

職業病防治 亟待企業重視

劉瑞霖、劉霞

大陸地區所稱「職業病」係指用人單位的勞動者在職業活動中因接觸粉塵、放射性物質和其他有毒、有害物質而引起的疾病。根據大陸地區官方統計數據顯示，2014 年度大陸地區各地共報告職業病 29,972 例，最為常見的職業病為粉塵所導致之塵肺病「註：全名為『肺塵埃沉著病』，該病是由於在職業活動中長期吸入生產性粉塵（灰塵），並在肺內滯留而引起的以肺組織瀰漫性纖維化（癥痕）為主的疾病」，共占職業病總數的 80% 以上。因職業病而引起之勞資糾紛日益增加，職業病防治亟待企業重視。

案例

丁某從 2010 年開始在大陸地區一家台資五金製品代工廠工作，並於 2013 年 12 月自該五金製品代工廠退休。退休後，丁某因病多次住院治療，並於 2015 年初被最終診斷為「塵肺病」。

因丁某此前在該五金製品代工廠工作時會接觸到大量粉塵，故懷疑自己係因工作而引發職業病。因此，丁某向當地勞動和社會保障局申請鑒定，認定結果確為因工作導致其患有「塵肺病」，屬因職業病引發之工傷。丁某以此為由提起勞動仲裁，要求該五金製品代工廠支付醫藥費、護理費等。

解析

職業病係由於職業活動而產生的疾病，但並非所有在工作中罹患的疾病均為職業病，職業病必須是列於大陸地區有關主管機關制定之《職業病分類和目錄》中，有明確的職業相關關係，並按照職業病診斷標準，由法定職業病診斷機構明確診斷的疾病。如筆者前面所提到的，本案丁某所患「塵肺病」即為《職業病分類和目錄》所列職業病之一。因丁某在工作期間大量接觸粉塵，而被最終認定為職業病所引發之工傷。

根據相關法律法規，如一家公司的生產經營過程中存在《職業病分類和目錄》所列職業病之危害因素，則該公司應當承擔的職業病防治義務主要包括如下幾方面：

一，首先，該公司應當及時、如實向所在地區安全生產監督管理部門申報危害項目，以接受主管機關的監督和檢查。如新建、擴建、改建建設項目和技術改造、技術引進項目可能產生職業病危害的，在可行性論證階段即應向安全生產監督管理部門提交職業病危害預評價報告。職業病危害預評價報告應當對建設項目可能產生的職業病危害因素及其對工作場所和員工健康的影響作出評價，確定危害類別和職業病防護措施。

二，該公司在與員工訂立勞動合同時，應當將工作過程中可能產生的職業病危害及其後果、職業病防護措施和待遇等如實告知員工。生產經營過程中，對員工進行在崗期間的定期職業衛生培訓，普及職業衛生知識，督促員工遵守職業病防治法律、法規、規章和操作規程，指導員工正確使用職業病防護設備和個人使用的職業病防護用品。按照相關規章制度為員工提供個人使用之職業病防護用品並按時予以書面記錄。同時，應當建立職業危害防護設施維護檢修制度，嚴格督促、檢查維護檢修工作並予以書面記錄。

三，對於從事接觸職業病危害的作業的員工，該公司應當依法組織上崗前、在崗期間和離崗時的職業健康檢查，並將檢查結果書面告知員工，不得安排未經上崗前職業健康檢查的員工從事接觸職業病危害的作業，對未進行離崗前職業健康檢查的員工亦不得解除或者終止與其訂立的勞動合同。

四，員工在申請職業病診斷時，該公司需在規定時間內如實提供職業病診斷所需資料。如員工被診斷罹患職業病，該公司應當在法定期間內向勞動保障行政部門提出工傷認定申請，未依法提出工傷認定申請的，患病員工自被診斷罹患職業病之日起一年內，可以直接向勞動保障行政部門提出工傷認定申請，並按工傷保險相關規定享受相應之待遇。

五，根據員工的職業史、職業病危害接觸史、職業健康檢查結果和職業病診療等有關個人健康資料建立職工健康監護檔案。

離職後公司仍有責任

實務中，有的公司為了節約管理成本，或是為了逃避法律責任，未能嚴格執行法律所要求的職業病防治措施，不組織員工進行上崗前、在崗期間和離崗時職業健康檢查的情形較為突出。如果員工在離職後被確診職業病，公司就無需承擔法律責任了嗎？事實並非如此。如前所述，公司依法承擔組織員工進行職業健康檢查之義務，且在員工申請職業病診斷時，用人單位應當如實提供職業病診斷所需資料。因此，如因公司未組織員工進行任何職業健康檢查，導致員工無法就其職業健康狀況舉證，則在通常情況下屬於公司之責任，應當由其承擔不利後果。

在上述案例中，勞動仲裁機構最終審理查明，丁某在該五金製品代工廠工作直至退休期間，該五金製品代工廠從未組織丁某進行上崗前、在崗期間和離崗時的職業健康檢查。從丁某的工作內容來看，由於其在工作期間長期接觸大量粉塵，故其所罹患之塵肺病顯然屬於職業病。儘管無法判斷丁某罹患塵肺病的確切時間，但造成此問題的責任在於該五金製品代工廠未組織丁某進行離崗職業健康檢查的不作為，不應當由丁某承擔不利後果。在該五金製品代工廠未提出相反證據的情況下，則可以推定丁某的主張成立，即其于離崗時已罹患職業病，並存在護理依賴。因此，丁某請求該五金製品代工廠給付從 2013 年 12 月至 2015 年 12 月期間之護理費用的訴求，勞動仲裁機構最終予以支持。

結語

近年來，大陸地區職業病處於高度頻發階段，不僅存在職業病危害接觸人數、患病人數多，職業病危害分佈廣等現象，隨著主管部門對於職業衛生監管之規範和執法力度的不斷加大，職業病患者的發現和職業危害的糾紛將迎來高峰期。對此，企業應當以更為嚴格之標準檢視其採取之職業病防範措施是否符合相關法律法規，如存在適法性不足的情況，則應當及時依法調整相關經營活動，從而避免由此可能導致之法律風險。

（作者劉瑞霖是理律法律事務所資深顧問；劉霞是上海律同衡律師事務所律師。本文不代表理律法律事務所及上海律同衡律師事務所意見。）