

臺北市政府 107.09.21. 府訴一字第 1072091463 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 107 年 6 月 4 日北市勞職字第 10732135700

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事 實

一、訴願人於民國（下同）106 年 12 月 25 日簽立雇主接續聘僱外國人通報單暨期滿轉換外國人與新雇主雙方合意接續聘僱證明書（下稱三方合意接續聘僱證明書），三方合意由訴願人接續聘僱案外人○○○○（下稱○○君）原僱用之印尼籍外國人○○（護照號碼：ATxxxxxx，下稱○君）。嗣訴願人檢附三方合意接續聘僱證明書等資料，於 106 年 12 月 27 日向勞動部申請接續聘僱○君。經勞動部以 107 年 1 月 10 日勞動發事字第 1062527412A 號

函通知訴願人，核准自 106 年 12 月 25 日起接續聘僱○君於訴願人住所從事家庭看護工工作，聘僱許可期間為 106 年 12 月 25 日至 109 年 12 月 25 日。

二、嗣訴願人於 107 年 1 月 16 日安排○君至醫院接受健康檢查，經本府衛生局以○君聘僱許可始日為 106 年 12 月 25 日，距前次健檢日已逾 1 年，應於 107 年 1 月 1 日前辦理補充健檢，惟

訴願人遲至 107 年 1 月 16 日始安排○君健康檢查，乃以 107 年 1 月 31 日北市衛疾字第 10730

445600 號函移由原處分機關查處。經原處分機關所屬臺北市勞動力重建運用處以 107 年 2 月 6 日北市勞運檢字第 10730315400 號函通知訴願人提供書面說明及佐證資料。訴願人於 107 年 2 月 21 日以書面提出說明略以，其於 107 年 1 月 12 日接獲仲介來電告知須立即辦理

○君健康檢查，遂由仲介公司安排於 1 月 16 日進行檢查，訴願人不諳法令，非有意觸犯法規等語。

三、嗣原處分機關以 107 年 3 月 21 日北市勞職字第 10732135710 號函通知訴願人陳述意見，惟

未獲回應。原處分機關審認訴願人違反就業服務法第 57 條第 5 款規定，惟審酌其第 1 次違

規、逾期時日短、違反情節與所生影響輕微等情，乃依同法第 67 條第 1 項、行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，以 107 年 6 月 4 日北市勞職字第 10732135700 號裁處書，處訴

願人法定最低額新臺幣（下同） 6 萬元之二分之一即 3 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 6 月 6

日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 5 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、按就業服務法第 6 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 46 條第 1 項第 9 款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：.....九、家庭幫傭及看護工作。」第 48 條第 1 項前段、第 3 項規定：「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。」「第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。」第 57 條第 5 款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：.....五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。」第 59 條規定：「外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」第 67 條第 1 項規定：「違反.....第五十七條第五款.....規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」第 75 條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」

受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 1 條規定：「本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第三項規定訂定之。」第 2 條第 2 款規定：「本辦法用詞，定義如下：.....二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。」第 11 條第 1 項規定：「第二類外國人轉換雇主或工作，或其他依本法重新核發聘僱許可，已逾一年未接受健康檢查者，雇主應自聘僱許可生效日之次日起七日內，安排其至指定醫院接受健康檢查。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會） 98 年 5 月 19 日勞職

許字第 0980068430 號函釋：「.....三、按本會現行審核實務，新雇主以雙方或三方合意向本會申請接續聘僱外國人之案件，本會核准新雇主接續聘僱許可之起始日，係追溯

至雙方或三方合意接續聘僱證明書上所載之接續聘僱日期。準此，新雇主自三方或雙方合意接續聘僱日起，即得指派外國人從事工作.....。」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
9	就業服務法	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人於 106 年 12 月 25 日委託○○有限公司接續聘僱○君， 107 年

1

月 12 日接獲該公司來電告知須立即辦理○君健康檢查，遂安排○君於 107 年 1 月 16 日進行

健康檢查，一切程序皆合法。原處分機關未善盡監督查證之責，以合意書之簽署日期為工作起始日，致使聘僱許可日顯與實際工作起始日不同，採認標準明顯矛盾。原處分機關疏未查察其間矛盾，且未有統一裁處標準，致使雇主因機關承辦人個人見解歧異而受罰，有違法律保留原則與誠信原則。請撤銷原處分。

三、按雇主聘僱外國人工作，應向中央主管機關申請許可；雇主應依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查；從事家庭看護工作之外國人轉換雇主，或重新核發聘僱許可，已逾 1 年未接受健康檢查者，雇主應自聘僱許可生效日之次日起 7 日內，安排其至指定醫院接受健康檢查；違反者，處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；揆諸就業服務法第 46 條第 1 項第

9

款、第 48 條第 1 項前段、第 57 條第 5 款、第 67 條第 1 項及受聘僱外國人健康檢查管理辦法

第 11 條第 1 項規定自明。查訴願人於 106 年 12 月 25 日簽立三方合意接續聘僱證明書，接續

續

聘僱○君擔任家庭看護工，依前勞委會 98 年 5 月 19 日勞職許字第 0980068430 號函釋意

旨

，訴願人自 106 年 12 月 25 日合意接續聘僱日起，即得指派○君從事工作。嗣亦經勞動部

以 107 年 1 月 10 日勞動發事字第 1062527412A 號函，核准訴願人自 106 年 12 月 25 日起接續聘

僱○君，聘僱許可期間自 106 年 12 月 25 日起至 109 年 12 月 25 日止。另查○君上次健康檢查

日期為 105 年 12 月 1 日，至 106 年 12 月 25 日已逾 1 年未接受健康檢查，有勞動部 107 年 1 月 10

日勞動發事字第 1062527412A 號函、本府衛生局 107 年 1 月 31 日北市衛疾字第 10730445600

號函、訴願人簽立之三方合意接續聘僱證明書、全國外國人動態查詢系統查詢畫面等影本附卷可稽。依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 11 條第 1 項規定，訴願人應自 106 年 12

月 26 日起 7 日內即 107 年 1 月 1 日前，安排○君接受健康檢查，惟其遲至 107 年 1 月 16 日始安

排○君接受健康檢查，是訴願人有違反就業服務法第 57 條第 5 款規定之情事，洵堪認定。

四、惟按人民違反行政法上義務之違規行為，除須該當法定處罰要件（構成要件該當性）外，尚須具備違法性（欠缺阻卻違法事由）及有責性（欠缺阻卻責任事由），始得論處行政罰。復按公法上法律關係課予人民作為或不作為義務，均須以有期待可能性為前提。倘依客觀情勢及參酌義務人之特殊處境，該項公法上義務不能期待人民遵守時，即對義務人無期待可能性，而構成阻卻責任事由。縱義務人未履行該項義務，仍不得論處行政罰。依前揭說明，本件訴願人違反就業服務法第 57 條第 5 款規定之行為，雖已具備構成要件該當性及違法性，然是否具可責性，似不無斟酌之餘地。蓋本件○君轉讓雇主，已逾 1 年未接受健康檢查，訴願人接續聘僱○君，固應依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 11 條第 1 項規定，應自接續聘僱次日（106 年 12 月 26 日）起 7 日內即 107 年 1 月 1 日前，安

排○君接受健康檢查。惟查訴願人係經由私立就業服務機構與○○君等簽立三方合意接續聘僱證明書，合意接續聘僱○君。該接續聘僱證明書有關受聘僱外國人健康檢查欄位所勾選之「本通報單檢附名冊之受聘僱外國人均曾於聘僱許可生效日前 1 年內接受健康檢查。」事項是否屬實，訴願人無從知悉。嗣於接續聘僱日 15 日後，勞動部始核發 107 年 1 月 10 日勞動發事字第 1062527412A 號聘僱許可函。則依一般社會通念及訴願人所處之情境，能否期待訴願人知悉○君事實上已逾 1 年未接受健康檢查，進而於勞動部核發聘僱許可函前，尚未確定得否合法聘僱○君之情形下，於 107 年 1 月 1 日前安排○君進行健康檢查？該項安排○君進行健康檢查之法定義務，對訴願人有無期待可能性，不無疑義

。本件原處分機關以訴願人違反就業服務法第 57 條第 5 款規定，漏未審酌訴願人有無期待可能性，遽依同法第 67 條第 1 項等規定處訴願人罰鍰，是否妥適？容有再行釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法並維護訴願人權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧

委員 張 慕 貞

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 9 月

21 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 執行