

(譯文)

香港職業安全衛生協會就在《工廠及工業經營(身體檢查)規例》第12條之下增訂第(3)款的建議向有關職業安全及健康的規例小組委員會提交的意見書

1. 背景

1.1 香港職業安全衛生協會曾於1999年9月就上述擬議規例提出意見，並再應小組委員會邀請，就於擬議的《工廠及工業經營(身體檢查)規例》第12條之下增訂第(3)款的建議提供意見。

1.2 現重述擬議的第(3)款如下，以供參閱：

“凡東主根據第10(b)或(c)條而須施行一項建議，他須在合理的切實可行範圍內，在僱員停職期間，安排他受僱於並非他所從事的職業。”

2. 意見

2.1 上述的第(3)款向東主所傳達的信息，就是若其僱員在接受身體檢查後被發現暫時不宜受僱於某特定職業，他們有責任為其僱員作出調職的安排。但由於該款中有“須在合理的切實可行範圍內”的字句，容易構成逃避責任的理由。此外，該款亦無訂明罰則，因而會無法執行。

2.2 雖然就業問題並非我們的主要關注，可預見的是上述規例與創造就業的問題不可分割。鑑於醫生不宜在涉及“患病”工人的事宜上提出有關改善工作環境或工序的建議，他們提出的建議多數會是暫時停止工人從事目前的職業，或減低工人每天暴露在危害健康的物質中的時間。換句話說，他只會建議工人放取病假、轉職及縮短工作時間等。

2.3 正如我們以前所提出的意見，把工人調離危害健康的工作地點，並不能解決工作地點所帶來的職業健康問題。**有關的工作環境、工序及安全設施必須獲得改善**。我們會視健康檢查的程序為一種顯示的方法或證據，以證實某工作地點或某工序危害工人的健康，而非作為一個顯示或證實工人不宜繼續從事他目前的工作的程序。我們必須緊記，如非有擬議的規例，工人亦會繼續受聘於他正從事的職業。

2.4 我們認為，如工人的健康狀況相當嚴重，致令他有充分理由暫時停止目前所從事的職業，醫生便應給予該工人病假，使工人能遠離有關的危害物，並可根據《僱員補償條例》獲得補償。如醫生並無給予工人病假，暫停工人目前工作的建議應是為工人健康着想而施行的一項**較可取的措施**，而非一項強制性的措施。在此情況下，在擬議規例第12條之下增訂第(3)款的精神便應適用。換言之，當東主接獲醫生提出的此類建議時，便須在合理的切實可行範圍內安排工人轉職。如情況並非切實可行，便即表示東主只可讓工人留在原來的工作崗位，而非表示工人可遭到解僱而不獲補償。

3. 建議

根據以上所述，我們建議：

- 3.1 修訂規例第12(2)條如下：“東主在施行建議時根據第(1)(a)款而採取的所有合理及合法途徑須包括對工作地點的環境、工序及有關的安全設備所採取的改善措施，使和建議有關的危害健康物質減低至不會對工人健康構成損害的水平；而進行改善的費用須由東主負擔。”
- 3.2 把第12條下擬議的第(3)款修訂如下：“凡東主根據第10(b)或(c)條而須施行一項建議，他須在合理的切實可行範圍內，在僱員停職期間，安排他受僱於並非他所從事的職業。如上述情況並非切實可行，東主不得停止該僱員受僱於原來從事的職業。”

我們相信上述建議能達到保障僱員健康及改善工作地點健康標準的目的，亦可令僱主及僱員同時受惠。

香港職業安全衛生協會會長
黃偉賢先生