

新進勞工一般體格檢查常見問答

Q1:新進勞工體格檢查的檢查項目，包括哪些？可以從何處查詢？

- A: 1. 依「職業安全衛生法」第 20 條規定，勞工體格及健康檢查項目，應依「勞工健康保護規則」之規定，有關一般體格檢查項目係規定於該規則第 10 條附表 8。
2. 新進勞工或企業欲查詢，可以直接至勞動部職業安全衛生署網站 (<http://www.osha.gov.tw/>)，於安全衛生/勞工體格及健康檢查/下載專區，下載勞工一般體格檢查紀錄。
3. 另外，例如：B 型肝炎、梅毒、愛滋等非屬於職業安全衛生法規定之檢查項目，除非其他法律另有規範，否則雇主不得強制勞工接受該檢測或繳交結果報告。

Q2:新進勞工可以拿以前的體檢報告來繳交嗎？一定要正本嗎？

- A: 1. 依「勞工健康保護規則」第 10 條規定，雇主僱用勞工時，應依規定項目實施一般體格檢查，該檢查未逾第 11 條規定之定期檢查期限，經勞工提出證明者得免實施。因此，新進勞工繳交之一般體格檢查報告，如符合下列 3 項原則，即可免再實施體檢：
- (1) 報告之檢查項目，符合該規則第 10 條附表 8 之檢查項目；
 - (2) 報告之檢查期限，符合該規則第 11 條規定，即未滿 40 歲，每 5 年 1 次、年滿 40 歲未滿 65 歲，每 3 年 1 次、年滿 65 歲，每年 1 次；
 - (3) 該檢查須於本部會商衛生福利部認可之勞工體格與健康檢查醫療機構執行(認可醫療機構名單可直接至勞工體格及健康檢查認可醫療機構查詢系統 (<https://hrpts.osha.gov.tw/asshp/hrpml055.aspx>)查詢)。
2. 目前尚無強制規範繳交給雇主保存的報告必須為正本，但為求報告之正確與真實性，如為影本，雇主仍應與勞工共同確認其與正本無誤。

Q3:新進勞工體格檢查報告最晚要在何時繳交？

- A: 職業安全衛生法規範雇主與勞工雙方有關勞工體格檢查之義務，目的係為識別勞工工作適性，評估其是否適合從事該作業，避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害，因此，體格檢查應於勞工實際從事作業前完成，方能符合該目的。

Q4:新進勞工之體格檢查費用應由雇主負擔？還是由勞工負擔呢？

- A: 1. 依「職業安全衛生法」第 20 條、第 21 條及其施行細則第 27 條的規定，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，其目的係為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之檢查，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，以保障勞工安全與健康。
2. 考量體格檢查係勞工從事該工作前之健康狀況評估，於勞雇關係尚未確立前，尚無法以法規強制規範由雇主負擔，因此實務上得由勞資雙方協商。惟若該勞工係因配合雇主需求變更作業場所，致須另辦理該作業之體格檢查，例如：由一般作業更換至噪音作業，則該體格檢查費用由雇主負擔。

Q5:雇主可以要求新進人員填寫切結書，如有傳染病就取消錄取資格或終止勞動契約嗎？

- A: 1. 查「傳染病防治法」第 12 條規定，政府機關（構）、民間團體、事業或個人不得拒絕傳染病病人就學、工作、安養、居住或予其他不公平之待遇；另，「人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例」第 4 條第 1 項亦規定，感染者之人格與合法權益應受尊重及保障，不得予以歧視，拒絕其就學、就醫、就業、安養、居住或予其他不公平之待遇，違反者，依相關規定處以罰鍰。
2. 按勞動契約為私法上契約，因當事人間意思表示一致而成立，惟如切結書內容涉及勞動權利義務事項，有違反勞動法令相關規定者，仍應回歸該法之規範。因此，適用「勞動基準法」之事業單位，雇主非有該法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書規定之情事者，不得任意終止勞動契約。至事涉調整工作內容等變更原勞動契約事項，仍須與勞工協商議定之。
3. 勞工如有傳染病，雇主與勞工除應配合衛生主管機關之相關規定及防疫措施外，並得依勞工請假規則辦理請假就醫或留職停薪或其他可隔離避免傳染病之方式處理，雇主不得逕與勞工終止勞動契約，亦不得逕以切結書內容取代勞動法令規定。
4. 勞工如因罹患傳染病，遭受第一點所述之不公平待遇，勞工可逕檢附具體事證，向事業單位所在地之衛生主管機關申訴；另，雇主如有以體檢之名，行其他不利勞工之情事者，勞工可逕檢附相關事證，向事業單位所在地之縣(市)勞工主管機關申訴。