

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 110 年 1 月 11 日北市勞職字第 10961249791 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 30 日內另為處分。

#### 事實

- 一、訴願人經營郵政業，適用職業安全衛生法。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 11 月 4 日派員實施勞動檢查發現，訴願人僱用勞工於其所屬○○郵局（下稱○○郵局）從事作業，未使新僱勞工或在職勞工變更工作前，接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練（下稱系爭受檢項目）等情，違反職業安全衛生教育訓練規則第 16 條第 1 項及職業安全衛生法第 32 條第 1 項等規定。勞檢處乃以 108 年 11 月 14 日北市勞檢一字第 10860311081 號函（下稱 108 年 11 月 14 日函）檢送勞動檢查結果通知書予○○郵局，並命該局於文到後 14 日改善違反職業安全衛生教育訓練規則第 16 條第 1 項及職業安全衛生法第 32 條第 1 項規定之部分。
- 二、嗣勞檢處復於 109 年 11 月 24 日及 12 月 2 日再次派員至○○郵局檢查發現，勞工○○○（下稱○君）於 109 年 9 月 21 日到職，於受檢日前尚未實施新僱勞工教育訓練，有系爭受檢項目屆期仍未改善情事，乃以 109 年 12 月 10 日北市勞檢綜字第 10960312451 號函移請原處分機關處理。嗣原處分機關以 109 年 12 月 30 日北市勞職字第 1096179653 號函（下稱 109 年 12 月 30 日函）通知訴願人陳述意見，經○○郵局以 110 年 1 月 6 日函文陳述意見在案。原處分機關仍審認訴願人上開違規事實明確且為甲類事業單位，違反職業安全衛生教育訓練規則第 16 條第 1 項及職業安全衛生法第 32 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第 4 點

項次 38 等規定，以 110 年 1 月 11 日北市勞職字第 10961249791 號裁處書（該裁處書關於給予訴願人陳述意見部分誤繕，業經原處分機關以 110 年 5 月 4 日北市勞職字第 1106066881 號函更正在案），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 110 年 1 月 12 日送達。訴願人不服，於 110 年 2 月 8 日向本府提起訴願，2 月 20 日補正訴願程式，4 月 6 日及 6 月 1 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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。」「前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。」第 36 條第 1 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……。」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……第三十二條第一項……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……之情形。」

職業安全衛生教育訓練規則第 1 條規定：「本規則依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第三十二條第二項規定訂定之。」第 2 條第 10 款規定：「本規則之安全衛生教育訓練分類如下：……十、一般安全衛生教育訓練。……」第 16 條第 1 項、第 3 項規定：「雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。」「前二項教育訓練課程及時數，依附表十四之規定。」

附表十四：「一般安全衛生教育訓練課程、時數 一、課程……二、教育訓練時數：新僱勞工或在職勞工於變更工作前依實際需要排定時數，不得少於三小時。……。」

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	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)
38	雇主違反第32條第1項規定,對勞工未施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練,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)本件係勞工○君因其個人因素申請延緩至109年9月21日向訴願人報到,致○君未能與同梯次人員參加「新進人員訓練及壽險業務員基本訓練」之3小時安全衛生教育訓練相關課程。訴願人考量如單獨為○君授課,除○○郵局難以開班外,教育訓練經費亦未能妥善運用,爰於本次勞動檢查日前之109年11月18日即通知○君,安排其與109年12月新進人員併同參加新進人員訓練之3小時安全衛生教育

訓練相關課程，與前次 108 年 11 月 4 日勞動檢查時，尚未安排人員參訓之違規情狀不同；且○君已於 109 年 12 月 16 日完成安全衛生教育訓練，即已於本次違規之限期改善內依法完成改善。

- (二) 訴願人常有新進人員係單獨或少數報到情形，且報到時間不一致，若採個別進行教育訓練，於經費及資源合理分配運用之考量下，在實際執行面有困難，無期待可能性，原處分機關應衡酌不同事業單位之客觀條件而為公平之衡量。雖新進人員於報到時未即時施以職業安全衛生教育訓練，訴願人為協助新進人員儘早適應工作環境，亦指派夥伴及輔導人選對新進人員予以輔導，該夥伴人選相較於職業安全衛生教育訓練之講師，更加熟悉服務單位之工作環境及流程，並能加強防範職業災害發生，已預先將工作者安全納入考量，可輔助降低職業災害。
- (三) 另原處分機關於答辯書建議可採網路課程教學方式以指導○君完成課程，惟依勞動部職業安全衛生署函復○○郵局表示，勞工於職業安全衛生教育訓練網路教學課程所取得認證時數，得抵充一般安全衛生教育訓練時數至多 2 小時。故本件縱以網路課程方式完成，仍不符合職業安全衛生教育訓練規則第 16 條附表 14 第 2 點所定應有 3 小時時數之要求。且按「臺灣地區傷害保險個人職業分類表」，○君之工作性質屬郵政之內勤人員，為危險性最低之第一級，則本件於工作前施予職業安全衛生教育訓練之急迫性程度，應有疑義。又並非所有機關團體於報到後即施以職業安全衛生教育訓練，原處分機關本件之裁處尚有違行政程序法第 6 條之平等原則。
- (四) 勞檢處 108 年 11 月 14 日函未明確說明有關新僱勞工於工作前即施以相關訓練及未指導新僱勞工單獨報到如何辦理訓練等情，訴願人當時認為對尚未受訓者補辦相關教育訓練，即屬已改善完成。且訴願人認為依訴願人之員工訓練要點規定，安排新進人員於到職後 4 個月內實施新進人員訓練即符合法令要求，係因當時對職業安全衛生教育訓練規則第 16 條第 1 項規定之實際執行面稍有誤解。又臺北郵局現已規劃新進人員報到當日即辦理安全衛生教育訓練之可行性，已盡一切可能積極設法調整教育訓練之方式，原處分機關應按處理要點第 7 點規定，審酌訴願人之改善程度與誠意及情節輕重等情況，不應逕予裁處。且原處分機關有疏未考量本件○○郵局陳述意見之有利主張即逕為判斷之虞，亦未衡酌行政罰法第 7 條第 1 項及第 8

條等規定。請撤銷原處分。

- 三、查訴願人前經勞檢處於 108 年 11 月 4 日勞動檢查發現，其所屬○○郵局系爭受檢項目不符規定，經勞檢處以 108 年 11 月 14 日函檢送勞動檢查結果通知書予○○郵局，並限期 14 日改善；嗣勞檢處於 109 年 11 月 24 日及 12 月 2 日再次檢查發現，○○郵局系爭受檢項目屆期仍未改善，有勞檢處 108 年 11 月 14 日函及勞動檢查結果通知書、勞檢處 109 年 11 月 24 日及 12 月 2 日勞動檢查結果通知書及一般行業安全衛生檢查會談紀錄等資料影本附卷可稽。
- 四、按雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練；違反者，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 32 條第 1 項、第 45 條第 1 款、第 49 條第 2 款及職業安全衛生教育訓練規則第 16 條第 1 項等規定自明。查本件訴願人前經勞檢處於 108 年 11 月 4 日勞動檢查發現，其所屬臺北郵局有系爭受檢項目不符前開規定之情事，勞檢處乃以 108 年 11 月 14 日函檢送勞動檢查結果通知書予○○郵局，命該局於文到後 14 日改善系爭受檢項目。嗣勞檢處於 109 年 11 月 24 日及 12 月 2 日再次檢查發現，○○郵局系爭受檢項目屆期仍未改善，爰據以裁處訴願人。惟查原處分機關 108 年 11 月 14 日函係通知○○郵局而非訴願人，縱認其通知對象可寬認至訴願人，然查原處分機關未查告勞檢處 108 年 11 月 14 日函之送達日期，致限期改善期間無從起算。雖勞檢處於 108 年 11 月 4 日實施勞動檢查時製作一般行業安全衛生檢查會談紀錄，其上載以：「……本次檢查計 3 項違反法令……已當場解說，敬請改善……」並經○○郵局之職安管理師○○○簽名在案，惟該會談紀錄與勞動檢查機構依勞動檢查法第 25 條規定，應以書面通知事業單位立即改善或限期改善之行政行為仍屬有別，尚難以該會談紀錄之署名日期為限期改善期間之起算認定。另訴願人雖於訴願書自陳其已接獲勞檢處 108 年 11 月 14 日函，然並未具體指明知悉該函之時點，是本件限期改善之時間點，仍無從起算。縱勞檢處於 109 年 11 月 24 日及 12 月 2 日進行複查，發現訴願人仍有系爭受檢項目未改善情形之違規事證明確，惟原處分機關未提供起算限期改善期間之相關佐證資料供核，已如前述，是原處分機關遽認訴願人有系爭受檢項目經通知限期改善且屆期仍未改善之情事而據以裁罰，尚嫌率斷，容有再予釐清確認之必要。從而

，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 30 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 7 月 5 日