

| | | |
|---------------------|--|--|
| 版本 法名 稱 | 職業安全衛生法 | 職業安全衛生法 |
| 版本 條文 | 1141202 | 1080426 |
| 第二 條 (修 正) | <p>本法用詞，定義如下：</p> <p>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。</p> <p>二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。</p> <p>三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。</p> <p>四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>五、職業災害：指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。</p> <p>六、勞動場所：指於勞動契約存續中，由雇主所提示，使勞工履行契約提供勞務之場所；自營作業者實際從事勞動之場所；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。</p> <p>七、工作場所：指勞動場所中，接受雇主或代理雇主指示處理有關勞工事務之人所能支配、管理之場所。</p> <p>八、作業場所：指工作場所中，從事特定工作目的之場所。</p> | <p>本法用詞，定義如下：</p> <p>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。</p> <p>二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。</p> <p>三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。</p> <p>四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>五、職業災害：指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。</p> |
| 理由 | 考量「勞動場所」、「工作場所」及「作業場所」定義雖已於本法施行細則第五條明定，惟為提升法規可讀性，利於公眾查詢及事業單位依循，避免實務上產生名詞混淆，爰將上開定義移列至第六款至第八款明定之。 | |
| 第六 條 (修 正) | <p>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：</p> <p>一、防止機械、設備或器具等引起之危害。</p> <p>二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。</p> <p>三、防止電、熱或其他之能引起之危害。</p> <p>四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、</p> | <p>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：</p> <p>一、防止機械、設備或器具等引起之危害。</p> <p>二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。</p> <p>三、防止電、熱或其他之能引起之危害。</p> <p>四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、</p> |

| | |
|--|--|
| <p>堆積或採伐等作業中引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>六、防止高壓氣體引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。</p> <p>十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。</p> <p>十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。</p> <p>十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。</p> <p>十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：</p> <p>一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。</p> <p>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。</p> <p>三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，並建立申訴、調查及處理程序。</p> <p>四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。</p> <p>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。</p> | <p>堆積或採伐等作業中引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>六、防止高壓氣體引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。</p> <p>十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。</p> <p>十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。</p> <p>十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。</p> <p>十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。</p> <p>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。</p> <p>雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：</p> <p>一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。</p> <p>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。</p> <p>三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。</p> <p>四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> <p>一、鑑於近年服務業迭傳勞工遭受外部顧客或消費者（第三方）謾罵或羞辱等不當對待之事件，為強化事業單位對於外部第三方之不法侵害申訴、調查及處理機制，爰修正第二項第三款執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害預防之規定，增列雇主應建立申訴、調查及處理程序之安全衛生措施，以維護勞工之安全及健康。</p> <p>二、第一項及第三項未修正。</p> | |

| | | |
|-------------|--|--|
| 第九條 (修正) | <p>製造者、輸入者、供應者或雇主，對於有下列情事之產品，不得使用安全標示、驗證合格標章、易生混淆之類似標示或標章揭示於產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、未完成資訊申報網站登錄。 二、未取得型式驗證合格。 三、資訊申報網站登錄逾期或型式驗證逾期。 <p>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。</p> <p>中央主管機關或勞動檢查機構，得對前項產品進行抽驗及市場查驗，業者不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>第二項產銷資料應包括之內容、保存年限與其他相關事項，及前項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、鑑於現行第七條及第八條均為中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具安全之源頭管理規定，原第一項僅就第八條所定特定產品之型式驗證定有後端管理機制作為執行依據，爰增訂第七條所定特定產品之申報登錄納入本條之後端管理機制，以資周延。</p> <p>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、設備或器具之流向，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（內容包含產品之產製日期、型式、規格、數量、出廠日期、銷售對象等）規定，俾利查驗經中央主管機關指定或公告之機械、設備或器具之製售歷程及流佈，落實源頭管理之目的。</p> <p>三、配合第一項擴大後端管理執行範圍，爰修正第三項文字，以資明確。</p> <p>四、為使事業單位明瞭第二項及第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明第二項產銷資料應包括之內容與保存年限、第三項產品抽驗、市場查驗及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。</p> | |
| 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， | |

| | | |
|----------|--|--|
| (增 訂) | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>事業單位應使前項施工者依施工計畫書確實執行，並指派人員或委託專業機構監督及查證。</p> <p>前三項一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要項、人員或專業機構之資格條件、監督與查證內容及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> | |
| 理由 | <p>一、本條新增。</p> <p>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，職業災害比例逐年攀升，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之規定，惟其適用對象未包含工程業主（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）。</p> <p>三、此外，實務上工程業主將工程之規劃、設計及施工等交付承攬時，未於規劃及設計階段消除職業災害風險，常未能善盡防止職業災害責任，僅於契約文件要求營造事業單位落實各項安全衛生設備及措施，未合理規劃風險較低之工址、工法及工期，且安全衛生經費普遍編列不足，並缺乏監督及查證機制，以致未能有效降低職業災害風險。</p> <p>四、查英國「工作安全衛生法（Health and Safety at Work etc Act）」、「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations 2015）」、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）規則（Workplace Safety and Health [Design for Safety] Regulations 2015）」及韓國「職業安全衛生法（Occupational Safety</p> | |

and Health Act)」等立法例，均要求工程業主將一定規模之工程交付規劃、設計及施工時，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第一項規定，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、本法第五條第二項雖定有工程之設計者或施工者於設計、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相應罰責。

六、工程業主具有決定規劃者、設計者及施工者良窳之選擇權，可為整體工程之工期及經費合理分配，審查規劃者、設計者及施工者之風險評估及處理等成果，並可運用契約推動整體工程之安全衛生管理，係營造工程安全設計及管理最為關鍵之權責單位。為使工程業主、規劃者、設計者及施工者等，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，爰於第一項定明事業單位將一定規模以上之工程交付規劃、設計時，應落實安全衛生管理相關事項，依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。

七、第二項定明事業單位將上述工程交付施工時，應使該施工者於事前依設計階段所傳遞風險資訊，落實施工風險管理事項，包括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。

八、第三項定明事業單位於施工期間應指派人員或委託專業機構，監督及查證施工者依施工計畫書採取必要之安全衛生預防設備及措施，善盡工程業主採購與履約管理責任。

九、為使事業單位明瞭第一項至第三項相關規定之執行方式，爰於第四項定明一定規模以上工程範圍、分析與評估方法、安全衛生圖說與規範之內容、工程規劃設計安全分析報告與施工計畫書內容要

| | |
|--|--|
| | <p>項、人員或專業機構之資格條件、監督與查證內容及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。</p> |
| <p>第二十二條(修正)</p> <p>事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，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。</p> <p>前項職業病及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。</p> <p>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。</p> | <p>事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> <p>一、修正第一項：</p> <p>(一)基於實務上，勞工健康保護事項之推動除醫護人員外，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。</p> <p>(二)現行勞工健康保護規則第五條第一項規定事業單位特約醫護人員或勞工健康服務相關人員應委託特定專業機構指派符合資格之人員為之，爰增訂事業單位可委託勞工健康服務專業機構辦理勞工健康保護事項。</p> <p>(三)應辦理之勞工健康保護事項，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，爰增列為勞工健康保護事項，以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。</p> <p>(四)勞工健康服務人員之人力配置及勞工健康服務專業機構之資格，將於第三項授權之子法定之，併予說明。</p> <p>(五)餘酌作文字修正。</p> <p>二、配合第一項增訂工作相關疾病預防事項為勞工健康保護事項，爰修正第二項，並酌作文字修正。</p> <p>三、條文第三項定明事業單位之適用日期以分階段公告之方式辦理，係考量醫</p> | |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>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，惟查勞工健康保護規則第四條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。</p> <p>四、第四項移列為第三項，並為配合第一項之修正，增訂勞工健康服務人員、勞工健康服務專業機構之資格及管理等事項之辦法，授權由中央主管機關定之。</p> |
| <p>第二十二條之一(增訂)</p> | <p>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、侮辱或其他不當之言詞或行為，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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、本條新增。</p> <p>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及日本勞動施策綜合推進法對於職權騷擾之規定、澳洲公平工作法對於職場霸凌之定義，以及校園霸凌防制準則、最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點，與相關法院判決等，於第一項定明職場霸凌之定義。</p> <p>三、第一項所稱勞動場所之範圍，依本法修正條文第二條第六款規定，該場所非僅限該勞工所服務事業單位內之場域，若其經指派至其他場所執行職務或以線上方式遠距工作，亦屬之；所稱事業單位人員，可能為特定個人或一群人，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</p> |

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；所稱致其身心健康遭受危害，不以需達到實質具體之傷害程度為必要，包括形成明顯敵意或惡劣之職場情境，造成勞工身心健康潛在危害(hazard)之工作環境，可能導致勞工罹病或傷害之情形已足，以促使雇主善盡事前之職場霸凌預防責任。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，例如主管要求勞工執行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，依法院判決之案例，該等行為之判斷，係綜合評估該行為樣態、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第一項職場霸凌定義，仍屬第六條第二項第三款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，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，例如澳洲公平工作法所定之職場霸凌，指個人或一群人在職場中反覆對某位工作者或某一群工作者有不合理之行為，且該行為會對受害者之健康或安全造成風險；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。至情節重大之認定，應視個案具體情節，綜合審酌行為人言行之動機、目的、手段，對被害人、職場中其他工作者或環境所造成之負面影響等，作為判斷之基準，例如行為人具有明確惡

| | |
|-------------|---|
| | <p>意或帶有報復目的、採取公開脅迫、羞辱等方式，對被害人身心造成重大傷害等。</p> <p>六、基於我國多數為中小或微型企業，考量其職場霸凌防治資源有限，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，於第二項定明不同規模事業單位所應採取職場霸凌防治之必要措施；該事業單位勞工人數之計算，為求明確，以其僱用之人數計之，惟其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，仍應納入適用職場霸凌防治之對象，後續將於本法施行細則或依本法授權訂定法規命令定明之；至勞工人數未達十人者，因其相關人力及資源有限，將另規劃於依修正條文第二十二條之二第四項授權訂定之準則中，定明其得參照上述規定辦理。</p> |
| 第二十二條之二(增訂) | <p>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：</p> <p>一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>二、雇主非因前款情形而知悉時：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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)適度調整工作內容或工作場所。 (四)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。 <p>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，除給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，並應遵守利益迴避規定。雇主僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組；其調查小組外聘成員比例不得少於二分之一。</p> <p>雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應於中</p> |

| | |
|----|--|
| | <p>央主管機關指定之網站登錄；事件之處理結果，亦應於該網站登錄之。</p> <p>雇主依前三項所為之適當措施、調查處理與申復原則、一定規模之認定、資訊登錄方式，與前條第二項各款應訂定之防治措施、申訴及懲處規範，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、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。</p> <p>雇主所為職場霸凌事件之調查結果，經認定違反前項所定準則之規定，且調查程序有重大瑕疵者，主管機關或勞動檢查機構得要求重新調查，雇主不得拒絕。</p> |
| 理由 | <p>一、本條新增。</p> <p>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調查或協調，以維護其權益，爰為第一項規定，惟考量雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之管道可能不同，應採取之立即有效適當措施亦有不同，爰參考性別平等工作法第十三條第二項之規定，增訂第一項分列二款，定明「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉時應採之適當措施：</p> <p>(一)第一款：參考性別平等工作法第十三條第二項第一款所定性騷擾防治之措施，及加拿大工作場所騷擾與暴力防治條例對於事件之協調及調查機制，定明雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，包括應採行避免申訴人再度遭受職場霸凌之措施，例如改善雙方之間互動關係、依當事人意願適時調整工作內容及場所、重申職場霸凌零容忍政策及教育訓練，及提高勞工對職場霸凌之意識；應視申訴人之需求及事件情節，提供相關之協助或保護措施，例如告知相關權益及救濟途徑、尋求心理諮詢或法律諮詢等資源，及保護個人隱私等措施；對申訴事件進行調查，惟考量職場霸凌事件型態多元，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</p> |

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，後續將於授權子法定明相關處理原則及程序；職場霸凌申訴事件經調查後，應依據調查結果及管理需求，對行為人予以適當之懲戒或處理，該處理尚不以認定職場霸凌成立為必要，行為人若確有不當之言行或不適任者，即可依事業單位內部之工作守則或懲處規範處理，例如警告或調離主管職等。

(二)第二款定明雇主非因接獲被霸凌勞工申訴而知悉職場霸凌情事時應採取之措施，例如因其他同事或家屬等申訴而知悉後應訪談相關人員，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，若其有意願提出申訴者，續依第一款規定採取該款相關措施；對相關人員適度調整工作內容或工作場所；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。

三、增訂第二項：

(一)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，並使調查或處理結果具備可信賴性，以保障當事人權益。

(二)為強化事業單位實施職場霸凌事件調查之公正客觀與程序明確化，爰要求雇主於調查時，除應給予當事人充分陳述意見及答辯機會外，其參與調查或處理之人員亦應遵守利益迴避規定；又考量事業單位規模不一，就僱用勞工人數達一定規模者，應組成調查小組，例如勞工人數達一百人以上者，應成立調查小組，並應遴聘外部專業人士協助調查，該調查小組中，外部成員不得少於二分之一。

(三)就調查之專業人力，中央主管機關將建立職場霸凌調查專業人才資料庫，提供事業單位遴聘之參據。調查處理期限應自調查小組成立後翌日起二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。

(四)所稱協調，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，且共同同意協調人選，於可接受協調處理結果後，留存紀錄；當事人若不服調查結果，雇主

應建立適當之申復機制，俾利當事人有合理之管道，再行審視調查程序是否完備，必要時有重新調查之機會，該申復程序將審酌事業單位規模、實務可行性等因素，於依第四項規定授權訂定之準則中定之。

(五)至於勞工向雇主申訴職場霸凌或對事業單位內部之調查結果或處理不滿意後，而雇主未為處理、未依修正條文第二十二條之一第二項各款規定訂定之申訴管道或規範、未採取立即有效之適當措施，或未依申復程序辦理，勞工可依第三十九條規定，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預防及處置措施，實施調查。

四、為掌握職場霸凌事件申訴之相關統計及雇主處理之情形，增訂第三項，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，及該事件之處理結果均應登錄至中央主管機關指定之網站；該登錄尚未包含第一項第二款雇主非因該項第一款情形而知悉勞工遭受職場霸凌時之事件，惟若相關事實釐清後，被霸凌勞工有意提起申訴時，仍應登錄於第三項網站；該登錄亦可即時提供雇主相關資訊及資源，以協助其進行職場霸凌事件之內部處理機制。至登錄之時間，將另於子法定明之。

五、增訂第四項，定明雇主依修正條文第二十二條之一第二項各款規定所自行訂定之申訴管道及規範、第一項所為適當措施、第二項調查處理與申復原則、一定規模之認定，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，俾利雇主落實法遵；另雇主所訂之規範及採取之適當措施，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、處理與申復程序、調查人員資格與調查小組之組成、利益迴避事項及處理規範等，併予敘明。

六、考量事業單位對於職場霸凌事件之處理，未必全然依中央主管機關所定準則規定辦理，例如外聘調查人員未符比例、與當事人具利益關係等情，其調查程序之缺失，恐影響當事人權益，爰增訂第五項規定，對於雇主所為職場霸凌事件之調查結果，若經當事人依本法第三十九條

| | |
|--------------------|---|
| | <p>向主管機關或勞動檢查機構申訴，經該等機關（構）檢查有違反第四項所定準則規定，且調查程序有重大瑕疵者，得要求事業單位重新調查，雇主不得拒絕。</p> <p>七、另考量我國多數為中小或微型企業，其內部協調或調查職場霸凌之專業人力及資源有限，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。</p> |
| <p>第二十二條之三（增訂）</p> | <p>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，得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴。</p> <p>勞工依前項但書規定，向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>一、自職場霸凌行為終了時起，逾三年者，不予受理。</p> <p>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。</p> <p>直轄市或縣（市）主管機關為調查第一項申訴案件，得請專業人士或民間團體協助辦理。</p> <p>直轄市或縣（市）主管機關依本法規定進行調查時，申訴人、被申訴人、受邀協助調查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。</p> <p>前四項有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌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，由中央主管機關定之。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、本條新增。</p> <p>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，為簡化是類情形之申訴流程並兼顧受職場霸凌勞工權益，爰於第一項但書定明被申訴人為最高負責人時，勞工得逕向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，以強化申訴人之權益；所定最高負責人，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，其範圍將於依第五項規定授權訂定之辦法中定明。</p> |

三、基於霸凌行為多具持續性，且其調查及認定複雜，爰於第二項定明向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴之期限；第一款為衡酌相關事證取得之時效，且參考公務人員保障法第十九條第三項規定，定明該類職場霸凌申訴之期限，以職場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，遲至離職或其他工作場所權勢地位關係消滅後，始敢提出申訴，爰定明遭受職場霸凌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，爰於但書規定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直轄市或縣（市）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第一項，於第三項定明直轄市或縣（市）主管機關對勞工申訴案件之調查，得請專業人士或民間團體協助，其受理申訴及調查結果亦應依前條第三項規定登錄至中央主管機關指定之網站；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，及視直轄市或縣（市）主管機關財政狀況予以補助。另職場霸凌行為如已涉及勞資爭議處理法所定權利事項之勞資爭議者，勞工亦得依該法所定程序處理，併予敘明。

五、參考性別平等工作法第三十二條之二第二項，於第四項定明申訴人、被申訴人、相關人員或單位應有配合直轄市或縣（市）主管機關調查之義務；又被申訴人為主要受調查之對象，爰定明其不得規避、妨礙或拒絕，若有違反，則依修正條文第四十三條第一項第六款規定處罰，併予敘明。

六、第五項定明有關直轄市或縣（市）主管機關受理職場霸凌申訴及最高負責人範圍、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訂定，俾利直轄市或縣（市）主管機關依循辦理。

七、另考量職場霸凌行為樣態多元，其亦可能涉及性騷擾，或以性別、年齡為由之就業歧視等複合式行為；基於性別平

| | |
|------------------|---|
| | <p>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、年齡歧視及就業歧視之申訴調查或認定已有相關規定，為避免事業單位或直轄市或縣（市）主管機關關於受理同一申訴事件因涉及多種行為樣態，致調查處理程序不一，後續將於本法施行細則或其他依本法授權訂定之法規命令定明該複合式之職場霸凌行為之相關處理程序，併予敘明。</p> |
| <p>第二十三條（修正）</p> | <p>雇主應依其事業單位之規模、性質，設置安全衛生組織、人員；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。</p> <p>前項之事業單位達一定規模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。</p> <p>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。</p> <p>第一項及第二項所定安全衛生管理，應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理，並由事業單位各級主管依其職責指揮、監督所屬人員執行。</p> <p>前四項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、職責、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> |
| <p>理由</p> | <p>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，負責擬訂、規劃、推動及督導事業單位內安全衛生相關業務，逐步將職業安全衛生管理融入企業組織管理體系，爰第一項酌作文字修正，以符合實際。</p> <p>二、第二項酌作文字修正。</p> <p>三、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，並訂有相關要點據以實施，又考量符合評核要件無須再經績效認可，爰為第三項修正，以符合實際。</p> <p>四、鑑於事業單位內安全衛生管理之</p> |

| | |
|-----------|---|
| | <p>推動，實務上常有各級人員權責劃分不明确之爭，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。查本法施行細則第三條及第三十四條規定，安全衛生管理應由雇主、雇主代理人或工作場所負責人綜理；又查職業安全衛生管理辦法第五條之一規定，工作場所負責人及各級主管職責係依其職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施，另職業安全衛生管理人員係負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生管理事項，為使各層級職業安全衛生職責明確化，共同推動職業安全衛生業務，爰增訂第四項規定。</p> <p>五、第四項移列為第五項，配合第四項之增訂修正所涉項次，並授權訂定上述相關人員之職責，以資明確。</p> |
| 第二十四條(修正) | <p>第十六條第一項所定具有危險性機械或設備，及其他特定機械之操作人員，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。</p> <p>前項其他特定機械之種類及應具之容量，由中央主管機關公告之。</p> <p>第一項操作人員作業時，應依第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則執行職務。</p> |
| 理由 | <p>一、現行條文所定具有危險性機械或設備，係指本法第十六條第四項授權定之危險性機械及設備安全檢查規則所規範之固定式起重機、移動式起重機、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，爰將原條文列為第一項並增列「其他特定機械」之操作人員，雇主亦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，並酌作文字修正。</p> <p>二、增訂第二項，授權中央主管機關公告第一項所定其他特定機械之種類及應具之容量，以資明確。</p> <p>三、為確保第一項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</p> |

| | |
|------------------|--|
| | <p>知能，於操作該項所定機械或設備時，須負有防止造成他人傷害之義務，且操作人員應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之安全衛生相關法規，例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，爰增訂第三項，定明該等操作人員作業時，應遵守第六條第一項、第二項及第三項授權訂定之各安全衛生設備與措施之標準及規則之規定。至如操作人員作業之錯誤、違反規定等係因受雇主指示者，屬雇主之責任，依修正條文第四十六條第三項不予處罰該操作人員，併予敘明。</p> |
| <p>第二十六條(修正)</p> | <p>事業單位以其事業交付承攬時，應於事前就交付承攬之事業實施風險評估，將有關工作環境、危害因素與應採取之安全衛生設備及措施等評估結果告知該承攬人，並於承攬期間使承攬人依評估結果確實執行。</p> <p>承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應依前項規定辦理。</p> <p>事業單位將其工作場所、設備出租或出借他人使用時，應於事前告知其場所、設備危害因素及安全衛生相關注意事項。</p> <p>事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，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。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、第一項有關事業單位以其事業交付承攬時，不論是否屬其事業之全部或一部分交付承攬，該事業單位均應於事前告知承攬人相關事項，爰刪除相關文字。另現行雖已規定事業單位負有告知承攬人危害責任，但實務運作多流於以制式表單填寫代替，欠缺風險評估機制，致使內容常與實際作業環境不符，難以發揮預防效果，於承攬人及再承攬人同時作業時，易因資訊傳遞不足與管理落差而導致事故。依第五條第一項規定，雇主應於合理可行範圍內採取必要之預防設備或措施，使勞工免於職業災害，而「合理可行」之作為即涵蓋事先風險評估與預防措施。是以，為明確事業單位之承攬管理責任，爰要求事業單位於交付承攬前應依事業特性實施風險評估，並將有關工作環境、危害因素及應採取之安全衛生設備及措施等評估結果確實告知承攬人，且於承攬期間持續督導與監督，以確保承攬人落實執行，藉以</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>強化職災預防成效。至所稱風險評估，於第五條第二項業已定明，有關風險評估的操作方式及呈現形式，將於修正本法施行細則相關規定時，要求參照中央主管機關公告之相關指引辦理，包含協助小型、微型企業落實風險評估之方式，例如提供簡易評估表單等方式。</p> <p>二、依原第二項規定，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樣態，而原第二項僅規定承攬人之事前危害告知責任，爰於第二項增列再承攬人為上開事前風險評估及危害告知等責任之主體，以資明確，並酌作文字修正。又近年自營作業者參與承攬後，將其承攬部分交付再承攬之樣態非常普遍，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，為促使是類自營作業者併負防災責任，爰於修正條文第五十一條第一項增列自營作業者以其作業交付承攬時適用本條之規定，併予敘明。</p> <p>三、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事前危害告知責任，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於事前善盡危害告知之責，致他人使用該機械設備時發生職業災害。為強化出租廠房屋頂或機械設備事業單位之事前危害告知責任，擴大防範他人使用工作場所等之作業危害風險，爰增訂第三項。該項所指之工作場所、設備屬例示規定，不以本條所定為限，例如建築物、機械、器具或車輛等；告知方式及內容等細節性、技術性事項，將於本法施行細則訂定。</p> |
| 第二 十七 條 (修 正) | <p>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，原事業單位應採取下列必要措施：</p> <p>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。</p> <p>二、工作之連繫及調整。</p> <p>三、工作場所之巡視。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>二、工作之連繫與調整。</p> <p>三、工作場所之巡視。</p> |

| | |
|----|--|
| | <p>四、相關承攬人安全衛生教育訓練之指導及協助。</p> <p>五、機械、設備、器具及人員之進場管制。</p> <p>六、其他為防止職業災害之必要事項。</p> <p>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。</p> <p>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六款規定辦理。</p> <p>承攬人、再承攬人應配合辦理第一項所定原事業單位採取之必要措施。</p> |
| 理由 | <p>一、修正第一項：</p> <p>(一)現行事業單位與承攬人、再承攬人是否共同作業之認定，係以是否分別僱用勞工於該場域從事工作，實務上有部分承攬人係自營作業並未僱用勞工，致原事業單位承攬管理未能落實至各級承攬，為補足各級承攬人之職業災害防止責任，強化原事業單位之安全衛生管理責任及效能，爰將序文「分別僱用勞工」修正為「工作者」。</p> <p>(二)第二款及第四款酌作文字修正；第一款及第三款未修正。</p> <p>(三)新增第五款，考量營造工程交付承攬日益複雜，原事業單位對於工地施工安全管理往往疏於控管，常見承攬人或再承攬人為節省施工成本或追求操作便利，擅自使用未經檢查、不符合法規或老舊之機械、設備及器具，嚴重危害勞工作業安全。此外，亦有工地之承攬人或再承攬人，僱用未完成法定安全衛生教育訓練之勞工，或未經許可之外國人，因對施工安全缺乏基本認知而肇災。為強化原事業單位之管理責任，督促其確實掌握施工現場機械、設備、器具及人員之進出狀況，爰將本法施行細則第三十八條第五款及第六款有關協議進場管制事項之規定，整併移列至第五款，提升規範位階；另為維護工作場所安全，並擴大管制進場之對象包括所有人員，而不限作業人員，以要求原事業單位建立及落實工地門禁管制機制，有效防範風險、減少災害發生。原第五款遞移至第六款。</p> |

| | | |
|-----------------|--|--|
| | <p>二、第二項未修正。</p> <p>三、鑑於實務上承攬關係多有層層轉包，雖於第二十六條第二項規定承攬人、再承攬人就其承攬部分交付再承攬時，應於事前辦理風險評估、危害告知，惟常見部分承攬人、再承攬人於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業安全衛生管理責任，爰增訂第三項，定明承攬人、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、指導與協助相關承攬人安全衛生教育訓練、有關機械、設備、器具與人員之進場管制，及其他為防止職業災害之必要事項。</p> <p>四、考量承攬人、再承攬人之職業安全衛生素質不一，原第一項規定僅要求原事業單位應辦理承攬安全衛生管理事項，未規定承攬人、再承攬人應配合原事業單位所辦理之上開事項，為有效提升各級承攬人職業安全衛生之知能及落實防災責任，爰增訂第四項。</p> <p>五、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安全衛生管理，例如參與協議組織，接受指揮、監督及協調，或接受安全衛生教育訓練之指導及協助、進場管制等防災作為，爰於修正條文第五十一條第一項增訂自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用本條之規定，併予敘明。</p> | |
| 第二十七條之一 (增訂) | <p>事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之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。</p> <p>前項經指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。</p> <p>前二項施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> | |
| 理由 | <p>一、本條新增。</p> <p>二、增訂第一項：</p> <p>(一)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，鑑於承攬人原各已建置其安全衛生承攬管</p> | |

| | |
|-----------|---|
| | <p>理體系，惟欠缺統合，使工作者面臨職業災害風險。</p> <p>(二)查日本「勞動安全衛生法(勞動安全衛生法)」第三十條規定，工程業主將工程交付二個以上施工者於同一地點施工時，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，定明工程業主應指定一主要承攬人負責統合安全衛生管理之責任；另英國「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations 2015）」第五條規定，工程業主於超過一個承攬人，或可合理預見任一階段有超過一個承攬人參與工程時，即應任命其中一承攬人負統合安全衛生管理之責任。</p> <p>(三)第二十七條雖規定原事業單位之承攬安全衛生管理責任，惟工作場所如有多個平行承攬之原事業單位時，現行僅能藉由契約約定統合管理責任，缺乏法律強制性，爰參考日本及英國上述規定，於第一項定明事業單位將符合第十五條之一第一項所定一定規模以上之工程交付二個以上施工者施工時，應指定施工者之一負責整體工程安全衛生統合管理責任，以規劃、連繫及協調整體工程之安全衛生管理事宜，防止職業災害發生。</p> <p>三、第二項定明經依第一項規定指定之施工者，應執行整體工程安全衛生統合管理事項。被指定為統合管理責任者所需之管理人員費用，第一項事業單位(即工程業主)應於規劃、設計階段妥適編列之，併予敘明。</p> <p>四、為使事業單位明瞭第一項及第二項相關規定之執行方式與整體工程安全衛生統合管理工作，包括被指定負責整體工程安全衛生統合管理責任之施工者及未被指定者應辦理事項，爰於第三項定明施工者之指定、整體工程安全衛生統合管理及其他相關事項之辦法，授權由中央主管機關定之。</p> |
| 第三十二條(修正) | <p>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。</p> <p>前項安全衛生教育訓練，應由雇主自行辦理或交由中央主管機關認可之機關（構）、學校、團體等訓練單位辦理。</p> |

| | | |
|-----------|--|---|
| | <p>前二項之安全衛生教育訓練、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。</p> <p>勞工對於第一項之安全衛生教育訓練，有接受之義務。</p> | <p>勞工對於第一項之安全衛生教育及訓練，有接受之義務。</p> |
| 理由 | <p>一、第一項酌作文字修正。</p> <p>二、查職業安全衛生教育訓練規則第二十條第一項規定，安全衛生教育訓練得由經中央主管機關認可之特定訓練單位辦理，爰增訂第二項，以資明確。</p> <p>三、第二項移列為第三項，並配合第二項定明第一項之教育訓練可交由特定訓練單位辦理，爰於第三項就該等訓練單位之查核、認可及評鑑等事項授權由中央主管機關於規則訂定。</p> <p>四、第三項移列為第四項，並酌作文字修正。</p> | |
| 第三十九條(修正) | <p>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：</p> <p>一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。</p> <p>二、疑似罹患職業病。</p> <p>三、身體或精神遭受侵害。</p> <p>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。</p> <p>前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與，並得請專業人士或民間團體協助辦理。</p> <p>雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之工作者，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。</p> <p>雇主為前項不利處分者，無效。</p> <p>工作者因第四項規定之行為受有不利處分者，雇主對於該不利處分與第四項規定行為無關之事實，負舉證責任。</p> | <p>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：</p> <p>一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。</p> <p>二、疑似罹患職業病。</p> <p>三、身體或精神遭受侵害。</p> <p>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。</p> <p>前項之調查，必要時得通知當事人或有關人員參與。</p> <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、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之防治責任外，並加強外部申訴制度之建構；其中除職場霸凌之被申訴人屬最高負責人時，勞工得依修正條文第二十二條之三規定申訴外，雇主若有違反修正條文第二十二條之一第二項各款規定未訂申訴管道或規範，或違反修正條文第二十二條之二第一項第</p> | |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| | <p>一款規定於知悉申訴職場霸凌事件後未為處理或採取適當措施，均得依本條規定提起申訴，由主管機關或勞動檢查機構就雇主所採取之預防及處置措施，實施調查，併予敘明。為兼顧行政機關調查之量能及行政效率，爰修正第三項，增訂主管機關或勞動檢查機構於調查雇主是否依本法所應採取之預防及處置措施時，得請專業人士或民間團體，協助辦理並提供專業意見之規定；至有關該等案件之申訴受理程序及請專業人士或民間團體協助調查之作法，後續將另訂行政規則，提供主管機關或勞動檢查機構依循辦理。</p> <p>二、配合修正條文第二十二條之二及第二十二條之三均定有申訴之規定，爰修正第四項，明確雇主不得對申訴或其協助他人申訴之工作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，酌作文字修正。</p> <p>三、第五項及第六項分別參考海洋污染防治法第四十六條第二項及第三項、空氣污染防治法第九十五條第二項及第三項增訂，以強化並確保申訴者之權益。</p> <p>四、第一項及第二項未修正。</p> | |
| 第四十條 ^(修正) | <p>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一款之災害者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百五十萬元以下罰金。</p> <p>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。</p> | <p>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一款之災害者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。</p> <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、刑法第二百七十六條規定，因過失致人於死者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。參考該條規定之有期徒刑上限，並考量職業安全衛生危害預防之落實程度，影響工作場域從業人員生命安全甚鉅，爰提高第一項有期徒刑之上限與刑法第二百七十六條齊一，即有期徒刑由「三年以下」提高至「五年以下」，並將最高罰金由新臺幣三十萬元提高至新臺幣一百五十萬元。</p> <p>二、第二項未修正。</p> | |
| 第四十一條 ^(修正) | <p>有下列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百萬元以下罰金：</p> <p>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</p> | <p>有下列情形之一者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十八萬元以下罰金：</p> <p>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</p> |

| | |
|-----------|---|
| | <p>二款之災害。</p> <p>二、違反第十八條第一項、第二十九條第一項或第三十條第一項、第二項之規定。</p> <p>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。</p> <p>四、故意違反第三十七條第四項規定，未經許可而移動或破壞現場。</p> <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、刑法第二百八十四條規定，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。參考該條有期徒刑上限，將第一項有期徒刑由「一年以下」提高至「三年以下」，並將最高罰金由新臺幣十八萬元提高至新臺幣一百萬元。</p> <p>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，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而移動或破壞現場，如由行政機關予以行政裁罰，將可快速有效課予事業單位保護災害現場義務，強化嚇阻力，爰將第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至修正條文第四十三條第一項第二款規範。</p> <p>三、惟針對故意移動或破壞現場之行為，因會妨害檢調單位或勞動檢查機構進行災害調查，導致無法釐清災害發生原因，仍有併留行政刑罰之必要，以強化課責事業單位保留災害發生現場之義務，爰第一項第二款有關違反第三十七條第四項之罰責，移列至第四款，定明故意違反第三十七條第四項之罰責規定。</p> <p>四、第二項未修正。</p> |
| 第四十三條(修正) | <p>有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上三百萬元以下罰鍰：</p> <p>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。</p> <p>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、第二十四條第一項、第三十一條第一項、第二項或第</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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</p> |

| | |
|--|---|
| <p>三十七條第一項、第二項、第四項之規定。</p> <p>三、違反第六條第二項、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，致發生職業病或工作相關疾病。</p> <p>四、違反第十五條之一第一項至第三項、第二十三條第一項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條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。</p> <p>五、違反第十五條第一項、第二項之規定，按次處罰。</p> <p>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。</p> <p>有前項規定情形之一者，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。</p> | <p>七條第一項、第二項之規定；違反第六條第二項致發生職業病。</p> <p>三、違反第十五條第一項、第二項之規定，並得按次處罰。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> <p>一、原條文列為第一項：</p> <p>(一)鑑於本條所定違反情事，涉及影響勞工生命安全及健康，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，且原罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰下限提高至新臺幣五萬元，罰鍰上限提高至新臺幣三百萬元。</p> <p>(二)第一款未修正。</p> <p>(三)第二款配合第二十四條之修正，修正其所引項次；另違反第三十七條第四項之處罰規定由第四十一條第一項第二款移列第二款，以行政罰裁處之，理由同修正條文第四十一條說明二。</p> <p>(四)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；配合本法第二十二條增列事業單位應辦理工作相關疾病之預防，鑑於第六條第二項規定主要之意旨係預防勞工因異常工作負荷(過勞)促發腦心血管疾病、重複性作業造成肌肉骨骼傷病及遭受職場不法侵害可能造成之疾病，為具有多重致病因素，依勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法，將之歸類為工作相關疾病，除其他危害因子外，工作為相當重要因素之一；另配合職場霸凌防治專章，事業單位若未依規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，致發生職業病或工作相關疾病，為促使雇主重視，強化其職場霸凌防治責任，爰於該款增列</p> | |

| | |
|---------------|--|
| | <p>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或工作相關疾病之罰責規定。</p> <p>(五)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，以及為督促原事業單位善盡承攬管理及統合管理等防災責任，並要求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，爰增訂第四款，定明違反修正條文第十五條之一第一項至第三項、第二十三條第一項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、第二十八條或第三十二條第一項規定，致發生第三十七條第二項災害之處罰規定。</p> <p>(六)第三款移列為第五款，並依法制體例酌予修正。</p> <p>(七)第四款移列為第六款，內容未修正。</p> <p>二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違反本法相關規定之事業單位，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。</p> <p>三、為執行本法規定之行政罰案件，勞動部訂有違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點，考量本次修法適度提高法定罰鍰下限及上限，爰將配合修正該要點之裁罰處理原則，俾利主管機關及勞動檢查機構依循，併予敘明。</p> |
| 第四十四條 (修正) | <p>未依第七條第三項規定登錄或違反第九條第二項、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，按次處罰。</p> <p>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，按次處罰。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> |

| | | |
|------------------|---|--|
| | <p>上三十萬元以下罰鍰，並得令限期回收或改正。</p> <p>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，按次處罰。</p> <p>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、銷燬或採取其他必要措施，其執行所需之費用，由行為人負擔。</p> | |
| <p>理由</p> | <p>一、配合修正條文第九條第二項之修訂，於第一項增訂其罰責。</p> <p>二、依法制體例酌修第一項、第二項、第四項文字，第三項及第五項未修正。</p> | |
| <p>第四十五條(修正)</p> | <p>有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上七十五萬元以下罰鍰：</p> <p>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，經通知限期改善，屆期未改善。</p> <p>二、違反第十五條之一第一項至第三項、第十七條、第十八條第三項、第二十二條之二第一項第一款、第二項、第五項、第二十六條、第二十七條、第二十七條之一第一項、第二項、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。</p> <p>三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。</p> <p>有前項規定情形之一者，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。</p> | <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、依第三十六條第一項之規定，應給付工資而不給付。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、原條文列為第一項：</p> <p>(一)為督促雇主積極預防職業災害，落實安全衛生管理，且現行罰責過低不具嚇阻作用，爰將法定罰鍰上限提高至新臺幣七十五萬元。</p> <p>(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，及依第二十二條規定辦理勞工健康保護事項等，其罰責均為通知限</p> | |

| | |
|-----------|--|
| | <p>期改善，屆期未改善，再予罰鍰，考量處罰衡平性，修正條文第二十二條之一第二項各款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定明發生職場霸凌申訴事件應通報之規定，及考量第二十二條之二第一項第二款雇主知悉勞工遭受職場霸凌情事之方式非由被霸凌勞工申訴，其相關作為之裁罰應與由被霸凌勞工申訴有別，宜先限期改善再予罰鍰，爰於第一款增訂上開規定之罰則；至雇主由被霸凌勞工申訴而知悉勞工遭受職場霸凌情事，卻未採取相關協助或調查機制，則依第二款規定逕予罰鍰。</p> <p>(三)配合修正條文第十五條之一、第二十七條之一、第二十二條之二第一項第一款、第二項及第五項之增訂，於第二款增訂其罰則。</p> <p>(四)第三款未修正。</p> <p>二、參考勞動基準法第七十九條第四項，增訂第二項，定明違法之事業單位，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。</p> |
| 第四十六條(修正) | <p>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。</p> <p>違反第二十四條第三項規定，致發生第三十七條第二項之災害者，處新臺幣一萬元以上二十萬元以下罰鍰，並應接受中央主管機關指定之講習；拒不接受講習者，按次處罰。</p> <p>前項情形，操作人員係因雇主指示作業所致者，不予處罰。</p> <p>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。</p> <p>第一項裁處權時效，自直轄市或縣（市）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。</p> <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、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</p> |

| | |
|-----------|--|
| | <p>業，爰參考性別平等工作法第三十八之二條第一項，增訂第一項有關最高負責人經認定有職場霸凌行為之罰鍰額度，以符比例原則。</p> <p>二、對於操作人員未遵守第六條第一項、第二項及該條第三項授權訂定之安全衛生設備與措施之標準及規則，致發生第三十七條第二項之職業災害時，增訂第二項規定，除處罰操作人員外，該操作人員並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；操作人員如拒不接受安全衛生講習者，並定明按次處罰，以避免災害再次發生。</p> <p>三、對於操作人員作業如係因雇主指示錯誤、違反規定等，致發生第三十七條第二項之職業災害時，屬雇主之責任，不予以處罰該操作人員，爰增訂第三項。</p> <p>四、原條文移列為第四項，並配合修正條文第三十二條之修正，修正所引項次。</p> <p>五、行政罰之裁處權，依行政罰法第二十七條第一項規定，因三年期間之經過而消滅，並於該條第二項至第四項定有裁處權時效起算日之規定。惟考量實務運作情形，另配合修正條文增訂第二十二條之三第二項有關申訴期限起算之規定，增訂第五項，定明職場霸凌行為人為最高負責人且向地方主管機關申訴者，其裁處權時效起算日之特別規定，以直轄市或縣（市）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之處罰。</p> |
| 第四十八條(修正) | <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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之辦法。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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之辦法。</p> <p>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。</p> |

| | | |
|---------------|---|--|
| | <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>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。</p> |
| 理由 | <p>一、配合修正條文第二十二條增列勞工健康服務專業機構得辦理勞工健康保護事項，增訂其處罰規定，餘配合款次變更。</p> <p>二、第一款至第三款未修正；第四款至第五款配合第四款之增訂移列為第五款至第六款，第五款並配合修正條文第三十二條修正所引項次。</p> | |
| 第四十九條 (修正) | <p>有下列情形之一者，應公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、勞工健康服務專業機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名；其經主管機關處以罰鍰者，應公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額：</p> <p>一、發生第三十七條第二項之災害。</p> <p>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。</p> <p>三、發生職業病。</p> <p>符合前項第一款或第二款情形，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。</p> | <p>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、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名：</p> <p>一、發生第三十七條第二項之災害。</p> <p>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。</p> <p>三、發生職業病。</p> |
| 理由 | <p>一、原條文列為第一項：</p> <p>(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，爰修正序文「得公布」為「應公布」，以符合實際，並配合修正條文第二十二條及第四十八條之修正，於序文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。</p> <p>(二)為加強督促不良之事業單位、雇主等，增訂經主管機關處以罰鍰者，併公布該罰鍰處分之處分期日、違反條文及罰鍰金額。</p> <p>(三)基於保障工作者安全及健康公益之必要及讓社會大眾適時獲取正確資訊，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相關規定致發生第三十七條第二項之災害(含職業病)，即應依序文前段</p> | |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>規定公布該事業單位之名稱、負責人姓名，併予敘明。</p> <p>二、第二項增訂發生第三十七條第二項之災害者或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者，並應公布職業災害之發生日期、發生地及罹災人數。</p> |
| <p>第五十一條(修正)</p> | <p>自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時，適用第五條至第七條、第九條、第十條、第十四條、第十六條、第二十四條、第二十六條、第二十七條、第二十八條及其罰則規定。</p> <p>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。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、考量實務面自營作業者亦有以其作業交付承攬之樣態，自營作業者於以其作業交付承攬時，仍應落實危害告知及承攬安全衛生管理等義務，爰於第一項增列自營作業者獨立作業或以其作業交付承攬時適用第二十六條、第二十七條及第二十八條規定，並配合法制體例作文字修正。</p> <p>二、第二項未修正。</p> |
| <p>第五十一條之一(增訂)</p> | <p>事業單位以數位方式經營商品交易或運送，且交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業時，適用第五條第一項、第六條、第三十二條第一項、第三十三條、第三十七條第二項及其罰則規定。</p> |
| <p>理由</p> | <p>一、本條新增。</p> <p>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。</p> <p>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、</p> |

時間及地點等因素，採取適當措施，合理分派工作。

四、為落實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，爰增訂本條規定，以資周延。