

職安更全面 霸凌零容忍

職業安全衛生法修法展望

報告機關：勞動部

報告日期：114年5月1日



重點一、強化源頭防災

問題

工程業主投資工安成本過低，風險由下包商及勞工承擔

如工地塔吊拆除砸中捷運列車案

重點內容

一定規模以上工程業主於發包階段應採取：

1. 工程**規劃**、**設計者**實施風險評估，合理編列安全衛生費用。
2. **施工者**依上開風險評估結果，採取必要之預防設備及措施。

重點二、加強承攬管理

問題

平行分包廠商**各管各的**，又**層層轉包**責任不明
工作危害無人統合

重點內容

1. 一定規模以上工程業主將工程分別交付不同專業廠商施作，應**指定其中一廠商負統合管理責任**。
2. 層層轉包之**各級承攬人**均應配合主承攬商辦理承攬管理防災措施。

重點三、完善職場霸凌防治(1/3)



勞動部
Ministry of Labor

問題

1. 職場霸凌界定不明確，**認定不易**。
2. 微型及小型企業，不知如何辦理預防措施。

重點內容

1. 明確定義：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**。
2. 依**事業單位規模**，訂定不同防治措施。

重點三、完善職場霸凌防治(2/3)

問題

1. 提出申訴後，雇主可能**消極不處理**。
2. 未有透明之申訴調查程序，調查過程**未客觀、公正及公平**。

重點內容

1. 明定雇主於知悉勞工遭受職場霸凌，應**立即採取有效適當措施**。
2. 規範明確之**調查或協調與申復處理**程序。
3. **建立通報機制**，雇主於接獲勞工申訴時及事件之處理結果均需通報。

重點三、完善職場霸凌防治(3/3)



勞動部
Ministry of Labor

問題

受雇主權勢霸凌，未有外部調查機制。

重點內容

1. 建立外部救濟管道，**被申訴人為最高負責人**，得向地方主管機關提起申訴。
2. 明定**申訴時效**；申訴人、被申訴人及受邀協助之個人或單位，應配合調查。

重點四、提高罰鍰上限額度

刑事罰

發生死亡職災

刑期上限：3年 → **5年**

罰金上限：30萬 → **150萬**

發生3人受傷職災

刑期上限：1年 → **3年**

罰金上限：18萬 → **100萬**

行政罰

違反安全設施

罰鍰下限：3萬 (未修正)

罰鍰上限：30萬 → **150萬**

違反管理措施

罰鍰下限：3萬 (未修正)

罰鍰上限：15萬 → **75萬**

依規模、
違反情節
，訂有裁
罰基準

- ✓ 經裁罰者均應公布單位名稱、負責人姓名、**罰鍰金額**、**職業災害發生日期**、**地點**及**罹災人數**，強化公眾監督。

結語

1. **工安預防全面化：**
要求工程從新建到分包，都需要重視與提升工安，提供勞工更安全的勞動環境。
2. **職場霸凌法制化：**
透過霸凌防治入法，責成企業積極預防，提供勞工申訴管道，營造友善職場。

