
- (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.
- (2A) Pengapit yang dilantik di bawah subseksyen (2) hendaklah mempunyai, bagi maksud siasatan, kuasa untuk memasuki dan memeriksa mana-mana premis, yang kemasukan atau pemeriksaan itu adalah perlu bagi maksud siasatan itu.^[1]
- (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.

- 163.** Seksyen 33 membolehkan Ketua Pengarah untuk mengarahkan suatu siasatan (*inquiry*) dijalankan sekiranya dia berpendapat siasatan (*inquiry*) tersebut dapat

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



menentukan sifat dan punca kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang berlaku. Seorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan akan dilantik oleh Ketua Pengarah secara bertulis untuk mengetuai sesuatu inkuiri tersebut.

Seksyen 34. Kuasa pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam siasatan

Bagi maksud mengadakan suatu siasatan di bawah Akta ini, seseorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah mempunyai kuasa untuk mengendalikan sumpah dan ikrar dan hendaklah terletak hak dengan kuasa Majistret Kelas Pertama untuk memaksa kehadiran saksi dan memaksa pengemukakan 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.

Seksyen 34A Kewajipan pemunya, penghuni dsb. dalam siasatan. ^[1]

Pemunya atau penghuni, atau mana-mana majikan di dalam, mana-mana tempat kerja dan mana-mana pekerja bagi pemunya, penghuni atau majikan itu, hendaklah memberikan apa-apa bantuan yang diperlukan bagi maksud apa-apa siasatan di bawah Akta ini.^[1]

164. Seksyen 34A mengkehendaki mana-mana majikan, pemunya atau penghuni tempat kerja yang terlibat dengan suatu siasatan (*inquiry*) memberi bantuan yang diperlukan untuk tujuan siasatan (*inquiry*) tersebut.

BAHAGIAN IX LARANGAN TERHADAP PENGGUNAAN LOJI ATAU BAHAN

Seksyen 35. Kuasa untuk melarang penggunaan loji atau bahan

(1) Walau apa pun 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 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.

(3) Seseorang yang tidak mematuhi perintah di bawah subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi lima ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.^[1]

165. Seksyen 35 membolehkan Ketua Pengarah mengeluarkan suatu perintah bagi melarang penggunaan apa-apa loji atau bahan yang pada pendapatnya boleh menjejaskan keselamatan dan kesihatan orang semasa bekerja.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



166. Contoh perintah larangan penggunaan bahan yang dikeluarkan di bawah seksyen ini adalah Perintah Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Larangan Penggunaan Bahan) 1999.

Seksyen 36. [dipotong]^[1]

**BAHAGIAN X
TATAAMALAN INDUSTRI**

Seksyen 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.*
- (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.*
- (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.*
- (4) *Menteri hendaklah menyebabkan disiarkan dalam Warta kelulusan sesuatu tataamalan industri dan pemindaan atau pembatalannya.*

167. Seksyen 37 memperuntukkan kuasa kepada Menteri, selepas mendapat syor daripada Majlis atau Ketua Pengarah untuk meluluskan sebarang tataamalan industri yang terdiri daripada arahan-arahan yang pada hematnya perlu atau patut sebagai panduan orang-orang dalam mematuhi kehendak-kehendak peruntukan akta ini dan peraturan-peraturan di bawahnya.
168. Tataamalan industri merupakan suatu dokumen panduan yang memberikan kaedah atau cara yang praktikal dan selamat untuk mematuhi kehendak undang-undang. Menteri boleh, atas syor Majlis atau Ketua Pengarah mengkaji semula tataamalan industri dari semasa ke semasa, sekiranya terdapat peruntukan tataamalan industri yang perlu dipinda dan dikemaskini selaras dengan apa-apa perubahan.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

169. Tataamalan industri boleh terdiri daripada sebarang tata, standard, kaedah, spesifikasi atau peruntukan berhubung dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diluluskan oleh Menteri.
170. Antara tataamalan industri yang telah dikeluarkan di bawah seksyen ini adalah seperti berikut:
- (a) Tataamalan Industri Bagi Pengurusan Pendedahan Bising Pekerjaan dan Pemuliharaan Pendengaran 2019;
 - (b) Tataamalan Industri Mengenai Pengelasan Bahan Kimia dan Komunikasi Hazard 2014
 - (c) Tataamalan Industri Bekerja Selamat di Ruang Terkurung, 2010
 - (d) Kod Amalan Kualiti Udara Dalam 2010
 - (e) Tataamalan Industri Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Bagi Aktiviti Pengangkutan Jalan 2010

Seksyen 38. Penggunaan kod amalan industri dalam prosiding

(1) 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 berhubung dengannya suatu tataamalan industri yang diluluskan berkuatkuasa pada masa pelanggaran atau ketakpatuhan yang dikatakan itu –

- (a) tataamalan industri yang diluluskan itu hendaklah boleh diterima sebagai keterangan dalam prosiding itu; dan*
- (b) jika mahkamah berpuas hati berhubung 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.

171. Seksyen 38 menjelaskan sesuatu tataamalan industri yang diluluskan hendaklah boleh diterima sebagai keterangan dalam prosiding di mahkamah. Walau bagaimanapun, mahkamah boleh menerima keterangan lain jika mahkamah berpuas hati bahawa berkenaan dengan sesuatu perkara itu orang itu telah



mematuhi peruntukan akta ini selain daripada dengan cara mematuhi peruntukan tataamalan industri yang diluluskan itu.

172. Pemegang-pemegang kewajipan adalah perlu mematuhi tataamalan industri yang sesuai atau membuat sistem yang lebih baik daripada yang dinyatakan dalam tataamalan industri bagi mematuhi kehendak undang-undang. Walaupun tataamalan industri adalah bukan satu undang-undang, tetapi tataamalan industri yang diluluskan oleh Menteri adalah merupakan satu standard yang minimum perlu diikuti oleh pemegang-pemegang kewajipan bagi memenuhi tanggungjawab di bawah akta ini dan peraturan-peraturan di bawahnya.

BAHAGIAN XI

PENGUATKUASAAN DAN PENYIASATAN

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

(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 pemernyanya 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.

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

- (a) *membuat pemeriksaan, penelitian 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;*^[1]
- (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, penelitian atau penyiasatan di bawah perenggan (a);*^[1]
- (c) *mengambil apa-apa ukuran atau gambar dan membuat apa-apa rekod yang dianggapnya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan, penelitian atau penyiasatan di bawah perenggan (a);*^[1]
- (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;*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (e) *menghendaki mana-mana orang yang diambil khidmat di sesuatu tempat kerja di mana mana-mana penyakit pekerjaan atau keracunan pekerjaan yang dinyatakan 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;*^[1]
- (f) *menghendaki pengemukaan apa-apa buku, rekod, perakuan, notis, data berkomputer atau dokumen, atau apa-apa salinannya yang diperakui, dan membuat salinannya yang difikirkannya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan, penelitian atau penyiasatan;*^[1]
- (g) *menilai tahap bising, pencahayaan, panas atau bahan yang merosakkan atau berbahaya di mana-mana tempat kerja dan tahap pendedahan orang yang sedang bekerja di dalamnya;*^[1]
- (h) *menghendaki mana-mana hospital, klinik perubatan atau bilik mayat untuk memberikan apa-apa maklumat (termasuk laporan perubatan) tentang mana-mana orang yang atau telah bekerja di tempat kerja yang cedera dalam kemalangan di tempat kerja atau yang disyaki menghidapi penyakit pekerjaan yang didapati dari tempat kerja dan sedang menerima rawatan di hospital atau klinik perubatan itu.*^[1]
- (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;*
 - (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.*
- (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).*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(5) Seseorang pegawai boleh bagi maksud seksyen ini meminta bilamasa perlu bantuan polis jika dia mempunyai sebab munasabah untuk mengkhuatiri apa-apa halangan serius dalam 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.

173. Seksyen 39 menjelaskan tentang kuasa dan perkara yang boleh dilakukan seseorang pegawai JKKP yang dilantik di bawah seksyen 5 akta ini, dalam melaksanakan semua kewajipan dan menjalankan kuasa yang diberikan kepadanya di bawah akta ini dan peraturan yang dibuat di bawahnya.

174. Seseorang pegawai diberi kuasa untuk memasuki mana-mana premis bagi melaksanakan tujuan akta ini dan juga peraturan yang dibuat di bawahnya. Dalam sesetengah keadaan, beliau tidak perlu mendapat kebenaran daripada pemunya.

175. Di dalam seksyen ini, adalah penting untuk memahami perkara yang berkaitan dengan ‘masa yang munasabah’ dan ‘sebab munasabah untuk mempercayai’. Kedua-dua perkara ini hendaklah yang berkaitan dengan berlakunya suatu pelanggaran atau mungkin akan berlakunya pelanggaran terhadap akta atau mana-mana peraturan di bawahnya. “Kemunasabahan” ini perlulah bergantung kepada fakta setiap kes.

176. Perakuan pemberikuasaan adalah merujuk kepada suatu perakuan pemberikuasaan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengarah sebagaimana yang dinyatakan dalam seksyen 7(1) akta ini.

Seksyen 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.

Seksyen 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.

177. Seksyen 40 dan seksyen 41, memberikan kuasa kepada pegawai untuk memasuki suatu premis tempat kerja atau kediaman dengan waran geledah (seksyen 40) dan tanpa waran geledah (seksyen 41). Waran ialah satu perintah yang dikeluarkan oleh Majistret bagi membenarkan seseorang pegawai JKKP memasuki sesebuah premis tanpa kebenaran majikan atau penghuni.

Seksyen 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.*

(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.

178. Seksyen 42 memberikan kuasa tambahan kepada pegawai JKKP untuk menjalankan kuasanya di bawah seksyen 40 atau seksyen 41.

Seksyen 43. Peruntukan lanjut berhubungan 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.

179. Seksyen 43 mengkehendaki pegawai JKKP memaklumkan kepada majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan di bawah seksyen 30, mengenai kemasukannya ke tempat kerja itu.

Seksyen 43. Peruntukan lanjut berhubungan dengan pemeriksaan

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

180. Pegawai JKKP hendaklah memberikan pemerhatian dan apa-apa cadangan tindakan berhubung dengan tempat kerja kepada majikan dan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan selepas selesai pemeriksaan.

Seksyen 43. Peruntukan lanjut berhubungan dengan pemeriksaan

(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.*

181. Subseksyen 43(3) menerangkan prosedur yang perlu diikuti oleh seseorang pegawai JKKP jika pegawai bercadang untuk mengambil atau mengalihkan suatu sampel dari tempat kerja bagi maksud penganalisisan.

Seksyen 44. Kuasa untuk menyiasat

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

182. Seksyen 44 menjelaskan tentang kuasa seseorang pegawai JKKP dalam menjalankan penyiasatan terhadap apa-apa kesalahan di bawah akta ini dan peraturan-peraturan di bawahnya.
183. Kanun Prosedur Jenayah [Akta 593] memperincikan acara jenayah umum. Namun begitu, jika terdapat perundangan khusus (contohnya Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994) memperuntukkan kaedah perbicaraan dan penyiasatan yang khusus, maka perundangan yang khusus ini akan mengatasi Kanun Prosedur Jenayah di dalam kesalahan-kesalahan setakat mana kesalahan itu diperuntukkan di bawah perundangan itu.
184. Subseksyen 44(2) menyatakan bahawa pegawai mempunyai kuasa-kuasa khas yang berkaitan dengan penyiasatan polis kecuali kuasa untuk menangkap tanpa waran.
185. Setelah selesai menjalankan penyiasatan, jika pegawai berpendapat perlu menangkap mana-mana orang yang mungkin telah melakukan kesalahan di bawah akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya, pegawai hendaklah dengan segera memberikan segala maklumat berkenaan kesalahan itu kepada pegawai penjaga balai polis. Pegawai polis itu boleh dengan waran menangkap sesiapa yang dipercayai telah melakukan kesalahan tersebut.



Seksyen 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.

(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.

(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 pembetulan yang dia mahu.

(6) Jika seseorang pegawai menggunakan bantuan jurubahasa, apa-apa penyiasatan 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.

186. Seksyen 45 memberi kuasa kepada pegawai JKKP yang menjalankan penyiasatan di bawah seksyen 39 atau seksyen 44 untuk memeriksa dan menyoal secara lisan mana-mana orang yang pada hematnya mengetahui fakta sesuatu kes.

187. 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 dan hendaklah diakui semula oleh saksi.



- 188.** 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.

Seksyen 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.

- 189.** Seksyen 46 menghendaki setiap pemunya, penghuni, majikan atau pekerja untuk membantu pegawai JKPP yang menjalankan kuasa-kuasa sebagaimana yang diperuntukkan di bawah akta ini bagi tujuan kemasukan, pemeriksaan atau penyiasatan.

Seksyen 47. Kesalahan berhubungan dengan pemeriksaan, penelitian atau penyiasatan

Seseorang yang —

- (a) enggan memberikan laluan masuk ke sesuatu tempat kerja kepada seseorang pegawai atau orang yang membantunya;*
- (b) 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;*
- (c) tidak menunjukkan apa-apa dokumen yang dikehendaki di bawah Akta ini oleh pegawai itu;*
- (d) menyembunyikan lokasi atau kewujudan mana-mana orang lain atau apa-apa loji atau bahan daripada pegawai itu;*
- (e) menghalang atau cuba menghalang mana-mana orang lain daripada membantu pegawai itu;*
- (ea) tidak mematuhi apa-apa arahan yang diberikan oleh seseorang pegawai yang semunasabahnya perlu bagi maksud apa-apa pemeriksaan, penelitian atau penyiasatan; atau ^[1]*
- (f) 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.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



Seksyen 48. 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, atau apa-apa tempoh lanjutan yang dibenarkan olehnya.* ^[1]
- (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.*
- (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.*
- (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,*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



190. Seksyen 48 memperuntukkan kuasa pegawai dan syarat-syarat untuk mengeluarkan notis perbaikan dan notis larangan serta pematuhan dan pembatalan suatu notis di bawah akta ini.
191. Terdapat dua jenis notis yang boleh dikeluarkan oleh pegawai iaitu notis perbaikan dan notis larangan. Tujuan notis dikeluarkan adalah untuk mengekang bahaya (*hazard*) atau ketidakpatuhan terhadap perundangan daripada berterusan dan sebagai langkah pencegahan untuk mengelakkan kemalangan daripada berlaku.
192. Notis perbaikan dan notis larangan yang dikeluarkan menghendaki majikan atau mana-mana orang yang mempunyai kawalan terhadap tempat kerja, loji, bahan atau proses untuk mengambil tindakan bagi pematuhan kepada perundangan keselamatan dan kesihatan atau menghapuskan bahaya (*hazard*) di tempat kerja.
193. **Notis Perbaikan (JKKP 3)**
Subseksyen 48(1) memperuntukkan kuasa seorang pegawai JKKP untuk mengeluarkan notis perbaikan bagi memperbetulkan situasi, bahaya (*hazard*) atau risiko dalam waktu yang ditetapkan apabila beliau berpendapat bahawa seseorang itu telah atau mungkin melanggar satu atau lebih daripada peruntukan perundangan yang berkaitan dalam keadaan yang berkemungkinan bahawa pelanggaran itu akan berterusan atau diulang. Notis perbaikan itu hendaklah:
- (a) menyatakan bahawa dia berpendapat demikian;
 - (b) menyatakan peruntukan yang berkaitan;
 - (c) memberikan butir-butir sebab mengapa dia berpendapat demikian;
 - (d) menghendaki orang itu membetulkan pelanggaran atau perkara yang menyebabkan pelanggaran perundangan; dan
 - (e) menyatakan tempoh untuk pematuhan, yang tidak kurang daripada 30 hari dari tarikh penyampaian notis, iaitu tempoh di mana penerima notis boleh membuat rayuan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 50.
194. Pendapat pegawai dinyatakan dalam perenggan 193 di atas, hendaklah boleh menolak sebarang rayuan daripada orang yang terkilang terhadap notis yang dikeluarkan, jika ada seperti yang diperuntukkan di bawah seksyen 50.
195. Notis perbaikan hendaklah diserahkan kepada orang yang mempunyai kawalan atau orang yang bertanggungjawab terhadap tempat kerja, loji, bahan atau proses yang berlakunya pelanggaran perundangan.
196. Apabila notis perbaikan diserahkan, penerangan kepada penerima notis perlu dibuat berkenaan notis itu dan bagaimana penerima notis boleh mematuhi. Kedua-dua pihak (pegawai JKKP dan penerima notis) hendaklah berusaha untuk menyelesaikan sebarang perbezaan pendapat yang berlaku semasa sesi penerangan tersebut supaya penerima notis dapat menerima dan mematuhi notis yang dikeluarkan.



197. Dalam keadaan tertentu atau atas sebab-sebab yang munasabah, pegawai JKKP boleh memberikan lanjutan terhadap tempoh pematuhan. Notis perbaikan tidak boleh digunakan untuk menghendaki penerima notis (orang yang ada kawalan) melakukan sesuatu yang mustahil dicapai dalam tempoh pematuhan notis.
198. Sebagai contoh, notis mungkin memerlukan penerima notis (orang yang ada kawalan) untuk mengadakan pengadang pada mesin tekan dalam tempoh tertentu, pada tarikh tertentu, tetapi tidak boleh menghendaki penerima notis (orang yang ada kawalan) untuk sentiasa mengekalkan pengadang dalam keadaan baik kerana ini akan menjadi keperluan berterusan yang mustahil untuk dicapai olehnya.

Walau bagaimanapun, notis perbaikan boleh dikeluarkan untuk penerima notis (orang yang ada kawalan) mengadakan sistem yang sesuai untuk memastikan penyenggaraan pengadang yang efektif, aturan kerja yang cekap dan kembali kepada keadaan asal selepas baik pulih dijalankan.

199. **Notis Larangan (JKKP 2)**

Subseksyen 48(2) memperuntukkan kuasa pegawai JKKP untuk mengeluarkan notis larangan sekiranya beliau berpendapat bahawa terdapat suatu aktiviti di tempat kerja yang boleh menyebabkan bahaya serta merta kepada nyawa atau harta.

200. Notis larangan adalah bertujuan untuk melarang penggunaan atau pengendalian aktiviti yang berkait dengan loji, bahan, atau proses di tempat kerja itu secara serta-merta.
201. Sekiranya difikirkan perlu, pegawai JKKP juga boleh menggunakan apa-apa cara yang sesuai untuk menjadikan tempat kerja, loji, bahan atau proses tidak boleh berfungsi atau beroperasi.

Contohnya meletakkan lak pada jentera agar proses berkaitan dengan jentera tersebut tidak boleh dijalankan. Mengikut subseksyen 48(6) pegawai boleh menghendaki penghuni atau orang yang mempunyai tanggungjawab atau kawalan menanggung sebarang kos bagi tindakan meletakkan lak tersebut.

202. Dalam keadaan tertentu, kedua-dua jenis notis iaitu notis perbaikan dan notis larangan boleh dikeluarkan serentak untuk menangani risiko yang timbul daripada situasi yang sama. Sebagai contoh sekiranya terdapat aktiviti kerja yang dijalankan oleh pekerja untuk membentuk komponen menggunakan mesin himpit kuasa (*power press machine*) yang tidak dilengkapi dengan pengadang keselamatan.

203. Bagi contoh di atas, jika terdapat risiko kecederaan badan serta-merta, notis larangan boleh dikeluarkan bagi menghentikan aktiviti tersebut, manakala bagi memastikan pematuhan yang berterusan terhadap undang-undang, pegawai JKKP boleh pada masa yang sama mengeluarkan notis perbaikan untuk menangani punca utama berlakunya kegagalan keadaan tersebut, seperti ketiadaan prosedur penyenggaraan mesin himpit kuasa (*power press machine*) atau prosedur penyenggaraan mesin himpit kuasa (*power press machine*) yang lemah. Kaedah penyenggaraan yang praktikal boleh dirujuk dalam *Guidelines on Safe Use of Press Machine 2015*.

Seksyen 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 ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya, dan boleh didenda selanjutnya dua ribu ringgit bagi setiap hari kesalahan itu berterusan. ^[1]*

204. Seksyen 49 menjelaskan nilai penalti maksimum atau tempoh penjara yang boleh dikenakan kepada mana-mana orang sekiranya disabitkan kesalahan tidak mematuhi notis perbaikan atau notis larangan yang dikeluarkan oleh pegawai di bawah seksyen 48.

Seksyen 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.*

205. Seksyen 50 menjelaskan mana-mana orang yang menerima notis perbaikan atau notis larangan mempunyai hak untuk merayu mengikut hierarki berikut:

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (a) Jika pegawai yang mengeluarkan notis adalah selain daripada Timbalan Ketua Pengarah atau Ketua Pengarah, rayuan hendaklah dibuat kepada Ketua Pengarah.
- (b) Jika pegawai yang mengeluarkan notis adalah Ketua Pengarah atau Timbalan Ketua Pengarah, rayuan hendaklah dibuat kepada jawatankuasa rayuan yang dilantik oleh Menteri di bawah seksyen 63.

206. Ketua Pengarah yang menerima sebarang rayuan daripada orang yang terkilan tidak boleh menurunkan kuasa kepada mana-mana pegawai lain untuk mempertimbangkan rayuan tersebut bagi pihaknya.

BAHAGIAN XII

LIABILITI BAGI KESALAHAN

Seksyen 51. Penalti am

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

Seksyen 52. Kesalahan yang dilakukan oleh pertubuhan perbadanan ^[1]

Jika mana-mana orang yang melakukan suatu kesalahan di bawah Akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari yang dibuat di bawah Akta ini ialah suatu syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang yang lain, seseorang yang pada masa pelakuan kesalahan itu ialah seorang pengarah, pegawai pematuhan, pekongsi, pengurus, setiausaha atau pegawai lain yang seumpamanya bagi syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang yang lain itu atau yang berupa sebagai bertindak atas sifat itu atau yang dengan apa-apa cara atau sehingga apa-apa takat bertanggungjawab bagi pengurusan apa-apa hal ehwal syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang yang lain itu atau yang membantu dalam pengurusannya —

- (a) *boleh dipertuduh secara berasingan atau bersesama dalam prosiding yang sama bersekali dengan syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang yang lain itu; dan*
- (b) *jika syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang itu didapati bersalah atas kesalahan itu, hendaklah disifatkan bersalah atas kesalahan itu dan boleh dikenakan hukuman atau penalti yang sama sebagaimana seorang individu melainkan jika, dengan mengambil kira jenis fungsinya atas sifat itu dan segala hal keadaan, dia membuktikan —*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(i) bahawa kesalahan itu telah dilakukan tanpa pengetahuannya; dan

(ii) bahawa kesalahan itu telah dilakukan tanpa persetujuan atau pembiarannya dan bahawa dia telah mengambil segala langkah yang munasabah dan menjalankan usaha yang wajar untuk menghalang pelakuan kesalahan itu.

207. Seksyen 52 menjelaskan tindakan perundangan juga boleh diambil terhadap mana-mana individu yang dinyatakan dalam peruntukan ini apabila suatu syarikat, perkongsian liabiliti terhad, firma, pertubuhan atau kumpulan orang yang lain melakukan suatu kesalahan di bawah akta ini atau mana-mana perundangan subsidiari.

208. Walaubagaimanapun, tindakan perundangan terhadap individu yang dimaksudkan hanya boleh diambil jika hasil penyiasatan mendapati :

- (a) bahawa kesalahan itu telah dilakukan dengan pengetahuannya;
- (b) bahawa kesalahan itu telah dilakukan dengan persetujuan atau pembiarannya dan
- (c) bahawa dia gagal mengambil langkah yang munasabah dan menjalankan usaha yang wajar untuk menghalang pelakuan kesalahan itu.

52A. Tanggungan seseorang bagi perbuatan dsb. pekerja dsb.^[1]

Jika mana-mana orang boleh dikenakan apa-apa hukuman atau penalti di bawah Akta ini bagi apa-apa perbuatan, peninggalan, pengabaian atau keingkaran yang dilakukan —

- (a) oleh pekerja orang itu dalam penjalanan pekerjaannya;
- (b) oleh ejen orang itu apabila bertindak bagi pihak orang itu; atau
- (c) oleh pekerja ejen orang itu semasa bertindak dalam penjalanan pekerjaannya dengan ejen orang itu atau selainnya bagi pihak ejen orang itu yang bertindak bagi pihak orang itu,

orang itu boleh dikenakan hukuman atau penalti yang sama bagi tiap-tiap perbuatan, peninggalan, pengabaian atau keingkaran oleh pekerja atau ejen orang itu, atau pekerja ejen orang itu.

209. Seksyen 52A menjelaskan bahawa seseorang boleh dikenakan hukuman disebabkan oleh perbuatan, peninggalan, pengabaian atau pengingkaran oleh pekerjaanya, oleh ejennya, atau oleh pekerja ejennya, orang itu akan dikenakan penalti dan hukuman yang sama untuk kesalahan itu. Peruntukan ini adalah menggunakan prinsip “vicarious liability”.

Seksyen 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*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



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.

(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.*

Seksyen 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.

210. Seksyen 54 menjelaskan bahawa jika seseorang menggunakan khidmat seseorang ejen dan ejen itu melakukan kesalahan bagi mana-mana seksyen di dalam akta atau peraturan-peraturan di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, orang itu akan mendapat penalti yang sama dengan ejennya.

Seksyen 55. [dipotong]^[1]

Seksyen 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 boleh dikenakan apa-apa hukuman denda yang diperuntukkan kepadanya.

211. Seksyen 56 menjelaskan bahawa hanya hukuman denda boleh dikenakan kepada pertubuhan perbadanan atau kesatuan sekerja, manakala hukuman penjara tidak boleh dikenakan kepada mana-mana daripadanya.

Seksyen 57. Pembantuan dan persubahatan

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

212. Seksyen 57 menjelaskan tentang seseorang yang membantu atau bersubahat di dalam undang-undang jenayah seperti menolong atau mendorong di dalam perkara jenayah walaupun tanpa penglibatan secara nyata di dalam kesalahan itu boleh dikenakan hukuman. Seseorang yang membantu atau bersubahat mestilah dibuktikan terdapat satu hubungan tujuan dengan orang yang sebenarnya terlibat

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]

dengan kesalahan itu dan jika terdapat hubungan, orang itu hendaklah dihukum dengan hukuman yang diperuntukkan bagi kesalahan itu.

Seksyen 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 kecuai melampau.

- 213.** Seksyen 58 menjelaskan sekiranya terdapat sebarang kerugian atau kerosakan dalam mematuhi peruntukan akta ini, mana-mana orang adalah tidak bertanggung bersendirian melainkan kerugian atau kerosakan dilakukan dengan sengaja atau perbuatan melulu atau kecuai yang nyata oleh mereka.

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

Tiada apa-apa jua dalam Bahagian IV, V dan VI dan kod amalan 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 yang dikenakan oleh perundangan lain berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan.*

- 214.** Seksyen 59 menjelaskan bahawa tiada apa-apa jua peruntukan 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; atau
 - (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 yang dikenakan oleh perundangan lain berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan.



Seksyen 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.

215. Seksyen 60 menjelaskan beban untuk membuktikan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) adalah terletak ke atas tertuduh. 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. Penerangan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) boleh merujuk kepada perenggan 9.

216. Rujukan kes: *Davies (David. Janway)v Health and Safety Executive [2002] EWCA Crim 2949, (2003).*

Peruntukan seksyen 60 Akta 514 adalah bersamaan dengan peruntukan *section 40 Health and Safety at Work Act 1974 (HASAWA)* di United Kingdom di mana ia menggunakan konsep yang sama.

Di dalam kes ini, Mahkamah Rayuan United Kingdom telah memutuskan bahawa pengenaan beban pembuktian undang-undang dalam seksyen 40 HASAWA adalah wajar, perlu dan berkadaran atas sebab-sebab berikut:

- (a) HASAWA adalah satu akta untuk mengawal selia dan bertujuan untuk melindungi keselamatan dan kesihatan mereka yang terjejas oleh aktiviti yang disebut dalam seksyen 2 hingga 6, HASAWA (Nota: Akta 514 juga telah digubal dengan tujuan yang sama dengan HASAWA sepertimana yang dinyatakan dalam seksyen 4, Akta 514).
- (b) Pihak pendakwaan mesti terlebih dahulu membuktikan bahawa tertuduh mempunyai kewajipan dan bahawa standard keselamatan dan kesihatan telah dilanggar. Apabila perkara ini telah dibuktikan, pembelaan akan membangkitkan berkenaan setakat yang praktik (*so far as is practicable*) untuk mematuhi kehendak peruntukan yang dilanggar.
- (c) Oleh kerana tertuduh bertanggungjawab ke atas aktiviti kerja yang dilakukan, adalah wajar untuk tertuduh membuktikan bahawa adalah tidak munasabah untuk dia melakukan lebih daripada apa yang sebenarnya telah dilakukan untuk mengelak atau mencegah risiko itu;



“the reverse burden of proof takes into account the fact that duty holders under the Act have chosen to engage and be in charge of a commercial activity or work which is subject to regulatory controls. It is therefore justifiable to ask the duty holder to show that it was not reasonably practicable for him to have done more than he had in fact done to avoid or prevent a risk;”

(Davies (David. Janway)v Health and Safety Executive [2002] EWCA Crim 2949, (2003))

- (d) Fakta pembelaan oleh tertuduh seharusnya tidak sukar untuk dibuktikan kerana ia berada dalam pengetahuannya. Dalam kes yang rumit, mungkin hanya defendan yang mempunyai kepakaran yang relevan untuk memikul beban ini.

“the facts relied upon by the defence should not be difficult to prove as they are within the knowledge of the defendant. More particularly, in complex cases it may well only be the defendant that has the relevant expertise to assume this burden and therefore enforcement in these types of cases might become impossible if the defendant had only an evidential burden;”

(Davies (David. Janway)v Health and Safety Executive [2002] EWCA Crim 2949, (2003))

Seksyen 60A. Keterangan^[1]

Dalam mana-mana prosiding di bawah Akta ini atau perundangan subsidiarinya, semua laporan, rekod atau daftar dan apa-apa cabutan daripadanya yang disimpan dan diperakui oleh seseorang pegawai hendaklah menjadi keterangan prima facie mengenai fakta yang dinyatakan di dalamnya.

217. Seksyen 60A menerangkan maklumat atau fakta dalam semua laporan, rekod atau daftar dan apa-apa cabutan daripadanya yang disimpan dan diperakui oleh seorang pegawai, boleh menjadi keterangan prima facie berkenaan dengan fakta yang terkandung di dalamnya.

Seksyen 61. Pendakwaan

Pendakwaan berkenaan dengan 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 diberi kuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah tertakluk kepada peruntukan Kanun Tatacara Jenayah.

218. Seksyen 61 menjelaskan proses pendakwaan terhadap mana-mana kesalahan yang dilakukan di bawah akta ini atau peraturan yang dibuat di bawahnya kepada mana-

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



mana orang termasuklah kepada majikan, penghuni, pekerja dan mana-mana pemegang kewajipan hanya boleh dijalankan setelah mendapat keizinan bertulis daripada Pendakwa Raya.

219. Pendakwaan di mahkamah, hendaklah dikendalikan oleh Timbalan Pendakwa Raya atau pegawai yang diberikan kuasa secara bertulis di bawah seksyen 377(b) Kanun Tatacara Jenayah [Akta 593] oleh Pendakwa Raya.

Seksyen 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.*
- (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;*
- (3) *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*

220. Seksyen 62 menjelaskan kesalahan-kesalahan di bawah peruntukan akta ini dan perundangan subsidiari yang boleh dikompaun akan ditetapkan melalui Perintah oleh Menteri dalam warta.
221. Ketua Pengarah boleh membuat tawaran kompaun sekiranya orang yang ditawarkan itu telah mengaku secara bertulis berkenaan kesalahan yang boleh dikompaun. Jika, orang yang ditawarkan kompaun itu, tidak mengakui kesalahan yang dilakukannya, tindakan pendakwaan terhadap orang itu akan dimulakan mengikut kehendak seksyen 61.

BAHAGIAN XIII RAYUAN

Seksyen 63. Jawatankuasa rayuan

- (1) *Menteri boleh melantik jawatankuasa-jawatankuasa rayuan bagi maksud menimbangkan apa-apa rayuan yang dibuat di bawah seksyen 50.^[1]*

222. Seksyen 63 menjelaskan Menteri mempunyai kuasa untuk melantik jawatankuasa rayuan bagi menimbang rayuan-rayuan di bawah seksyen 50.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



223. Seksyen 50 membenarkan seseorang untuk merayu apabila terkilang oleh notis perbaikan atau notis larangan yang dikeluarkan kepadanya di bawah seksyen 48.

Seksyen 63. Jawatankuasa rayuan

- (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.*

224. Seksyen 63(2) dan 63(3) menjelaskan komposisi jawatankuasa rayuan yang boleh dibentuk di bawah akta ini serta ahli jawatankuasa boleh dibayar sejumlah elaun pada kadar yang ditentukan oleh Menteri.

Seksyen 64. Kuasa jawatankuasa rayuan

- (1) *Sesuatu jawatankuasa rayuan boleh, selepas mendengar suatu rayuan mengesahkan, membatalkan atau mengubah, 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.^[1]*
- (2) *Sesuatu jawatankuasa rayuan hendaklah memutuskan dan memberitahu keputusannya dengan cepat kepada orang yang membuat rayuan itu.*

Seksyen 65. Keputusan jawatankuasa rayuan

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

BAHAGIAN XIV PERATURAN-PERATURAN

Seksyen 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—*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



- (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, kelayakan semula, pembaikan, penyenggaraan, pengubahan, penyesuaian, pembukaan, pengujian, penandaan atau pemeriksaan mana-mana loji;^[1]
- (ba) menetapkan kehendak berkenaan dengan apa-apa loji bagi maksud skim pemeriksaan khas di bawah seksyen 27F;^[1]
- (c) menetapkan kehendak berkenaan dengan penelitian, pengujian penganalisisan, pelabelan atau penandaan apa-apa bahan;
- (d) menetapkan masa dan cara majikan atau orang yang ditentukan lain yang dikehendaki meneliti, menguji, menganalisis, melabel, menandakan atau membekalkan maklumat tentang apa-apa bahan;^[1]
- (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 dan untuk meminimumkan risiko dan untuk mengurangkan kesannya;^[1]
- (i) melarang atau menghendaki pengambilan apa-apa tindakan sekiranya berlaku apa-apa kemalangan atau kejadian berbahaya;
- (j) menetapkan kehendak berkenaan dengan pengadaan dan penggunaan kelengkapan pelindung diri dan kelengkapan kemudahan pemantauan dan pengujian dan kelengkapan penyelamat dalam hal keadaan tertentu;^[1]
- (k) menetapkan standard berhubungan dengan penggunaan bagi, termasuklah standard pendedahan kepada, apa-apa bahaya fizikal, biologi, kimia atau

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



psikologi;

- (l) mengawal selia dan menghendaki pengawasan oleh majikan atau penghuni keadaan di tempat kerja termasuklah keperluan ergonomik, fisiologi dan psikologi dan kesihatan pekerja mereka;^[1]*
- (m) memastikan pengadaaan kemudahan kebajikan, keselamatan dan kesihatan yang memadai oleh majikan bagi orang yang sedang bekerja;^[1]*
- (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 perantikan 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 50;^[1]*
- (q) menetapkan fi yang kena dibayar atau boleh dikenakan bagi melakukan apa-apa perbuatan atau mengadakan apa-apa 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 mengguna-khidmat pegawai perubatan dan prosedur bagi pendaftaran pegawai perubatan itu;*
- (t) menetapkan kehendak bagi melantik pegawai keselamatan dan kesihatan, latihan yang diperlukan bagi pegawai keselamatan dan kesihatan dan tatacara bagi pendaftarannya;^[1]*
- (ta) menetapkan kehendak dan cara bagi pemberitahuan tentang pengusahaan, perancangan dan pengurusan reka bentuk apa-apa aktiviti di tempat kerja;^[1]*
- (tb) menetapkan masa apabila dan cara bagaimana orang kompeten dikehendaki untuk mengambil alih atau mengawal apa-apa loji, tempat kerja, proses, bahan dan aktiviti, dan apa-apa kehendak yang berhubungan dengannya;^[1]*
- (u) menetapkan apa-apa perkara lain yang pada hemat Menteri suaimanfaat atau perlu bagi menjalankan Akta ini dengan lebih baik.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(3) *Peraturan-peraturan yang dibuat di bawah Akta ini boleh menetapkan apa-apa perbuatan atau peninggalan yang melanggar peraturan-peraturan itu sebagai suatu kesalahan dan boleh menetapkan hukuman denda tidak melebihi lima ratus ribu ringgit atau pemenjaraan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya bagi kesalahan itu.^[1]*

BAHAGIAN XV PELBAGAI

Seksyen 67. Kerahsiaan maklumat^[1]

(1) *Kecuali bagi maksud Akta ini atau bagi maksud mana-mana prosiding sivil atau jenayah di bawah Akta ini atau mana-mana undang-undang bertulis lain, tiada seorang pun boleh mendedahkan apa-apa rahsia pengeluaran atau perdagangan yang boleh pada bila-bila masa sampai kepada pengetahuannya atau yang telah diperolehnya dalam penjalanan tugasnya di bawah Akta ini.*

(2) *Bagi maksud seksyen ini, “rahsia pengeluaran atau perdagangan” ertinya maklumat yang sangat sensitif yang berhubungan dengan—*

- (a) *apa-apa proses pengeluaran;*
- (b) *apa-apa keluaran, bahan mentah atau perumusan keluaran sampingan;*
- (c) *apa-apa idea untuk penduaan atau pengklonan keluaran; atau*
- (d) *apa-apa maklumat teknikal mengenai sistem pengendalian, dan bahawa maklumat itu telah diisytiharkan sebagai rahsia pengeluaran atau perdagangan secara bertulis oleh penghuni atau pemunya.*

(3) *Seseorang yang melanggar subseksyen (1) melakukan suatu kesalahan dan boleh, apabila disabitkan, didenda tidak melebihi satu ratus ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.*

- 225.** Seksyen 67 menjelaskan mengenai kewajipan untuk menyimpan apa-apa rahsia pengeluaran atau perdagangan yang boleh pada bila-bila masa sampai kepada pengetahuan pegawai JKKP atau mana-mana orang yang telah diperolehnya dalam penjalanan tugasnya di bawah akta ini kecuali pendedahan semasa prosiding mahkamah atau siasatan.

Seksyen 67A. Kuasa untuk mengecualikan^[1]

(1) *Menteri boleh, atas syor Ketua Pengarah, melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, mengecualikan mana-mana loji, bahan, proses, orang atau tempat kerja, atau kelas orang atau kelas tempat kerja, daripada mana-mana peruntukan Akta ini atau perundangan subsidiarinya.*

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



(2) Pengecualian di bawah subseksyen (1) boleh tertakluk kepada apa-apa syarat yang difikirkan patut oleh Menteri.

(3) Menteri boleh, atas syor Ketua Pengarah, melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, mengubah atau membatalkan suatu pengecualian yang diberikan di bawah subseksyen (1).

Seksyen 67B. Kuasa untuk meminda jadual ^[1]

Kecuali bagi Jadual Pertama, Menteri boleh, melalui perintah yang disiarkan dalam Warta, meminda Jadual-Jadual kepada Akta ini.

- 226.** Seksyen 67B memberi kuasa kepada Menteri untuk membuat sebarang pindaan pada mana-mana Jadual dalam akta ini kecuali bagi Jadual Pertama. Walau bagaimanapun sebarang pindaan hendaklah dibuat melalui perintah yang disiarkan dalam Warta.

[1] Rujuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022 [Akta A1648]



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
JABATAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN



**Aras 1,3,4 dan 5, Blok Setia Perkasa 4
Kompleks Setia Perkasa
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 Wilayah Persekutuan Putrajaya**



1 5 B N 9 7 8 - 6 2 9 - 9 4 3 3 0 - 3 - 3



Tel: 03 - 8886 5343

Faks: 03 - 8889 2443



Email: projkkp@mohr.gov.my



www.dosh.gov.my