



## TANGGUNGJAWAB STATUTORI MAJIKAN MENURUT AKTA KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN 1994

### *EMPLOYER'S STATUTORY RESPONSIBILITY IN ACCORDANCE TO OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT 1994*

Mumtaj Hassan<sup>1</sup>  
Anis Shuhaiza Md Salleh<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Pusat Pengajian Undang-undang, Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia. Email: <sup>1</sup>[mumtaj@uum.edu.my](mailto:mumtaj@uum.edu.my), <sup>2</sup>[shuhaiza@uum.edu.my](mailto:shuhaiza@uum.edu.my)

*Accepted date:* 16-12-2018

*Published date:* 31-12-2018

*To cite this document:* Hassan, M., & Md Salleh, A. S. (2018). Tanggungjawab Statutori Majikan Menurut Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994. *International Journal of Law, Government and Communication*, 3 (13), 44-53.

---

**Abstrak:** Undang-undang mengenakan tanggungjawab ke atas majikan untuk menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat kepada pekerjanya. Justifikasinya, kemalangan di tempat kerja merupakan tragedi yang boleh mengugat pembangunan ekonomi sesebuah organisasi mahupun negara. Dengan itu, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) (AKKP) telah digubal untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerja sektor awam dan swasta di Malaysia terpelihara. Justeru, artikel ini mengenalpasti tanggungjawab statutori majikan menurut AKKP bersama dengan perbincangan mengenai beban pembuktian dan pendakwaan terhadap majikan bagi pelanggaran tanggungjawab tersebut. Dalam penulisan artikel ini, penulis menggunakan kaedah metodologi kajian undang-undang yang menekankan pendekatan doctrinal. Di akhirnya, cadangan-cadangan dikemukakan untuk penambahbaikan keselamatan dan kesihatan para pekerja di Malaysia.

**Kata Kunci:** Tanggungjawab, Majikan, Keselamatan, Kesihatan, Pekerjaan

*Abstract:* Law imposes responsibility on employer to provide a safe dan healty working environment to his employee. Justifiably, a workplace accident is a tragedy, which may disturb the economic development of not only an organization but a country. With that, the Occupational Safety and Health Act 1994 (OSHA) has been promulgated to ensure the safety, health and welfare of an employee in public and private sectors in Malaysia are safeguarded. Therefore, this article identifies statutory responsibility of an employer in accordance to the AKKP together with discussion on the burden of proof and prosecution against an employer for his infringement of the responsibility. In writing of this article, the writer use legal research methodology, which emphasises on doctrinal approach. At the end, recommendations are posted for a betterment of employees' safety and health in Malaysia.

## **Pendahuluan**

Keselamatan dan kesihatan di tempat kerja hendaklah menjadi keutamaan bagi setiap majikan. Ini adalah kerana kemalangan di tempat kerja mendatangkan pelbagai implikasi buruk terutama kepada ekonomi sesebuah organisasi mahupun negara. Buktinya, amaun pampasan yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial untuk pekerja yang berinsuran bagi kemalangan di tempat kerja adalah meningkat (Pertubuhan Keselamatan Sosial, 2018). Sebanyak RM3.27 billion dibelanjakan pada tahun 2017 berbanding tahun 2016 sebanyak RM2.9 billion dan RM2.6 pada tahun sebelumnya (Siti Salmiah, (2018). Bukan sekadar itu sahaja, peningkatan kemalangan ini turut menyebabkan industri kehilangan pekerja mahir, penurunan kadar produktiviti dan kehilangan mata pencarian bagi ahli keluarga pekerja.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) (AKKP) telah digubal untuk melengkapkan undang-undang keselamatan dan kesihatan yang sedia ada dan AKKP mengatasi undang-undang lain sekiranya terdapat sebarang percanggahan. AKKP terpakai di seluruh Malaysia bagi industri-industri yang dinyatakan dalam Jadual Pertama, iaitu pengilangan; pelombongan; penguarian; pembinaan; pertanian; perhutanan; perikanan; kemudahan-elektrik; gas; air; perkhidmatan kebersihan; pengangkutan; penyimpanan; komunikasi; perdagangan borong; runcit; hotel; restoran; kewangan, insurans, harta tanah; perkhidmatan perniagaan; perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun.

AKKP mengenakan tanggungjawab terhadap semua pihak untuk memastikan kemalangan dan bencana di tempat kerja dapat dielakkan. Berdasarkan konsep pengaturan sendiri, AKKP menggalakkan penglibatan semua pihak yang ada kaitan dengan industri bagi meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Selain daripada itu, AKKP turut menggariskan kewajipan-kewajipan am majikan, pekerja, orang yang bekerja sendiri, pengilang, perekabentuk, pengimport dan pembekal. Terdapat juga peruntukan mengenai perlantikan pegawai penguatkuasa; penubuhan jawatan kuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja; pemberitahuan mengenai kemalangan; kejadian berbahaya; keracunan pekerjaan; penguatkuasaan; penyiasatan dan liabiliti bagi kesalahan dalam AKKP. Namun begitu, untuk tujuan artikel ini perbincangan adalah berfokus kepada tanggungjawab utama majikan di bawah AKKP kerana majikan merupakan tonggak utama dalam dasar melindungi kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja-pekerjanya.

## **Metodologi Kajian**

Artikel ini mengaplikasikan metodologi kajian undang-undang yang menggunakan pendekatan doktrinal. Pendekatan doktrinal meliputi kajian ke atas peraturan-peraturan, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang dijelaskan dalam buku undang-undang dan keputusan-keputusan kehakiman (R. Cotterrel, 1995). Sumber-sumber bagi pendekatan doktrinal adalah daripada data primer dan data sekunder, di mana data primer adalah terdiri daripada akta-akta, peraturan-peraturan, arahan pentadbiran dan kes-kes yang telah diputuskan. Manakala data sekunder merupakan tafsiran-tafsiran undang-undang yang terkandung dalam dalam buku teks undang-undang, artikel jurnal, statistik rasmi, esklopedia, dokumen polisi, laporan penyelidikan dan perbahasan parlimen. Dengan itu, kaedah analisis deskriptif, analitikal dan kritikal dilakukan terhadap data primer dan data sekunder yang

diperolehi. Kaedah interpretasi undang-undang seperti kaedah interpretasi literal, bertujuan (*purposive*) dan *mischief* terhadap peruntukan undang-undang. Kes-kes mahkamah yang telah diputuskan juga diberi perhatian bagi mengetahui intepretasi mahkamah terhadap undang-undang yang berkaitan.

### **Tanggungjawab Majikan untuk Keselamatan dan Kesihatan Pekerja**

Tanggungjawab majikan untuk melindungi pekerja daripada sebarang bahaya dan kemalangan di tempat kerja merupakan tanggungjawab moral dan tersirat (Alwi Saad, 2011). Dengan itu majikan mempunyai kewajipan untuk mengambil langkah-langkah yang munasabah untuk mengelak kemalangan daripada berlaku di tempat kerja dan menyediakan tempat kerja yang selamat dan kondusif kepada para pekerja (Altaf Ahmad & Nik Ahmad Kamal, 2008). AKKP yang merupakan tunjang bagi segala perundangan yang mengawal keselamatan dan kesihatan di Malaysia turut mengenakan tanggungjawab ke atas majikan dan pihak-pihak lain yang berkaitan untuk mewujudkan budaya kerja sihat dan persekitaran yang selamat. Di samping itu AKKP juga mengenakan liabiliti ke atas majikan terhadap sebarang pelanggaran tanggungjawabnya di bawah AKKP terhadap pekerja-pekerjanya dan pihak-pihak lain.

#### ***Tanggung Majikan Terhadap Para Pekerjanya***

Seksyen 15(1) merupakan seksyen penting dalam AKKP yang memperuntukkan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri terhadap para pekerja serta kontraktor bebas bagi memastikan, *setakat yang praktik*, keselamatan, kesihatan dan kebajikan semasa bekerja ke atas semua pekerjaanya. Seksyen 15(2) AKKP menegaskan kewajipan tersebut meliputi perkara-perkara yang berikut:

- (a) pengadaaan 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, penanggunaan, penyimpanan dan pengangkutan loji dan bahan;
- (c) pengadaaan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan *setakat yang praktik*, keselamatan dan kesihatan pekerjaanya yang sedang bekerja;
- (d) *setakat yang praktik*, berkenaan dengan mana-mana tempat kerja di bawah kawalan majikan atau orang yang bekerja sendiri, penyenggaraannya dalam keadaan yang selamat dan tanpa risiko kepada kesihatan dan pengadaaan dan penyenggaraan cara masuk ke dalamnya dan keluar darinya yang selamat dan tanpa risiko sedemikian; dan
- (e) pengadaaan dan penyenggaraan persekitaran pekerjaan bagi pekerja-pekerjanya yang, *setakat yang praktik*, selamat, tanpa risiko kepada kesihatan, dan memadai berkenaan dengan kemudahan bagi kebajikan mereka yang sedang bekerja.

Berdasarkan peruntukan di atas, perkara yang menjadi persoalan dalam seksyen 15(1) dan (2) AKKP ialah maksud frasa *setakat yang dipraktik*. Frasa tersebut tidak didefinisikan oleh AKKP secara khusus. Sebaliknya, tafsiran dalam seksyen 3(1) AKKP dilihat sebagai relevan apabila ia memperuntukkan *boleh dipraktikkan* sebagai boleh dipraktikkan dengan mengambil kira faktor-faktor berikut:

- (a) teruknya bahaya risiko yang terlibat;
- (b) keadaan pengetahuan mengenai bahaya atau risiko itu dan cara-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.

Sehingga 2013, tidak ada keputusan mahkamah di Malaysia yang boleh membantu untuk memberi tafsiran kepada frasa *setakat yang dipraktik*. Walaupun AKKP telah dikuatkuasakan pada tahun 1994, mahkamah di Malaysia tidak berpeluang untuk menafsirkan frasa tersebut secara khusus kerana kesalahan-kesalahan yang melibatkan pelanggaran tanggungjawab majikan di bawah AKKP tidak dibicarakan melalui perbicaraan penuh di mahkamah disebabkan majikan membuat pengakuan salah dan membayar penalti yang dikenakan oleh Mahkamah (Kamal Halili, 2014). Dalam kes *Pendakwa Raya lwn. Usaha Tiga Sdn. Bhd.* (No Kes: A87-1498-2007), mahkamah memutuskan bahawa majikan telah gagal menyediakan penyeliaan sebagaimana perlu supaya keselamatan dan kesihatan para pekerja terjamin. Menurut kes ini, majikan telah gagal menyelia bagi memastikan pekerja tidak menyusun batu granit melebihi empat keping secara bertingkat di atas platform perancah seperti yang dinyatakan dalam penyata cara pemasangan batu. Akibatnya, struktur perancah tersebut telah runtuh dan menyebabkan kematian dua orang pekerja. Majikan telah mengaku bersalah dan didenda RM15,000.00. Namun, tiada isu berkaitan frasa *boleh dipraktikkan* yang memerlukan tafsiran mahkamah dibangkitkan dalam kes ini.

Dalam *Edwards lwn. National Coal Board* [1949] 1 KB 704, Hakim Asquith menghuraikan frasa *boleh dipraktikkan secara munasabah* sebagai: “*reasonably practicable*” ... *seems to me to imply that a computation must be made by the owner, in which the quantum of risk is placed on one scale and the sacrifice involved in the measures necessary for averting the risk (whether in money, time or trouble) is placed in the other; and that if it be shown that there is a gross disproportion between them – the risk being insignificant in relation to the sacrifice – the defendants discharge the onus on them.*”

Manakala kes *Austin Group Ltd. lwn. HM’s Inspector of Factories* [1990] 1 AC 619, Lord Goff telah merujuk kepada kata-kata Hakim Asquith daripada kes *Edwards lwn. National Coal Board* [1949] 1 KB 704 yang menghuraikan tahap yang majikan praktikkan secara munasabah: “*... for the purpose of considering whether the defendant has discharged the onus which rests upon him to establish that it was not reasonably practicable for him, in the circumstances, to eliminate the relevant risk, there has to be taken into account (inter alia) the likelihood of that risk eventuating. The degree of likelihood is an important element in the equation. It follows that the effect is to bring into play foreseeability in the sense of likelihood of the incidence of the relevant risk, and that the likelihood of such risk eventuating has to be weighed against the means, including cost, necessary to eliminate it.*”

Kes pertama di Malaysia yang membincangkan seksyen 15 AKKP ialah *JKKP lwn. Kamusan Sdn. Bhd.* [2013] I LNS 1427. Dalam kes ini, Sri Kamusan Sdn. Bhd. telah didakwa di bawah seksyen 15(1) AKKP. Menurut fakta kes, seorang pekerja (si mati) telah menaiki traktor dan terlibat dalam kemalangan yang mengorbankan nyawanya. Semasa kemalangan berlaku, si mati duduk di atas penghadang tayar dan kemudiannya terjatuh semasa traktor tersebut melalui satu selekoh tajam. Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan telah mendakwa Sri Kamusan Sdn. Bhd. di bawah seksyen 15(1) AKKP. Walau bagaimanapun, Mahkamah Seksyen telah membebaskan Sri Kamusan Sdn. Bhd. Kemudian, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan telah membuat rayuan dan Mahkamah Tinggi memutuskan bahawa majikan telah mengambil semua langkah yang praktik serta munasabah bagi menjaga

keselamatan pekerja-pekerja di ladang pertanian tersebut termasuk memberikan penerangan keselamatan kepada pekerja, meletakkan papan tanda amaran keselamatan dan mengarahkan pekerja duduk di atas lantai traktor semasa traktor bergerak.

Dalam *JKKP lwn. Sri Kamusan Sdn. Bhd.* [2015] ILR 421, mahkamah telah membincangkan tafsiran frasa *setakat yang dipraktik* secara khusus. Dalam kes ini, mahkamah telah merujuk kepada seksyen 2 Health and Safety at Work Act (HASAWA) 1974 dari United Kingdom, berhubung dengan pemakaian seksyen 15(1) AKKP. Seksyen 2 Health and Safety at Work Act (HASAWA) memperuntukkan “*It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.*”

Dengan ini, dapat dirumuskan bahawa walaupun peruntukan seksyen 15 AKKP berbeza dengan seksyen 2 HASAWA kerana tidak mengandungi frasa “munasabah”, faktor-faktor yang diperuntukkan dalam seksyen 3 AKKP telah dirujuk dalam kes *JKKP lwn. Kamusan Sdn. Bhd.* [2015] ILR 421. Justeru itu, seperti yang dijelaskan dalam kes berkenaan, formula yang harus diikuti oleh mahkamah di Malaysia dalam menafsirkan seksyen 15 AKKP ialah majikan hendaklah mengambilkira kesemua faktor yang disebutkan dalam seksyen 3 AKKP dan majikan tidak perlu melakukan sesuatu yang mustahil dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap pekerja-pekerjanya (Kamal Halili 2014).

#### ***Tanggungjawab Majikan untuk Menyediaan Polisi Keselamatan di Tempat Kerja***

Seterusnya, menurut seksyen 16 AKPP, majikan dan orang yang bekerja sendiri bertanggungjawab di sisi undang-undang untuk menyediakan polisi keselamatan mengenai dasar am berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerja serta mengemaskinikan dasar tersebut. Polisi tersebut hendaklah disampaikan kepada pekerja-pekerjanya untuk menggalakkan penglibatan pekerja dalam keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Walaupun begitu, Peraturan 2, Peraturan-peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Pernyataan Dasar Am Keselamatan & Kesihatan Majikan) (Pengecualian) 1995 memberi pengecualian terhadap keperluan membentuk polisi bagi majikan dan mereka yang bekerja sendiri dengan menjalankan pengusahaan yang mempunyai tidak lebih daripada lima orang pekerja.

#### ***Tanggungjawab Majikan Terhadap Orang yang Selain Daripada Pekerja***

Tanggungjawab majikan ditegaskan sekali lagi dalam seksyen 17 AKKP iaitu terhadap orang selain daripada pekerja kepada majikan. Jika dibandingkan dengan seksyen 15 AKKP, tahap kewajipan yang dikehendaki oleh seksyen ini adalah tinggi kerana seksyen memerlukan majikan *memastikan setakat yang praktik, bahawa dia dan orang-orang lain, yang bukan pekerja, yang mungkin tersentuh oleh pengusahaan itu tidak terdedah kepada risiko kepada keselamatan atau kesihatan mereka oleh sebab pekerja pengusahaan itu*. Dalam konteks seksyen 17, orang yang selain daripada pekerja boleh termasuk kontraktor, pekerja kepada kontraktor, pelawat, pelanggan majikan, pegawai penguatkuasa dan mana-mana orang yang memasuki premis majikan atau orang yang bekerja sendiri secara sah. Ini bermaksud orang yang memasuki premis majikan tanpa kebenaran tidak dilindungi di bawah seksyen ini dan ia tertakluk kepada pengecualian di bawah undang-undang *tort*.

Dalam kes *Pendakwa Raya lwn K.S. Chin Minerals Sdn. Bhd.* (No Kes: 87-185-08), majikan telah gagal untuk menjalankan pengusahaannya dengan cara memastikan, setakat yang praktik bahawa orang-orang lain, yang bukannya pekerja yang mungkin tersentuh oleh

pengusahaannya tidak terdedah kepada risiko kepada keselamatan dan kesihatan mereka kerana gagal menyediakan sistem kerja selamat bagi kerja-kerja mengorek tanah. Dengan itu, Mahkamah Majistret Manjung mendapati K.S. Chin Minerals Sdn. Bhd. telah melakukan kesalahan di bawah seksyen 17(1) AKKP dan dihukum di bawah seksyen 19 AKKP.

Sementara itu, dalam kes *Pendakwa Raya lwn. Timber Merchants Sdn. Bhd.* (No Kes: 87-36-08) Mahkamah Majistret Kuala Lipis mendapati majikan telah gagal menjalankan pengusahaannya dengan cara memastikan, secara yang praktik bahawa orang-orang yang lain yang bukan pekerjanya, yang mungkin terkesan oleh pengusahaannya itu tidak terdedah kepada risiko kepada keselamatan dan kesihatan. Dalam kes ini, majikan telah gagal menyediakan pagar yang selamat bagi memisahkan kawasan kilang dengan kediaman pekerja. Mahkamah mendapati majikan telah melakukan satu kesalahan di bawah seksyen 17(1) AKKP.

### ***Tanggungjawab Majikan Sebagai Penghuni Tempat Kerja***

Tanggungjawab seseorang penghuni tempat kerja yang diperuntukkan dalam seksyen 18, juga merupakan tanggungjawab majikan. Menurut AKKP, penghuni adalah seseorang yang menguruskan atau mengawal tempat kerja. Ini bermaksud sekiranya seseorang majikan mengurus dan mengawal suatu premis dan menjadikan premis tersebut sebagai tempat kerja atau sebagai tempat di mana mereka menggunakan loji atau bahan maka majikan turut bertanggungjawab terhadap mereka yang bukan pekerja mereka iaitu orang yang keluar masuk premis tersebut. Menurut kes *Austin Rover Ltd. lwn. Inspector of Factories* [1990] 1 AC 619, Hakim Lord Jauncey of Tullichettle menyebut “*that for a successful prosecution ... it had to be proved that the premises were unsafe and constituted risks to health. The prosecutor must then go on to prove what persons had at that time any degree of control of those premises. Thereafter he must prove that it would have been reasonable for one or more of the persons having a degree of control to take measures which would ensure safety. If he proved those three matters, the onus shifted to the accused to prove that it was not reasonably practicable to take the measures in question*”.

Berdasarkan prinsip yang digariskan dalam kes tersebut, dapat dirumuskan bahawa adalah menjadi kewajipan kepada majikan untuk memastikan keselamatan dan apa-apa yang menjadi risiko kepada kesihatan bukan sahaja kepada pekerja malah kepada bukan pekerja sekiranya mereka berurusan dengan premis di bawah kawalan majikan. Undang-undang tidak menetapkan kawalan itu sebagai kawalan yang sempurna ke atas semua keadaan (*complete control over all the circumstances*), ia memadai untuk menjadikan majikan bertanggungjawab sekiranya beliau mempunyai kawalan sebenar (*actual control*) ke atas sesuatu.

### ***Tanggungjawab untuk Melantik Pegawai Keselamatan dan Kesihatan***

Selain daripada peruntukan seksyen 29(2) AKKP, Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997 turut memperuntukkan bahawa majikan dari kelas industri yang disenaraikan di dalam Peraturan ini hendaklah mengambil bekerja seorang yang kompeten sebagai seorang pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja (Peraturan 3(b)). Antara fungsi pegawai keselamatan dan kesihatan adalah untuk menasihati majikan mengenai kepentingan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, memeriksa jentera, proses di tempat kerja yang boleh menyebabkan kecederaan serta menyasat apa-apa kemalangan atau kejadian berbahaya atau penyakit di tempat kerja.

### ***Tanggungjawab untuk Menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan***

Seksyen 30 AKKP menghendaki tiap-tiap majikan untuk menubuhkan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan di tempat kerja sekiranya majikan mengambil bekerja empat puluh orang atau lebih atau apabila Ketua Pengarah mengarahkan penubuhan jawatankuasa sedemikian di tempat kerja. Selain itu, majikan juga perlu merujuk kepada Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996 yang menjelaskan perincian pembentukan, komposisi, fungsi dan aktiviti-aktiviti jawatankuasa tersebut.

Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan hendaklah bermesyuarat sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh tiga bulan. Jawatankuasa ini memainkan peranan besar dalam organisasi dan bertanggungjawab untuk perkara-perkara berikut:

- (a) mengkaji semula langkah-langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesihatan mereka yang berada di tempat kerja;
- (b) menyasat apa-apa perkara di tempat kerja yang dianggap oleh anggota jawatankuasa itu atau orang yang diambil kerja di tempat kerja itu adalah tidak selamat atau merupakan risiko kepada kesihatan dan
- (c) menyelesaikan masalah tersebut dan, jika ia tidak berupaya, memohon Ketua Pengarah supaya menjalankan suatu pemeriksaan tempat kerja itu bagi maksud tersebut.

Fungsi jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pula disebutkan dengan jelas dalam Peraturan 11, Peraturan-Peraturan (Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan) 1996, di mana ia termasuk perkara yang berikut:

- (a) membantu dalam pembangunan kaedah-kaedah keselamatan dan kesihatan, sistem kerja yang selamat;
- (b) mengkaji semula keberkesanan program keselamatan dan kesihatan;
- (c) menjalankan penyiasatan ke atas mana-mana amalan keselamatan dan kesihatan dan untuk membawanya ke perhatian majikan;
- (d) menjalankan kajian tentang trend kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan dan penyakit pekerjaan yang berlaku di tempat kerja.
- (e) untuk memeriksa tempat kerja sekurang-kurangnya tiga bulan sekali.

### ***Tanggungjawab Majikan untuk Memberitahu Mengenai Kemalangan di Tempat Kerja***

Seksyen 32(1) dan (2), AKKP meletakkan tanggungjawab ke atas seseorang majikan untuk memberitahu Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) yang terdekat mengenai apa-apa kemalangan, kejadian yang berlaku atau dalam tempoh bekerja yang mengakibatkan kecederaan maut atau kecederaan tidak maut kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang telah terjadi atau mungkin terjadi di tempat kerja. Di samping itu, AKKP juga mewajibkan pengamal atau pegawai perubatan yang merawat atau dipanggil melawat pesakit yang dipercayai menghidap keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang disenaraikan dalam Jadual Ketiga, Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 1268) atau peraturan lain di bawah AKKP atau keracunan pekerjaan supaya melaporkannya kepada Ketua Pengarah JKKP.

Jika terdapat kematian pekerja yang terlibat di dalam kemalangan dan kematian tersebut berlaku dalam masa satu tahun dari tarikh kemalangan, majikan berkewajipan untuk memberitahu Ketua Pengarah JKKP secara bertulis, seberapa segera diketahui; sama ada kemalangan tersebut telah atau tidak dilaporkan sebelum ini (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 2018).

Selain daripada itu, Peraturan 5(1)(a)(aa) Peraturan-peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan; (Pemberitahuan Mengenai Kemalangan, Kejadian Berbahaya, Keracunan Pekerjaan dan Penyakit Pekerjaan) 2004 / *Notification of Accident, Dangerous Occurrence, Occupational Poisoning and Occupational Disease Regulations* (NADOPOD 2004), menghendaki majikan melaporkan kepada pejabat JKKP yang terdekat dengan cara yang paling cepat mengenai suatu kemalangan di tempat kerja. Manakala Peraturan 5(1)(b)(bb) mengkehendaki majikan menghantar laporan tentang kemalangan atau kejadian berbahaya dalam masa tujuh hari ke JKKP yang terdekat.

Dalam kes *Pendakwa Raya lwn. Haw Ah Bee Construction Sdn. Bhd.* (No Kes: 87-1059-2007) majikan didapati telah gagal memberitahu dengan serta merta JKKP yang terdekat dengan cara yang paling cepat mengenai suatu kemalangan yang berlaku sehingga menyebabkan kematian terhadap pekerjanya seperti yang dikehendaki di bawah Peraturan 5(1) (a)(aa). Majikan tersebut dihukum di bawah Peraturan 13 NADOPOD 2004 dengan denda sebanyak RM3,000.00.

Manakala, Peraturan 10(1) NADOPOD 2004 mengkehendaki setiap majikan dan orang yang bekerja sendiri untuk merekod dan menyenggara suatu daftar, dalam borang yang diluluskan tentang a) kemalangan dan kejadian berbahaya yang telah berlaku; dan b) semua keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan yang telah berlaku atau mungkin berlaku.

Berhubung dengan Peraturan 10 tersebut, seseorang majikan hendaklah mengarahkan seseorang yang mempunyai kawalan langsung ke atas aktiviti tempat kerja untuk membantu pegawai keselamatan dan kesihatan dalam mana-mana penyiasatan mengenai kemalangan, kemalangan nyaris, kejadian berbahaya, keracunan pekerjaan atau penyakit pekerjaan.

### **Pendakwaan Terhadap Majikan**

Semua pendakwaan terhadap majikan berhubung dengan kesalahan-kesalahan di bawah AKKP atau mana-mana peraturannya yang dibuat di bawahnya boleh dimulakan dengan keizinan bertulis terlebih dahulu daripada Pendakwa Raya dan dijalankan oleh seorang pegawai keselamatan dan kesihatan atau pegawai yang khusus diberikuasa secara bertulis oleh Ketua Pengarah. Menurut seksyen 61 AKKP, pendakwaan terhadap majikan adalah tertakluk kepada peruntukan Kanun Prosedur Jenayah (Akta 593).

Majikan yang melanggar kewajipan yang ditetapkan dalam seksyen 15, adalah melakukan satu kesalahan dan apabila disabitkan boleh didenda lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya. Penalti ini ditetapkan dalam seksyen 19 AKKP.

Berbeza dengan HASAWA, denda maksima bagi kesalahan-kesalahan di bawah AKKP adalah tidak terhad dan boleh dibicarakan mengikut bidangkuasa Mahkamah Majistret. Misalnya dalam kes *Transco Plc. lwn Her Majesty's Advocate* (2005) S.L.T. 2111, sebuah syarikat pengimport gas didakwa melanggar seksyen 3 dan 33(1) HASAWA kerana



menyebabkan satu kejadian letupan gas yang mengorbankan empat orang awam. Syarikat tersebut didapati bersalah dan dikenakan denda sebanyak 15 juta *pound*.

### **Beban Pembuktian dan Liabiliti Majikan**

Dalam mana-mana prosiding bagi kesalahan di bawah AKKP, majikan hendaklah membuktikan bahawa tidaklah praktik untuk melakukan lebih daripada yang telah sebenar dilakukan untuk mematuhi kewajipan atau telah melaksanakan sesuatu setakat yang praktik atau tidak ada cara praktik yang lebih baik daripada yang telah sebenarnya digunakan untuk mematuhi kewajipan tersebut. Menurut seksyen 60 AKKP, beban pembuktian adalah ke atas pihak majikan untuk membuktikan had apa yang praktik.

Liabiliti bagi kesalahan di bawah AKKP diperuntukkan di bawah seksyen 51 iaitu, apabila disabitkan majikan atau perbadanan boleh didenda tidak melebihi sepuluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh melebihi satu tahun atau kedua-duanya dan dalam hal kesalahan yang berterusan, boleh didenda tidak melebihi satu ribu ringgit bagi tiap-tiap hari semasa kesalahan itu berterusan. Bagaimanapun, penalti tersebut hanya boleh dikenakan jika tiada penalti dinyatakan secara nyata dalam AKKP.

Menurut seksyen 52 AKKP, sekiranya majikan adalah suatu perbadanan, tiap-tiap orang yang pada masa perlakuan kesalahan itu adalah pengarah, pengurus, setiausaha atau pegawai lain didalam perbadanan boleh dipertuduh bersesama dalam prosiding yang sama dengan perbadanan itu atau berasingan dan setiap daripada mereka hendaklah disifatkan melakukan kesalahan.

### **Kesimpulan dan Cadangan**

Majikan merupakan tonggak dalam mewujudkan dan mengekalkan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Selaras dengan itu majikan dikehendaki melakukan setakat yang praktik mengikut amalan dalam industri dengan mengambil kira faktor-faktor yang ditetapkan dalam AKKP. Tanggungjawab majikan hendaklah digabung dengan tanggungjawab pekerja dan pihak-pihak yang terlibat dalam industri tersebut. Penglibatan semua pihak akan membantu negara untuk meningkatkan dan memantapkan tahap kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Di samping itu, pendakwaan terhadap majikan yang ingkar hendaklah perketatkan dan dilaporkan media supaya menjadi iktibar kepada majikan-majikan lain supaya mengutamakan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

AKKP hendaklah dipinda supaya hukuman dikenakan mengikut tahap kesalahan majikan. Sekiranya majikan merupakan sebuah perbadanan, pendakwaan hendaklah dilakukan terhadap pengarah, pengurus atau setiausaha yang terlibat dalam pelanggaran tanggungjawab statutori sedemikian tanpa mengambil kira status. Mahkamah hendaklah menjatuhkan hukuman yang sewajarnya dan membuat perintah supaya perbadanan yang didapati bersalah membuat *publicity order* berhubung dengan butir-butiran sabitan dan denda (Roper Victoria, 2018). Pengarah-pengarah yang disabitkan dengan kesalahan di bawah AKKP juga perlu dikira sebagai orang yang tidak berkelayakan untuk perlantikan sebagai pengarah untuk maksud Akta Syarikat 2016 (Akta 777).

### **Rujukan**

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514). Peraturan-Peraturan dan Perintah-Perintah. Kuala Lumpur: International Law Book Services.

- Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 1268). Dicapai daripada <http://www.dosh.gov.my/index.php/ms/perundangan/akta/565-03-akta-kilang-dan-jentera-1967-disemak-1974-akta-139/file>
- Akta Syarikat 2016 (Akta 777). Dicapai daripada <https://www.bharian.com.my/node/240746>  
<https://www.bharian.com.my/node/240746>
- Alwi Saad. (2011). *Occupational safety and health management*. Pulau Pinang: Penerbit Universiti Sains Malaysia.
- Altaf Ahmad & Nik Ahmad Kamal (2008) *Employment law in Malaysia*: Selangor: ILBS.
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. (2018). *Tindakan undang-undang*. Dicapai daripada <http://www.dosh.gov.my>
- Health and Safety at work, etc Act (HASAWA) 1974. Dicapai daripada <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>
- Kanun Prosedur Jenayah (Akta 593). Dicapai daripada [http://www.federalgazette.agc.gov.my/outputaktap/20161223\\_A1521\\_BM\\_WJW007335%20BM.pdf](http://www.federalgazette.agc.gov.my/outputaktap/20161223_A1521_BM_WJW007335%20BM.pdf)
- Kamal Halili Hassan (2014). *Jabatan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Lwn Sri Kamusan Sdn. Bhd.* [2014] 9 CLJ 825. Dicapai daripada [jurnalkanun.dbp.my/wordpress/wp-content/.../9-Ulasan-Kes.pdf](http://jurnalkanun.dbp.my/wordpress/wp-content/.../9-Ulasan-Kes.pdf):
- Pertubuhan Keselamatan Sosial (2018). Prinsip perlindungan keselamatan sosial. Dicapai daripada <https://www.perkeso.gov.my/index.php/ms/theme/prinsip-perindungan-keselamatan-sosial>
- Pemberitahuan Mengenai Kemalangan, Kejadian Berbahaya, Keracunan Pekerjaan dan Penyakit Pekerjaan) 2004 / *Notification of Accident, Dangerous Occurrence, Occupational Poisoning and Occupational Disease Regulations* (NADOPOD 2004). Dicapai daripada <http://www.dosh.gov.my>
- Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) 1997. Dicapai daripada <http://www.dosh.gov.my>
- R. Cotterrell (1995). *Law's Community: Legal Theory in Sociological Perspective* (New York: Oxford University Press.
- Siti Salmiah A Hamid. *Pampasan PERKESO RM3.27b tahun lalu*. Dicapai daripada <https://www.bharian.com.my/.../pampasan-perkeso-rm327b-tahun-l>”.
- V.Roper. (2018). The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007- A 10-Year Review. *The Journal of Criminal Law*, Vol: 82 issue: 1, 48-75