

工作場所的佔用人須向職業安全主任呈報危險事故，呈報須以書面作出並於事故之後24小時內報告有關詳情。

醫生發現須予呈報的職業病，並相信該病可歸因於病人的職業，必須向勞工處處長呈報。

職業安全主任的職能和權力

每一位職業安全主任均有勞工處處長發出之權限證明書，可無需手令進入和視察任何工作場地、檢取違例的證據、測試或檢驗裝置或物質或為其拍照、攝取樣本以供分析、要求工作場所內人士給予合理的協助、出示身分證以供查閱、出示安全或健康紀錄以供查閱、複製紀錄副本等等。職業安全主任可以要求與本條例有關的資料。提供虛假或誤導資料予職業安全主任即屬犯罪。職業安全主任也可以要求工作場所的負責人展示與本條例有關的告示，妨礙職業安全主任行使或執行職務也屬犯罪。

雜項事宜

以下各項均屬犯罪：

- 1 干擾或誤用為僱員的安全和健康而設的物品；
- 2 僱主為施行本條例而向僱員收費；
- 3 阻止向僱員提供救助。

自一般責任起至雜項事宜為止，僱主或佔用人若被定罪，視罪行大小，最高可被判罰500,000元及

監禁12個月；僱員或其他人士則最高可被判罰50,000元及監禁6個月。

工作場地守則及附屬法例

勞工處處長可發出工作守則提供實務指引，工作場地守則包含由處長批准的工作安全或健康的守則、標準、規則、規格或條文，凡發出、修訂，或撤銷工作場地守則，處長須在憲報刊登公告。

違反工作場地守則的條文並不會招致法律責任，唯守則可作為證據證明是否已符合法例的規定。守則的作用在於補充法例，免其過於細碎及易於過時，也令到法例更富彈性，以包容不同的方法，符合法例要求。

查詢

上述簡介在文字上力求淺白，如與條例原文有所出入，應以條例原文為準。如有查詢，請與我們聯絡。

諮詢服務

- ☎ 電話：2559 2297
- 📠 圖文傳真：2915 1410
- ✉ 電子郵件：enquiry@labour.gov.hk

你並可透過職安熱線2739 9000，找到職業安全健康局提供各項服務的資料。



法例的目的

- 1 確保任何人在工作中的安全與健康。
- 2 訂定工作安全和健康的措施。
- 3 改善危險工序、裝置及物質的安全與健康標準。
- 4 改善工作環境的安全和健康條件。

除少數例外，本條例適用於所有僱主，包括香港政府在內，也適用於工作場地的佔用人；只有自僱人士或家庭傭工工作的地方並不適用。任何人只有身處工作場地時，才當作在工作中；如以乘客的身分乘坐汽車、渡輪或各類交通工具，則不在此例範圍之內。

僱主的一般責任

僱主必須在合理可行的範圍內，確保其僱員在工作時的安全及健康，包括：

- 1 提供和保養安全和不會危害健康的裝置與系統；
- 2 在安全和不會危害健康的情況下使用、處理、貯存和運載裝置和物料；
- 3 提供資料、指導、訓練及監督；
- 4 維持工作場地及進出該處的途徑安全和不會危害健康；及

1

本簡介旨在概述職業安全及健康條例的各項條文,讓各界人士對條例內容有初步的認識。如需要進一步了解法例的詳細內容或法例與你自己工作場地的直接關係,可參閱條例原文或致電勞工處職業安全及健康部查詢,查詢電話刊於背頁。

所佔用人必須在合理可行的情況下，確保處所、進出處所的途徑，及存放在處所內的裝置和物料都屬安全和不會危害健康。例如在一百貨商場，已分租各牌子代理作分銷推廣，各分銷攤位的成員並非百貨商場的僱員。在此條例下，派駐分銷攤位的員工的職安健責任應由分銷商或總代理以僱主身份負起，而百貨商場的主管則有佔用人的責任，主理場地的整體有關職安健的安排，如防火、走火通道、通風系統、急救箱、工作人員的洗手間設備等。

僱員的責任

僱員必須在合理可行的範圍內，照顧自己及他人的安全和健康，並盡量與僱主合作，幫助僱主遵守安全規例。

2

- 5 提供和確保安全和不會危害健康的工作環境。

佔用人的責任

佔用人指在工作場所有任何程度控制權的人士。如僱主對工作場地的處所沒有任何程度的控制權，則處

何謂「合理可行」?

「合理可行」就是在平衡某種存在的危險，與控制該種危險所需的金錢、時間、物資、甚至是「麻煩」而作出取捨和最恰當的決定。

「敦促改善通知書」和「暫時停工通知書」

勞工處處長可以：

- 1 發出「敦促改善通知書」要求矯正違反安全法例的事項；和
- 2 發出「暫時停工通知書」要求停止或停止使用任何有迫切造成死亡或嚴重身體傷害的活動和裝置或物質。

僱主或佔用人如不服停工的通知，可向處長申請覆核。但上訴期間，仍須繼續停工。如對覆核的結果不滿時，仍可以向上訴委員會提出上訴。

通知意外及其他事宜

工作場地的負責人須呈報工作意外，如屬死亡或嚴重身體傷害的意外，必須在意外發生後24小時內通知勞工處職業安全主任，如非以書面通知，則必須在7天內以書面形式將各項詳情報告；如屬其他較輕微但令受害人在3天內不能工作的意外，則必須在7天內以書面向職業安全主任報告。負責人若已按照《僱員補償條例》(第282章)第15條並在上述期限通知勞工處，則無需再行呈報。

3