職業安全衛生法雇主一般責任之研究 ILOSH103-S317

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

地址：新北市汐止區橫科路407巷99號
電話：(02)26607600
傳真：(02)26607732
網址：http://www.ilosh.gov.tw

ISBN 978-986-04-4581-7
00200
9 789860 445817
GPN:1010400739
定價：新台幣200元

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

103年度研究計畫ILOSH103-S317

職業安全衛生法
雇主一般責任之研究

General Duty Clause in Occupational Safety and Health Act

ILOSH103-S317

職業安全衛生法雇主一般責任之研究

General Duty Clause in Occupational Safety and Health Act

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

ILOSH103-S317

職業安全衛生法雇主一般責任之研究

General Duty Clause in Occupational Safety and Health Act

研究主持人：沈育霖、吳章甫
計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所
研究期間：中華民國 **103** 年 **6** 月 **9** 日至 **103** 年 **12** 月 **15** 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 **104** 年 **4** 月

摘要

我國於 102 年修正「職業安全衛生法」時，參考國外雇主一般責任相關條文，於總則增訂第五條第一項之內容：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」其主要目的在於新修訂之職業安全衛生法擴大範圍後，現行法令並非能將所有的危害納入法規之中，但雇主仍須在合理可行之範圍內，事先進行風險評估並採取預防作為，以有效達到全面性保護勞工之效果。

本計畫先整理歐美國家與「雇主一般責任條款」之相關法條以及其對應的罰則，並搜尋美國與英國所提供資料庫，討論相關案例。國內可能案例部分，則發現多數個案之情況，皆可被新修訂的職業安全衛生法中第六條納入，並不需要引用第五條雇主一般責任，即可讓行政單位進行開罰。綜合國內外資料，可得「人群推擠」所造成之危害為可能應用情境，也就此進行問卷調查，並制定相關實務規範。

就可能預防作為面向，本計畫設計以風險評估及風險管理為核心，並建議於風險評估表增加註記，說明危害辨識參考資料來源，此作法可讓雇主有動機於事前完整評估，以降低後續爭議可能。相關流程應由專業人員執行，但亦應鼓勵基層員工參與，且須參考公司內部歷年虛驚事件與曾發生之職災案件，與國內外同行業別發生個案。後續輔導模式可分為兩階段，第一階段為架構背景知識，包含擬定解說內容、資料庫建立，與實際教育宣導，此階段短期內應優先執行。第二階段則為輔導雇主，實質進行行業別風險評估及風險管理，以預防危害發生。

關鍵詞：職業安全衛生法，雇主一般責任，風險評估

Abstract

When amending the “Occupational Safety and Health Act” in 2013, the government referred to foreign articles related to general duty of employers and augmented the content of Article 5 (1): “Work assigned to laborers by the employers shall be within a reasonable and feasible scope, with necessary preventative equipment or measures taken to prevent laborers from being involved in occupational accidents.” The main purpose is to regulate employers to conduct risk assessment and take preventive measures in advance within a reasonable and feasible scope to provide comprehensive and effective protection for laborers. This is because the newly amended Occupational Safety and Health Act could not include all hazards in the regulation.

This project compiles articles and corresponding penalties related to “general duty of employers” in western countries, and seeks through the databases of the U.S. and the United Kingdom to discuss related cases. It is found that most domestic cases can be directly referred to Article 6 of the newly amended Occupational Safety and Health Act for administrative units to implement penalties, without the reference to the general duty clause. Hazards from “crowd shoving” are identified as one of the applicable scenarios in Taiwan, and questionnaire survey is conducted and practical guideline is designed accordingly.

A possible prevention action is designed based on the core concept of risk assessment and risk management. It is recommended that employers annotate risk assessment forms with description of sources of hazard identification. This design gives employers the motivation to conduct comprehensive assessment in advance and thus reduce the possibility of subsequent disputes. Relevant assessment procedures should be implemented by professional personnel, while grassroots employees should be encouraged to participate in such procedures. Moreover, employers should refer to internal false alarm events, occupational injuries occurred in the past, and cases happened in the same trade domestically and overseas. A consultation model is suggested to be implemented in two stages. The first stage is to build background knowledge, including planning the instructional content, establishing a case database, and holding workshops and educational programs. This stage should be implemented with a high priority in the short run. The second stage is to provide consultation services to employers and conduct the risk assessment and risk management to prevent hazards from happening.

Keywords: Occupational Safety and Health Act, general duty, risk assessment

目錄

摘要 i
Abstract ii
目錄 iv
圖目錄 vi
表目錄 vii
第一章 計畫概述 1
第一節 前言 1
第二節 目的 2
第三節 研究重點 3
第二章 歐美國家雇主一般責任法令規範 6
第一節 美國 6
第二節 英國 8
第三節 芬蘭 10
第三章 歐美國家雇主一般責任案例 13
第一節 美國雇主一般責任產業別案例概況 13
第二節 英國雇主一般責任產業別案例概況 15
第三節 歐美雇主一般責任案例彙整 16
第四章 國內雇主一般責任可能案例 29
第一節 國內雇主一般責任法規 29
第二節 國內雇主一般責任可能案例 30
第五章 雇主一般責任認知與人群管理調查 44
第一節 研究對象 44
第二節 問卷設計 44
第三節 問卷發放 47
第四節 管理階層問卷分析結果 47
第五節 員工問卷分析結果 50
第六章 雇主一般責任之預防作為 53

第七章 人群管理實務規範 60
第八章 雇主一般責任之輔導模式 64
第九章 結論與建議 68
第一節 結論 68
第二節 建議 69
誌謝 71
參考文獻 72
附錄一 其餘各國雇主一般責任相關法條 77
附錄二 職業安全衛生法第 1-6 條內容 78
附錄三 國內雇主一般責任個案說明 80
附錄四 雇主一般責任認知與人群管理調查問卷 90
附錄五 雇主問卷統計結果 106
附錄六 員工問卷統計結果 112
附錄七 建議修正之風險評估表填寫範例 118
附錄八 專家座談會會議議程及會議紀錄 119

圖目錄

圖 1 雇主一般責任之預防作為風險管理流程 55
圖 2 雇主一般責任擬訂之輔導模式 65

表目錄

表 1 美國 2013 年第 2 區域(REGION 2)違反雇主一般責任條款產業別案例數統計 14
表 2 英國 2013 年違反雇主一般責任條款產業別案例個數統計 15
表 3 我國民法四八三條之一相關案例與職業安全衛生法適用性整理表 39
表 4 「雇主一般責任條款認知」管理階層意見統計 48
表 5 「雇主一般責任條款認知」員工意見統計 51
表 6 「人群管理政策」員工意見與施行效果統計 52
表 7 建議修正之風險評估表 59

第一章 計畫概述

第一節 前言

我國自 60 年間工業發展迅速，勞工與其事業雇主投入生產建設，對於社會的進步與經濟的繁榮更是功不可沒。但因在各行各業之生產的過程日漸繁複，伴隨的職業災害風險提高，因此保護勞工措施的必要性亦逐年提高。我國初期工業發展迅速，伴隨的重大職業傷害更時有所聞，為了防止職業傷害以及保護勞工的健康，遂於 63 年時制定公布「勞工安全衛生法」。然而該法於當時審議時，僅適用於礦業及土石採集業、營造業、製造業、水電及煤氣業及交通運輸等五大行業，並非涵蓋所有受雇勞工，因此經幾次修正過後至 102 年時更名為「職業安全衛生法」，納入所有受雇之勞工，並且修正多條文，以期達到保護勞工之更好效果。

各國職業安全衛生機關，針對不同工作場所的可能危害，訂定法規與標準，以及相關預防細則等，皆為了符合各國職業安全衛生法中，雇主對於其勞工應盡之一般責任義務。

美國「職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)」第五節(Section 5)中提到雇主應盡到一般責任(general duty clause)，其適用的判定原則如下[1]：

一、 危害必須存在(there must be a hazard)

二、 該危害可以被辨識(the hazard must be recognized)

三、 該危害造成或可能造成嚴重損害或死亡(the hazard causes or is likely to cause serious harm or death)

四、 該危害是可以被改正的(the hazard must be correctable)

美國雇主一般責任之規定，使得原本無法由法規訂定標準之危害因子得以被納入管制，使雇主必須採取做為以減少對勞工的危害。我國秉持上述之「雇主一般責任」的原則與精神 [1, 2]，於此次新修訂「職業安全衛生法」時增訂第五條第一項內容：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」現行我國對於勞動場所皆有許多標準與規定，而此一條文精神在於現行法令未必能針對所有發生於勞動場所之危害因子，作逐一詳細規範，因此雇主應事前評估風險，採取相關預防作為，以降低發生職業災害之機率，達到保護勞工安全

的目標。如果雇主事前評估後，對於潛在危害因子沒有作預防及控管，即便該潛在危害不具有標準可控管，政府單位亦可對該單位進行檢查並要求改進。以美國早期 1988 年之例子，美國職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)對於當地一家工廠進行調查，發現該工廠之員工在長期繁重且重複性高的起重動作中，會造成身體上的危害。但在事發四年前該工廠多次已被相關評估人員告知其起重動作可能造成員工危害，但該工廠並未有所改善，因此 OSHA 便根據雇主一般責任之原則對該工廠處罰[1]。又如最近 2014 年美國德州另一個例子，當地勞工在駕駛運輸車輛時，因為沒有繫安全帶可能會導致在駕駛的途中被震出車外造成危害，因此 OSHA 亦根據相同原則對該雇主處罰[3]。由上述 OSHA 之例子可以知道，本次「職業安全衛生法」所增訂的雇主一般責任，可以要求雇主針對法規上沒有訂定標準的潛在危害，進行評估並且事前預防。必要時則可以此一規定督促雇主，以妥善保護勞工健康。

「職業安全衛生法」中之雇主一般責任，本身為法定危害因子之補充法條，因此納入了原本未設定或無法設定標準之危害因子，然而對於雇主而言，其法條中之「合理可行範圍」及「必要預防措施」，若無詳細規則情況下，對於「合理可行」與「必要」會隨著角度的不同解讀有所不同，因此將造成後續法律上之爭議。另又如本次修訂過後新納入之服務業，其本身工作內容較多元，在沒有訂定詳細規範之下，對雇主與安全衛生管理人員來說為一大挑戰[4]。

有鑑於上述各項原因與制度變革，有必要瞭解受影響單位與人員對此條文之看法。就實務面而言，亦需有一規範或指引，供相關人員參考使用。

第二節 目的

有鑑於上述各項原因與制度變革，有必要瞭解受影響單位與人員對此條文之看法。就實務面而言，亦需有一規範或指引，供相關人員參考使用。

本計畫之整體目標在於：針對職業安全衛生法第五條第一項中之雇主一般責任，蒐集國內外相關資訊，包含歐美國家之雇主一般責任之法條，與對應的執行法。整理歐美國家相關的做法及罰則，作為後續研擬相關規範或指引的參考依據。而又由於「職業安全衛生法中」第五條本身為其餘法定危害因子(如職業安全衛生法中之第六條)之補充法條，因此有必要了解歐美國家使用「雇主一般責任」條款處罰之判例與判決，作

為後續實務規範之研究案例。對於國內的部分，必須先了解新修訂之「職業安全衛生法」可能的影響層面，因此本研究將調查雇主或勞工意見，了解就雇主的角度而言，對於新修訂的「雇主一般責任條款」的看法、其相對應的擔憂以及後續實務規範所需要之協助等。並同時了解就勞工的角度而言，對於新法條之見解、甚至各行業可能會遇到的危害等。並根據國外的做法及相關的判決，輔以前述所調查之國內雇主與勞工之期待與需求，研擬相關規範與指引範例。藉由相關之規範與指引，可讓雇主了解所執行的評估與預防措施是否能符合一般責任之概念，另外亦可提供安全衛生管理人員參考，進行有效管理，進而達到法令之落實，有效預防職業災害之發生，以保障工作者安全與健康。

第三節 研究重點

本計畫之研究重點將透過網路、文獻資料庫、或專業學會團體，彙整先進國家雇主一般責任之相關法源依據及歐美國家雇主一般責任之相關法令之實例與判例。網路的部分可以藉由國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)之網站，尋找各國之職業安全衛生法。如美國、芬蘭等國之「職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)」；英國的「工作安全衛生法(Health and Safety at Work etc Act)並於各國之職業安全衛生法中，找出與雇主一般責任有關之法條並彙整。法令之實例與法院判例可從歐美國家之法令執行單位及統計資料庫著手，如美國政府勞工安全相關法律執行單位-OSHA。

藉由蒐集先進國家對於職業安全衛生法之內容，除了可以了解各國對於雇主一般責任的訂定外，亦可了解各國在各行業的安全規範。而各國相關的案例與罰則的彙整，則可作為後續訂定規範、指引以及針對未能符合相關規範雇主罰則之參考。

本計畫根據 102 年 7 月至 12 月國內職災案例及統計資料顯示，風險較高、較易忽略、或新納入之產業，製造業於勞工職業傷害與職業病保險給付中，相較於其他行業而言次數較高[5] 。因此本計畫針對國內風險較高之行業如製造業，或本次職業安全衛生法新納入之服務業等，進行分析與調查其可能違反一般責任法令之案例。國內相關的案例可由北、中、南職業安全衛生中心之職災案例中進行整理，並且根據職業別對於資料庫進行分類，藉此評估非法規標準之危害可能造成職業災害在國內的情形。

對於風險較高如製造業或新興行業服務業等，透過如產業工會、職業工會與主要公司企業或雇主團體，對於其勞工或雇主進行問卷調查。本研究問卷設計主要採用「結構式問卷設計」，問卷設計會將受訪者可能的答案納入問卷內容中。問卷設計時其題目參考以下原則：1. 優先除去和調查內容無關之問題；2. 問題定義明確清楚，避免受訪者不易回答；3. 避免受訪者必須收集相關之資訊才能回答此問卷之問題。而問卷內容主要涵蓋以下部分：雇主及勞工對於雇主一般責任之認知、以及雇主對於一般雇主責任輔導模式之相關意見。

將回收後之問卷進行統計分析，可歸納雇主及勞工對於雇主一般責任之看法，亦可以了解相關行業由雇主角度以及勞工角度所觀察到的非法規定訂之潛在危害因子，以使後續相關規範訂定時，較能符合雇主及勞工之預期。另本研究召開專家諮詢會議，針對所研擬預防作為方案，進行討論與修正。專家諮詢會中將發給與會人員相關資料。與會人員將以此相關資料對於雇主預防方案進行討論與修正，並於會議結束後將討論內容記錄，並根據所討論之結果及意見對於研擬方案作修正。

針對國內高風險產業或新興行業之案例，挑選一般雇主責任之可能案例，以由專家討論及修正後之研擬方案，並參考國內外文獻與報告，設計可能之實務規範。所設計之實務規範將召開專家會議進行討論與修改。其相關資料涵蓋：國內案例簡介、相關研擬之實務規範。與會人員以此相關資料進行討論與修正，並於會議結束後將討論內容記錄，並根據所討論之結果及意見對於研擬之實務規範作修正。

根據上述彙整歐美國家之案例與實務規範，以及藉由問卷了解雇主及勞工之需求後，草擬出可能之輔導模式。因應新法實行，前期應採取輔導模式，輔導模式又可簡分為兩種，一種為等待雇主尋求幫助之被動性輔導模式，另一種則為由政府主動協助可能違反「雇主一般原則」之公司。被動性的輔導模式可能有以下兩種方案：

一、 由政府機關進行雇主一般責任之相關輔導：

可由政府單位設計一平台(如網頁)，平台上建置相關法規及雇主一般責任之內容。有相關需求之雇主，可以藉由平台提出申請，並由政府機關派員至該公司勞工作業環境評估可能危害，並協助雇主改善其勞工作業環境。

二、 由政府認可之民間機關協助改善及進行輔導：

民間機構可藉由認證之方式由政府方面取得「雇主一般責任輔導」之相關資格，需要輔導及進行改善的雇主，可藉由這些取得認證資格的民間機構協助其改善。並且將評估與改善之結果由政府相關單位進行備查。

而主動性輔導的部分，可由政府相關單位不定時派遣人員至雇主公司進行查核，查核不合格者之雇主必須在一定時間內進行改善，或是提出輔導需求，由上述被動性輔導之單位進行輔導與協助改善。本計畫整理國內常見之輔導模式，分析各模式優缺點，再藉由專家會議，修正並討論較適合之輔導模式。

第二章 歐美國家雇主一般責任法令規範

第一節 美國

美國勞工安全與健康相關的規定，規範於「職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act.)」中。職業安全衛生法於 1970 年由第 91 屆美國國會通過後，於隔年 1971 年生效。職業安全衛生法本身為聯邦法(federal law)，被規範於美國法典(Code of Laws of the United States of America)中之第 15 章，屬於美國勞工安全與健康相關的議題中，位階最高的法條，優先於各州所制定的地方法。該法目的在於「盡可能確保每一個本國男性與女性工作者，能處於安全與健康的工作環境，並確保人力資源不虞匱乏 (to assure so far as possible every working man and woman in the Nation safe and healthful working conditions and to preserve our human resources)」[7]。該法規中，規範了勞工所屬的基本權利與義務、雇主的基本權利與義務，作業環境的安全標準，以及違反特定條例的罰則等。而在該法條生效的同一年，美國職業安全衛生署成立(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)，並且致力於落實職業安全衛生法條的內容，有效達到保護勞工，落實良好工作環境。

在工作場所中，雇主本身應該要盡的責任(general duty)被規範在職業安全衛生法中的第五條(Section 5)第一項中：

「須提供每名聘僱員工之工作內容及職場環境，不得有實際或可能導致人員傷亡之明確危害。」其原文如下：

Each employer --

Shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees.

由上述內容可以知道，此條文的目的在於規範所有可能在工作場所造成的危害。並起要求雇主要採取必要的措施盡可能避免所有的危害。而相對應的罰則是訂定在同樣是職業安全衛生法之下的第十七條：

「雇主蓄意或重覆違反本法案第五條要求、依本法案第六條頒佈之任何標準、規則或命令、亦或是本法案要求之法規時，每次處以$70,000 以下行政罰鍰，蓄意違反者則處以$5,000 以上罰鍰。」其原文如下：

Any employer who willfully or repeatedly violates the requirements of section 5 of this Act, any standard, rule, or order promulgated pursuant to section 6 of this Act, or regulations prescribed pursuant to this Act, may be assessed a civil penalty of not more than $70,000 for each violation, but not less than $5,000 for each willful violation.

「雇主接獲傳票通知嚴重違反本法案第五條要求、依本法案第六條頒佈之任何標準、規則或命令、亦或是本法案要求之法規時，每次處以$7,000 以下行政罰鍰。」其原文如下：

Any employer who has received a citation for a serious violation of the requirements of section 5 of this Act, of any standard, rule, or order promulgated pursuant to section 6 of this Act, or of any regulations prescribed pursuant to this Act, shall be assessed a civil penalty of up to $7,000 for each such violation.

「雇主接獲傳票通知違反本法案第五條要求、依本法案第六條頒佈之任何標準、規則或命令、亦或是本法案要求之法規，而且該違法行為經認定並非重大性質時，每次處以$7,000 以下行政罰鍰。」其原文如下：

Any employer who has received a citation for a violation of the requirements of section 5 of this Act, of any standard, rule, or order promulgated pursuant to section 6 of this Act, or of regulations prescribed pursuant to this Act, and such violation is specifically determined not to be of a serious nature, may be assessed a civil penalty of up to $7,000 for each violation.

針對職業安全衛生法中的第五條， OSHA 執行時之依據為[1]：

一、 危害必需存在(there must be a hazard)

二、 該危害可以被辨識(the hazard must be recognized)

三、 該危害造成或可能造成嚴重損害或死亡(the hazard causes or is likely to cause serious harm or death)

四、該危害是可以被改正的(the hazard must be correctable)

上述依據亦有在 OSHA 現場操作手冊中提及[8]。早期安全衛生法規對於各危害的規範還不算太完善，所以 OSHA 使用第五條雇主一般責任的法條，對於違規的事業機構處罰。但其實是一個權宜之計，OSHA 在具體危害標準規範通過後，開始漸少使用第五條處罰，轉而使用其他具有細則的法條進行處分[7]。因此隨著職業安全衛生法的完備，第五條雇主一般責任開始主要侷限於法律或實務面上較難以規範的危害，如：

重複的搬運工作(人因工程相關)、無法有效直接取得醫療協助的獨立工作、儲存不當的高活性化學物質等[1]。

在美國與職業安全衛生相關的業務，皆是由美國 OSHA 負責執行。包含雇主本應盡之責任，與危害的標準、規範與防護措施，勞工應盡的義務與申訴管道，甚至職災與工傷案例統計等，由各地 OSHA 辦公室負責全美國地區的相關業務。對於可能擔心會違反一般責任的雇主，提供現場諮詢服務，協助雇主改善不良作業環境及後續評估制度。並且提供許多出版品供雇主參考使用。並且針對雇主一般責任個案整理出對應的資料庫，提供雇主做為參考[3]。而 OSHA 亦會主動採取不預先通知的現場檢查，確保勞工隨時都能在安全的環境中。並且當勞工自覺可能工作環境有危害時，提供勞工申訴的管道。

第二節 英國

英國與勞工安全衛生健康相關的法規，主要由 1974 年所訂定的「工作安全衛生法(Health and Safety at Work etc Act)」規範。該法訂定了雇主、勞工、承包商的相關責任與義務，作業環境標準以及違反特定法條應受的罰則，以確保相關人員可以在安全且健康的環境下工作。而後續於 1999 年後訂定「工作安全衛生管理規則(The Management of Health and Safety at Work Regulations)」更針對不同情況如童工、孕婦等的危害預防措施，並增加許多細節。而根據工作安全衛生法第十條(Section 10)成立了兩個行政單位-健康與安全委員會(Health and Safety Commission)與健康與安全局(Health and Safety Executive, HSE)，負責執行與工作安全衛生法相關的業務[9]，而在 2008 年後，兩個行政單位合併為一個，即為現今英國勞工安全衛生相關執行單位：健康與安全局(Health and Safety Executive)。

在工作場所中，雇主本身對於受雇勞工應該要盡的一般責任(general duty)，則被規範在「工作安全衛生法」中第二條(Section 2)第一項中：

「雇主有責任在合理可行的範圍之內，盡力維護全體員工之工作衛生、安全與福利。」其原文如下：

General duties of employers to their employees.

It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.

「工作安全衛生法」中除了對於受雇勞工外，對於非受雇勞工但是「可能受到影響的人員」，亦有規定雇主應盡的責任，其規定於工作安全衛生法規中之第三條(section 3)第一項：

「雇主從事業務時，須在合理可行的範圍之內，確保非員工但可能受到影響之他人，不會曝露於衛生或安全風險。」其原文如下：

General duties of employers to persons other than their employees.

It shall be the duty of every employer to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that persons not in his employment who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.

除了在工作安全衛生法中一開始就提及雇主應盡的責任外，後續新增的「工作安全衛生管理規則」亦提及了雇主對於勞工的一般責任：

「每一個雇主對於勞工工作中可能曝露之安全衛生風險，應採取適當且充分之評估。」其原文如下：

Every employer shall make a suitable and sufficient assessment of the risks to the health and safety of his employees to which they are exposed whilst they are at work.

由以上的條文可以知道，英國的工作安全衛生法規中除了規定雇主對於其勞工的保護外，還特別規定了非勞工但是會受其影響的人員。

若雇主違反工作安全衛生法中的雇主一般責任，相關的罰則被規範在工作安全衛生法中的第三十三條(Section 33)：

「未履行第二至七條應盡責任者視同違法」其原文如下：

It is an offence for a person to fail to discharge a duty to which he is subject by virtue of sections 2 to 7

相關的罰則被放置於附件 3A 中(Schedule 3A)，並且根據簡易程序定罪(summary conviction)或公訴程序定罪(conviction on indictment)有所不同。若為簡易程序定罪，即指不經陪審團審判，而直接由法官對被告人作出有罪裁判，其處罰為「拘留 12 個月以下」或「不超過 20,000 英鎊的罰金」，亦可能兩者兼有。若為公訴程序定罪，即經由陪審團與法官，對被告人作出有罪裁判，則可能為「拘留 2 年以下」或科以罰金，亦可能兩者兼有。

英國現行職業安全衛生相關業務是由 HSE 執行。其中業務涵蓋訂定作業環境中危害的標準、規範與防護措施等。亦提供勞工相關的申訴管道，及提供企業相關的協助以維持良好工作環境。而 HSE 亦會針對一個職災事件或是勞工的申訴，對於其工作環境展開調查，若有發現相關危害問題，則會進行處分，而該處分必須交由法院裁決[10]。若有與職業災害相關的死亡案例，則健康與安全局會與其他機關一起進行調查，並要求有關人員負起刑事責任。藉由以上的調查達到監控雇主是否有妥善盡期雇主一般責任，有效保護勞工的職場安全與健康。另一方面藉由提供企業相關協助，包含出版品、危害辨識海報或提供相關訓練，達到主動預防勞工處於不安全的環境中。

第三節 芬蘭

在芬蘭，勞工的職業安全與健康規範於 1997 年訂定之「職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act.)」，該法主要之訂定用意在於改善勞工的作業環境，並且維持勞工的工作能力，以避免職業災害的發生。該法規訂定雇主的責任與義務、勞工的責任與義務、工作的環境規範及職業安全衛生法執法單位，用以維護勞工在安全健康之工作環境下之權利。更詳細之職業安全衛生機關之責任與權利，以及雇主與勞工之間合作關係，則由 2006 年發布與生效之「工作場所之職業安全與衛生執行與合作法(Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces)」規範[11]。

雇主對於勞工應盡的「一般責任(general duty)」，則規定於芬蘭職業安全衛生法中之第二章(Chapter 2)第八條(Section 8)中的第一項：

「雇主須採取必要措施，設法維護員工於工作期間之安全和健康。為此，雇主須考慮工作相關狀況、工作條件和其他職場層面、以及員工個人能力。」其原文如下：

Employers are required to take care of the safety and health of their employees while at work by taking the necessary measures. For this purpose, employers shall consider the circumstances related to the work, working conditions and other aspects of the working environment as well as the employees' personal capacities.

同一法條之第二項中，規定雇主一般責任排除範圍：

「超出雇主能力所及範圍的異常或突發狀況，以及善盡所有應盡注意仍無法避免後果之特殊事件，皆應納入考量以作為履行注意職責範圍之限制因素。」其原文如下：

Such unusual and unforeseeable circumstances which are beyond the employer's control, and such exceptional events the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care, are taken into consideration as factors restricting the scope of the duty to exercise care.

相較於前所述之英國與美國之相關法規，芬蘭於法規中強調了雇主一般責任的排除範圍。而對於違反職業安全衛生法之相關的罰則，則訂定於第八章(Chapter 8)第六十三條(Section 63)。芬蘭職業安全衛生法中之相關罰責，並非針對違反特定法條訂定罰則，而是先於第六十三條第一項說明本條罰則開罰的前提如下：

「任何雇主或是適用於本法第七條之人，其故意未能或疏於做到：(1)未進行初步或定期檢查；(2)未進行分析或制定計畫；(3)未提供或裝設安全裝置或個人防護設備；(4)未取得工作許可證或工作通知；(5)未提供會危及衛生之機具、設備或其他技術性裝置和物質的必要使用和操作說明，亦或是其他類似說明；(6)未保存本法案以供參閱」其原文如下：

Any employer or person referred to in section 7 or their representative who intentionally or through carelessness fails

(1) to carry out an initial or periodic inspection;

(2) to do an analysis or work out a plan;

(3) to provide or install a safety device or personal protective equipment;

(4) to obtain permission for work or to notify of work;

(5) to give instructions needed for the use and service of machinery, equipment or other technical device and a substance hazardous to health, or other similar instructions; or

(6) to keep this Act available for inspection,as provided in this Act or in the provisions issued under it, shall be sentenced to a fine for violation of occupational safety and health, unless a more severe punishment for the act is prescribed elsewhere in law.

由以上罰則內容可知，芬蘭之職業安全衛生法針對雇主應盡之責任，以條列式方式列舉於其中，並針對未盡對應責任之雇主進行開罰。

較為詳細之處分，則規定於「工作場所之職業安全與衛生執行與合作法(Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces)」中之第八章(Chapter 8)之第五十一條(Section 51)之第二項：

「與工作安全相關之刑罰將由刑法中之第 47 章第一條規定。」其原文如下：

Penalties for work safety offences are laid down in Chapter 47 section 1 of the Penal Code.

由此可知，芬蘭職業安全衛生法中之相關罰則，最終會引用到刑法中之相關處分，罰則之內容並未詳細規定於職業安全衛生法本法之中。

在芬蘭，與職業安全衛生相關之組織可分為三個部分：政府當局(authority)、研究與諮詢機關(research and advisory support)、民間機構與工會(social partner)[12]。芬蘭的職業安全衛生相關事務，包含職業安全與衛生相關法條之執行、指引之建立、與工作環境之監測，根據職業安全衛生法中之規定授權「社會事務和健康部(The Ministry of Social Affairs and Health)」負責[12]。芬蘭職業安全衛生研究所(Finnish institute of Occupational Health)則為芬蘭國內與職業安全相關之研究機構，該機構從事多方學科研究，尋找職業災害的預防與解決方案，並且提供相關之培訓，以達到促進勞工職業安全與衛生之效果[12]。

有關於其餘國家之相關雇主一般責任法條，可參閱附錄一。

第三章 歐美國家雇主一般責任案例

第一節 美國雇主一般責任產業別案例概況

前述所提及，雇主一般責任之使用，多適用於法規上未設定標準之工作場所的危害。在美國，職業安全衛生法賦予美 OSHA 相關權利，執行法規內容與進行開罰。由於雇主一般責任本身針對的違反條件並非法規上有明確規定的危害，因此 OSHA 針對職業安全衛生法中之第五條(Section 5)第一項，設立相關資料庫統整美國 OSHA 使用「雇主一般責任條款(general duty clause)」開罰的個案[3]。該資料庫涵蓋所有美國地區，將工作環境調查、開罰、與職業災害資訊建檔。並提供使用者對於違反雇主一般責任之個案，依時間區間、關鍵字、標準產業分類(standard industrial classification, SIC)、以及 OSHA 辦公室所在地區進行搜尋。此資料庫提供了被開罰的單位名稱、違反條文的嚴重性、相關罰金以及個案案例描述，供使用者查看並從中了解 OSHA 的開罰依據、可能案例以及有關的罰金範圍。但此資料庫缺點為並無提供以美國自 2010 年後新制職業分類「北美產業分類系統(North American Industry Classification System, NAICS)」之相關查詢，需從每個個案資料逐一確認與對照，才能得知該個案所屬的產業別。

自 2009 年至 2013 年整個美國，平均一年內會有近 1500 筆違反雇主一般責任之個案，考量到 OSHA 資料庫自 2010 年以後並無提供新制職業分類相關搜尋，若要整理所有地區及所有個案有實際執行上之困難，因此本計畫選擇一與臺灣環境較為接近之美國區域，探討其 2013 年整年之雇主一般責任個案產業別整理。考量產業形式、人口分布、與資料完整性等相關因素，本計畫選擇 OSHA 資料庫中之第 2 地區(Region 2)資料整理，此區域涵蓋紐澤西州(New Jersey)、紐約(New York)、波多黎各(Puerto Rico)以及維爾京群島(Virgin Islands)，其中紐澤西州本身有工業活動，人口密集；而紐約為一大型城市，交通繁榮經濟發達，服務業盛行，且亦有部分製造業及工業，人口同樣密集。雖然波多黎各與維爾京群島並非在美國本島，且產業型態較不相同，但其雇主一般責任之個案不多。

美國 OSHA 資料庫中，扣除仍在上訴，以及後續 OSHA 與被告和解不需罰款之案例，2013 年在第 2 區域內違反顧主一般責任的案例共 149 件。根據北美產業分類系統區分不同職業如表 1。

表 1 美國 2013 年第 2 區域(Region 2)違反雇主一般責任條款產業別案例數統計

行業別	個案數
製造業　Manufacturing	58
營造業　Construction	26
行政、支援、廢棄物管理與復育服務業　Administrative and Support and Waste Management and Remediation Services	17
運輸與倉儲業　Transportation and Warehousing	12
批發貿易業　Wholesale Trade	9
零售業　Retail Trade	7
其餘非政府機關服務業　Other Services (except Public Administration)	6
藝術、娛樂與休閒業　Arts, Entertainment, and Recreation	3
專業、科學與技術服務業　Professional, Scientific, and Technical Services	3
農業、林業、漁業與狩獵　Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting	2
健康照護與社會協助業　Health Care and Social Assistance	2
不動產及租賃業　Real Estate and Rental and Leasing	2
住宿及餐飲業　Accommodation and Food Services	1
公共事業　Utilities	1

由表 1 可知，製造業與營造業為美國 OSHA 雇主一般責任開罰之主要產業(56 %)。而製造業與營造業之中的職業災害，又以掉落、被夾、被捲等為主。雖說美國雇主一般責任開罰案例主要以製造業與營造業為主，但服務業如批發貿易、零售業、非政府機關服務業等相關產業，其個案總和亦可與製造業及營造業相提並論，由此可知除高風險產業外，服務業可能造成之相關職業災害亦不容小覷。而於美國服務業中常見之違反雇主一般責任之危害，亦以掉落為主，其餘災害則包括機械設備操作不當之夾、捲、感電等相關職業災害。

第二節 英國雇主一般責任產業別案例概況

健康與安全局(HSE)為英國工作安全衛生法所賦予權力之行政單位，負責安全衛生法之執行。HSE 針對其根據不同法條開罰之案件，建立相關資料庫提供使用者查詢[13]。該資料庫所記載之案例，涵蓋判決法院名稱、被開罰之單位與時間、事件發生地區、引用條文與職業別，以及事件概述等資訊，提供使用者快速了解該案件之內容與 HSE 引用此條文之原因。該資料庫涵蓋全英國地區，並提供使用者可以針對被開罰的單位與時間、處理此案件之法院、事件發生地區、引用條文與職業別等相關條件進行搜尋。該資料庫之職業分類採用 HSE 其內部之職業分類，與一般英國產業分類不同。

若要探討英國 HSE 對於雇主一般責任條款使用情形，必須先了解其不同產業間 HSE 依雇主一般責任條款開罰個案數目差異。考量到 2014 年部分案件仍處於待上訴狀況或為未結案，本計畫彙整 2013 年整年，HSE 資料庫內違反雇主一般責任條款產業別個案數。

英國 HSE 案例資料庫中，扣除仍在上訴，以及後續判定不需罰款之案例，2013 年內 HSE 之案件資料庫共計 142 筆違反雇主一般責任條款。根據 HSE 內部職業分類，個案數分布狀況如表 2。

表 2 英國 2013 年違反雇主一般責任條款產業別案例個數統計

行業別	個案數
製造業 Manufacturing	81
總服務業 Total service industries	23
營造業 Construction	21
採集和公用事業供應業 Extractive and utility supply industries	13
農業、狩獵、林業與漁業 Agriculture, hunting, forestry, and fishing	4

由表 2 可知，相較於我國及美國所使用之產業分類別，英國 HSE 所使用之產業別較簡易，HSE 將所有服務業相關之產業進行合併為總服務業，採集與公用事業供應業涵蓋像是汙水處理、廢棄物清理等相關產業，雖有一部份類似服務業，但因其較為特殊因此獨立成為一個分類。

表 2 之個案不難發現與美國個案分布同樣之趨勢，製造業為違反雇主一般責任條款主要產業別，總服務業與營造業並列為違反雇主一般責任條款之次要產業。142 個案例之中不論是製造業、營造業或是服務等，多數與機械設備操作不當造成夾、捲、感電有關，或是與工作中之物體崩落、人員摔落等較常見。英美兩個國家相同趨勢可以發現，傳統高風險產業如營造業與製造業為雇主一般責任之大宗，但興新產業如服務業亦有許多個案違反雇主一般責任。

第三節 歐美雇主一般責任案例彙整

本章節將彙整國外與雇主一般責任條款相關之案例、判決與相關新聞，藉由了解美國及歐盟國家雇主一般責任之案例，可以了解到其使用雇主一般責任之原則、相關之罰金及案例建議。案例搜尋範圍將歐美國家根據不同地區國家分為美國、及歐盟等國。又美國與歐盟國家中之英國，於職業安全衛生相關行政單位皆提供相關資料庫進行查閱，且美國及英國同為英語系國家，因此相較於其他歐盟國家等，判決之搜尋與個案尋找相對來說較容易，因此以此兩國之雇主一般責任之個案，用以了解美國及歐洲國家對於雇主一般責任開罰依據、個案分析、及相關罰金罰則與案例建議。

由於我國在製造業與營造業已訂有許多細部規則與標準，因此本計畫主要將重點放於新興產業-服務業。另又希望後續根據國外之個案研究，發展出其對應之指引與輔導模式，因此本計畫秉持以下兩個原則進行歐美國家一般責任案例之彙整，且不限於 2013 年所發生案例：

一、以新興產業服務業為主，排除與機械設備相關事件。

二、以後續有可能配合發展指引與輔導模式之相關職業之案例為主。並且針對不同個案探討後續在台灣之適用性如何。

為配合後續發展行業別之指引與輔導模式，因此本計畫之歐美國家案例彙整將以不同職業別之方式進行呈現，除原本所尋找之個案與判決的個案描述外，搭配同一行業別中可能其他相關案例，初步分析不同職業可能具有之危害與探討其歐美國家之作法與建議，作為後續指引與輔導模式之參考依據。以下列出所選擇 10 個案例，依發生時間順序討論。

個案一、別墅管理員工

本案發生於 Megawest 公司所擁有之付費管理的別墅社區，Megawest 本身為喬治亞州(Georgia)中亞特蘭大(Atlanta)的一個財務公司。該公司所擁有之別墅社區，每個公寓單位皆為花園公寓(garden apartment)，並且該社區之中還有游泳池、交誼會館、網球場以及湖泊。每一個公寓皆有其個別的住址，並且以出租的方式提供顧客租借獨棟花園公寓。以下相關個案事件描述皆來自職業安全及健康評估委員會(Occupational Safety and Health Review Commission)[14]，此委員會是一個獨立的聯邦機構，提供行政審判和上訴審查，建立並審查由 OSHA 提出的開罰案例是否成立。

Megawest 公司雇用了四個員工包含物業管理員、物業管理員助理以及兩位租賃代理。物業管理員及其助理負責相關租金收取、租房申請業務、以及管理所屬員工。而兩位租賃代理則負責審核與接洽有意入住的房客。物業管理員及其助理工作時間為平日的一到五，但租賃代理則是一到日的工作時間，其六日的工作為排班制。Megawest 公司在晚上下班時間過後，有安排保全巡邏整個社區，但在白天時並未安排任何保全。該社區距離最近的警局亦有 20 分鐘以上之車程，再加上社區本身範圍較大，因此曾有警方表示：「該社區可能會是高犯罪率的一個地區。」

據該社區的員工表示，曾多次地受到來自房客的威脅與攻擊。如 1991 年 9 月 11 日，曾有一名房客原本打算要入住，但是後來又打消念頭，因此希望可以要求工作人員退還保證金。但是工作人員根據公司規定無法歸還保證金，而該名房客表明除非得到保證金，否則不願離去。兩名員工與該房客雙方僵持不下，於是員工打電話給警方，請警方請該名房客離開。但該名房客離開沒多久後因心懷不滿，即速迅回來手持棒狀物攻擊兩名員工的眼睛，造成兩名員工眼睛受創，足足兩個禮拜無法工作。亦曾有員工表明在 1992 年時，曾被房客以電話攻擊弄斷手指。

在 1993 年時，因為受到過多的威脅與攻擊，該名公司中負責社區別墅管理的員工，向 Megawest 及美國 OSHA 提出相關的申訴，表示在工作這段期間遭受大量的攻擊與威脅，希望公司可以提供白天工作時期的保全。但 Megawest 並沒有做出任何回應，而美國 OSHA 則派出檢查員到達該別墅社區進行勘查。

而就在 1993 年 8 月 9 日時，當 OSHA 員工來到社區別墅進行勘查時，有一位房客想要來員工辦公室裡面借電話使用，而該名房客並非第一次借電話，而借電話這件事

情也是不被允許的，因此在該名房客使用電話過久時，員工私自切斷其電話，房客一怒之下摑員工巴掌並且抓傷了員工的臉。

在經過數次調查之後，OSHA 認為 Magewest 並沒有盡到雇主一般責任，去減少並且降低員工可能會受到的職場暴力與威脅。因此根據雇主一般責任條款對 Magewest 開罰 2,450 美元。

但在後續的訴訟中，OSHA 敗訴。原因是因為法院認為，員工在社區別墅中所受到房客的攻擊事件，由於房客並非精神相關疾病之病患，因此相關的工作場所危害是無法事先預測的，即該危害可能是「無法被辨識的」甚至是「無法預防的」。因此 Megawest 公司不需要負擔相關的罰金，OSHA 因此敗訴。

此案例雖然發生時間較早，且 OSHA 對於該公司開罰卻沒有勝訴，但是此案例仍有其探討價值。首先該社區別墅與 Megawest 總公司有一段距離，雖然並非雇主完全無法探知之工作環境，但也非雇主可即時掌控之工作環境。但本案例雇主無法事先預測房客是否會攻擊他人，或是觸發攻擊的理由。因此無法事先預測員工可能會受到的危害並進行保護。

而在臺灣地區，職場暴力略有所聞。不論是在雇主能夠掌控之工作環境，或是相關外勤人員如記者、保險業者、訪視護理人員，居家照護者，其接觸的客戶除了精神相關疾病之患者外，多數為心理狀態正常之人。而外表正常之人是否可能具有攻擊傾向，則是雇主完全無法預料到的，尤其是當外勤人員之工作環境遠離雇主可管制之範圍外，按照常理來說，本有發生暴力事件之風險。本個案應適用於新修訂之職業安全衛生法第六條第二項之「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，並不須引用第五條之雇主一般責任條款。

個案二、演員

此案例發生於美國紐澤西州(New Jersey)的狂野西部城市主題公園(Wild West City, WWC)，該主題公園是仿 1880 年代的西部小鎮風格而建立，提供各種遊樂設施與商店等供遊客參觀。其中最吸引人的就是西部牛仔表演秀，此表演秀常找一些演員表演正反兩方牛仔間的街頭對峙與槍戰，常吸引很多遊客慕名前來[15]。

為配合表演者的個人手感及操作習慣，WWC 同意表演可以攜帶自己的槍枝，但是在表演上若使用真槍的表演者，必須要將子彈更換為空包彈，以確保表演者的安全[15, 16]。

在 2006 年的 7 月 7 日時，一位表演者在 WWC 西部牛仔表演秀被子彈擊中頭部受傷，原因為與他一同表演的另一位表演者，將實彈誤以為是空包彈，將其裝入表演用的槍枝中，並且在表演的時候對該表演者開槍，造成表演者中彈。

而後美國 OSHA 針對此一事件，認為 WWC 並沒有盡到雇主一般責任，使得員工曝露於槍枝與子彈的高危險工作環境中，因此對 WWC 開罰 1,250 美金[17]。

WWC 表示，他們向來禁止在表演戲中使用實彈，且在每一次表演之前都會有檢查措施，這個措施讓他們在 49 年內都沒有發生任何意外，所以證明他們的保護措施是足夠的。可是事後 OSHA 檢查之後發現，只有當該表演者攜帶真槍來，第一次使用時才會進行檢查，並非每天檢查槍枝的情況，因此後續法官仍然判定 WWC 違反雇主一般責任條款，需付罰金 1,250 美金，OSHA 勝訴。

因為台灣持有槍枝本身就是違法的，因此在職業安全衛生法第六條中並沒有提及類似槍枝所造成之職業災害。但如果相關的個案在國內發生的話，應是可以使用職安法第五條規定。

個案三、消防員

在 2007 年 11 月 2 日的凌晨，英格蘭的一個 4 個足球場大小的倉庫，疑似有可能遭到蓄意縱火，因此突然發生大火，沃里克郡消防與救護服務局(Warwickshire Fire and Rescue Service)派出近百名消防員前往撲滅火勢，將近一整晚後大火才撲滅。後續有一位消防員因重傷被送到醫院後不治身亡，火勢撲滅後的隔天仍有三位消防員下落不明。直到 11 月 16 日時，此三名失蹤的消防員身分才被確認，而由於倉庫大樓的不穩定，後續才發現其餘三位消防員的屍體。此一事件是繼 1972 年同時損失 7 名消防員以來，最大的單次火災損失人數最嚴重的一次[18, 19]。

而後經英國 HSE 查證認為，沃里克郡消防與救護服務局並沒有提供足夠的資訊，以及有效的安排讓消防員去處理大火。因此對沃里克郡市議會(Warwickshire County Council)，依據雇主一般責任條款，工作安全衛生法中之第二條第一項開罰 30,000 英鎊；並且根據預防與工作設備使用規則(Provision and Use of Work Equip Regs,1998)，同樣對

沃里克郡市議會開罰 7,000 英鎊[20]，以及針對其三位指揮官判以過失殺人之罪嫌。本案直至 2012 年才正式完成所有訴訟程序[21]。

在臺灣地區亦有消防員殉職之案例，如之前消防員遇到火災現場閃燃，或是無線電通訊不良等造成不幸事件。雖然殉職的消防員有獲得補償金，但仍然無法挽回已逝去的生命。消防員本身執勤之環境，並非雇主或指揮單位可以完全掌控，尤其火災環境中更是有諸多變數。但於我國，公務員原則上不適用職安法(包含消防員及警察)，但如果是在廠區裡面，公司聘僱之消防人員，則可適用職安法中的第六條第一項規定。

個案四、零售業員工

美國感恩節後的第一天，又名黑色星期五(Black Friday)。黑色星期五於美國幾乎是聖誕節採購季的開始，是零售業最繁忙的一天。許多商店會在清晨五六點的時候就會開門，有些商家甚至會更早開門，更有些商家會在前一天發放優惠卷或是釋出相關訊息吸引顧客上門。

Walmart 百貨公司本身為跨國的零售業與倉儲式百貨，其下共有 11,000 個相關企業於 27 個不同國家[22]，為美國相當熱門之零售店。其熱門之程度與釋出之優惠使得在感恩節的晚上，往往會有大排長龍的人潮等著隔天開門時進賣場搶購。

該案例發生於美國 2008 年之黑色星期五的長島(Long Island)的 Walmart 百貨公司，在凌晨 3:30 分時，人潮已擠滿了整個百貨公司門外，相關員工使用擴音器試圖控制人群，並且尋求警察協助。

而到了凌晨 4:55 時，由於沒有警察到場協助以及維持現場秩序員工較少，因此排隊的人們已逐漸失控，並且開始推及敲打玻璃門，試圖要破門而入。雖然門內有六至十名工人試圖將門推回阻止顧客闖入，但門仍然被購物人潮突破，瞬間 Walmartt 的門口湧入約 2,000 人的購物人潮。而一名 34 歲的員工則在人潮之中被推倒後，被大量的人潮踐踏後喪生。雖然醫生事後判定該員工是死於心臟病發，但後續警方判定可能是由於大規模的人潮踩踏致死[23, 24]。

OSHA 認為 Walmart 對於黑色星期五會發生購物人潮並且導致危險的事情，應該是可以預知的，而且大型購物場本應該具備有人群管理計畫，因此後續美國 OSHA 針對 Walmart 以違反職業安全衛生法之第五條(Section 1)第一項「雇主一般責任條款(general duty clause)」開罰 7,000 美金。而後美國行政法院則裁定購物人潮所造成的危

害是可以預期的，因此判定 OSHA 勝訴。不過 Walmart 則主張黑色星期五所發生的悲劇是不可預期的，且認為 OSHA 之開罰造成行銷及商業上的形象損毀，因此於 2013 年仍有再上訴之打算[25]。但為避免後續刑事責任，Walmart 在 2009 年推出新的人群控制相關計畫，並提供受害者相關補償金。美國 OSHA 對於此案例提出可改善的建議方法：應具備路線設計規劃、以繩索或是障礙物控制人群動線，另外必須有受過人群管理對應訓練的工作人員，並且要配以足夠的工作人員以應付此種情形。甚至應該要有相關的招牌顯示等待的狀況，以及配給工作人員相關的通訊設備用以隨時更新現場狀況[26]。

臺灣地區亦有許多大賣場，雖然臺灣沒有類似黑色星期五這種節日，但過年期間或百貨公司折扣季之購物人潮亦不容小覷，因此對於人群流量管制，以及大型節慶期間員工工作之安全保障亦必須有所重視。因此此案例與對於零售業員工之相關的保障，應可作為後續指引與輔導模式之參考。

個案五、警察

此個案發生於 2008 年 6 月 9 日，英國曼徹斯特(Manchester)的一個廢棄倉庫中。當時英國大曼徹斯特警官們正在該廢棄倉庫之中，進行槍械訓練的演練。該槍械訓練課程主要針對訓練警方如何緝拿開車逃跑的武裝罪犯。而在該槍械訓練中，為尋求槍械訓練的真實，訓練人員被要求使用真槍來進行訓練。而其中一位 32 歲的警官在當時則是扮演開車逃跑武裝罪犯，然而在訓練的過程中，被同樣在進行訓練的另一名警官開槍擊中胸口不幸死亡。而在當時的訓練時，該名不幸身亡的警官並未穿著任何的防彈衣保護自己[27]。「在該次的訓練中，不可能有任何人是蓄意開槍或是故意造成悲劇的。」指揮該場槍械訓練的指揮官說道：「事實上，開槍的那名警官與他(死者)是好朋友亦是同事。」[28]

當時 HSE 的首席檢查員 Mike Calcutt 說道：「這一次的槍械訓練的悲劇完全是可以避免的。」[29] 由於這一次的槍械訓練中，相關負責人並沒有妥善保護進行訓練中的警官，因此英國 HSE 認為大曼徹斯特機構並沒有盡到雇主一般責任，因此依工作安全衛生法中之第二條第一項開罰 166,666 英鎊；由於其他一起進行訓練的警官以及訓練課程指揮官並沒有保護好同為員工的健康與安全，因此針對此一違規事項，HSE 根據工

作安全衛生法中之第七條,員工一般責任,對於開槍射殺的警官進行開罰 2,000 英鎊[30]。而後由法官判定 HSE 勝訴，被告相關單位必須負擔罰金及罰則。

臺灣地區，警察作為人民的保母，負責治安相關問題處理。在值勤勤務的過程中，警察往往會受到或大或小的傷害。因此與前述案例所提到的消防員相同，有時候甚至會面臨生命危險關頭,且相關的執勤地點往往不在雇主或是主管機關可以掌控之範圍，且具高危險性。雖然在臺灣地區，因公殉職或受傷的警察，會依警察人員因公傷殘死亡殉職慰問金發給辦法提供對應之慰問金，且值勤中之風險本無可避免，但若雇主或是相關機構能夠善盡雇主一般責任，平日有效提供警察對應之保護裝備，以及更能落實相關的教育，必能夠降低警察於執勤中受傷或是死亡之風險。但因如警察及消防員此類公務員本身不在職業安全衛生法之規範下，因此無法作為後續第五條雇主一般責任條款之個案。

個案六、訪視護理人員

本案例發生於英國蘇格蘭(Scotland)的英格蘭健康服務局(National Health Service for Scotland, NHS Scotland)所屬的其中一個分院 NHS Lothian。NHS Scotland 局本身為公費醫療，其背後資金來源為蘇格蘭健康與社會關懷辦事處(Health and Social Care Directorates)與蘇格蘭政府。該醫院目前共有 140,000 名員工分別於 NHS 各地機構服務[31]。該機構除了提供各科各地的醫療服務外，還有提供社區醫療。

2009 年 3 月 25 日時，一位 55 歲經驗豐富的女護士，在前往一位 58 歲罹患精神分裂症患者家中進行社區醫療服務及調查精神疾病時,被該名患者攻擊並且拉扯頭髮。護士順利脫逃後，在後續進行相關家庭訪問與醫療協助時，皆透露出不安的感覺，顯示此攻擊事件對其影響很深[32, 33]。

而根據英國法律相關規定，若發生相關職業災害時，雇主有其責任必須於 10 日內須通報英國健康與安全局。此攻擊事件被列為嚴重職業災害事件，但 NHS Lothian 院方並未於規定時間內通報 HSE。

事件過後，HSE 認為，該名病患受精神疾病所苦 30 年，在以往亦曾以美工刀攻擊同為 NHS 之居家照護員,因此英國 HSE 判定 NHS Lothian 女護士針對該名病患進行單獨訪問及醫療時，NHS 應有預知遭受攻擊的可能。故認為 NHS Lothian 未能有效的管理讓護士單獨訪問及進行醫療時的風險，且該名護士並未受到完整的訓練及培訓以知

道如何應付病人的暴力行為[34]。因此 HSE 根據工作安全衛生法中之第二條第一項，認為 NHS Lothian 並未盡到雇主該有之一般責任，因此開罰 20,000 英鎊。而又 NHS Lothian 並未根據「受傷，疾病和危險事件報告實施細則(Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations)」之規定於事件發生內 10 日內通報事件，因此亦針對違反此規則開罰 12,000 英鎊 [32]。

精神相關疾病病患在臺灣地區佔有一定之比例，部分醫院亦有提供醫療人員至病患家中訪視相關調查，而又各雇主對於病患家庭情形無法一一了解並進行風險評估，對於離開雇主可管控之作業環境後所造成之危害並無對應法條可管，因此護理人員居家訪視所遭受之危害，是有其探討及研究之必要性的。而又目前臺灣社會逐漸邁入高齡化，老年人口照護需求量增加，但因本個案為執勤中所受到之不法侵害，因此可被職業安全衛生法第六條第二項中「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，因此不須引用第五條雇主一般責任條款。

個案七、社會社工人員

本案發生於英國一家有名的非營利組織 Dimensions, Ltd。Dimensions 自 1975 年起即提供英格蘭以及威爾斯對於學習障礙與自閉症患者的專業服務。其資金的來源主要以募款為主[35]。

事情發生於 2009 年 12 月 31 日，一名在 Dimensions 工作的員工協助其客戶時，被客戶踢了眼睛。後來經過 HSE 的調查之後發現，Dimensions 並有針對這位無法在法律上起訴，但有可能攻擊員工之客戶，於 2009 年 3 月至 2010 年 12 月之間採取任何防護或訓練措施來確保其員工遠離職場暴力行為。

「Dimensions 必須在之前就應該要辨識出會造成這名顧客展現攻擊性行為的因素，而且必須要有可避免這些因素之作為。」HSE 的調查員 Carol Forster 如是說道：「Dimensions 亦必須要確保他們的員工，都能夠知道怎麼樣的行為或是環境，是適合這位顧客，以降低暴力行為發生的風險。」[36]

基於以上理由，且考量到 Dimensions 未能有效掌握顧客的特性，可能造成顧客除了攻擊員工之外，亦可能攻擊他人。因此 HSE 針對未能有效保護員工受到職場暴力此一違反情事下，以雇主一般責任條款，工作安全衛生法中之第二條第一項對 Dimensions

開罰 7,000 英鎊[37]；又考量到 Dimensions 未能有效防止該顧客攻擊其餘非勞工但是可能受其影響的相關人士，因此針對此一違規，根據工作安全衛生法第三條之第一項對 Dimensions 進行開罰 7,000 英鎊，兩項違規總計 14,000 英鎊[37]。

社工人員、訪視護理人員與別墅管理員，雖然同為職場暴力的受害者，但是就最後判定來說，前兩個案為執行單位勝訴，而別墅管理員案件則敗訴。原因可能來自於前兩者所遇到的職場暴力，是來自於精神相關疾病的患者，而且有相關攻擊他人之可能倖存在，其暴力行為是可以預測的；但別墅管理員所面對的是心理狀態正常之人，因此在沒有遇到特殊情況之下，是難以預測甚麼樣的行為或情境會觸發攻擊性。

針對類似顧客對職場員工的暴力行為，Brooks Jordan 公司(Brooks Jordan Training Services Ltd)針對上述個案提出相關看法，與雇主可以進行避免職場暴力行為之作法[38]：

一、 雇主必須進行風險評估(risk assessment)，並制定政策及程序，以解決潛在的工作場所暴力。

二、 必須由符合資格的人進行風險評估，在實務上主要是由有工作實務專業知識、及工作中負責高風險事務的員工執行。

三、 政策與相關程序必須結合控制措施，以解決所發現的問題，和盡可能減少風險。

四、 如果相關的待訓練內容已確認，如個人安全需求、衝突解決的管理方法、分離技術(breakaway skills)與肢體干涉技巧(physical intervention skills)，則必須妥善執行

五、 對於關鍵事件的紀錄系統或程序必須要有效執行。為了確保政策跟相關訓練能夠有效的降低職場暴力事件的發生，持續的評估是必要的。所有的員工必須被鼓勵完成關鍵事件的紀錄，不論該事件看起來只是微不足道或僅為虛驚性質。

由此案例及前一個案例分析可知，本案例可囊括在職業安全衛生法第六條第二項中之不法侵害，因此亦不須引用雇主一般責任條款。

個案八、海洋公園馴鯨師

本案例為發生於美國佛羅里達州的海洋世界主題公園(Seaworld of Florida Theme Park)中的虎鯨 Tilikum 所參與的眾多攻擊事件。Tilikum 是一隻原本生活在太平洋的虎鯨，牠在 1983 年 11 月的冰島被捕獲，先待在冰島的海洋公園約一年，而後被轉移到加拿大的哥倫比亞海洋公園。Tilikum 在該海洋公園時與兩位歲數較大的雌性虎鯨關在

一起，並且同時進行訓練。若 Tilikum 表現不好的話，工作人員會藉由減少三隻虎鯨食物的量，造成 Tilikum 時常被兩隻虎鯨攻擊[39]。

第一次的攻擊發生於 1991 年的 2 月 20 日，一位 20 歲的海洋學系的學生，在海洋公園打工的時候，同時被三隻虎鯨拖入水中，雖然他數度掙扎想要浮出水面，最終還是被三隻虎鯨環繞過防止她脫逃，最後溺死在水中。當第一次的攻擊事件發生過後，Tilikum 就被出售，買方為佛羅里達州的海洋世界主題公園。

在佛羅里達州的海洋世界主題公園，平日若沒有要進行任何的表演，就會把 Tilikum 關在一個範圍相當小的水域中，並且提供其精子培育其他虎鯨。因長期篆養以及活動空間過於狹小，造成該虎鯨的行為相當異常，並且常有攻擊的行為。

第二起攻擊事件發生於 1999 年 7 月 6 日，一位 37 歲的男子其屍體發現於 Tilikum 的背上，後續調查發現該男子可能在海洋公園閉館過後，仍逗留在虎鯨的水池附近，因此遭受到攻擊，該男子身上發現多處的撕裂傷，疑似為虎鯨的攻擊所造成。

第三次攻擊事件即是本個案欲描述之馴鯨師遭受攻擊事件，發生於 2010 年 2 月 24 日海洋公園表演秀。一位 40 歲經驗豐富的教練，當時在表演秀時與 Tilikum 進行接觸，但是當進行接觸時卻被虎鯨咬住頭髮，進而拖入水中。雖然教練以相關的方法嘗試讓虎鯨平靜下來，但是依然沒有停止虎鯨的攻擊，該教練在觀眾的面前不幸罹難[40]。

而後美國 OSHA 針對此一事件，認為海洋世界主題公園本身明知 Tilikum 過去就已經有攻擊性，以及攻擊他人之事件，卻允許馴鯨師近距離接觸虎鯨，且沒有任何的保護措施。因此根據職業安全衛生法第五條，違反雇主一般責任條款開罰 70,000 美金。

OSHA 亦提供此類型與危險動物接觸之相關建議，認為除非是透過物理性屏障，或是利用甲板等更高的保護水平，否則不應直接與危險動物做接觸[41]。

臺灣地區勞工與危險動物接觸的個案，發生於 2004 年，油漆工穿越六福村獅子的籠子附近，造成被獅子咬死的悲劇。雖然類似這種勞工與動物接觸之個案，在美國 OSHA 是以雇主一般責任進行開罰，但是在臺灣，此種職業災害可以被新修訂之職業安全衛生法第六條第二項之第十二款所納入。因此若在臺灣，此個案可能不適合作為職業安全衛生法第五條之個案使用。

個案九、電信公司技術員

本案發生於美國郊區格萊斯頓，密蘇里州(Gladstone, Missouri)，2012 年 9 月 19 日晚上，一位 58 歲的 Southwestern Bell Telephone Company(AT&T)的技術員在開車前往密蘇里州的某一個地區進行維修服務的時候，在他的車旁被他人行搶導致以鈍物毆打。

被攻擊過後，該技術員以公司配有之通訊設備通知公司的人員。「我…被攻擊了，請幫助我。」這是當時該位技術員通知公司人員的訊息。然而在該位技術員通知公司自己受到攻擊的 19 分鐘後，該公司才通知警方。而警方花了約 50 分鐘的時間才找到了該位技術員，然而在送醫的過程中該位技術員不幸身亡[42]。

後續美國 OSHA 進行調查時，認為 AT&T 公司應該要在車上安裝緊急按鈕，當值勤的員工遭受到侵害或是攻擊時，可以利用 GPS 定位員工所在的位置。因此認為 AT&T 公司本身沒有盡到保護員工免於值勤危害的責任，因此根據職業安全衛生法規中之第五條，AT&T 違反雇主一般責任條款開罰 7,000 美金[43, 44]。

雖然 AT&T 公司當時表示，該技術員可以利用公司本身配備在每一台車上的無線通訊系統，且平時也有進行相關的教育訓練，讓員工了解如何應付此種情形。因為當時該技術員本身即為使用公司配給的無線通訊系統，但車子並未配給 GPS 定位系統，導致事件發生過後近 1 個小時，才被警方找到並且送醫。

電信技術人員前往不論是基地台，或是家戶中進行維修在臺灣地區都是常見的事情。但因本案例是雇主無法預期的，且為刑事案件，因此就國內現況來說相關單位並不介入，但後續發展有可能會引用職業安全衛生法第六條第二項「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」作為開罰依據。

個案十、醫護運輸人員

特洛伊醫療運輸服務公司(Troy Ambulance Service, Inc.)在 1980 年與另一家同樣提供醫療運輸服務的公司合併為皇家醫療運輸公司(Empire Ambulance services)。其公司為一救護車和醫療運輸公司，其中包含非緊急醫療運輸與基本生命醫療運輸，或是養老院等長照機構與醫院之間的運輸。

該公司在 2012 年 11 月 30 日提供醫療運輸服務時，其車內員工在沒有任何保護措施之下，與可能感染肺結核之病患接觸，因此 OSHA 後續調查時，認為該公司並沒有盡到保護其員工的雇主一般責任，因此對於皇家醫療運輸公司開罰 49,500 美金，但在次年的 11 月和解只開罰 4,000 美金[45]。

而針對這個案例，OSHA 給予相對應的意見為，雇主應該提供對應的飛沫隔離系統，區隔病患與員工，並且提供員工個人防護器具，且在顧客乘車前必須提供相關疾病篩選。甚至在未接受過疾病管制局的肺結核訓練及閱讀相關指引前，員工不得與患有肺結核之顧客進行接觸。

雖然本案例是發生於醫療運輸服務的勞工與肺結核接觸，但其實不只醫療相關運輸，大眾運輸業如公車或是計程車，都會在密閉空間與他人共處一車。若未能給予勞工正確的知識以及防護措施，除了會成勞工於工作中感染肺結核外，亦有可能加速肺結核的傳播。

因此根據以上個案，除了醫療相關的運輸業外，從事大眾運輸業的勞工於感染肺結核方面的預防措施，亦是雇主應該要兼顧，此類與微生物相關之危害，於職業安全衛生法第六條第一項中「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害」已有規範，因此不須引用第五條雇主一般責任。

其它個案

其它可能案例尚包括預防化學曝露所造成危害，如在美國具強制性化學物曝露標準為 OSHA 所公佈之 Permissible Exposure Levels (PEL)，非強制性建議值包括 National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)的 Recommended Exposure Limit (REL)，與 American Conference of Industrial Hygienists (ACGIH)的 threshold limit value (TLV)，一般而言 REL 與 TLV 會較 PEL 嚴格。OSHA 曾對未有 PEL 之化學物曝露 (1,3,5-Triglycidyl isocyanurate (TGIC))，依雇主一般責任條款處分，該個案狀況為某員工 TGIC 曝露值為 TLV 之 2.6 倍。最近另一個案為員工雖然 styrene 暴露值低於 PEL，但高於 REL，OSHA 仍依雇主一般責任條款進行處分。然而前述作法仍充滿爭議，其中一個原因在於說明危害是如何可被改正，為引用雇主一般責任之必要條件，但如何改正並非設定 REL 或 TLV 之必要考量，因此有可能無法適用。

再者 OSHA 本身之實務操作手冊中說明當法規設有標準時，不應引用雇主一般責任以強加更嚴格之規範 (“… Shall Normally Not be Used to Impose a Stricter Requirement than that Required by the Standard”) [8]，但又有一附註，說明例外狀況為雇主可認知該法規標準未能有效依原設定狀況保護勞工時，則可經討論後考慮引用雇主一般責任條款 (“An exception to this rule may apply if it can be proven that “an employer knows a particular safety or heath standard is inadequate to protect his employees against the specific hazard it is intended to address.””… “Such cases shall be subject to pre-citation review.”)，這些例外可能包括 PEL 過舊未更新等狀況。此方面之爭論，仍有待觀察 OSHA 是否持續此作法或更多法院判決。

第四章 國內雇主一般責任可能案例

第一節 國內雇主一般責任法規

我國自 61 年台北飛歌公司及高雄加工出口區三美公司等電子公司連續發生女工三氯乙烯、四氯乙烯中毒，及 63 年 4 月 16 日基隆台灣造船公司發生乙炔爆炸等造成五十餘人死傷，勞工職業安全相關議題逐漸引起重視，遂於 63 年 4 月 16 日經立法院三讀通過後，公布施行「勞工安全衛生法」。爾後更於 102 年 6 月 18 日經立法院三讀通過，由「勞工安全衛生法」修正為「職業安全衛生法」，除將範圍擴大為所有勞工外，亦額外加入了如雇主「過勞及肌肉骨骼疾病預防措施」之義務、勞工主動迴避危險權、勞動場所暴力之預防以及修正性別歧視之條文等。

新修訂之職業安全衛生法中，參考國外雇主一般責任相關條文，於總則增訂第五條第一項之內容：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」其主要目的在於新修訂之職業安全衛生法擴大範圍後，現行法令並非能將所有的危害納入法規之中，但雇主仍須在合理可行之範圍內，事先進行風險評估並採取預防作為，以有效達到全面性保護勞工之效果。職業安全衛生法施行細則第八條提及：「…所稱合理可行範圍，指依本法及有關安全衛生法令、指引、實務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者。」第五條內所規定之雇主一般責任概念，與雇傭篇所規範之雇主責任類似：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」

第五條之適用範圍，主要為中央主管機關未訂定相關細則之危害，若該危害已於相關細則如職業安全衛生設施規則中規範，則實務面上主要會引用職業安全衛生法第六條（含）以後之條文而非第五條。舉例而言，職業安全衛生法在修訂過程當中，已增列許多舊法中原未考慮到之危害，包括第六條第一項中之動物、植物或微生物等引起之危害，第二項中之重複性作業等促發肌肉骨骼之疾病；輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發之疾病；執行職務因他人行為遭受身體或精神不法之侵害等等。因此相較於第六條所規定之詳盡的危害，第五條雇主一般責任條款可為第六條之補充條款。值得注意的是第六條第三項內容為”前二項必要之安全衛生設備與措施之

標準及規則，由中央主管機關定之”（附錄二），因此就法律執行層面而言，仍須進一步確認所發生之危害類型是否有列於中央主管所定之標準與規則中。若否，則仍可能引用第五條。如在第一章提及美國 OSHA 曾因勞工在駕駛運輸車輛時，因為沒有繫安全帶可能會導致在駕駛的途中被震出車外造成危害，而根據雇主一般條款對該雇主處罰。我國職業安全衛生設施規則中第五章有提到機械車輛，但並無提及工業用車需要使用安全帶，一般道路交通法規也沒有提到工業用車，因此若有類似案件發生於國內，則有可能歸屬於雇主一般責任範圍內。

第五條雇主一般責任條款，當時制定職業安全衛生法時被放置於總則，並且未設定相關之罰則。其可能原因主要來自於，第五條本身訓示性意味較重，且後續若雇主違反第五條之相關規範，實務面上則可以引用民法中之後續的損害賠償和損失補償，因此不須設立相關之罰則。而又由於第五條雇主一般責任條款，本身所針對的是法規未訂定之相關危害，因此若設定相關罰則範圍，可能會導致行政機關難以裁罰，因此不訂定相關罰則。

而在實務面上，第五條雇主一般責任亦可作為勞工在法院抗辯上「雇主應盡保護責任」之主張。而雇主則可證明自己已盡「合理可行」之能力避免勞工發生危害。此處所提「合理可行」概念，類似於法學中之”可期待性原則”，需考量許多客觀的條件，會隨著不同的個案有差異，因此常為法院上攻防的重點。

第二節 國內雇主一般責任可能案例

有鑑於後續將建立雇主一般責任相關之指引與輔導模式。但又考量國內新修職業安全衛生法規剛實施，尚未有具體引用職業安全衛生法第五條雇主一般責任之案例，故於本章中從多元資料來源，整理國內已發生事故個案，判別是否可能作為違反國內職業安全衛生法之雇主一般責任之案例。相關個案蒐集來源包括：北中南職業安全衛生中心職業災害個案資料庫、與雇主一般責任相關法院判決、以及國內新聞及報章雜誌。

北、中、南區職業安全衛生中心隸屬於行政院勞動部職業安全衛生署，應其所分配之區域負責全台相關之勞動檢查業務，以促使雇主遵守職業安全衛生法、勞動檢查法、勞動基準法及其他相關勞動法令規定[46-48]。各區職業衛生中心皆有建立重大職

業災害案例資料庫，提供重大職業災害類型、媒介物、行業種類等，方便各界查詢，用以作為前車之鑑，避免相似職業災害再度發生之悲劇。經整理 2009 年至 2014 年北、中、南區職業安全衛生中心重大職業災害案例資料庫，發現以墜落、滾落為主要原因（約佔 40%~45%），其次為捲夾等危害，且多數為機械設備所造成相關之危害。雖然說在國外不論是美國 OSHA 之資料庫，或英國 HSE 資料庫等，對於墜落、捲夾等相關的職業災害類型，可使用雇主一般責任開罰，但是對於我國而言，此類型個案，已涵蓋於職業安全衛生法第六條內、職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生管理辦法或職業安全衛生設施規則中。且各法條有對應之罰則，實務上可不須引用職業安全衛生法之第五條雇主一般責任條款。因此各區職業安全衛生中心中的職災個案，雖然有部分案例屬於服務業，如廣告業者為拆卸廣告招牌墜落；或高風險產業製造業等，但不易搜尋到符合本計畫欲探討之雇主一般責任適用個案。

考慮職業安全衛生法中之第五條雇主一般責任，與民法第四八三條之一：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防」僱傭精神相似，可能會有法條上競合的問題，因此參考法學專家之建議，於引用民法第四八三條之一相關之判決中，尋找是否有適用於職業安全衛生法第五條的可能案例。前述提及可不須引用第五條雇主一般責任之職災類型，如墜落、捲夾或與機械設備相關之個案，本計畫於判決搜尋時已先予以排除，並且將行業別鎖定為服務業及製造業，討論是否有適用於雇主一般責任條款，且無法依據其他條文開罰之個案。民法第四八三條之一相關判決搜尋以「司法院法學資料檢索系統」中之裁判書查詢為主[49]，且搜尋範圍為全台灣之地方法院、高等法院與最高法院。表 3 為所蒐集之個案判決整理，以下為相關描述與討論，更完整資訊請見附錄三。

第一個個案其判決中個案描述情況如下：「該員工自 85 年 11 月 7 日起即受雇於雇主公司擔任貨車司機。該員工於駕駛公司所配給之中古貨車時，發現該貨車之煞車系統並不完善，應再加裝俗稱「八卦煞車」的煞車輔助器，而當時貨車保養廠亦曾提出相同建議，但因為雇主公司不同意加裝，使得該車輛沒有適當的剎車功能。然而該員工於 97 年 7 月 8 日駕車運送貨物時，因為交通路況緊急煞車，但煞車系統卻失靈無作用，致該員工撞上前方之砂石車而受重傷。經送醫急救治療，至 97 年 9 月 2 日方

能出院，而於 98 年 4 月 27 日再進行左膝後十字韌帶及半月板修補手術，並繼續進行復健。」

當時該員工依該雇主公司指示從事具危險性之運送貨物工作，而於送貨過程中發生事故，因此該員工依職業災害勞工保護法第七條、民法第四八三條之一、第四八七條之一第一項規定，認為應就其雇主應針對其所受勞動能力減損之傷害，負損害賠償責任。就侵權行為而言，判決中提及：「按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。民法第一八四 條第一項前段、第一九三 條第一項訂有不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。次按民法第一八四條第二項規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；而勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第七條亦有明文。」因此針對此一個案所發生的職業災害，必須判定其是否為故意或過失。

法院根據當時事故當事人陳述，本件車禍事故發生前，前車已減速至 20 至 30 公里之程度，但是該員工僅減速至 40 公里左右，顯然並未注意車前狀況及保持隨時可以煞停之距離，因此認為該員工在交通事故發生這件事情上面，過失的成分居多。

雖然該員工主張該交通事故的發生是因為煞車老舊所造成的，然由事件所述，最多只能夠證明雇主並沒有正式正視該員工所反應的問題，並不能夠證明煞車系統與交通事故有相當的因果關係。法院斟酌該員工駕駛自用大貨車未注意車前狀況並保持隨時可以煞停之距離，而追撞前車之過失情形，認為該員工必須負擔所造成之交通意外事故之部分責任。

該個案法院當時並未引用職業安全衛生法(當時為勞工安全衛生法)，雖然本個案雇主並未加裝煞車輔助系統而有部分疏失，但若以新修訂之職業安全衛生法之法條內容來看，應與第六條內容相關：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。」 ，而不需直接引用第五條。

第二個個案其判決中個案描述情況如下：「其員工自 68 年起即受僱於醫院擔任檢驗師，於 92 年起固定擔任抽血工作。但因該醫院工作櫃檯設計不良，不符合人體工學，故該員工經常需以半彎腰的不良姿勢進行抽血工作。自 97 年 11 月間起，該員工即出

現下背疼痛及右手拇指板機指之症狀，又自 98 年 4 月起，抽血工作量遽增，該員工也因此下背疼痛不堪、無法久站及以右手拿握物品，導致每週必須有三天時間前往台大醫院復健，因此台大醫院於 98 年 12 月 30 日鑑定原告之下背疼痛及右手拇指板機指之症狀為職業病。」

此案針對與職安法雇主一般責任相似之民法四八三條之一對雇主相關控訴，根據其餘同事證詞，可以知道醫院抽血台雖設計不良，但檢驗人員亦可採取請受檢者前傾配合之方式，以避免自身健康之傷害。且該員工抽血工作並非長期大量，「下背痛」在醫學上成因甚多，自難以此即認該員工「下背痛」之症狀，即與工作台設計不良有相當因果關係。因此後續將該原告的訴訟駁回。該個案當時除以民法四八三條之一外，亦引用勞工安全衛生法第五條 (現為職業安全衛生法第六條部分內容)，因此本個案不須引用第五條雇主一般責任。

第三個個案其判決中個案描述情況如下：「員工為幼稚園保育員，其工作內容包含教學、隨車接送孩童，該員工於受僱期間，因均須隨車接送幼兒，抱兒童上下車，且須於上下車之際，重覆將車門拉開及關閉，過程中腰部承受極大壓力。於 98 年 2 月 2 日上班時在隨車拉車門關閉後，發生下背疼痛之職業傷害。」

此一個案法院當時參考勞工安全衛生法(現為職業安全衛生法)第二條第四項之規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡」，及勞工安全衛生法施行細則(現為職業安全衛生施行細則)第四條規定「本法第二條第四項所稱職業上原因，係指隨作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」，界定確實為職業病。針對此一個案，若以新修訂之職業安全衛生法中，針對重複性的動作如開關車門等所造成之危害，行政單位應可使用第 6 條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。」進行開罰，故不須引用第五條雇主一般責任。

而針對該員工所主張違反民法第四八三條之一及勞動基準法第八條之規定，推定有侵權行為之過失，而請求之損害賠償一事。由於該員工針對雇主究應採行何預防措施或建立何安全工作環境，無法提出具體說明，縱使該員工所陳述之事實為真。因該員工並未說明所開車門的車輛有何欠缺，或尚須加強何安全措施以避免相關疾病，該

員工亦未明確主張，則難以此認定被告雇主之幼稚園即有未為必要之預防，或建立適當之工作環境及福利設施之欠缺，該員工該部分之主張，不足採信。由此可知，針對民法四八三條之一雇主所需盡之一般責任，若無法具體提出雇主相對應「合理之預防措施與作為」，則員工較難以四八三條之一之主張認定雇主並未盡到相關責任。

第四個個案其判決中個案描述情況如下：「物流公司之大貨車駕駛自 96 年 4 月 12 日起受僱於物流公司，擔任大貨車駕駛，於 99 年 12 月 20 日約早上 7 點開始載運貨物至卸貨完成時，當時下班時間已近凌晨 2 時半左右，然而該物流公司又於隔日早上 6 點半即要求該員工出車，因未獲充分休息，導致原告於同日 7 時 30 分駕車離開公司停車場出閘門時，因工作過勞，睡眠不足，自大貨車車門下來要刷卡時，從車門上方摔落到地面台階致腰椎受傷。因此該員工告知部門主管須請假就醫，但該公司主管則以人手不足不同意請假，因此該員工再於翌日上午運貨前往宜蘭酒廠收貨，約於當日中午 1 時許，因無助手協助搬運，原告已因前開傷害無法負重拉動板車，再度於車廂內滑倒，發生第二次職業災害，導致原受傷之腰椎部位傷勢加重。」

針對四八三條之一之相關控訴，因此認定該雇主必須應依據勞基法之規定，給予適當之工時，不得長期超時工作，因此並未對勞工盡相當之保護措施，自應屬於違反前開保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任。與第三個個案比較起來，本案的雇主明顯違反相關法規規定，因此法院判斷違反四八三條之一雇主一般責任。由以上幾個個案與法院的立場可知，四八三條之一所要求之雇主一般責任，最基本之要求為法規之標準，如工時、機械設備之安全規定等。

本案當時並未引用職業安全衛生法，但針對此種長時間工作使得員工無法妥善休息之情形，行政單位可依新修訂之職業安全衛生法第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防」進行開罰，因此不須引用第五條之雇主一般責任。

第五個個案其判決中個案描述情況如下：「國外業務員，該員工於 100 年 4 月份起，任職某公司國外業務工作，為國外業務專員。於 100 年 7 月間，公司之台籍最高主管，明知其某大陸籍員工於公司任職期間，經常與他人有口角爭執，且有動手毆打同事之紀錄，應顯可認其有暴力行為之傾向。但該業務員依上級指揮監督下，蒐集得資遣或開除該暴力傾向員工之事證，致該暴力傾向員工認為該業務員想故意讓他離職，因此

於 100 年 7 月 12 日上午上班期間，該暴力傾向員工狠狠毆打該業務員，導致該業務員受有急性心肌梗塞、頭部外傷、多處挫傷等重傷害，並因左大腦之外力傷害，造成該業務員之語言神經嚴重受損而有失語、失寫、失讀之傷害。」爾後該員工則依勞動基準法第五十九條第 1、2 款、民法第四八三條之一、第四八七條之一、第一八四條第二項、第一九三條、第一九五條第一項、第二十八條及公司法第二十三條之規定，請求被告等 2 人就該員工之職業災害連帶給付相關賠償金。

但當時法院認為，此案該負責人否認該員工是在指揮監督下執行不屬於其業務內容之人事調查，此事故發生並非平常業務時內在或通常伴隨的潛在危險；且該員工所受傷害地點非為公司內，為外出用餐時遭受毆打，已脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍。因此該員工之請求遭到法院駁回。該案當時並未引用職業安全衛生法，但若根據新修訂之法條，行政單位應可以引用第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」進行開罰。本個案亦可看出，民法四八三條之一所要求之雇主責任，必須是在雇主可以預測範圍內。

第六個個案其判決中個案描述情況如下：「混凝土攪拌車駕駛員於 97 年起任職擔任混凝土攪拌車駕駛，長期以來均應雇主要求超時工作。99 年 7 月 21 日該駕駛員運送混凝土至合歡山時，即感覺身體不適左側肢體無力，隔日立即至醫院急診，經電腦斷層顯示「腦出血」，乃緊急接受開顱清除血塊手術，並住院治療至同年 8 月 19 日。99 年 8 月 20 日後，該駕駛員持續接受門診、復健及肉毒桿菌治療其左側肢體偏癱之病狀，至 101 年 1 月 18 日經醫院診斷認定『終身無工作能力』」。針對腦出血與職業相關之一事，由於該員工本身即有抽煙、喝酒等促發腦血管及心臟病之因子，此個案雖經鑑定為職業病，惟該鑑定意見僅能說明原告疾病之促發與職業有強烈相關，並未排除該員工自己本身抽煙、喝酒習慣與該病之關連性，況該員工可自行決定加班時間之長短，因此後續該員工敗訴。

此案例並未引用職業安全衛生法，若根據新修訂之法條可引用第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。」讓行政單位對事業單位開罰，因此亦不需引用第五條雇主一般責任。

第七個個案其判決中個案描述情況如下：「本個案為核電廠之員工的輻射曝露，該員工於 61 年 7 月 11 日間任職於所屬公司，64 年間開始在被告公司第一核能發電廠擔任核能儀器技術員，66 年 10 月間開始配戴輻射劑量配章，接受體外輻射曝露監測，而後於 67 年間轉至新建第二核能發電廠服務，擔任電子儀器裝修員，直至 75 年 3 月 14 日方調離核能反應爐廠房工作，嗣於 96 年 5 月因屆齡 60 歲辦理退休離職。該員工任職核能發電廠期間，初期(即 62 年至 66 年間)血液學檢查結果皆為正常，卻於 67 年 12 月間被告首部核能機組進入初運轉階段，儀器因故障導致維修調校頻繁，該員工每日皆需進入輻射污染區工作長期曝露於游離性輻射之後，66 年 10 月至 82 年 7 月間該員工累積曝露量為伽馬輻射全身體外劑量 2,354.7 毫侖目(約 23.5 毫西弗)，導致白血球及血小板數量逐漸低落。」

當時檢查單位查該公司制訂有核能電廠輻射防護工作守則，就示警區域之劃分、示警措施、污染偵測、監測與管制、人員進出管制、空服放射性物質之呼吸防務、人員污染防範、人員受放射性污染之處理等，均已為規範，保健物理課值班日誌中亦記載已提供工作人員筆型劑量計、全面式面具、半面式面具、自給式供氣防毒面具、手足偵檢器等防護與安全裝備，而該員工進入輻射管制區亦需穿著防護衣，離開輻射管制區時需通過門框偵檢器及手足偵檢器，並有保健物理課值班日誌在卷可憑。

由此案例可知道，若雇主能盡其所能在合理可行的範圍內，做好相對應的預防措施，且保留其勞動檢查相關資料與風險評估等證據，雖然當職業災害發生時，無法完全免責於民法四八三條之一之雇主責任，但至少能作為減輕罰則之相關依據。但該個案原已規範於舊法勞工安全衛生法第五條(現職業安全衛生法第六條)與原子能法之中，可不需引用第六條。

第八個個案其判決中個案描述情況如下：「高空作業清潔員於 99 年 1 月 7 日受僱於百貨公司擔任清潔工從事清潔打掃工作，每日工作時間自早上 7 時起至百貨公司表定的打烊時間(晚上 9 時 30 分或 10 時 30 分)，上午 11 時 30 分至下午 1 時之時段及下午 5 時至 6 時之時段為休息時間。因其分店預定於 99 年 10 月初開幕，該員工便於同年 9 月間調派該員工至新分店工作，每日工作時間不變。然而該員工於 99 年 9 月 27 日上午在百貨公司新分店某樓層電扶梯場所進行鏡面柱之清潔作業，因鏡面柱高度達 3 公尺，係屬在高度 2 公尺以上之處所進行作業之高架作業，惟該公司並未依勞工安全

衛生法第五 條第一項第五款、勞工安全衛生設施規則第二二五條及第二三 O 條之規定，架設施工架或設置工作台，亦未採取張掛安全網，提供安全帶、安全母索等防墜設施，以致該員工單獨使用合梯，站在合梯上方清潔鏡面柱之最上方位置，於完成後下鋁梯時，腳部著地時踩空，身體重心不穩而滑倒。」

法院按 102 年 7 月 3 日修正施行前之勞工安全衛生法第五條第一項第五款(現移列為職業安全衛生法第六條第一項第五款)規定：「防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。」及勞工安全衛生設施規則第二八一條規定：「雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具。但經雇主採安全網等措施者，不在此限。前項安全帶之使用，應視作業特性，依國家標準規定選用適當型式，對於鋼構懸臂突出物、斜籬、二公尺以上未設護籠等保護裝置之垂直固定梯、局限空間、屋頂或施工架組拆、工作台組拆、管線維修作業等高處或傾斜面移動，應採用符合國家標準一四二五三規定之背負式安全帶及捲揚式防墜器。」另又依據民法第四八三條之一 ：「明定受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」再依勞工安全衛生法第一條之規定，係以防止職業災害，保障勞工安全與健康為宗旨，是民法第四八三條之一及勞工安全衛生法第五條規範即屬民法第一八四條第二項所指保護他人之法律。雇主違反該法，依民法第一八四條第二項規定，推定其有過失。

以上個案除引用民法四八三條之一，亦有提及勞工安全衛生法第五條第一項第五款(現移列為職業安全衛生法第六條第一項第五款)與勞工安全衛生設施規則第二八一條，因此可不需要引用新修訂之職業安全衛生法第五條第一項之內容。

由以上所整理幾個與職安法雇主一般責任可能存有競合關係之民法四八三條之一的相關判決。可以發現多數個案之情況，皆可被新修訂的職業安全衛生法中第六條納入，並不需要引用第五條雇主一般責任，即可讓行政單位進行開罰，因此不適用於後續雇主一般責任個案之探討。且亦可發現法院針對四八三條之一雇主所應盡責任的範圍，有以下幾點前提與特性：

一、 必須證明該危害與職業有所相關

二、 雇主可預期該危害有可能發生

三、 雇主必須有明確可改正之措施

以上三點適用於職安法第五條之競合法條-民法四八三條之一之特性，與美國 OSHA 所認定之雇主一般責任的適用條件相似，因此後續可做為國內職安法第五條第一項針對雇主「合理可行」範圍之參考。

整合前述法院判決，各區職業安全衛生中心資料庫彙整結果，以及第三章所整理國外個案，經討論後認為如美國 WalMart 百貨公司之「人群推擠」所造成的危害，在職安法中目前並無明確規範，因此可引用職業安全衛生法之雇主一般責任條款。此類型情境，在國內如跨年夜等大型活動人潮多所造成推擠受傷事件，於新聞中亦時有所聞，因此後續雇主一般責任之實務規範與個案情境輔導模式，以「人群推擠」的情境進行。此部分搜尋方式，為藉由以往的新聞報導中，找出人群推擠之情境與相關行業別。個案搜尋時，並不限於受傷者為員工。

表 3 我國民法四八三條之一相關案例與職業安全衛生法適用性整理表

個案編號	事件概述	判決字號	裁判法院	職業安全衛生法適用性
1	雇主未替員工工作行駛之車輛加裝剎車輔助器，導致工作時煞車失靈出意外	99,勞訴,273	臺北地方法院	職業安全衛生法第六條
2	醫院櫃檯設計不良，造成抽血姿勢不佳產生職業病	100,勞訴,278	臺北地方法院	職業安全衛生法第六條
3	幼稚園保育員，隨車接送反覆之開關車門行為，造成腰椎受傷	98,訴,1228	士林地方法院	職業安全衛生法第六條
4	大貨車駕駛員超時工作，引發二度職業傷害	102,勞訴,30	新北地方法院	職業安全衛生法第六條
5	業務員所屬之公司明知公司同仁有暴力傾向，卻不處理造成業務員受暴力攻擊	102,重勞訴,8	臺中地方法院	職業安全衛生法第六條
6	混凝土攪拌車駕駛員超時工作，引發腦出血	101,勞訴,10	南投地方法院	職業安全衛生法第六條
7	核電廠員工輻射曝露，白血球血小板數量低落	99,勞訴,159	臺北地方法院	職業安全衛生法第六條 原子能法二十六條
8	清潔員高空作業，未架相關防護網導致失足墜落	101,勞訴,73	士林地方法院	職業安全衛生法第六條

所整理第一個個案發生於 2004 年 12 月 31 日跨年夜，當天晚上因為參加跨年夜的人潮眾多，因此台北車站湧入了近兩萬多人，而當時捷運公司並未有良好的安全控管措施，造成人潮在手扶梯上碰撞、推擠跌倒，造成五名女性受傷，其中兩人頭髮被捲入手扶梯踏板縫隙，頭皮嚴重撕裂[50]。後續兩位頭皮撕裂之乘客與捷運公司達成和解，5 名傷患的賠金額總計超過台幣 300 萬，創下當時捷運史上單一事件賠償金額的最高紀錄[51]。人潮眾多時於手扶梯上之推擠，讓捷運公司檢討起安全使用手扶梯之政策。初期 1996 年台北捷運剛開始通車時，為了提高效率，捷運公司宣導在電扶梯上應「右側站立，左側通行」，此觀念影響民眾深遠，造成現今賣場或是百貨公司，民眾在手扶梯幾乎皆為右側站立，左側通行。而因為 2004 年跨年這起意外，捷運公司在 2005 年先將政策改為「緊握扶手、靠右站立」，直到了 2008 年，捷運站內廣播才改為現行的「緊握扶手、站穩踏階」[52]。並且在人潮眾多時，為避免之前手扶梯捲入意外，捷運公司亦會視人潮情形暫停手扶梯之運作[53]。跨年時的人潮眾多，尤其以每年跨年都會辦活動的捷運市政府站及其鄰近站，於跨年夜當天或是活動疏散過後，皆會有大批人潮進出捷運站，而在跨年夜時捷運公司更是加派人手協助處理臨時狀況。雖然本案並非因為捷運公司員員工因人群推擠受到傷害，但此一個案的人群推擠，亦有可能發生於當時正在人群中負責控管的員工，因此可作為個案的參考。由此個案亦可知道，若要研究台灣的人群推擠發生之情境，可以將捷運之跨年夜人潮，甚至是上下班時人潮眾多的推擠行為列入考慮，並訂定相關之實務規範。

第二個個案與第一個個案同樣發生於台北捷運，發生的時間為 2005 年某個周休二日假日的淡水站。當天晚上捷運淡水站因周休二日的關係，湧入大量的人潮造成捷運站中過度擁擠，一名老翁在搭乘電梯時，由於一名婦人在手扶梯上行走，當經過老翁時造成老翁重心不穩，在老翁跌落時連同婦人一同拉下，雙雙跌落手扶梯因此受傷[54]。配合第一個與第二個個案大致上可以知道，在探討捷運系統人潮推擠時，除考量平日上下班人潮外，應特別注意假日特定幾站的觀光人潮、以及特殊大型活動(如跨年等)的人潮。

第三個人群推擠個案發生於 2007 年 7 月 6 日時，某知名品牌公司的環保包在台灣限量開賣，全台共有 5 個點販售，包括新光三越台北 A4 館限量 100 個、天母店 235 個、台南信義新天地 250 個、台中店 100 個，以及微風廣場 100 個[55]。而台北微風廣

場當時並未設計任何排隊區，導致在開賣前一天晚上打烊前，便聚集約莫兩三百人，直到早上開門時幾乎有上千人湧入該名牌專櫃為了搶奪兌換之號碼牌，當時專櫃附近設置的柵欄以及玻璃門，幾乎被人群衝撞破壞，如同虛設。而微風廣場為了控制失控的人群，亦派出約六七十位的工作人員進行場面的維護，但還是有八位工作人員因為推擠造成骨折，甚至有人因為人群過多引發胸悶緊急送醫，而受傷的工作人員與顧客則由現場醫護人員負責包紮。後續微風廣場為了能讓賣場恢復運作，因此發出號碼牌讓顧客隔天再領取，針對沒有領取到號碼牌的顧客亦能以 500 元的價格購買到其他該品牌之包款[56]。

第四個個案與第三個個案發生時間相同[56]，但是地點為新光三越台南西門店。在開賣的前天中午起就有人開始排隊，到晚上十時許，現場聚集上千人。群眾在大門南側排隊，店方卻在北側安排入場編號，群眾發現「排錯位子」，數百人移動卡位，湧入南、北兩側間的空缺中，引發插隊爭議。當時現場情況混亂失控，台南市警局二分局長率數十名警員坐鎮安撫，但效果有限。警察與賣場人員緊守防線，爆發嚴重推擠，有人被推倒在地，不少年輕女性一臉驚惶，還有人因插隊發生群毆；一名年輕女性緊張得喘不過氣來，被送往醫院治療。警方擔心發生嚴重意外，要求賣場提出解決辦法；台南西門店營業經理與台北總公司連繫後，宣布活動延期，立刻引起一陣叫罵[57]。多數顧客得知延期後感到相當憤怒，徹夜守候整晚不願離去，直到隔天百貨公司開門過後，在外排隊約百名的客戶瞬間湧入該名牌專櫃前，並且佔據通道導致該品牌專櫃無法營業。到晚間八時群眾與百貨公司達成協議，業者同意提供一百個環保袋給留在現場者，暫時平息風波[58]。

第五及第六個個案同樣發生於百貨公司，為臨近台北市東區百貨商圈的台北醫學大學附設醫院，所處理過因周年慶人群過多相關個案[59]。雖然同前述兩個個案皆發生於百貨公司，但與熱賣商品搶購的人群推擠不同，而是週期性出現於百貨公司的周年慶。國內百貨公司周年慶時多數商品較平日有更多折扣，因此周年慶期間常有大批人潮搶購商品。第五個個案發生於百貨公司周年慶期間，一位二十多歲男性搭手扶梯時發生意外，因為賣場內人潮洶湧，在搭手扶梯時被後面的人群推擠跌倒骨折，送醫急救後已處理包紮傷口。而第六個個案則是二名十多歲的女病人，因為商場內人群過多

加上空調不好，因此出現喘不過氣來、心跳加快症狀，醫護人員立即幫她們解開衣物，疏通胸部壓迫現象，不久就回復正常。

第三個到第六個個案，皆發生於百貨公司的人群推擠。且第三與第四個個案有百貨公司的員工因人群推擠而受傷，由此可見對於百貨公司所推出的熱賣商品搶購，以及週期性出現的周年慶活動，有時雖然人群眾多表示商機無限，但是過多的人群若無適當的動線安排，就有可能發生意外。因此後續針對雇主一般責任中人群推擠之情境，亦必須針對百貨公司業類似這種排隊搶購商品的人群，及其周年慶出現的人群進行管理。並且以雇主一般責任相關實務規範要求雇主，除了能避免負責熱門商品以及定期活動之員工受傷外，亦可避免排隊顧客受傷。

第七個個案與第一個個案同樣發生於跨年夜，地點為台中的體育館。每年 12 月 31 號晚間，台中市政府都會在體育場舉辦跨年晚會。2007 年時跨年夜的當天晚上，原本預計晚上 6 點 30 分時才要關上體育館的大門，但因人數過多，主辦單位為顧及安全，因此於晚間六點就提早關門，造成在場外無法進入館內民眾大為不滿。場外上萬名情緒高亢的民眾，為強行進入會場，竟推擠衝撞，造成瞬間數十人倒地不起，許多人受傷，更有一名女童因螢光棒液體溢出造成右眼受傷，亦有人的手被門夾傷流血不止[60]。而在晚上 7 點 30 分時，警方要讓一名警員進入館內，因此將鐵栓拉開，而當鐵栓才拉開，民眾便不斷往前擠，十多名警力雖然奮力阻擋，但仍擋不了推擠力量，瞬間鐵門大開，前方數十人跌倒，還有人被後方民眾從身上踩過。警方十五分鐘後才強行關上鐵門，將倒地民眾扶起[61]。

第八、第九個個案與第七個個案發生的情況類似，同樣為大型活動舉辦時所發生的危害。第八個個案發生於 2011 年的在台中舉辦之某明星演唱會[62]，為了搶該明星演唱會之門票，上千名的歌迷徹夜排隊，但是主辦單位直到早上六點才真正公布兌換的地點，使得許多排隊的歌迷發現自己排錯位置，六點兌換單位一開門時，瞬間大批人潮一擁而上，過程中推擠不斷、爆發口角衝突，甚至有人跌倒擦撞。第九個個案為 2014 年的漫畫博覽會，為了搶奪限量的周邊商品與簽名，許多動漫迷甚至在一個月前就開始排隊，在早上 10 點開門時，門口早已聚集大量人潮[63]。開門之後大量人潮衝向各個攤位搶購商品，也因此造成推擠與衝突。甚至有人被推倒壓在最底下，不斷尖叫求救，還是無法阻止大家推擠[64]。

大型的活動除上述這些需要排隊及搶票的活動外，亦有如大型路跑活動會出現大量的人潮。近幾年來因應國人健康，許多單位常舉辦大型路跑活動邀請國人共襄盛舉。第十個個案是由中華民國大型緊急救護協會所紀錄[65]，於 2011 年台北某公司主辦之馬拉松路跑，在剛起跑時及跑步的過程中遇到人群推擠意外而受傷。

由後續七到十個個案可以知道，大型活動的舉辦往往會伴隨大量的人潮，而大量的人潮往往需要眾多主辦單位所屬員工來協助人潮的動線安排等事宜，因此若對於員工若沒有適當的保護措施，很容易使得員工在大型的活動中因為人群的推擠而受傷。而針對大型活動舉辦部分，根據 2003 年，我國行政院災害防救委員會與國家災害防救科技中心負責撰寫的「公共安全管理白皮書」，其中有一子項「大型活動安全管理」裡就有提到相關的措施[66]，並且由各縣市針對此一政策，提出相關的實施辦法。

綜合以上十個個案的分析，可以知道國內雇主一般責任之人群推擠情境，在個案七至十的大型活動類型，國內已有相關之實務規範。因此本計畫後續將針對大眾運輸系統與百貨公司的人群推擠，進行討論與建立雇主一般責任實務規範。另雖然此類型意外事件並未見員工提起相關法律訴訟案，但仍需持續觀察是否後續有相關法律案件。

第五章 雇主一般責任認知與人群管理調查

新修訂之職業安全衛生法於 103 年 7 月剛開始實施，有必要先了解相關行業對於新修訂法條的看法，以及後續預防作為與實務規範的相關意見。因此本計畫在進行預防作為與實務規範之訂定前，以問卷調查了解可能受影響之行業，其管理階層與員工對於新修訂之雇主一般責任條款之認知，以及對於後續實務規範及可能輔導模式之觀點與看法。

第一節 研究對象

根據第四章所整理之國內可能的案例，以及綜合國外於雇主一般責任條款案例之應用，「人群推擠所造成的員工危害」是在國內較可能出現之雇主一般責任條款之情境。在人群眾多的行業中，公司通常會指派員工協助人群動線或數量控管，因此員工可能會受到人群的推擠因而發生呼吸困難、推擠碰撞而跌倒，甚至遭受踩踏的危險。因此針對雇主一般責任後續情境探討，本計畫選擇以「可能出現大量人群並造成危害」之行業為主，根據前章所整理結果，以「大眾運輸業」與「百貨業」作為問卷調查對象。

大眾運輸業人潮除來自於平日上下班通勤人潮可能會造成推擠外，假日時特定區域亦會受到觀光人潮影響，導致出現大量人群。甚至在特定大型活動如跨年、演唱會時，會因為附近參與活動人潮前往活動場地，或是活動結束後人潮散場時，出現大量人潮。綜合以上原因，選定大眾運輸業作為其中一部分之問卷發放對象。百貨業雖無類似大眾運輸業這類有上下班通勤人潮，在特定節日如周年慶時人潮亦相當驚人。

雖然前一章所整理可能有大量人潮的情境，尚有大型活動如演唱會、漫畫博覽會、跨年活動等，但是考量到此類大型活動多數為聘僱臨時工，除非為在活動當期，否則不易邀請到常駐型員工協助填寫問卷，因此非固定型的短期大型活動不在本計畫中之發放對象範圍。

第二節 問卷設計

為訂定後續預防作為與人群推擠之實務規範，以及同時了解相關行業對於「雇主一般責任條款」之認知，本問卷針對現場可能接觸大量人群之員工，和可能參與雇主

一般責任及人群控管政策制定的雇主進行調查。問卷分成管理階層及員工兩個部分，且考量到欲調查的大眾運輸業與百貨業內部工作性質不同，因此員工的問卷會再分為百貨業與大眾運輸業，唯這兩份不同行業之員工問卷，僅在員工職務調查選項部分有差異。有關於管理階層與員工階層問卷內容，請參考附錄四。

本研究問卷設計主要採用「結構式問卷設計」且不記名，問卷設計時先將受訪者可能的答案納入選項中，由受訪者填答；但針對特定問題設計「其他」選項，以便若有答案設計時並未涵蓋到，可由受訪者自行填答。問卷設計時其題目參考以下原則：優先除去和調查內容無關之問題；問題定義明確清楚，避免受訪者不易回答；避免受訪者必須收集相關之資訊才能回答此問卷之問題。

本計畫之問卷設計完過後，請相關領域專家給予意見並進行修改與排版，建立本問卷之效度。並且在問卷中，設計題意相同但問法相反之問題，藉由受訪者填答的答案，可以確立每一份問卷之信度[67]。

不論是百貨業或是大眾運輸業，皆使用同一份雇主問卷。由於欲發放對象為可能參與雇主一般責任及人群控管政策制定的雇主，因此雇主的問卷主要涵蓋以下四個部分：

一、**個人資料與工作狀況：**相關問題涵蓋性別、出生年份、教育程度以及工作年資。在這個部分中，考量到問卷填答者有可能屬於公司內非勞安相關部門，為區別不同部門之間對於法規的認知與政策的態度，因此問題中涵蓋「工作部門」之問題，且採開放式填答。

二、**雇主一般責任條款認知：**此部分問題主要想要了解管理階層對於新修訂職業安全衛生法規之「雇主一般責任條款」之認知與看法。此部分在所有問題前，先簡單介紹「職業安全衛生法」新修訂之雇主一般責任條款內容，並提及未有對應罰則等情況，以使填寫者對所討論議題有基礎瞭解。此一部分前幾題先詢問管理階層是否清楚自己公司是在職業安全衛生法之規範底下。另考量雇主一般責任條款雖未有相對應罰則，但受到職業災害之員工，仍可根據民法或刑法中「類似雇主一般責任的精神相關法規」請求賠償，因此有設計問題，了解雇主是否清楚此概念。其餘問題為欲了解雇主對新法規中所提「合理可行」、「必要措施」等要求之理解程度及看法，以為後續訂定指引及法規宣導時參考使用。

三、 **雇主一般責任輔導模式相關意見：**此一部分主要想了解管理階層對於後續「雇主一般責任輔導模式」的相關意見，前幾題先詢問公司所參與過的輔導案件及經驗，後幾題則是針對雇主一般責任的輔導模式，詢問管理階層較傾向的方式及預算等。

四、 **人群管理**：雇主一般責任條款底下可能情境-人群推擠造成之危害，本部分在於了解百貨業與大眾運輸業現有之人群管理政策與作法，以作為後續訂定人群管理實務規範參考依據。所列之相關問題，參考國外相關人群管理政策設計[68, 69]。

<u>勞工問卷相關說明</u>

針對員工問卷的部分，其涵蓋內容如下：

一、 **個人基本資料**：此一部分詢問受訪員工之基本資料，其內容涵蓋性別、出生年份、教育程度與婚姻情形。

二、 **個人工作狀況**：考量不同員工工作情形以及工作內容，有可能影響其對於雇主一般責任條款之認知、以及對於人群推擠感受度不同。因此於個人工作這個部分，藉由預先蒐集百貨業與大眾運輸業相關問卷，了解百貨業與大眾運輸業的職稱與對應工作內容後，設計適合職稱填答選項，百貨業與大眾運輸業之員工問卷的差異，僅在職稱的問題設計上有所不同。另考量百貨業與大眾運輸業中常會有廠商派遣人員以及臨時工，因此詢問「僱用者及工作場所間的契約關係」。問卷中亦有兩個關於員工「安全衛生知識之來源」與「是否接受安全衛生教育訓練」等問題，以作為後續指引擬定與訓練推廣之參考。

三、 **雇主一般責任條款認知**：此部分主要想了解員工對於新修訂職業安全衛生法規中「雇主一般責任條款」的認知與看法，此部分在所有問題之前，先簡單介紹「職業安全衛生法」新修訂之雇主一般責任條款內容，但不同於雇主的問卷，員工問卷中並未提及雇主一般責任無相對應罰則一事，以避免導引後續問題之回答方向。其餘題目與概念設計類似管理階層問卷，但刪除原僅與雇主相關之題目。

四、 **人群管理**：雇主一般責任條款底下可能情境-人群推擠造成之危害，本部分在於了解百貨業與大眾運輸業的員工是否有「人群推擠」危害之經驗。並且在後續的問題中詢問第一線接觸人群之員工，公司是否有施行相關人群管理政策以及其成效。藉由此部分的問題，除可以了解公司的人群管理方案是否有落實外，亦可藉由員

工觀點，了解人群管理作為是否有效。

第三節 問卷發放

百貨業之問卷發放時，提供雇主問卷一份，以及員工問卷 20 份。考慮大眾運輸業職稱架構與一般職業較不相同，因此詢問此單位相關人員後，大眾運輸業之管理階層問卷，將由有機會接觸到政策決策與突發狀況指揮之站長以上管理階層填寫。且大眾運輸業各站廣布，每個站因為環境不同，因此人潮亦有不同特性。本研究根據前一章所蒐集之國內新聞，於大眾運輸業中眾多站選擇具有「上下班人潮較多」、「假日人潮較多」或「特定節慶人潮較多」特性之前 10 站，請該公司協助於每站發放員工問卷 5 份。

第四節 管理階層問卷分析結果

針對百貨業之問卷，共發放 10 家百貨業，每一家百貨業發放管理階層問卷 1 份，及勞工階層問卷共 20 份；而大眾運輸業則發放 1 家公司底下 10 份管理階層問卷及勞工階層問卷 50 份，總計 270 份問卷。回收過後統計有效問卷為 263 份問卷，其中涵蓋管理階層問卷共 20 份，以及員工問卷總計 243 份。為確保人工鍵入資料時有誤，因此本計畫由 263 份問卷之中隨機抽取 20%的問卷，由另一人鍵入問卷，並且將鍵入的結果進行比對以確保問卷鍵入內容之準確性。

此一小節先針對管理階層問卷進行分析，本次回收之管理階層問卷中其男女比為 5. 7，可以知道在所回收的問卷之中男性主管比例較高。以年齡層分布而言，約 5 成以上(65%)之管理階層介於 40-50 歲之間，且約 8 成以上之管理階層於相關工作經歷約 10 年以上；以學經歷而言 9 成以上之管理階層皆具備有大學以上之學歷。雖然發放時有與相關單位強調希望管理階層之問卷是由勞安相關單位的人進行填寫，但本計畫中填寫管理階層問卷的人 6 成以上為非勞安單位相關人員如行政、工程師等相關人員，經確認之後，確認填寫的人員雖非勞安單位之人員，但仍有參與大型活動與人潮推擠意外之相關經驗或接觸相關政策，因此所填寫之管理階層問卷仍具有參考價值及意義。

針對問卷第二部分欲了解管理階層對於「雇主一般責任條款」之認知，於本計畫所回收之問卷中有逾 8 成以上的管理階層清楚自己的公司受到職業安全衛生法(95%)

以及第五條「雇主一般責任」(85%)之規範。但若詢問與第五條「雇主一般責任」之職安法以外的相關條文，則僅有 70%的管理階層了解其餘條文有相類似的規範。

第二部分第四題中「雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害」以及「會發生職業災害，我認為是我運氣不好」此兩個題目，是本問卷中同樣敘述，但以相反問法的問題組，用以檢查受訪者填答問卷的一致性，此次回收之問卷中，有 90%具有一致性。針對「雇主一般責任條款」管理階層相關認知問題之統計如表 4。

由表 4 可知，本計畫所調查到的管理階層，皆認同雇主一般責任之概念，但針對職安法第五條中明訂之「雇主一般責任」，有部分管理階層是不清楚的。而針對條文中所述之「合理可行」及「必要措施」，就問卷的結果來看，管理階層似乎都同意對於該做到甚麼樣的程度，有一定的想法。

表 4 「雇主一般責任條款認知」管理階層意見統計

編號	項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意	未填答
1	雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	0%	0%	30%	70%	0%
2	清楚瞭解何謂「雇主一般責任」	0%	15%	65%	20%	0%
3	清楚瞭解何謂「合理可行」的範圍	0%	5%	75%	20%	0%
4	清楚瞭解何種預防措施符合「必要」之定義	0%	5%	70%	20%	5%
5	該法條在同法中並無相對應罰則，所以雇主並不需要擔心對應之行政責任	35%	35%	25%	5%	0%
6	需要相關資訊，以瞭解如何能避免違反雇主一般責任	0%	0%	70%	30%	0%
7	此條法律能給勞工更好的保護	0%	0%	55%	45%	0%
8	職業災害會發生，純粹是工作者運氣不好	65%	25%	5%	5%	0%

而針對第五條並無設定相關罰一事，從表 4 可知有 7 成以上的管理階層知道，除了職安法內所訂之相關罰則外，有可能會受到其他法規的罰則。而幾乎所有的管理階層皆認為，必須要提供相關資訊了解如何能避免違反雇主一般責任條款。因此綜合以上結論，可以知道針對職安法第五條雇主一般責任條款，管理階層最急迫想知道的仍是如何避免違反雇主一般責任條款的相關資訊。

而對於輔導模式，問卷之中主要分成兩個部分：一為詢問管理階層過去接受過的輔導模式經驗、二則為後續對於雇主一般責任輔導模式之期待。本次計畫中所回收問卷之管理階層，有 45%的管理階層有接觸過相關之輔導模式，而對於有接受過相關輔導模式之公司，其中有 88.9%輔導內容是針對符合職安法相關規定，而有 22.2%為建立職業安全衛生管理系統，11.1%為節能減碳。而所接受的輔導模式中，政府與民間輔導機構的皆有，且不論是政府機構或是民間輔導機構，管理階層對於輔導人員之專業度或態度評價皆不錯，且約有 80%以上的管理階層，認為過去所接受之輔導模式有一定程度的效果。

對於後續雇主一般責任輔導模式之期待，90%以上之管理階層皆標示有參加輔導模式之意願，而 85%之管理階層希望輔導模式是由政府主導，其主要原因為：具有公信力、更明確得知執行方針、避免爭議、一致性要求等。而針對相關安全衛生指引，多數管理階層也是希望由政府訂定指引，其次則為同業公會或相關安全衛生人員訂定。

管理階層問卷最後一部份，則是針對本計畫後續實務規範之相關內容，詢問與人群管理相關問題。由回收之問卷可知，95%的管理階層所屬之公司，皆有進行風險評估，但多數為公司內部勞安人員進行或是民間機構負責。針對工作環境是否可能有人群推擠之危害，70%的管理階層認為自己所屬的工作環境可能會有人群推擠之危害，而對於所屬之工作環境中，有 95%的管理階層所屬之工作環境有相關人群管理措施。但在所回收之問卷中，有其中一份問卷在「請問對於您所管理的工作場所，是否有對應人群管理政策？」問題中回答了「否」，但是卻在後續的人群管理相關政策確有填答，因此在後續的分析結果中，該問卷將列入「有人群管理政策」之結果討論中。而針對所發放「工作環境中可能有人群推擠危害」之族群中，7 成以上皆有國外針對人群管制所設定之相關措施，其詳細管理階層問卷統計之結果，可以參照附錄五。

第五節 員工問卷分析結果

本小節針對員工問卷進行分析與討論，總計回收員工問卷中，有 243 份有效問卷。其中大眾運輸業之有效問卷為 50 份，百貨業員工為 193 份。員工問卷中，男女比為 1.27，比起管理階層之問卷而言，男女比例較為接近。以百貨業與大眾運輸業而言，員工之教育程度約 70%以上集中於大專及技職院校以上之學歷。本次回收問卷之員工年資分布情形，約 60%以上之員工年資集中於 10 年以下。而針對填寫百貨業回收問卷之員工職位分布，以接待員、服務指導員、樓面管理員、專櫃人員、警衛或保全人員此類型有機會接觸到大型活動人群推擠的職位為主，另外仍有回收到與行政與政策制定相關職位的員工所填寫之問卷。而大眾運輸業發放時則是主要以有接觸過大型人潮事件員工為主。而若就員工與公司之間的契約關係，不論是百貨業或是大眾運輸業，愈 90%以上皆為長期聘僱，大眾運輸業所有回收問卷之填寫員工皆為長期聘僱，而百貨業僅有 7 成為長期聘僱人員，部分專櫃人員則為廠商進駐或是派遣人員，因此本次所回收問卷之大部分的員工，皆適用於職業安全衛生法或其餘勞工相關法條。

問卷中亦有調查關於員工其安全衛生知識之來源，由統計結果顯示，多數員工之安全衛生知識來源主要為工作單位(89.21%)、其次則為網路(48.96%)及電視(45.64%)等。因此也可以知道若後續想要針對雇主一般責任之輔導模式與實務規範的部分進行推廣，則可以透過此些管道進行。而針對有接受安全衛生教育訓練之員工的調查，超過 90%以上的員工的安全衛生知識都是藉由工作場所得到的。因此若後續想要針對雇主一般責任的部分進行法規相關的宣導，可能必須要從行業別工作單位進行。

針對問卷中之第一及第二題，百貨業及大眾運輸業中僅有 7.41%的員工不清楚自己公司是否受職業安全衛生法。但是根據回收問卷之統計，有約 44.03%的員工不清楚自己公司是否受到「雇主一般責任條款」之規範。對於雇主一般責任是否有相對應罰則的部分，有 67.49%的員工不清楚職業安全衛生法第五條是否有對應之罰則而在法律處理上，後續發生職業災害時是可透過民法請求賠償，但僅有 29.63%之員工知道可以在其他法律找到對應精神之法條，相較於雇主問卷填答結果顯著較低。

第三部分第五題中「雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害」以及「會發生職業災害，我認為是我運氣不好」此兩個題目，是本問卷中同樣敘述，但以

相反問法的問題組，用以檢查受訪者填答問卷的一致性，此次回收之問卷中，有 96.71%具有一致性。詳細統計分析結果請參照表 5。

表 5 「雇主一般責任條款認知」員工意見統計

編號	項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意	未填答
1	雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	0.41%	0%	28.40%	70.78%	0.41%
2	我清楚瞭解何謂雇主的「一般責任」	1.65%	9.05%	61.73%	26.75%	0.41%
3	我認為這條法條能給勞工更好的保護	0.41%	2.47%	57.61%	38.27%	1.23%
4	會發生職業災害，我認為是我運氣不好	46.10%	49.79%	2.88%	0.82%	0.41%

針對問卷第三部分欲了解員工對於「雇主一般責任條款」之認知，有 70%以上的員工皆認為雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害，但就政府增加第五條之立意是為了能更有效保護勞工而言，仍然有約九成以上之員工認為此法條能更有效的保護勞工。政府修訂職安法之立意，與員工認知有一致性。

問卷第四部份則是詢問員工關於人群管理相關問題，回收的問卷表 6 之中有 71.60%的員工認為自己工作環境中可能會有人群推擠的危害，並且有約 6 成以上的員工表示過往的經驗中有聽聞人群眾多引起的相關危害，多數的危害為呼吸困難、頭暈、噁心想吐、感到不安、緊張等。雖然約半數以上的員工認為工作環境有人群管理的危害，但由表 6 可以知道，幾乎受訪員工工作場所都有實施相關的人群管理政策，並且效果皆顯著，此部分結果可回饋至後續設計實務規範時參考。詳細問卷統計之結果，可以參照附錄六。

表 6 「人群管理政策」員工意見與施行效果統計

人群管理政策	是否施行？		實行過後，您覺得有效果嗎？	
	否	是	無	有
管制場地容納人數	11.11%	88.07%	3.73%	91.12%
提供場地目前人數及相關資訊	17.70%	81.48%	6.57%	88.89%
提供多個出入口疏散人群	1.23%	97.53%	2.53%	91.14%
提供緊急疏散出口，並有清楚標示	0.82%	98.35%	2.09%	91.63%
設置緊急急救措施	3.29%	96.30%	2.14%	91.88%
發生意外後能有快速的管道聯絡消警協助	2.88%	96.71%	0.43%	93.62%
使用障礙物控制人群動向	6.58%	93.00%	1.77%	92.04%
考慮天災發生時人群應變措施	5.35%	93.83%	1.32%	92.98%
讓身障人士有安全的通道	6.58%	92.59%	1.33%	93.33%
提供員工專用通道避免推擠	13.99%	85.19%	1.45%	92.75%
額外提供人力進行人群管理	9.88%	89.71%	0.92%	93.12%
緊急事件時有良好的內部聯絡系統，方便管理	2.47%	96.30%	1.28%	92.74%
對人員進行人群管理相關訓練	9.05%	95.53%	1.82%	92.27%
確保工作時段人員會使用自動體外心臟去顫器(AED)及心肺復甦術(CPR)	4.94%	94.65%	3.04%	89.57%

第六章 雇主一般責任之預防作為

針對新修訂職業安全衛生法中第五條雇主一般責任條款，本章討論並建議相關預防作為及架構。為要減少作業環境中之危害發生，必須進行危害辨識，以及針對不同的危害調查其發生的頻率及程度，訂定相關的預防措施，此流程與風險管理之精神相同。就雇主而言，除較消極期待能符合法規最低要求，就積極面而言，因有此「雇主一般責任」條款，雇主更應有動機於事前完整評估，以降低後續爭議可能。

由於所訂定之風險管理策略須盡量通用於各行業，且結合國外對於雇主一般責任之預防作為與概念，因此本研究中之風險管理流程，主要參考我國政府推動之職業安全衛生管理系統(Taiwan Occupational Safety and health Management System, TOSHMS)、國際間常用之職業健康及安全管理體系 OHSAS 18001 標準(Occupational Health and Safety Assessment Series 18001, OHSAS 18001)，以及由行政院研究發展考核委員會所訂定之「風險管理及危機處理作業手冊」。

另本計畫亦參考美國 OSHA 所建議，認定違反雇主一般責任條款及開罰時，所需符合條件[8]：

一、 危害必需存在(there must be a hazard)

二、 該危害可以被辨識(the hazard must be recognized)

三、 該危害造成或可能造成嚴重損害或死亡(the hazard causes or is likely to cause serious harm or death)

四、 該危害是可以被改正的(the hazard must be correctable)

圖 1 為本研究根據上述參考資料，並經專家會議討論後，所修改研擬符合雇主一般責任精神之預防作為與風險管理流程。以下將針對不同步驟進行說明。

<u>建立風險評估及管理執行體系</u>

此一步驟主要在架構執行風險管理之主要單位或對應之負責人員，由於此預防作為與風險管理流程，主要評估範圍為作業環境及工作場所。因此建議由具有勞工安全衛生專業訓練之人員，負責執行此一風險管理流程。建立負責之單位或選定相關負責人員後，便可參考「風險管理及危機處理作業手冊」說明，訂定所執行的風險管理活動的範圍及內容，一般而言，應涵蓋公司所有員工與其它可能出現在作業場所之其它

人員（如承攬人或供應商）。另也需在此階段，訂出公司內各部門角色及所負責任，及此管理計畫與其它計畫（如緊急應變或變更管理）間之關係。

工作環境盤查及清冊建立

進行風險評估前，針對欲分析風險之員工族群，必須進行工作環境盤查並建立工作環境清冊，並且針對後續風險評估可能使用到之資訊，將相關作業環境進行整理與分類。根據行政院勞工委員會（現為勞動部）所頒佈之「風險評估技術指引」，需瞭解之作業環境資料如下：

一、作業之場所、人員、頻率及內容。

二、作業可能使用之機械、設備、工具，及其操作或維修之說明。

三、作業可能使用或接觸到之原物料及其物性、化性、健康危害性、安全及異常之處理方法等。

四、法規及相關規範之要求，以及事業單位本身相關規定等。

五、作業所需之公用設施，如電壓、壓縮空氣、蒸汽等。

六、作業之控制措施（包含工程控制、管理控制及個人防護具）及其應用情況。

七、事業單位本身或同業以往之事故案例。

八、作業人員之技術能力、安衛知識及訓練狀況等。

九、其他可能受此作業影響的人員，包含員工、承攬人、訪客、廠(場)週遭人員等。

此一步驟由於涉及基層員工工作環境，建議須有第一線工作人員參與此一步驟，方能更全面了解工作環境。

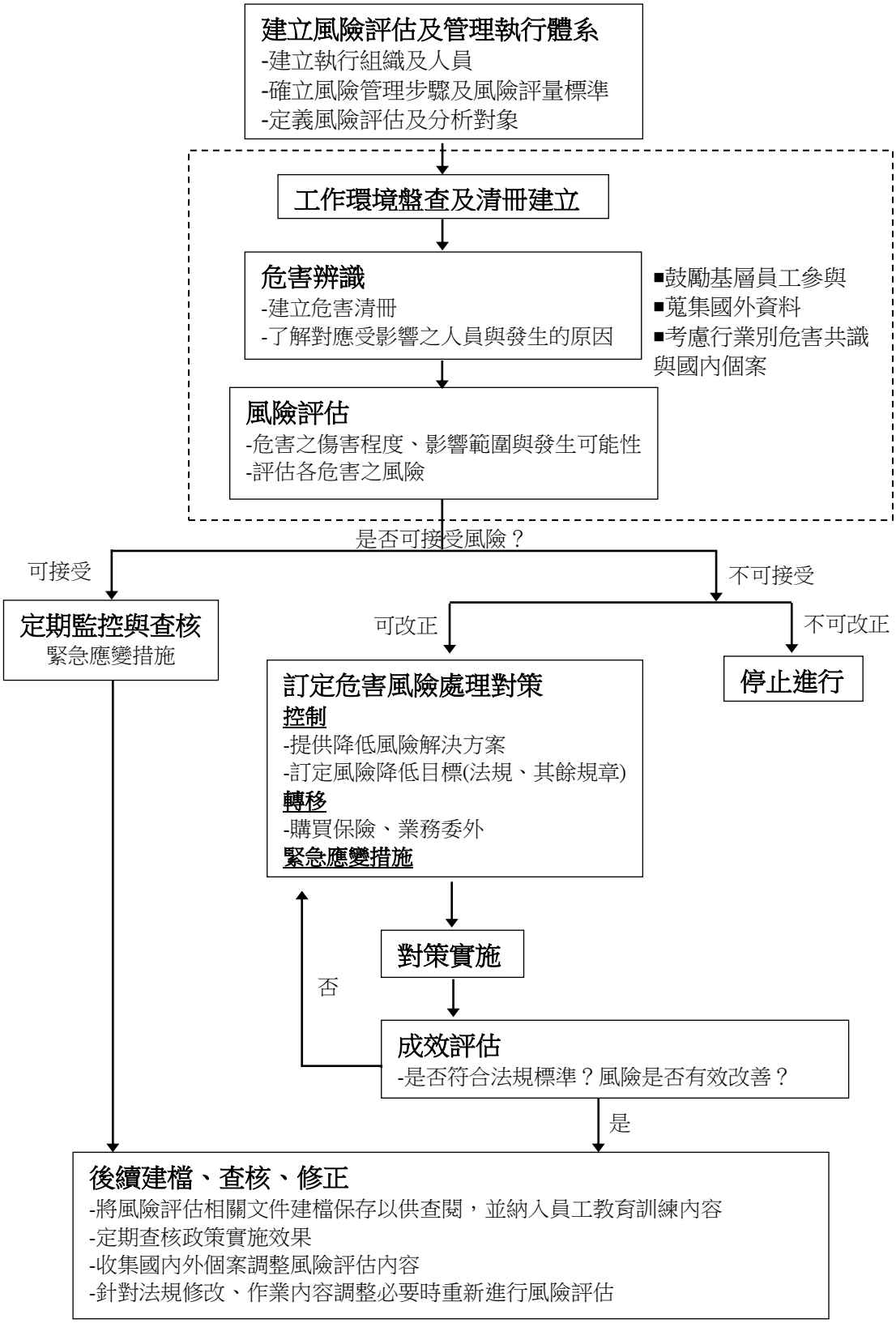

圖 1 雇主一般責任之預防作為風險管理流程

危害辨識

針對前述所建立之工作環境清冊，辨識工作環境中潛在的危害。針對不同作業與工作環境中之危害辨識，可參考風險評估技術指引，將作業環境中之危害，區分為物理性、化學性、生物性、人因工程、心理性等五大類。並且針對不同作業環境中的危害，判別其危害發生的根源，可能影響之人員，以及危害的原因等。

由於美國 OSHA 針對雇主一般責任開罰要素中，其中一項即為「該危害可以被辨識」，因此管理階層針對此一步驟需進行全面性的危害辨識，並非局限於法規中有規範到的危害。因此針對危害辨識這一部份，建議負責人員應特別注意：

一、讓清楚作業環境之第一線員工參與危害辨識流程。

二、參考公司內部歷年虛驚事件與曾發生之職災案件。

三、參考國內外同樣行業別之相關危害辨識資料，對照公司內部是否可能有相同之危害。

四、參考國內外行業別職業災害個案，將其所遇過的職業災害列入公司危害辨識清單。

五、參考所使用之機械、設備、工具之操作或維修說明。

風險評估

利用前述所建立之危害辨識清冊，調查其危害所造成之損害嚴重程度、危害發生頻率及可能原因等，利用質性與量性等方法分析特定危害之風險。其風險分析方法，主要可參考風險評估技術指引之「風險矩陣」，來判定風險之等級，分為輕度風險、低度風險、中度風險、高度風險與重大風險。而後將鑑定出之風險分為「可接受」與「不可接受之風險」。所謂可接受風險之定義為「已被降低至某一程度，且基於組織適用之法規強制性與本身之職業安全衛生政策，可被容忍之風險。」，此「可接受風險」之判斷準則，可以參考國內外相關風險評估資訊，或是參考行業別公會之風險評估流程。一般而言，輕度及低度風險為可接受風險，而中度風險、高度風險與重大風險為不可接受風險，後兩者需在一定期限內或立即採取風險降低設施，將其風險降至中度以下。風險評估過後所發現之危害，應該要產生一個危害的清單和稽核表，用作於後續風險管理使用。方能讓雇主確定自己是否有確實做到每一項危害的風險控制。

風險評估技術指引有提供風險評估表範例，供事業單位參考使用。為有利於後續在需釐清雇主一般責任時使用，建議將風險評估表中增加一欄位，註明危害辨識參考資料來源（表 7），填寫內容選項包括前述所提及之：現場員工觀察; 公司內部歷年虛驚事件與曾發生之職災案件; 國內外同行業別之危害辨識資料; 國內外同行業別職業災害個案：與其它(開放式填寫)。若所完成之風險評估表有多樣之參考資料來源，較能佐證雇主事前已有盡力辨識可能存在風險，並採取相對應措施。就前章節所討論人群眾多所引起危害為例，附錄七提供數個填寫參考範例。

<u>各種風險處理對策</u>

若於前述之風險評估中，判定為「可接受之風險」者，仍然必須進行定期監控與查核，確保其風險仍然為可接受之範圍；而判定為「不可接受之風險」者，根據美國 OSHA 開罰雇主一般責任之要素-該危害必須可以改正，並考量專家意見，本計畫將不可接受之風險細分為「可以改正」與「不可改正」。其中不可改正之風險，則不可繼續且必須停止。

而針對可以改正之風險，必須設立目標並且訂定危害處理方案，其主要方向為：

一、降低危害發生之頻率

二、降低危害發生時，受傷或損害之程度。

改正風險之先後順序，可依前述風險評估之結果，排定風險大小後訂出優先順序。最基本必須符合法規之規定，針對法規並未規定之危害，則可參考產業別之標準作業流程，而在後續政策施行目標，亦可參考產業別對於特定危害之相關規定。若是可被辨識且可改正之危害，但未被有效的控管，則雇主就有可能後續被引用「雇主一般責任」。而當政策實施後，並須反覆檢討並監測該危害是否能有效降低風險、符合法規規定，若該對策仍無法符合法規規定，則必須重新檢討相關政策，必要時更換方案。

針對廣義之風險管理辦法，可以參考行政院所頒佈之「風險管理及危機處理作業手冊」[70]，其中所提及風險管理方法，一般而言常見為幾種方法：

<u>控制</u>

將風險控制於法規或相關標準之下，常見之控制方法有「減少事件發生之機率」以及「減少事件發生之衝擊」。職業衛生常提之行政管制，工程控制，與使用個人防護具之概念亦可用於此，包括如透過警示(warning)方式讓員工有充足資訊瞭解潛在危害，

以預防或降低後續衝擊。針對多數作業環境，若將降低相關危害之風險，則必須提高對應之成本。針對國內職安法所提及雇主一般責任條款之「合理可行」之範圍，雇主仍有空間在其能力所及之範圍內，將風險控制於法規或相關標準之下，若風險控制成本過高，或難以執行，則可以考慮其餘兩種方案進行風險管理。

轉移

風險轉移指的是由其他的團體來承擔或分擔部份的風險,其方法包括契約的簽訂、保險和機關或公司的結構，如合夥經營和共同投資。將風險轉嫁給其他團體，或將風險轉移至其他地方，可以降低風險對機關的影響，但無法減低風險對整個公司與作業環境所產生的所有影響。

就職業安全與衛生專業考量而言，此作法並無法妥善保障工作者之健康。當風險被轉移或轉嫁時，應當考慮接受風險轉移之相關團體，是否有能力可以妥善處理所轉移之風險。

緊急應變措施

對於不同危害，即便所發生機率再小，都必須訂定任何事件發生時之緊急應變措施，並確保相關人員及設施都能有效配合緊急應變政策。

風險之改正亦需搭配員工教育訓練、員工個人防護配備等來達到降低風險之效果。若是進行員工教育訓練，則必須定期受訓且查核其訓練成果；若是以個人防護配備，則是必須定期檢查防護配備是否能有效運作、是否需要進行汰換等，並優先考量以工程控制或行政管理方式降低危害曝露。。

後續建檔、查核、修正

將每一次進行風險評估所蒐集之資料與評估結果等，以文件化方式保存。後續可作為教育訓練之教材，或方便後續查核時能快速找到對應資訊。針對每一次風險評估後續訂定之處理政策，則必須定時查核政策實施之效果。若遇到以下情形時，則必須進行政策之修正，或重新進行風險評估：1. 當法規有所修正時；2. 當工作環境或工作內容有所變更時。另就雇主一般責任角度而言，當有新的虛驚事故或國內外案例發生時，亦應重新檢討。

表 7 建議修正之風險評估表

1.作業/流程名稱	2a.辨識危害及後果(危害可能造成後果之情境描述)	2b. 危害辨識參考資料	3.現有防護措施	4.評估風險			5.降低風險所採取之控制措施	6.控制後預估風險		
				嚴重性	可能性	風險等級		嚴重度	可能性	風險等級

第七章 人群管理實務規範

藉由前章所述之雇主一般責任預防作為-風險評估流程，雇主或相關輔導人員可以藉由風險評估中之危害辨識的過程，找到工作環境中可能的危害。法規有規範到之危害，雇主即因依法改善危害。針對法規並未規範到之危害，即有可能會受職安法第五條第一項雇主一般責任所規範。因此本章將針對雇主一般責任可能違反之案例-人群推擠情境，提出相關的人群管理實務規範，以避免勞工於壅擠人群之中，遭受推擠甚至引發踩踏等相關危害。

依據國內常發生人群推擠相關之個案，以及配合前述調查大眾運輸業及百貨業問卷結果，參考國內大型活動安全管理要點[71]、美國 OSHA 針對零售業者所設計之人群管理指引[72]、英國 HSE 的戶外大型活動管理指引[73]，以及澳洲人群管理相關實務規範[74]等，整理國內可能適用之大型活動人群管理實務規範。並且召開兩場專家座談會，邀請專家針對所研擬之相關人群管理實務規範，進行討論與修改。由於所討論情境（如車站或百貨公司週年慶）影響對象為在場之所有人員，因此本章所擬訂之人群管理實務規範包含所有參與活動之工作人員，並不刻意區隔是公司所雇用之勞工或是承攬商人員（如保全人員）。

所研擬之人群管理實務規範，依照大型活動舉辦之不同時間，將各階段所對應之相關措施分為：活動計畫階段、活動前置工作、活動辦理期間，以及緊急應變與特別狀況。針對不同階段，區分為場地及設備相關或人員相關。所草擬之人群管理實務規範為原則性考量，雇主可針對所屬之不同行業別，制定更詳細之行業別人群管理實務規範。

一、<u>計畫階段</u>

(一) 場地及設備

1. 召開協調會議，對象包括公司內部各部門代表與承攬商
2. 做好事前的交通狀況評估，包含對附近交通環境衝擊、停車位安排等
3. 確認場地使用的合法性與合適性，並有通過消防安全設備檢查
4. 人群動線規劃安排，包含：進出口、疏散路線、服務台、飲水設備等，並有明顯標示
5. 確認危害發生時的救護設備及消防設備是否完善
6. 提供公共相關設施，如流動廁所等

(二) 人員

1. 雇主或活動主辦單位應就所擬定之管理計畫書，考量危害通識原則，對所有工作人員盡告知義務
2. 召開行前說明會，並確認相關人員都有針對所辦活動內容，接受過適當訓練，並將相關資料以書面或電子檔的方式留存
3. 若預期出現大型人潮，事前多安排或聘請相關人員。如：保全人員(必要時可請警察協助)、人群控管專業人員
4. 根據場地的大小與可能出現的人群數量，詳細規劃工作人員數量與位置安排（如進出口固定位置或現場巡邏）
5. 確保活動舉辦期間，有管理階層人員已充分被授權，能即時做出重要決定
6. 針對可能發生的緊急或特殊情形事項(如人群推擠、暴力行為、火災、不良氣候狀態)，訂定緊急應變措施，呈報當地主管機關，並有相關訓練與演練

二、<u>活動前置工作</u>

(一) 場地及設備

1. 設置障礙物或拉繩等控制人群的流向與走向，並在適當間格距離轉折，避免後方人群直接推擠傷害群眾與工作人員
2. 確認工作人員之間都能有無線電或其它聯絡方式，確保相互聯繫管道暢通
3. 各出入口應有人數監控設備或方式，以即時掌握人群數量
4. 備有影像與聲音監視系統，由中控室監控人群流向，並保存相關檔案

5. 確認進出口光線或照明充足
6. 室內環境宜規劃現場備有即時空氣品質監測儀器，以警示是否有缺氧環境產生
7. 若為銷售活動，將熱門商品放至不同位置，以避免人群過度集中，並可考慮使用排隊領取號碼排方式，讓顧客可依序購買

(二) 人員

1. 管制人員與工作人員應穿著色澤明亮且易辨識之制服，現場總指揮人員亦需能被明確辨識
2. 各出入口應配有至少兩名管制人員
3. 出入口管制人員應事前受訓，能初步判斷是否有具潛在危險性之民眾進入會場
4. 工作人員備有降低不良氣候影響(如高溫或下雨)之防護配備
5. 確認工作人員有基本配備如手電筒，並將急救箱等相關配備放置於易取得處
6. 工作人員排有適當休息空間，備有飲用水與急救設備，並考量個人特質妥善安排輪班與休息時間。
7. 規劃工作人員向大眾說明出入口位置與排隊方向，協助人群分流
8. 規劃工作人員向場外民眾說明最新排隊與現場活動狀況
9. 規劃工作人員站於樓梯與手扶梯兩側，引導民眾上下樓，提醒避免奔跑並使用扶手

三、<u>活動辦理期間</u>

(一) 場地及設備

1. 提供員工與顧客不同出入口，並且在員工通道設置專人管制
2. 現場應備有擴音設備，或視覺化設備如大字報、電子看板等，以便與大眾說明相關資訊
3. 確認有殘障人士能順利使用之出入口
4. 現場備有多個通道及出入口，並保持暢通
5. 使用多次的分批管制，管制人群進出數量

6. 若到達該空間最大容納限制時，限制人群進入
7. 執行場地巡檢，人群動線上不可有障礙物。若為銷售活動，動線上亦不能有推銷或販賣行為

(二) 人員

保全與工作人員應站在出入口兩側，而非在人群中間

四、<u>緊急應變與特別狀況</u>

(一) 場地及設備

1. 確保出口與緊急通道暢通
2. 備有足夠數量之緊急救護包與相關設備（如自動體外心臟電擊去顫器, AED），且置於容易取得使用處
3. 若於電扶梯發生意外，應先緊急停止後再執行救援作業

(二) 人員

1. 將整個活動規劃及流程放置於緊急應變中心，以便能隨時進行緊急應變
2. 若發生緊急事故，能立刻聯繫醫療救護單位
3. 有受訓使用 AED 與心肺復甦術(CPR) 之工作人員在場
4. 明確告知工作人員，人群推擠意外發生時，應優先聽從現場緊急應變指揮人員之指示，而非堅守完成公司常態性工作指派

五、<u>其它</u>

本規範著重於因大型活動與人群眾多，所可能導致之推擠意外情境設計。

其它類型危害預防(如生物性、人因性、噪音、身體或精神不法侵害等)，仍需依職業安全衛生相關規範一併納入考量。

活動舉辦單位需遵守各級政府機關所訂辦理大型活動安全管理作業要點。

第八章 雇主一般責任之輔導模式

本章將針對前幾章所討論雇主一般責任之預防作為，配合問卷調查結果，擬定國內可能適用之輔導模式。圖 2 為本計畫所擬訂之可能輔導模式，並已透過專家座談會討論修正後結果。主要可分為兩大階段進行，以下將針對不同輔導模式之過程進行說明。

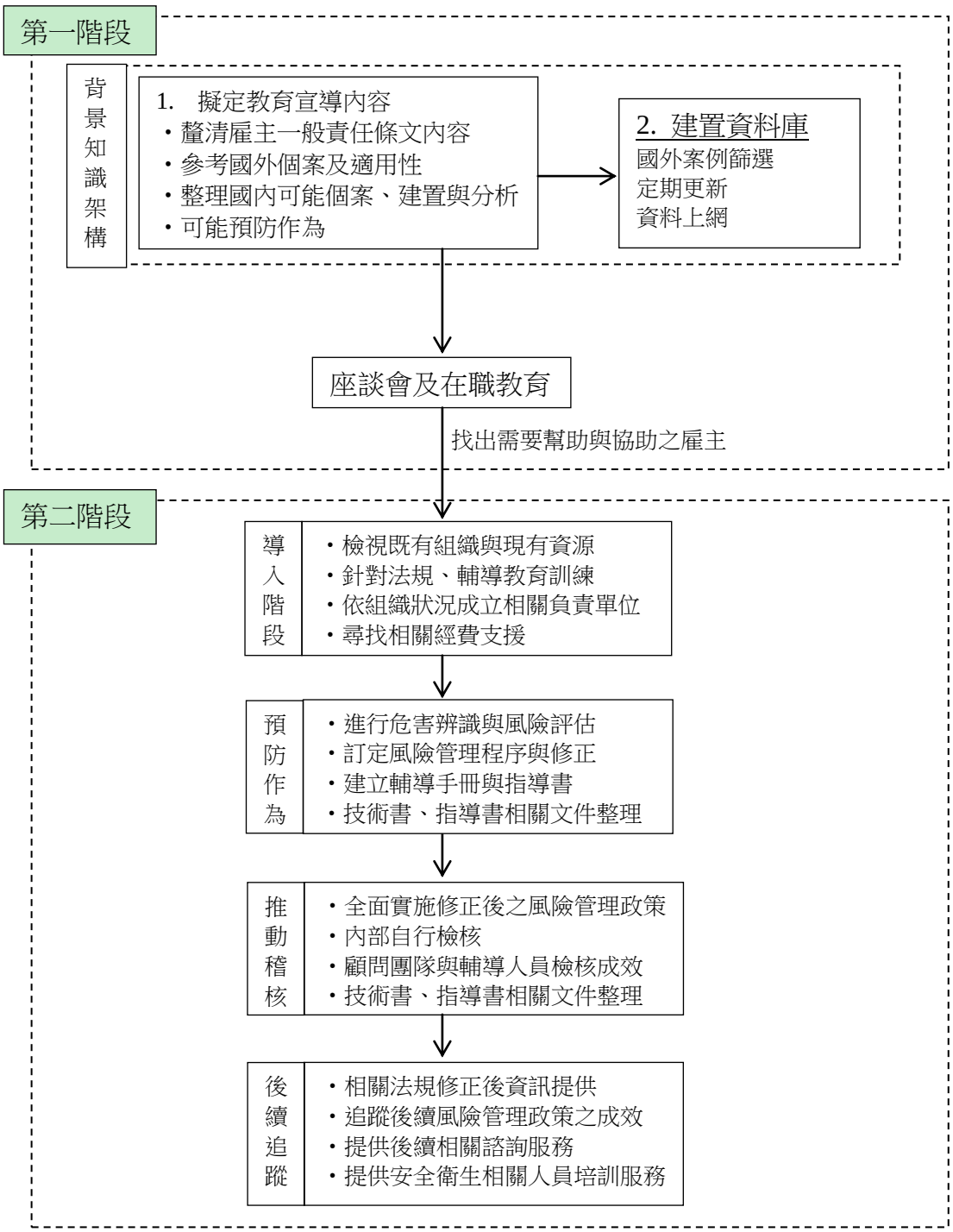

圖 2 雇主一般責任擬訂之輔導模式

輔導模式第一階段

第一階段主要為就雇主一般責任概念，透過多樣方式，進行重點解說與觀念釐清。其主要工作內容為：背景知識架構（包含擬定解說內容與資料庫建立），與實際教育宣導。

就背景知識架構部分，應先擬定教育宣導內容，建議應包含以下內容：(1) 說明新修訂之職安法第五條第一項「雇主一般責任條款」立法意義，與「合理可行」之不確定性。 (2)舉例國外相似條文與國外引用雇主一般責任條款之個案。(3)說明此法條的適用時機，包含其與民法四八三條之一雇傭篇之關係，以及職安法第五條第一項雖然無相對應行政罰則，但可做為第六條之補充條款之見解。(4)解說基於風險管理之可能預防作為，重點為就積極面而言，雇主應有動機事前做好危害辨識與風險評估，以降低後續爭議可能。

另應考慮建置與可能違反雇主一般責任相關案例之資料庫。由於職安法第五條未有相對應罰則，實務上勞檢單位不易引用此條文，因此較難從違規或職災案件找出適用案例。又因此條文剛通過不久，尚無法就法院資料找出相關判決。因此在建置初期，建議定期搜尋美國 OSHA 與英國 HSE 資料庫，篩選可能適用於國內之案例。

實際教育宣導部分，可採多元化方式進行，包含由政府舉辦宣導會，或於各類型研討會藉由論壇方式傳達相關內容。講者部分，宜由專業安全衛生專業人員，並另搭配具法學背景專家擔任，以兼顧安全衛生與法律考量，此部分亦可列為職業安全衛生教育訓練規則中所要求之在職教育訓練內容。透過以上方式，除傳達一般責任條款之相關內容外，亦可讓雇主瞭解若有相關需求，可進入輔導模式之第二階段，尋求協助。

<u>輔導模式第二階段</u>

第二階段之輔導模式對象主要為需要進一步協助之雇主，此階段主要用意在於輔導雇主使其能盡量避免違反第五條第一項之雇主一般責任條款，實質內容為輔導雇主進行行業別風險評估及風險管理，以預防危害發生。此階段主要工作依據 PDCA(規劃(Plan)、實施(Do)、檢查(Check)及審查(Action)概念，可以分為以下四個階段：導入階段、預防作為、推動稽核及後續追蹤。

由於第二階段必須執行風險評估及風險管理流程，因此主要執行輔導之機構可以為政府檢查單位，或民間所認可之顧問團體或協會。此兩類執行輔導機構各有其優缺點，若為政府檢查單位，優點為：因為為政府單位，因此較具有公信力，且雇主改善意願會提高；但缺點則是：若人手不足的情況下，政府檢查單位除輔導外，仍有檢查與稽核之相關業務，因此可能造成執行輔導模式的人與後續稽核的人為同一批人，造成身分連結。相對而言，若輔導模式為民間顧問團體，優點為：選擇性較多元，且不

易產生稽核人員與輔導人員重疊之問題，雇主可以不必顧忌在接受輔導時會將所有的缺點曝露給稽核人員看。缺點則為：民間單位公信力不如政府單位高，雇主改善之強制力可能不夠，再者民間團體進行輔導時會將輔導模式商業化，因此雇主必須考量所增加的成本負擔。

雖然第五章問卷調查結果顯示受訪雇主傾向由政府輔導，但單純做過風險評估在法律上並不能夠完全免責(但有可能可以減輕刑責)，因此公信力之重要性就輔導概念而言並非絕對考量，重點在如何落實風險評估與管理。因此本計畫建議採取由具專業能力之民間團體進行輔導，而政府可考慮透過類似 TOSHMS 概念，提供有資格進行輔導單位名單，如協會、技師、顧問公司等。在一份對各領域專家學者所作調查報告中，即指出協助企業辦理風險評估事宜，為受訪者對我國顧問服務機構一般服務範圍，其中接受程度較高的項目之一[75]。

當雇主選定執行輔導模式之負責團隊時，該執行團隊必須先執行導入階段，其導入階段涵蓋：審視雇主現有資源、經費來源尋求、相關人員培訓以及成立相關團隊用以進行後續流程。此一輔導模式意義並不在於協助雇主進行單一次風險評估與風險管理，而是輔導雇主後續能夠獨立完成風險評估以及風險管理流程，納入職業安全衛生管理系統。

後續預防作為等相關風險評估流程，則可參照本計畫所訂定之雇主一般責任之預防作為，進行危害辨識，以及針對不同的危害進行風險管理政策之擬訂，主要參考資料為「風險評估指引」與「風險管理及危機處理作業手冊」。而針對不同的風險管理政策，進行一段時間後評估其風險改善的成效，若風險能有效改善並且將殘餘風險降為可接受風險，則可協助雇主將此風險管理流程建置並歸檔做後續保存，甚至製作成相關手冊或技術指導書，提供未來勞安衛人員或員工查閱。對於所進行之風險管理流程，進行一段時間後由雇主自行內部稽核其成效是否能夠維持，必要時則由輔導單位進行外部稽核，若發現問題時仍可即時改善。

輔導模式結束後，輔導單位可將相關之輔導內容建檔，後續若法規進行更動，輔導單位可提供雇主相關資訊，或是提供後續諮詢服務，以便雇主若有需求則可修正其風險管理流程，以達到長期保護工作者其安全與衛生的目標。

第九章 結論與建議

第一節 結論

一、本計畫之主要內容為針對雇主一般責任建立相關背景知識，並提供可能之預防作為流程或實務規範，以提供後續政策推廣與安全衛生人員教育訓練時參考。

二、本計畫先整理歐美國家與「雇主一般責任條款」之相關法條以及其對應的罰則，並搜尋美國與英國所提供資料庫，討論相關案例。就法規應用面而言，由於美國為海洋法系，因此對應之職業安全衛生法並無將所有的危害皆納入法規之中，因此許多個案可使用雇主一般責任條款，英國亦有此一傾向。但以我國來說，由於為大陸法系，因此多數危害已有相關法規規定，於新修訂之職安法第六條中，更是涵蓋了骨骼肌肉疾病、超時工作、職場暴力等這類於國外被歸類為雇主一般責任之個案。

三、第五條雇主一般責任條款被放置於總則，並且未設定相關之罰則，其訓示性意味較重，而非用於行政裁罰，實務面上可作為勞工在法院上主張「雇主應盡保護責任」，而雇主應證明已在「合理可行」範圍內盡力避免勞工發生危害，因此雇主則必須事前辨識出可能之危害，加以預防及改善其風險，其實有其正面意義。

四、本計畫參考專家意見及我國政府推動之職業安全衛生管理系統(Taiwan Occupational Safety and health Management System, TOSHMS)、國際間常用之職業健康及安全管理體系OHSAS 18001標準(Occupational Health and Safety Assessment Series 18001, OHSAS 18001)，以及由行政院研究發展考核委員會所訂定之「風險管理及危機處理作業手冊」等資料，建議以風險評估及風險管理為核心之雇主一般責任之可能預防作為。另亦提出風險評估表應增加註記，說明危害辨識參考資料來源，可供後續在需釐清雇主一般責任時使用。

五、本計畫參考國內外雇主一般責任可能個案，發現「人群推擠」所造成之危害，在國內並未有相關法規規定，因此後續實務規範中，便以「人群推擠」為雇主一般責任之案例，制定相關實務規範以提供雇主參考。

六、本計畫以問卷調查方式，以國內較可能發生人群推擠的行業-百貨業與大眾運輸業為對象，調查員工及管理階層其對於人群推擠危害之看法，以及現階段對於自己

行業所執行之人群管理政策的看法。而又由於人群推擠相關之危害，僅為雇主一般責任中其中一個可能情境，因此問卷中亦詢問對於新修訂職安法之雇主一般責任認知，以及對後續輔導模式之期待。

七、依據問卷所調查之結果，發現所抽樣之雇主對於雇主一般責任有一定的了解，且也認為對於可能可以進行之預防措施有概念，但仍需要公家單位提供相關資訊以避免違反雇主一般責任，此一現象反應出雖然管理階層對於預防措施有一定的想法，但可能因不確定其想法是否與政府檢查單位相似，因此需要提供相關資訊或個案作為參考。

八、本計畫最後根據所蒐集之個案、專家意見以及問卷調查結果，草擬兩階段之輔導模式，以提供後續宣導與教育訓練參考使用。

第二節 建議

本計畫對國內之雇主一般責任相關之政策訂定，或是雇主後續之可能作為，有以下幾點建議：

一、職安法第五條第一項雖然並未明確規定任何類型危害，亦非作為行政處分使用，但為避免違反雇主一般責任，雇主應積極進行工作場所之風險評估及管理，定期或在有新的虛驚事故或國內外案例發生時，重新檢討工作場所的危害。相關風險評估及風險管理流程之措施與作為，應加以保存並建檔，以為後續有職業災害相關爭議做為佐證資料。

二、關於預防作為中之危害辨識過程，由於關係到後續風險管理之設計，且與若發生職業災害時，判斷該危害是否可事前辨識等有關，因此建議此過程由專業人員執行，但亦應鼓勵基層員工參與，且須參考公司內部歷年虛驚事件與曾發生之職災案件，與國內外同行業別發生個案。

三、勞動部所公佈之風險評估技術指引為國內常參考之資料，建議可在其簡介部分，說明該指引可作為雇主一般責任預防作為之一部分，並修改風險評估表範例，增加一欄位，註明危害辨識參考資料來源。若所完成之風險評估表有多樣之參考資料來源，較能佐證雇主事前已有盡力辨識可能存在風險，並採取相對應措施。

四、人群推擠所產生之危害非僅限於百貨業與大眾運輸業，亦涵蓋其它大型活動，如

演唱會、書展等，建議相關主辦單位，應參考本計畫中草擬之人群管理實務規範與各行政機關所訂定之「大型活動辦理辦法」，妥善執行事前風險評估與管理。

五、本計畫所提輔導模式分為兩階段，短期內應優先執行第一階段，建置可能違反雇主一般責任相關案例之資料庫，在建置初期，定期搜尋美國 OSHA 與英國 HSE 資料庫，篩選可能適用於國內之案例。另以多元化方式進行宣導，並將雇主一般責任條文應用面與預防作為，列為職業安全衛生教育訓練規則中所要求之在職教育訓練內容。

誌謝

本研究計畫參與人員除本所沈副研究員育霖、趙助理研究員子豪、蘇助理研究員世強外，另包括國立台灣大學公共衛生學系吳章甫教授等人，謹此敬表謝忱。

參考文獻

1. National Council for Occupational Safety and Health, Using OSHA's General Duty Clause.(http://www.coshnetwork.org/node/353)
2. Morey, R.S.,General Duty Clause of the Occupational Safety and Health Act of 1970. Workers' Compensation Law Review, 1975. **2**: p. 305.
3. US Occupational Safety and Health Administration, Cases of general duty in US OSHA .(http://www.osha.gov/pls/imis/generalsearch.html)
4. Lippel, K., M. Vézina, and R. Cox, Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job? Safety Science, 2011. **49**(4): p. 582-590.
5. 勞動部勞工保險局。(http://www.bli.gov.tw/default.aspx)
6. Mark A. Lies, OSHA General Duty Clause: When Is the Duty General. Journal of American Society of Safety Engineers;2013.
7. Donald L. Morgan, M.N.D., OSHA's General Duty Clause: An Analysis of Its Use and Abuse. Industrial relations law journal;1983.
8. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA's field operations manual(FOM);2011.
9. Health and Safety Excutive, The history of HSE. (http://www.hse.gov.uk/aboutus/timeline/index.htm)
10. Health and Safety Excutive, Enforcement Policy Statement;2006.
11. Ministry of social affairs and health, Occupational Safety and Health in Finland; 2006.
12. FIOH, Occupational safety and health in Finland. (http://www.ttl.fi/en/international/osh_in_finland/pages/default.aspx)
13. Health and Safety Excutive, HSE public register of convictions. (http://www.hse.gov.uk/prosecutions/default.asp)
14. Occupational safety and health review commision, Secretary of labor v. Megawest financial, inc;1995.
15. Occupational safety and health review commision, secretary of labor v. western world, inc; 2013.
16. Safety News Alert, Actor shot in head;Will OSHA fine stick? (http://www.safetynewsalert.com/actor-shot-in-head-will-osha-fine-stick/#more-20377)
17. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA database for general duty clause of Western World, Inc. (http://www.osha.gov/pls/imis/establishment.violation_detail?id=310077359&citation_id=01001)
18. BBC News, Charges over Warwickshire firefighters' deaths. (http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-12598130)
19. BBC News, Atherstone fire: Warwickshire County Council fined £30,000.

(http://www.bbc.com/news/uk-england-coventry-warwickshire-20637819)

20. Health and Safety Excutive, HSE database for general duty clause of Warwickshire County Council. (http://www.hse.gov.uk/prosecutions/breach/breach_details.asp?SF=BID&SV=4246961001)
21. BBC News, Timeline: Warwickshire firefighter deaths. (http://www.bbc.com/news/uk-england-coventry-warwickshire-16651345).
22. WalMart, Introduction of WalMart .(http://corporate.walmart.com/our-story/)
23. New York Times, Wal-Mart Employee Trampled to Death. (http://www.nytimes.com/2008/11/29/business/29walmart.html?pagewanted=all&_r=0)
24. Daily News, Worker dies at Long Island Wal-Mart after being trampled in Black Friday stampede. (http://www.nydailynews.com/new-york/worker-dies-long-island-wal-mart-trampled-black-friday-stampede-article-1.334059)
25. Huffpost Bussiness, Walmart Still Hasn't Paid Its $7,000 Fine For 2008 Black Friday Death. (http://www.huffingtonpost.com/2013/11/21/walmart-black-friday-death_n_4312210.html#slide=3106060)
26. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA database for general duty clause of Wal-Mart Stores Inc. (http://www.osha.gov/pls/imis/establishment.inspection_detail?id=311135933)
27. BBC News, PC Ian Terry death: GMP officers face gross misconduct hearing. (http://www.bbc.com/news/uk-england-26545712)
28. Daily Mirror News, Police officer Ian Terry was shot dead in 'deeply clawed training excercise'. (http://www.mirror.co.uk/news/uk-news/police-officer-ian-terry-shot-1962046)
29. Health and Safety Excutive, Police force and firearm officer fined over PC death.(http://www.hse.gov.uk/press/2013/hse-ian-terry.htm)
30. Health and Safety Excutive, HSE database for general duty clause of Greater ManchesterPolice.(http://www.hse.gov.uk/prosecutions/case/case_details.asp?SF=CN&SV=4290876)
31. National Health Service for Scotland, About the NHS in Scotland.(http://www.show.scot.nhs.uk/introduction.aspx)
32. Health and Safety Excutive, Health board fined after failing to protect worker from attack.(http://press.hse.gov.uk/2013/rnn-sco-02713/)
33. BBC News, NHS Lothian fined for patient attack on nurse. (http://www.bbc.com/news/uk-scotland-edinburgh-east-fife-24048084).
34. Health and Safety Excutive, HSE database for general duty clause of NHS Lothian. (http://www.hse.gov.uk/prosecutions/breach/breach_details.asp?SF=BID&SV=4207810002)
35. Dimensions, About Dimensions.(http://www.dimensions-uk.org/about-us/)

36. Health and Safety Excutive, Social care workers exposed to violence and aggression. (http://www.hse.gov.uk/press/2012/coi-ne-00812.htm)

37. Health and Safety Excutive, HSE database for general duty clause of Dimensions (UK) LTD.(http://www.hse.gov.uk/prosecutions/breach/breach_details.asp?SF=BID&SV=4257861001)

38. Brooks Jordan Training Services Ltd, Consequences of failing to provide Conflict Management training.(http://www.brooksjordan.co.uk/training/managing-violence-aggression)

39. Seaworld of hurt, 30 Years and Three Deaths: Tilikum's tragic story. (http://www.seaworldofhurt.com/features/30-years-three-deaths-tilikums-tragic-story/)

40. Times, The Killer-Whale Attack at SeaWorld: How It Happened. (http://content.time.com/time/nation/article/0,8599,1968071,00.html)

41. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA database for general duty clause of Sea World of Florida Llc. (http://www.osha.gov/pls/imis/establishment.inspection_detail?id=314336850)

42. Safety News Alert, OSHA fines AT&T for assault-related death of technician (http://www.safetynewsalert.com/osha-fines-att-for-death-of-assaulted-technician/)

43. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA database for general duty clause of southwestern bell telephone company dba AT&T. (http://www.osha.gov/pls/imis/establishment.inspection_detail?id=647858.015)

44. US Occupational Safety and Health Administration, citation and notification of penalty to southwestern bell telephone company dba AT&T. 2013.

45. US Occupational Safety and Health Administration, OSHA database for general duty clause of Troy Ambulance Service, Inc. (http://www.osha.gov/pls/imis/establishment.inspection_detail?id=761682.015)

46. 北區職業安全衛生中心，北區職業安全衛生中心網站 (http://www.nlio.gov.tw/index.asp)

47. 中區職業安全衛生中心，中區職業安全衛生中心網站 (http://www.crlio.gov.tw/)

48. 南區職業安全衛生中心，南區職業安全衛生中心網站 (http://www.slio.gov.tw/first.aspx)

49. Kleinbaum, D.G., L.L. Kupper, and K.E. Muller, Applied regression analysis and other multivariable methods. 2nd ed. The Duxbury series in statistics and decision sciences. 1988, Boston, Mass.: PWS-Kent Pub. Co. xviii, 718.

50. 蘋果日報，扶梯撕頭皮婦縫百針 (http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20050102/1487943/)

51. TVBS 新聞，掀頭皮事件和解　捷運賠償超過 300 萬 (http://news.tvbs.com.tw/entry/459757)

52. 東森新聞，台北捷運「潛規則」：電扶梯靠右站立　左側通行 (http://www.ettoday.net/news/20120618/59911.htm)

53. 自由時報，北捷跨年夜 人多電扶梯暫停 https://tw.mobi.yahoo.com/%E5%8C%97%E6%8D%B7%E8%B7%A8%E5%B9%B4%E5%A4%9C-%E4%BA%BA%E5%A4%9A%E9%9B%BB%E6%89%B6%E6%A2%AF%E6%9A%AB%E5%81%9C-004429129.html?site=news. 2013.

54. 蘋果日報，淡水捷運推擠 兩人受傷 (http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20050417/1717949/)

55. 消費中心，推、擠、衝～ Anya 環保袋颳起搶購瘋！ 2007.

56. 聯合報，搶購名牌環保袋 人踩人爆衝突 http://city.udn.com/54543/2299838)

57. 正聲新聞網，搶購名牌環保袋 人踩人爆衝突 (http://www.rvn.com.tw/?www=info&info=view&view=4477)

58. 中央社，搶包反送醫 百貨公司坦承疏失道歉 (http://www.myav.com.tw/bbs/showthread.php?threadid=294083&pagenumber=0)

59. 蘋果日報，賣場擠骨折昏倒頻傳 (http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20040124/665741/)

60. TVBS 新聞，推擠拉扯 台中跨年民眾多人掛彩 (http://news.tvbs.com.tw/entry/339281)

61. 蘋果日報，萬人推擠 群眾受傷 (http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20070101/3147895/)

62. 東森新聞，「卡」位戰動線亂 推擠鞋掉受傷 (https://tw.news.yahoo.com/%E5%8D%A1-%E4%BD%8D%E6%88%B0%E5%8B%95%E7%B7%9A%E4%BA%82-%E6%8E%A8%E6%93%A0%E9%9E%8B%E6%8E%89%E5%8F%97%E5%82%B7-075341130.html)

63. 東森新聞，漫博今登場 漫迷跑百米手刀衝刺搶攤 (http://www.ettoday.net/news/20140807/386998.htm#ixzz3BKaKvzKR)

64. 東森新聞，漫博搶限量簽名 鞋掉照跑、推擠爆衝突 (https://tw.news.yahoo.com/%E6%BC%AB%E5%8D%9A%E6%90%B6%E9%99%90%E9%87%8F%E7%B0%BD%E5%90%8D-%E9%9E%8B%E6%8E%89%E7%85%A7%E8%B7%91-%E6%8E%A8%E6%93%A0%E7%88%86%E8%A1%9D%E7%AA%81-074645193.html)

65. 中華民國大型活動緊急救護協會，2011 年富邦台北馬拉松 (http://www.mgems.org/index.php/2012-04-25-03-43-04/144-2012-04-25-07-25-20)

66. 群眾意外事故之防範與安全管理，群眾意外事故之防範與安全管理. 工業安全衛生月刊，2007.

67. Earl Babbie, The practice of social research 12th edition.

68. US Occupational Safety and Health Administration, Crowd Management Safety Guidelines for Retailers. 2012.

69. Health and Safety Excutive, The event safety guide (Second edition)-A guide to health, safety and welfare at music and similar events. 1999.

70. 行政院研究發展考核委員會，風險管理及危機處理作業手冊. 98 年.

71. 高雄市政府，大型活動安全管理作業要點. 2014.

72. US Occupational Safety and Health Administration, Crowd Management Safety Guidelines for Retailers.

73. Health and Safety Excutive, Requirements and Guidance for Outdoor Crowd Events; 2013.

74. Victorian WorkCover Authority, Crowed control at venues and events-a practical occupational health and safety guide; 2007.

75. 莊坤遠、蘇德勝、陳旺儀、何雨芳:探討美、英、日、韓職業安全衛生顧問服務提供模式。行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所；2013.

附錄一 其餘各國雇主一般責任相關法條

德國：職業安全與衛生法(Germany：Occupational Safety and Health Act)

雇主基本義務(Basic obligations of employers)

雇主須針對影響員工工作安全衛生之狀況，採取必要職業衛生與安全措施。雇主須檢視此類措施成效，必要時依狀況改變而予以調整。為此，雇主須致力於改善勞工安全與衛生保障。

The employer shall take the necessary occupational health and safety measures with regard to the circumstances that affect the safety and health of workers at work. He shall review the measures for their effectiveness and adjust them, if necessary, to changing conditions. In doing so, he shall strive to improve the safety and health protection of the workers.

瑞典：工作環境法(Sweden：Work Environment Act)

雇主須採取一切必要防範措施，防止員工罹病或發生事故。關於這方面的著手點之一，即是改變或更換可能引發疾病或事故之任何事項，進而排除罹病或發生事故之風險。

The employer shall take all precautions necessary to prevent the employee from being exposed to illness or accidents. One point of departure shall in this connection be that anything that can lead to illness or an accident should be changed or replaced so that the risk of illness or an accident is eliminated

丹麥：丹麥整合工作環境法(Denmark：Consolidated Danish Working Environment Act)

雇主須負責保證職場安全和衛生。請具體參照下列條款：

It shall be the duty of the employer to ensure safe and healthy working conditions. Special reference is made to:

(a) 第 5 部分：從事工作(Part 5 on the performance of the work,)

(b) 第 6 部分：職場設計與適性 Part 6(on the design and fitting out of the workplace,)

(c) 第 7 部分：技術性設備等 Part 7(on technical equipment, etc.,)

(d) 第 8 部分：物質與材料(Part 8 on substances and materials.)

附錄二 職業安全衛生法第 1-6 條內容

第 1 條 為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。

第 2 條 本法用詞，定義如下：

一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。

三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。

四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。

五、職業災害：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。

第 3 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。本法有關衛生事項，中央主管機關應會商中央衛生主管機關辦理。

第 4 條 本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。

第 5 條 雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。

機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。

第 6 條 雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：

一、防止機械、設備或器具等引起之危害。

二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。

三、防止電、熱或其他之能引起之危害。

四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。

五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。

六、防止高壓氣體引起之危害。

七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。

八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。

九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。

十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。

十一、防止水患或火災等引起之危害。

十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。

十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。

十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。

附錄三 國內雇主一般責任個案說明

第一個個案 (99,勞訴,273 臺北地方法院)

第一個個案其員工自述情況如下:「該員工自 85 年 11 月 7 日起即受雇於雇主公司擔任貨車司機。該員工於駕駛公司所配給之中古貨車時，發現該貨車之煞車系統並不完善，應再加裝俗稱「八卦煞車」的煞車輔助器，而當時貨車保養廠亦曾提出相同建議，但因為雇主公司不同意加裝，使得該車輛沒有適當的剎車功能。然而該員工於 97 年 7 月 8 日駕車運送貨物時，因為交通路況緊急煞車，但煞車系統卻失靈無作用，致該員工撞上前方之砂石車而受重傷。經送醫急救治療，至 97 年 9 月 2 日方能出院，而於 98 年 4 月 27 日再進行左膝後十字韌帶及半月板修補手術，並繼續進行復健。」

當時該員工依該雇主公司指示從事具危險性之運送貨物工作，而於送貨過程中發生事故，因此該員工依職業災害勞工保護法第七條、民法第四八三條之一、第四八七條之一第一項規定，認為應就其雇主應針對其所受勞動能力減損之傷害，負損害賠償責任。就侵權行為而言，判決中提及:「按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。，民法第一八四條第一項前段、第一九三條第一項訂有不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。次按民法第一八四條第二項規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；而勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任，但雇主能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第七條亦有明文。」因此針對此一個案所發生的職業災害，必須判定其是否為故意或過失。

而後法院查該員工於上述調查筆錄中陳述:「因前方塞車，所以我減速為約 40 公里」等語，再對照經原告車輛追撞之前車駕駛於調查筆錄中陳述:「我行駛外側車道，因前方塞車我預備停車，時速約 20 至 30 公里，…Q2-015 自用大貨車在我後方，我不知道距離對方多遠，該車在我後方同一車道，我行至肇事路段時，因前方有塞車，所以我就減速停車，對方車就從我的車後方撞上」等語。當時法院中之判決認為:「根據道路交通安全規則第九八條第一項第六款規定，汽車在同向二車道以上之道路，除應依標誌或標線之指示行駛外，並於變換車道時，應讓直行車先行，並注意安全距離；

同規則第九四條第一項、第三項復規定，汽車在同一車道行駛時，除擬超越前車外，後車與前車之間應保持隨時可以煞停之距離；汽車行駛時，駕駛人應注意車前狀況及兩車併行之間隔，並隨時採取必要之安全措施。」法院根據當時事故當事人陳述，本件車禍事故發生前，前車已減速至 20 至 30 公里之程度，但是該員工僅減速至 40 公里左右，顯然並未注意車前狀況及保持隨時可以煞停之距離，因此認為該員工在交通事故發生這件事情上面，過失的成分居多。

雖然該員工主張該交通事故的發生是因為煞車老舊所造成的，然由事件所述，最多只能夠證明雇主並沒有正式該員工所反應的問題，並不能夠證明煞車系統與交通事故有相當的因果關係。況且該員工在 94 年間就已經知道煞車系統的性能狀況不好，更應該在駕駛時隨時保持適當的距離和注意力，以及確認可以煞停的安全距離。因此法院斟酌該員工駕駛自用大貨車未注意車前狀況並保持隨時可以煞停之距離，而追撞前車之過失情形，認為該員工必須負擔所造成之交通意外事故之部分責任。

該個案法院當時並未引用職業安全衛生法(當時為勞工安全衛生法)，雖然本個案雇主並未加裝煞車輔助系統而有部分疏疏，但若以新修訂之職業安全衛生法之法條內容來看，應與第六條內容相關：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。」，而不需直接引用第五條。

第二個個案 (100,勞訴,278 臺北地方法院)

第二個個案其判決中個案描述情況如下：「其員工自 68 年起即受僱於醫院擔任檢驗師，於 92 年起固定擔任抽血工作。但因該醫院工作櫃檯設計不良，不符合人體工學，故該員工經常需以半彎腰的不良姿勢進行抽血工作。自 97 年 11 月間起，該員工即出現下背疼痛及右手拇指板機指之症狀，又自 98 年 4 月起，抽血工作量遽增，該員工也因此下背疼痛不堪、無法久站及以右手拿握物品，導致每週必須有三天時間前往台大醫院復健，因此台大醫院於 98 年 12 月 30 日鑑定原告之下背疼痛及右手拇指板機指之症狀為職業病。」當時該員工認為醫院身為雇主，有義務預防提供勞務時受到身體及健康之危害，因此違反勞工安全衛生法第五條第二項及民法第四八三條之一之規定。因此該員工依照民法第四八三條之一、第四八七條之一、第一八四條第二項及勞動基準法第五九條之規定，請求雇主賠償相關醫療補助費用。

但後續經法院查證並對照該員工職業病診斷，認為該員工當時會被診斷為職業病，是由該員工前往就診時的主觀陳述為判斷依據，因為對照前該員工於 98 年 3 至 12 月工作量情況，相較於其他員工並無太大之差異，甚至有抽血量較少之情形出現，因此可以證明該陳述並不符合客觀狀況，故不能夠以該「右拇指扳機指」診斷作為證明。

而針對下背痛之部分，該員工於 100 年 4 月 25 日依職業災害勞工保護法第十一條至第十七條規定，向行政院勞工委員會申請職業病鑑定，經鑑定委員多數認定該「下背痛」並非職業病或執行職務所致疾病，當時鑑定委員相關意見與內容如下：「下背痛已有數年，且有放射性麻痛症狀至下肢，不能排除為腰椎病變之合併症狀；且未有負重之工作內容，因此不屬於職業相關疾病」、「工作曝露無重力搬運、壓迫，無頸椎之重複動作；病患有乾燥症候群，有內科免疫的問題也常會引起關節軟組織病變」、「病人本身有疑似自體免疫疾病且有多處關節疾病史，故下背痛、頸椎及腰椎退化性關節病變均難以認定為職業病」、「下背痛似應認係疾病之徵狀、不同病因均可能導致下背痛，故非職業病」，可見該員工主張「下背痛」為職業災害疾病，並無任何根據。

且此案針對與職安法雇主一般責任相似之民法四八三條之一對雇主相關控訴，根據其餘同事證詞，可以知道醫院抽血台雖設計不良，但檢驗人員亦可採取請受檢者前傾配合之方式，以避免自身健康之傷害。且該員工抽血工作並非長期大量，「下背痛」在醫學上成因甚多，自難以此即認該員工「下背痛」之症狀，即與工作台設計不良有相當因果關係。因此後續將該原告的訴訟駁回。該個案當時除以民法四八三條之一外，亦引用勞工安全衛生法第五條 (現為職業安全衛生法第六條部分內容)，因此本個案不須引用第五條雇主一般責任。

第三個個案 (98,訴,1228 士林地方法院)

第三個個案其判決中個案描述情況如下：「員工為幼稚園保育員，其工作內容包含教學、隨車接送孩童，該員工於受僱期間，因均須隨車接送幼兒，抱兒童上下車，且須於上下車之際，重覆將車門拉開及關閉，過程中腰部承受極大壓力。於 98 年 2 月 2 日上班時在隨車拉車門關閉後，發生下背疼痛之職業傷害。」

此一個案法院當時參考勞工安全衛生法(現為職業安全衛生法)第二條第四項之規定：「本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死

亡」，及勞工安全衛生法施行細則(現為職業安全衛生施行細則)第四條規定「本法第二條第四項所稱職業上原因，係指隨作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」，界定確實為職業病。針對此一個案，若以新修訂之職業安全衛生法中，針對重複性的動作如開關車門等所造成之危害，行政單位應可使用第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。」進行開罰，故不須引用第五條雇主一般責任。

而針對該員工所主張違反民法第四八三條之一及勞動基準法第八條之規定，推定有侵權行為之過失，而請求之損害賠償一事。由於該員工針對雇主究應採行何預防措施或建立何安全工作環境，無法提出具體說明，縱使該員工所陳述之事實為真。因該員工並未說明所開車門的車輛有何欠缺，或尚須加強何安全措施以避免相關疾病，該員工亦未明確主張，則難以此認定被告雇主之幼稚園即有未為必要之預防，或建立適當之工作環境及福利設施之欠缺，該員工該部分之主張，不足採信。由此可知，針對民法四八三條之一雇主所需盡之一般責任，若無法具體提出雇主相對應「合理之預防措施與作為」，則員工較難以四八三條之一之主張認定雇主並未盡到相關責任。

第四個個案　(102,勞訴,30　新北地方法院)

第四個個案其判決中個案描述情況如下：「物流公司之大貨車駕駛自 96 年 4 月 12 日起受僱於物流公司，擔任大貨車駕駛，於 99 年 12 月 20 日約早上 7 點開始載運貨物至卸貨完成時，當時下班時間已近凌晨 2 時半左右，然而該物流公司又於隔日早上 6 點半即要求該員工出車，因未獲充分休息，導致原告於同日 7 時 30 分駕車離開公司停車場出閘門時，因工作過勞，睡眠不足，自大貨車車門下來要刷卡時，從車門上方摔落到地面台階致腰椎受傷。因此該員工告知部門主管須請假就醫，但該公司主管則以人手不足不同意請假，因此該員工再於翌日上午運貨前往宜蘭酒廠收貨，約於當日中午 1 時許，因無助手協助搬運，原告已因前開傷害無法負重拉動板車，再度於車廂內滑倒，發生第二次職業災害，導致原受傷之腰椎部位傷勢加重。」

針對四八三條之一之相關控訴，按照法規，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。前項正常工作時間，僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時

數不得超過四十八小時。第 1 項正常工作時間，僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。勞動基準法（下稱勞基法）第三十條第 1 項、第 2 項、第 3 項分別定有明文。受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第四八三條之一 亦有明文。

如被告即雇主違反前面所敘述之法令，要求受僱人長期超時工作，睡眠不足，而因未獲充分休息，致受雇者於執行職務時，受有摔落之危險而受有傷害，自屬於違反保護他人之法律，應負侵權行為責任，該員工因職業災害受有損害，雇主應負賠償責任，惟是否已盡相當之保護措施，因無過失免負賠償責任，因此自然應由雇主就其有利於己之事實負舉證責任。後續經過法院查詢，該員工自 99 年 9 月 28 日起至 99 年 11 月 30 日止每日工作時間長達 10 小時以上，且該員工於 99 年 12 月 1 日起，每日上午於 7 時許即上班打卡，大約均於晚上 9 時至 10 時許，始打卡下班，於 99 年 12 月 20 日早上 7 時 40 分即打卡上班，晚上 9 時 41 分始打卡下班，上班時間長達 14 時以上，縱使中間有吃飯休息時間，亦屬短暫，原告長期未能獲充分休息，導致上班時間因精神不濟，自貨車上摔落受傷，或因搬運貨物而滑倒受傷，符合前面所述，因此認定該雇主必須應依據勞基法之規定，給予適當之工時，不得長期超時工作，因此並未對勞工盡相當之保護措施，自應屬於違反前開保護他人之法律，應負侵權行為損害賠償責任。與第三個個案比較起來，本案的雇主明顯違反相關法規規定，因此法院判斷違反四八三條之一雇主一般責任。由以上幾個個案與法院的立場可知，四八三條之一所要求之雇主一般責任，最基本之要求為法規之標準，如工時、機械設備之安全規定等。

本案當時並未引用職業安全衛生法，但針對此種長時間工作使得員工無法妥善休息之情形，行政單位可依新修訂之職業安全衛生法第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防」進行開罰，因此不須引用第五條之雇主一般責任。

第五個個案　(102,重勞訴,8 臺中地方法院)

第五個個案其判決中個案描述情況如下:「國外業務員,該員工於 100 年 4 月份起，任職某公司國外業務工作，為國外業務專員。於 100 年 7 月間，公司之台籍最高主管，明知其某大陸籍員工於公司任職期間，經常與他人有口角爭執，且有動手毆打同事之紀錄，應顯可認其有暴力行為之傾向。但該業務員依上級指揮監督下，蒐集得資遣或開除該暴力傾向員工之事證，致該暴力傾向員工認為該業務員想故意讓他離職，因此於 100 年 7 月 12 日上午上班期間，該暴力傾向員工狠狠毆打該業務員，導致該業務員受有急性心肌梗塞、頭部外傷、多處挫傷等重傷害，並因左大腦之外力傷害，造成該業務員之語言神經嚴重受損而有失語、失寫、失讀之傷害。」爾後該員工則依勞動基準法第五九條第一、二款、民法第四八三條之一、第四八七條之一、第一八四條第二項、第一九三條、第一九五條第一項、第二八條及公司法第二三條之規定，請求被告等 2 人就該員工之職業災害連帶給付相關賠償金。

但當時法院認為，若危險發生之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，此案該負責人否認該員工是在指揮監督下執行不屬於其業務內容之人事調查，此事故發生並非平常業務時內在或通常伴隨的潛在危險；且該員工所受傷害地點非為公司內，為外出用餐時遭受毆打，已脫離雇主有關勞務實施之危險控制範圍。因此該員工之請求遭到法院駁回。該案當時並未引用職業安全衛生法，但若根據新修訂之法條，行政單位應可以引用第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」進行開罰。本個案亦可看出，民法四八三條之一所要求之雇主責任，必須是在雇主可以預測範圍內。

第六個個案　(101,勞訴,10 南投地方法院)

第六個個案其判決中個案描述情況如下：「混凝土攪拌車駕駛員於 97 年起任職擔任混凝土攪拌車駕駛，長期以來均應雇主要求超時工作。99 年 7 月 21 日該駕駛員運送混凝土至合歡山時，即感覺身體不適左側肢體無力，隔日立即至醫院急診，經電腦斷層顯示「腦出血」，乃緊急接受開顱清除血塊手術，並住院治療至同年 8 月 19 日。99 年 8 月 20 日後,該駕駛員持續接受門診、復健及肉毒桿菌治療其左側肢體偏癱之病狀，至 101 年 1 月 18 日經醫院診斷認定『終身無工作能力』」。針對腦出血與職業相關之一事，由於該員工本身即有抽煙、喝酒等促發腦血管及心臟病之因子，此個案雖經鑑定

為職業病，惟該鑑定意見僅能說明原告疾病之促發與職業有強烈相關，並未排除該員工自己本身抽煙、喝酒習慣與該病之關連性，況該員工可自行決定加班時間之長短，因此後續該員工敗訴。

此案例並未引用職業安全衛生法，若根據新修訂之法條可引用第六條：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。」讓行政單位對事業單位開罰，因此亦不需引用第五條雇主一般責任。

第七個個案 (99,勞訴,159 臺北地方法院)

第七個個案其判決中個案描述情況如下：「本個案為核電廠之員工的輻射曝露，該員工於 61 年 7 月 11 日間任職於所屬公司，64 年間開始在被告公司第一核能發電廠擔任核能儀器技術員，66 年 10 月間開始配戴輻射劑量配章，接受體外輻射曝露監測，而後於 67 年間轉至新建第二核能發電廠服務，擔任電子儀器裝修員，直至 75 年 3 月 14 日方調離核能反應爐廠房工作，嗣於 96 年 5 月因屆齡 60 歲辦理退休離職。該員工任職核能發電廠期間，初期(即 62 年至 66 年間)血液學檢查結果皆為正常，卻於 67 年 12 月間被告首部核能機組進入初運轉階段，儀器因故障導致維修調校頻繁，該員工每日皆需進入輻射污染區工作長期曝露於游離性輻射之後，66 年 10 月至 82 年 7 月間該員工累積曝露量為伽馬輻射全身體外劑量 2354.7 毫侖目(約 23.5 毫西弗)，導致白血球及血小板數量逐漸低落。」當時該員工認為，該公司明知會存在游離性輻射，卻未提供鉛衣、鉛毯或鉛玻璃等防護具，並使其於工作中確實使用，又未對伊施以適當安全衛生訓練或輻射防護之安全檢查，致其於工作中為執行核能儀器之裝設、測試與維修作業，在毫無任何防備下曝露於極高輻射劑量受害，故已違反勞工安全衛生法第五條、第十三條、第二三條、原子能法第二六條第三款、第四款等相關規定。

然經法院查證該員工接受之輻射曝露固無於短時間曝露於大量游離輻射或長期曝露於游離輻射之累積劑量到達上開可造成危害之標準。然因無法排除就長期低劑量輻射曝露致加重白血球及血小板惡化之影響，則該公司當時抗辯員工輻射曝露之劑量尚未達到造成危害之標準，即不會對該員工原有病情產生影響此類的，就健康效應上來說是不一定的。

另外又當時勞工安全衛生法第五條並未對於游離輻射之防護設施為具體規定，且同法第二三條第一項、第二項規定「雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練。前項必要之教育、訓練事項及訓練單位管理等之規則，由中央主管機關定之。」，並未就游離輻射之防護設施之教育訓練為具體規定，且當時檢查單位查該公司制訂有核能電廠輻射防護工作守則，就示警區域之劃分、示警措施、污染偵測、監測與管制、人員進出管制、空服放射性物質之呼吸防務、人員污染防範、人員受放射性污染之處理等，均已為規範，保健物理課值班日誌中亦記載已提供工作人員筆型劑量計、全面式面具、半面式面具、自給式供氣防毒面具、手足偵檢器等防護與安全裝備，而該員工進入輻射管制區亦需穿著防護衣，離開輻射管制區時需通過門框偵檢器及手足偵檢器，若遭污染即由管制區出入口處設置輻射安全管制站保健物理人員協助確認污染部位及清除污染，若經排除體外污染仍無法通過污染偵檢，研判疑受體內曝露，即安排至放射試驗室執行全身計測制區時需通過，此為兩造所不爭執，並有保健物理課值班日誌在卷可憑，難謂被告有何違反勞工安全衛生法第二三條第一項、第二項以及民法四八三條之一情形。該員工無法證明其公司於預防措施尚有欠缺，自難認該公司有何違反上開法律之行為。

當時法院判決內容如下：「其後該公司即於 74 年 1 月將原告調離核二廠核能反應爐廠房，可以知道該公司對員工身體狀況不適宜在輻射場所工作之情勢有所了解。而後又因該公司為製作核二廠特刊報告，在 74 年 1 月調離核二廠核能反應爐廠房後之 77 年間，令該員工進入核二廠管制區拍攝照片，而受有輻射曝露，在該公司已知道該員工罹有白血球及血小板低下之疾病，該員工亦提出榮總醫師建議隔離輻射場所之診斷證明書，但當時該公司卻未從醫學觀點考量該員工身體健康狀況，慎重應對該員工調離核電廠之要求，將該員工調離核一廠後，仍將該員工調入核二廠工作，繼續接受輻射曝露，已屬違反勞工安全衛生法第十三條「體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作。健康檢查發現勞工因職業原因致不能適應原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間及為其他適當措施。」之規定，而有債務不履行之情形存在，該員工自得就其受長期輻射曝露後迄 97 年 4 月 23 日，其白血球及血小板低下之健康受損，向公司請求賠償。該公司雖辯稱該員工係自願調至核二廠任職云云，惟職務調動為被告之權限，而非勞工所得

自行決定，該公司又未提出證據證明係應該員工要求將之調入核二廠工作，該公司並不能證明其行為無過失。」

由此案例可知道，若雇主能盡其所能在合理可行的範圍內，做好相對應的預防措施，且保留其勞動檢查相關資料與風險評估等證據，雖然當職業災害發生時，無法完全免責於民法四八三條之一之雇主責任，但至少能作為減輕罰則之相關依據。但該個案原已規範於舊法勞工安全衛生法第五條(現職業安全衛生法第六條)與原子能法之中，可不需引用第六條。

第八個個案　(101,勞訴,73　士林地方法院)

第八個個案其判決中個案描述情況如下：「高空作業清潔員於 99 年 1 月 7 日受僱於百貨公司擔任清潔工從事清潔打掃工作，每日工作時間自早上 7 時起至百貨公司表定的打烊時間(晚上 9 時 30 分或 10 時 30 分)，上午 11 時 30 分至下午 1 時之時段及下午 5 時至 6 時之時段為休息時間。因其分店預定於 99 年 10 月初開幕，該員工便於同年 9 月間調派該員工至新分店工作，每日工作時間不變。然而該員工於 99 年 9 月 27 日上午在百貨公司新分店某樓層電扶梯場所進行鏡面柱之清潔作業，因鏡面柱高度達三公尺，係屬在高度二公尺以上之處所進行作業之高架作業，惟該公司並未依勞工安全衛生法第五條第一項第五款、勞工安全衛生設施規則第二二五條及第二三 O 條之規定，架設施工架或設置工作台，亦未採取張掛安全網，提供安全帶、安全母索等防墜設施，以致該員工單獨使用合梯，站在合梯上方清潔鏡面柱之最上方位置，於完成後下鋁梯時，腳部著地時踩空，身體重心不穩而滑倒。」

法院按 102 年 7 月 3 日修正施行前之勞工安全衛生法第五條第一項第五款(現移列為職業安全衛生法第六條第一項第五款)規定：「防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。」及勞工安全衛生設施規則第二八一條規定：「雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具。但經雇主採安全網等措施者，不在此限。前項安全帶之使用，應視作業特性，依國家標準規定選用適當型式，對於鋼構懸臂突出物、斜籬、二公尺以上未設護籠等保護裝置之垂直固定梯、局限空間、屋頂或施工架組拆、工作台組拆、管線維修作業等高處或傾斜面移動，應採用符合國家標準一四二五三規定之背負式安全帶及捲揚式防墜器。」另又依據民法第四八三條之一 ：「明定受僱人服勞務，其生

命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」再依勞工安全衛生法第一條之規定，係以防止職業災害，保障勞工安全與健康為宗旨，是民法第四八三條之一及勞工安全衛生法第五條規範即屬民法第一八四條第二項所指保護他人之法律。雇主違反該法，依民法第一八四條第二項規定，推定其有過失。

以上個案除引用民法四八三條之一，亦有提及勞工安全衛生法第五條第一項第五款(現移列為職業安全衛生法第六條第一項第五款)與勞工安全衛生設施規則第二八一條，因此可不需要引用新修訂之職業安全衛生法第五條第一項之內容。

附錄四 雇主一般責任認知與人群管理調查問卷

百貨及大眾運輸業雇主問卷

問卷編號：□□□－□□

敬愛的主管您好：

此份問卷為勞動部勞動及職業安全衛生研究所委辦之計畫問卷，本問卷目的在於瞭解可能發生「人群推擠」之行業的管理階層，對於職業安全衛生法中之「雇主一般責任條款」之認知、與對於人群管理的想法與現況。本問卷採不記名方式進行，請您根據實際情況填寫本問卷，並於適當欄位中勾選。所有資料僅提供本計畫及學術用途，保證不公開個人資料或提供其他目的使用，請放心填答。

敬祝

工作安全

身心健康

行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所

國立臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所

敬上

計畫主持人：吳章甫

聯絡人：馮立婷　　聯絡電話：(02)3366-8096

第一部分：個人資料與工作狀況

一、性別：　□男　　□女

二、出生年份：民國_____年

三、教育程度：

□國小以下(含)　□國中　□高中　□大學　□研究所以上(含)

四、您目前從事工作之部門為_____

五、您從事目前工作已有_____年(不足一年以 0 年計)

第二部分-雇主一般責任條款認知

我國此次新修訂「職業安全衛生法」時增訂第五條第一項內容:「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」，該法條規範了雇主應盡的「一般責任」，但同法中並未有相對應罰則。

此部分問題主要是想瞭解公司管理階層，對於新修訂「職業安全衛生法」中之雇主一般責任條款之認知，請在下列各題中，勾選出最符合公司的情況者。

一、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」的規範？

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」的規範

□清楚，公司**並非**受到「職業安全衛生法」的規範

二、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□清楚，公司**並非**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

三、是否清楚瞭解第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有無相似之規範？

□不清楚

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**有**相似之規範

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**並無**相似之規範

四、以下針對「雇主一般責任條款」之敘述，請勾選出最符合您的情況者。

項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	□	□	□	□
清楚瞭解何謂「雇主一般責任」	□	□	□	□
清楚瞭解何謂「合理可行」的範圍	□	□	□	□
清楚瞭解何種預防措施符合「必要」之定義	□	□	□	□
該法條在同法中並無相對應罰則，所以雇主並不需要擔心對應之行政責任	□	□	□	□
需要相關資訊，以瞭解如何能避免違反雇主一般責任	□	□	□	□
此條法律能給勞工更好的保護	□	□	□	□
職業災害會發生，純粹是工作者運氣不好	□	□	□	□

第三部分-雇主一般責任輔導模式相關意見

一、貴公司是否曾接受政府相關單位或民間單位安全衛生輔導專案?

□否[若選此項則跳答第七題]　　□是

二、主要接受輔導的內容：

□職安法規符合　□安全衛生缺失鑑別改善　□建立職業安全衛生管理系統

□節能減碳　□其他：_____

三、主要接受的輔導模式的單位為何？

□政府機關(含委託單位，免費)　□民間單位(付費)　□其他：_____

四、您認為輔導人員的專業度：

□差　□不足　□尚可　□佳　□極佳

五、輔導人員的態度與積極度：

□差　□不足　□尚可　□佳　□極佳

六、您認為所接受的安衛輔導是否有效果：

□無　□不足　□尚可　□佳　□極佳

七、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，是否有意願參加？

□是　□否，原因：_____

八、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，您較傾向的輔導單位為何？

□政府機關　□民間單位　□其他：_____

九、承上題，原因為何？_____

十、若未來需以付費方式申請雇主一般責任相關安全衛生輔導，所需費用，您較傾向？

□小於 5 萬　□大於 5 萬小於 10 萬　□大於 10 萬

十一、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，您認為有哪些方法可以提供協助？(可複選)

□將雇主一般責任相關之法規資訊呈現於有關單位的網站

□將雇主一般責任相關之法規資訊製作成文書資料以供查閱

□政府機關提供申請管道，協助評估可能危害及提供改善方法

□政府認可之民間機關提供管道，協助評估可能危害及提供改善方法

□其他_____

十二、您認為若需訂定符合雇主一般責任之安全衛生指引，則您較傾向由誰訂定？（可複選）：

□各公司自訂　　□同業(公)協會訂定　　□政府認可之民間單位訂定

□部分廠商聯合聘安衛專責人員訂定　　□政府部門訂定

□其他：_____

第四部分-人群管理

本次「職業安全衛生法」新修訂之第五條內容，為補充本法與附屬法規尚未明確規範到之相關情境。本問卷第四部份，主要針對可能違反第五條雇主一般責任之情境-**人群推擠造成之危害**，想了解您對於人群眾多時與人群管理認知問題，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

一、公司是否有進行職場安全衛生相關風險評估？

□否　　□是，由公司內部勞安(職安)單位負責執行

□是，由民間單位協助執行　　□是，由政府單位協助執行

二、您認為貴公司工作環境中，是否會因過多的人群而造成危害？

□否　　□是

三、請問對於您所管理的工作場所，是否有對應人群管理政策？

□否(請跳答第十一題)　　□是(請繼續回答以下問題)

四、在您工作環境中，是否設定場地最高容納人數，以避免過多人潮？

□否　　□是，且提供場地目前人數相關資訊　　□是，但並未提供場地目前人數相關資訊

五、在您工作環境中，對於可能出現大量人群之場所，是否提供多個出入口及緊急疏散人群？

□否　　□是，標示出入口及緊急出口之位置　　□是，但並未標示出入口及緊急出口之位置

六、在您的工作環境中，當人群推擠意外發生時，是否提供緊急急救措施或相關人員協助？

□否

□是，提供那些(請回答以下問題，可複選)？

□緊急急救措施如自動體外電擊器(AED)　　□工作場所配置醫療相關人員

□工作場所配置警衛及保安人員　　□工作場所可快速聯絡鄰近消警及醫療單位

七、在您工作環境中，是否使用障礙物控制人群動向？

□否　　□是

八、在您工作環境中，對於行動不便者(身障人士、孩童、孕婦)，是否提供安全專用通道？

□否　　□是

九、在您的工作環境中，對於工作員工是否提供員工專用通道避免推擠？

□否　　□是

十、在您的工作環境中，是否會定時監測人群數目並保存相關資訊？

□否　　□是，但並無保存監測人數資訊　　□是，且有保存監測人數資訊

十一、您認為您所管理的工作場所，不需要人群管理政策的原因為何？(第三題答「是」者不需作答)

□人越多越熱鬧，不認為人群會造成危害　　□其他：_____

□人群會造成危害，但工作環境沒有這麼多人會造成危害

所有問題到這邊結束，請您確認是否有漏填，再次感謝您的作答

大眾運輸業員工問卷　　問卷編號：□□□－□□

敬愛的工作者您好：

此份問卷為勞動部勞動及職業安全衛生研究所委辦之計畫問卷，本問卷目的在於瞭解可能發生「人群推擠」之行業的員工，對於職業安全衛生法中之「雇主一般責任條款」之認知、與對於人群管理的想法與現況。本問卷採不記名方式進行，請您根據實際情況填寫本問卷，並於適當欄位中勾選。所有資料僅提供本計畫及學術用途，保證不公開個人資料或提供其他目的使用，請放心填答。

敬祝

工作安全

身心健康

行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所

國立臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所

敬上

計畫主持人：吳章甫

聯絡人：馮立婷　　聯絡電話：(02)3366-8096

第一部分、個人基本資料

一、性別：　□男　　□女

二、出生年份：民國_____年

三、教育程度：

□國小以下(含)　□國中　□高中　□大學　□研究所以上(含)

四、婚姻狀況：

□未婚　□已婚無子女　□已婚有子女　□其他：_____

第二部份-個人工作狀況

一、您從事目前工作已有_____年(不足一年以 0 年計)

二、您在公司職務為？

□事務員、服務員或同職等　□站務員或同職等　□副站長以上

□其他（請說明：_____）

三、與僱用者及工作場所間的契約關係

(一)您目前的工作，您和僱用者間的契約關係(書面上或口頭上)，屬於以下哪一種？

□長期雇用，通常能夠續任(即「勞動基準法」中之「不定期契約」)

□約聘雇、臨時性、短期性、季節性契約(即「勞動基準法」之「定期契約」)

□暫雇、工讀、臨時工等非長期，且無明確雇用年度期間的「臨時人員」

□不清楚

(二)就您目前的工作，您與工作單位的關係為？

□專職人員　□派遣或人力仲介公司派來上班　□不清楚

□其他(請說明：_____)

四、您的工作安全衛生知識主要來自於何處？(可複選)

□學校　□工會或公會宣傳活動　□雜誌

□工作單位　□收音機　□網路

□同事　□電視　□其他(請說明：_____)

□政府宣傳活動　□報紙

五、是否曾接受安全衛生教育訓練？

□否

□是，請問課程舉辦的單位為何？(請回答下面問題，可複選)

□工會或公會　□民間安全衛生組織　□政府機關

□工作場所的公司　□其他(請說明：_____)

第三部分-雇主一般責任條款認知

我國此次新修訂「職業安全衛生法」時增訂第五條第一項內容:「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」，此法條規範了雇主應盡的「一般責任」。

此部分主要是想了解您對於新修訂「職業安全衛生法」中之雇主一般責任條款之認知，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

一、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」的規範？

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」的規範

□清楚，公司**並非**受到「職業安全衛生法」的規範

二、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□清楚，公司**並非**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

三、是否清楚瞭解該法條在同法中有無相對應罰則？

□不清楚

□清楚，該法條在同法中**有**相對應罰則

□清楚，該法條在同法中**並無**相對應罰則

四、是否清楚瞭解第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有無相似之規範？

□不清楚

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**有**相似之規範

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**並無**相似之規範

五、以下針對「雇主一般責任條款」之敘述，請勾選出最符合您的情況者。

項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	□	□	□	□
我清楚瞭解何謂雇主的「一般責任」	□	□	□	□
我認為這條法條能給勞工更好的保護	□	□	□	□
會發生職業災害，我認為是我運氣不好	□	□	□	□

第四部分-人群管理

本次「職業安全衛生法」新修訂之第五條內容，為補充本法與附屬法規尚未明確規範到之相關情境。本問卷第四部份，主要針對可能違反第五條雇主一般責任之情境-**人群推擠造成之危害**，想了解您對於人群眾多時與人群管理認知問題，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

一、您認為您的工作環境中，是否會因過多的人群而造成危害？

□否　　□是

二、在您的工作經驗，您是否曾在工作或值勤上，遇過他人或自己因為過多的人群受到傷害？

□否

□是，怎麼樣的傷害(可複選)？　□遭致人群踩踏受傷或致死　□遭受推擠撞擊或致死

□呼吸困難　□頭暈

□噁心想吐　□感到不安、緊張

□其他：_____

三、您的工作環境中是否有針對過多人群進行以下政策管理？您覺得效果如何？

人群管理政策	是否施行？		實行過後，您覺得有效果嗎？	
	否	是	無	有
管制場地容納人數	□	□	□	□
提供場地目前人數及相關資訊	□	□	□	□
提供多個出入口疏散人群	□	□	□	□
提供緊急疏散出口，並有清楚標示	□	□	□	□
設置緊急急救措施	□	□	□	□
發生意外後能有快速的管道聯絡消警協助	□	□	□	□
使用障礙物控制人群動向	□	□	□	□
考慮天災發生時人群應變措施	□	□	□	□
讓身障人士有安全的通道	□	□	□	□
提供員工專用通道避免推擠	□	□	□	□
額外提供人力進行人群管理	□	□	□	□
緊急事件時有良好的內部聯絡系統，方便管理	□	□	□	□

對人員進行人群管理相關訓練	□	□	□	□
確保工作時段人員會使用自動體外心臟去顫器(AED)及心肺復甦術(CPR)	□	□	□	□

四、您認為您的工作環境中，應該要再增加那些人群管理政策，才能更有效控管人群？

_____

所有問題到這邊結束，請您確認是否有漏填，再次感謝您的作答

百貨業員工問卷

問卷編號：□□□－□□

敬愛的工作者您好：

此份問卷為勞動部勞動及職業安全衛生研究所委辦之計畫問卷，本問卷目的在於瞭解可能發生「人群推擠」之行業的員工，對於職業安全衛生法中之「雇主一般責任條款」之認知、與對於人群管理的想法與現況。本問卷採不記名方式進行，請您根據實際情況填寫本問卷，並於適當欄位中勾選。所有資料僅提供本計畫及學術用途，保證不公開個人資料或提供其他目的使用，請放心填答。

敬祝

工作安全

身心健康

行政院勞動部勞動及職業安全衛生研究所

國立臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所

敬上

計畫主持人：吳章甫

聯絡人：馮立婷　　聯絡電話：(02)3366-8096

第一部分、個人基本資料

一、性別：　□男　　□女

二、出生年份：民國_____年

三、教育程度：

□國小以下(含)　□國中　□高中　□大學　□研究所以上(含)

四、婚姻狀況：

□未婚　□已婚無子女　□已婚有子女　□其他：_____

第二部份-個人工作狀況

一、您從事目前工作已有_____年(不足一年以 0 年計)

二、您在公司職務為？

□接待員（負責於電梯內、服務台進行顧客接待）

□服務指導員（負責行政工作、顧客意見處理、教育訓練等工作）

□樓面管理員（負責各樓層管理、糾察）

□專櫃人員（負責展售商品）

□警衛或保全人員

□其他（請說明：_____）

三、與僱用者及工作場所間的契約關係

(一)您目前的工作，您和僱用者間的契約關係(書面上或口頭上)，屬於以下哪一種？

□長期雇用，通常能夠續任(即「勞動基準法」中之「不定期契約」)

□約聘雇、臨時性、短期性、季節性契約(即「勞動基準法」之「定期契約」)

□暫雇、工讀、臨時工等非長期，且無明確雇用年度期間的「臨時人員」

□不清楚

(二)就您目前的工作，您與工作場所的關係為？

□專職人員　□廠商進駐人員　□派遣或人力仲介公司派來上班

□不清楚　□其他(請說明：_____)

四、您的工作安全衛生知識主要來自於何處？(可複選)

□學校　□工會或公會宣傳活動　□雜誌

□工作單位　□收音機　□網路

□同事　□電視　□其他(請說明：_____)

□政府宣傳活動　□報紙

五、是否曾接受安全衛生教育訓練？

□否

□是，請問課程舉辦的單位為何(請回答下面問題，可複選)？

□工會或公會　□民間安全衛生組織　□政府機關

□工作場所的公司　□其他(請說明：_____)

第三部分-雇主一般責任條款認知

我國此次新修訂「職業安全衛生法」時增訂第五條第一項內容:「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」，此法條規範了雇主應盡的「一般責任」。

此部分主要是想了解您對於新修訂「職業安全衛生法」中之雇主一般責任條款之認知，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

三、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」的規範？

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」的規範

□清楚，公司**並非**受到「職業安全衛生法」的規範

四、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□不清楚

□清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

□清楚，公司**並非**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

三、是否清楚瞭解該法條在同法中有無相對應罰則？

□不清楚

□清楚，該法條在同法中**有**相對應罰則

□清楚，該法條在同法中**並無**相對應罰則

四、是否清楚瞭解第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有無相似之規範？

□不清楚

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**有**相似之規範

□清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**並無**相似之規範

五、以下針對「雇主一般責任條款」之敘述，請勾選出最符合您的情況者。

項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	□	□	□	□
我清楚瞭解何謂雇主的「一般責任」	□	□	□	□
我認為這條法條能給勞工更好的保護	□	□	□	□
會發生職業災害，我認為是我運氣不好	□	□	□	□

第四部分-人群管理

本次「職業安全衛生法」新修訂之第五條內容，為補充本法與附屬法規尚未明確規範到之相關情境。本問卷第四部份，主要針對可能違反第五條雇主一般責任之情境-**人群推擠造成之危害**，想了解您對於人群眾多時與人群管理認知問題，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

一、您認為您的工作環境中，是否會因過多的人群而造成危害？

□否　　□是

二、在您的工作經驗，您是否曾在工作或值勤上，遇過他人或自己因為過多的人群受到傷害？

□否

□是，怎麼樣的傷害(可複選)？　□遭致人群踩踏受傷或致死　□遭受推擠撞擊或致死

□呼吸困難　□頭暈

□噁心想吐　□感到不安、緊張

□其他：_____

三、您的工作環境中是否有針對過多人群進行以下政策管理？您覺得效果如何？

人群管理政策	是否施行？		實行過後，您覺得有效果嗎？	
	否	是	無	有
管制場地容納人數	□	□	□	□
提供場地目前人數及相關資訊	□	□	□	□
提供多個出入口疏散人群	□	□	□	□
提供緊急疏散出口，並有清楚標示	□	□	□	□
設置緊急急救措施	□	□	□	□
發生意外後能有快速的管道聯絡消警協助	□	□	□	□
使用障礙物控制人群動向	□	□	□	□
考慮天災發生時人群應變措施	□	□	□	□
讓身障人士有安全的通道	□	□	□	□
提供員工專用通道避免推擠	□	□	□	□
額外提供人力進行人群管理	□	□	□	□
緊急事件時有良好的內部聯絡系統，方便管理	□	□	□	□

對人員進行人群管理相關訓練	□	□	□	□
確保工作時段人員會使用自動體外心臟去顫器(AED)及心肺復甦術(CPR)	□	□	□	□

四、您認為您的工作環境中，應該要再增加那些人群管理政策，才能更有效控管人群？

_____

所有問題到這邊結束，請您確認是否有漏填，再次感謝您的作答

附錄五 雇主問卷統計結果

第一部分：個人資料與工作狀況

一、性別： □男(85%) □女(15%)

二、出生年份：民國_____年

年齡層	31-40	41-50	51-60
比例(%)	15	65	20

三、教育程度：

□國小以下(含) □國中 □高中職 □大學與技專院校 □研究所以上(含)

學歷	國小以下(含)	國中	高中職	大學與技專院校	研究所以上(含)
比例(%)	0	0	5	60	35

四、您目前從事工作之部門為_____

與勞安相關部門(工安、勞安部)：35%

與非勞安相關部門(行政、物管、電機、工務等)：65%

五、您從事目前工作已有_____年(不足一年以 0 年計)

年資分布	1-10	11-20	21-30
比例(%)	15	65	20

第二部分-雇主一般責任條款認知

一、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」的規範？

5% 不清楚

95% 清楚，公司是受「職業安全衛生法」的規範

0% 清楚，公司並非受到「職業安全衛生法」的規範

5% 未填答

二、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

5% 不清楚

90% 清楚，公司是受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

0%　清楚，公司並非受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

5%　未填答

三、是否清楚瞭解第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有無相似之規範？

25%　不清楚

70%　清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有相似之規範

0%　清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主並無相似之規範

5%　未填答

四、以下針對「雇主一般責任條款」之敘述，請勾選出最符合您的情況者。

項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意	未填答
雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	0%	0%	30%	70%	0%
清楚瞭解何謂「雇主一般責任」	0%	15%	65%	20%	0%
清楚瞭解何謂「合理可行」的範圍	0%	5%	75%	20%	0%
清楚瞭解何種預防措施符合「必要」之定義	0%	5%	70%	20%	5%
該法條在同法中並無相對應罰則，所以雇主並不需要擔心對應之行政責任	35%	35%	25%	5%	0%
需要相關資訊，以瞭解如何能避免違反雇主一般責任	0%	0&	70%	30%	0%
此條法律能給勞工更好的保護	0%	0%	55%	45%	0%
職業災害會發生，純粹是工作者運氣不好	65%	25%	5%	5%	0%

第三部分-雇主一般責任輔導模式相關意見

一、貴公司是否曾接受政府相關單位或民間單位安全衛生輔導專案?

(55%)否[若選此項則跳答第七題]　　(45%)是

以下 2-6 題是針對有接受輔導的人為分母進行計算

二、主要接受輔導的內容：

(88.9%)職安法規符合　(11.1%)安全衛生缺失鑑別改善　(22.2%)建立職業安全衛生管理系統

(11.1%)節能減碳　(0%)其他：_____

三、主要接受的輔導模式的單位為何？

(66.7%)政府機關(含委託單位，免費)　(55.6%)民間單位(付費)　(0%)其他：_____

四、您認為輔導人員的專業度：

(0%)差　(0%)不足　(11.1%)尚可　(88.9%)佳　(0%)極佳

五、輔導人員的態度與積極度：

(0%)差　(0%)不足　(11.1%)尚可　(88.9%)佳　(0%)極佳

六、您認為所接受的安衛輔導是否有效果：

(0%)無　(0%)不足　(11.1%)尚可　(88.9%)佳　(0%)極佳

七、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，是否有意願參加？

(90%)是　(10%)否，原因：_____

八、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，您較傾向的輔導單位為何？

(85%)政府機關　(15%)民間單位　(0%)其他：_____

九、承上題，原因為何？_____

選擇民間單位的都沒有寫原因，選擇政府機關的原因如下：

具有公信力、更明確得知執行方針、避免爭議、一致性要求、不花錢

十、若未來需以付費方式申請雇主一般責任相關安全衛生輔導，所需費用，您較傾向？

(95%)小於 5 萬　(5%)大於 5 萬小於 10 萬　(0%)大於 10 萬

十一、若未來提供雇主一般責任相關安全衛生輔導，您認為有哪些方法可以提供協助？(可複選)

(85%)將雇主一般責任相關之法規資訊呈現於有關單位的網站

(80%)將雇主一般責任相關之法規資訊製作成文書資料以供查閱

(80%)政府機關提供申請管道，協助評估可能危害及提供改善方法

(60%)政府認可之民間機關提供管道，協助評估可能危害及提供改善方法

(0%)其他_____

十二、您認為若需訂定符合雇主一般責任之安全衛生指引，則您較傾向由誰訂定？ (可複選)：

(25%)各公司自訂　　(40%)同業(公)協會訂定　　(40%)政府認可之民間單位訂定

(40%)部分廠商聯合聘安衛專責人員訂定　　(70%)政府部門訂定

(0%)其他：_____

第四部分-人群管理

本次「職業安全衛生法」新修訂之第五條內容，為補充本法與附屬法規尚未明確規範到之相關情境。本問卷第四部份，主要針對可能違反第五條雇主一般責任之情境-**人群推擠造成之危害**，想了解您對於人群眾多時與人群管理認知問題，請在下列各題中，勾選出最符合您的情況者。

一、公司是否有進行職場安全衛生相關風險評估？

(5%)否　　(95%)是，由公司內部勞安(職安)單位負責執行

(10%)是，由民間單位協助執行　　(0%)是，由政府單位協助執行

二、您認為貴公司工作環境中，是否會因過多的人群而造成危害？

(30%)否　　(70%)是

三、請問對於您所管理的工作場所，是否有對應人群管理政策？

(5%)否(請跳答第十一題)　　(95%)是(請繼續回答以下問題)

四、在您工作環境中，是否設定場地最高容納人數，以避免過多人潮？

(10%)否　　(40%)是，且提供場地目前人數相關資訊

(35%)是，但並未提供場地目前人數相關資訊　　(15%)未填答

未填答的人中，有一個是第三題選否的人。

五、在您工作環境中，對於可能出現大量人群之場所，是否提供多個出入口及緊急疏散人群？

(0%)否　　(95%)是，標示出入口及緊急出口之位置

(0%)是，但並未標示出入口及緊急出口之位置　(5%)未填答

未填答的人是第三題選否的人。

六、在您的工作環境中，當人群推擠意外發生時，是否提供緊急急救措施或相關人員協助？

(5%)否

(95%)是，提供那些(請回答以下問題，可複選)？　以下針對此 95%的人進行統計

(100%)緊急急救措施如自動體外電擊器(AED) (61.1%)工作場所配置醫療相關人員

(100%)工作場所配置警衛及保安人員　(100%)工作場所可快速聯絡鄰近消警及醫療單位

七、在您工作環境中，是否使用障礙物控制人群動向？

(5%)否　　(90%)是　　(5%) 未填答未填答的人是第三題選否的人。

八、在您工作環境中，對於行動不便者(身障人士、孩童、孕婦)，是否提供安全專用通道？

(10%)否　　(85%)是　　(5%)未填答 未填答的人是第三題選否的人。

九、在您的工作環境中，對於工作員工是否提供員工專用通道避免推擠？

(20%)否　　(70%)是　　(10%)未填答　　未填答的人有一個是第三題選否的人。

十、在您的工作環境中，是否會定時監測人群數目並保存相關資訊？

(5%)否　　(20%)是，但並無保存監測人數資訊　(65%)是，且有保存監測人數資訊

十一、您認為您所管理的工作場所，不需要人群管理政策的原因為何？(第三題答「是」者不需作答)

(0%)人越多越熱鬧，不認為人群會造成危害

(5%)人群會造成危害，但工作環境沒有這麼多人會造成危害

(0%)其他：_____

(95%)未填答

未填答這有包含一個第三題說否的人

附錄六 員工問卷統計結果

第一部分、個人基本資料

一、性別： □男(56%) □女(44%)

二、出生年份：民國_____年

年齡層	20↓	21-30	31-40	41-50	51-60	未填答
人數	1	84	99	41	17	1
比例(%)	0.41	34.57	40.74	16.87	7.00	0.41

三、教育程度：

□國小以下(含) □國中 □高中職 □大學與技專院校 □研究所以上(含)

學歷	國小以下(含)	國中	高中職	大學與技專院校	研究所以上	未填答
人數	1	2	44	169	23	4
比例(%)	0.41	0.82	18.11	69.55	9.47	1.65

四、婚姻狀況：

□未婚 □已婚無子女 □已婚有子女 □其他：_____

學歷	未婚	已婚無子女	已婚有子女	其他	未填答
人數	120	26	97	0	0
比例(%)	49.38	10.70	39.92	0.00	0.00

第二部份-個人工作狀況

一、您從事目前工作已有_____年(不足一年以 0 年計)

年齡層	1↓	1-5	6-10	11-15	16↑	未填答
人數	21	100	56	41	23	2
比例(%)	8.64	41.15	23.05	16.87	9.47	0.82

二、您在公司職務為？

<u>百貨業方面(193 份)</u>

□接待員（負責於電梯內、服務台進行顧客接待） □服務指導員（負責行政工作、顧客意見處理、教育訓練等工作） □樓面管理員（負責各樓層管理、糾察） □專櫃人員（負責展售商品）

□警衛或保全人員　□其他（請說明：_____）

職務	接待員	服務指導員	樓面管理員	專櫃人員	警衛或保全人員	其他	未填答
人數	27	35	40	20	31	39	1
比例(%)	13.99	18.13	20.73	10.36	16.06	20.21	0.52

<u>捷運方面(50 份)</u>

□事務員、服務員或同職等　□站務員或同職等　□副站長以上

□其他（請說明：_____）

職務	事務員、服務員或同職	站務員或同職等	副站長以上	副工程師以上	其他	未填答
人數	1	0	30	15	4	0
比例(%)	2.00	0	60.00	30.00	8.00	0

三、與僱用者及工作場所間的契約關係

(一)您目前的工作，您和僱用者間的契約關係(書面上或口頭上)，屬於以下哪一種？

□長期雇用，通常能夠續任(即「勞動基準法」中之「不定期契約」)

□約聘雇、臨時性、短期性、季節性契約(即「勞動基準法」之「定期契約」)

□暫雇、工讀、臨時工等非長期，且無明確雇用年度期間的「臨時人員」

□不清楚

職務	長期雇用	約聘	暫雇	不清楚	未填答
人數	238	3	1	0	1
比例(%)	97.94	1.23	0.41	0.00	0.41

(二)就您目前的工作，您與工作場所的關係為？

<u>百貨業方面(193 份)</u>

□專職人員　□廠商進駐人員　□派遣或人力仲介公司派來上班

□不清楚　□其他(請說明：_____)

職務	專職人員	廠商進駐	派遣	不清楚	其他	未填答
人數	141	42	2	0	3	5

比例(%)	73.06	21.76	1.04	0.00	1.55	2.59

<u>捷運方面(50 份)</u>

□專職人員　□或人力仲介公司派來上班　□不清楚　□其他

都是專職人員，沒甚麼好統計的

四、您的工作安全衛生知識主要來自於何處？(可複選)

□學校(14.11%)　□工會或公會宣傳活動(4.98%)　□雜誌(9.54%)

□工作單位(89.21%)　□收音機(4.15%)　□網路(48.96%)

□同事(36.10%)　□電視(45.64%)　□其他(2.90%)

□政府宣傳活動(35.68%)　□報紙(33.61%)

其他中包含了勞安師的訓練，以及外面機構上過課

五、是否曾接受安全衛生教育訓練？

□否(8.30%)

□是，請問課程舉辦的單位為何(請回答下面問題，可複選)？　(91.70%)

□工會或公會(2.29%)　□民間安全衛生組織(28.44%)　□政府機關(10.09%)

□工作場所的公司(94.04%)　□其他(1.83%)

回答”是”的人之中，有三個人沒有回答後續的問題，因此上述的比例以 218 為分母

回答其他的人裡面都是認為是學校

※ 此兩題有兩份問卷沒有回答，因此計算比例時使用 241 為分母

第三部分-雇主一般責任條款認知

五、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」的規範？

(18, 7.41%)不清楚

(224, 92.18%)清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」的規範

(0,0%)清楚，公司**並非**受到「職業安全衛生法」的規範

(1, 0.41%)未填答

六、是否清楚瞭解公司有無受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

(107, 44.03%)不清楚

(136, 55.96%)清楚，公司**是**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

(0, 0%)清楚，公司**並非**受「職業安全衛生法」第五條第一項「一般責任」的規範

(0, 0%)未填答

三、是否清楚瞭解該法條在同法中有無相對應罰則？

(164, 67.49%)不清楚

(66, 27.16%)清楚，該法條在同法中**有**相對應罰則

(13, 5.35%)清楚，該法條在同法中**並無**相對應罰則

(0, 0%)未填答

四、是否清楚瞭解第五條之精神，在其他法律條文中對雇主有無相似之規範？

(169, 69.55%)不清楚

(72, 29.63%)清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**有**相似之規範

(1, 0.41%)清楚，第五條之精神，在其他法律條文中對雇主**並無**相似之規範

(1, 0.41%)未填答

五、以下針對「雇主一般責任條款」之敘述，請勾選出最符合您的情況者。

項目	非常不同意	不同意	同意	非常同意	未填答
雇主有責任必須採取必要措施，使勞工免於職業災害	0.41%	0%	28.40%	70.78%	0.41%
我清楚瞭解何謂雇主的「一般責任」	1.65%	9.05%	61.73%	26.75%	0.41%
我認為這條法條能給勞工更好的保護	0.41%	2.47%	57.61%	38.27%	1.23%
會發生職業災害，我認為是我運氣不好	46.10%	49.79%	2.88%	0.82%	0.41%

第四部分-人群管理

一、您認為您的工作環境中，是否會因過多的人群而造成危害？

(26.34%)否　　(71.60%)是　　(2.06%)未填答

二、在您的工作經驗，您是否曾在工作或值勤上，遇過他人或自己因為過多的人群受到傷害？

(40.74%)否

(58.02%)是，怎麼樣的傷害(可複選)？

(13.78%)遭致人群踩踏受傷或致死

(39.01%)遭受推擠撞擊或致死

(81.56%)呼吸困難

(85.82%)頭暈

(77.30%)噁心想吐

(75.18%)感到不安、緊張

(4.96%)其他：噪音、被顧客罵、傳染病、跌倒骨折、

(1.23%)未填答

三、您的工作環境中是否有針對過多人群進行以下政策管理？您覺得效果如何？

※由於只問實行過後是否有效，因此選否但是第二有作答的人就不看

人群管理政策	是否施行？		實行過後，您覺得有效果嗎？	
	否	是	無	有
管制場地容納人數	11.11%	88.07%	3.73%	91.12%
提供場地目前人數及相關資訊	17.70%	81.48%	6.57%	88.89%
提供多個出入口疏散人群	1.23%	97.53%	2.53%	91.14%
提供緊急疏散出口，並有清楚標示	0.82%	98.35%	2.09%	91.63%
設置緊急急救措施	3.29%	96.30%	2.14%	91.88%
發生意外後能有快速的管道聯絡消警協助	2.88%	96.71%	0.43%	93.62%
使用障礙物控制人群動向	6.58%	93.00%	1.77%	92.04%
考慮天災發生時人群應變措施	5.35%	93.83%	1.32%	92.98%
讓身障人士有安全的通道	6.58%	92.59%	1.33%	93.33%
提供員工專用通道避免推擠	13.99%	85.19%	1.45%	92.75%
額外提供人力進行人群管理	9.88%	89.71%	0.92%	93.12%
緊急事件時有良好的內部聯絡系統，方便管理	2.47%	96.30%	1.28%	92.74%
對人員進行人群管理相關訓練	9.05%	95.53%	1.82%	92.27%
確保工作時段人員會使用自動體外心臟去顫器(AED)及心肺復甦術(CPR)	4.94%	94.65%	3.04%	89.57%

四、您認為您的工作環境中，應該要再增加那些人群管理政策，才能更有效控管人群？

工人的素質、教養程度須提升

不清楚
加派疏運列車縮短班距
立場堅定，不應奧客要求而有特別做法，才不使其他人要求比照特例
列車人潮監控
自動化設備引導裝設可觸控式面板
利用現場廣播(麥克風播音)方式提醒人群配合控管
服務業需要的就是人潮，控管人群就是控管業績
限制人數
限制進場時段
規劃合理安全動線，疏通人群
單一樓層人數管理
提供場地目前人數及相關資訊
對人群的危害教育
對場所服務人員訓練外，實際演練操作相對而言比較好
管理員及安管人員
增加工作人員
寫了有用嗎?有效嗎?如何能強制用於本公司的法條嗎?有用請告知再來寫
應該要加強民眾本身的觀念和資訊，當場所有人群管制時就應理智的耐心等候或離去，而不是強行進入。
避免假日辦大型活動
職場員工接受教育訓練

附錄七 建議修正之風險評估表填寫範例

1.作業/流程名稱	2a.辨識危害及後果(危害可能造成後果之情境描述)	2b. 危害辨識參考資料	3.現有防護措施	4.評估風險*			5.降低風險所採取之控制措施	6.控制後預估風險*		
				嚴重性	可能性	風險等級		嚴重度	可能性	風險等級
入口人潮管制	人群過多衝撞踩踏傷	現場員工觀察	(1)架設活動式排隊導引帶 (2)要求管制人員站在導引帶後方	S2	P2	3	加設自動化出入口人數監控設備，並使用多次的分批管制，管制人群進出數量	S2	P1	2
專櫃販售人員	人群過多造成缺氧環境	國外案例	無	S3	P4	4	設置室內二氧化碳與氧氣濃度監測設備，並有警示系統，且可自動調控所需通風換氣量	S1	P2	2
電梯操作人員	人群過多導致增加感染流感機率	同行業個案	配給口罩 加強洗手	S2	P2	3	建議事前接種流感疫苗，並增強電梯內通風換氣量與定時消毒電梯按鈕	S2	P1	2
…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

*嚴重性、可能性、風險等級分級基準請參考風險評估技術指引。

附錄八 專家座談會會議議程及會議紀錄

職安法「雇主一般責任」第一次專家座談會會議議程

時間：103 年 08 月 28 日(星期四) 14 時 30 分至 16 時 30 分

地點：臺灣大學公共衛生學院 701 會議室

主持人：吳章甫老師

出席：林佳和老師、林瑜雯老師、陳芬苓老師、陳俊六老師、蔡朋枝老師

（依姓名筆劃排列）

紀錄及聯絡人： 馮立婷 助理（3366-8096）

會議議程：

一、報告事項：

- 計畫背景說明
- 國外案例簡介
- 國內可能案例簡介(針對人群推擠)
- 草擬雇主可採取之預防作為

二、討論議題：

如何正確合理引用雇主一般責任條款？	說明：(1) 我國此次新修訂「職業安全衛生法」時增訂第五條第一項內容：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」，該法條規範了雇主應盡的「一般責任」，但同法中並未有相對應罰則。(2) 常提及之保險業務員至客戶處接洽業務或護理社工人員居家訪視時遭受暴力攻擊等狀況，原則上可引用職安法第 6 條第 2 項、施行細則第 12 條、設施規則第 324-3 條
雇主可採取之預防作為？	說明：計畫中所草擬之預防作為以風險管理為核心，但仍有可能存在未事前辨識出之危害
後續可行之機構輔導模式？	

第一次專家座談會會議紀錄

「職安法第五條雇主一般責任並未訂定罰則」專家相關意見

1. 必須回歸立法者的想法，可能有三種情形：

   (1)立法者當時疏漏，並未訂定罰則。

   (2)本來就不訂罰則，但是引用到私法中進行損害賠償，如同民法 483-1 或是民法 487-1，甚至是如民法的侵權行為。雇主違反職安法的規定，本來就應該要負違反保護他人法律的侵權行為損害賠償責任，因此可以直接引用到民法，不須在本法中訂定罰則。如同在德國，雇主一般責任也沒有罰則，主要還是依靠後續的損害賠償和損失補償，或是職業災害保險去處理即可，如果是第三人所造成的，亦可讓雇主或職災保險人賠償或補償後再進行代位。

   (3)職安法第五條所規定的義務並非「明確的義務」，相對來說義務是模糊的，如果照一般訂罰則的方式去訂定，會讓行政單位很難進行裁罰，因此立法應該也有技術上的考量問題。

2. 現今職安法第 25 條交互承攬的關係，本條法條亦沒有罰則。二則為勞基法第 62 條亦沒有罰則，這兩條是故意不給罰則，後續作為民事訴訟用的。職安法第五條被放在總則，本來放在總則的法條就不能夠訂罰則。

3. 職業安全衛生法不管怎麼訂定，都無法涵蓋所有的範圍，而增訂的第五條是為了增加它的周延性。其實問題就在於，怎麼樣叫做實質違反這個條文，才會衍伸到違反這個條文應該要怎麼處理，因此針對此法條之相關罰則的訂定必須要先釐清「合理可行」之範圍。

「風險管理流程與預防作為」專家相關意見

1. 基本上所提出的風險管理流程是合理的，比較有問題的是在可接受與不可接受風險的定義。如果針對不可接受的風險，硬體的部分是針對設備的改善等，軟體的部分如同政策、管理的規章等。這個流程之中特別把緊急應變措施獨立出來的話，緊急應變不是說就讓它發生，他應該是在還沒有讓災害發生的時候就要應變。

2. 這個風險管理流程是一個比較四平八穩的作法，應該也是可行的，針對是否可接受之風險定義，應該要根據所判別出來不同風險去做分級，並訂定行動分析表，並做緊急應變。主要還是在行動分析表要怎麼訂定才是正確的。

3. 對於緊急應變的部分可以看出原本設計的邏輯是，當風險不可接受，現有的策略又無法改善的時候，使用緊急應變措施。但是其實緊急應變是不管風險可不可以接受，都應該要有緊急應變措施來面對失控的現場，可以再思考緊急應變策略在風險管理流程中的位置。
4. 在一般法條的使用上，所謂的可接受的風險主要會參考經驗法則以及專業規則，但仍保留個案考量之空間。
5. 可以利用「雇主若沒有針對作業場所進行危害辨識」這點來判別雇主到底有沒有違反第五條雇主一般責任。如果沒有進行危害辨識的話，就會違反了雇主一般責任。或者雇主應該要送員工去進行危害辨識的相關訓練。
6. 在蒐集資料的部分，對於作業場所的危害辨識有可能不限於職安法，也涵蓋消防法等，是宇宙型的主題。其實針對不能夠控制、又不可以接受的風險，其實就是停，不能再繼續做。

「竭盡危害辨識仍不能找到所有危害，依然發生職業災害」專家相關意見

1. 雇主如果沒有找到一個專業或是了解現場的人去進行危害辨識，則就不算是有做過風險管理。ILO 及 PMS 的風險管理流程中有提到必須要讓員工一起參與整個危害辨識的流程。
2. 勞基法的職業災害補償是屬於「無過失責任」，以一個極端，完全就是勞工的錯或者是第三人的錯，雇主還是要負責任。實務上有很多勞工沒有遵守安全規定導致受傷，也是雇主要負責的。雖然法律上不管雇主是認真做還是不認真做危害辨識，只要有發生職業災害雇主都需要負責，但賠償的時候，可能會考量事前預防程度與比例原則，雇主可以申請責任分攤。這個計畫的風險管理架構主要可以作為預防措施，一方面當發生意外的時候也可以提供雇主作為雇主抗辯。現下的預防著重的是「關係的預防」，並非只是雇主單方面的要求員工應該要如何做，而是必須要由員工一起、特別是相關的員工相互間一同預防職業災害的發生，因此勞工的利益代表組織（例如歐洲的員工代表會或台灣的企業工會）也應該或必須參與整個風險管理的流程，也對於職業災害的預防有一定的責任。

「可以協助雇主一般責任輔導模式的機構」專家相關意見

1. 雖然職業災害主要像是勞動部在負責,但是也不能夠只有讓勞動部去做這件事情，而是必須要目的事業主管機關也要進行這件事情。
2. 在德國亦會透過職業災害保險機構來使事業單位有所行動，因為事業單位最害怕的就是保費會提高。德國的職業災害保險機構有分行業別，並不像台灣只有一個勞保局，因此可讓保險機構來進行風險管理的流程，也就是透過保險時績費率的調整機制，以保費的增加負擔為手段，去直接間接迫使雇主嚴格遵守職業安全衛生規定。但以台灣而言的，目前可能尚不適合類似這樣的作法，至少無法立即學習。歐陸很多國家都規定，特定的職場規範與規則都需要勞資雙方的參與和共同制定，包括這裡談的職業安全問題。台灣目前為止還沒有好的機制，但可以再多加參酌。

職安法「雇主一般責任」第二次專家座談會會議議程

時間：103 年 11 月 20 日(星期四) 11 時 00 分至 13 時 00 分

地點：臺灣大學公共衛生學院 711 會議室

主持人：吳章甫老師

出席：沈育霖研究員、周登春處長、陳俊六老師、張聿瑋管理師、蔡奉真老師、蔡春夏課長

（依姓名筆劃排列）

紀錄及聯絡人： 馮立婷 助理（3366-8096）

會議議程：

一、報告事項：

- 計畫背景說明(新修職安法第五條雇主一般責任)
- 預防作為草案(風險評估)
- 人群管理實務規範草案
- 雇主一般責任可能輔導模式

二、討論議題：

風險評估表單(風險評估技術指引)用於服務類型作業之合適性	
人群管理實務規範草案	說明：計畫中所擬定之人群管理實務規範之草案，討論：(1)其不足或需修正的項目，及(2)工作人員受僱身分別之影響
後續可行之機構輔導模式？	說明：比較不同輔導模式之優缺點

第二次專家座談會會議紀錄

針對「風險評估表單及風險評估流程」專家相關意見

1. 雖然在風險評估流程中此三張不同程度的表單，是針對不同人數規模之事業單位所設計的。但其實這三張表單，應該是針對執行風險評估人員之訓練，由簡單的表單開始填寫，在進階到複雜的表單。因此這個風險評估表應不只侷限於石化業，而可適用於各個行業。但是因為危害辨識往往是根據經驗作判別，因此針對風險評估人員之訓練是必要的。

2. 危害辨識的表單中加註參考資料，作為雇主有盡到一般責任之佐證，基本上來說是有助於責任的釐清，但是針對所列出危害風險，雇主有要注意的義務，因此並不能完全作為免責的依據。

3. 捷運體系對於國內外所發生的個案都會有歷史紀錄，作為之後危害辨識額外增加的參考依據。

4. 做完風險評估之後，應該要有危害的清單和稽核表，用作於後續風險管理使用。方能讓雇主確定自己是否有確實做到每一項危害的風險控制。

針對「人群管理實務規範」專家相關意見

1. 人群推擠管理實務要考慮的對象應該是所有參與的人員，不受限於身分別，即便是被雇用的保全，活動舉辦單位的負責人都要對其安全負責。

2. 應該要在事前將所有活動的企劃，相關的管理流程等都要寫出來讓所有參與人員知道。並且把相關的資料放在緊急應變中心。另需針對外在因素的變化，如氣候因素對於活動計畫所造成的改變，制定緊急應變措施，一併於活動計畫階段中考量。

3. 百貨業在大型活動前，都會召開行前會議，模擬所有可能發生的情境。並且將整個活動流程與管理制度寫成企劃書，讓所有參與的人員都了解。因此建議活動進行前一定要有行前說明會，並且要將相關資訊以書面或是電子檔的方式讓所有人員都知道。

4. 應該要增加疾病方面的預防，如人群多時可能會造成流感的盛行。所有參與計畫的員工都應該要配戴基本的配備，如手電筒，並將急救箱等相關配備放置於比較容易

取得的地方。另外活動辦理期間，除了控制人群的擴音設備外，還可以增加視覺上輔助，如大字報或電子看板等，以進行人群控管。

5. 活動期間或是人群較多時，除了請保全外，亦可考慮請警察來協助。對於是否需要監測空氣品質，則是必須要看場地特性決定。另外應該增加人員排班休息處(提供飲水、急救箱等)，並且注意輪班人員要有足夠的休息時間。

6. 針對百貨業中，熱門的東西必須要分開放，才能夠將人群分散到不同地方。另外主要動線上絕對不可以有任何的銷售行為，否則會造成人群的阻塞。

針對「輔導模式」專家相關意見

1. 被動輔導模式應該是由主管機關去委託某些團隊，而如果是主動輔導的話，輔導單位是否有公信力會是個問題。另單純做過風險評估在法律上並不能夠完全免責(但可以減輕刑責)，因此重要的還是「誰有能力能夠去做風險評估」。

2. 就法律概念而言，只要是有可能成為風險的危害，都會列入合理可行的範圍，此範圍涵蓋了社會通念與國內外個案，因此如何流通資訊讓雇主曉得所處行業的最新資訊，相對來講是重要的。因此應該要有一些課程或是研討會，告訴雇主「合理可行」的範圍應該要包含哪些內容等。

3. 第五條雇主一般責任條款其實和勞檢單位關係較小，但因為他是補充法條，並非用來給行政機關進行開罰用的。如果之後有相關的指引，雖然沒有法律的效力，但是勞檢單位也可以幫忙跟雇主宣傳相關的概念。

4. 輔導模式幾個重點：a. 何謂合理可行、用途為何？　b. 輔導模式會和風險評估有關　c.要有相關的個案資料庫供雇主參考。

職安法「雇主一般責任」第三次專家座談會會議議程

時間：103 年 11 月 21 日(星期五) 15 時 00 分至 17 時 00 分

地點：臺灣大學公共衛生學院 601 會議室

主持人：吳章甫老師

出席：余榮彬總經理、林瑜雯老師、鄒子廉處長、鄭雅文老師

（依姓名筆劃排列）

紀錄及聯絡人： 馮立婷 助理（3366-8096）

會議議程：

一、報告事項：

- 計畫背景說明(新修職安法第五條雇主一般責任)
- 預防作為草案(風險評估)
- 人群管理實務規範草案
- 雇主一般責任可能輔導模式

二、討論議題：

風險評估表單(風險評估技術指引)	是否適合加註參考資料(現場員工、風險評估人員…)
人群管理實務規範草案	說明：計畫中所擬定之人群管理實務規範之草案，討論：(1)其不足或需修正的項目，及(2)工作人員受僱身分別之影響
後續可行之機構輔導模式？	說明：輔導內容與方向

第三次專家座談會會議紀錄

針對「風險評估表單及風險評估流程」專家相關意見

1. 如果是要用於服務業的風險評估，建議使用最基本的版本即可。

2. 一般責任本來就是不易規範，故應該要去落實類似 TOSHMS 的程序，並且強調程序的重要。

3. 在危害辨識清單的部分，雇主可先以「法規上有規範到的危害」作為初步篩選(如機械設備等)，而後再增加雇主經過調查(如詢問員工或參考國內外的個案)，但法規上並沒有規範到的危害。如果能夠多一個欄位表示該危害並非法規要求，而是雇主透過國內外個案或是員工調查而得，可以做為雇主有盡「雇主一般責任」的相關證明。

4. 英國要求所有的事業單位都要進行風險評估，而英國在雇主填寫風險評估表單的時候，會提供相關的個案，讓雇主能夠參考相關的個案填寫風險評估表單，可以參考類似這樣的做法。

針對「雇主一般責任合理可行之範圍」專家相關意見

1. 可以「是否可以預期」作為「合理可行」之範圍，若是雇主一開始就能夠預期到該危害的發生，則應該將該危害列入合理可行之範圍。

2. 雇主在進行風險評估中的「危害辨識」時，應該要搜尋國內個案，如果國內在該行業普遍有對應的危害，但是雇主卻沒有事前遇見而導致災害的發生，則可能就會被認為是沒有盡到雇主一般責任。

針對「人群管理實務規範草案」專家意見

1. 每一個職場的環境大不相同，可能很難條列出所有的規範，因此建議可能以舉例方式呈現，以方便事業單位參考。

2. 應該要在實務規範的前面，讓雇主了解整個風險評估至找到人群推擠之危害的流程，雇主才能夠比較了解人群推擠危害與雇主一般責任之關聯性。

3. 如果實務規範可以有一個簡單的 check list 會更好。

針對「雇主一般責任輔導模式」專家意見

1. 檢查機構一般必須要詳細記錄檢查過程的資訊，提供後續民眾或者是利害關係人調閱，多數的危害其實已經被設施規則所涵蓋了。

2. 輔導模式的形式，除了和執行的人員有關之外，還要知道相關的經費來源，才能夠有更明確的建議。可以參考中小企業的輔導模式，利用雇主繳交的職災基金，申請相關的經費來進行輔導。

3. 可以把所建議之兩個輔導模式進行合併，分成兩個階段。一開始對於雇主或是相關人員先進行教育訓練或宣導，若是有比較需要進一步輔導者，則由民間機構負責。若由中央主管指定機關負責，由於第五條第一項本身沒有罰則，因此即便相關機關指出那些事項違反第五條第一項雇主一般責任，也無法進行開罰。因此較適合由民間機構來進行完整的風險評估，和後續的危害改正等，此部分可以由中央主管機管提供相關的名單，如協會、技師、顧問公司等，提供雇主可以尋求幫助的對象。

4. 風險評估中最重要的就是危害辨識，如果能夠順利找到多數的危害，後續風險的計算與改正會較簡單。但是危害辨識除了靠知識外還有經驗的累積，最基本可以進行風險評估的人員，可能是安全衛生管理人員，或是有進行相關教育訓練的人會較好，必要的話可能可以提供不同對應危害的認證，讓民間機構或人員取得相關認證。

國家圖書館出版品預行編目資料

職業安全衛生法雇主一般責任之研究 / 沈育霖, 吳章甫著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 104.03
面 ; 公分
ISBN 978-986-04-4581-7(平裝)

1.勞工安全 2.勞工衛生

556.83 104005130

職業安全衛生法雇主一般責任之研究
著（編、譯）者：沈育霖、吳章甫

出版機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號
電話：02-26607600 http://www.ilosh.gov.tw/
出版年月：中華民國 104 年 4 月
版（刷）次：1 版 1 刷
定價： 200 元
展售處：
五南文化廣場
台中市中區中山路 6 號
電話：04-22260330

國家書店松江門市
台北市松江路 209 號 1 樓
電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「出版中心」，網址為：http://www.ilosh.gov.tw/wSite/np?ctNode=273&mp=11
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1010400739
ISBN: 978-986-04-4581-7