

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第744號

110年12月2日辯論終結

原告 沛榮國際股份有限公司

代表人 Philip Lin（董事長）

訴訟代理人 王瀨珮 律師

賴宣妤 律師

路 涵 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜（局長）

訴訟代理人 黃安心

薛淳仁

吳奇螢

上列當事人間職業安全衛生法事件，原告不服臺北市政府中華民國110年4月27日府訴一字第1096086886號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

（一）原告主要經營海洋貨運承攬業，適用職業安全衛生法（下稱職安法）。被告所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國108年12月12日派員檢查發現，原告為職業安全衛生管理辦法（下稱職安管理辦法）第2條所定之第一類事業，勞工總人數252人（含總公司及分公司），未依職安管理辦法第3條第1項及其附表二規定設置甲種職業安全衛生業務主管及

01 管理人員（缺管理員1人），違反職安法第23條第1項規定，
02 乃製作一般行業安全衛生檢查會談紀錄（下稱108年12月12
03 日檢查紀錄），並經原告在場會同檢查之人員林大源（下稱
04 林君）簽名確認在案。勞檢處復以108年12月16日北市勞檢
05 一字第10860327501號函檢附勞動檢查結果通知書，命原告
06 於文到後1個月改善（下稱勞檢處108年12月16日函）。

07 (二)嗣勞檢處於109年9月18日再次派員檢查發現，原告勞工總人
08 數120人（不含分公司），未依職安管理辦法第3條第1項及
09 其附表二規定，設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全
10 衛生管理員各1人，乃製作一般行業安全衛生檢查會談紀錄
11 （下稱109年9月18日檢查紀錄），並經原告在場會同檢查之
12 人員周庭瑞（下稱周君）簽名確認在案（其日期誤簽為109
13 年9月17日），並以109年9月29日北市勞檢綜字第109602591
14 71號函檢陳相關資料，移請被告處理（下稱勞檢處109年9月
15 29日函）。被告審認原告違反職安法第23條第1項規定，經
16 通知限期改善，屆期未改善，且為乙類事業單位，乃依同法
17 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
18 查法案件處理要點（下稱處理要點）第8點第1款、臺北市政
19 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
20 準）第3點、第4點項次37等規定，以109年10月29日北市勞
21 職字第10961073481號裁處書（下稱原處分），處原告新臺
22 幣（下同）3萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名
23 （按：被告已於110年1月5日公布原告名稱及負責人姓名，
24 外放被告可供閱覽卷四②）。原告不服，提起訴願，經臺北
25 市政府以110年4月27日府訴一字第1096086886號訴願決定駁
26 回（下稱訴願決定），原告仍不服，於是提起本件行政訴
27 訟。

28 二、原告起訴主張及聲明：

29 (一)主張要旨：

- 30 1.原告為海運承攬運送業，經營型態為業務開發市場、運務向
31 船公司訂艙，原告所屬員工並無實際從事任何與貨物運送、

01 裝載、卸載等相關具危險性工作，與職安法第一類事業分類
02 中其餘「運輸服務業」之營運方式有所不同，應非屬職安管
03 理辦法第2條所定具顯著風險之第一類事業。被告未考量原
04 告實際經營之風險，僅因勞檢處不諳海運承攬運送業之經營
05 方式，逕以行政院主計總處（下稱主計總處）中華民國行業
06 標準分類（下稱行業分類，嗣於110年1月修正為行業統計分
07 類），認定原告經營海洋貨運承攬業，屬職安法之第一類事
08 業，顯違職安法保障工作者安全、健康之立法意旨，且與原
09 告之實際經營型態不符，被告未盡調查事實之義務，違反行
10 政程序法第36條規定。

11 2.職安法施行細則第7條規定職安法所稱各業，適用行業分類
12 之規定。然職安法之立法意旨，係為強化工作者職業災害預
13 防及安全與健康保護，與主計總處編訂行業分類之目的，僅
14 供統計分類之用途迥異。勞動部本應依職安法之授權目的，
15 考量各事業經營風險之不同，認定各場所、團體、公司、企
16 業單位之風險類別，並編訂所需分類，而非不當聯結，逕以
17 施行細則規定直接適用行業分類，而將不同性質、風險之行
18 業認定為相同風險之事業類別。職安法施行細則第7條規定
19 顯違母法立法意旨，亦逾越母法之合法授權範圍，應不予適
20 用。

21 3.原告雖於108年12月16日收到勞檢處108年12月16日函，惟因
22 109年初COVID-19疫情爆發，此屬原告不能預見之突發事
23 件，原告基於維護員工健康，考量疫情因素及員工時間安
24 排，致未能於109年初立即派員接受職業安全訓練，原告員
25 工僅能選擇109年8月10日至109年9月3日間之課程接受訓
26 練，並於109年9月28日通過測驗，取得甲種職業安全衛生主
27 管結業證書，足證原告於勞檢處於109年9月18日檢查前，已
28 派員工參加職業安全衛生訓練，並安排職業安全衛生管理人員
29 配置。是原告縱有違反職安法第23條第1項規定，亦難認
30 主觀上有何故意或過失。

31 (二)聲明：

01 1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

02 2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

03 三、被告答辯及聲明：

04 (一)答辯要旨：

05 1.原告所營事業主要為海運承攬運送業，依經濟部「公司行號
06 及有限合夥營業項目代碼表檢索系統」，屬G大類：運輸、
07 倉儲及通信業，營業項目為海運承攬運送業(G402011)，又
08 依主計總處編訂之行業分類—第10次修訂(105年1月)，海洋
09 貨運承攬業其細類(5232)，屬H大類：運輸及倉儲業，定義
10 為：「從事以自己名義，為委託人處理船舶貨運業務之行
11 業。」故勞檢處依職安法施行細則第7條規定，依行業分
12 類，以及職安管理辦法之附表一、(五)運輸、倉儲及通信業，
13 認原告屬第一類事業，並無違誤。

14 2.職安法施行細則係依職安法第54條規定之授權，由中央主管
15 機關勞動部訂定，並未逾越法律授權之必要範圍，亦符合為
16 防止職業災害，保障工作者安全及健康之立法目的。原告屬
17 海洋貨運承攬業，縱其稱所屬員工只有業務與運務人員，無
18 須至櫃場或碼頭等，惟原告所屬行業類別仍未變更，勞檢處
19 依行業分類，認原告屬第一類事業，於法有據。

20 3.原告前於108年12月12日經勞檢處檢查發現，違反職安管理
21 辦法第3條第1項暨職安法第23條第1項規定，並經通知限期
22 於1個月內改善在案。又勞動部職業安全衛生署（下稱職安
23 署）自109年1月起至8月期間，辦理臺北市○區內「甲種職
24 業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練」課程，計有25班次
25 陸續開課，辦理「職業安全衛生管理員教育訓練」課程，計
26 有26班次陸續開課，且疫情期間於室內場所辦理課程或活
27 動，均須符合相關防疫措施，縱使原告因疫情關係，致未能
28 於109年初即派員接受職業安全衛生訓練，而選擇109年8月1
29 0日至109年9月3日課程（但於109年9月28日始取得甲種職業
30 安全衛生業務主管結業證書），惟相關證書應於完成課程
31 後，始能報名該職類之測驗，待通過測驗後即取得證書，如

01 未通過測驗則無法取得資格，勞檢處復於109年9月18日派員
02 實施勞動檢查發現，原告僱用勞工人數總計120人（不含分
03 公司），所置甲種職業安全衛生業務主管並未符合資格（未
04 測驗完成取得證書），且仍未設置職業安全衛生管理員，爰
05 原告未依規定設置「職業安全衛生業務主管」及「管理人員」，
06 經通知限期改善屆期未改善，再次違反職安管理辦法
07 第3條第1項暨職安法第23條第1項規定，至為明確。是被告
08 依職安法第45條第1款、第49條第2款、統一裁罰基準第3
09 點、第4點項次37等規定，以原處分裁處原告3萬元罰鍰，並
10 公布原告名稱及負責人姓名，並無違誤。

11 (二)聲明：

12 原告之訴駁回。

13 四、爭點：

14 (一)原告是否屬於職安管理辦法第2條所定之第一類事業？

15 (二)原處分所適用之職安法施行細則第7條、職安管理辦法第2條
16 規定，是否逾越職安法之授權範圍？

17 (三)原處分是否違反行政程序法第36條規定？

18 (四)原告是否違反職安法第23條第1項規定，並具有故意或過
19 失？

20 五、本院的判斷：

21 (一)前提事實：

22 上述爭訟概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有勞檢處
23 108年12月12日檢查紀錄（外放被告可供閱覽卷四乙證2-
24 1）、勞檢處108年12月16日函及傳真查詢各類掛號郵件查單
25 （同卷乙證2、③）、勞檢處109年9月18日檢查紀錄（同卷
26 乙證3-1）、勞檢處109年9月29日函（同卷乙證3）、原處分
27 及送達證書（外放被告可供閱覽卷三附件1、2）、訴願決定
28 （被告可供閱覽卷一乙證4）及送達證書（外放訴願卷目次1
29 第1頁）可查，堪信為真。

30 (二)應適用的法令及法理的說明：

- 01 1.職安法第1條前段規定：「為防止職業災害，保障工作者安全
02 全及健康，特制定本法；……。」職安法藉由第2章對安全
03 衛生設施、第3章對安全衛生管理所建立之責任機制（民事
04 責任外之特別刑事、行政責任的法律效果，則規定在同法第
05 5章），針對雇主、事業單位，或機械、設備、器具或化學
06 物品之製造、輸入、供應者，課予各項行政法上義務，使經
07 濟活動中對工作環境條件之安全與衛生具有足夠能力之控制
08 管理者，負起對工作者之照護責任，以達防止職業災害，保
09 障工作者安全及健康之立法目的。
- 10 2.職安法第3條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞
11 動部；在直轄市為直轄市政府……。」第4條規定：「本法
12 適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管
13 機關得指定公告其適用本法之部分規定。」第23條第1項、
14 第4項規定：「雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職
15 業安全衛生管理計畫；並設置安全衛生組織、人員，實施安
16 全衛生管理及自動檢查。……（第4項）前3項之事業單位規
17 模、性質、安全衛生組織、人員、管理、自動檢查、職業安
18 全衛生管理系統建置、績效認可、表揚及其他應遵行事項之
19 辦法，由中央主管機關定之。」第36條第1項及第2項規定：
20 「（第1項）中央主管機關及勞動檢查機構對於各事業單位
21 勞動場所得實施檢查。其有不合規定者，應告知違反法令條
22 款，並通知限期改善；屆期未改善或已發生職業災害，或有
23 發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。勞工於停
24 工期間應由雇主照給工資。（第2項）事業單位對於前項之
25 改善，於必要時，得請中央主管機關協助或洽請認可之顧問
26 服務機構提供專業技術輔導。」第45條第1款規定：「有下
27 列情形之一者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰：一、
28 違反……第23條第1項……之規定，經通知限期改善，屆期
29 未改善。」第49條第2款規定：「有下列情形之一者，得公
30 布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機
31 構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓

01 名：……二、有第40條至第45條、第47條或第48條之情
02 形。」第54條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定
03 之。」可知，雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業
04 安全衛生管理計畫，並設置安全衛生組織、人員，實施安全
05 衛生管理及自動檢查，中央主管機關及勞動檢查機構亦得對
06 於各事業單位勞動場所實施檢查，其有不合規定者，應告知
07 違反法令條款，並通知限期改善；屆期未改善者，得處3萬
08 元以上15萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。

09 3.基此，職安法第54條授權訂定之職安法施行細則及職安法第
10 23條第4項授權訂定之職安管理辦法，亦為防止職業災害，
11 保障工作者安全及健康之行政目的而為規定，是勞動部基於
12 職安法主管機關之權責，自有針對該法所定行政管制事項，
13 認定各事業單位業別歸屬之權。而勞動部依職安法第54條授
14 權訂定之職安法施行細則第7條規定：「本法第4條所稱各
15 業，適用中華民國行業標準分類之規定。」又勞動部依職安
16 法第23條第4項授權訂定之職安管理辦法第2條規定：「本辦
17 法之事業，依危害風險之不同區分如下：一、第一類事業：
18 具顯著風險者。二、第二類事業：具中度風險者。三、第三
19 類事業：具低度風險者。前項各款事業之例示，如附表
20 一。」第3條第1項、第2項規定：「（第1項）第2條所定事
21 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
22 理人員（以下簡稱管理人員）。（第2項）第一類事業之事
23 業單位勞工人數在100人以上者，所置管理人員應為專職；
24 ……」其附表一規定：事業之分類（節錄）一、第一類事
25 業……(五)運輸、倉儲及通信業之下列事業：……2……運輸
26 服務業；其附表二規定：各類事業之事業單位應置職業安全
27 衛生人員表（節錄）事業規模(勞工人數)應置之管理人員：
28 壹、第一類事業之事業單位(顯著風險事業)：營造業以外之
29 事業單位……三、100人以上未滿300人者：甲種職業安全衛
30 生業務主管及職業安全衛生管理員各1人。經核上開規定並

01 未逾越母法職安法之授權範圍，且未增加母法所無對人民自
02 由或權利的限制，自得為執法機關所援用。

- 03 4. 勞動部訂定之處理要點第8點規定：「主管機關或勞動檢查
04 機構對於事業單位有下列情形之一者，依職安法第49條規
05 定，公布其事業單位、雇主之名稱及負責人姓名，並將處分
06 書送達受處分人：(一)違反職安法受罰鍰或刑罰之處
07 罰……。」又臺北市政府訂定之裁罰基準第3點規定：「雇
08 主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一)甲類：1.股
09 票上市公司或上櫃公司。2.勞工總人數超過300人者。3.違
10 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
11 金額超過1億元者。(二)乙類：非屬甲類者。」第4點規定：
12 「本府處理違反職業安全衛生法事件統一裁罰基準如下表：
13 (節錄)項次：37、違反事件：雇主違反第23條第1項規
14 定，未依其事業單位之規模、性質，……未設置安全衛生組
15 織、人員，……經通知限期改善，屆期未改善者、法條依
16 據：第45條第1款、法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處
17 罰：處3萬元以上15萬元以下罰鍰、統一裁罰基準(新臺
18 幣：元)：違反者，依違規次數處罰如下：1.第一次：3萬
19 元至5萬元。……」經核上述規定，分為勞動部及臺北市政
20 府依其主管職安法裁處事件之職權所發布，為統一類同案情
21 不同個案間適用法律裁罰避免恣意之考量，顧及各不同類之
22 違法行為應受責難程度與所生影響各有不同，而予公平適當
23 之合理差別待遇，與行政罰法第8條所定裁處罰鍰應審酌之
24 裁量因素相合，此等裁罰基準性規範，與實質平等原則尚屬
25 相合，應得為被告援用以辦理具體個案違規行為處罰裁量之
26 基本準繩。

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

01 表。」附表（節錄）「項次：2、法規名稱：職業安全衛生
02 法、委任事項：12：第42條至第49條『裁處』」（外放被告
03 可供閱覽卷四④）。是被告基於上開委任，就臺北市政府主
04 管職安法第42條至第49條之「裁處」，具有辦理權限。

05 (三)原告屬於職安管理辦法第2條所定之第一類事業：

06 原告主要所營事業為海運承攬運送業，係以自己名義，為委
07 託人處理船舶貨運業務，此為原告所不爭執（本院卷第13
08 9、278頁），並有原告之經濟部商工登記公示資料查詢（本
09 院卷第7頁）可稽。而「海運承攬運送業」依主計總處編訂
10 之行業分類（105年1月第10次修訂，原證16、外放被告可供
11 閱覽卷一乙證6），海洋貨運承攬業屬H大類：運輸及倉儲
12 業、52中類：運輸輔助業、523小類：貨運承攬業、5232細
13 類：海洋貨運承攬業，定義為：「從事以自己名義，為委託
14 人處理船舶貨運業務之行業。」（外放被告可供閱覽卷一乙
15 證6），符合原告所從事主要行業之定義，足見原告確屬行業
16 分類之海洋貨運承攬業無誤。故被告依前述職安法施行細則
17 第7條及職安管理辦法之附表一事業分類，「一、第一類事
18 業」之「(五)運輸、倉儲及通信業」之「2.運輸服務業」的規
19 定，認原告應屬職安管理辦法第2條所定具顯著風險之第一
20 類事業，並無違誤。

21 (四)原處分所適用之職安法施行細則第7條、職安管理辦法第2條
22 規定，並未逾越職安法之授權範圍：

23 1.原告雖主張原處分所適用之職安法施行細則第7條、職安管
24 理辦法第2條規定不當聯結主計總處編訂之行業分類，逾越
25 職安法之授權範圍等語。然：

26 (1)依職安法第4條及其施行細則第7條規定，職安法適用於各
27 業，且適用行業分類之規定。復為落實風險分級管理，依職
28 安管理辦法第2條規定，依事業危害風險之不同，區分為第
29 一類至第三類事業〔即分別為顯著、中度及低度風險，各類
30 事業之例示，詳如職安管理辦法附表一（原證17）〕。而
31 「海運承攬運送業」之危害風險分類，按行業分類，其定義

01 為從事以自己名義，為委託人處理船舶貨運業務之行業，亦
02 與航業法第3條第4款：「四、海運承攬運送業：指以自己之
03 名義，為他人之計算，使船舶運送業運送貨物而受報酬為營
04 業之事業。」規定之定義相近。鑑於該行業之事業單位為處
05 理上述業務，須指派勞工至貨棧及貨櫃集散站等工作場所作
06 業，使勞工暴露於機具或運輸工具等具顯著風險作業場所
07 中，爰屬職安管理辦法附表一所列第一類事業之「運輸服務
08 業」等情，亦有職安署110年10月28日勞職綜1字第11010523
09 01號函（本院卷第319-320頁）足憑。

10 (2)又行政院104年12月21日院授主統法字第1040300680號函略
11 以：「主旨：修正行業標準分類，自105年1月1日起實施，
12 請查照。說明：一、為肆應國內經社發展，反映產業結構變
13 遷，行業標準分類（簡稱行業分類）配合工業及服務業普查
14 辦理週期，原則上每5年檢討修訂乙次。……。二、行業分
15 類係供統計分類之用，期使各機關行業別相關統計能在一致
16 的比較基礎下，相互連結應用。行業分類係以生產商品或提
17 供服務之『場所單位』為分類對象，並以其從事的主要經濟
18 活動為判定業別之基礎，倘若『場所單位』同時從事多種經
19 濟活動，則以附加價值最大者為主要經濟活動，歸屬業別；
20 實務上若無法取得附加價值資料，可改用生產總額、營業額
21 等產出替代指標或勞動報酬、工時、員工人數等投入替代指
22 標。三、各機關若衍生應用行業分類於行政管理或管制等非
23 統計用途，例如勞動基準法適用業別、工廠或食品衛生管
24 理、開放外國人或大陸地區人民來臺投資業別項目等，應由
25 權責機關依據管理或管制目的，自行認定各場所、團體、公
26 司或企業單位之業別歸屬。……。」是以，行業分類係以場
27 所單位之主要經濟活動作為判定基礎，雖主要係供統計分類
28 之用，但亦非不得為各機關衍生應用行業分類於行政管理或
29 管制等非統計用途，僅各權責機關得依其管理或管制目的，
30 自行認定各場所、團體、公司或企業單位之業別歸屬而已。

01 (3)由上可知，勞動部依主計總處編訂之行業分類，以場所單位
02 之主要經濟活動作為行業風險分類，係為落實行業風險分級
03 管理或管制之目的，以達職安法防止職業災害，保障工作者
04 安全及健康之立法意旨。是職安法施行細則第7條及職安管
05 理辦法第2條規定，並未違反行政法上不當聯結禁止原則，
06 亦未逾越母法職安法之授權範圍，復無增加法律所無之限
07 制，故原告上開主張，並不可採。

08 (五)原處分並未違反行政程序法第36條規定：

09 1.行政程序法第36條規定：「行政機關應依職權調查證據，不
10 受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注
11 意。」

12 2.原告雖又主張被告未盡調查事實之義務，未考量原告實際經
13 營型態為業務開發市場、運務向船公司訂艙，所屬員工並無
14 實際從事任何與貨物運送、裝載、卸載等相關之具危險性工
15 作，即逕依行業分類認定原告經營海洋貨運承攬業，屬職安
16 法之第一類事業，顯與原告之實際經營型態及經營之風險不
17 符等語，並提出聯興國際物流股份有限公司109年11月24日1
18 09聯字第1118號函（下稱聯興物流公司函，原證5）、聯興
19 物流公司進口運費請款單（原證10）、長榮國際儲運股份有
20 限公司營業一課109年11月26日電子郵件（下稱長榮儲運公
21 司電子郵件，原證6）、長榮儲運公司出口請款單（原證1
22 1）、上林公證有限公司（下稱上林公證公司）之公證報告
23 （原證20）、原告辦公處所照片（陳證3）、原告屬安全認
24 證優質企業之驗證報告（下稱安全認證驗證報告，原證19、
25 本院卷第283-304頁）及財政部關務署109年10月14日基普業
26 一字第1091026857號函（原證18）為證。

27 3.然揆之聯興物流公司函說明二記載：「二、本公司以實際作
28 業說明，現場操作貨櫃（物）之搬移、堆存、裝載、卸載，
29 係屬船舶貨物裝卸承攬業及貨櫃集散站經營者之作業範疇，
30 海運承攬運送業者非為現場實際作業，故前述各項作業期
31 間，『極少有需要海運承攬運送業者在現場之必要』……」

等語（本院卷第43頁）；長榮儲運公司電子郵件亦載稱：「一、貴公司（指原告）委託櫃場、碼頭操作貨櫃相關作業，並無實際於現場參與作業。二、『貴公司若視業務之需要，可自行決定是否有無在現場之必要。』」等語（本院卷第45頁）；原告之安全認證驗證報告中「致各櫃場貨櫃安全與場所安全注意通知」復載明：「……五、又關於上述配合執行事項，係為提昇貴我雙方服務客戶之品質以及維護貨物整體運送與場所安全，而『本公司亦將不定時進行訪查巡視』……」等語（本院卷第247頁）。顯見原告為處理所承攬之船舶貨運業務，仍不能完全排除會指派其員工至貨棧及貨櫃集散站等工作場所作業，使其員工暴露於機具或運輸工具等具顯著風險作業場所中之可能性。是以，原告所舉前開事證，至多僅能證明聯興物流公司、長榮儲運公司及上林公證公司為原告從事海洋貨運承攬業務之履行輔助人，以及原告屬安全認證優質企業及承攬業等事實，但不足以證明原告所屬勞工全無至貨棧及貨櫃集散站等工作場所作業，而暴露於機具或運輸工具等具顯著風險作業場所中之可能，是均不足以作為對原告有利之認定。

4.從而，被告依其行政管理或管制目的，審認原告所營主要事業為海運承攬運送業，屬職安管理辦法第2條所定之第一類事業，並未違反行政程序法第36條規定。是原告前開主張，不足採據。

(六)原告確違反職安法第23條第1項規定，且其主觀上縱非故意，亦具有過失：

1.勞檢處於108年12月12日派員檢查發現，原告為職安管理辦法第2條所定之第一類事業，勞工總人數252人（含總公司及分公司），未依職安管理辦法第3條第1項及其附表二規定設置甲種職業安全衛生業務主管及管理人員（缺管理員1人），違反職安法第23條第1項規定，乃製作108年12月12日檢查紀錄載明：「……計畫總類：……☒第一類事業專案……行業別海洋貨運承攬業（5232）……事業單位名稱沛

01 榮國際股份有限公司……檢查日期108年12月12日……工作
02 者人數……合計252人……。』並經原告在場會同檢查之人
03 員林君簽名確認在案，勞檢處復以108年12月16日函檢附勞
04 動檢查結果通知書載以：「……事業單位名稱沛榮國際股份
05 有限公司……事業單位工作者人數……合計：252人……
06 一、檢查結果違反規定事項：……文到後改善期限……1個
07 月……二、重要提示事項：……未依規定設置職業安全衛生
08 業務主管及管理人員……」命原告於文到後1個月改善。
09 嗣勞檢處於109年9月18日再次派員檢查發現，原告勞工總人
10 數120人（不含分公司），未依職安管理辦法第3條第1項及
11 其附表二規定，設置甲種職業安全衛生業務主管及職業安全
12 衛生管理員各1人，乃製作109年9月18日檢查紀錄載稱：
13 「（計畫種類：……☐運輸及倉儲業檢查計畫）……行業別
14 5232海洋貨運承攬業……事業單位名稱沛榮國際股份有限公
15 司……事業類別……☒乙類……工作者人數……合計120
16 人……安衛人員設置：未設置……。附件：違反法令規定事
17 項……項目……職業安全衛生組織及人員……法規條款……
18 **職業安全衛生管理辦法第3條第1項……事實陳述或違反事
19 實說明……附表二：第一類事業—營造業以外……☒100-29
20 9人，甲業1+管理員1……。』並經原告在場會同檢查之人
21 員周君簽名確認在案（其日期誤簽為109年9月17日），且以10
22 9年9月29日函檢陳相關資料，移請被告處理等情，為原告所
23 不爭執（本院卷第177、179、181頁），並有勞檢處108年12
24 月12日檢查紀錄（外放被告可供閱覽卷四乙證2-1）、勞檢
25 處108年12月16日函及傳真查詢各類掛號郵件查單（同卷乙
26 證2、③）、勞檢處109年9月18日檢查紀錄（同卷乙證3-
27 1）、勞檢處109年9月29日函（同卷乙證3）可佐。

28 2.足見，原告前經勞檢處於108年12月12日派員實施勞動檢
29 查，查得原告屬職安管理辦法之第一類事業單位，勞工總人
30 數在100人以上未滿300人，而未依職安管理辦法附表二設置
31 甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員（本院卷

01 乙證13），勞檢處乃以108年12月16日函檢送勞動檢查結果
02 通知書予原告，限於文到後1個月改善，原告自陳其於108年
03 12月16日接獲該通知書限期改善（本院卷第16頁）。然迄勞
04 檢處於9個月後之109年9月18日進行複查，發現原告仍未改
05 善，猶未依職安管理辦法附表二設置甲種職業安全衛生業務
06 主管及職業安全衛生管理員各1人，堪認原告確已違反職安
07 法第23條第1項規定。

08 3.原告雖主張因109年初COVID-19疫情爆發，其基於維護員工
09 健康之考量，致未能於109年初立即派員接受職業安全訓練，
10 其員工僅能選擇109年8月10日至109年9月3日間之課程
11 接受訓練，並於109年9月28日通過測驗並取得甲種職業安全
12 衛生主管之結業證書，可見原告於勞檢處於109年9月18日檢
13 查前，已派員工參加職業安全衛生訓練，並安排職業安全衛
14 生管理人員配置等語。惟職安署自109年1月至109年7月期
15 間，在原告總公司所在地之臺北市，開設之甲種職業安全衛
16 生業務主管安全衛生教育訓練課程，計有22班次，測驗日期
17 均在結訓日1個月內；職業安全衛生管理員教育訓練之課
18 程，亦計有24班次，每班次均按規定辦理測驗，且疫情期間
19 室內場所辦理課程或活動均須符合相關防疫措施，並未停止
20 辦理等情，有職安署「職業安全衛生教育訓練資訊網」資料
21 （外放被告可供閱覽卷四⑤）可參。而勞檢處於109年9月18
22 日派員進行複查時，原告所置甲種職業安全衛生業務主管尚
23 未符合資格，且仍未置職業安全衛生管理員。況依職安管理
24 辦法第3條第1項規定，事業單位應設置之職業安全衛生業務
25 主管及管理人員，並未限制須由雇主指派事業單位所屬員工
26 受訓後始能充任，此據被告訴訟代理人陳明在卷（本院卷第
27 143頁）。果若原告基於防疫及員工健康之考量，未能於109
28 年初立即指派所屬員工接受職業安全訓練，亦可先行對外招
29 聘符合資格之人充任，以符合職安法第23條第1項規定，並
30 防止職業災害，保障工作者安全及健康，此又無任何困難，
31 但原告卻怠於為之，足認原告就違反職業安全衛生法第23條

第1項規定，其主觀上縱非故意，亦具有應注意、能注意而不注意之過失。是原告上開主張，亦不可採。

4.是以，原告確違反職安法第23條第1項規定，且其主觀上縱非故意，亦具有過失。故被告依職安法第45條第1款、第49條第2款、處理要點第8點第1款、裁罰基準第3點、第4點項次37等規定，以原處分裁處原告3萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，自屬於法有據。

(七)綜上所述，原告各項原處分違法之主張，均不可採，原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告仍執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，及確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法，俱無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

中 華 民 國 110 年 12 月 16 日
臺北高等行政法院第一庭

審判長法 官 許瑞助

法 官 林家賢

法 官 孫萍萍

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格

者，得不委任律師為訴訟代理人	或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 110 年 12 月 16 日
03 書記官 李虹儒