



## Pampasan kontraktor dan pekerja – Adakah anda pekerja di bawah Akta?

Kontraktor dilindungi oleh pampasan pekerja jika mereka adalah pekerja, seperti yang didefinisikan dalam seksyen 5 Akta Pampasan Pekerja dan Pengurusan Kecederaan 1981 (Akta).

Penting bagi sesiapa yang mengguna khidmat pekerja di bawah sebarang aturan kerja kontrak untuk menyemak sama ada pekerja-pekerja tersebut mempunyai liabiliti pampasan pekerja di bawah Akta.

Sungguhpun seseorang itu bekerja sendiri atau mempunyai Nombor Perniagaan Australia, ini tidak bermakna perniagaan/syarikat yang mengguna khidmatnya tidak bertanggungjawab ke atas apa-apa kecederaan yang dialaminya di tempat kerja.

Akta berkuat kuasa tanpa menghiraukan apa-apa kontrak yang dibuat sebaliknya. Berhubung dengan kontraktor, apa-apa aturan persendirian tentang pampasan pekerja tidak bermakna jika kontraktor tersebut membuat tuntutan dan undang-undang menganggapnya sebagai pekerja.

Dalam Akta ini, ada dua bahagian utama bagi definisi pekerja.

**Definisi utama** meliputi pekerja yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan – hubungan majikan-pekerja yang jelas.

**Definisi yang diperluas** adalah lebih umum. Ini merangkumi (sebagai pekerja) kontraktor bebas yang bekerja di bawah kontrak bagi perkhidmatan dan dibayar 'pada amnya' kerana kerja buruh kasar peribadi atau perkhidmatan peribadi.

### Kontrak perkhidmatan

Sebahagian besar tenaga kerja Australia Barat bekerja di bawah kontrak perkhidmatan, termasuklah:

- pekerja sepenuh masa dan separuh masa;
- pekerja sambilan;
- pekerja ikut musim dan ikut kerja;
- pekerja yang dibayar gaji atau upah;
- pekerja yang diselia atau dikawal oleh majikan;
- pekerja yang boleh dipecat oleh majikan;
- pekerja yang bekerja untuk satu majikan sahaja; dan
- pekerja yang bekerja pada masa yang tertentu.



Jika kontraktor atau subkontraktor tidak sebenarnya menjalankan perniagaan bebas dan bekerja di bawah aturan yang serupa dengan pekerja, mereka boleh dianggap sebagai pekerja di bawah definisi utama.

Faktor-faktor yang berikut, apabila dipertimbangkan bersama, boleh membantu menentukan sama ada seseorang itu bekerja di bawah kontrak perkhidmatan.

- **Kawalan**

Jika kerja diarah dan/atau dikawal oleh orang lain, maka kontrak perkhidmatan berkemungkinan besar dipakai. Walau bagaimanapun, jika ada perjanjian untuk mencapai hasil yang tertentu, dan tiada sesiapa yang mengarah atau mengawal kerja itu, maka orang itu mungkin tidak bekerja di bawah kontrak perkhidmatan.

- **Bayaran**

Jika bayaran didasarkan pada masa yang dihabiskan untuk membuat kerja, ini mungkin menunjukkan kontrak perkhidmatan.

- **Waktu kerja**

Jika waktu kerja dinyatakan dalam kontrak, ini membayangkan kawalan dan penyeliaan dan mungkin menunjukkan kontrak perkhidmatan.

- **Hak untuk menggaji orang lain**

Jika anda berhak untuk menugaskan kerja anda dan menggaji orang lain untuk menjalankan kerja untuk anda, maka hubungannya kurang berkemungkinan merupakan kontrak perkhidmatan.

- **Peralatan**

Semakin banyak bahan dan peralatan yang disediakan bagi seseorang untuk melakukan kerja, semakin tinggi kemungkinannya wujud kontrak perkhidmatan.

- **Penamatan**

Hak untuk menghentikan pekerja menunjukkan bahawa satu pihak mempunyai kawalan ke atas pelaksanaan kerja oleh pihak lain dan kontrak perkhidmatan wujud.

- **Syarat-syarat kontrak**

Jika wujud kontrak yang menyatakan bahawa hubungan adalah antara prinsipal dengan kontraktor, ini tidak bermakna bahawa hubungan demikian diiktiraf dalam undang-undang pampasan pekerja.

Jika semua faktor menunjukkan bahawa hubungan adalah kontrak perkhidmatan, maka perjanjian dalam kontrak yang sebaliknya tidak mengikat. Walau bagaimanapun, jika hubungan tidak berapa jelas, maka peruntukan yang nyata dalam kontrak akan dipertimbangkan di sisi undang-undang.

Walaupun anda tidak bekerja di bawah kontrak perkhidmatan, anda masih boleh dianggap sebagai pekerja di bawah definisi yang diperluas.

### Kontrak bagi perkhidmatan

Anda boleh menjalankan kerja di bawah kontrak bagi perkhidmatan. Aturan begini banyak dikenakan terhadap kontraktor dan subkontraktor bebas.

Dua faktor utama menentukan sama ada seseorang itu adalah pekerja di bawah definisi yang diperluas.

1. Anda mestilah diambil bekerja oleh orang lain bagi tujuan perdagangannya atau perniagaannya dan anda melaksanakan aktiviti sebenar perniagaan itu (misalnya subkontraktor pemasangan genting bumbung yang diambil bekerja oleh perniagaan genting bumbung); atau anda melakukan kerja yang berhubung dengan perjalanan cekap perdagangan atau perniagaan majikan (misalnya kontraktor pagar yang diambil bekerja untuk menggantikan pagar ladang ternak biri-biri).



2. Wang yang anda peroleh hendaklah, pada amnya, diperoleh kerana kerja buruh kasar peribadi atau perkhidmatan peribadi anda. Pertimbangan yang penting termasuklah:
  - sama ada anda disediakan dengan kilang dan peralatan;
  - sama ada buruh atau kakitangan tambahan disediakan; dan
  - sama ada perkhidmatan pentadbiran atau perkhidmatan lain yang tidak berkaitan dengan kerja sebenar disediakan (seperti khidmat mendraf, menaip dan kesetiausahaan).

Sungguhpun anda menerima bayaran atas sebab lain di samping menyediakan buruh kasar atau perkhidmatan, ini tidak bermakna anda tidak dianggap sebagai pekerja di bawah definisi yang diperluas. Walau bagaimanapun, apa-apa sebab lain mestilah tidak penting jika dibandingkan dengan bayaran yang anda terima bagi kerja buruh atau perkhidmatan.

Contoh-contoh orang yang bekerja di bawah kontrak bagi perkhidmatan dan berkemungkinan besar dianggap sebagai pekerja termasuklah:

- kontraktor/subkontraktor yang melaksanakan aktiviti sebenar (misalnya penurapan bata, memplaster) perdagangan atau perniagaan majikan (iaitu bagi jurubina); dan
- kontraktor/subkontraktor yang melaksanakan aktiviti (misalnya mendirikan pagar) bagi perjalanan cekap perdagangan atau perniagaan majikan (iaitu bagi seorang penternak).

Dalam setiap keadaan, jika kontraktor/subkontraktor tidak membekalkan bahan atau menggaji pekerja dan dibayar pada amnya kerana kerja buruh kasar peribadi atau perkhidmatan peribadi, dia berkemungkinan besar didefinisikan sebagai pekerja.

Oleh itu, walaupun anda menggunakan peralatan anda sendiri dan ini bukan faktor yang besar bagi sebab anda dibayar, anda masih boleh didefinisikan sebagai pekerja.

Walaupun bagaimanapun, jika anda membekalkan banyak bahan dan/atau menggaji pekerja, anda tidak berkemungkinan besar dianggap sebagai pekerja.

### Liabiliti bersama

Akta juga melindungi subkontraktor yang diambil bekerja dengan aturan kontrak yang melibatkan lebih daripada satu majikan.

Jika majikan prinsipal mengatur supaya kontraktor melakukan kerja bagi perdagangan atau perniagaan prinsipal itu, maka prinsipal dan kontraktor kedua-duanya dianggap sebagai majikan bagi mana-mana pekerja yang digaji oleh kontraktor.

Prinsipal dan mana-mana kontraktor mestilah membeli insurans pampasan pekerja bagi pekerja-pekerja kontraktor. Apabila membuat tuntutan kecederaan, pekerja boleh menuntut pampasan sama ada daripada prinsipal ataupun kontraktor, atau kedua-duanya sekali.

Prinsipal hanya akan bertanggungjawab jika kerja itu berkaitan secara langsung dengan perniagaannya dan kecederaan itu berlaku di tempat kerjanya atau di tempat kerja di bawah kawalannya atau pengurusannya.

Ini dikenakan pada seluruh rantai kontrak. Misalnya, jika ketua kontraktor di tapak pembinaan mengambil beberapa kontraktor yang mengambil pula subkontraktor, maka semua pihak (prinsipal, kontraktor dan subkontraktor) bertanggungjawab untuk melindungi mana-mana pekerja yang diambil bekerja oleh subkontraktor. Jika salah seorang daripada pekerja subkontraktor tercedera semasa bekerja, tuntutan pampasan boleh dibuat terhadap prinsipal, kontraktor atau subkontraktor.

Oleh itu, prinsipal hendaklah memastikan bahawa kontraktor mempunyai polisi insurans pampasan pekerja yang terkini dan semua pekerja hendaklah memastikan bahawa mereka terlindung.



## Majikan mestilah tidak mengelakkan pampasan pekerja

Untuk membantu memastikan pekerja dilindungi oleh pampasan pekerja, Akta melarang majikan daripada memulakan aturan pengelakan pampasan pekerja (iaitu, amalan yang menghendaki individu menubuhkan syarikatnya sendiri sebagai syarat untuk mendapatkan kontrak kerja).

## Contoh aturan pengelakan

### 1. Pekerja yang pernah diambil bekerja

CWKG Engineering memeterai kontrak dengan pengimpal yang pernah bekerja di bawah kontrak perkhidmatan dengan syarikat ini untuk mengimpal rangka keluli bambung.

Di bawah aturan baru, pengimpal pada amnya menyediakan perkhidmatan yang serupa seperti yang disediakan semasa diambil bekerja oleh CWKG Engineering, tetapi menyediakan perkhidmatan ini bagi pihak syarikat yang lain selaku pengarah atau pekerja, yang berkhidmat terutamanya untuk CWKG Engineering. Kerja yang dilakukan juga merupakan sebahagian daripada perniagaan CWKG Engineering juga, iaitu pembikinan logam.

Jika kecederaan berlaku, CWKG Engineering akan bertanggungjawab untuk membayar pengimpal pampasan dan memenuhi tanggungjawab kembali bekerja, jika perlu.

### 2. Pekerja yang tidak pernah diambil bekerja

Morrissey Cleaners mempelawa tender daripada syarikat yang diperbadankan untuk menyediakan perkhidmatan pembersihan kepada klien. Morrissey Cleaners membayangkan bahawa mereka tidak bertanggungjawab terhadap pampasan pekerja di bawah aturan kontrak bagi mana-mana syarikat yang memenangi tender bagi kontrak itu.

Seorang pemohon, Encik Brookes, menubuhkan sebuah syarikat yang dinamai PB Pty Ltd, mendaftarkan dirinya sebagai pengarah dan PB Pty Ltd memenangi kontrak itu. Sementara kontrak itu berkuat kuasa, Encik Brookes melaksanakan kerja terutamanya untuk Morrissey Cleaners – kerja yang menjadi bahagian langsung perniagaan Morrissey Cleaners, iaitu pembersihan perindustrian.

Jika kecederaan berlaku, Morrissey Cleaners akan bertanggungjawab untuk membayar Encik Brookes pampasan dan memenuhi tanggungjawab kembali bekerja, jika perlu.

## PENOLAK TUNTUTAN

Catatan penting: Maklumat ini tidak boleh digunakan sebagai nasihat undang-undang. Untuk mendapatkan maklumat sepenuhnya, sila rujuk kepada Akta atau dapatkan nasihat undang-undang anda sendiri. Sama ada seseorang dianggap sebagai 'pekerja' di bawah Akta bergantung pada beberapa keadaan bagi setiap kes. Oleh itu, WorkCover WA tidak boleh memberikan nasihat yang muktamad mengenai setiap satu jenis hubungan kerja. Walaupun maklumat telah disusun dengan teliti, pindaan undang-undang dan keputusan yang dibuat dalam Lembaga Pengarah Penyelesaian Pertikaian dan mahkamah-mahkamah yang berkenaan mungkin mengubah tafsiran undang-undang yang melibatkan perlindungan bagi kontraktor. Ambil perhatian bahawa ketetapan/keputusan daripada badan-badan kawal selia yang lain (misalnya Pejabat Percukaian Australia) tidak berkaitan dengan liabiliti dan tanggungjawab untuk melindungi kontraktor bagi pampasan pekerja.