

職安法修法背景：為何我們需要改變？

檢視現行制度漏洞，正視職場安全及健康問題



源頭管理失靈
營造業職災佔比偏高



風險轉嫁下包
層層轉包交付承攬



身心保護缺口
職場霸凌未有規範



違法成本過低
罰則不具嚇阻作用

重大職災未能有效控制 × 職場環境不夠友善 → 修法勢在必行

職安法修法5大重點 從源頭到作業端，提升職場防護

打造更安全、友善的勞動環境



強化源頭防災

- 增訂工程業主交付規劃設計及施工之風險評估責任
- 健全機械設備登錄管理
- 增列特定機械操作人員防災職責



加強承攬管理

- 加重原事業單位及各級承攬人之安全管理責任
- 增列場所或設備出租(借)者之危害告知責任
- 增訂平行發包之統合管理責任



完善職場霸凌防治

- 明確職場霸凌定義
- 強化調查、處理機制及勞工保護等措施
- 建立最高負責人為行為人之申訴調查及處分規定



提高處罰額度

- 提高行政罰鍰額度
- 提高刑事罰刑期及罰金額度
- 違法情節重大，得加重罰鍰至法定最高額1/2



擴大違法公布

- 經裁罰者均應公布雇主姓名、事業名稱
- 公布事項增列處分期日、違反條文、罰鍰金額、職災發生日期、地點及罹災人數

工程業主於每個工程階段皆有安衛責任

業主的責任不再只是付錢，而是「全程參與」

職安法第15條之1

規劃設計階段



- 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
- 製作工程規劃設計安全分析報告

施工規劃階段



- 依工程規劃設計安全分析報告評估施工風險
- 納入施工計畫書(含風險評估、採取必要預防設備及措施)

施工階段



- 指派人員或委託專業機構監督及查證確實執行

違反規定處 3 ~ 75 萬元 / 致發生職災處 5 ~ 300 萬元
(情節嚴重者最高可加重處罰至450萬元)

交付承攬與租借，風險傳遞不能少！

職安法第26條

1. 交付承攬 3步驟



事前實施風險評估

針對工作環境、危害因素、應採取措施進行評估

告知危害與防護措施

將評估結果明確告知承攬人

監督承攬人確實執行

承攬期間務必確認依評估結果作業

2. 設備場地出租借



設備場地出租借，務必事前告知

例如：太陽光電業者承租廠房屋頂設置發電設備

告知場所、設備危害因素及安衛相關注意事項

承攬管理責任再升級！

職安法第27條

擴大保護範圍 × 加強源頭管制

NEW

擴大保護範圍

勞工 + 其他工作者

擴大共同作業認定範圍，納入自營作業者

NEW

落實源頭管理



新增進場管制措施

原事業單位應管制機械、設備、器具及人員進場

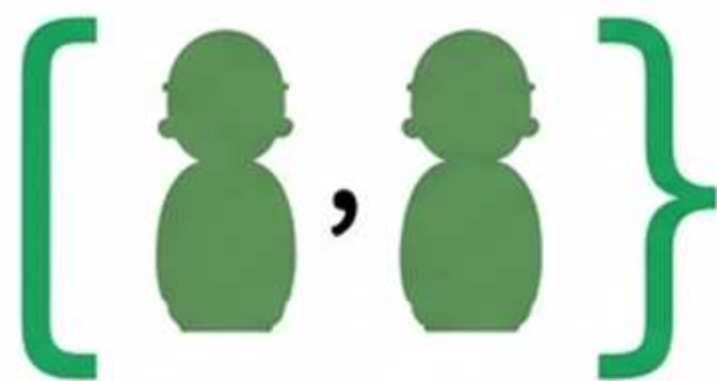
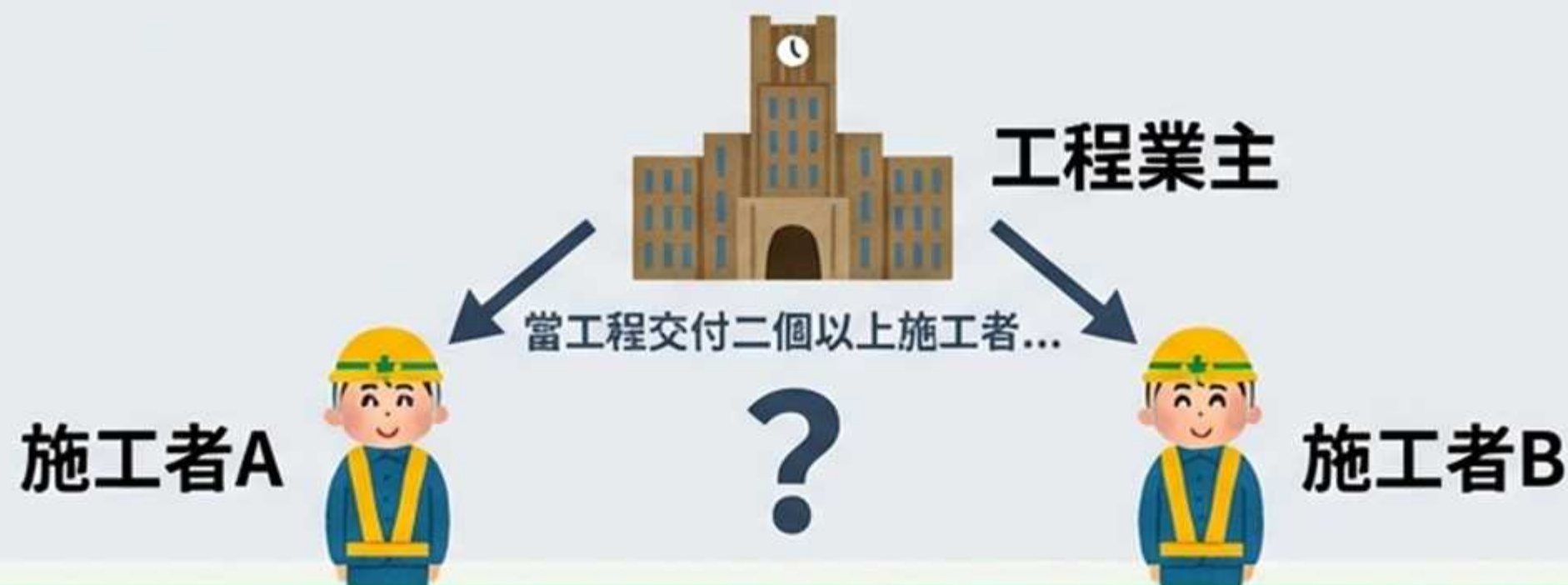


原事業單位應採取 6 大防災措施

- ☐ 1. 設置協議組織
- ☐ 2. 工作之連繫及調整
- ☐ 3. 工作場所之巡視
- ☐ 4. 安全衛生教育訓練指導及協助
- ☐ 5. 機械、設備、器具及人員進場管制
- ☐ 6. 其他防災必要事項

平行發包工程，誰來統籌？

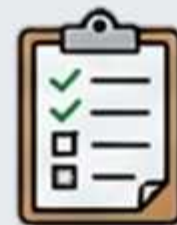
職安法第27條之1



**應指定「其中之一」
負整體安全衛生統合管理責任**



**指定整體
統合管理者**



被指定者責任：
執行整體工程之規劃、連繫及協調，防止職業災害。

職場不法侵害樣態適用規定

涉及性別 / 就業歧視



性騷擾



就業歧視

《性別平等工作法》、《就業服務法》、《中高齡者及高齡者就業促進法》

職場 不法侵害

內部人員 (行為持續或重大情節)



職場霸凌

(符合職安法第22條之1職場霸凌定義)

依職安法第2章之1

內部人員 (偶發人際衝突)



**職場暴力
(內部)**

(未符合職安法第22條之1職場霸凌定義)

依職安法第6條第2項第3款

外部人員 (第三方)



**職場暴力
(外部)**

依職安法第6條第2項第3款

涉其他法律規定者，由各該管主管機關或司法機關調查與認定

職場霸凌定義與防治措施

1. 什麼是職場霸凌？



勞動場所
執行職務

+



職務或權勢
利用職務或地位優勢

+



逾越業務且不合理
業務上不必要且不合理

+



持續不當言行
冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱

例外：情節重大者，
不以持續發生為必要



身心健康
遭受危害

2. 如何認定？



行為樣態/頻率
對工作環境造成之影響

受侵害權利/
行為動機目的



綜合評估以上因素



是否逾越社會通念所容
許範疇



情節重大認定，視個案
具體情節綜合審酌

3. 雇主責任

所有雇主

應採取必要
防治措施

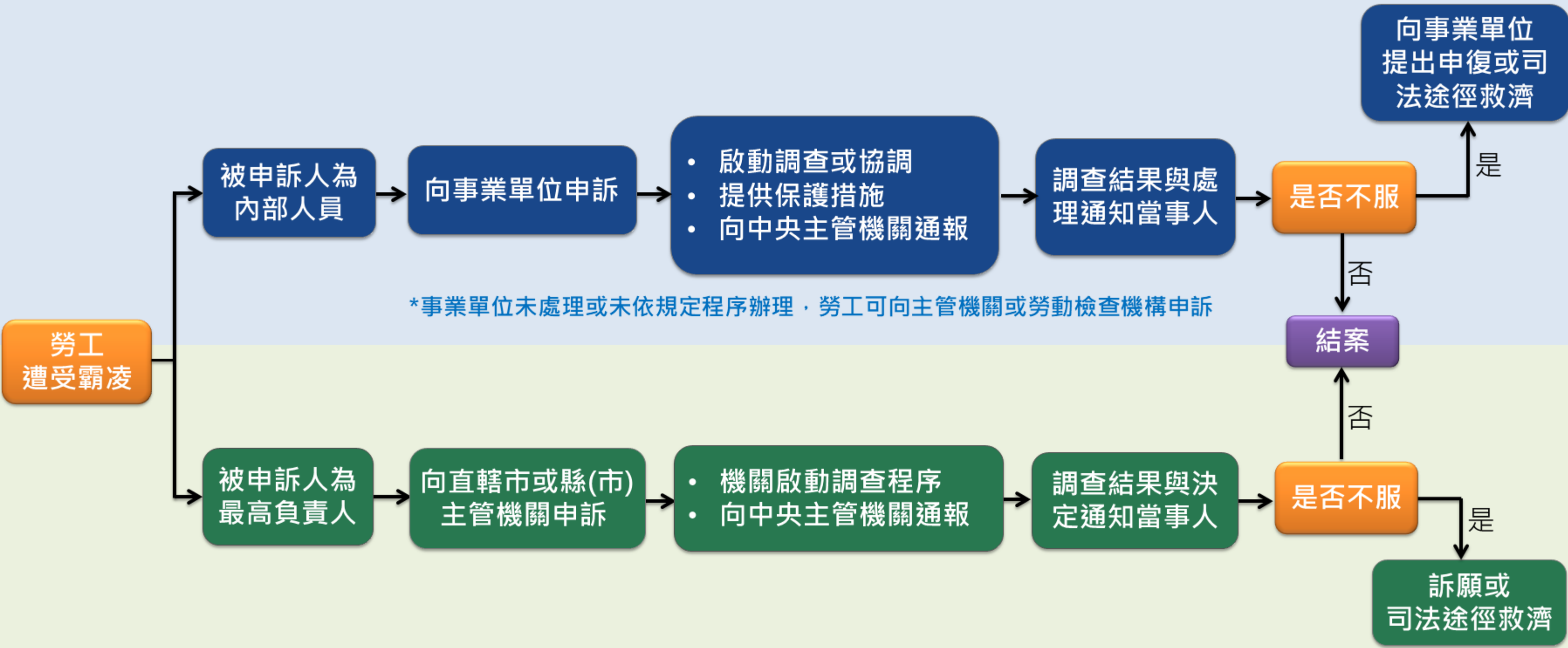
10人以上

+ 訂定申訴管
道並公開揭示

30人以上

+ 訂定防治
措施、申訴
及懲處規範
並公開揭示

職安法職場霸凌申訴調查處理流程圖



職安法修法其他重點綜整



與時俱進



明確定義勞動 / 工作 / 作業場所之範圍 (§2)



強化事業單位對於外部第三方不法侵害之申訴、調查及處理機制 (§6)



納管平台責任，強化外送作業安全 (§51-1)

權責分明



明確各層級人員職安衛職責 (§23)



明定危險性機械或設備，及其他特定機械操作人員防災責任 (§24)



增訂自營作業者承攬管理防災責任 (§51)

源頭把關



健全機械、設備及器具之市場查驗制度 (§9)



增訂勞工健康服務人員及專業機構之資格與管理制度 (§22)



增列教育訓練單位認可管理機制 (§32)

提高處罰額度 督促雇主積極預防職業災害

修法前



刑事責任

(3人受傷)
最重1年

(致死)
最重3年

刑事罰金

(3人受傷) 上限18萬元
(致死) 上限30萬元



行政罰鍰 (違反安全設施)

下限3萬元 上限30萬元

行政罰鍰 (違反管理措施)

下限3萬元 上限15萬元

修法後

刑事責任

(3人受傷)
最重3年

(致死)
最重5年

刑事罰金

(3人受傷) 上限100萬元
(致死) 上限150萬元

行政罰鍰 (違反安全設施)

下限5萬元 上限300萬元

行政罰鍰 (違反管理措施)

下限3萬元 上限75萬元

* 違法情節重大，得加重罰鍰至法定最高額1/2

罰則加重，責任升級！

一張圖看懂工安違規代價

刑事責任：涉及刑期與罰金



違反安全設施致死 (第40條)

→ 5年以下有期徒刑 → 得併科150萬元以下罰金

致3人以上受傷 (第41條)

→ 3年以下有期徒刑 → 得併科100萬元以下罰金

行政罰鍰：企業重罰



違反安全設施/管理措施致發生職災 (第43條)

→ 5萬元 ~ 300萬元罰鍰 (最高可加重至450萬元)

違反管理措施 (第45條)

→ 3萬元 ~ 75萬元罰鍰 (最高可加重至112.5萬元)

個人責任：操作者與負責人



**危險性機械或設備，
及其他特定機械操作人員違規致災** (第46條)

→ 1萬元 ~ 20萬元罰鍰 → 強制接受講習 (拒絕者按次處罰)

最高負責人霸凌行為 (第46條) → 1萬元 ~ 100萬元罰鍰

公布資訊：名譽處分



經裁罰者將公布以下資訊：(第49條)

- 單位名稱
- 罰鍰金額
- 負責人姓名
- 職災日期、地點及罹災人數

落實風險評估，杜絕職場災害