臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年2月13日辯

原　　告　中華航空股份有限公司
代　表　人　謝世謙（董事長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
複　代理人　康立賢　律師
訴訟代理人　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　康英彬　律師

上列當事人間職業安全衛生法事件，原告不服勞動部中華民國108年1月28日勞動法訴字第1070019821號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件訴訟進行中，原告代表人由何煖軒變更為謝世謙，並具狀聲明承受訴訟，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告為航空運輸業，前經被告所屬勞動檢查處（下稱「勞檢處」）以民國107年6月12日府勞檢字第1070144463號函（下稱「107年6月12日勞檢通知」）通知原告，請於107年6月15

日檢具職業安全衛生管理計畫、生物病原體危害預防計畫及相關執行紀錄等文件，至勞檢處配合實施職業衛生勞動檢查。後原告依通知於指定日期到場受檢，經勞檢處發現原告雖已訂定「中華航空公司緊急應變手冊-生物病原災害防救作業程序」（下稱「原告應變生物病原災害作業手冊」），作為其預防、應變生物病原體危害的計畫，惟原告應對員工進行關於生物病原危害的感染預防教育訓練，僅將其應變生物病原災害作業手冊刊置於企業網站上，供員工查閱、下載，未實際依生物病原體危害特性，進行生物病原危害的感染預防教育訓練，而未對防止生物病原引起之危害採行必要安全衛生措施，違反職業安全衛生設施規則（下稱「職安規則」）第297條之1第1項第6款，及職業安全衛生法（下稱「職安法」）第6條第1項第12款規定，移由被告審認屬實後，被告即依職安法第43條第2款、第49條第2款，暨行為時「違反職業安全衛生法及勞動檢查法罰鍰案件處理要點」（下稱「罰鍰處理要點」）等規定，以107年7月13日府勞檢字第1070170820號職業安全衛生法罰鍰裁處書（下稱「原處分」），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（公布姓名部分，已經被告於107年7月13日公布完竣）。原告不服，提起訴願遭決定駁回，於是向本院提起行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

（一）依職安規則第297條之1規定（下亦稱「系爭職安規則規定」），只限工作場所有生物病原體危害之虞者，才有實施「感染預防教育訓練」的義務，而該規定是98年10月13日修正時所增列，依修正增列當時總說明，是考量醫護人員、實驗室技術員及清潔人員為生物病原體危害的高風險群

，為使醫療保健服務業、生物科技產業、農畜牧業等採行適當感染預防措施，用以保護該行業勞工安全健康為主，足見職安規則第297條之1適用對象，不含原告所屬航空運輸業。

（二）縱使原告屬於系爭職安規則規定所適用的事業雇主，原告對全體員工部分，已訂定應變生物病原災害作業手冊，除刊登於公司網站與手機應用軟體，供員工隨時查閱與下載之外，並將包含生物性病原危害感染預防等相關衛生教育宣導內容，納入安全衛生教育訓練的講義中，並頻繁地不定期依最新流行傳染病資訊，以全員電子郵件信箱寄送書面電子檔方式，向全體員工實施傳染病預防的書面感染預防教育訓練；且原告對全體新進員工，均會特別安排職業安全衛生的面授課程，由專業講師實施感染預防教育訓練，因為每位員工都曾是新進員工，故等同對全體員工都已經實施生物性病原危害的感染預防教育訓練。另原告特別考量客艙組員工作環境為密閉機艙，有針對客艙組員在作業手冊中訂定「疾病處理」、「傳染病處理」等專章，不僅在新進客艙組員訓練的教育訓練大綱中，將其納入訓練課程，由老師講解，實施教育訓練，另在每年依航空器飛航作業管理規則第190條規定，分梯次由中華民國急救協會專業教師對客艙組員進行的緊急處理作業複訓中，也在急救課程中包含有感染預防教育訓練。足見原告對於生物病原危害之預防及應變措施勞安教育不遺餘力，並無違反職安法第6條、職安規則第297條之1規定。

（三）原告為防範生物病原危害，已訂定應變生物病原災害作業手冊，且有客艙組員專章，置於公司網站及手機應用軟體，且不時依手冊內容實施教育訓練及傳染病預防衛生教育

宣導，被告以往未曾對原告為類似裁罰，原告主觀上一向認為已克盡職責，並無預見違法可能性，被告也未曾派員對原告進行相關宣導，如何對員工實施教育訓練，主觀上並無故意過失可言。再者，原告並非完全不實施生物病原災害的預防教育訓練，被告若認原告實施教育訓練尚有不足，應得先通知原告限期改善，而非逕以裁罰，且縱施以裁罰，原告為第一次違法，且依前述情節，被告不裁處法定最輕的3萬元罰鍰金額，也違反比例原則。

（四）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名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）凡勞工於工作場所中有生物病原體危害之虞，雇主就有必要採取預防感染措施，以降低勞工受生物病原體感染之風險，故系爭職安規則規定，有義務實施感染預防教育訓練的雇主，並非專指醫療院所或實驗機構。遑論原告從事航空業，為國際型航空公司，以提供跨洲際、跨時區之客貨運運輸的大型企業，其所屬空勤或地勤人員較其他行業更容易隨時接觸到國內、外人或物所帶有之生物病原體。從而原告不但屬系爭職安規則規定的行業，更應提高相關預防感染措施。

（二）原告於訴願書已自承並未對全體員工實施感染預防教育訓練。原告於107年6月15日派員至勞檢處配合實施勞動檢查時，所提之「2018年職業安全衛生管理計畫」，僅客艙組員作業手冊的空勤勞工受有感染預防教育訓練；「安全衛生教育訓練」部分未見「感染預防教育訓練」的實施計畫、生物病原體危害預防計畫；「緊急應變措施」部分則僅

編訂「消防防護計畫」，定期實施設備檢查檢修申報、自衛編組訓練及防火演練，未將原告應變生物病原災害作業手冊列入執行，年度計畫也不見列入前開項目。而原告員工除航機客艙組員，還包括地勤、修護工廠等勞工，對其等感染預防教育訓練，並未依生物病原體危害特性，執行生物病原體危害預防計畫，以降低生物病原體暴露的健康風險，原告確未對其所僱勞工全體實施「感染預防教育訓練」，被告認原告違反職安法第6條第1項第12款暨職安規則第297條之1第1項規定，以原處分裁罰並無違誤。

（三）原告依職安法與職安規則應對勞工進行生物病原感染危害的預防教育訓練，是為防止職業災害、保障工作者安全及健康的法定責任，與主管機關有無實施檢查或宣導並無關，原告疏未確實對全體員工實施感染預防教育訓練，自有故意或過失的可罰性。

（四）至原告所稱將相關生物病原災害防救作業程序內容以電子郵件傳送電子檔方式為教育訓練，此方式屬單向、表面、形式、消極的資料傳送，無法達到教育訓練目的。另所稱已對新進勞工實施職業安全衛生教育訓練，但僅對新進而非全部員工，且所提課表、教材等，無法證明確實有對員工實施，課表上也無職業安全衛生教育訓練的課程，教材證據則與課表名稱不符，上課簽到紀錄並無法證明有對「全體空勤組員」、「全體可能接觸或處理旅客行李之地勤人員」實施，原告主張並不可採。

（五）聲明：原告之訴駁回。

四、前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，有107年6月12日勞檢通知函（見原處分卷第21-22頁）、勞檢處107年6月15日一般安全衛生

檢查會談紀錄（見同卷第28-29頁）、原告2018年職業安全衛生管理計畫（見同卷第30-37頁）、原告應變生物病原災害作業手冊（見同卷第38-57頁）、勞檢處107年6月15日勞動檢查結果通知書（見同卷第3-5頁）、原處分（見同卷第59-61頁）、足以顯示原處分關於公告姓名部分已執行完畢的勞檢處違反職業安全衛生法事業單位公布專區網頁截圖（見本院卷第485-487頁）、勞動部108年1月28日勞動法訴字第1070019821號訴願決定書（見原處分卷第99-109頁）等在卷可供查對屬實。

五、爭點：

（一）原告是否有系爭職安規則規定應實施感染預防教育訓練的行政法上義務？

（二）若原告有上開行政法上義務者，是否有履行？

（三）若原告客觀上未履行，是否有故意或過失的主觀可歸責性？

（四）如原告有故意或過失，原處分有無違反比例原則？

六、本院的判斷：

（一）職安法第1條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」第2條第1至4款規定：「本法用詞，定義如下：一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。」第6條第1項第12款、第3項規定：「（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：……十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。……（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。」第43條第2款規定：「有下列情形之一者，處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰：……二、違反第6條第1項……」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40條至第45條、第47條或第48條之情形。」勞動部改制前之行政院勞工委員會依職安法修正更名前之「勞工安全衛生法」的授權（該授權條款，即上述現行職安法第6條第3項規定），訂有「勞工安全衛生設施規則」，並於98年10月13日修正發布時，增訂第297條之1規定施行至今，勞工安全衛生設施規則於103年7月1日，配合勞工安全衛生法修正更名為職業安全衛生法（下再稱「職安法」），也修正更名為職業安全衛生設施規則（下再稱「職安規則」），而職安規則第297條之1第1項第6款、第3項規定：「（第1項）雇主對於工作場所有生物病原體危害之虞者，應採取下列感染預防措施：……六、感染預防教育訓練。……（第3項）前2項之預防措施，應依作業環境特性，訂定實施計畫及將執行紀錄留存3年，於僱用勞工人數在30人以下之事業單位，得以執行紀錄或文件代替。」參照本條規定之修正理由稱：「……二、為避免勞工於作業中遭受生物病原體之危害，規範雇主生物病原體危害暴露控制應採行之感染預防措施，並參酌美國職業安全衛生署（OSHA）「Occupational Exposure to Bloodborne Pathogens Standard」（29 CFR1910.1030）之相關規定，依生物病原體危害之特性，訂定書面之危害暴露控制計畫（Exposure Control Plan：E

CP），藉由計畫執行以降低生物病原體暴露之健康風險。……」由此可知，職安規則第297條之1第1項關於雇主是否有應採取感染預防措施之義務的範圍：

1.參照上述關於本項規定的修正理由，雇主採取感染預防措施的義務，既來自於避免勞工於作業中遭受生物病原體之危害的一般性保護義務，且只要勞工有於工作場所中暴露於生物病原體危害的風險者，所屬雇主就有職安規則第297條之1第1項所定應採取該條項所列預防感染措施的義務。

2.又參照勞動部職業安全衛生署（下稱「職安署」）回復本院於108年6月28日勞職綜3字第1080010685號函（下稱「職安署108年6月28日函）之說明稱：「職安規則第297條之1第1項第6款規定，究其意旨係為避免勞工於作業中遭受生物病原體之危害，規範雇主就生物病原體危害暴露控制，應採行感染預防措施，爰此，該感染預防教育訓練係針對於『有生物病原體危害之虞的工作場所』工作之勞工，至於其他受雇主支配、管理之不同工作場所，倘有生物病原體危害之虞，雇主亦應就該工作場所工作之勞工辦理感染預防教育訓練」等語（見本院卷第327頁）。由此亦可映證，雇主對於任何有生物病原體危害之虞的工作場所的作業勞工，都有為其依職安規則第297條之1第1項第6款規定，實施感染預防教育訓練的義務，並無任何行業別之限制。

3.至於98年10月13日勞工安全衛生設施規則增修時，所發布之修正總說明，雖稱有感於當時因SARS、登革熱、桿菌性痢疾及H5N1等疾病對醫護人員、實驗室技術員等易接觸生物病原體之高風險行業造成之威脅，而須採取特別預防感

染計畫外，亦配合世界衛生組織於「職業衛生全球行動十年計畫」之行動目標，針對不同族群之勞工採取降低健康風險之措施，故有該次修正等語。但此立法總說明毋寧只是該次立法之緣起動機，在實際條文的立法形成與規範目的上，現改名為職安規則之同條項規定，其立法目的與條文客觀文義，就如上所述，只要勞工於工作場所有受生物病原體危害之危險者，任何行業的雇主，都有採取該條項所定感染預防措施的義務；而非如原告主張，僅限於醫護人員、實驗室技術員或清潔人員之雇主。

4.否則，諸如原告所從業的跨國性航空運輸業，在客、貨航空運輸的事業經營中，頻繁在世界各地從事人、物往來的運輸，不管在航空器之飛機機艙內，抑或在各地機場航廈人、貨的報到、收載櫃臺，於此等工作場所工作之勞工，日常勞動業務就無從避免必須與往來運輸的人、物相接觸，所接觸不論人、動、植物或貨物，都有承載生物病原的高度風險，就如近期由中國武漢市源起的新型冠狀病毒疫情爆發，不論原告所屬客運航空客艙組員或在各地機場報到櫃臺之地勤人員等，都暴露在可能接觸新型冠狀病毒帶原者或帶有此等病毒之物體的高度風險。倘原告作為其等雇主竟稱無庸依系爭職安規則規定採取任何感染預防措施，則不僅使其勞工暴露在罹患此病毒肺炎的高度風險，間接也足以造成該極具傳染性的流行性疾病散播，形成防疫上的漏洞，顯與職安規則母法職安法之立法目的相違背。

5.再者，原告前述見解，使醫護人員、實驗室技術員或清潔人員以外之勞工的雇主免於採取感染預防措施的義務，造成該等勞工無端承受不公平的較高染病風險，與憲法第7條所定平等原則也相違背；亦即依憲法第7條保障平等原

則的合憲解釋，也應認系爭職安規則規定之適用範圍，不應侷限於醫護人員、實驗室技術員或清潔人員之雇主。

6.綜合而言，原告對於其所屬在有生物病原體危害之虞的工作場所作業之勞工，依職安規則第297條之1第1項第6款規定，有為此等勞工實施感染預防教育訓練的義務，此等勞工之範圍，參照前開說明，不止航空器飛機機艙內工作之空勤組員，至少明顯還包括在機場櫃臺接待旅客或收受行李、貨物寄運的地勤人員，且有在該工作場所暴露於生物病原體危害風險的勞工，是以作業的工作場所為界定基準，與該勞工何時進入原告公司工作，究屬新進或原在職的勞工，均無關連。亦即，原告對於所有在生物病原體危害之虞工作場所作業的勞工，都有一概為其實施感染預防教育訓練的義務，不能區分新進或原在職而有差別待遇，也不能僅以空勤組員為限。因此，原告即使為航空運輸業，依照上述說明，仍有依系爭職安規則所定實施感染預防教育訓練的行政法上義務。原告主張其非醫護人員、實驗室技術員、清潔人員之雇主，並無為勞工實施感染預防教育訓練的行政法上義務等語，並不可採。

（二）至關於雇主是否有實施職安規則第297條之1第1項第6款所定之感染預防教育訓練，該條項款就其教育訓練方式雖未有進一步之界定，然此等感染預防措施的目的，參照前開說明，既然是為避免勞工於作業中遭受生物病原體之危害，雇主所採行所謂感染預防教育訓練，客觀上就應在教育訓練活動中，主動、積極地向參與教育訓練的勞工，有效傳達與預防生物病原體感染或因應感染危害措施之相關訊息或技術訓練。倘若特定措施無從有效促使所有暴露於生物病原體危害的勞工，均參與雇主採行的所謂感染預防教

育訓練，也不能積極有效促使勞工習得該特定措施所要傳達的感染預防相關資訊或技術訓練，致特定措施即使採行，仍無從有效達成避免勞工於作業中遭受生物病原體之危害的規範目的者，就不能以雇主形式上已採行自稱為感染預防教育訓練之特定措施，就認定其已履行上開規定之職業安全衛生義務。

（三）經查：

1.原告經勞檢處通知，請其檢具職業安全衛生管理計畫、生物病原體危害預防計畫及相關執行紀錄等證明文件，於107年6月15日至勞檢處接受職業衛生勞動檢查時，已提不出曾執行其應變生物病原災害作業手冊之紀錄，也沒有任何曾辦理對有在生物病原體危害工作場所作業之勞工，如機艙空勤組員或機場櫃臺接待旅客或收受行李、貨物寄運的地勤人員等，實施生物病原體感染預防教育訓練的相關紀錄存證資料，僅在公司網頁或行動電話應用軟體上，將應變生物病原災害作業手冊全文上載刊登於其上，供人隨意觀覽或下載，此有卷存勞檢處107年6月15日一般安全衛生檢查會談紀錄可資佐證。以應變生物病原災害作業手冊全文上載刊登於網路上供人觀覽或下載的行為而言，完全無從有效掌握應參與教育訓練的勞工究竟有無觀覽、接收該手冊上的感染預防教育訓練訊息，至多僅得視為是該手冊內容的公開展覽行為，不能認定為將生物病原體感染預防相關教育資訊與技術訓練，主動、積極而有效地對應接受教育訓練勞工全體，實施教育訓練活動。

2.原告嗣後於本件訴訟期間，雖另提出所屬人力資源處醫務部寄發之數封電子郵件，主張對全體員工，以此方式實施所謂感染教育訓練等語（見本院卷第349、379-402頁）。

然查原告所提附隨於電子郵件寄送的資訊，多是衛生福利部疾病管制署不定期在官方網站上所列，對各別流行性疾病所發布疫情資訊與國際旅遊保健相關資訊，雖屬有助於感染預防的健康照護資訊，但就原告所屬在生物病原體危害之虞工作場所作業的勞工，其何等具體工作項目上，特別容易遭遇生物病原體危害風險，又該如何辨識、預防與因應所面臨的危害，則未提出任何具體建議或提供相關應變訓練計畫；再者，原告以此方式散布防疫相關資訊，不能掌控應參與教育訓練之高風險勞工實際有效參與資訊的接收並習得疫情相關知識性或應變措施之資訊或技能，無從藉此積極有效達成避免高風險勞工於作業中遭受生物病原體危害之規範目的，參照前開說明，自不能以此等形式上有散布生物病原疫情資訊與旅遊建議的電子郵件寄送行為，就認定其已實施感染預防教育訓練，而履行系爭職安規則所定的義務。此另經本院函詢職安署以108年8月16日勞職綜3字第1080014834號函回復本院，其說明也稱：「……所謂『教育訓練』，宜包括與感染預防教育訓練有關之教材、課程表等，並應將受訓人員名冊、簽到紀錄、課程內容等執行紀錄保存3年，至於實施方式，雖可考量事業單位規模及實際需要，採取實體或網路教學。但倘僅以電子郵件寄發『有助於感染預防之健康照護相關資訊』，尚非屬教育訓練辦理方式之範疇」等語（見本院第423-424頁），更可得佐認。故原告主張以電子郵件寄送疫情資訊與商務出差警示資訊，即有履行義務，也不可採。

3.至於原告在本院雖提出「一般安全衛生教育訓練教材」講義（見本院卷第101-212頁）、近3年辦理新進勞工到職訓練課程表、學員簽到單等（見同卷第445-464頁），及原

告人力資源處○○○○部員工游子瑩於本院108年度訴字第762號另件職安法行政訴訟事件準備程序到場證述筆錄（見同卷第607-612頁）等，指稱確有對全體新進員工實施安全衛生教育訓練的面授課程，其中包含有對動植物生物性病原體危害的教育訓練；另提出委由「中華民國急救技能推廣協會」主講之「談傳染病之預防與控制」的課程講義（見同卷第225-235頁），以及近3年按航空器飛航作業管理規則規定，分梯送空勤組員接受該急救課程訓練之救護複訓課程講義（見同卷第613-670頁）、學員簽到紀錄表（見同卷第465-467頁）等，主張有對全體空勤組員，進行感染預防教育訓練等語。但查：

(1)原告所屬勞工暴露在有生物病原體危害之虞的工作場所者，不止航空器飛機機艙內工作的空勤組員，至少還包括在機場櫃臺接待旅客或收受行李、貨物寄運的地勤人員，且在該等工作場所面臨生物病原體風險的勞工，不分新進或原在職，原告都應為其辦理感染教育訓練，已經本院詳予說明如前。

(2)原告對於空勤組員外，其他有在生物病原體危害之虞工作場所作業之勞工，至少如機場櫃臺接待旅客或收受行李、貨物寄運的地勤人員，僅就新進員工在到職訓練課程中，安排有感染預防教育訓練的相關課程，但就98年10月13日修正發布、同年月15日施行系爭職安規則規定時起，就已在原告任職的原在職員工，自原告對新進員工開辦包含感染預防教育訓練在內之到職訓練課程時起，除前述以不定時方式寄送疫情資訊以外，並未回溯針對該等原在職員工另開辦任何感染預防教育訓練課程，此經原告肯認無誤，且由本院函詢原告企業工會以及桃

園市空服員職業工會，原告是否於107年7月13日作成原處分之日前，對公司所僱全體勞工，不分新進或原僱用者，均實施生物病原體危害之感染預防教育訓練，或至少已對全體空勤組員、全體可能接觸、處理旅客、行李之地勤人員，不分新進與否，均實施上述教育訓練？兩工會函復本院結果，就上述問題均為明確否定的回答，此有中華航空公司企業工會108年10月4日華航企工勞字第108016號函及桃園市空服員職業工會108年10月7日桃空職字第108100701號函等附卷可查（見本院卷第501、505頁）。而原告以電子郵件寄送疫情資訊之行為，根本不足以認定為實施感染預防教育訓練行為，亦經本院說明如前，由此足見，原告除空勤組員以外，針對其他有在生物病原體危害之虞工作場所作業的高風險勞工，只就新進員工曾採行感染預防教育訓練，並未對原在職勞工施行該等教育訓練；亦即該等原在職的高風險勞工，從未參與、接收、習得原告應辦理之生物病原體危害感染預防教育訓練的相關資訊與技能，仍難避免其於作業中遭受生物病原體之危害，自不能認原告已切實履行職安規則第297條之1第1項第6款、職安法第6條第1項第12款所定的職業安全衛生措施採行義務。

4.承上所述，原告並未履行職安規則第297條之1第1項第6款、職安法第6條第1項第12款所定，應就生物病原體危害辦理感染預防教育訓練之安全衛生措施的義務，且原告為國際級大型航空運輸業，由卷附安全衛生檢查會議紀錄上，原告所屬○○○○○○部之員工，即資深○○○○○○師房家儀有在其上簽名確認，並蓋用原告職業安全衛生部戳章可知，原告公司組織內有專門負責職業安全衛生法規遵

循之部門與人員，對職安法、職安規則上述規定的安全衛生措施應予採行義務，當能知之甚詳，也應熟知自己從事旅客、貨物之國際、國內運輸，諸多工作場所都暴露在生物病原體危害的高風險場域，該等工作場所甚至是流行性疾病擴散的前線，在此等工作場所作業之勞工，確實面臨生物病原體危害的高度風險，即應確實對所有高風險勞工，有效、積極地依法進行相關感染預防教育訓練。但原告卻疏認針對新進勞工或全體空勤組員進行相關感染預防教育訓練即已足，忽視其辦理教育訓練之義務的履行，必須以全體有此高風險勞工為對象，均使其有效參與，才能認屬該法定義務的完備履行，由此而言，原告雖無違法的故意，但顯有應注意、能注意而疏未注意的過失，殆無疑義。原告主張其無主觀可責性，並不可採。

5.另就原處分罰鍰裁量是否合於比例原則而言：

(1)勞動部為統一職安法及勞動檢查法執法下級主管機關為行政罰鍰之裁量，訂有行為時罰鍰處理要點，其中第5點將違法事業依其規模大小及性質，區分為甲類、乙類，原告因其為股票上市之公開發行公司屬於甲類規模較大之事業，該要點第7點並規定：「事業單位違反職安法及勞檢法案件，其裁罰基準依事業單位之規模大小、性質及違反次數等，規定如附表。但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。有行政罰法第8條規定之情形者，亦得依同法第18條第3項規定辦理」，而該點附表第4項針對違反職安法第6條第1項規定，依同法第43條規定裁處罰鍰之情形，就按其事業屬甲類或乙類，其違法次數，以及是否同一行為、是否另違反其他不同行政法上義務裁罰條文等情

事，為輕重不同的罰鍰金額裁量區分。經核此等罰鍰處理要點之規範，旨在統一裁罰機關之罰鍰裁量基準，避免不正當差別待遇與行政恣意，且其所定各罰鍰裁量輕重準則，與平等原則、比例原則不相違背，也與行政罰法第18條所定應審酌事項相當，自得為裁罰執法機關所援用。

(2)本件原告既為行為時罰鍰處理要點所稱之甲類事業，其第一次違反職安法第6條第1項第12款規定，依該要點附表第4項規定，就應裁處罰鍰6萬元，且原告本有遵法義務，職安規則系爭規定並已施行多年，原告本應深知應如何確切履行實施感染預防教育訓練的義務內容，無待被告以行政指導才得促其遵循法定義務，況本件原告多年來未就全體高風險員工進行相關教育訓練，使眾多勞工暴露在生物病原體危害之風險，情節非輕，被告雖未先行指導或限期命改善，就以原處分直接裁處罰鍰6萬元，並依職安法第49條第2款規定，公告原告名稱及負責人姓名，經核其裁量並未違背比例原則。原告主張應先以行政指導或下命改善，方得裁罰，裁罰金額應以法定最低額度3萬元才適當，原處分違反比例原則等語，實不可採。

（四）綜上所述，原告主張原處分違法的各種理由，都不可採。被告所作成的原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決定予以維持，亦於法相合。原告仍主張上情，起訴請求撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並訴請確認原處分公告原告名稱及負責人姓名部分違法，經核均無理由，應予駁回。

七、本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟

資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

八、結論，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　張　國　勳

法　官　楊　坤　樵

法　官　梁　哲　瑋

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　　3　　月　　5　　日

書記官　林　苑　珍