

《職業安全及健康(顯示屏幕設備)規例》
政府就議員在二零零零年十二月十四日
小組委員會會議上所提事項作出的回應

1. 提供海外國家有關規管使用顯示屏幕設備的資料，包括給予使用者休息時間。

各主要經濟體系都是採取自我規管的方式，規管顯示屏幕設備的使用。現舉出以下例子加以說明—

歐洲聯盟

歐洲共同體議會於一九九零年通過了《有關使用顯示屏幕設備在安全及健康方面的最低規定的議會指引》(第 90/270/EEC 號指引)。該指引與建議規例的方針相若，要求僱主分析工作間，以評估該工作間對使用者的安全及健康可能構成的危險、採取適當措施，以糾正所確定的危險、向使用者提供各方面關於使用工作間的安全及健康的資料及訓練，及確保工作間符合所訂明的最低標準。有關標準已於指引內訂明，內容與勞工處即將公布的健康指引相若。至於休息時間方面，該指引規定，僱主為使用者編排工作時，應讓使用者在每日使用顯示屏幕設備工作期間，可定時休息和處理其他工作。該指引又訂明受規管工作間在安全及健康方面的最低標準。

為遵行上述指引，歐洲聯盟各成員國須於一九九二年年年底或之前實施有關顯示屏幕設備的法例規定。舉例來說，英國已於一九九二年制定《衛生及安全(顯示屏幕設備)規例》。

美國

美國聯邦政府根據《聯邦規例守則》制定了一套有關肌骨骼的工作程序標準，這套標準適用於所有一般行業的僱主。根據該標準，如僱員報稱肌骨骼出現毛病，僱主必須決定僱員的工作是否達到“引發行動指標”(action trigger)的潛在危險。就使用顯示屏幕而言，有關的指標是指每天工作中經常操作鍵盤及滑鼠超過四小時。如達到指標，僱主須就有關工序制定肌骨骼工作程序計劃。有關計劃須包括以下要素：關於危害的資料及呈報、分析和控制工序所涉及的危害，以及訓練和計劃檢討。至於休息時間方面，僱主須妥善安排工作，讓僱員在操作顯示屏幕設備期間可處理其他工作，或容許僱員在操作這類設備時小休片刻。該套標準將於二零零一年一月中生效。

澳洲

澳洲採取不立法的方式，規管有關使用顯示屏幕設備工作而危害健康的情況。為此，澳洲分別於一九九四年及一九九六年就預防在工作時過度使用鍵盤綜合症，發出了全國性的工作守則及指引。根據該守則，僱主須確定、評估及控制使用顯示屏幕設備所涉及的危險、為僱員提供訓練和保存紀錄。僱員則須與僱主合作，使僱主得以履行有關責任。至於休息時間，指引建議僱員分配部分工作時間進行其他工作，若無法作出適當安排，則小休片刻。而休息時間的長短和次數，要視乎使用顯示屏幕設備的時間而定。

新加坡

新加坡亦採取不立法的方式，並透過於一九八一年首次頒布的指引，推廣如何在工作時正確使用顯示屏幕設備。該指引概括地列出在選擇顯示屏幕設備、安裝工作間、採用工作姿勢或工作常規及評估工作環境時，應注意有關肌骨骼的主要因素。至於休息時間，該指引建議，如須連續使用顯示屏幕設備，每隔一小時應有短暫的休息。

加拿大和新西蘭亦已發出有關指引或工作守則，促進業界自我規管。

2. 考慮在規例內訂明僱員就使用顯示屏幕設備而提出投訴的機制、僱主為補救有關情況而須採取的具體步驟，以及發出暫時停工通知書等事宜。

建議規例促進僱主以自我規管方式，在使用者出現任何病徵前，確定與工作間有關的健康危險，並作出補救措施。因此，當局鼓勵僱員，如發現其工作間有任何不合乎規定之處，應向僱主報告，以便僱主據此作出跟進。

不過，若僱主不採取措施糾正有關問題，僱員可向勞工處投訴。勞工處的職業安全主任接獲投訴後，會巡視工作地點，其間會查閱危險評估紀錄，檢查是否有任何潛在危險、曾否評估其危險程度及是否已採取措施減低發生危險的機會，並會視乎情況，根據《職業安全及健康條例》第9條發出敦促改善通知書。

我們認為，建議規例採取的自我規管方法，較議員建議因應投訴採取行動的方法為佳，因為前者能夠積極預防僱員的健康出現問題。此外，由於主體條例已設有發出敦促改善和暫時停工通知書的機制，因此建議規例無需另設有關機制。

3. 檢討“危險”一詞

"危險評估"一詞已在《工廠及工業經營(密閉空間)規例》類似的情況下被用作"risk assessment"一詞的中文翻譯。建議將"risk"翻譯為"風險"並不恰當，因為這個譯法通常只會用於涉及投資的情況。

4. 檢討建議規例第 4 條有關危險評估的草擬條文，以增加靈活性。

為履行建議規例第 4 條所訂的法律責任，工作地點的負責人必須 (a)對工作間作出危險評估；以及 (b)備存危險評估的紀錄。

規例第 4(6)條規定，在勞工處職業安全主任的要求下，負責人須出示危險評估紀錄，以供查閱。第 4(7)條規定，在職業安全主任的書面要求下，負責人須在指明的期間內，交付危險評估紀錄，以供該名職業安全主任查閱。負責人如不遵從上述規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。

在巡視期間，職業安全主任會檢查裝有顯示屏設備的工作間，確保有關設備適合使用者使用。根據建議規例第 4(6)條，職業安全主任亦可要求負責人出示危險評估紀錄，以供查閱。由於負責人或會未能即時出示有關紀錄，職業安全主任可根據第 4(7)條，以書面要求該負責人在指明的期間內，向勞工處交付有關紀錄的副本。

雖然當局在一般情況下不會根據第 4(6)條提出起訴，但職業安全主任必須根據該項條文所授予的權力，才可進行即場巡查，因此，我們會參考議員的意見，研究可否修訂第 10 條，訂明若負責人未能按照第 4(6)條的規定，在勞工處人員巡視期間出示危險評估紀錄，並不構成罪行。

5. 就建議訂立的規例第 10 條，解釋：

(a) 建議條文的政策目的，亦即為何就不遵守該規例有關條文的行為訂定不同等級的罰款；

工作地點的負責人對工作地點有管理權，而僱主則對使用者有管理的責任。相對責任只限於遵從工作制度及工作常規的使用者，他們若不遵從規定，可能會對工作地點的安全及健康造成較大的影響，因此，負責人和僱主須被判處較高級數的罰款。

(b) 既然有關條文訂定的部分標準／規定並不明確，為何建議規例第 10(1)及(2)條所述的罪行為嚴格法律責任罪行；

在以往的檢控行動中，當條文沒有指明有關罪行是否嚴格法律責任罪行，控方就須提出證據，證明被告人有犯罪的意圖或證明該罪行應為嚴格法律責任罪行，而法庭會根據 *Gammon (Hong Kong) Ltd. v A.G. [1985] AC1* ("*Gammon*") 的原則作出裁決。如在適當的情況下，將某罪行訂定為嚴格法律責任罪行，則可大大減省法庭及控辯雙方在這一爭論點上所引致的費用。因此，當局的原意，是把第 10(1)及 10(2) 條有關的罪行列為嚴格法律責任罪行。

在作出有關決定時，我們考慮了在 *Gammon* 中的幾項原則。簡單來說，如有關法例涉及社會關注的事務而控方可證明設定嚴格法律責任罪行可提高公眾對遵守法律的警覺性，以便有效推行有關法例的目的，則可無須在裁定被告人觸犯該刑事罪行前，證明他有犯罪的意圖。

本規例旨在保障顯示屏幕設備使用者的職業安全及健康，因此屬於社會關注的事務，此外，由於控方無須就被告人之心態提出舉證，因此設定嚴格法律責任有助保障使用者的安全和健康，僱主或工作地點負責人須提高警覺，確保本身能夠遵守該規例所規定的職責。基於上述原因，即使有關係文並無提及所涉罪行的性質，法庭也相當可能會把有關罪行理解為涉及嚴格法律責任罪行。

然而，"嚴格法律責任"並不表示被告人犯了涉及罪行，便不能提出免責辯護。根據 *Uniglobe Telecom (Far East) Ltd. v HKSAR (FACC No.5 of 1998) and AG v Fong Chin Yue [1995] 1 HKC 21* 的案例，被告如能根據相對可能性的衡量準則，證明他有好的及充分的理由相信他已遵守有關規例，他便可以此作為所涉罪行的免責辯護。

- (c) 本規例的目的是保障僱員的職業安全和健康，如工作地點的負責人是一名僱員，為何該僱員須受建議規例第 10(1)條的條文所規管。

儘管工作地點的負責人可能是一名僱員，但他須全面負責管理該工作地點和其內所有僱員的安全和健康。基於(a)項所述的理由，我們認為對負責人處以跟僱主相若的罰款水平是合理的。

《職業安全及健康條例》的精神，是使僱主須為工作地點的安全和健康負上法律責任。為此，勞工處的一貫做法是，一旦確定有不遵從法例的情況出現，即會向有關公司提出檢控。根據該條例第 33 條，若公司被判有罪，除非該罪行經

證明是在公司的管理人員同意或縱容下所犯的，或是可歸因於任何此等人的疏忽，否則公司的管理人員不屬犯罪。

6. 提供有關在《職業安全及健康條例》實施後根據該條例提出檢控的統計數字。

自《職業安全及健康條例》生效以來，勞工處就裝有顯示屏幕設備的工作間發出了 19 封警告信及 8 封敦促改善通知書。

7. 參考議員的意見，檢討規例的草擬條文。

我們已在上文問題 4 解釋，當局會考慮修訂建議規例第 10 條的可行性。至於《使用顯示屏幕設備的健康指引》擬稿，我們會參考議員在上次小組委員會會議上提出的意見，並就如何遵從建議規例的危險評估規定給予更明確的指示。

教育統籌局
二零零一年一月