臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

109年10月22日辯論終結

原　　告　台北金融大樓股份有限公司

代　表　人　張學舜（董事長）

訴訟代理人　蔡岳泰　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　潘彥江

　　陳彥霖

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109年3月31日府訴三字第1096100637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

一、爭訟概要：

原告是適用職業安全衛生法（下稱「職安法」）的不動產租售業，從業的地點在門牌號碼臺北市○○區○○路0段0號的臺北101大樓（下稱「101大樓」）。101大樓於民國108年7月23日凌晨發生作業人員搭乘吊籠作業的墜樓事故（下稱「系爭事故」），被告所屬臺北市勞動檢查處（下稱「勞檢處」）於同年月26日派員至101大樓購物中心7樓屋頂實施職業災害勞動檢查（下稱「系爭勞檢」）時發現，原告所設置及提供工作者使用的吊籠（鋼印號：031GU00153號，下稱「系爭吊籠」），其鋼索的升降裝置、起伏裝置及伸縮裝置等，

在下降裝置（下極限）處欠缺自動遮斷動力及制動動作的機能（下稱「系爭安全瑕疵」），雖非導致系爭事故的原因，但仍涉有違反職安法第6條第1項第1款及吊籠安全檢查構造標準（下稱「吊籠安全標準」）第30條第1項第1款規定的情事。勞檢處以108年8月28日北市勞檢機字第10860271231號函（下稱「勞檢處移送函」）移請被告處理，經被告審視相關資料後，認定系爭勞檢發現上情屬實，故依職安法第43條第2款、第49條第2款規定，以及「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「臺北市職安法裁罰基準」）第4點項次6等規定，以108年12月3日北市勞職字第10860678333號裁處書（下稱「原處分」），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願遭決定駁回，於是提起本件行政訴訟。原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分，則於109年3月5日公告而予執行。

二、原告主張要旨及聲明：

（一）原告使用系爭吊籠領有吊籠檢查合格證，有依法按期進行年度檢查，原告也委託蒂森電梯股份有限公司（下稱「蒂森公司」）於108年7月10日就系爭吊籠進行洗窗機自動檢查。且本件引發系爭勞檢的「戶外屋突投射燈更新工程」（下稱「系爭工程」），於108年7月22日施工前就有對洗窗機作業進行自主檢查，並就鋼索的升降裝置、起伏裝置及伸縮裝置等，檢查其下降裝置（下極限）是有自動遮斷動力及制動動作的機能，原告裝置、使用的系爭吊籠的確有符合吊籠安全標準第30條第1項第1款規定。至於系爭勞檢發現系爭吊籠的系爭安全瑕疵，則是因系爭工程的次承攬人呂學演（下稱「呂君」）在操作吊籠旋轉出女兒牆外

時，吊籠下降防撞碰桿機構勾到牆上避雷銅帶，造成橫桿垂落及連動開關移位，呂君見此未影響設備控制迴路，且將橫桿綁牢就不影響吊籠進、出女兒牆，便繼續使用吊籠作業，並由呂君之合夥人李慶川（下稱「李君」）進行吊籠操作。嗣後李君在外牆外作業時，擅自離開系爭吊籠，未確實使用安全帶，才發生系爭事故，與施工期間系爭吊籠下降時的自動遮斷機制是否正常運作無關，原告在108年12月19日也經被告調查後核准復工。總之，系爭吊籠系爭安全瑕疵是因呂君操作疏失所致，並非原告對系爭吊籠有疏於監督的故意或過失，況且，訴外人呂君並非原告所屬受僱人或從業人員，呂君更是積極侵害系爭吊籠下極限機制的加害人，原告為被害人，並無過失，也不得將呂君加害人的過失推定為原告被害人的過失。

（二）系爭事故發生前，原告就職業安全衛生等事項便訂有「承攬人職業安全衛生管理實施辦法」、「台北金融大樓承攬商安全衛生協議組織運作規範」及「洗窗機管理標準作業程序」等，供承攬商及借用吊籠廠商有所遵循並實施自主安全管理，系爭事故與未維護系爭吊籠下極限安全兩者間並無因果關係存在，且該出借的系爭吊籠下極限在高空作業中突遭借用人呂君過失毀損其功能，也需系爭吊籠在安全下降後，由借用人通報原告或交還設備檢查時，才有由原告介入處理的期待可能性。原告在獲悉系爭事故後隨即管制封鎖現場並通報被告到場，並無不履行系爭吊籠下極限安全維護義務的情事，並無原處分所認的過失。

（三）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違法。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）系爭吊籠鋼索的升降裝置、起伏裝置及伸縮裝置，在下降裝置（下極限）處有系爭安全瑕疵，有經原告現場會談人林○正經理（下稱「林君」）簽名確認並表示無意見在案。依呂君108年7月26日在勞檢處談話紀錄顯示，同年月23日吊籠作業並無操作疏失或異常，原告雖引述蒂森公司108年12月31日函，主張系爭吊籠下降裝置系爭安全瑕疵是因呂君疏失所致，但呂君非蒂森公司所僱員工，尚難僅依蒂森公司所言，就推論系爭吊籠上述功能失效是與呂君操作有關。

（二）呂君雖非原告聘僱的勞工，惟呂君仍是原告承攬人所聘僱的勞工，其服務場所為原告轄管的場域，原告對有關作業人員均應盡管理責任。基於安全考量，原告應善盡人員管制的義務及責任。系爭吊籠為原告所屬的財產設備，也應負保管及維護責任。依108年7月26日勞檢處製作之職災場所吊籠操作模擬測試，原告會同測試人員當下未對測試結果表示異議。綜上，原告在管理與管制上仍有應注意、能注意而未予注意的過失，被告依法裁處並無違誤。

（三）聲明：原告之訴駁回。

四、前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，有原告公司登記基本資料查詢結果（見訴願卷第23-24頁）、呂君108年7月24日在勞檢處接受詢問的談話紀錄（見原處分卷第26-27頁）、勞檢處108年7月26日監督檢查會談紀錄（見同卷第13-19頁）、職災場所吊籠操作模擬測試紀錄與現場照片（見同卷第23-25頁）、勞檢處移送函（見同卷第4頁）、勞檢處系爭勞檢結果通知書（見同卷第7-10頁）、原處分（見本院卷第21-22頁）、

訴願決定（見同卷第23-30頁）等附卷可供查證屬實。

五、爭點：

1.原告是否因故意或有過失之主觀有責而違反職安法第6條第1項第1款的行政法上義務？

2.原告遵守職安法第6條第1項第1款規定是否欠缺期待可能性？

六、本院的判斷：

（一）應適用的法令及法理的說明

1.職安法是為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定（職安法第1條規定參照）。職安法透過第2章對安全衛生設施、第3章對安全衛生管理建立之責任機制（民事責任外，特別刑事、行政責任法律效果規定在該法第5章），營造受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之工作者（參見職安法第2條第1款對「工作者」之定義）安全、衛生的工作環境，以防止職業災害。蓋此等受場所負責人指揮、監督從事勞動的工作者，在勞務交易市場經濟常態下，往往無從主導控制其工作環境的安全衛生條件，倘若有能力主導控制的雇主或事業單位等工作場所負責人就此未予妥善照護，就容易使實際從事工作者暴露在危害工作環境中，承擔難以自主迴避的職業災害發生高度風險。故職安法第2章、第3章針對雇主、事業單位，或機械、設備、器具或化學物品之製造、輸入、供應者設定各項行政法上義務，目的就在使經濟活動中對工作環境條件的安全與衛生有足夠能力控制管理者，能負起對工作者的照護責任，以避免職業災害的發生。

2.職安法第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4條前段規定：「本法適用於各業。……」第5條第1項規定：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」第6條第1項第1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：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。」第16條第1項、第4項規定：「（第1項）雇主對於經中央主管機關指定具有危險性之機械或設備，非經勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格，不得使用；其使用超過規定期間者，非經再檢查合格，不得繼續使用。……（第4項）第1項所稱危險性機械或設備之種類、應具之容量與其製程、竣工、使用、變更或其他檢查之程序、項目、標準及檢查合格許可有效使用期限等事項之規則，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……之規定；……」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。」綜合前述規定可知，經中央主管機關指定具有危險性之機械，除須經由勞動檢查機構或中央主管機關指定之代行檢查機構檢查合格，方得提供予職安法所稱的工作者使用

外，雇主更應確保該危險性機械隨時都具有符合中央主管機關所定，為防止機械引起危害所必要的安全衛生設備及措施。

3.依職安法第6條第3項及第16條第4項授權所訂定之吊籠安全標準第30條第1項第1款規定：「使用鋼索之升降裝置、起伏裝置及伸縮裝置，應置有過捲預防裝置，並符合下列規定：一、具有自動遮斷動力及制動動作之機能。」經核吊籠安全標準上開規定並未逾越授權範圍，且未增加母法職安法所無對人民自由或權利的限制，應得為執法機關所援用。另臺北市職安法裁罰基準第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：……項次6：雇主違反第6條第1項規定，對下列事項未有符合規定之必要安全衛生設備及措施者：(1)防止機械、設備或器具等引起之危害。……統一裁罰基準（新臺幣：元）：違反者，依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下：1.甲類：(1)第1次：3萬元至6萬元。……2.乙類：(1)第1次：3萬元至5萬元。……」經核上述裁罰基準的規定，是被告依其主管職安法裁處事件的職權所發布，為統一類同案情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裁量因素相合，此等裁罰基準性規範，與實質平等原則尚屬相合，應得為被告

援用以辦理具體個案違規行為處罰裁量之基本準繩。

（二）原告設置、提供使用的系爭吊籠下降裝置有系爭安全瑕疵，違反職安法第6條第1項第1款規定，且主觀有責，應受裁罰：

1.經查，原告的事業，是101大樓商業交易活動或辦公空間的租賃，其本於對101大樓建築安全與衛生條件維護的管領責任，設置的系爭吊籠，屬使用鋼索載人用的吊籠，此參卷附系爭吊籠照片即明（見訴願卷第103、105頁）。原告並將之提供予在101大樓外牆，受場所負責人指揮、監督下從事勞動的工作者，為上述原告事業目的勞動時使用，即使工作者為上述原告事業目的所從事勞動工作的內容，可能因原告將工作內容藉由承攬方式，轉由承攬人或次承攬人承擔，但實際從事勞動的工作者，既然是經由原告的指示或同意而使用系爭吊籠，關於如何確保系爭吊籠符合職安法上安全衛生條件，以提供工作者安全從事勞動的事務上，原告才具有支配、管理該吊籠供工作者勞動使用的指揮、監督實質權限。因此，參照前開說明，就系爭吊籠下降裝置應具有職安法、吊籠安全標準前述規定為防止引起危害所必要的自動遮斷動力及制動動作之機能而言，原告是負有職安法第6條第1項第1款所定行政法上義務的雇主。而查，勞檢處於系爭事故發生後，於108年7月26日至101大樓購物中心7樓屋頂實施系爭勞檢時，卻發現系爭吊籠有系爭安全瑕疵，經核客觀上已有違反職安法第6條第1項第1款及吊籠安全標準第30條第1項第1款所定行政法上義務的事實。

2.原告雖主張系爭吊籠領有檢查合格證，有定期進行年度檢查，也委託蒂森公司於108年7月10日進行自動檢查，在系

爭工程於108年7月22日施工前，也有再行自主檢查，都無系爭安全瑕疵，是系爭工程次承攬人呂君操作不慎，造成下降裝置防撞橫桿垂落及連動開關移位，才形成系爭安全瑕疵，原告並無過失，且呂君未通報該瑕疵，就發生系爭事故並遭勞檢，不可期待原告得以介入排除該瑕疵等語。然：

(1)依職安法第16條第4項授權所訂定的危險性機械及設備安全檢查規則第3條第6款規定：「本規則適用於下列容量之危險性機械：……六、吊籠：載人用吊籠。」而系爭吊籠屬使用鋼索的載人用吊籠，參照上開危險性機械及設備安全檢查規則規定，既屬危險性機械，依職安法第16條第1項規定，本應先經檢查合格取得檢查合格證，雇主方得使用該危險性機械，且應定期檢查，然而參照前開說明，此與職安法第6條第1項第1款課予雇主應確保危險性機械隨時具有防止引起危害所必要的安全衛生設備及措施，兩者義務內容有別。因此，原告雖提出系爭吊籠領有的檢查合格證、蒂森公司、昱力科技有限公司（下稱「昱力公司」）等先後於108年7月10日、22日填載的洗窗機作業自主檢查表等（見本院卷第33-37頁），最多只能證明，系爭吊籠在108年7月22日檢查完畢以前，未顯現有系爭安全瑕疵。但此不妨礙系爭吊籠之後於同年月26日經勞檢處實施系爭勞檢時，的確發現有系爭安全瑕疵的事實，亦即原告即使有履行職安法第16條第1項所定取得檢查合格證才得使用危險性機械的義務，仍未履行系爭吊籠應隨時保持其下降裝置具有自動遮斷動力及制動動作之機能的行政法上義務。

(2)再者，原告設置並將系爭吊籠提供予工作者使用，對系

爭吊籠是否符合職安法令上要求的安全衛生條件，本有支配管領的能力，已如前述，系爭吊籠既由原告所支配管領，當能期待原告盡其注意義務，在組織與管理上為妥善安排，確保系爭吊籠在任一時點都具有符合法定防止引起危害所必要的安全衛生設備及措施，才得以落實職安法保障工作者安全及健康，預防職業災害的立法目的。原告應注意履行職安法對系爭吊籠下降裝置應具有自動遮斷動力及制動動作之機能的義務，且能期待其盡注意義務，卻疏未注意使系爭吊籠有系爭安全瑕疵，自有過失甚明。尤其：

A.依原告自承情節及卷附呂君勞檢談話紀錄所載，系爭工程雖發包給昱力公司承攬，再轉包給呂君、李君等自營作業者次承攬施作，但系爭吊籠卻是由原告提供予工作者使用，且屬借用關係。依常情及使用借貸的誠信關係而論，承攬工作者不使用自己準備的機械設備等工具從事勞務，卻借用定作人提供的機械工具從事勞務者，應僅得依出借機械工具之定作人的指示，包括使用上如何隨時確保危險性機械工具有法定安全衛生條件的事務上，也是在出借機械工具之定作人的指示下，使用所借的機械工具。依此，在原告將系爭吊籠提供予實際從事系爭工程勞務的工作者使用期間，不論實際從事勞動工作者與原告間就系爭工程的施作而言，是處於直接的僱傭關係，或僅處於定作人與承攬人，甚或再轉發包的直接或間接承攬關係，單就系爭吊籠提供工作者使用並應保持符合職安法法定安全衛生條件的事務而言，所有工作者都是依原告的指揮、監督，在使用系爭吊籠並為原告前述事業目的之

利益在勞動。簡言之，使用系爭吊籠的工作者，包括呂君、李君等在內，究其實際，均是原告為履行其職安法第6條第1項第1款義務之事務上，受原告指揮、監督的從業人員，此與系爭工程究是原告自己僱工施作，或定作發包予他人承攬，並無關聯。

B.行政罰法第7條第2項規定：「法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」本件原告違反職安法第6條第1項第1款及吊籠安全標準第30條第1項第1款所定行政法上義務，且就此行政法上義務的履行而言，原告將系爭吊籠提供予其指示、同意的工作者使用，包括呂君、李君在內，均是為原告利益，受其指揮、監督的從業人員，已如前述。因此，即使如原告所主張，系爭吊籠具有系爭安全瑕疵，是因呂君在借用系爭吊籠工作期間操作不慎所致，呂君的過失依上開行政罰法規定，也應推定為原告自己的過失，當不得以系爭安全瑕疵是呂君過失所致，就得免除原告違反上述行政法上義務的責任。

C.況且，呂君於108年7月22日使用系爭吊籠從事系爭工程時，雖曾在吊籠上下工作的第7趟、第9趟下降時，下降裝置的下極限防撞橫桿有因撞倒或拉勾到101大樓外的避雷銅帶，導致吊籠無法移動，但分經呂君、李君先後以「抬高下極限避開」、「將下極限綁住斷掉的彈性繩綁好」等方式處理後，系爭吊籠在當日就得繼續正常下降至工作區域運作，呂君與李君等其他

工作者並繼續搭乘系爭吊籠上下第10、11趟，在確認沒有問題後，呂君才先行離開工作場所現場等情，業經呂君於108年7月26日在勞檢處接受詢問時陳述甚明，有談話紀錄存卷可查（見原處分卷第29-30頁）。原告也陳明呂君是見下極限即使曾碰撞、勾到避雷銅帶，但未影響設備控制迴路，才離開工作現場。簡言之，呂君與李君等工作者於108年7月22日使用系爭吊籠期間，即使曾發生下降裝置碰撞或勾到避雷銅帶的情事，但未因此影響系爭吊籠下降裝置（下極限）藉由控制迴路發揮自動遮斷動力及制動動作的機能。依此，系爭吊籠具有系爭安全瑕疵是否為原告從業人員呂君等人過失所致，或是原告平日在系爭吊籠的維護保養上本有疏於注意的過失而生，仍有可疑。

D.至於原告雖舉蒂森公司108年12月31日予原告之書函，為以佐證系爭吊籠出現系爭安全瑕疵都是因呂君操作疏失所致。惟查，蒂森公司108年12月31日所出具書函說明欄中，雖考量呂君於同年7月23日向勞檢處說明時，曾提及吊籠下降防撞碰桿、勾到避雷銅帶，造成橫桿毀損垂落，為使作業能繼續進行，將垂落橫桿簡易綁牢固定，使吊籠得以繼續使用等情，故而評估故障原因是呂君操作疏失，導致吊籠下降防撞碰桿機構及感知開關移位，而失去吊籠下降落地應有自動遮斷動力功能等語（見本院卷第39頁）。但查呂君於108年7月23日、26日在勞檢處接受詢問陳述時，至多僅提及系爭吊籠下降裝置有碰撞或勾拉到避雷銅帶而不能移動，第9趟李君到外面檢修時，發現下極限防撞碰桿所綁住的彈性線斷掉，李君有將斷掉的彈性線

綁回吊籠等情形，在勞檢處詢答過程中，呂君從未陳稱下極限防撞碰桿有因此而「毀損垂落」，再由工作人員將垂落的橫桿簡易綁牢固定才繼續使用的情節，此參卷附呂君勞檢處會談紀錄即明（見原處分卷第26-30頁）。且對照卷附系爭吊籠照片（見本院卷第111-112頁），系爭吊籠下降裝置（下極限）是由二支平行等長的金屬長板上方連接吊籠底部的下極限具自動遮斷動力及制動動作機能的彈性開關，二金屬長板以同角度向下傾斜共同焊接於防碰撞橫桿所組成，至於彈性繩則二端分別繫於系爭吊籠底盤架與下方防碰撞橫桿的正中央，且該彈性繩外觀為織布材質，相較於焊接相連的二支金屬長板、防碰撞橫桿等，則顯屬纖細，以金屬長板、防碰撞橫桿等均屬金屬材質又彼此焊接相連形成的共同重量，倘若一支金屬長板曾脫離系爭吊籠下方的下極限制動開關迴路，而僅由另一支金屬長板連接系爭吊籠下方，呈現垂落狀態，殊難相像竟可由綁在防碰撞橫桿中央且僅屬織布材質又纖細的彈性繩，就能將該二支金屬長板焊接防碰撞橫桿的沈重下降裝置，綁回原位並維持原樣外觀於不墜而得繼續數趟來回使用。此對照原告在訴願程序中，曾提出系爭吊籠於93年勞檢時，也曾發生下極限防撞橫桿缺失的會談紀錄與機械照片（見訴願卷第35-40頁），照片上顯示防碰撞橫桿中央簡易綁牢防碰撞橫桿的方式，卻是由粗鐵絲在吊籠底盤與防碰撞橫桿之間連續纏繞數圈，才得簡易綁住裝置不再垂落等情（見同卷第37頁），也可推知材質承受外力拉扯耐力顯不如粗鐵絲的彈性繩，在物理法則上，根本不可能綁得住

原曾毀損垂落的下極限整體裝置，還供呂君、李君等上下數趟繼續工作。再參酌蒂森公司本受原告委託，對原告負有保養系爭吊籠合於安全衛生條件的契約責任，系爭吊籠出現系爭安全瑕疵，究竟是該公司平素保養維護不確實，或確因呂君操作不慎所致，與蒂森公司間有經濟上利害，蒂森公司出具上述函示說明，是否屬實可信，更有待商榷。由此可知，所謂系爭吊籠下極限裝置曾因碰撞或勾拉到避雷銅帶以致毀損垂落、感知開關移位的說法，僅是蒂森公司曲解呂君勞檢詢答陳述，且又顯然違背物理法則的恣意推論，並不可採。

E.綜上，原告主張系爭吊籠出現系爭安全瑕疵是因呂君操作不慎所致，與自己是否未履行保持系爭吊籠具有自動遮斷動力及制動動作之機能的行政法上義務無關等語，並不可採。況且，縱然系爭安全瑕疵是由呂君操縱使用系爭吊籠不慎所致，參照前開說明，呂君就使用系爭吊籠從事工作並應保持系爭吊籠合於職安法安全衛生條件要求的事務上，也是原告的從業人員，呂君即使在此事務上有過失，也推定為原告過失所為。至於原告另舉其所訂「承攬人職業安全衛生管理實施辦法」、「台北金融大樓承攬商安全衛生協議組織運作規範」及「洗窗機管理標準作業程序」等，性質上只是其要求承攬商代其實際履行職安法上義務的一般抽象性指示，該等指示如何落實發揮監督的作用，使承攬商在現實上無從迴避僅得按原告指揮、監督而行，而得將職安法課予行政法上義務所欲防免的職業災害危險完全排除，才是原告得以舉證推翻上開過失

推定的重點。就此而言，原告則未舉其他事證為佐，本院也盡職權調查之責，仍查無有利原告的證明，況由原告自稱所定上開管理實施辦法、運作規範、作業程序等，也只是供廠商自主管理，更顯見原告並未在組織與管理上採取適當足夠的防範措施，監督承攬的從業人員代其遵行職安法上的義務，原告對系爭吊籠出現系爭安全瑕疵而違反義務情節仍有過失，至為顯然。原告主張系爭吊籠的系爭安全瑕疵是承攬人呂君所為，其無過失，也不可能期待其盡注意義務保持系爭吊籠具有法定自動遮斷動力及制動動作之機能等語，均不可採。

（三）綜上所述，原告主張原處分違法的各種理由，都不可採。原告違反職安法第6條第1項第1款規定，依同法第43條第2款、第49條第2款規定，本應受罰鍰及公布原告名稱及負責人姓名的處罰。被告依職安法前開規定，並按其職權所定裁罰基準，以原處分裁處原告法定罰鍰最低額度3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，就罰鍰金額的裁量而言，也未違反平等原則或比例原則而有裁量濫用的情事，亦即原處分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　　11　　月　　12　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　許　麗　華

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	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。

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　11　　月　　12　　日

書記官　林　苑　珍