臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1800號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年6月18日辯

原　　告	矽品精密工業股份有限公司新竹分公司
代　表　人	葉積暉
訴訟代理人	練家雄律師
	袁德蓓律師
被　　告	科技部新竹科學園區管理局（原名「科技部新竹科學工業園區管理局」）
代　表　人	王永壯（局長）住同上
訴訟代理人	鄧慧卿
	湯順樹
	謝孝忠

上列當事人間因職業安全衛生法事件，原告不服勞動部中華民國108年8月30日勞動法訴二字第1080014376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、程序事項：按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」行政訴訟法第111條第1項定有明文。本件原告矽品精密工業股份有限公司新竹分公司於民國108年11月8日起訴時訴之聲明為：「一、訴願決定及原處分均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」嗣於109 年2月5日準備程序期日變更訴之聲明為「一、原處分關於罰鍰部分及訴願決定均撤銷。二、確認原處分關於公

布原告公司名稱及負責人姓名處分為違法。㈢訴訟費用由被告負擔。」核其變更訴之聲明，乃係因公布原告名稱及負責人姓名之裁罰部分，業經被告科技部新竹科學園區管理局（原名「科技部新竹科學工業園區管理局」，於108 年12月13日更名）執行完畢，是原告所為聲明之變更，並不影響本件審理範圍，自無延滯訴訟或有礙被告訴訟攻擊防禦之問題，且經被告當庭表示同意（本院卷第381 頁），是原告所為訴之變更，於法並無不合，應予准許。

二、事實概要：原告係從事電子零組件製造業，經被告於108年1月29日派員實施勞動檢查，發現原告三廠2 樓FT測試區之分類機設備從事上油等保養作業，未停止相關機械運轉，導致勞工彭家崢於107年10月7日遭該設備之機構撞夾傷左手拇指，因認原告違反職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第57條第1項及職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項規定，乃依職安法第43條第2款及第49條第2款規定，以108年5月8日竹環字第1080013469號函，裁處原告新臺幣（下同）3萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，復經勞動部以108年8月30日勞動法訴二字第1080014376號訴願決定書駁回其訴願。原告仍不服，乃提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠原處分及訴願決定未論及並舉證原告於防止危害、停止機械運轉上有何故意、過失，其認事用法顯有違誤，應予撤銷：按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。是政府機關欲對人民違反行政法上義務時加以處罰，應以人民有故意過失者為限，且應由政府機關對此負舉證責任（最高行政法院98年度判

字第1374號判決意旨）。查原處分及訴願決定均僅以「原告從事上油等保養作業，未停止相關機械運轉，導致勞工發生職業災害」，而認定原告違反職安設施規則第57條第1 項及行為時職安法第6條第1項規定，對「原告就機械設備未停止運轉是否有故意過失」，均疏未舉證、論斷，以原處分及訴願決定之理由，似認原告之機械設備在上油保養時只要客觀上未停止，不論原告是否就此有故意過失，皆該當裁罰之要件，顯已違反行政罰法第7條第1項規定及前揭判決意旨。

㈡原告為防止機具設備危害，訂定有相關工作守則，並對員工實施教育訓練，確保員工均已知相關規定，已盡防止機械設備危害之義務。本件係因勞工彭家崢為求一時之便利，擅自違反作業規定，未停止相關機械運轉，致遭設備夾傷送醫，原告於此難謂有故意或過失：本件原告業已訂定安全衛生工作守則、測試設備保養程序書、測試FT分類機保養指導書，安全工作守則及公司各項作業標準書均經公告於公司網頁內部供員工查閱，相關工作守則、作業程序書、指導書內皆有載明「執行設備保養前，需關閉馬達電源並確認設備已停止運轉。」、「設備保養完工後，需確認無人接近設備後，才可開啟電源恢復運轉。」、「從事機械之清掃、上油及調整、檢修等作業時，凡有危害工作人員之虞者，均應先停機。」，且參諸彭家崢於談話紀錄中也表示：「我開始執行保養前至少15次，他們會觀察我的操作情形，每半年考核一次，這一類型設備有考過，工安也有看過，…」等語，可見原告除有書面規定外，並已落實教育訓練確保員工實際知悉相關規定，足認原告確有盡力防止機械設備危害之發生。彭家崢係多次維護保養該機台之老手，並通過原告考核，且原告於107年5月28日（距離本件事發不到半年前）即因有異常殘油

情形，有再針對機構上油做加強的教育訓練，彭家崢當時亦經教育訓練通過，是原告已盡其行為義務，並無故意過失。

㈢本件之事發機台交給勞工彭家崢保養維護時，已呈停機清料狀態，彭家崢並非在機台運行中進行保養作業，原告已盡職安法第6條第1項、職安設施規則第57條第1 項之行為義務：依彭家崢於被告訪談時陳稱：「…設備交給我們時機台已經是清料且停止狀態，我做斷電（POWER OFF）動作，人踩在離地面高度50公分的階梯平台上旋開螺絲，打開上面護蓋，再由階梯平台踩設備並爬到設備上面，人必須坐在設備上面才能清潔並上油機台內部，然後人下來，然後開機復位後給它空跑，空跑時護蓋可以蓋起來，但是觀察時護蓋必須打開來，才能觀察到內部，然後人踩在階梯平台手已拿三塊無塵布，觀察看哪裡會甩油，…此時可能設備上的風扇所吹出來的風，加上扶著機台上端的左手沒拿好無塵布讓布掉落機台內部，為怕傷害機台內部，情急之下沒停機左手就伸下去撿，被移動的機械手臂打到而受傷。」等語，可見本件事發之機台交給彭家崢保養時，已呈清料且停機狀態，彭家崢並非在機台運行中進行保養作業，機台會再次啟動，是因上油保養後，要再觀察空跑時是否會有甩油的狀況，然依原告公司之規定，彭家崢應於空跑後再次停機後，才能打開護蓋，彭家崢未確實依規定作業，方導致意外發生。彭家崢出具之事發經過情形確認單也載明「彭員停機上油後，經過空run 後未依規定停機打開護罩，發現有殘油，當準備停機擦拭時，此時手中的擦拭布突然掉到機構上，彭員逕自伸手撿取擦拭布，不慎左手拇指遭機構撞傷。」是原告並未違反職安法第6條第1項、職安設施規則第57條第1 項之行為義務。

㈣本件事發機台並非依職安設施規則第57條規定必須派現場主

管在場監督或設置安全機能裝置之機台，不得因原告之機台護罩未加裝聯鎖斷電裝置或當時未派主管在場監督而認原告未盡其行為義務或有過失：依職安設施規則第57條第3項之規定可知，護罩加裝聯鎖斷電裝置或派主管在場監督固然可再降低職業災害之發生，但勢必亦增加企業之負擔，甚至實際運行上之困難，故立法者並未強制一體要求所有機器設備皆應採取上開行為義務，而僅於「連續送料生產機組等，其部分單元停機有困難，且危險部分無法設置護罩或護圍者」，才要求雇主應設置具有安全機能設計之裝置，或採取必要安全措施及書面確認作業方式之安全性，並指派現場主管在場監督。查本件事發機台並非因連續送料而停機有困難之裝置，維護保養時也已呈停機清料之狀態，且已設有護蓋，並非職安設施規則第57條所稱須派現場主管在場監督或設置安全機能裝置之機台。且原告對於設備保養維護時應停機亦已盡前述之行為義務，若仍因原告之機台護罩未加裝聯鎖斷電裝置或當時未派主管在場監督而認原告未盡其行為義務或有過失，實已課予原告超越法定之注意義務或行為義務，對原告實在過苛。

㈤原告已盡其職災防免之責任，被告不得以原告購買機台時尚未出現之護蓋聯鎖斷電系統指謫原告未盡職災防免義務：本件設備機台分為機台生產操作區、機台機構維修保養區兩大區。其中生產操作區（即生產時上下料之區域）一開始就有設置聯鎖斷電安全裝置及機台電腦系統管制、緊急斷電開關（EMO）等裝置。而機構維修保養區（即本件事故發生區域），則設置護罩並用螺絲上鎖，需使用六角扳手才可鬆開螺絲，且只有負責保養維護之單位才有權限開啟該護罩（一般生產線之員工不會需要開啟護罩，且護罩已用上鎖之方式防

止誤開啟），並設有緊急狀態下可觸按之緊急斷電開關。又原告係於99年向鴻勁科技股份有限公司（下稱鴻勁科技公司）購入機台，當時機構維修保養區之護蓋皆非採用聯鎖斷電安全裝置，直至101年後鴻勁科技公司推出之新型機台才改善設計成護蓋也採用聯鎖斷電安全裝置，但因該設計改善並非重大或重要功能，鴻勁科技公司當時也並未再通知並提供報價予原告可改裝聯鎖斷電安全裝置，此有原告詢問鴻勁精密股份有限公司（下稱鴻勁精密公司。該公司為鴻勁科技公司於104年100％投資之子公司，現由鴻勁精密公司負責銷售機台，對原告原購買機台之保固現亦由鴻勁精密公司負責）關於護蓋聯鎖斷電安全裝置研發之時點之電子郵件可稽，是被告不得以原告購買機台時尚未出現之護蓋聯鎖斷電系統，指摘原告未盡職災防免義務。再者，依鴻勁科技公司函復本院之函文可知，本件事故之機台所採「固定式防護裝置」，符合經濟部標準檢驗局CNS15434國家標準，「聯鎖防護裝置」之設計並非必要裝置，且業界仍多有繼續使用「固定式防護裝置」之機台，是若非法規有明確規定，難認未加裝該裝置即應負過失責任，如此要求不僅過苛，且將課予廠商過高之義務及人力時間成本，花費在追逐所有機台所推出之最新裝置。

㈥原告於事發後於機台上方護罩加裝聯鎖斷電裝置乙事，不應作為認定原告未盡防止危害義務之證據：本件原告於事發後於機台上方護罩加裝聯鎖斷電裝置，固係為更增進保養機台時員工之安全、防止機台設備之危害所設，惟不應以此認定在此之前原告未盡防止危害義務。蓋職安法第6條第1項及職安設施規則第57條第1項之規定，其立法目的正是為增進員工職業之安全，原告於事發後於機台上方護罩加裝聯鎖斷電

裝置，係對員工職業安全有利之事，若本院反而以此認定原告事發前未盡防止危害之義務，方需於事發後加裝聯鎖斷電裝置，則將來若有類似之爭議事件，受處分之人民在行政救濟程序終結前將不再敢增益原設備或程序，以免遭不利益之認定，如此豈非與職安法所欲達成之保障勞工安全之目的相違？再者，參考英美法中證據排除法則的規定，法院不得將事發後增益、改善之情事列為事發前有瑕疵、缺失之證據，目的就是為免法院判決反而阻止業界做更有利之修繕、設計，造成不利社會大眾之結果。我國法律雖無類似證據排除法則之明文規定，但在認事用法上自應做相同考量，在認定原告於事發時是否已盡危害防止之義務，不應將原告事後對機台做更有利之改善行為，列為不利於原告之證據。

㈦聲明：

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分關於公布原告公司名稱及負責人姓名處分為違法。

3.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯及聲明：

㈠依科學園區設置管理條例第6條第1項第18款規定：「園區業務由主管機關所屬各管理局辦理，掌理園區內下列事項：…。六、關於勞工行政、職業安全衛生、公害防治及勞動檢查事項。」復依同條第3項授權訂定之科學園區勞工業務處理辦法第4條規定：「科學園區之勞工業務，分別由中央勞工行政主管機關或直轄市、縣（市）政府委託科學園區管理局辦理。」又勞動檢查法第5條規定：「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。…。」爰此，勞動部以107年12月14日

勞職授字第10702056962 號公告，自108年1月1日至108年12月31日期間，授權被告執行所轄園區之勞動檢查業務。又新竹縣政府以92年2 月10日府勞行字第0920001915號公告：「自92年1月1日起，茲將本縣位於科學工業園區內，各事業單位勞工安全衛生、勞動檢查、勞資關係、勞動條件、兩性工作平等、職工福利、職業訓練、就業服務及其他有關勞工行政事項等，原屬本府主管事項，委由科學工業園區管理局辦理執行之。」故被告為受勞動部依勞動檢查法第5 條公告授權及受新竹縣政府依行政程序法第15條第2 項公告委託辦理執行勞動檢查機關，具管轄科學園區內職業安全衛生等勞工事務之權限。

㈡被告於108年1月29日派員實施檢查，查得原告三廠2 樓FT測試區之分類機設備於進行上油等保養作業，未停止相關機械運轉，導致勞工彭家崢遭該設備之機構夾傷左手拇指送醫治療之情事，原告已違反職安設施規則第57條第1 項及職安法第6條第1項之規定，並函知原告。嗣原告以108年2月19日矽環安字第108023號函提出異議，稱其已善盡公司責任，事故係勞工個人惡意行為所致，非可歸責於原告等情。被告為恐個案判斷上有所疏漏影響原告權益，遂將原告主張及相關卷證資料，以108年4月17日竹環字第1080011201號函請勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）釋示，經職安署以108年5月3日勞職安1字第1080006661號函復：「為使勞工確實遵守規定，雇主除透過安全衛生工作守則、標準作業程序、安全衛生管理稽核、勞工安全衛生教育訓練等管理作為外，並應採取設置具有安全機能設計之裝置，書面確認作業方式之安全性，或指派現場主管在場監督等必要安全措施，以避免勞工發生職業災害。」「請就該公司標準作業程序與勞工安全衛

生教育訓練是否包含機台保養作業之停機規定、機台是否具安全機能設計及是否針對機台保養程序實施現場查核等，逕予查明認定」等語（下稱職安署108年5月3日函）。爰此被告調查事實後，認定原告所稱善盡公司責任等情，無非係訂定安全衛生工作守則、標準作業程序及對員工實施教育訓練等，惟僅該等措施之實施，而未有其他諸如設置具有安全機能設計之裝置、書面確認作業方式之安全性、指派現場主管在場監督等安全措施，實難認原告已就防止機械、設備引起之危害提供必要安全衛生設備及措施，其所為陳述並無理由。原處分所為認定與職安署108年5月3日函意旨相符，認事用法並無違誤。

㈢有關原告訴稱原處分及訴願決定未論及並舉證原告於防止危害、停止機械運轉上有何故意、過失，違反行政罰法第7條規定部分：

1.按職安法立法精神係為防止職業災害，保障工作者安全與健康所制定，以安全衛生設施和安全衛生管理為主要內容，課予雇主對其所僱用勞工有防止職業災害、保障勞工健康與作業場所安全等法定注意義務及責任，雇主對工作場所具有支配及管理權責，依法本應善盡管理、指揮或監督之責任。原告使勞工從事分類機台維護保養作業，有導致危害勞工之虞，應依職安設施規則第57條規定，停止相關機械運轉及送料，並應採取必要之管理作為，確保該等作業符合前開規定，以防止勞工發生職業災害。又職安法第5條所規定之「合理可行範圍」，依該條立法說明，乃係參考美國、英國及歐盟等一般安全衛生責任條款，而職安法施行細則第8條第1項即規定：「本法第五條第一項所稱合理可行範圍，指依本法及有關安全衛生法令、指引、實

務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者。」其旨在使勞工免於發生職業災害，並無課予雇主過重負擔之疑慮。

2.經查，本件機台設備之內部構件具上下左右移動行程，維護保養時勞工手部確需接觸該內部構件，顯具危險之虞，而原告所僱勞工彭家崢於維護保養時發生職業災害，亦為原告所不爭執，原告乃積體電路專業測試廠商，設有專責職業安全衛生管理單位及專職人員，自應有能力提高防止勞工發生職業災害之注意標準，且依原告所僱勞工徐榮生（罹災者之工作指導者）之談話紀錄所述：「事故機台是早期買進的，共有4、5台，上面的護蓋沒有聯鎖，是這次事故才發現到的，出事後才加裝聯鎖…。」等語，顯見原告就機台之維護保養作業未確實實施風險評估，確認出勞工作業風險，並致力防止勞工於該機台實施維護保養作業時發生職業災害，難謂已盡作為義務而無過失。又經被告洽詢鴻勁精密公司，該型號機台早期第一代（約10年前）出產機型上端護蓋並無裝設聯鎖裝置，第二代出產者（約8年前）機台上端護蓋裝設聯鎖裝置已為標準配備，且表示要加裝磁簧式聯鎖開關連同其控制軟體，設置費用約計3萬元，裝設費用並非昂貴，被告又洽詢園區其他與原告相同產業之公司，亦表示分類機設備安裝聯鎖裝置已為「業界常見之安全設計方法」。是機械設備裝設聯鎖裝置已為業界常用之安全設計，且其裝設費用並非昂貴至遙不可及，故雇主使勞工從事機械設備操作或維修保養作業，採取安全裝置設計，裝設聯鎖裝置，阻絕勞工發生捲夾危害，應為「合理可行範圍」。更何況，依鴻勁科技公司109

年4 月30日函覆本院之內容，可知鴻勁科技公司基於與原告長期配合之夥伴關係，於107 年11月至12月間前往原告公司所加裝之聯鎖防護裝置，並未收費，即便鴻勁科技公司非以長期配合夥伴關係而加裝，其費用每台亦僅5 萬元，11台花費也僅55萬元，相較於原告事故發生當月即107年10月營收報告8,015 百萬元，可謂微乎其微，完全不足以影響其收益。又依鴻勁科技公司前開回函，可知該公司於101 年以後交付之設備已有「固定式防護裝置」與「聯鎖防護裝置」兩道防護裝置併存之設計，且原告於99年1月至103 年10月皆有向鴻勁科技公司採購該型分類機，原告乃積體電路專業測試廠商，依法設置專責職業安全衛生管理一級單位及雇用5 名專職安全衛生管理人員，對工廠內購置之機械設備應有衛生安全之評估，對採購之機械設備安全設施亦應有驗收程序，依鴻勁科技公司上開函文，可知原告自101年6月起，已知機台上方護蓋已有「聯鎖防護裝置」之事實，原告自不能再以供應商未主動告知、報價而推諉卸責。原告雖主張其已符合職安法第6 條、職安設施規則第57條等語，然實際上原告使勞工從事機台維護保養作業時，均由勞工自行人為判斷及動作，機台並無採取防呆或失效安全功能設計，亦無實施現場查核或相關現場主管在場監督機制等合理可行之必要安全管理措施，來確保勞工從事機台維修作業，停止相關機械運轉，難謂原告已符合規定。

3.本件原告雖稱為防止機具設備危害，已訂定相關工作守則，並對員工實施教育訓練，其已盡防止機械設備危害之義務等語，惟原告所採該等措施是否與本件職災相關，並非明確，且按職安法第32條明定雇主應使僱用之勞工瞭解工

作環境，予以從事工作必要之安全衛生教育及預防災變之訓練；同法第6條則規定雇主對職業安全衛生事項應有必要之設備及措施。雖兩者目的同為為防止職業災害，保障工作者安全及健康，但客觀上是不可互為取代之二種不同的預防作為規範。本件機台之維護保養上油作業，須由勞工將其上部護罩掀起，露出具捲夾危害之構件，如未停機即從事作業易發生職業災害。本件勞工彭家崢既係於機台運轉狀態下，從事具危險性機台維護保養工作，身為雇主之原告即應依職安設施規則第57條第1項之規定，停止機械之運作，而非僅透過訂定安全衛生工作守則及標準作業程序、實施勞工安全衛生教育訓練等管理措施，即認為已善盡雇主責任，而應採取設置具有安全機能設計之裝置、書面確認作業方式之安全性，或指派現場主管在場監督等合理可行之必要安全衛生設備及措施，使彭家崢從事機台維護保養作業確實停止機械運轉，以避免發生職業災害（臺灣臺中地方法院104年度勞訴字第197號民事判決、本院107年度訴字第131號判決意旨參照）。本件依原告所提供之工作安全巡視紀錄，原告僅實施廠區內工作環境6S及機台裝設之安全元件查核，並未就勞工從事機台維修保養作業是否有依照標準作業程序實施現場查核，亦無設置相關現場主管在場監督維護保養作業之機制，且依徐榮生於訪談時表示：「考核通過後，接著是讓輪班的LEADER監看他做一到兩次，之後就部門就沒有人來查看保養過程，產線有稽核單位，只看保養結果，不就保養手法進行查核。」等語，可見原告就使勞工從事機台維修保養作業並未積極採取有效作為，如實施現場作業查核或設置相關現場主管在場監督，使勞工依標準作業程序確實停機，或採取機台

護罩聯鎖自動斷電之設計確實使機台停機，其所訂安全衛生工作守則或其對員工所實施之安全衛生教育訓練，顯然並未獲得落實，亦未見原告有何相關稽核機制查核勞工確實遵守相關作業安全規範。至原告所提最高行政法院98年度判字第1374號判決與本件案情不同，被告並無違反行政罰法第7條第1項之規定。

㈣至原告稱其於事發後於機台上方護罩加裝聯鎖斷電裝置乙事，不應作為認定在此之前原告未盡防止危害義務之依據等語。惟查，本件原告違規情事已堪認定，事後設施之改善係為災害發生後防止災害再次發生之行政補救作為，無涉本件違反規定之事實，被告並非以其事後加裝聯鎖斷電裝置之改善作為，作為違法之認定依據，而係依「違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點」第7點所定「…執行處分機關得審酌事業單位之改善程度與誠意及情節輕重等情況，予以適當裁處。」處以法定最低罰鍰3萬元，原處分尚無違誤。

㈤聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

㈠按「（第1項）雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。…。（第3項）前二項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：二、違反第六條第一項、…。」「有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、…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。」職安法第6條第1項第1款、第3項第43條第2款及第49條第2款分別定有明文。而依職安法第6條第3項授權訂定之職安設施規則第57條第1項規定：

「雇主對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。…。」核該職安設施規則乃為落實母法防止職業災害，保障工作者安全及健康之立法目的（參見職安法第1 條），就雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準（職安設施規則第2條），所為之細節性、技術性規定，俾強化法規明確性，以利行政機關執法及民眾遵循，且未逾越母法授權意旨與範圍，自得為被告採為執法之依據。

㈡本件如事實概要欄所載之事實，除下列爭執事項外，餘均為兩造所不爭執，並有診斷證明書（本院卷第250頁至第253頁）、一般安全衛生檢查會談紀錄（本院卷第93頁至第95頁）、原處分及訴願決定（本院卷第27頁至第43頁）附卷可稽，是此部分之事實應可認定。茲兩造所爭執者，乃原告是否履行職安法第6 條第1項第1款所定預防勞工免於職業災害之行政法上義務？而原告是否有違反上開義務之故意或過失，則為上述爭執之癥結所在。

㈢按行為人因違反行政法上之義務，而受到行政罰之裁處時，除要求其須具備各種客觀之構成要件外，亦須具備主觀之責任要件，是行政罰法第7條第1項乃規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」其中所謂過失，乃係指依情節與個人能力，行為人有義務注意、有能力注意，卻未注意，以致未能認識或預見構成要件的實現，或者雖然認識到實現構成要件的可能性，卻確信其不會發生（刑法第14條規定參照）。本件原告既主張其已善盡防止機械設備危害之義務等語，以原告立場而言，其自無認識到其有違反義務可能性之可言；而被告亦未抗辯原告有何認識到違反行政法上義務之可能性而於主觀上確信其不至於違反之情，

卷內亦核無此部分之相關事證，是本件應不涉及「有認識之過失」。所待探究者，乃原告有無「有認識之過失」，亦即原告就本件職災事故之發生，是否有「應注意、能注意而不注意」之過失？茲分述如下：

1.按前揭職安法第6條第1項第1款、職安設施規則第57條第1項已明定雇主使工作者從事機械之掃除、上油、檢查、修理或調整等工作者，負有防止機械、設備或器具等引起之危害之注意義務，則本件原告使勞工彭家崢從事分類機設備之上油等保養作業，自「應注意」上開行政法上義務，並切實履行。茲有疑義者，乃行為人應以何具體作為或其具體作為應達到何種程度，始得認定其已履行上開義務。就此，職安設施規則第57條第1 項固要求雇主「應停止相關機械運轉及送料」，惟考諸職安法及其授權訂定之職安設施規則，僅係就雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施，訂定最低標準，且機械、設備或器具等所引起之危害態樣甚多，法規自難對於雇主防止機械災害之具體作為方式予以一一臚列，是行為人之行政法上義務毋寧應以職安法第5條第1項之規定為本，亦即行為人是否已善盡使勞工免於發生職業災害，應以其是否「在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施」為斷，此由該條立法理由載稱：「因本法適用範圍擴大至所有行業，樣態多樣化，例如記者外勤採訪作業、保險業務員至客戶處接洽業務等場所不在雇主所能支配管理之範圍，雇主使勞工執行職務前，仍應按其情形為必要之預防。『該等作業存在之危害，於現行法令未必有所規範』，但其合理可行作為（例如安全作業指引及業界實務規範等），雇主自應事先評估風險，採取預防作為」等語即明（雙括號部分為本院所加）。

而職安法第5條第1項所稱「合理可行範圍」，乃係「指依本法及有關安全衛生法令、指引、實務規範或一般社會通念，雇主明知或可得而知勞工所從事之工作，有致其生命、身體及健康受危害之虞，並可採取必要之預防設備或措施者」（職安法施行細則第8條第1項）。其中有關職業安全衛生指引或實務規範，包括政府機關（構）所訂頒各項安全衛生指引（如風險評估技術指引、採購管理技術指引、颱風天外勤安全指引等），或同業公（協）會等團體依其實務，自行發展、研訂該業共同之安全衛生規範。至有關一般社會通念，即依一般經驗法則或社會觀念，為社會大眾所認知者（職安法施行細則第8 條立法理由參照）。是雇主預防職災的行政法上義務，不僅限於履行職業安全衛生法及其相關法令所定預防特定災害的具體規定，還包括相關指引、實務規範或一般社會通念所要求採取的措施等。

2.原告「應注意」之義務既已如上述，則原告是否「能注意」而「不注意」上開法定義務之要求，而於防免本件職災事故之發生有所過失，則有待進一步探究：

⑴本件原告固主張其已制訂有相關工作守則，並對員工實施教育訓練，確保員工均已知相關規定，實已盡防止機械設備危害之義務等語。然姑且不論教育訓練並非前揭職安設施規則第57條第1 項所定防止機械災害之方式，且教育訓練固然有助於工作者熟悉工作場所環境、執行業務之作業流程、職業災害預防、處理，並汲取工作新知等，惟工作者能否吸收該教育訓練之內容，並於工作中確實遵循、落實，進而預防職災發生等成效，並非教育訓練所能擔保，是雇主除實施教育訓練外，仍應採取

其他積極作為，以確保勞工於工作中嚴格落實教育訓練內容，俾防止職災發生，自不得僅因已實施教育訓練，即可將發生職災之責任完全推卸予未落實教育訓練或依標準作業流程作業之工作者，此乃職災法規定雇主應「在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施」之核心意旨。

⑵經查，依原告所提其前於99年12月間報經被告核備之「安全衛生工作守則」關於「工作場所的注意事項」中，固明訂「從事機械之清掃、上油及調整、檢修等作業時，凡有危害工作人員之虞者，均應先停機」（本院卷第117、118頁）；勞工彭家崢於108 年4月3日接受被告訪談時亦陳稱：我是原告設備工程師，平日負責單位主管排好之保養計畫、雙月保養上油等，每人每天至少要清4 -5台，雙月保養是兩個半小時，到此機台保養部門至少2 年。怎麼操作（機台）都有實體教，進入部門就開始教，徐榮生及其他同事教的，一開始他們做給我看，都有教材。我開始執行保養前至少15次，他們會觀察我的操作情形等語（本院卷第101、102頁），惟事故當日維修機台之情形，據勞工彭家崢於同次訪談時述稱：「一開始通知生產部門要保養，保養東西含擦拭布會擺在台車，設備交給我們時機台已經是清料且停止狀態，我做斷電（POWER OFF ）動作，人踩在離地面高度50公分的階梯平台上旋開螺絲，打開上面護蓋，再由階梯平台踩設備並爬到設備上面（高度離地面不到2 公尺位置），人必須坐在設備上面才能清潔並上油機台內部，然後人下來，然後開機復位後給它空跑，空跑時護蓋可以蓋起來，但是觀察時護蓋必須打開來，才能觀察到內部，

然後人踩在階梯平台手已拿三塊無塵布，觀察看哪裡會甩油，用平常速度空跑，因設備高度比我人高，須側身觀察設備另一邊，拿無塵布的左手須扶在機台上端，此時可能設備上的風扇所吹出來的風，加上扶著機台上端的左手沒拿好無塵布讓布掉落機台內部，為怕傷害機台內部，情急之下沒停機左手就伸下去撿，被移動的機械手臂打到而受傷。」等語（本院卷第102頁），可見勞工彭家崢是在分類機仍在作動且護罩（蓋）並未關閉之情況下，觀察上油後之甩油情形，而這樣的作業過程，據原告勞工即曾擔任勞工彭家崢之輔導員徐榮生於108年4月3日接受被告訪談時所述：正常保養程序內部的機械手臂空跑時，從機台旁邊側面就可以看到空跑的狀況，無須把上面護罩打開等語（本院卷第106頁），顯見勞工彭家崢本可在關閉護罩的情況下觀看機械手臂空跑時的甩油情形，而無須打開護罩始得執行其保養工作，然其並未依照前揭「安全衛生工作守則」之要求先行停機，以避免發生危害，致生本件職災事故，是原告所指教育訓練，顯然未獲得勞工彭家崢於實際執行機台保養工作時予以遵守、落實，而此也印證不能僅依憑教育訓練即冀求防免職災之發生。

⑶勞工彭家崢於前述訪談時又稱：雙月保養是一個人做，考核過的機台以後都是我一人全權負責保養等語（本院卷第102頁）；原告勞工即曾擔任勞工彭家崢之輔導員徐榮生於000年0月0日接受被告訪談時亦稱：第一周先給彭先生（按：即彭家崢）書面機台機型規範及指導書，由我陪他一起看指導書，第二周由我保養實作約3、4次給他看，之後由他施作保養約3、4次，由我在旁觀看

，考核通過後，接著是讓輪班的Leader監看他作一到兩次，之後部門就沒有人來查看保養過程，產線有稽核單位，只看保養結果，不就保養手法進行查核。半年考核一次，包括出缺勤及保養，是不看動作，考核時也沒看保養的手法及動作，只就保養品質作考核等語（本院卷第105、106頁）。由勞工彭家崢、徐榮生上開陳述可知，勞工彭家崢經原告施以教育訓練後，即單獨上線操作，即使原告每半年進行一次考核，亦僅係就勞工彭家崢所為保養之成果（品質），而非其進行保養之過程是否依照標準作業程序或教育訓練內容予以考核，顯見原告並未有任何其他積極作為，以確保其教育訓練能獲得勞工切實遵循，俾防免職災之發生。

⑷至原告究應採取如何之具體作為，方能善盡法規上所課予預防職災發生之行政法上義務一節，自應審酌具體情形，依其本身之能力、情境是否可以履行該義務而定，即使被告所舉採取設置具有安全機能設計之裝置、書面確認作業方式之安全性，或指派現場主管在場監督等措施，同樣也應以上開標準予以評斷。本件勞工彭家崢於前開訪談時陳稱：觀察時護蓋必須打開來，才能觀察到內部，然後人踩在階梯平台，觀察看哪裡會甩油，因設備高度比我人高，須側身觀察設備另一邊等語，則勞工彭家崢是否受限於身材因素，而必須打開護罩查看甩油情形？從勞工彭家崢單獨上線操作以來，其是否一直採行如此違反作業規定之方式執行其保養工作？以原告對於勞工彭家崢所在之工作場所既有支配、管領之權限與能力，就上開情事自不難予以查知並進行瞭解、改善；又勞工彭家崢於事故發生時所操作之分類機（型號：HT

-9045W，僅有「固定式防護裝置」），雖係原告於早期（101年6月以前）向訴外人鴻勁科技公司所採購，然該公司因南部客戶於99年2月間提出增加上護蓋第二道防護裝置之需求，該公司於101年6月以後交付之HT-9045W分類機，上護蓋皆併存「固定式防護裝置」與「聯鎖防護裝置」，而原告於99年1月至103年10月間皆有向鴻勁科技公司採購上開型號之分類機，鴻勁科技公司自101年6月以後所交付之分類機，已有上開兩道防護裝置併存之設計，至於原告早期所採購之11台分類機則僅有「固定式防護裝置」等情，有鴻勁科技公司109年4月30日鴻密字第109043001號函在卷可考（本院卷第533頁至第535頁），可見原告於101年6月以後，即已得知其設備供應商（鴻勁科技公司）業已強化該型號分類機之安全配備，俾進一步防免意外事故的發生，以加裝該「聯鎖防護裝置」之費用1萬元至5萬元不等（參見上開鴻勁科技公司函文），且原告所有之舊型號分類機為數不多，應不至於造成原告過重之財務負擔，其自可適時納入評估予以加裝；縱其認無加裝必要，亦應採取其他強化工作環境安全之措施，以預防職災之發生，是本件尚難認原告本身之能力或情境難以期待其履行前揭行政法上義務，原告主張其已盡職災防免之責任等語，自不足採。

六、綜上所述，原告主張其已訂定有相關工作守則，並對員工實施教育訓練，已盡防止機械設備危害之義務，本件係因勞工違反作業規定致遭設備夾傷，原告並無故意或過失等語，均無足採。至其所執被告不得以原告購買機台時尚未出現之護蓋聯鎖斷電系統，指謫原告未盡職災防免義務，且原告於事發後於機台上方護罩加裝聯鎖斷電裝置，亦不應作為認定其

未盡防止危害義務之證據等節，實則本件原告過失所在，癥結並不在於是否加裝安全裝置，而係在於原告除教育訓練外，並未有何其他積極作為，形同將職災事故之預防，繫於勞工對作業流程規定或教育訓練內容之誠意信守，自難認原告已採取防止機械、設備或器具等引起之危害的必要安全衛生設備及措施，至加裝安全裝置僅係在印證原告有能力採取其他積極作為卻毫無作為之情，並非原告只能或者必須加裝安全裝置而後可，是原告上開主張，亦有誤會。從而，被告以原告違反職安設施規則第57條第1項及職安法第6條第1 項規定，而依職安法第43條第2款及第49條第2款規定，裁處原告3 萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1 項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　23　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　林　秀　圓

法　官　李　明　益

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　23　　日

書記官　劉　育　伶