

職場安全再升級—掌握新版預防指引重點！

職場安全不只是勞工的權益，更是企業永續發展的關鍵！

面對日益嚴峻的職場不法侵害事件，職安署於 114 年 2 月 21 日發佈《執行職務遭受不法侵害預防指引第四版》並推動《職安法》中放入職場霸凌專章，修法草案送入立法院審議，本次指引修正以強化雇主責任、擴大適用範圍、縮短通報時效，以確保每位勞工都能在安全的環境下工作，讓我們一起來學習新知吧。

擴大申訴條件及適用範圍

1. 鼓勵勞工通報任何「疑似」不法侵害行為。
既使該狀況或行為尚未造成傷害，為**預防事件發生**，皆應申訴或通報。
2. 適用範圍不限於受雇勞工，擴大至「**受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員**」包含派遣勞工、志工、實習生、見習生等。

名詞定義明確化

職場不法侵害定義：

指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之，造成其身體或精神之不法侵害。

暴力類型重新定義：

- **職場暴力**：指勞動場所中發生的肢體攻擊、言語威脅或其他不當行為，可能來自內部（同事、主管）或外部（顧客、訪客）**立即性危害**。
- **職場霸凌**：長期、持續性的欺壓、羞辱、排擠，通常內部權力不對等，影響勞身心健康及工作表現，導致焦慮、憂鬱、離職潮。
- **性騷擾**：在職場中發生的不受歡迎的性言語、動作或要求，可能影響勞工的工作環境與心理安全。(參閱性別平等工作法)
- **就業歧視**：指雇主基於性別、年齡、種族、婚姻狀況、身心障礙等非工作能力相關因素，而影響應徵、升遷或待遇的不公平行為。(參閱就業服務法)

增訂調查處理機制

組織或雇主接獲疑似不法侵害申訴後，應依勞工人數組成調查小組(參考性別工作平等法)

- ➔ 成立時間：接獲申訴**3 天內成立**處理小組，進行調處或調查。
- ➔ 調查期限：應於**2 個月內**完成，必要時得**延長 1 個月**。
- ➔ 注意：**調查內容應保密**，對申訴人及相關人員提供適當保護及安置措施，後續追蹤輔導，並案件結果回饋申訴人。

執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)



其他修訂內容 請參考

「執行職務遭受不法侵害預防指引」
(第四版)



長安東 內兒診所
聯合診所
Internal Medicine Department