

訴 願 人 ○○○○○○○○○有限公司台灣分公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反職業安全衛生法事件，不服原處分機關民國 113 年 10 月 17 日北市勞職字第 11360956211 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營汽車批發業，前經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）113 年 6 月 24 日派員至訴願人公司實施勞動檢查，發現訴願人對於為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，未依職業安全衛生設施規則（下稱設施規則）第 324 條之 3 第 1 項第 5 款及第 6 款規定，採取辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序等暴力預防措施，違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款規定。勞檢處乃以 113 年 6 月 27 日北市勞檢職字第 11360212003 號函（下稱 113 年 6 月 27 日函）檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其於文到後 1 個月內改善，該函於 113 年 7 月 3 日送達。嗣勞檢處於 113 年 9 月 18 日再次派員至訴願人公司實施勞動檢查，發現訴願人仍未辦理危害預防及溝通技巧訓練、進行案件處理時未依其所訂計畫之圖一職場不法侵害預防流程圖規定由勞工健康服務相關專業人員實施身心健康追蹤輔導及權益維護，違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款及設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 5 款及第 6 款規定，經勞檢處作成勞動檢查結果通知書，移請原處分機關處理。原處分機關審認訴願人上開違規事實明確，其違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 5 款、第 6 款規定，經通知限期改善而屆期未改善，爰依職業安全衛生法第 45 條第 1 款、第 49 條第 2 款、違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點（下稱處理要點）第 8 點等規定，以 113 年 10 月 17 日北市勞職字第 11360956211 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）3 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 113 年 10 月 21 日送達，訴願人不服，於 113 年 10 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、查本件訴願書記載：「……請求撤銷……113 年 10 月 17 日北市勞職字第 11360956212 號……」惟原處分機關 113 年 10 月 17 日北市勞職字第 11360956212 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

二、按職業安全衛生法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關……在直轄市為直轄市政府……。」第 6 條第 2 項第 3 款、第 3 項規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」「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 45 條第 1 款規定：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第六條第二項……之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」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、有第四十條至第四十五條……之情形。」

職業安全衛生設施規則第 1 條規定：「本規則依職業安全衛生法（以下簡稱本法）第六條第三項規定訂定之。」第 324 條之 3 第 1 項第 5 款、第 6 款規定：「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：……五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。」

違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點第 8 點第 1 款規定：「主管機關或勞動檢查機構對於事業單位有下列情形之一者，依職安法第四十九條規定，公布其事業單位、雇主之名稱及負責人姓名，並將處分書送達受處分人：（一）違反職安法受罰鍰或刑罰之處罰……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	4
法規名稱	職業安全衛生法
委任事項	第 42 條至第 49 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人於 113 年 9 月 19 日舉辦教育訓練，僅與第 2

次稽查日期相差 1 天，已按規定進行改善並確定教育訓練日期，應被視為履行相關義務；進行案件處理時針對所訂計畫之圖一職場不法侵害預防流程圖「事件發生後的因應－受害者／加害者－身心健康追蹤輔導及權益維護」規定，自 112 年 6 月 12 日起，已對「疑似受害者」進行身心健康追蹤輔導及權益維護等相關措施，並以陳述意見書提供事由及證明向勞檢處提出異議，並無未依所訂計畫圖執行之違規情況，請撤銷原處分。

四、查本件經勞檢處派員於事實欄所述時、地實施勞動檢查，發現訴願人有事實欄所述之違規事項，有勞檢處 113 年 6 月 27 日函、113 年 9 月 18 日職業衛生檢查及監督輔導會談紀錄總表、勞動檢查結果通知書、訴願人 113 年 7 月 30 日制定之執行職務遭受不法侵害預防計畫等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張於 113 年 9 月 19 日舉辦教育訓練，僅與第 2 次稽查日期相差 1 天，已按規定進行改善並確定教育訓練日期，應被視為履行相關義務；自 112 年 6 月 12 日起，已對「疑似受害者」進行身心健康追蹤輔導及權益維護等相關措施，並以陳述意見書提供事由及證明向勞檢處提出異議，並無未依所訂計畫圖執行之違規情況云云。經查：

（一）按雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施；為預防勞工於執行職務遭受上開之不法侵害，應採取辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序等暴力預防措施，作成執行紀錄並留存 3 年；違反者，經通知限期改善，屆期仍未改善，處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位、雇主之名稱、負責人姓名；揆諸職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、第 45 條第 1 款、第 49 條第 2 款、設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 5 款、第 6 款、處理要點第 8 點等規定自明。

（二）查本件前經勞檢處查得訴願人對於為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，未依設施規則規定採取辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序等暴力預防措施，乃以 113 年 6 月 27 日函通知訴願人於文到後 1 個月內改善，該函於 113 年 7 月 3 日送達；嗣復經勞檢處於 113 年 9 月 18 日再次派員實施勞動檢查，查認訴願人仍未辦理危害預防及溝通技巧訓練，且進行案件處理時未依其所訂計畫之圖一職場不法侵害預防流程圖規定由勞工健康服務相關專業人員實施身心健康追蹤輔導及權益維護；是訴願人有違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 5 款、第 6 款規定，且經通知限期改善，屆

期仍未改善之事實，洵堪認定。縱訴願人於 113 年 9 月 19 日舉辦教育訓練，惟此屬事後改善行為，尚難據此免責。

(三) 至訴願人主張自 112 年 6 月 12 日起已進行身心健康追蹤輔導及權益維護等相關措施一節，據原處分機關答辯陳明，訴願人所提供 112 年 8 月至 9 月之身心健康保護措施資料，係針對員工適能指數自我評估查詢-中高年齡 45-65 歲之工作者工作適能表現檢測進行關懷，此項關懷措施與訴願人職場不法侵害事件處理流程圖中之由勞工健康服務相關專業人員實施身心健康追蹤輔導及權益維護之性質不同，並有勞檢處 113 年 10 月 14 日收受之訴願人陳述意見書及其所附資料影本在卷可憑；是原處分機關以訴願人員工適能指數自我評估未符合其所定計畫之圖一職場不法侵害預防流程圖由勞工健康服務相關專業人員實施身心健康追蹤輔導及權益維護規定，尚非無憑。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款及設施規則第 324 條之 3 第 1 項第 5 款、第 6 款規定，經通知限期改善，屆期未改善，乃依同法第 45 條第 1 款、第 49 條第 2 款、處理要點第 8 點等規定，處訴願人 3 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 王 士 帆

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 1 月 20 日

本案依分層負責規定授權人員決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）

