

職業安全衛生法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第九條 製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有<u>下列情事之產品</u>，不得使用<u>安全標示、驗證合格標章或易生混淆之類似標示與標章</u>揭示於產品： 一、<u>未完成資訊申報網站登錄。</u> 二、<u>未取得型式驗證合格。</u> 三、<u>資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。</u> <u>製造者或輸入者對於完成資訊申報網站登錄或取得型式驗證合格之產品，應建立及保存產銷資料。</u> 中央主管機關或勞動檢查機構，得對<u>前項</u>產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。 <u>前二項產銷資料、產品抽驗、市場查驗及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	第九條 製造者、輸入者、供應者或雇主，對於未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者，不得使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章揭示於產品。 中央主管機關或勞動檢查機構，得對公告列入應實施型式驗證之產品，進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。	一、鑑於現行條文第七條(申報登錄)及第八條(型式驗證)均為法定機械、設備及器具安全源頭管理規定，現行條文第九條第一項僅提供第八條所定機制之後端管理作為執行依據，實有不足，爰於第一項增列申報登錄機制之後端管理態樣，以資周延。 二、配合管理查驗需求，勞動檢查機構實施市場查驗專案檢查時，常發現製造者或輸入者未建立產銷清冊，致無法追蹤所管制機械設備器具之流向，爰增訂第二項，要求製造者及輸入者應建立與保存產銷資料(內容包含產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等)規定，俾利查驗法定機具之製售歷程與流佈，落實源頭管理之目的。 三、配合第一項之擴大市場查驗執行範圍，爰調整第三項文字，以資明確。 四、明定第二項及第三

		項之產銷資料、產品抽驗、市場查驗及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
第十五條之一 事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應使該規劃、設計者依其工程特性，分析潛在施工危害，編製安全衛生圖說及規範，量化編列安全衛生費用，並製作工程規劃設計安全分析報告。 事業單位將前項工程交付施工時，應使該施工者於事前依工程規劃設計安全分析報告，評估施工風險，採取必要之預防設備及措施，納入施工計畫書，並確實執行。 前二項工程規模、分析與評估方法、分析報告與施工計畫書內容要項及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、<u>本條新增</u>。 二、鑑於近年工程案件有朝向大規模、高樓層及深開挖之趨勢，致施工風險增加，職災比例逐年攀升，現行本法雖已規範營造事業單位於施工階段採取必要之安全衛生設備及措施，惟適用對象未能包含工程業主(例如公共工程主辦機關、興建大型建築工程之不動產開發商、興建大型廠房之製造業、或興建金融中心之金融服務業等)。 三、此外，工程業主將工程之規劃、設計及施工等交付承攬時，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件一味要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未能合理規劃工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及審核機制，以致未能有效降低職災風險。 四、查英國「工作安全衛

		生法 (Health and Safety at Work Act)」、「工程設計及 管 理 規 則 (Construction Design and Management Regulations)」、「新 加坡「工作場所安全 衛生法 (Workplace Safety and Health Act)」、「工作場所安 全衛生 (安全設計) 規 範 (Workplace Safety and Health (Design for Safety) Regulations) 及韓 國「職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act)」等規定，均已 要求業主將一定規 模之工程交付設計 或施工時，其設計者 或施工者應於事前 實施風險評估，消除 危害根源，並採行必 要之職業災害預防 設備及措施，另我國 政府採購法第七十 條之一亦明定，機關 辦理工程規劃、設計 應負有分析潛在施 工危險，編製符合規 定之安全衛生圖說 及規範，並量化編列 安全衛生費用之責。
--	--	---

		五、本法第五條第二項已定有工程之設計者及施工者於設計、施工規劃階段應實施風險評估，致力防止發生職業災害，惟其責任未及於工程業主，且該條文屬一般責任並無罰則。 六、工程業主具有決定設計者及施工者良窳的選擇權，可為整體工程的工期與經費合理分配，審查設計者及施工者的風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程的安全衛生管理，是營造工程安全設計與管理最為關鍵的權責單位。為使工程業主、設計者、施工者等，於工程全生命週期各階段，共同依其規模特性及可能出現之作業危害，以源頭管理之概念，分析潛在施工風險，爰增訂本條文，以加重工程業主之防災責任，並擴大適用至一定規模之營造工程，俾督促工程業主共同防止職業災害發生。
第二十二條 事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務	第二十二條 事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護	一、現行勞工健康保護規則已規定勞工人數在三百人以上或

<u>人員或委託勞工健康服務專業機構</u>，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病與工作相關疾病預防事項，應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 第一項勞工健康服務人員、專業機構之資格與管理、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。 前項職業病預防事項應配合第二十三條之安全衛生人員辦理之。 <u>第一項事業單位之適用日期，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。</u> 第一項有關從事勞工健康服務之醫護人員資格、勞工健康保護及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。	從事特別危害健康作業之勞工在一百人以上者，事業單位應僱用勞工健康服務護理人員及特約勞工健康服務醫師辦理勞工健康服務；勞工人數在五十人以上未達三百人者，應委託勞工健康服務專業機構指派符合資格之人員為之；基於實務上，勞工健康保護事項之推動除上開醫護人員外，尚包含其他相關專業之人員，如心理師、物理治療師或職能治療師等，爰將第一項之應僱用或特約醫護人員修正為應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構。此外，勞工健康服務人員辦理事項，除勞工暴露於單一或特定危害，如物理性、化學性或生物性危害等原因引起之疾病預防外，亦包括含個人及工作等多重因素所促發之工作相關疾病預防，如重複性作業促發之肌肉骨骼疾病、長時間工作等異常工作負荷促發之腦心血管疾
--	---	--

		病或對心理健康造成不良影響等人因或社會心理方面之危害預防，爰於第一項增列勞工健康服務人員辦理事項，強化事業單位對於工作相關疾病之預防及健康促進等身心健康保護事項，並酌作文字調整。 二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項，爰修正第二項規定。 三、現行條文第三項明定事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫護人員提供勞工健康服務之量能及對於中小企業推動勞工健康保護事項之衝擊，惟查現行勞工健康保護規則就勞工人數在五十人以上者，應辦理勞工健康服務之事項，已於一百十一年一月一日施行，爰予刪除。 四、配合第一項之修正，於修正條文第三項增訂勞工健康服務人員、專業機構資格與管理等規定，由中央主管機關定之。
--	--	--

第二章之一 職場霸凌之防治		一、<u>章名新增</u>。 二、為強化雇主防治責任及加強遭霸凌勞工之申訴、調查處理機制，爰增訂專章予以規範。鑑於職場霸凌之防治措施亦屬安全衛生措施之一環，為突顯職場霸凌防治之重要性，爰於第二章之一增訂本章內容，另查本法雖無「職場」一詞，惟考量各界多以「職場霸凌」為慣用語，爰以職場霸凌之防治作為新增章名。 三、另本法第六條第二項第三款明定雇主應就執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃及採取必要之安全衛生措施，基於不法侵害樣態多元，配合增訂本專章對於職場霸凌之防治有特別規定，因此，就勞工於執行職務可能遭受不法侵害之行為樣態，如涉及職場霸凌者，應優先依本章之規定辦理；後續亦將於本法施行細則或其他授權子法明定相關規範。
----------------------	--	--

第二十二條之一 本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生；其僱用勞工人數達下列規模者，並依各款規定辦理： 一、勞工人數在十人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、勞工人數在三十人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。		一、<u>本條新增。</u> 二、為明確職場霸凌定義，以強化雇主預防責任，爰參考韓國勞動基準法與日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定，以及校園霸凌防制準則、最高法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與法院實務判決等，於第一項明定職場霸凌之定義。 三、第一項所稱勞動場所，依本法施行細則第五條規定，其包括於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所，及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，實際從事勞動之場所；所稱事業單位人員，包含雇主、各級主管、受僱勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，例如派遣勞工等，其彼此間之職務存有平行、上對下或下對上之關係，於勞動場所執行職務時，以其職務或權勢地位，持續以言語、文字、肢體動作、電子
---	--	---

		通訊、網際網路等方式，直接或間接對他人身體或精神造成危害之不當行為，該危害尚非需達到造成實質具體之傷害程度，亦包含形成明顯敵意或惡劣的工作環境，可能導致勞工罹病或傷害之情形，以促使雇主善盡事前預防責任；至行為是否逾越業務上必要且合理範圍，得依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性認定，例如某主管要求勞工執行某些對業務明顯不必要或不可能執行之任務，或不提供勞工工作等，其可透過勞動契約、事業單位之工作規則、內部規定以及適用之相關法規予以檢視；實務上，依過往法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇。 四、至勞工與行為人之間，未具有職務或職權關係，如外部顧客
--	--	--

		(第三方)之謾罵、羞辱、騷擾或歧視等不當行為，或就單次偶發性之衝突或暴力等不當行為，例如人際關係之衝突、丟擲物品或文件等，如非情節重大而不符職場霸凌定義，則仍屬本法第六條第二項可能造成職場不法侵害之行為，其相關危害預防事項，應依該規定辦理。 五、另查國際上多數將行為之「持續性」作為職場霸凌之認定要件，但考量行為情節重大者，例如因單次之重大之人格侮辱行為，導致勞工身心遭受嚴重傷害，未必以持續或反覆發生作為職場霸凌認定之要件，為保障勞工權益，且促使雇主落實預防作為，爰於第一項增訂但書規定，情節重大之言行，不以持續發生為必要，亦屬本法所稱之職場霸凌。 六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其資源有限，惟雇主仍應盡職場霸凌防治責任，爰參考性別平等工作法第十三
--	--	--

		條第一項規定，於第二項定明不同規模事業單位並應採取之必要措施；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於第二十二條之二第四項之授權子法，定明其得參照上述規定辦理。
第二十二條之二 雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施： 一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時： （一）採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。 （二）視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 （三）對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。 （四）對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉時：		一、<u>本條新增</u>。 二、雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取立即有效之適當措施，避免其持續受傷害，並提供相關協助與進行協調或調查，以維護其權益，惟考量雇主知悉之管道與其作法有所不同，爰參考性別平等工作法第十三條之規定，增訂第一項，並分列二款，分別敘明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施： （一）第一款：參考性別平等工作法第十三條性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於案件之協調與調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知

(一)就相關事實進行必要之釐清。 (二)依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。 (三)依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。 (四)適度調整工作內容或工作場所。 雇主對於職場霸凌事件之調查或協調，應秉持客觀、公正、公平原則；於調查時，並應給予當事人充分陳述意見及答辯機會。 雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中央主管機關指定之網站登錄；經調查認定屬職場霸凌成立之案件，亦應將處理結果於該網站登錄之。 雇主依第一項所為適當措施、前項資訊登錄方式，與前條第二項後段應訂定之防治措施及規範，內容應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序及人員組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。		悉後應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度發生職場霸凌之措施，例如口頭告誡行為人；應視申訴人之需求及案件之具體情況，提供相關之協助或保護措施，例如改善雙方之間互動關係、適時調整工作內容及場所，或尋求心理諮商或法律諮詢等資源；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌案件型態多元，情節輕重不一，其可能為單純之人際溝通或管理作為令申訴人誤解或心理不適，爰於調查過程中，若申訴人有意願協調者，雇主可依申訴人意願，透過事業單位內部人員溝通協調，適時澄清誤解，如協調不成立時，應續行調查；另為避免協調機制有使申訴人受權勢壓迫之疑慮，後續將於授權子法明定相關處理原則及程序；經調查結果如認定霸凌行為成立，應對該行為人適當之
---	--	---

		處置，例如警告或調離非主管職等。 (二)第二款：定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時應採取之措施，例如其他同事或家屬等申訴而知悉後應有之作為，包括就事實進行釐清、依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴，並提供相關諮詢或支持等保護措施，及適度調整工作內容或工作場所。 (三)至於勞工向雇主申訴職場霸凌後，而雇主未為處理、未依第二十二條之一第二項後段規定訂定之申訴管道或規範，或未採取立即有效之適當措施，勞工當可依第三十九條之規定，向主管機關或勞動檢查機構提起申訴，由其就雇主是否落實應採行之防治措施，實施調查。至有關事業單位之調查程序、調查成員外部專家之比例，及當事人不服調查結果之申復機制等，後續將審酌事業單
--	--	--

		位規模、實務可行性等因素於授權之子法明定之，併予敘明。 三、第二項定明雇主對於職場霸凌事件之調查或協調之處理原則，使雇主有所遵循，並具備可信賴性，以保障當事人權益；所稱協調並未有一定之程序，原則上需符合客觀、公正、公平原則，尤應尊重申訴人意願，並以當事人雙方需有共識，於可接受協調處理結果後，留存紀錄。 四、為掌握職場霸凌申訴之相關統計與雇主處理之情形，於第三項定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該申訴案件經調查認定屬職場霸凌成立者，應將該申訴案件及其處理結果登錄至中央主管機關建置之系統；該登錄亦可即時提供雇主相關資訊與資源，以協助進行內部處理機制。 五、第四項定明雇主依第二十二條之一第二項後段所自行訂定之申訴管道及規範、本條第一項所為
--	--	---

		適當措施，及第三項應將申訴案件登錄之方式，授權由中央主管機關另以準則定之，以具體化相關內容，俾利雇主依循落實法遵；另雇主所訂之規範及採取適當措施，至少應包括職場霸凌之樣態、預防事項、教育訓練、申訴管道、調查與處理程序、調查期限及人員組成、外部專家比例、申復機制及處置規範等併予敘明。 六、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查之專業人力資源有限，且職場霸凌行為不易與管理權限區隔，認定複雜，為協助其落實法遵，並提供申訴人相關協助及保護措施，未來將視實務需求由主管機關提供必要之協助或補助。
第二十二條之三 勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。但被申訴人為最高負責人時，得逕向地方主管機關提起申訴。 勞工依前項規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規		一、<u>本條新增</u>。 二、勞工遭受職場霸凌時，原則應循內部申訴制度向雇主提起申訴，惟霸凌之行為人為最高負責人時，其內部申訴制度能否有效運作，不無疑慮，為簡化申訴流程並兼顧

定辦理： 一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。 二、職場霸凌事件發生時勞工在職者，其得於離職之日起一年內申訴。但依前款規定有較長申訴期限者，從其規定。 地方主管機關為調查第一項之申訴案件，得委請專業人士或民間團體協助辦理。 地方主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、及受邀協助之個人或單位應予配合，並提供相關資料。被申訴人不得規避、妨礙或拒絕。 前四項有關地方主管機關受理職場霸凌申訴與最高負責人之範圍、申訴處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 第一項但書所定被申訴人為政府機關（構）之最高負責人時，勞工應向其上級機關（構）提起申訴。		勞工權益，爰於第一項但書定明勞工得逕向地方主管機關提起申訴之條件，以強化申訴人之權益；所稱最高負責人，如事業之經營負責人、法人或非法人團體之代表人或管理人等，其範圍將另於第五項授權子法予以定明。至職場霸凌被申訴人若非為最高負責人，而勞工對事業單位內部之調查結果或處置不滿意者，將另於第二十二條之二第四項授權之準則，明定強化外部專家介入調查或申復之機制。 三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查與認定複雜，爰於第二項定明向地方主管機關提起申訴之期限；第一款為參考行政罰法第二十七條第一項，行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅之規定，定明該申訴之期限，以遭受霸凌行為終了三年為期限；第二款為考量勞工於在職期間可能礙於人際關係或最高負責人之權勢地位，未能於遭受霸凌後及時提起申訴，遲至離職
---	--	---

		後，工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰明定勞工得於離職之日起一年內提起申訴，然考量該離職之申訴人申訴時效，爰增訂但書有利於申訴人申訴期限之規定。 四、為利職場霸凌申訴案件後續地方主管機關之處理機制，爰參考性別平等工作法第三十二條之二規定，於第三項定明地方主管機關對勞工申訴案件之調查，得委請專業人士或民間團體協助；至該等專業人士或民間團體之資格條件，後續將由中央主管機關另行規範，並適時辦理相關訓練，及視地方主管機關財務狀況予以補助。另霸凌行為如已涉及權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依勞資爭議處理法所定程序辦理。 五、申訴人、被申訴人、及相關人員或單位應有配合地方主管機關調查之義務，爰參考性別平等工作法第三十二條之二規定，定明第四項規定；又被申訴人為主要受調查之
--	--	--

		對象，其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反規定，可依本法第四十四條第六款規定處罰。 六、第五項定明有關地方主管機關受理申訴與最高負責人之範圍、處理程序、調查方式及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關另行訂定之，俾利地方主管機關依循辦理。 七、基於政府機關(構)之行政監督管理機制有別於私部門，就政府機關(構)之最高負責人(首長)涉及對該機關之勞工職場霸凌，其申訴案件應交由具指揮監督權限之上級機關(構)處理，爰定明第六項規定；上級機關(構)於受理該申訴案件後，應依本法第二十二條之二授權子法之調查及處理程序辦理，至後續當事人之救濟，依原服務機關人事法令及各該法令規定辦理。 八、另考量霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾或性別、年齡等就業歧視之複合式行為；基於性別平等工作法、中高齡者及
--	--	--

		高齡者就業促進法與就業服務法就性騷擾及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，依本法第一條規定，其他法律有特別規定者，從其規定，且為避免事業單位內部或地方主管機關於受理同一件申訴案件，其調查處理之法規競合問題，後續將於本法施行細則或其他授權子法定明該複合式之職場霸凌行為應優先適用法規之處理機制。
第二十三條 雇主應依其事業單位之規模、性質，<u>設置安全衛生組織、人員</u>；並訂定職業安全衛生管理計畫，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好得公開表揚之。 <u>第一項及第二項所定安全衛生管理，由雇主或工作場所負責人綜理，並由事業單位內各級主管依職責指揮、監</u>	第二十三條 雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查。 前項之事業單位達一定規模以上或有第十五條第一項所定之工作場所者，應建置職業安全衛生管理系統。 中央主管機關對前項職業安全衛生管理系統得實施訪查，其管理績效良好<u>並經認可者</u>，得公開表揚之。 前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、<u>績效認可、表</u>	一、參考國際標準組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準、國際勞工組織(ILO)職業安全衛生管理系統指引及各先進國家作法，安全衛生組織、人員係事業單位內推動職場安全衛生管理之關鍵角色，且實務上雇主亦係透過設置安全衛生組織、人員，負責事業單位內擬訂、規劃、推動及督導安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰作第一項文字調整，以符合實際。

<u>督所屬人員執行。</u> 前<u>四</u>項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、<u>職責</u>、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	<u>揚</u>及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	二、第三項立法意旨係為鼓勵事業單位積極推動職業安全衛生，落實自主管理，現行公開表揚有國家職業安全衛生獎、推行職業安全衛生優良單位及人員、優良工程金安獎等，並訂有要點施行之，又其評核要件尚無須再經認可，爰第三項及第五項酌作文字調整，以符合實際。 三、鑑於事業單位內安全衛生管理之推動，實務上常有各級人員權責劃分不明確之爭，例如工地負責人與職業安全衛生管理人員職責不清，致對安全衛生管理事項之綜理、指揮、監督等職責互相推諉。 四、參照本法施行細則第三條及第三十四條規定，工作場所負責人係指雇主或於該工作場所代表雇主從事管理、指揮或監督工作者從事勞動之人，從而安全衛生管理應由雇主或對事業具管理權限之雇主代理人綜理，並由事業單位內各級主管依職權指揮、
---	---------------------------------------	---

		監督所屬人員執行。 爰增列第四項，明定雇主、工作場所負責人及相關人員之安全衛生管理職責。 五、第五項增列授權訂定上述相關人員職責應遵行事項，以資明確。
第二十四條 經中央主管機關指定具有危險性機械或設備<u>及其他特定機械</u>之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之<u>教育訓練</u>或經技能檢定之合格人員充任之。 <u>前項操作人員作業時，應遵守本法及本法授權訂定之法規。</u> <u>操作人員未遵守前項規定致發生本法第三十七條第二項之職業災害時，應接受中央主管機關指定之講習。</u>	第二十四條 經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。	一、現行條文所稱具有危險性機械或設備，指本法施行細則第二十二條及第二十三條所稱之固定式起重機、鍋爐等機械或設備，惟近年來操作堆高機、高空工作車、推土機、平土機及鏟土機等其他非屬危險性機械之特定目的使用機械(以下簡稱其他特定機械)發生機械事故肇災之案件有增多之趨勢，為擴大該等機械之管理，爰明定增加勞工操作經中央主管機關指定之其他特定機械，雇主應僱用經中央主管機關認可之教育訓練或經技能檢定之合格人員充任之。 二、鑑於具有危險性機械或設備及其他特定機械之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經

		認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，於操作該等機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守本法及本法授權訂定之法規，如起重升降機具安全規則、鍋爐及壓力容器安全規則、高壓氣體勞工安全規則、營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等之規定，爰增列該等操作人員作業時，應遵守本法及本法授權訂定之法規，防止造成他人傷害之規定，至如係因雇主指示操作人員作業錯誤、違反規定等，屬雇主之責任，不予處罰該員。 三、操作人員未遵守本法及本法授權訂定之法規，致發生第三十七條第二項之職業災害時，應接受中央主管機關指定之安全衛生講習，以提升肇災人員之安全衛生知能，避免災害再次發生，爰增列第三項規定。
第二十六條 事業單位以其事業交付承攬時，應	第二十六條 事業單位以其事業之全部或一部分	一、現行條文第一項有關事業單位以其事

於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 <u>承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依前項規定辦理。</u> <u>事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知該人其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。</u>	交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。 承攬人就其承攬之全部或一部分交付再承攬時，承攬人亦應依前項規定告知再承攬人。	業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位本應依規定於事前告知承攬人，爰作部分文字修正。 二、依現行條文第二項規定，雖已規範承攬人負有危害告知責任，惟實務上多有層層轉包，出現再承攬人或自營作業者就其承攬部分交付再承攬之態樣，而現行條文第二項僅列承攬人之責任義務不甚明確，爰於第二項增列再承攬人危害告知責任，並酌作文字修正，以資明確。 三、近年自營作業者參與承攬後，再將其承攬部分交付承攬之態樣非常普遍，且常有自營作業者承攬後並未實際參與作業，而係將其承攬部分再交付他方完成，為促使該自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條增列自營作業者準用本條之規定。 四、鑑於事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用而肇災之案例時有所
--	--	--

		聞，例如太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備，該出租廠房屋頂之事業單位未善盡危害告知責任，致他人從事相關屋頂作業時發生職業災害；又例如事業單位租用機械設備使用時，該出租機械設備之事業單位未能善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職災。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之危害告知責任，擴大防範他人使用時之作業危害風險，減少社會成本，爰增列第三項規定，其中所指之場所、設備屬例示規定，不以法條明文為限，例示如下：建築物、機械、器具、車輛。
第二十七條 <u>事業單位以其事業交付承攬，並與承攬人、再承攬人之工作者共同作業時</u>，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。	第二十七條 事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。	一、現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，受限於是否分別僱有勞工於該場域，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，間接導致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人

二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關<u>承攬人</u>安全衛生教育<u>訓練</u>之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。 <u>承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，亦應依第一項第二款至第五款規定辦理。</u> <u>承攬人、再承攬人對於第一項原事業單位採取之承攬管理措施有配合辦理之義務。</u>	三、工作場所之巡視。 四、相關<u>承攬事業間之</u>安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。 事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負前項原事業單位之責任。	之保障，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將現行條文第一項「分別僱用勞工」修正為「工作者」，並酌作文字修正。 二、另為加強自營作業者防災責任，自營作業者參與共同作業，應配合原事業單位之承攬管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，亦或接受安全衛生教育訓練之指導及協助等防災作為，爰併於第五十一條增列自營作業者準用本條之規定。 三、現行條文第一項第四款酌修文字，使臻明確。 四、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，惟現行規定僅要求承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應於事前辦理危害告知，且常見部分承攬人承攬工作項目後隨即轉包，由其他廠商代為履行，該承攬人從中獲取經濟利益卻未善盡職安衛管理責任，爰增列第三項規定，承攬人、再承攬人就其
---	---	---

		承攬部分交付再承攬時，亦應辦理工作連繫與調整、工作場所巡視、指導及協助教育訓練及其他為防止職業災害之必要事項。 五、考量承攬人、再承攬人之職安衛素質不一，現行條文規定僅要求原事業單位應辦理承攬管理事項，卻未要求承攬人、再承攬人應配合原事業單位之規定，為有效提升各級承攬人職安衛知能及落實防災責任，爰增列第四項規定。
第二十七條之一 第十五條之一第一項所定事業單位將工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負整體工程安全衛生統合管理責任。 前項經指定之施工者，應執行統合管理及採取防止職業災害之措施。 前二項施工者之指定、統合管理及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。		一、<u>本條新增</u>。 二、目前實務上，例如建築工程業主常將建築物以分項工程方式，平行發包予土建、機電及空調工程等平行承攬人，鑑於各承攬人原已存有其安全衛生承攬管理體系，無人統合，使工作者面臨職業災害風險。 三、查日本「労働安全衛生法」第三十條規定工程業主將工程交付二個以上施工者施工時，為統合各施工者之工法兼容性、施工順序及結構設

		備等介面問題，避免因介面衝突引起職業災害，明定發包之事業單位應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理責任。 四、另英國「工程設計及管理規則（Construction Design and Management Regulations）」第五條規定，工程業主在一個承攬人以上之情況下，或合理預見任一階段會有一個承攬人以上參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理責任。 五、本法第二十七條雖規定原事業單位承攬管理責任，惟工作場所如存有多個平行承攬之原事業單位時，往往僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法令強制性，爰參照日本及英國上述規定，新增本條規定，以要求工程業主應指定施工者之一負整體工程施工階段之安全衛生統合管理責任，該施工者則應規劃整體工程安全衛生管理
--	--	---

		事項，並連繫及協調其他施工者依協定事項採取防止職業災害之措施。另，被指定為統合管理責任者所需增加之管理人員費用，工程業主應於規劃、設計階段妥適編列之。
第三十二條 雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練。 <u>前項安全衛生教育訓練，應由雇主或中央主管機關認可之機關(構)、學校、團體等訓練單位辦理。</u> <u>第二十四條之講習及前二項之教育訓練、訓練單位之資格條件與管理、查核、認可、評鑑及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。</u> 勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。	第三十二條 雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。 前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。 勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。	一、查職業安全衛生教育訓練規則已明定有關訓練單位之資格條件與管理等規範，惟現行條文並未明定訓練單位之認可機制，爰增列第二項規定，以資明確。 二、配合第二十四條第三項增列指定講習及第二項有關訓練單位認可機制，爰於第三項增列講習、訓練單位之查核、認可、評鑑之授權立法。 三、第一項及第四項酌作文字修正。
第三十九條 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： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。	第三十九條 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： 一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。 二、疑似罹患職業病。 三、身體或精神遭受侵害。	一、第一項未修正。 二、第二項配合第一項之規定，酌作文字修正。 三、本次修正新增職場霸凌之防治規定，除明確事業單位內部雇主的防治責任外，並加強外部申訴制度的建構；其中除了

主管機關或勞動檢查機構為<u>確認雇主依本法所應採取之相關措施</u>，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，<u>並得委請專業人士或民間團體協助辦理</u>。 雇主不得對<u>依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者</u>，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	主管機關或勞動檢查機構為<u>確認前項</u>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。	職場霸凌之被申訴人屬最高負責人而勞工應循第二十二條之三申訴以外，雇主若有違反第二十二條之一第二項後段未訂申訴管道或規範，或第二十二條之二第一項第一款知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或未採適當措施，均得依本條規定提起申訴；為兼顧行政機關調查之量能與行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主依本法所應採取之相關措施時，得委請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定。 四、配合新增條文第二十二條之二及第二十二條之三均有申訴之規定，爰修正第四項規定，具體化雇主不得對申訴人或其協助申訴者予以不利處分之內容，並參考勞動基準法第七十四條第二項規定，酌作文字修正。
第四十條 違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十	第四十條 違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十	鑑於刑法第二百七十六條之規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、

七條第二項第一款之災害者，處<u>五年</u>以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>一百五十萬元</u>以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	七條第二項第一款之災害者，處<u>三年</u>以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>三十萬元</u>以下罰金。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	拘役或五十萬元以下罰金。參考該刑期並考量職業安全衛生危害預防之落實度，直接影響工作場域從業人員的生命安全甚鉅，爰提高刑期與刑法第二百七十六條規定齊一，即有期徒刑由「<u>三年</u>以下」提高至「<u>五年</u>以下」，並將最高罰金由三十萬元提高至一百五十萬元。
第四十一條 有下列情形之一者，處<u>三年</u>以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>一百萬元</u>以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項<u>或</u>第三十條第一項、第二項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	第四十一條 有下列情形之一者，處<u>一年</u>以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣<u>十八萬元</u>以下罰金： 一、違反第六條第一項或第十六條第一項之規定，致發生第三十七條第二項第二款之災害。 二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項、第三十條第一項、第二項<u>或</u>第三十七條第四項之規定。 三、違反中央主管機關或勞動檢查機構依第三十六條第一項所發停工之通知。 法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金。	一、鑑於刑法第二百八十四條之規定，因過失傷害人者，處一年以下有期徒刑、拘役或十萬元以下罰金；致重傷者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金。參考該刑期，將有期徒刑由「<u>一年</u>以下」提高至「<u>三年</u>以下」，並將最高罰金由十八萬元提高至一百萬元。 二、現行對於發生職業災害之後續現場調查，可透過科技儀器、相關人證事證等方式，進一步釐清事發原因，另考量雇主違反第三十七條第四項規定，非經司法機關或勞動檢查機構許可移動或破壞現場，如由行政機關予以裁罰已可達到效果，爰將第一項第

		二款之違反三十七條第四項之罰則，調整至修正條文第四十四條第二款，以行政罰裁處之。
第四十三條 未依第七條第三項規定登錄或違反<u>第九條第二項</u>、<u>第十條第二項</u>之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷	第四十四條 未依第七條第三項規定登錄或違反第十條第二項之規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；經通知限期改善，屆期未改善者，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第十三條第一項或第十四條第一項規定者，處新臺幣二十萬元以上二百萬元以下罰鍰，並得限期停止輸入、產製、製造或供應；屆期不停止者，並得按次處罰。 未依第七條第三項規定標示或違反第九條第一項之規定者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。 未依前項規定限期回收或改正者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得按次處罰。 違反第七條第一項、第八條第一項、第九條第一項規定之產品，或第十四條第一項規定之化學品者，得沒入、銷	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、配合修正條文第九條第二項規定，增訂罰則規定。

燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。	
第四十四條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上<u>一百五十萬元</u>以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條<u>第一項</u>、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、<u>第二項、第四項</u>之規定。 三、違反第六條第二項、<u>第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項規定</u>，致發生職業病。 四、違反第十五條之<u>第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項規定致發生第三十七條第二項之災害</u>。 五、違反第十五條第一項、第二項之規定，	第四十三條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第十條第一項、第十一條第一項、第二十三條第二項之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第六條第一項、第十二條第一項、第三項、第十四條第二項、第十六條第一項、第十九條第一項、第二十四條、第三十一條第一項、第二項或第三十七條第一項、<u>第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病</u>。 三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。 四、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全與健康，為督促雇主積極預防職業災害，設置必要安全衛生設備及採取相關措施，爰將第一項罰鍰額度上限提高至一百五十萬元，並參考勞動基準法第七十九條第四項規定，增列第二項規定，違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 三、因第二十四條修正後之項次已變更，配合修正所引項次。 四、配合違反第三十七條第四項之除罪化，爰將該違反規定移列至第一項第二款，以行政罰裁處之。 五、現行第二款後段「違反第六條第二項致發生職業病」移列為第三款。 六、事業單位若未依規

並得按次處罰。 <u>六、規避、妨礙或拒絕本法規定之檢查、調查、抽驗、市場查驗或查核。</u> <u>有前項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</u>		定採取職場霸凌之防治及相關保護措施，受霸凌勞工可能因工作壓力等負荷，致發生職業病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於第一項第三款增列違反第二十二條之一第二項後段或第二十二條之二第一項致發生職業病之罰則規定。 七、事業單位未依規定設置安全衛生組織、人員、訂定職業安全衛生管理計畫及實施安全衛生教育訓練等措施，致發生第三十七條第二項之災害，如仍採通知限期改善之方式，並不符合比例原則，且易使違反者抱持僥倖心態，難達防災效果，以及為督促工程業主共同防止職業災害，執行交付規劃設計及施工之風險評估及採取預防作為，爰於第一項第四款增列違反第十五條之一第一項、第二項、第二十三條第一項或第三十二條第一項致發生第三十七條第二項災害之罰則規定；餘款次遞
--	--	---

第四十五條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上<u>七十五萬元</u>以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、<u>第二十二條之一第二項後段、第二十二條之二第一項第二款、第三項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定</u>，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反<u>第十五條之一第一項、第二項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定</u>。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。 <u>有前項規定行為之一者，主管機關得依事</u>	第四十五條 有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰： 一、違反第六條第二項、第十二條第四項、第二十條第一項、第二項、第二十一條第一項、第二項、第二十二條第一項、第二十三條第一項、第三十二條第一項、第三十四條第一項或第三十八條之規定，經通知限期改善，屆期未改善。 二、違反第十七條、第十八條第三項、第二十六條至第二十八條、第二十九條第三項、第三十三條或第三十九條第四項之規定。 三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。	移。 一、為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，爰將第一項罰鍰額度上限提高至七十五萬元，並參考勞動基準法第七十九條第四項規定，增列第二項規定，違法之事業單位，主管機關得依事業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 二、本法所定安全衛生之管理措施，例如不法侵害預防計畫、作業環境監測計畫之訂定，及配置醫護人員辦理健康服務等事項，其罰則均為通知限期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量衡平性，修正條文第二十二條之一第二項後段規定為雇主應訂定職場霸凌防治措施，亦屬本法之管理措施；又配合修正條文第二十二條之二第三項增訂職場霸凌應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉職場霸凌之方式尚非由被霸凌勞工申訴，其相
---	--	--

<u>業規模、性質或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</u>		關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜提供限期改善之機制再予罰鍰，爰於第一項第一款增訂罰則規定；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉，卻未採取後續之相關協助或調查機制，則依第一項第二款逕予罰鍰。 三、配合修正條文第十五條之一及第二十二條之二第一項第一款規定，於第一項第二款增訂罰則規定。
第四十六條 有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定	第四十八條 有下列情形之一者，予以警告或處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得限期令其改正；屆期未改正或情節重大者，得撤銷或廢止其認可，或定期停止其業務之全部或一部： 一、驗證機構違反中央主管機關依第八條第五項規定所定之辦法。 二、監測機構違反中央主管機關依第十二條第五項規定所定之辦法。 三、醫療機構違反第二十條第四項及中央主管機關依第二十條第五項規定所定	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、配合第二十二條之修正，增訂罰則規定，餘配合款次變更。 三、因第三十二條修正後之項次已變更，爰修正條文第五款配合修正所引項次。

之辦法。 <u>四、勞工健康服務專業機構違反中央主管機關依第二十二條第三項規定所定之規則。</u> 五、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第三項規定所定之規則。 六、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。	之辦法。 <u>四、訓練單位違反中央主管機關依第三十二條第二項規定所定之規則。</u> <u>五、顧問服務機構違反中央主管機關依第三十六條第三項規定所定之規則。</u>	
<u>第四十八條 最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。</u> <u>違反第二十四條第二項、第三項之規定者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。</u> 違反第二十條第六項、第三十二條第四項或第三十四條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。 <u>第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第二十二條之三第一項但書規定提起申訴之日起算。</u>	第四十六條 違反第二十條第六項、第三十二條第三項或第三十四條第二項之規定者，處新臺幣三千元以下罰鍰。	一、參照法制體例罰則規定順序「先罰責重，後罰責輕」，作條次變更。 二、鑑於外界對最高負責人為職場霸凌行為人應予處罰多有共識，惟考量個案違反情節差異性大，可能為輕微之言語冒犯，使人不悅，亦可能為惡意之肢體霸凌或侮辱人格等行為；又事業單位規模差異大，有小、微型企業，亦有大型跨國企業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項規定，增訂第一項有關罰鍰額度範圍，以符比例原則之規定。 三、配合修正條文第二十四條第二項及第

		三項規定，對於危險性機械或設備及其他特定機械之操作人員領有技術士技能檢定證照或已接受經認可之安全衛生教育訓練，具該等作業安全衛生相關知能，惟於操作該等機械或設備時，未遵守規定而造成他人傷害，且拒絕接受安全衛生講習者，為避免災害再次發生，爰訂第二項罰則規定。 四、現行第一項移列為第三項，並配合修正條文第三十二條，修正所引項次。 五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條規定，因三年期間之經過而消滅。惟考量實務運作情形，另增訂第二十二條之三申訴期限相關規定，爰增訂第四項，定明最高負責人裁處權時效起算之特別規定，以地方主管機關收受申訴之日起算裁處權時效，俾落實職場霸凌行為人處罰之規定。
第四十九條 有下列情形之一者， <u>應</u> 公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機	第四十九條 有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機	一、勞動部已設置「違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」供各界查詢違反職業

構、醫療機構、<u>勞工健康服務專業機構</u>、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至<u>第四十七條</u>之情形。 三、發生職業病。 <u>前項經主管機關處以罰鍰者，應公布處分期日、違反條文及罰鍰金額；發生職業災害者，並應公布發生地點及罹災人數。</u>	構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名： 一、發生第三十七條第二項之災害。 二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。 三、發生職業病。	安全衛生法之事業單位名稱、負責人等資訊，且各主管機關配合登載公布裁處資訊行之有年，爰第一項規定「得公布」修正為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十六條之修正，於第一項增訂勞工健康服務專業機構有違反所列事項者，應予公布之規定。 二、基於保障工作者權益之公益上必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，第一項第一款所指情形，係指勞動檢查機構接獲災害通報並經派員檢查後，就事業單位違反本法致發生第三十七條第二項之職業災害(含職業病)，即依規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名。 三、為加強督促不良之事業單位、雇主等，第一項經主管機關處以罰鍰者，併同公布處分期日、違反條文及罰鍰金額，另有發生職業災害者，增加公布發生地點及罹災人數，爰增列第
---	--	---

		二項規定。 四、餘配合罰則章之條次變更，修正所引條次。
第五十一條 自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、<u>第二十六條至第二十八條有關雇主或事業單位之義務規定。</u> <u>自營作業者違反前項準用規定者，分別依各該款規定處罰：</u> 一、<u>違反第六條規定，依第四十條、第四十一條、第四十四條、第四十五條規定處罰。</u> 二、<u>違反第七條、第九條規定，依第四十三條規定處罰。</u> 三、<u>違反第十條、第十四條規定，依第四十三條、第四十四條規定處罰。</u> 四、<u>違反第十六條規定，依第四十條、第四十一條、第四十四條規定處罰。</u> 五、<u>違反第二十四條規定，依第四十四條、第四十八條規定處罰。</u> 六、<u>違反第二十六條至第二十八條規定，依第四十五條規定處罰。</u>	第五十一條 自營作業者準用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條有關雇主之義務及<u>罰則之規定。</u> 第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。	一、考量實務面自營作業者存有交付承攬之作業態樣，增列自營作業者於交付承攬業務時，仍應落實危害告知及承攬管理等義務，爰於現行條文第一項增列自營作業者準用第二十六條至第二十八條規定。 二、為使自營作業者違反準用規定效果臻於明確，爰予第二項明定其違反之行為可依第四十條、第四十一條、第四十三條至第四十五條、第四十八條規定處罰之。

第二條第一款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但第二十條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。		
第五十一條之一 事業單位以數位方式經營商品交易，於交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，準用第五條第一項、第六條、第二十六條、第三十二條第一項、第三十三條及第三十七條第二項有關雇主之義務規定。 事業單位違反前項準用規定者，分別依各該款規定處罰： 一、違反第六條規定，依第四十條、第四十一條、第四十四條、第四十五條規定處罰。 二、違反第二十六條、第三十二條第一項、第三十三條規定，依第四十五條規定處罰。 三、違反第三十七條第二項規定，依第四十四條規定處罰。		一、<u>本條新增。</u> 二、考量商品消費之經濟模式快速發展，對從事商品運送至消費者端之個人職場安全衛生保障較缺乏，且囿於限時送交消費者之壓力，常造成災害之發生，實屬風險較高之族群。 三、又查職業安全衛生設施規則第二百八十六條之三、第三百二十四條之七及第三百二十五條之一規定，已規範雇主使勞工從事外送作業或事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業，應置備安全帽、反光標示等合理及必要之安全衛生防護設施、訂定外送作業危害防止計畫，以及應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，採取適當

		措施，合理分派工作。 四、為保障該等新經濟型態產業外送作業人員之作業危害預防及身心健康保護措施，爰增訂第一項規定，以資周延。 五、為使事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業違反準用規定效果臻於明確，爰予第二項明定其違反之行為可依第四十條、第四十一條、第四十四條、第四十五條規定處罰之。
--	--	--