

# 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

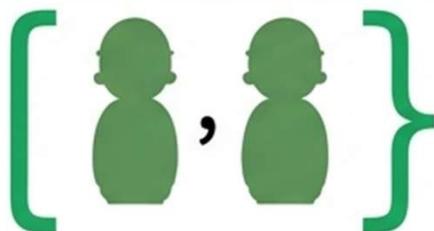
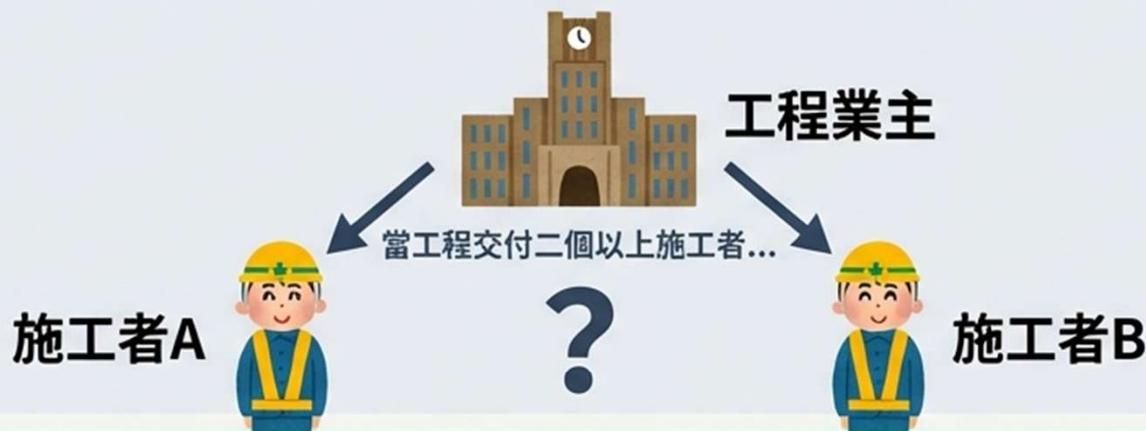


### 原事業單位應採取 6 大防災措施

- 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

A large green arrow points from the bracketed icon on the left towards the designated manager icon on the right.



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？

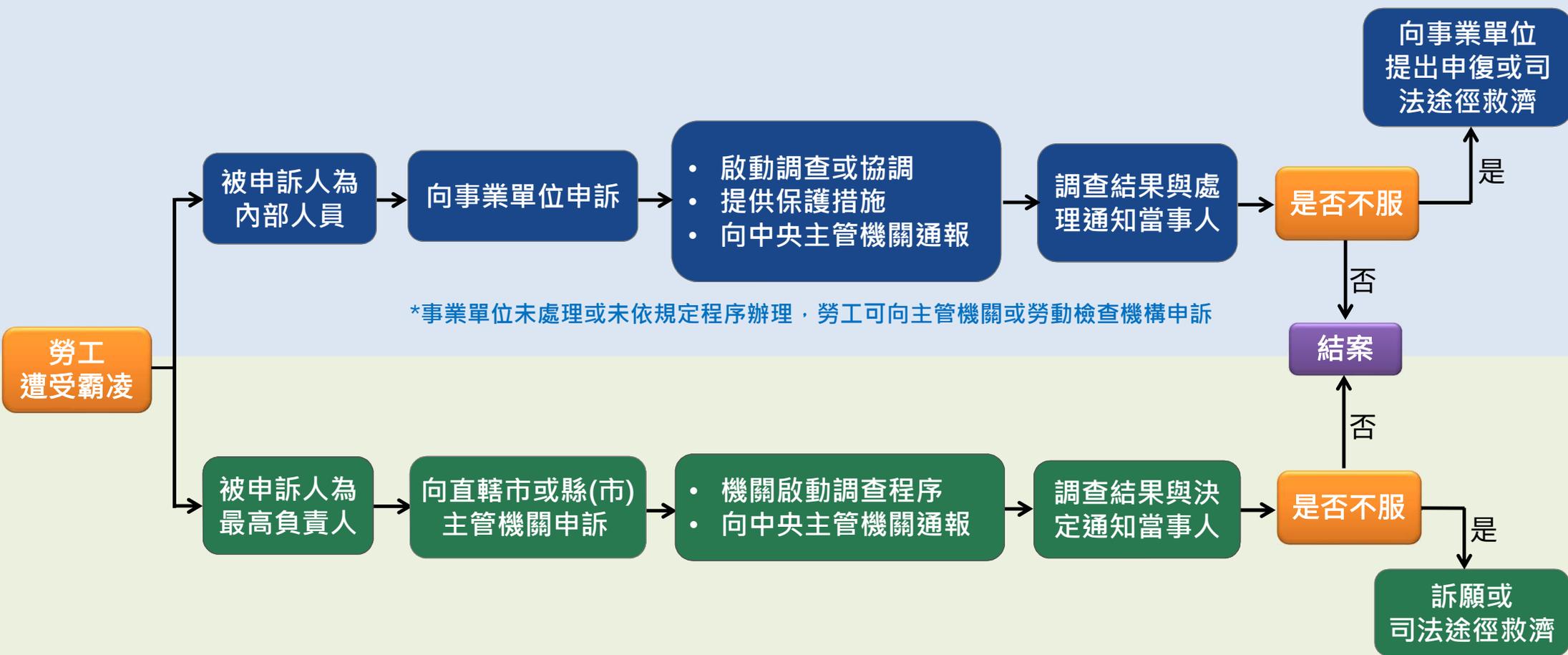


- ✓ 綜合評估以上因素
- ✓ 是否逾越社會通念所容許範疇
- ✓ 情節重大認定，視個案具體情節綜合審酌

## 3. 雇主責任



# 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) (致死)  
最重1年 最重3年

### 刑事罰金

(3人受傷) (致死)  
上限18萬元 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) (致死)  
最重3年 最重5年

### 刑事罰金

(3人受傷) (致死)  
上限100萬元 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

### 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

### 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)

### 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