

CB(2)1497/99-00(03)號文件  
(立法會秘書處譯文，只供參考用)

(職業性失聰補償管理局用箋)

(譯文)

檔號：MTG/ODCB

香港花園道3號  
萬國寶通銀行大廈3樓  
立法會有關職業安全及健康的規例小組委員會  
小組委員會秘書  
李蔡若蓮女士

李女士：

**《工廠及工業經營(身體檢查)規例》**

閣下2000年3月9日的來函經已收到。

本人謹代表職業性失聰補償管理局，對在上述規例內增訂一項條文的建議表達意見。該條文規定，倘工人在接受身體檢查後，被發現暫時不宜受僱於其特定職業，僱主在工人暫停受僱期間，須安排工人擔任其他職務。對於小組委員會關注僱員的福祉，考慮到他們在被發現健康不宜從事其現有工作時的安排，管理局表示欣賞。不過，管理局認為，在考慮透過立法將擬議條文加入上述規例之前，需要首先解答3項重要的問題。首先，建議的目的為何？若該建議制定成為法例，是否可以執行？第三，是否有其他更好的方法達到這個目的，而無需依賴立法？

管理局認為，要實施擬議的新增條文，會有實際困難。在本港，大部份公司為中小型企業，僱用的職員不超過20人。僱主要在工人暫停受僱期間安排他擔任其他合適的職務，並不容易。

工人與僱主通常需要經過頗長而且複雜的過程，才能就調職安排彼此達成協議。此外，工人如認為被調派擔任的工作比原有職位要差，例如聘用的條款及條件、工作地點或附帶於該職銜的地位，該工人可能會拒絕接納。他可能會指僱主單方面更改基本的僱傭條款，而此項改變實際上等於終止原有的合約。雖然僱主安排工人擔任其他職務的原意並非解僱他，但工人在追討被解僱應得的賠償時，會出現很多磨擦及糾紛。

因此，加入擬議的調職條文會造成執法上的困難，效果適得其反。管理局認為，在大多數情況下，僱主“須在合理的切實可行範圍內”(規例擬稿的字眼)安排其他職務的責任均不可能切實可行，並會導致各種不同的詮釋及引起爭議。

管理局建議一個較佳及切實可行的辦法，就是由勞工處發出《工作守則》，就處理僱員在身體檢查後暫停受僱的事宜，為勞資雙方提供指導。就良好的勞工管理措施而言，由勞資雙方根據工作地方的特殊情況訂定本身的安排，而非以法律條文訂明僱主安排工人調職的責任，會是較適當的做法。

本人希望上述意見有助小組委員會就上述規例進行的進一步商議工作。

職業性失聰補償管理局  
主席

(李紹鴻教授)

澳洲職業醫學院院士  
英國職業醫學院士

特別副本致：勞工處職業健康科顧問醫生羅偉基醫生（正本並無註錄）

2000年3月20日