

【勞工行政與勞工立法】補充資料

一、性別平等工作法（講義勘誤）

◎由於本法第五章於考點提示部分與相關內容不合致，因此檢附正確內容如下，供學員更正之。

第五章 救濟及申訴程序		
條號	考點提示	條文規定
26	雇主有性別歧視行為時之賠償責任	受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。
27	性騷擾行為之賠償責任	<p>I 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。</p> <p>II 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。</p> <p>III 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。</p> <p>IV 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。</p> <p>V 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。</p> <p>VI 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。</p>
28	雇主未盡防制義務致生性騷擾之賠償責任	受僱者或求職者因雇主違反第 13 條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。
29	非財產上損害賠償之承認與回復名譽處分之規定	前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
30	損害賠償請求權之消滅時效	第 26 條至第 28 條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2 年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾 10 年者，亦同。
31	雇主之舉證責任	受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作

		之特定性別因素，負舉證責任。
32	申訴制度之建立	雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。
32-1	申訴之程序與逕行申訴之規定	<p>I 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：</p> <p>一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。</p> <p>二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。</p> <p>II 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：</p> <p>一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 2 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 5 年者，亦同。</p> <p>二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾 3 年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾 7 年者，亦同。</p> <p>III 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：</p> <p>一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起 3 年內申訴。</p> <p>二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起 1 年內申訴。但自該行為終了時起，逾 10 年者，不予受理。</p> <p>IV 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。</p>
32-2	地方主管機關調查申訴案件之程序與規範	<p>I 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。</p> <p>II 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>III 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。</p> <p>IV 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>

		V 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主不得拒絕。
32-3	公務人員、教育人員或軍職人員受最高負責人騷擾之申訴	<p>I 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第 12 條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。</p> <p>II 第 12 條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。</p> <p>III 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。</p> <p>IV 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。</p> <p>V 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。</p>
33	違反促進工作平等措施之申訴與處理程序	<p>I 受僱者發現雇主違反第 14 條至第 20 條之規定時，得向地方主管機關申訴。</p> <p>II 其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起 7 日內，移送地方主管機關。</p> <p>III 地方主管機關應於接獲申訴後 7 日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。</p> <p>IV 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。</p>
34	性別歧視之申訴	<p>I 受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條第二項、第 21 條或第 36 條規定時，得向地方主管機關提起申訴。</p> <p>II 前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、</p>

		<p>受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願；如有不服中央主管機關性別平等工作會之審定，得逕行提起行政訴訟。</p> <p>III 地方主管機關對於第 32 條之 1 第一項但書所定申訴案件，經依第 32 條之 2 第一項及第二項規定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴願及進行行政訴訟。</p> <p>IV 第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。</p>
35	差別事實之認定與參考基準	法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別平等工作會所為之調查報告、評議或處分。
36	禁止報復原則	雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
37	主管機關提供法律諮詢或扶助之義務	<p>I 受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向地方主管機關提起申訴，或向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律諮詢或扶助；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理。</p> <p>II 前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>III 地方主管機關提供第一項之法律諮詢或扶助，中央主管機關得視其實際財務狀況，予以補助。</p> <p>IV 受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。</p>

二、勞動檢查法與其施行細則

(一) 勞動檢查法

1.修正日期：民國 109 年 06 月 10 日。

2.法規內容：

第一章 總則		
條號	考點提示	條文規定
1		為實施勞動檢查，貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益、安定社會、發展經濟，特制定本法。
2		本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
3		本法用詞定義如下： 一、勞動檢查機構：指中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構。 二、代行檢查機構：指由中央主管機關指定為辦理危險性機械或設備檢查之行政機關、學術機構或非營利法人。 三、勞動檢查員：指領有勞動檢查證執行勞動檢查職務之人員。 四、代行檢查員：指領有代行檢查證執行代行檢查職務之人員。
4		勞動檢查事項範圍如下： 一、依本法規定應執行檢查之事項。 二、勞動基準法令規定之事項。 三、職業安全衛生法令規定之事項。 四、其他依勞動法令應辦理之事項。

第二章 勞動檢查機構		
條號	考點提示	條文規定
5	勞動檢查之辦理組織	I 勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。 II 前項授權之勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。 III 勞動檢查機構之組織、員額設置基準，依受檢查事業單位之數量、地區特性，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

6	勞動檢查方針之公告與內容	<p>I 中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、職業災害嚴重率及傷害頻率之情況，於年度開始前 6 個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容為：</p> <p>一、優先受檢查事業單位之選擇原則。</p> <p>二、監督檢查重點。</p> <p>三、檢查及處理原則。</p> <p>四、其他必要事項。</p> <p>II 勞動檢查機構應於前項檢查方針公告後 3 個月內，擬定勞動監督檢查計畫，報請中央主管機關核備後實施。</p>
7	提供勞動檢查資料之要求與義務	<p>I 勞動檢查機構應建立事業單位有關勞動檢查之資料，必要時得請求有關機關或團體提供。</p> <p>II 對於前項之請求，除其他法律有特別規定者外，有關機關或團體不得拒絕。</p> <p>III 中央主管機關應每年定期公布勞動檢查年報。</p>

第三章 勞動檢查員

條號	考點提示	條文規定
8	勞動檢查員之任用	勞動檢查員之任用，除適用公務人員有關法令之規定外，其選用標準由中央主管機關定之。
9	專業訓練之接受	<p>I 勞動檢查員應接受專業訓練。</p> <p>II 前項訓練辦法，由中央主管機關定之。</p>
10	勞動檢查員之指派	勞動檢查員由勞動檢查機構依其專長及任務之特性指派，執行第 4 條所定之職務。
11	勞動檢查員從業相關限制規定	<p>I 勞動檢查員不得有左列行為：</p> <p>一、為變更、隱匿或捏造事實之陳報。</p> <p>二、洩漏受檢查事業單位有關生產技術、設備及經營財務等秘密；離職後亦同。</p> <p>三、處理秘密申訴案件，洩漏其申訴來源。</p> <p>四、與受檢查事業單位發生不當財務關係。</p> <p>II 勞動檢查員有違法或失職情事者，任何人得根據事實予以舉發。</p>
12	勞動檢查員之迴避	勞動檢查員與受檢查事業單位有利害關係者，應自行迴避，不得執行職務；其辦法，由中央主管機關定之。
13	事先通知事業單位之限制與例外	<p>勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：</p> <p>一、第 26 條規定之審查或檢查。</p>

		<p>二、危險性機械或設備檢查。</p> <p>三、職業災害檢查。</p> <p>四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。</p>
14	進入檢查之授權	<p>I 勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。</p> <p>II 前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。</p>
15	勞動檢查行為之範圍	<p>I 勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：</p> <p>一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。</p> <p>二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。</p> <p>三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。</p> <p>四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。</p> <p>II 勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。</p> <p>III 勞動檢查員依第 1 項第三款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。</p> <p>IV 對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。</p>
16	發生犯罪嫌疑之辦理	<p>勞動檢查員對違反勞動法律規定之犯罪嫌疑者，必要時，得聲請檢察官簽發搜索票，就其相關物件、處所執行搜索、扣押。（依據現行制度，檢察官已無簽發搜索票之權力，故本條已不合時宜；建議考生忽略）</p>

第四章 代行檢查機構與代行檢查員

條號	考點提示	條文規定
17	代行檢查機構之指定與派員	中央主管機關對於危險性機械或設備之檢查，除由勞動檢查機構派勞動檢查員實施外，必要時亦得指定代行檢查機構派代行檢查員實施。
18	訂定《危險性機械或設備代行檢查機	代行檢查機構之資格條件與所負責任、考評及獎勵辦法，暨代行檢查員之資格、訓練，由中央主管機關定之。

	構管理規則》之授權	
19		代行檢查業務為非營利性質，其收費標準之計算，以收支平衡為原則，由代行檢查機構就其代行檢查所需經費列計標準，報請中央主管機關核定之。
20	變更代行檢查業務之申請核准	代行檢查機構擬變更代行檢查業務時，應檢附擬增減之機械或設備種類、檢查類別、區域等資料，向中央主管機關申請核准。
21	適用勞動檢查員有關限制與迴避之規定	第 11 條及第 12 條之規定，於代行檢查員適用之。

第五章 檢查程序

條號	考點提示	條文規定
22	勞動檢查明示身分原則	<p>I 勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會。事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。</p> <p>II 勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。</p> <p>III 第一項之勞動檢查證，由中央主管機關製發之。</p>
23	勞動檢查之陪同	<p>I 勞動檢查員實施勞動檢查認有必要時，得報請所屬勞動檢查機構核准後，邀請相關主管機關、學術機構、相關團體或專家、醫師陪同前往鑑定，事業單位不得拒絕。</p> <p>II 第 11 條第一項第二款及第 12 條之規定，於前項陪同人員適用之。</p>
24	技術協助之提供	勞動檢查機構辦理職業災害檢查、鑑定、分析等事項，得由中央主管機關所屬勞動部勞動及職業安全衛生研究所或其他學術、研究機構提供必要之技術協助。
25	檢查後之處理與結果之公告義務	<p>I 勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於 10 日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。</p> <p>II 事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告 7 日以上。</p>

26	危險性工作場所安全確保原則	<p>I 左列危險性工作場所，非經勞動檢查機構審查或檢查合格，事業單位不得使勞工在該場所作業：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、從事石油裂解之石化工業之工作場所。 二、農藥製造工作場所。 三、爆竹煙火工廠及火藥類製造工作場所。 四、設置高壓氣體類壓力容器或蒸汽鍋爐，其壓力或容量達中央主管機關規定者之工作場所。 五、製造、處置、使用危險物、有害物之數量達中央主管機關規定數量之工作場所。 六、中央主管機關會商目的事業主管機關指定之營造工程之工作場所。 七、其他中央主管機關指定之工作場所。 <p>II 前項工作場所應審查或檢查之事項，由中央主管機關定之。</p>
27	重大職業災害發生後之勞動檢查	<p>勞動檢查機構對事業單位工作場所發生重大職業災害時，應立即指派勞動檢查員前往實施檢查，調查職業災害原因及責任；其發現非立即停工不足以避免職業災害擴大者，應就發生災害場所以書面通知事業單位部分或全部停工。</p>
28	逕予先行停工之授權	<p>I 勞動檢查機構指派勞動檢查員對各事業單位工作場所實施安全衛生檢查時，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知事業單位逕予先行停工。</p> <p>II 前項有立即發生危險之虞之情事，由中央主管機關定之。</p>
29	部分或全部停工之授權	<p>勞動檢查員對事業單位未依勞動檢查機構通知限期改善事項辦理，而有發生職業災害之虞時，應陳報所屬勞動檢查機構；勞動檢查機構於認有必要時，得以書面通知事業單位部分或全部停工。</p>
30	復工的申請	<p>經依第 27 條至第 29 條規定通知停工之事業單位，得於停工之原因消滅後，向勞動檢查機構申請復工。</p>
31	代行檢查證之出示與檢查之處理	<p>I 代行檢查員進入事業單位實施檢查時，應主動出示代行檢查證，並告知雇主指派人員在場。</p> <p>II 代行檢查員於實施危險性機械或設備之檢查後，合格者，應即於原合格證上簽署，註明有效期限；不合格者，應告知事業單位不合格事項，並陳報所屬代行檢查機構函請勞動檢查機構依法處理。</p>

		<p>III 前項不合格之危險性機械或設備，非經檢查合格，不得使用。</p> <p>IV 第一項之代行檢查證，由中央主管機關製發之。</p>
32	事業單位應依法公告之事項	<p>I 事業單位應於顯明而易見之場所公告左列事項：</p> <p>一、受理勞工申訴之機構或人員。</p> <p>二、勞工得申訴之範圍。</p> <p>三、勞工申訴書格式。</p> <p>四、申訴程序。</p> <p>II 前項公告書，由中央主管機關定之。</p>
33	申訴之處理	<p>I 勞動檢查機構於受理勞工申訴後，應儘速就其申訴內容派勞動檢查員實施檢查，並應於 14 日內將檢查結果通知申訴人。</p> <p>II 勞工向工會申訴之案件，由工會依申訴內容查證後，提出書面改善建議送事業單位，並副知申訴人及勞動檢查機構。</p> <p>III 事業單位拒絕前項之改善建議時，工會得向勞動檢查機構申請實施檢查。</p> <p>IV 事業單位不得對勞工申訴人終止勞動契約或為其他不利勞工之處分。</p> <p>V 勞動檢查機構受理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分。</p>

第六章 罰則

條號	考點提示	條文規定
34	刑事處罰	<p>I 有左列情形之一者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 15 萬元以下罰金：</p> <p>一、違反第 26 條規定，使勞工在未經審查或檢查合格之工作場所作業者。</p> <p>二、違反第 27 條至第 29 條停工通知者。</p> <p>II 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務犯前項之罪者，除處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科以前項之罰金。</p>
35	妨礙勞動檢查之行政罰	<p>事業單位或行為人有下列情形之一者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並得按次處罰：</p> <p>一、違反第 14 條第一項規定。</p> <p>二、違反第 15 條第二項規定。</p>

36	違反檢查結果公告義務之行政罰	有左列情形之一者，處新臺幣 3 萬元以上 6 萬元以下罰鍰： 一、事業單位違反第 25 條第二項或第 32 條第一項規定者。 二、有關團體違反第 7 條第二項規定者。
37	罰鍰之強制執行	依本法所處之罰鍰，經通知而逾期不繳納者，移送法院強制執行。（依據現行制度，應依據行政執行法第 12 條以下之規定，按行政執行程序辦理之，並非移送法院強制執行）

第七章 附則		
條號	考點提示	條文規定
38	危險性工作場所之限期檢查	本法修正施行前已依法令設立之屬第 26 條所定危險性工作場所，應於中央主管機關指定期限內，申請該管勞動檢查機構審查或檢查；逾期不辦理或審查、檢查不合格，而仍使勞工在該場所作業者，依第 34 條規定處罰。
39	施行細則之訂定	本法施行細則，由中央主管機關定之。
40	施行日	本法自公布日施行。

(二) 勞動檢查法施行細則（附表部分均省略）

1.修正日期：民國 112 年 12 月 07 日

2.法規內容：

第一章 總則	
1	本細則依勞動檢查法（以下簡稱本法）第 39 條規定訂定之。
2	本法所稱危險性機械或設備，指職業安全衛生法第 16 條所定之具有危險性之機械或設備。
3	本法第 4 條第四款所稱勞動法令，指勞工保險、勞工福利、就業服務及其他相關法令。

第二章 勞動檢查機構	
4	本法第 5 條第一項所稱有關機關，指經濟部產業園區管理局、國家科學及技術委員會科學園區管理局及其他經中央主管機關授權辦理勞動檢查之機關。
5	依本法第 5 條第一項授權之勞動檢查機構應定期將其實施監督與檢查之結果，報請中央主管機關核備。中央主管機關應實施定期及不定期督導考評。
6	本法第 6 條所稱職業災害嚴重率，指每百萬工時之失能傷害總損失日數；傷害頻率，係指每百萬工時之失能傷害次數。
7	I 勞動檢查機構依本法第 7 條第一項規定，得向有關團體請求提供之勞動檢查資

	料，包括事業單位、雇主之名稱（姓名）、地址、電話、勞工人數及其他相關資料。 II 中央主管機關依本法第 7 條第三項規定，應於每年第三季，公布前一年之勞動檢查年報。
--	---

第三章 勞動檢查員	
8	本法第 9 條所稱專業訓練，指新進人員之職前訓練、現職人員之在職訓練及進修。
9	新進勞動檢查員未經前條規定之職前訓練合格前，勞動檢查機構不得指派其單獨執行檢查職務。但特殊情況，經勞動檢查機構敘明理由陳報中央主管機關核准者，不在此限。
10	勞動檢查員依本法第 13 條第一款規定通知事業單位檢查行程，應確認事業單位依本法第 26 條或第 38 條規定之申請審查或檢查之文件已完成查核，檢查日期業經勞動檢查機構排定後為之。
11	勞動檢查員依本法第 13 條第二款規定通知事業單位檢查行程，應確認事業單位申請危險性機械或設備檢查之文件已完成查核，檢查日期業經勞動檢查機構排定後為之。
12	勞動檢查員依本法第 13 條第三款規定通知事業單位檢查行程，應事前完成事業單位發生職業災害之登錄後為之。
13	I 勞動檢查員依本法第 15 條第 1 項第四款規定實施封存時，以有下列情事之一者為限： 一、有違反職業安全衛生法令所禁止使用者。 二、有違反勞動法令者。 三、有職業災害原因鑑定所必須者。 四、其他經勞動檢查機構核准者。 II 前項封存於其原因消滅或事業單位之申請，經勞動檢查機構許可者，得啟封之。
14	I 勞動檢查員依本法第 15 條第一項第四款規定實施封存時，應開列封存物件清單及貼封條。 II 前項之封條應加蓋勞動檢查機構印信，並載明左列事項： 一、勞動檢查機構名稱。 二、封存物件名稱。 三、封存日期。 四、法令依據。
15	事業單位依本法第 15 條第三項之規定向勞動檢查機構申請檢視或複製時，應於受檢之次日起 30 日內以書面提出；勞動檢查機構應於接獲申請書之次日起 30 日內提供。
16	勞動檢查員依本法第 16 條之規定執行搜索、扣押， <u>應依刑事訴訟法相關規定</u> 。

第四章 代行檢查機構與代行檢查員	
17	本法第 17 條所定得由代行檢查機構指派代行檢查員實施之具有危險性之機械或設備檢查，指定期檢查及其他經中央主管機關指定公告之檢查。
18	依本法第 17 條受指定之代行檢查機構為行政機關者，其代行檢查範圍以所屬事業所有之具有危險性之機械或設備為限。

第五章 檢查程序	
19	勞動檢查員依本法第 22 條規定進入事業單位進行檢查前，應將檢查目的告知雇主及工會，並請其派員陪同。
20	勞動檢查證每 2 年換發一次，勞動檢查員離職時應繳回。勞動檢查證應貼勞動檢查員之照片，並記載左列事項： 一、所屬單位名稱。 二、姓名、職稱及編號。 三、檢查法令依據及檢查範圍。 四、使用期限。
21	I 事業單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通知書送達之次日起 10 日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構提出。 II 前項通知書所定改善期限在勞動檢查機構另為適當處分前，不因事業單位之異議而停止計算。
22	本法第 25 條第二項所稱檢查結果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善之檢查結果通知書。
23	事業單位依本法第 25 條第二項之規定公告檢查結果，以左列方式之一為之： 一、以勞動檢查機構所發檢查結果通知書之全部內容公告者，應公告於左列場所之一： （一）事業單位管制勞工出勤之場所。 （二）餐廳、宿舍及各作業場所之公告場所。 （三）與工會或勞工代表協商同意之場所。 二、以違反規定單項內容公告者，應公告於違反規定之機具、設備或場所。
24	本法第 26 條至第 28 條所稱工作場所，指於勞動契約存續中，勞工履行契約提供勞務時，由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。
25	本法第 26 條第一項第一款所稱石油裂解之石化工業之工作場所，係指從事石油產品之裂解反應，以製造石化基本原料之工作場所。
26	本法第 26 條第 1 項第二款所稱農藥製造工作場所，係指使用異氰酸甲酯、氯化氫、氨、甲醛、過氧化氫或吡啶為原料，從事農藥原體合成之工作場所。
27	本法第 26 條第 1 項第三款所稱爆竹煙火工廠，係指利用氰酸鹽類、過氯酸鹽類、硝酸鹽類、硫、硫化物、磷化物、木炭粉、金屬粉末及其他原料製造爆竹煙火類

	物品之工廠；火藥類製造工作場所，係指從事以化學物質製造爆炸性物品之工作場所。
27	<p>I 本法第 26 條第 1 項第四款所稱高壓氣體類壓力容器，指供處理及儲存高壓氣體之盛裝容器。但左列各款設備或機器不包括之：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、移動式製造設備。 二、非屬有毒性或可燃性高壓氣體之單座固定式製造設備。 三、減壓設備。 四、空調設備及以氟氯烷為冷媒之冷凍機器。 <p>II 本法第 26 條第 1 項第四款所稱蒸汽鍋爐，指以火焰、燃燒氣體或其他高溫氣體加熱於水或熱媒，使發生超過大氣壓之壓力蒸汽，供給他用之裝置與其附屬過熱器及節煤器。</p>
28	<p>本法第 26 條第一項第四款所稱容量，指蒸汽鍋爐之傳熱面積在 500 平方公尺以上，或高壓氣體類壓力容器一日之冷凍能力在 150 公噸以上或處理能力符合左列規定之一者：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、1 千立方公尺以上之氧氣、有毒性或可燃性高壓氣體。 二、5 千立方公尺以上之前款以外之高壓氣體。
29	本法第 26 條第一項第五款所稱危險物、有害物之數量，依附表一及附表二之規定。(附表一、二從略)
30	(刪除)
31	<p>本法第 27 條所稱重大職業災害，係指左列職業災害之一：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、發生死亡災害者。 二、發生災害之罹災人數在三人以上者。 三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者。 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。
32	(刪除)
33	<p>I 勞動檢查機構依本法第 27 條至第 29 條之規定通知事業單位部分或全部停工時，其停工日數由勞動檢查機構視其情節決定之。</p> <p>II 前項全部停工日數超過 7 日者，應陳報中央主管機關核定。</p>
34	<p>I 本法第 27 條至第 29 條之停工通知書，應記載下列事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、受停工處分事業單位、雇主名稱（姓名）及地址。 二、法令依據。 三、停工理由。 四、停工日期。 五、停工範圍。 六、申請復工之條件及程序。

	<p>七、執行停工處分之機構。</p> <p>II 前項第五款停工範圍，必要時得以圖說或照片註明。</p>
35	<p>勞動檢查機構依本法第 27 條至第 29 條規定以書面通知事業單位部分或全部停工，於必要時得於停工範圍張貼停工通知書，並得以顯明之警告或禁止之標誌標示停工區域。</p>
36	<p>I 事業單位依本法第 30 條之規定申請復工，勞動檢查機構於查證停工原因消滅後，應以書面通知其復工。</p> <p>II 前項復工通知書應記載左列事項：</p> <p>一、申請復工之事業單位、雇主名稱（姓名）及地址。</p> <p>二、復工日期。</p> <p>三、復工範圍。</p>
37	<p>代行檢查員於實施危險性機械或設備之檢查後，對不合格者應即於原檢查合格證記事欄或其他必要文件內記載不合格情形，作成紀錄，並經會同人員簽章。</p>
38	<p>第 20 條之規定，於本法第 31 條第四項代行檢查證適用之。</p>
39	<p>I 本法第 32 條所稱顯明而易見之場所，指第 23 條第一款規定之場所。</p> <p>II 事業單位於前項場所張貼本法第 32 條所定公告書時，應依下列規定辦理：</p> <p>一、字體大小、張貼高度及位置應適於勞工人能清晰閱讀為原則。</p> <p>二、為永久張貼，污損時應即更換。</p>

第六章（刪除）

40 （刪除）

第七章 附則

41 I 本細則自發布日施行。
II 本細則中華民國 103 年 6 月 26 日修正條文，自 103 年 7 月 3 日施行。