

臺北市政府 109.04.06. 府訴一字第 1096100658 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反職業安全衛生法事件，不服原處分機關民國 108 年 12 月 26 日北市勞職字第 10861

069011 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營海洋水運業，為適用職業安全衛生法之行業。訴願人前經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）108 年 4 月 10 日及 19 日派員實施勞動檢查

發現：（一）訴願人就勞工於執行職務因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害之預防，有未依職業安全衛生設施規則行為時第 324 條之 3 第 1 項第 4 款及第 5 款規定，採取建

構行為規範及辦理危害預防及溝通技巧訓練之暴力預防措施，並作成執行紀錄留存 3 年之情事，違反職業安全衛生法行為時第 6 條第 2 項規定。（二）訴願人為職業安全衛生管理辦法所定之第一類事業及營造業以外之事業單位，僱用勞工人數在 100 人以上未滿 300 人，未設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各 1 人，違反職業安全衛生管理辦法第 3 條第 1 項及職業安全衛生法第 23 條第 1 項規定。（三）訴願人僱用勞工時

，未依勞工健康保護規則第 14 條第 1 項規定實施體格檢查，違反勞工健康保護規則第 14 條第 1 項及職業安全衛生法第 20 條第 1 項規定。（四）訴願人未依規定對在職勞工定期實施一般健康檢查，違反勞工健康保護規則第 15 條第 1 項及職業安全衛生法第 20 條第 1 項規定

等違規情事。勞檢處乃以 108 年 4 月 22 日北市勞檢職字第 10860225561 號函（下稱 108 年 4

月 22 日函）檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，上開第（一）至（四）項限文到後 3 個月改善，該函於 108 年 4 月 24 日送達。

二、嗣勞檢處於 108 年 11 月 13 日進行複查，發現訴願人未設置職業安全衛生管理員 1 人，上

開(二)項目(下稱系爭受檢項目)屆期仍未改善,乃以108年11月25日北市勞檢一字第10860314461號函移請原處分機關處理。原處分機關以訴願人上開違規事實明確且為乙類事業單位,違反職業安全衛生管理辦法第3條第1項及職業安全衛生法第23條第1項規定,乃依同法第45條第1款、第49條第2款、違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點(下稱處理要點)第8點及臺北市政府處理違反職業安全衛生法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第4點項次37等規定,以108年12月26日北市勞職字第10861069011

號裁處書,處訴願人新臺幣(下同)3萬元罰鍰,並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於108年12月27日送達。訴願人不服,於109年1月22日經由原處分機關向本府提

起訴願,3月12日補充訴願理由,並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按職業安全衛生法第3條第1項規定:「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……。」第23條第1項、第4項規定:「雇主應依其事業單位之規模、性質,訂定職業安全衛生管理計畫;並設置安全衛生組織、人員,實施安全衛生管理及自動檢查。」「前三項之事業單位規模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之辦法,由中央主管機關定之。」第36條第1項及第2項規定:「中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位勞動場所得實施檢查。其有不合規定者,應告知違反法令條款,並通知限期改善;屆期未改善或已發生職業災害,或有發生職業災害之虞時,得通知其部分或全部停工。勞工於停工期間應由雇主照給工資。」「事業單位對於前項之改善,於必要時,得請中央主管機關協助或洽請認可之顧問服務機構提供專業技術輔導。」第45條第1款規定:「有下列情形之一者,處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰:一、違反……第二十三條第一項……之規定,經通知限期改善,屆期未改善。」第49條第2款規定:「有下列情形之一者,得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名:……二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。」

職業安全衛生管理辦法第1條規定:「本辦法依職業安全衛生法(以下簡稱本法)第二十三條第四項規定訂定之。」第2條規定:「本辦法之事業,依危害風險之不同區分如下:一、第一類事業:具顯著風險者。二、第二類事業:具中度風險者。三、第三類事業:具低度風險者。前項各款事業之例示,如附表一。」第3條第1項規定:「第二條所

定事業之雇主應依附表二之規模，置職業安全衛生業務主管及管理人員（以下簡稱管理人員）。」

附表一 事業之分類（節錄）

一、第一類事業

……(五)運輸、倉儲及通信業之下列事業：

1. 運輸業中之水上運輸業及航空運輸業。

……

附表二 各類事業之事業單位應置職業安全衛生人員表（節錄）

事業	規模(勞工人數)	應置之管理人員
壹、第一類事業之事業單位(顯著風險事業)	三、一百人以上未滿三百人者	甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各一人。
營造業以外之事業單位		

違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點第 1 點規定：「為執行職業安全衛生法（以下簡稱職安法）及勞動檢查法（以下簡稱勞檢法）規定之行政罰案件，訂定本要點。」第 8 點規定：「主管機關或勞動檢查機構對於事業單位有下列情形之一者，依職安法第四十九條規定，公布其事業單位、雇主之名稱及負責人姓名，並將處分書送達受處分人：（一）違反職安法受罰鍰或刑罰之處罰……。」

臺北市政府處理違反職業安全衛生法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 勞工總人數超過三百人者。3. 違規場所位於營造工地，且該事業單位承攬該場所營造工程之金額超過一億元者。（二）乙類：非屬甲類者。」第 4 點規定：「本府處理違反職業安全衛生法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據（職業安全衛生法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
37	雇主違反第 23 條第 1 項規定，未依其事業單位之規模、性質，……未設置安全衛生組織、人員，……經通知限期改善，屆期未改善者。	第 45 條第 1 款	處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。	違反者，依違規次數處罰如下： 1. 第 1 次：3 萬元至 5 萬元。 ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
12	職業安全衛生法	第 42 條至第 49 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）勞檢處於 108 年 4 月間派員檢查後告知缺失，訴願人迅速回應主管機關之要求，積極地從就業市場上徵詢相關人才，以期符合相關法規要求。而訴願人於此期間曾面試數人，並於 108 年 5 月 13 日即主管機關所要求改善期限內錄取 1 名符合資格之職業安全衛生

管理人員○○○（下稱○君），豈料○君卻於 108 年 5 月 25 日回復因家庭因素而無法到職。由此可知，訴願人自得知欠缺職業安全衛生相關人員配置後，已盡力遵循勞檢處之要求，預期可以得到符合法規之結果，僅因○君未能如期就職，導致訴願人未能在期限內達到相關法規要求，訴願人絕非故意，更不應率認此屬訴願人之過失。

（二）又訴願人於○君回復無法到職後，為期符合法規要求，一方面仍積極挑選合適人員前來面試，並積極地將面試後之合適人選送上級主管批核確認是否錄取；另一方面訴願人亦鼓勵內部員工完成乙級職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練課程，計有 2 名員工參加訓練班並取得結業證明書，並報名 109 年 3 月 15 日證照考試。嗣○君再次通知訴願人其同意儘速到職，訴願人於○君 108 年 12 月中旬到職後，業向勞檢處完成報備。顯見自訴願人經勞動檢查發現欠缺職業安全相關人員配置時起，訴願人努力達成相關法規之要求。原處分機關顯然未將所有有利與不利訴願人之情況一併注意及考量，對於訴願人一被告知違反法規義務即竭力按勞檢處指示辦理之種種作為及相關情節，原處分機關更是視而不見，僅是片面且制式地按照職業安全衛生法相關法規操作，自有違誤。

（三）原處分機關所為裁罰就訴願人未設置職業安全衛生管理人員之不作為，未詳加交代理由。另職業安全衛生法第 36 條第 1 項前段、第 45 條第 1 款及裁罰基準第 4 點項次 37 等規

定，皆賦予主管機關「通知限期改善」之權力，卻沒有明確規範可以通知限期改善之

次數，也並未限制主管機關於受處分人明顯有改善作為或成果但仍未達法規要求時再次通知限期改善之權力。原處分機關應考量訴願人所做的種種努力及相關情狀，再次命訴願人限期改善，同樣是有助於目的達成之方法，對人民權益損害也最少，才是合於比例原則之行政作為。因此，原處分機關所為裁罰處分，明顯有違行政程序法第 7 條規定等違誤，請撤銷原處分。

三、查訴願人前經勞檢處於 108 年 4 月 10 日及 19 日勞動檢查發現，系爭受檢項目等不符規定，

該經勞檢處 108 年 4 月 22 日函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人並命文到後 3 個月改善，

函於 108 年 4 月 24 日送達。嗣勞檢處於 108 年 11 月 13 日複查發現，系爭受檢項目屆期仍未

改善；有勞檢處 108 年 4 月 10 日及 19 日職業衛生檢查及監督輔導會談紀錄總表、108 年 11

月 13 日一般行業安全衛生檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、108 年 4 月 22 日函及傳真

查詢國內各類掛號郵件查單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其於主管機關所要求之改善期限內曾進行面試，並於 108 年 5 月 13 日錄取符合資格之○君，豈料○君卻於 108 年 5 月 25 日回復無法到職，訴願人後續亦積極挑選合適人員前來面試，並鼓勵內部員工完成乙級職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練課程及報名相關證照考試。訴願人自得知其違規後，已盡力改善，僅因○君未能如期就職，導致訴願人未能在期限內達到相關法規要求，訴願人無故意、過失；嗣訴願人於○君 108 年 12 月中旬到職後，業向勞檢處完成報備，原處分機關漏未考量訴願人已盡力按勞檢處指示辦理；原處分機關所為裁罰就訴願人未設置職業安全衛生管理人員之不作為，未詳加交代理由；職業安全衛生法第 36 條第 1 項前段、第 45 條第 1 款及裁罰基準第 4 點項次

37

等規定，皆賦予主管機關「通知限期改善」之權力，且未明確規範通知限期改善之次數，也並未限制主管機關於受處分人明顯有改善作為或成果但仍未達法規要求時再次通知限期改善之權力，原處分機關應命訴願人再次限期改善，始合於比例原則云云。按雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理及自動檢查；運輸業中之水上運輸業為第一類事業，第一類事業且為營造業以外之事業單位，勞工人數在 100 人以上未滿 300 人者，應置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各 1 人；違者，經通知限期改善，屆期未改善，處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並得公布其事業單位、雇主之名稱、負責人姓名；揆諸職業安

全衛生法第 23 條第 1 項、第 45 條第 1 款、第 49 條第 2 款、職業安全衛生管理辦法第 2 條、第

3 條第 1 項、附表一、附表二及處理要點第 8 點等規定自明。查本件：

(一) 依卷附勞檢處 108 年 4 月 10 日職業衛生檢查及監督輔導會談紀錄總表影本載以：「……事業單位名稱 ○○(股)公司……行業別……海洋水運業……會談人 姓名：○○○ 職稱：法務……檢查日期 108 年 4 月 10 日……工作者人數……合計 189 人……二、違反

法規事項：有關違反法令規定事項如附件……。」並經訴願人法務○○○(下稱○君)簽名確認在案。又上開會談紀錄總表之附件載以：「附件(職業衛生一般檢查違反法規事項 事業單位名稱：○○ 檢查日期：108 年 4 月 10 日……違反打 …… ……法規條款……職業安全衛生管理辦法第 3 條……違反法規內容…… 第二條所定事業之雇主未依附表二之規模，置職業安全衛生業務主管及管理人員……。」該附件之「違反事實(場所及作業種類)說明」欄位載以：「尚未依規定設置」，並經訴願人法務○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附勞檢處 108 年 11 月 13 日會談紀錄影本載以：「……事業單位名稱○○股份有限公司……行業別 海洋水運業……會談 姓名：○○○ 職稱：法務……檢查日期 108 年 11 月 13 日……事業類別……乙類……工作者人數……合計 206 人……二、違反法規事項：有關違反法令規定事項如附件…… 1. 本次檢查計 1 項違反法令……。」並經訴願人法務○君簽名確認在案。又上開會談紀錄之附件載以：「附件 ---違反法令規定事項……違反打 …… ……法規條款……職業安全衛生管理辦法第 3 條第 1 項……違反法規內容……(地區)事業單位所置職安衛人員 1. 未依附表 2 規模置職業安全衛生人員(請加勾右側)……附表 2：第一類事業—營造業以外…… 100-299 人，甲業 1+管理員 1……。」該附件之「事實陳述或違反事實說明」欄位載以：「已設置甲業主管尚缺管理員 1 人(5/17 已錄取 1 名員工但未報到)」，並經訴願人法務○君簽名確認在案。

(三) 是訴願人前經勞檢處於 108 年 4 月 10 日派員實施勞動檢查，查得訴願人為第一類事業且為營造業以外之事業單位，勞工總人數在 100 人以上未滿 300 人，未設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員各 1 人。勞檢處乃以 108 年 4 月 22 日函檢送勞動

檢

查結果通知書予訴願人，限於文到後 3 個月改善，該函於 108 年 4 月 24 日送達。嗣勞

檢

處於 108 年 11 月 13 日進行複查，發現訴願人仍未設置職業安全衛生管理員 1 人，屆期

未

改善。是訴願人違反職業安全衛生管理辦法第 3 條第 1 項及職業安全衛生法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(四) 至訴願人主張原處分機關所為裁罰就訴願人未設置職業安全衛生管理人員之不作為，未詳加交代理理由云云。查原處分機關 108 年 12 月 26 日北市勞職字第 10861069011 號裁處書載明，訴願人前經勞檢處於 108 年 4 月 10 日實施勞動檢查，發現訴願人未依規定設職業安全衛生業務主管及管理人員，乃以 108 年 4 月 22 日函通知訴願人限於 3 個月內改善；勞檢處復於 108 年 11 月 13 日派員複查，發現訴願人屆期仍未改善，原處分機關爰審認訴願人違反職業安全衛生管理辦法第 3 條第 1 項及職業安全衛生法第 23 條第 1 項規定而據以裁處；尚無訴願人所稱原處分機關所為裁罰就訴願人未設置職業安全衛生管理人員之不作為，未詳加交代理理由等情。雖訴願人主張其於 108 年 5 月 13 日錄取符合資格之○君，豈料○君卻於 108 年 5 月 25 日回復表示無法到職，訴願人後續亦積極挑選合適人員前來面試，並鼓勵內部員工完成乙級職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練課程及報名相關證照考試；訴願人已盡力改善，無故意、過失等語。縱認訴願人主張其曾於 108 年 5 月 13 日錄取符合資格之○君，○君卻於 108 年 5 月 25 日回復無法到職，後續訴願人仍積極面試其他人選，並鼓勵內部員工完成乙級職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練課程及報名相關證照考試等節屬實，然自訴願人知悉○君無法到職起算，距本件勞檢處進行複檢，已有相當之時日；況訴願人復未能提出其他於原處分機關所定改善期限內已改善完成之相關事證以供調查核認，尚難遽對其為有利之認定。又訴願人主張其於○君 108 年 12 月中旬到職後，業向勞檢處完成報備一節，縱屬為真，亦已逾改善期限，僅為事後改善作為，不影響本件違規行為之成立。另訴願人主張職業安全衛生法第 36 條第 1 項前段、第 45 條第 1 款及裁罰基準第 4 點項次 37 等規定，未明確規範通知限期改善之次數，原處分機關應命訴願人再次限期改善，始合於比例原則等語。依職業安全衛生法第 23 條第 1 項、第 45 條及裁罰基準第 4 點項次 37 等規定，訴願人經原處分機關查得有違反職業安全衛生法第 23 條第 1 項規定之情事，原處分機關應通知訴願人限期改善；然經原處分機關查獲訴願人屆期仍未改善，即已合致職業安全衛生法第 45 條規定所定之處罰構成要件，原處分機關依上開規定裁處訴願人，並無違誤。訴願主張各節，均不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定

最低額 3 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 4 月 6 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）