



職場健康促進

職業安全衛生在職訓練



內容大綱

- 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防
- 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
- 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防
- 員工協助方案

職業安全衛生法 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：
 - 重複性作業等促發**肌肉骨骼疾病**之預防。
 - 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。
 - 執行職務因他人行為遭受身體或精神**不法侵害**之預防。



重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 職場可能的危害
 - 化學性危害
 - 物理性危害
 - 生物性危害
 - 人因工程危害
 - 肌肉骨骼累積性傷害(CTD)
 - 人為失誤

重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

■ 肌肉骨骼累積性傷害 Cumulative Trauma Disorder

- 重覆、長時間、不自然的姿勢下收縮時，造成肌腱、腱鞘、韌帶、神經及肌肉之磨損或拉傷，通常是發生在肩膀、頸部及上肢等部位。



重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 肌肉骨骼傷害的原因
 - 工作環境
 - 過度施力
 - 不自然的工作姿勢
 - 重複性工作
 - 無適當的休息



重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 肌肉骨骼系統傷害後之影響
 - 酸、痛、麻木或失去知覺
 - 肌力減退或工作能力減退
 - 減少休閒活動
 - 看輕自己(Loss of Self-Worth)



重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 肌肉骨骼系統傷害發生後之處置
 - 不管他
 - 休息一段時間
 - 在問題上加防護措施
 - 動手術治療



重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 勞動部職業安全衛生署- 人因性危害預防計畫指引
 - 人因性危害防止計畫之規劃執行，宜遵循 **PDCA** 循環之管理架構，P（Plan，規劃）、D（Do，執行）、C（Check，查核）與A（Act，行動）來進行管理，以確保管理目標之達成，並進而促使管理成效持續改善。

重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防

- 職業安全衛生設施規則 第155條
 - 雇主對於物料之搬運，應儘量利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，五百公斤以上物品，以機動車輛或其他機械搬運為宜；運輸路線，應妥善規劃，並作標示。

異常工作負荷促發疾病之預防

- 過勞死定義
- 所謂的「過勞」指的是一種身心耗弱狀態，乃是長期處在高度心理壓力之下的壓力反應。過勞的成因相當複雜，多數的研究認為過勞是長期暴露於工作壓力下的結果。
- 過勞死的認定，是以勞工保險之被保險人疾病促發與其作業是否有相當因果關係而定，且不以是否在工作場所促發為限。

異常工作負荷促發疾病之預防

- 「**過勞死**」(Karoshi)並非醫學上的診斷名詞，顧名思義為**因疲勞過度而猝死**。創造此詞的**日本醫學權威**Tetsunojo Uehata學者把它定義為**有害心理健康的持續工作**，打亂工作者的正常工作和生活節奏，從而導致體內疲勞積蓄及長期勞累過度，**高血壓舊病加劇**，再伴以動脈硬化，最終衰竭而死。

異常工作負荷促發疾病之預防

- 過勞死認定標準
- 定義：職業促發腦血管及心臟疾病導致死亡，外傷導致者除外。
- 判斷工作負荷三標準：
 - 長期工作過重：
 - 發病前1個月，加班超過92小時
 - 發病前2到6個月，月平均加班72小時
 - 發病前1到6個月，月平均加班超過37小時



異常工作負荷促發疾病之預防

- 短期工作過重：
 - 發病前1天工作時間過長
 - 前1週常態性工時過長
 - 工作型態與負荷造成精神緊張

異常工作負荷促發疾病之預防

- 異常事件：
 - 突發性極度緊張、驚嚇、恐懼等
 - 對身體造成突發或難以預測的強烈負荷
 - 急遽且顯著的環境變動
 - 過勞門診
- 勞動部已協調9大職業傷病防治中心，包括台大、林口長庚、北醫、中國、中山、彰基、成大、高醫、花蓮慈濟開設「過勞門診」。



異常工作負荷促發疾病之預防

- 勞動部職業安全衛生署- 異常工作負荷促發疾病預防指引
- 職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引

異常工作負荷促發疾病之預防

- 名詞定義
- **輪班工作**：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。
- **夜間工作**：參考勞動基準法之規定，為工作時間於午後十時至翌晨六時內，可能影響其睡眠之工作。

異常工作負荷促發疾病之預防

- **長時間工作**：參考「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」為近6個月期間，每月平均加班工時超過37小時者。
- **其他異常工作負荷**：不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。

異常工作負荷促發疾病之預防

■ 工時規範

- 勞動基準法(民國 104 年 12 月 16 日修正)第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，**每周不得超過40小時**，前項正常工作時間，雇主經**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**。

過勞死認定參考指引

- 勞動部99/12/20宣布已修正過勞死認定參考指引，即日起勞工若過勞死，認定將不受限於工時，改由職業病醫師依工作樣態和工時綜合認定，舉證責任須由資方負擔。

過勞死認定參考指引

- 勞動部修正標準後，在「短期工作過重」認定上，原本「死前連續24小時工作或死前1周每天工作16小時」認定門檻取消，改由醫師認定有過度長時間工作即可；長期工作過重的認定也比照日本，發病前半年每月加班時數門檻由45小時降為37小時。

過勞死認定參考指引

- 醫師在認定時，不會以加班時數當唯一標準，還會加上工作型態是否超過負荷。勞動部公告放寬腦血管及心臟疾病促發過勞死的認定基準，與日本標準一致，不問個人病史，只要病發前有突發異常事件、前一日有過度且長時間工作，或是前一個月加班時數超時致過勞死，原則上就認定是職業病。

過勞死認定參考指引

- 以勞保投保薪資上限四萬三千九百元為例，若認定是過勞致死，則可領取職災死亡給付四萬三千九百元乘以四十五個月。值得注意的是，以往在過勞死認定的過程，經常出現勞資雙方各說各話的難解僵局，如今新的規範明確要求，**雇主需負起舉證責任**，也就是說，**雇主若認為勞方並非過勞致死**，必須提出證據如勞工的出勤記錄，否則將採認勞工說法。

過勞死認定參考指引

- **過勞死的認定流程**，先確認當事人罹患之疾病，再判斷其工作情形，**包括工作時數與工作負荷**。對此，勞動部雖訂有一份參考指引，但規範不夠詳盡，以致醫生在認定時，多半只從勞工的工作時數判定。此外，勞工本身若有心血管病史、曾經開過刀或**罹患的是慢性疾病**，一旦**發病猝死**，**往往不被認定是職業病**。

過勞死認定參考指引

- 勞動部公告「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，比照日本標準，詳細規範過勞死的認定標準，讓醫生在認定時更有所依循。即使不是新制的目標疾病，若由解剖報告證實工作負荷為促發疾病的主因，也可認定是職業病。新制判定工作負荷情形的三項標準分別是「異常事件」、「短期工作過重」及「長期工作過重」，都符合職業病標準，認定遠比舊制寬鬆。

過勞死認定參考指引

- 加班時數非唯一的認定標準，而會調查勞工的工作負荷，是否促發疾病；目前認定中的過勞個案，均適用新的認定標準。勞委會說明，未來只要勞工提出超時工作的指控，只要雇主無法提出反證，或提不出勞工出勤記錄，將一律採認勞工說法，雇主將要支付勞工職災補償金。

過勞死認定參考指引

- 南亞科技公司工程師疑似因過勞而猝死，但勞動部並沒有認定為職業病，引發立委及民眾對於「**責任制工作濫用**」及「**過勞死標準**」的關切。勞動部檢討後，將現行「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」，修訂為「職業促發腦血管及心臟疾病的認定參考指引」，已正式公告，即日起實施。

過勞死認定參考指引

- 新標準將腦血管及心臟疾病納入職業病認定基準中，未來包括腦出血、腦梗塞、心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死等疾病，只要是因為職業而促發，就算是職業病，勞工可以申請勞保職災給付。

過勞死認定參考指引

- 增加「**工作負荷是否過重**」的新判定標準。新基準採綜合認定，工時僅是認定標準的一部份，工作型態亦將為考量的因素之一。以工時為例，若勞工猝死前1個月加班時數超過92小時、發病前2到6個月加班時數超過72小時，就可能被認定為過勞死。

過勞死認定參考指引

- 勞工若證實過勞死，雇主必須支付勞工「**職災補償金**」，數額為勞工45個月的薪資，勞基法規定，若雇主替勞工投保勞保，勞保職災給付可以抵充一部份金額，但由於**勞工實際薪資可能超過勞工投保薪資**，**差額部分**還是要由雇主支付。

異常工作負荷促發疾病之預防

■ 過勞的症狀

- 經常感到疲倦，健忘。
- 突然覺得有衰老感。
- 肩部和頸部強直發麻。
- 因為疲勞和苦悶失眠。
- 為小事煩躁和生氣。
- 經常頭痛和胸悶。
- 高血壓、糖尿病病史，心電圖不正常。



異常工作負荷促發疾病之預防

- 體重突然變化大。
- 最近幾年運動也不流汗。
- 自我感覺身體良好而不看病。
- 人際關係突然變壞。
- 最近常工作失誤或者發生不和。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 小安在公司常常得忍受她的老闆大吼、斥責，有幾次甚至還動手打人、拍桌子、扔公文出來。想到每天上班要見到她主管，小安就感到壓力破表。
- 她隔壁的同事小芬，也對小安沒有好臉色，除了在主管面前說她的壞話，還常把自己的工作丟過來，說這些事都應該是新人要做的，有一次要開會了，小芬竟然沒有發開會通知給小安，讓小安百口莫辯自己何以缺席！



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 職場暴力的型態不只是肢體暴力，還包括言語、人格、心理的侮辱、攻擊，以及關係上的暴力，利用職場的權力、及人際關係來攻擊員工。
- 常見職場暴力會發生於上司對下屬的職場暴力，也包括同仁之間平行關係。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 日本厚生勞動省將職場暴力定義為「利用職務、地位上的優勢，造成他人精神、身體上的痛苦或使職場環境惡化，並超出適當範圍的行為」。
- 職場暴力不只是有發生身體、肢體的傷害，還包括了精神上、語言上的欺凌。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 職場霸凌是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 職場霸凌的行為是一再重複、不理性、造成傷害或有可能造成傷害的行為，形式可能是：公開羞辱、人身攻擊、散播謠言、刻意刁難、言語的揶揄嘲諷、給予超量的工作與不可能達成的截止日期、離間員工、貶低員工表現與價值、以及用各種方式孤立員工，故意保留重要訊息與阻斷員工接觸業務上必要的訊息和機會的管道等等的諸多形式。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

■ 勞動部職業安全衛生署-執行職務遭受不法侵害

預防指引

- 所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。

- 職場霸凌的形式包含：
 - 持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。
 - 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值。
 - 總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力。
 - 在職場中被特別挑出來負面地另眼看待，孤立被霸凌者，對其特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 以各種方式鼓動同事孤立被霸凌者、不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
- 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
- 在私下或他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
- 給被霸凌者過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給被霸凌者任何事做。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。
- 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。
- 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
- 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
- 不准被霸凌者請假。不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
- 給予被霸凌者不實際的工作目標，或當其正努力朝向目標時，卻給被霸凌者其他任務以阻礙其前進。
- 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到處分。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 當遇到職場霸凌時，可以透過以下四個步驟，幫助自己因應職場霸凌的情況：
 - 挺身而出，捍衛權益
 - 遇到霸凌的當下，讓自己的情緒冷靜下來，並以理性的態度去表達與溝通，但過程中要盡可能更多的衝突，以避免引起日後更激烈的霸凌情況發生。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 收集證據，進行申訴
 - 當你開始意識到被霸凌之情況，開始逐步蒐集被霸凌的證據(如：錄音、錄影、文件、字條...)，以利未來進行申訴時，提出相關證據，同時也能喝止霸凌行為持續發生。

- 尋求管道，拒絕霸凌
 - 被霸凌者可透過生命專線、心理諮詢、法律諮詢、社福單位..等單位尋求協助及建議，除了向公司內部相關單位尋求協助之外，也可向政府勞工單位申訴。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 主動表達，情緒抒發
 - 多與家人或朋友傾吐心情，多參與其他社會活動轉移壓力，如運動、看電影、看書...等，也可藉由寫臉書、部落格...等方式，讓負面情緒獲得宣洩。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 由於職場霸凌對受害者所屬的機構、公司、團體(當然也包括加害者)會造成損失，而最主要的損失是在內鬥、內耗後引發的各種負面效應，例如：生產力大幅下降、因為生產力下降後的額外支出、人才流失、員工離職後造成的專業知識與技能流失、新人上任但是卻無法趕上原員工之表現等等的問題，因此身為雇主應該設法防止職場霸凌的現象發生，即便有霸凌的事件發生，也必須要有公平的處理機制，才能讓員工有良好的工作職場環境。

辨識及評估高風險群

- 針對輪班、夜間工作、長時間工作、高生（心）理負荷工作及處於特殊工作環境者評估。
 - 可透過個人風險因子（以個人問卷調查或疾病史、健康檢查結果，如高血壓、糖尿病、高血脂症、肥胖、腰圍等）及工作型態與作業環境風險因子評估高風險群。



辨識及評估高風險群

- 工作型態及環境風險因子：如工時過長、長期夜班、長期輪班、高生理負荷工作、伴隨精神緊張的工作、經常出差及特殊工作環境(如噪音、異常溫度環境)等，依實際工作特性，訂定適當之工作型態及環境暴露風險評分級距及風險分級

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

■ 適當配置作業場所

- **物理環境**：保持最低限噪音（控制於60分貝以下）；選用令人放鬆的色彩；保持室內、室外照明良好；保持空間內適當溫、濕度及通風；維護物理結構及設備之安全。
- **工作場所設計**：提供安全進出職場之通道；提供適當工作空間（宜有兩個出口）；辦公傢俱之擺設應避免影響勞工出入；盡可能尊重個人隱私；監視器及警報系統。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

■ 依工作適性適當調整人力

■ 適性配工

- 人力配置不足或資格不符，都可能導致不法侵害事件發生或惡化。
- 特定需求作業或新進人員應加強訓練，並採輪值方式。
- 定時保持聯繫，必要時配置保全人員。
- 儘可能採取協同作業而非單人作業。

■ 工作設計

- 簡化工作流程，減少工作者及服務對象於互動過程之衝突。
- 避免工作單調重複或負荷過重。
- 允許適度的勞工自治。
- 提供勞工社交活動及相關之福利措施。

■ 建構行為規範

- 分別針對組織及個人層次建構行為規範，尤其針對個人層次部分宜將不適當之言行納入訓練提醒，如對勞工說你能力怎麼這麼差、不斷責備勞工，公開在眾人面前長時間責罵等。
 - 組織層次：事業單位及工會等組織，應明確揭發消除職場不法侵害之方針。其應包括高階承諾、決策、明定主管與勞工遵守之事項及責任。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 個人層次：為避免組織採取之措施流於形式，應基於各勞工之立場加以建構，並設計不同之教育訓練課程。

■ 辦理危害預防及溝通技巧訓練

- 教育訓練內容：介紹職場工作環境特色、管理政策及申訴、通報管道。
 - 提供資訊以認識不同樣態、身體及精神的職場不法侵害、增進辨識潛在暴力情境之技巧，及降低職場不法侵害案例。
 - 提供有關性別、文化多樣性及歧視之資訊，以提高對相關議題的敏感度。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 授與人際關係及溝通技巧，以預防或緩解潛在職場不法侵害情境。
- 訓練執行特殊任務之能力。
- 提供決斷力訓練或交付權限，特別是女性員工。
- 根據風險評估，訓練應有之自我防衛能力。

執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

■ 辦理危害預防及溝通技巧訓練

■ 訓練原則：

- 建議組織內部訓練一批成熟且資深勞工及令其代表擔任職場不法侵害預防之核心工作團體，得以承擔較複雜互動責任及處理緊急應變事件。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 擬定指引、守則或手冊，並將之公開，必要時進行解說，或利用事業單位相關會議、小組討論或教育訓練，達到訊息傳遞並促進溝通，以利於特定情境中預防或因應職場不法侵害。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 建立事件處理程序

- 通報內容：

- 宜含事件發生地點、時間、事件發生時之行為、過程、加害嫌疑人及受害人關係等。

- 專責人員處理：

- 對於職場不法侵害之申訴或通報，應由專責人員處理，如被申訴人或加害人是雇主或監督與管理者時，處理上應特別小心。

■ 通報處理：

申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，對受害人及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。

■ 事後處置：

當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告，協助決定預防再發生該採取的必要行動。

■ 執行成效之評估及改善

- 成效評估之目的在於檢視所採取之措施是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。
- 為了持續推動職場不法侵害預防之工作，相關計畫推動之成果宜定期由職業安全衛生人員（或不法侵害工作小組人員）列席於職業安全衛生委員會報告。



執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防

- 任何報告都應保護勞工隱私，例如以整合資料方式呈現、或使用個人數據時移除個人特定資料。
- 對於未能達績效指標之缺失，亦可透過會議檢討研議改善之對策，俾利勞資雙方共同重視。



員工協助方案

- 員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱EAPs)是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。
- 員工協助方案推動手冊- 行政院 勞動部

員工協助方案

- EAPs涵蓋之面向主要為「工作」、「生活」與「健康」三大層面。
 - 工作面係指管理策略、工作適應與生涯協助相關服務。
 - 生活面為協助員工解決可能影響其工作之個人問題，如：人際關係、婚姻親子、家庭照顧、理財法律問題諮詢等。



員工協助方案

- **健康面**則是透過工作場所中提供的各項健康、醫療等設施或服務，協助員工維護個人健康，提升工作及生活品質。
- 以上三種層面可透過**服務系統之建置及組織內外部資源之整合**，達成協助員工解決問題，提升工作效率與生產力之目標。



女員工過勞自殺 日和民集團賠巨款和解

udn 2015-12-09 00:16 中央社 東京8日專電

- 日本和民集團的居酒屋「和民」女員工森美菜因工作過勞於2008年自殺，家人向法院提告，今天兩造在東京地方法院和解，和民要支付上億日圓賠償金。
- 26歲的森美菜於2008年6月自殺，她父母認為自殺的原因是和民疏於做好安全措施，向和民索賠。

女員工過勞自殺 日和民集團賠巨款和解

- 今天原告與被告雙方在東京地方法院達成和解。和民坦承**自殺是因為過勞**，並向死者遺族致歉，要支付約1億3000萬日圓（約新台幣**3500萬元**）的損害賠償金。
- 社長渡邊美樹在他個人臉書上的公開致歉文寫道：「有關職災訴訟，今天已與原告達成和解，方才在法院直接向和民前女社員的遺族由衷地致歉。誠如和解文所寫，我坦承最大的責任在我。和民發誓不再重蹈覆轍。」



女員工過勞自殺 日和民集團賠巨款和解

- 渡邊說：「身為公司的領導人，秉持熱誠讓公司急速壯大，但過程中發生了這次的事，是無法挽回的、是我人生最大的反省點。我與和民將誠摯地實踐和解的內容，主動改革公司，銘記『過則勿憚改』這句話。」

女員工過勞自殺 日和民集團賠巨款和解

- 森美菜於2008年4月進和民餐飲服務（現在的和民）公司，被分發到神奈川縣橫須賀市的店鋪，幾無休假，工作時間從下午3時起，平日是做到深夜3時，週末是清晨5時打烊之後仍持續工作。
- 和民曾被票選為奪得「血汗企業大獎」的公司。去年，渡邊出庭時表示，鄭重面對道義上的責任，由衷地致歉。但和民不承認是因長時間的勞動才導致森美菜自殺，要求法院駁回原告的請求。
- **自殺，不能解決難題；求助，才是最好的路。求救請打1995（要救救我）**



工作者申訴權

- 職業安全衛生法 第39條
 - 工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：
 - 事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。
 - 疑似罹患職業病。
 - 身體或精神遭受侵害。



工作者申訴權

- 主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。
- 前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。



結語

- 氣業主要有一顆愛人及服務社會的心
- 主管的承諾及員工的支持
- 熟記及運用法令
- 了解現場作業人、機、材、環
- 建立文件及制度
- 參加職業衛生相關課程與證照
- 善用社會資源、與產、官學界合作



報告完畢
敬請指教！