

職安法問答集(Q&A)

Q：職安法擴大適用後與其他相關法律是否競合？

A：

1. 為釐清職安法與其他法律之關係，本次修法於第 1 條已明定「其他法律有特別規定者，從其規定」，亦即如公務人員保障法、礦場安全法、消防法、道路交通管理處罰條例、船舶法、游離輻射防護法、毒性化學物質管理法及爆竹煙火管理條例等就安全衛生事項有特別規定，應優先適用各該法律之規定，尚不致產生競合。
2. 該法也特別規定，各地方主管機關及目的事業主管機關仍應依其業管權責，積極推動職業安全衛生業務，俾與職安法相輔相成，共同促進職業安全衛生文化之發展。

Q：未來派遣勞工是否也適用職安法規定？

A：職安法適用所有行業，因此於該法施行後，派遣公司本應負保障派遣勞工安全與健康之雇主責任；此外，對於受要派公司工作場所負責人指揮或監督之派遣勞工，該法已明定於該事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用該法之規定。

Q：職安法通過後，勞動檢查執行人力是否充足？適用各業未來如何執行？

A：因應職安法擴大適用範圍後所需之監督檢查人力，勞動部除將積極向行政院爭取外，另針對新適用之低風險及中小企業或微型事業，則將優先採取宣導、輔導及補助等措施，以協助其推動安全衛生工作。

Q：勞工如因過勞致死，是否可依職安法課予雇主刑責？

A：勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職

業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一。惟為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第 276 條業務過失，移送司法機關偵辦。

Q：未來對於勞工過勞等導致相關疾病之因果關係認定是否產生困難？

A：

1. 職安法規定有關長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等預防措施，旨在要求雇主實施高風險群健康管理及工作條件調整，並無涉因果關係認定。此外，勞動部也已研議訂定相關附屬規章或實務指引，以提供業者採行事前預防措施之參據。
2. 至於危害暴露與罹患職業疾病因果關係之認定，勞動部已訂有「職業促發腦血管及心臟疾病認定參考指引」、「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」及職業性肌肉骨骼傷病之認定參考指引等。

Q：雇主對在家工作者，是否也需等同廠場提供相同程度的保護？

A：職業安全衛生法將適用於各業，但同時也考量到事業規模、性質及風險等特殊因素，授權中央主管機關得指定公告某一事業得僅適用該法的部分規定。換句話說，對於適用職安法有困難的事業(如家庭僱用之幫傭、管家、保母、司機等家事服務業)，已參考國外經驗與作法，並邀集相關單位研商，初步所獲共識為僅適用雇主對「合理可行範圍」內，應注意、能注意之一般責任等事項負預防義務，與一般廠場工作場所，雇主應設安全衛生設施、實施安衛管理及教育訓練等義務並不相同。

Q：有關職安法修法後是否將所有公權力全部委外？

A：職安法本次大幅修正，除新增機械、設備、器具源頭安全管理、化學品核准登錄及化學物質安全評估管理等多項制度外，並強化現行作業環境監測機構、健康檢查醫療機構及教育訓練單位等之管理措施，該等業務均屬高度技術、專業化與持續性，當由政府分別成立專責機構或具社會公信力的專業技術組織辦理，方能落實。但考量政府組織精簡政策，為該新增業務而大量配置行政人力或設備，恐不符經濟及效率之需求，該法爰參照日本、韓國的發展經驗及行政程序法相關規定，於「附則」章中增訂因應業務擴增之配套措施，即中央主管機關未來因業務上需要時，得將部分涉及高度技術、專業或低度公權力之業務委託相關專業團體辦理之，以精簡人力。至涉及公權力有關之法規、政策、制度擬訂及監督檢查業務，仍均由政府負責。

Q：依職安法第 22 條規定，勞工人數 50 人以上的事業單位是否即須僱用或特約醫護人員？目前國內醫護人員是否足夠？對中小企業應如何因應？

A：

1. 依職業安全衛生法第 22 條規定略以：「事業單位勞工人數在 50 人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理…等勞工健康保護事項。…第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。…」，故勞工人數 50 人以上的事業單位，尚非立即須僱用或特約醫護人員。
2. 針對專業醫護人員能量之建置，相關培訓課程持續進行中，截至 103 年 5 月，培訓從事健康服務專業醫護人員達 4906 人，推估未來每年仍可培訓醫師 150-200 位，護理人員 800-1000 位。
3. 有關勞工人數在 50 人以上，未達 300 人之事業單位，其醫護人力之配置方式與執行期程，本部將綜合評估國內企業之經營樣態、現行法規之執行方式、專業人員之培訓能量、中小企業輔導或補助措施等，邀集相關部會、學者專家與勞資代表，共同審慎研議。
4. 另事業單位勞工人數在 300 人以上者，則應依現行勞工健康保護規則規定，視該場所之規模及性質，分別依附表 2 與附表 3，僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務。

Q：勞工於上、下班途中發生交通事故，是否屬於職業安全衛生法勞動場所中發生之災害？

A：依職業安全衛生法第 2 條所稱職業災害，係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。對事業單位所僱勞工而言，上述勞動場所之定義，係指於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所。故勞工倘係於執行職務(例如送貨過程中)發生交通事故，則符合上述定義。

Q：職安法中有關勞工代表之身分及產生方式為何？

A：查職業安全衛生法施行細則第 43 條規定：「勞工代表之產生方式，事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。」上開條文對於勞工代表所具資格或限制並無明定；所以推派或推選之勞工代表並非以具工會會員或勞資會議勞方代表等身分者為限。然其推派或推選之程序，應由勞工自治決定，並具一定之法律效力，例如由勞資會議勞方代表推選者，應由勞方代表決議後，行之。

Q：自營作業者同夥如因作業受傷而死亡，是否為職安法所稱之職業災害，應否依規定通報？

A：

1. 查職業安全衛生法施行細則第 2 條第 1 項規定，所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。
2. 另依本細則第 4 條規定，所稱工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、…以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。自營作業者之幫同工作者（同夥），尚非職業安全衛生法所稱之事業單位，自無該法第 37 條第 2 項之適用，如其係於事業單位工作場所從事勞動，且受工作場所負責人指揮或監督，則應比照為事業單位之勞工依規定通報，故實務上仍

應就個案事實認定，建議於勞雇關係或事實尚未釐清前，仍應依相關規定通報，以避免違反法律規定。

Q：事業單位對於職安法第 6 條第 2 項規定的異常工作負荷促發工作相關疾病(過勞)、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害(職場暴力)與肌肉骨骼疾病預防要怎麼做?

A：職安法施行細則第 9 條至第 11 條、職業安全衛生設施規則(原為勞工安全衛生設施規則)第 324 條之 1 至第 324 條之 3，針對過勞、職場暴力與肌肉骨骼疾病預防，明定雇主應辦理之內容與預防措施，為協助事業單位推動，本部將陸續公告相關指引供參，雇主可參照指引內容，依各自企業職場之特性、風險與組織管理，訂定涵蓋法規規定事項之計畫，據以執行、評估成效，再進行改善，並留下執行紀錄；針對中小型企業，因相關專業及資源可能較為有限，除得以執行紀錄或文件代替預防計畫外，如有執行推動困難，亦可透過本部委託設置之勞工健康服務中心、各區職業傷病防治中心及其網絡等資源，提供諮詢服務。