

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府衛生局

訴願人因違反護理人員法事件，不服原處分機關民國 108 年 1 月 10 日北市衛醫字第 1083009115

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人原執業登記於○○醫院（下稱○○醫院）擔任護理師，於民國（下同）107 年 7 月 12 日至 10 月 11 日辦理育嬰留職停薪並申報停業，嗣於 107 年 10 月 12 日至 12 月 31 日延長育嬰留職停

薪及停業，惟未依規定於事實發生日起 30 日內報請原處分機關備查，遲至 107 年 12 月 3 日始向

原處分機關申報停業，並於同日提出陳述意見書。嗣原處分機關審認其係第 2 次違反護理人員法第 11 條第 1 項規定（第 1 次係以 107 年 8 月 30 日北市衛醫字第 1076024516 號裁處書裁罰），

乃依同法第 39 條規定，以 108 年 1 月 10 日北市衛醫字第 1083009115 號裁處書（該裁處書因事實

誤繕，業經原處分機關以 108 年 2 月 1 日北市衛醫字第 1083009302 號函更正在案），處訴願人

新臺幣（下同）1 萬元罰鍰。該裁處書於 108 年 1 月 14 日送達，訴願人不服，於 108 年 1 月 22 日

向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按護理人員法第 5 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……

。」第 11 條第 1 項規定：「護理人員停業或歇業時，應自事實發生之日起三十日內，報請原發執業執照機關備查。」第 39 條規定：「違反第十一條第一項規定者，處新臺幣三千元以上三萬元以下罰鍰。」

臺北市政府衛生局處理違反護理人員法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本局處理違反護理人員法事件統一裁罰基準如下表：（節略）」

罰鍰單位：新臺幣

項次	4
違反事實	護理人員停業或歇業時，未自事實發生之日起 30 日內，報請原發執業執照機關備查。
法條依據	第 11 條第 1 項、第 39 條
法定罰鍰額度或其他處罰	處 3,000 元以上 3 萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準	1.第 1 次處 3,000 元至 1 萬 5,000 元罰鍰。 2.第 2 次處 1 萬元至 2 萬 5,000 元罰鍰。

」

臺北市府 94 年 2 月 24 日府衛企字第 09404404400 號公告：「主旨：公告修正.....有關

本府主管衛生業務委任事項，自即日起生效。.....公告事項：.....六、本府將下列業務委任本府衛生局，以該局名義執行之：.....（十四）護理人員法中有關本府權限事項.....。」

二、本件訴願理由略以：訴願人於 107 年 9 月 11 日申請延長育嬰假，並於育嬰假結束後離職。

訴願人陸續於 9 月 12 日、9 月 17 日、9 月 18 日、9 月 26 日與○○醫院聯繫，○○醫院均未告

知離職程序已辦好，僅答復流程還在走，好了會通知。訴願人於 107 年 11 月 1 日告知○○醫院執業執照只辦理停業到 10 月 12 日，未於 30 日內報原處分機關備查會遭罰鍰，○○醫院仍未回復，直至 11 月 19 日訴願人再次詢問○○醫院才告知可以開始跑流程；惟訴願人於 12 月 3 日至○○醫院辦理時始發現醫院內部簽核早已通過，現在辦理已經過期。因醫院離職程序為內部作業，當事人根本無從得知何時簽妥，需俟院方通知；期間訴願人一直主動詢問，院方均回答仍在簽核程序中，訴願人根本無從得知何時可以辦理停業，遲誤備查非屬可歸責於訴願人之事由。請撤銷原處分。

三、訴願人原執業登記於○○醫院擔任護理師，經原處分機關審認其於 107 年 10 月 12 日延長停業，惟遲至 107 年 12 月 3 日始向原處分機關辦理異動備查，違反護理人員法第 11 條第

1

項應自事實發生之日起 30 日內報請原發執業執照機關備查規定之違規事實，有臺北市醫事人員登錄、支援及變更申請書、衛生福利部醫事管理系統查詢畫面列印等影本附卷可稽。原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張醫院離職程序為內部作業，訴願人一直主動詢問，院方均回答仍在簽核程序中，根本無從得知何時可以辦理停業云云。按護理人員停業或歇業時，應自事實發生

之日起 30 日內，報請原發執業執照機關備查；違反者，處 3,000 元以上 3 萬元以下罰鍰；護理人員法第 11 條第 1 項及第 39 條定有明文。又醫事人員專業法規之制定係為醫事專業人員之管理、保障醫事專業人員之權益及病患就醫之安全。訴願人乃醫事專業人員，應遵守相關專業法令規定。本件訴願人前於 107 年 7 月 12 日至 10 月 11 日停業，嗣申請 107

年

10 月 12 日至 12 月 31 日延長育嬰留職停薪及停業，即應自事實發生之日起 30 日內（即

107

年 11 月 11 日前）報請原發執業執照機關備查，惟訴願人遲至 107 年 12 月 3 日始向原處分

機

關辦理異動備查，依法即應受罰。訴願人雖主張醫院離職程序為內部作業，其根本無從得知何時可以辦理停業等語。然訴願人為專業護理人員，有未上班停業之事實，即應注意於期限內報請備查，尚難以無從得知冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，本件原處分機關以訴願人係第 2 次違反護理人員法第 11 條第 1 項規定，乃依同法第 39 條規定，

處

訴願人 1 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

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

不同意見書

一、本件訴願決定多數意見認為，訴願人未依護理人員法第 11 條第 1 項規定，於停業事實發生日起 30 日內報請原處分機關備查，且係第 2 次違反，原處分機關裁罰 1 萬元並無違法或不當之處。惟查卷宗資料，本人認為本件裁罰處分仍有違法之處，主張本案應撤銷原處分，故撰寫不同意見書。

二、本件為裁罰性處分，必須行為人具有故意或過失、行為該當構成要件、無阻卻違法事由以及具責任要件後，始得為裁罰。經查卷宗資料，訴願人先前因育嬰假申報停業（107 年 7 月 12 日至 10 月 11 日），且因逾時申報期限已受有 1 次裁罰，故其於 9 月 11 日再次

向任

職醫院申請延長育嬰假（預計至 12 月 31 日止），此舉顯示出訴願人有注意到其停業限期

報備義務，而期間多次與任職醫院人員詢問內部流程，可知其無故意違反該義務規定。訴願人多次詢問任職醫院之同部門人員是否得延長育嬰假，並未向醫院人事部門詢問，因而此舉是否屬違反應注意而未注意之義務，而仍有過失，不無疑慮。訴願人首先向其任職醫院部門詢問是否得延長育嬰假，這是依據職場倫理與秩序所為，應符合一般社會通念，要求訴願人必須向任職醫院之人事部門方屬盡了注意義務，似乎過於嚴格。本人認為訴願人並無故意或過失違反申報停業義務。

三、退步言，訴願人未向所屬醫院人事部門詢問延長育嬰假之舉仍屬主觀上違反應注意而未注意，而有過失的話，客觀上訴願人是否於停業事實發生之日起 30 日內未報處分機關備查，仍有釐清之必要。原處分機關以訴願人再次申請停業之日（107 年 10 月 12 日）起計算 30 日，亦即須於 107 年 11 月 11 日前報請備查，否則即屬違反限期申報義務。查護理人

員法第 11 條第 1 項規定，護理人員如有歇業或停業時，應自事實發生之日起 30 日內，報請原發執業機關備查。原處分機關以訴願人申請延長育嬰假之日作為停業事實發生日，而計算 30 日之期限，惟實務上醫院對於各項人事管理措施，有其內部流程規定，從本案卷宗資料顯示，訴願人任職醫院內部簽呈顯示人事異動已於 9 月 28 日完成，惟訴願人並未接獲通知，主動詢問皆被告知流程進行中；加上，訴願人任職醫院人事室在 107 年 12 月 3 日向臺北市護理師護士公會出示之證明公文，這些異動資料是否足以顯示訴願人的停業事實晚於其所申請之日，不無疑問。

四、再退步言，即使訴願人有過失未於停業事實 30 日內報請備查，惟綜觀訴願人在此期間屢次向任職醫院詢問人事異動流程，可見其誤以為必須在醫院同意後發給相關證明才得報請備查，就此情狀亦有符合行政罰法第 8 條但書，得有減輕或免除其處罰之可能。原處分機關未考量此一違法性認識錯誤，而逕依第 2 次違規處罰，亦有違法之處。

委員 王 韻 茹

中華民國 108 年 4 月 3 日
如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）