

《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》

政府就議員在二零零一年六月二十八日

小組委員會會議上所提事項的回應

在小組委員會上次會議上，議員和助理法律顧問仔細審閱了建議的《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》(下稱“該規例”)各項條文，並問及該規例的條文是否與《職業安全及健康條例》(下稱“該條例”)的類似條文一致。議員對此表示關注，是由於《釋義及通則條例》(第 1 章)第 28(1)(b)條規定，“附屬法例不得與任何條例的條文互相矛盾”。

2. 小組委員會除對條文是否一致進行一般檢討外，亦請政府考慮對第 4(3)(b)、(4)(a)、(4)(b)及 8 條作出技術性修訂。我們會在本文後半部分就此方面提出意見。

第 I 部分：一般檢討

3. 要確定某條附屬法例是否與其主體條例的條文一致，測試方法是看看附屬法例的條文可否理解為主體條例的條文而無任何牴觸。至於當中所用的字眼或方式不同，並不一定表示兩項條文互相牴觸。

4. 我們已研究該條例的類似條文(第 6 及 8 條)，有關條文涵蓋主體條例和附屬法例的三個重要範疇，包括提供資料、提供安全及健康訓練，以及促請僱員與僱主合作。我們對上述問題的意見如下：

提供資料

5. 該條例第 6 條規定：

“(1) 每名僱主均須在合理地切實可行範圍內，確保其所有在工作中的僱員的安全及健康。

(2) 僱主沒有遵守第(1)款的情況，包括(但不限於)下述各項：

.....

- (c) 沒有提供所需的資料、指導、訓練及監督，以在合理地切實可行範圍內確保其在工作中的僱員的安全及健康；”

6. 該規例第 6 條規定：—

“凡工作間已根據第 4 條接受危險評估，有關工作地點的負責人須向該工作間的使用者提供以下文件...

- (a) 該項評估的結果的紀錄；以及
- (b) 在作出該項評估後已採取的行動的紀錄。”

7. 要確定上述兩項條文是否一致，我們可採用第 3 段所述的測試方法，即看看該規例第 6 條可否理解為該條例第 6 條而無任何牴觸。該條例第 6(1)條訂明僱主的一般責任，第 6(2)條則臚列僱主被視作沒有遵守第 6(1)條的各種情況。雖然第 6(2)條的規定以反面方式訂定，但實際目的是規定僱主須提供某類以非常廣義方式描述的資料。至於該規例第 6 條則列明工作地點的負責人須為工作間的使用者提供的指定資料和紀錄。我們認為，該兩項條文可同時有效而無任何牴觸。

8. 議員又關注到，該條例第 6 條規定僱主得以“合理地切實可行”作為免責辯護的理由，但該規例第 6 條則無載列這項規定。政府認為，該兩項條文出現這個差異是有充分理由支持的，因為該兩項條文所規定的責任不同。該條例第 6 條訂明僱主的一般責任，規定僱主須確保所有在工作中的僱員的安全及健康，但在某些情況下這或會是不合理地切實可行的。由於該條例的應用範圍廣泛，因此有關條文規定僱主得以“合理地切實可行”作為免責辯護的理由。該規例第 6 條則訂明工作地點負責人的指定責任，規定他們須提供指定種類的紀錄，政府認為該條文無需訂明以“合理地切實可行”作為免責辯護的理由，因為我們不能預見會出現任何情況，令履行有關責任並不合理地切實可行。我們也不預期僱主在遵守該條文方面會有任何重大的實際困難。

9. 《職業安全及健康規例》第 27(1)(b)及 29 條亦載有類似規定，但該兩項條文並無載列類似“在合理地切實可行範圍內”的字句，或表明有關意思的字眼。

## 提供安全及健康訓練

10. 該規例第 8 條規定：

“僱主須確保他所僱用的使用者獲提供足夠的關於使用工作間的安全及健康訓練。”

11. 該條例第 6 條與該規例第 8 條一致。該條例第 6(1)條訂明僱主的一般責任，規定僱主須確保僱員的安全及健康；而第 6(2)條則規定僱主須為僱員提供某類以廣義方式描述的訓練。該規例第 8 條訂明僱主的指定責任，規定僱主須為僱員提供所需的關於使用工作間的訓練。因此，該兩項條文可同時有效而無任何抵觸。

12. 該條例第 6 條規定僱主得以“合理地切實可行”作為免責辯護的理由，但該規例第 8 條則沒有載列有關規定。這是由於前者是就一般責任作出規定，而由於該條例的應用範圍廣泛，因此有充分理由提供這個免責辯護的理由。另一方面，該規例第 8 條的條文則是有關僱員的訓練，應不會出現任何情況，令履行有關責任並不合理地切實可行。

13. 此外，《職業安全及健康規例》第 31 條亦載有類似規定，但該條文並無載列類似“在合理地切實可行範圍內”的字句，或表明有關意思的字眼。

## 使用者須與負責人合作

14. 該條例第 8 條規定：

“(1) 任何在工作中的僱員—

.....

(b) 對於本條例或任何其他條例為確保安全及健康而施加於其僱主或任何其他人的任何規定，須在合理地切實可行範圍內，盡量在所需的情況下與其僱主或該等其他人士合作以使該等規定得以遵守。”

15. 該規例第 9 條規定：

“在工作地點的工作間工作的使用者須遵從該工作地點的負責人為使用者在工作間的安全及健康而 —

- (a) 訂立的任何工作制度及工作常規；以及
- (b) 採取的任何減低危險的措施。”

16. 上述兩項條文是有關不同的事項。該條例第 8(1)(b)條對僱員施加責任，規定他們必須與僱主合作，以便僱主遵守該條例和其他條例對僱主所施加的規定；而該規例第 9 條則對僱員本人施加責任，規定他們必須遵守工作地點負責人所訂立的任何工作制度、工作常規和減低危險措施。因此，該兩項條文對僱員所施加的責任互無抵觸。

## 罪行

17. 該條例第 6 條並無載列有關嚴格法律責任的明文規定。不過，該條例第 6(1)及(2)條的字眼，與英國的《1974 年工作健康及安全法》第 2(1)及(2)條所用字眼極為相似。根據 *R v Gateway Foodmarkets Limited* [1997] 3 All ER 78 一案的判決，該法令第 2(1)條已對未能確保僱員工作健康、安全和福利的僱主，施加了嚴格法律責任。經徵詢法律意見後，我們認為雖然該條例第 6(3)條並無載列有關嚴格法律責任的明文規定，但該條文已對未能遵守條例第 6(1)條的僱主，訂立了嚴格法律責任罪行。因此，該條例第 6 條所列罪行，與該規例第 6 及 8 條所列罪行的性質相同。

## 第 II 部分：修訂

18. 經考慮小組委員會的意見後，我們建議作出以下修訂：

### 第 4(3)(b)條

在“誰人可能有危險”一句之前，加上“對”字。

### 第 4(4)(a)條

將“suspect”一字改為“believe”，並將中文本的“有理由懷疑”及“已有重大改變”，分別改為“有理由相信”及“已有顯著改變”。

第 4(4)(b)條

將“顯著變動”改為“顯著改變”。

第 8 條

將“adequate”改為“necessary”，並將中文本的“足夠”相應地改為“所需”。

19. 這些修定已包含在附件中修定草擬規例內。

《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》

目錄

條次		頁次
1.	生效日期	1
2.	釋義	1
3.	適用範圍	1
4.	危險評估	2
5.	減低危險	<u>42</u>
6.	提供資料	<u>43</u>
7.	關於工作間的規定	4
8.	提供安全及健康訓練	4
9.	使用者須與負責人合作	<u>54</u>
10.	罪行	<u>54</u>

## 《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》

(根據《職業安全及健康條例》(第 509 章)  
第 42 條訂立，並經立法會批准)

### 1. 生效日期

本規例自勞工處處長以憲報公告指定的日期起實施。

### 2. 釋義

在本規例中，除文意另有所指外 —

“工作間”(workstation)指由以下各項組成的組合 —

- (a) 顯示屏幕設備；
- (b) 任何椅子、書桌、工作平面、列印機、文件架或顯示屏幕設備周邊的其他物件；及
- (c) 鄰接顯示屏幕設備的周圍工作環境；

“使用者”(user)指通常以使用顯示屏幕設備作為日常工作的主重要部分的僱員；

“顯示屏幕設備”(display screen equipment)指展示字母、數字、字樣或圖像的顯示屏幕，不論所涉的顯示過程如何。

### 3. 適用範圍

(1) 本規例適用於為工作而使用顯示屏幕設備或因與工作有關而使用顯示屏幕設備的所有工作地點本規例適用於在工作地點並符合以下說明的工作間 —

(a) 由工作地點的負責人提供，供使用者工作之用；

(b) 不擬供公眾人士使用；及

(c) 由使用者通常使用或擬供使用者通常使用。

(2) 本規例不適用於以下各項，亦不就以下各項而適用 —

(a) 主要用於展示圖片、電視畫面或電影的顯示屏幕設備；

(b) 交通工具的駕駛室或機械的操控室；

(c) 在公共交通工具上的顯示屏幕設備；

(d) 並非作長時間使用的手提系統；

(e) 計算機、收銀機或任何有為直接使用設備而設的細小數據或量度結果顯示器的設備；或

(f) 有顯示窗的打字機。

#### 4. 危險評估

(1) 工作地點的負責人須於在工作地點內的任何工作間首次供使用者使用前，對該工作間作出危險評估。

(2) 凡在工作地點內的工作間在緊接本規例生效日期前正在使用中並在該日期或之後由使用者使用，該工作地點的負責人須在該日期後的14日內，對該等工作間作出危險評估。

(3) 為符合第(1)或(2)款而作出的危險評估須包括以下程序 —



- (a) 確定因在有關工作間工作而引致的潛在危險；
- (b) 決定對誰人可能有危險以及該人如何受影響；
- (c) 評估因潛在危險而引致的危險，並決定現有的預防措施是否足夠；及
- (d) 記錄有關的結果。

(4) 如 —

- (a) 工作地點的負責人有理由懷疑相信最近一次對工作間作出的危險評估的情況可能已有顯著改變；或
- (b) 工作間已發生顯著改變。

則該工作地點的負責人須檢討對該工作間作出的危險評估，並據此修改危險評估結果紀錄。

(5) 工作地點的負責人須備存由他就某工作間作出的所有危險評估的紀錄，紀錄須包括根據第(3)(d)及(4)款記錄或修改的所有危險評估結果，並須將該紀錄保留最少兩年，由該工作間不再由任何使用者使用之時起計。

~~(6) 在職業安全主任的要求下，工作地點的負責人須出示他根據第(5)款備存和保留的任何紀錄以供查閱。~~

~~(7) 在職業安全主任的書面要求下，工作地點的負責人須在要求中所指明的期間內，向該職業安全主任交付他根據第(5)款備存和保留的任何紀錄的副本。~~

(6) 工作地點的負責人 —

- (a) 在職業安全主任的要求下，須出示他根據第(5)款備存和保留的任何紀錄以供查閱；或

(b) 如不能遵從(a)段的規定，則須在該主任發出的書面要求所指明的期間內，向該主任交付該紀錄的副本以供查閱。

5. 減低危險

工作地點的負責人須採取步驟，將他根據第 4 條作出的危險評估中所確定的危險，減至在合理地切實可行的範圍內屬最低的水平。

6. 提供資料

凡工作間已根據第 4 條接受危險評估，有關工作地點的負責人須將向該工作間的使用者提供以下文件 —

(a) 該項評估的結果的紀錄以；及

(b) 及他在作出該項評估後已採取的行動—通知通常使用該工作間的使用者的紀錄。

7. 關於工作間的規定

工作地點的負責人須在合理地切實可行的範圍內，確保使用者在工作地點通常使用的工作間—在顧及該等工作間使用者的安全—及健康後是合適的及福利下—均屬適合。

8. 提供安全及健康訓練

(1) —僱主須確保他所僱用的使用者獲提供足夠所靈的關於使用該使用者通常使用的工作間的安全及健康訓練。

(2) —每當使用者通常使用的工作間的構成發生重大改變—有關僱主須確保該使用者獲提供足夠的關於該經過改變的工作間的安全及健康訓練—

## 9. 使用者須與負責人合作

受僱於某在工作地點的工作間的使用者須遵從該工作地點的負責人為使用者在該工作地點工作間的安全及健康而二

(a) 提供或訂立的任何工作制度及工作常規；及

(b) 採取的任何減低危險的措施。

## 10. 罪行

(1) 任何工作地點的負責人沒有遵守第 4(1)、(2)、(4)、(5) ~~或(6)(b)或(7)~~、5、6 或 7 條，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(2) 任何僱主沒有遵守第 8(1) ~~或(2)~~ 條，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

(3) 任何使用者沒有遵守第 9 條，即屬犯罪，一經定罪，可處第 3 級罰款。

(4) 第(1)及(2)款所述的罪行為嚴格法律責任罪行。

勞工處處長

2000 年 11 月 日

## 註釋

本規例旨在保障在工作上經常使用工作間(包括顯示屏幕設備,如電腦屏幕)的僱員的職業安全及健康。

2. 第 1 條訂定本規例的生效日期。
3. 第 2 條界定本規例中所使用的某些用語。
4. 第 3 條描述本規例的適用範圍。
5. 第 4 條載有關於工作地點的負責人必須作出的危險評估的條文。
6. 第 5 條規定工作地點的負責人必須採取步驟以減低他已確定的危險。
7. 第 6 條規定工作地點的負責人有責任向使用者提供必須通知使用者有關危險評估的結果的紀錄以及他在作出該項評估後已採取的行動的紀錄。
8. 第 7 條規定工作地點的負責人須確保工作間在使用者的安全及健康及福利方面均屬適合。
9. 第 8 條規定僱主須確保使用者獲提供足夠所屬的安全及健康訓練。
10. 第 9 條規定使用者有責任遵從工作地點的負責人所提供或訂立的工作制度及工作常規以及該負責人所採取的任何減低危險的措施,以避免危險。
11. 第 10 條為不遵守本規例的條文的行為訂定罪刑,並列出向犯罪者所施加的懲罰。