

訴 願 人 ○○○

訴 願 代 理 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 109 年 7 月 17 日北市勞職字第 1096079883

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人於民國（下同）109 年 3 月 13 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，雙方合意由訴願人於民國（下同）109 年 3 月 12 日起接續聘僱案外人○○○原僱用之菲律賓籍外國人○○○（護照號碼：ECxxxxxxx，下稱○君）擔任家庭看護工，經勞動部於 109 年 4 月 17 日核准其接續聘僱○君（聘僱文號

1091

190402 號），聘僱許可期間為 109 年 3 月 12 日至 112 年 3 月 12 日。嗣訴願人於 109 年 4 月 11 日

安排○君至醫院接受健康檢查，經本府衛生局審認○君聘僱許可之工作起始日為 109 年 3 月 12 日，距其前次健檢日（107 年 11 月 28 日）已逾 1 年，雇主依受聘僱外國人健康檢查管

理辦法第 11 條第 1 項規定，應於 109 年 3 月 19 日前（即聘僱許可生效日之次日起 7 日內）辦

理補充健檢，乃以 109 年 4 月 24 日北市衛疾字第 1093013144 號函移由原處分機關查處，並

經原處分機關所屬臺北市勞動力重建運用處（下稱重建處）以 109 年 5 月 15 日北市勞運檢字第 1093018850 號函移請原處分機關處理。

二、嗣原處分機關以 109 年 5 月 26 日北市勞職字第 10960814801 號函通知訴願人陳述意見，案

經受訴願人委任辦理本件接續聘僱○君案之○○有限公司（下稱○○公司）於 109 年 6 月 11 日以書面陳述意見略以，該公司於 109 年 3 月 16 日安排○君進行健檢，由於○君當時已

有感冒症狀，乃遵照中央流行疫情指揮中心所示自主健康管理 14 天，嗣於 109 年 4 月 8 日

經由臺北市衛生局協助查詢才發現○君自 107 年 11 月 28 日入境體檢後，已經過 1 年無健檢

紀錄，當下即給予補充健檢；並表示○君自 107 年 11 月 28 日入境體檢至 109 年 2 月 8 日廢除

聘僱許可函釋出止，1 年內換 5 個雇主，後因○君告第 5 任雇主違法使用而遭安置收容，最後 1 任接續聘僱時，距○君 107 年 11 月 28 日入境體檢後已超過 1 年餘，前仲介○○有限公司

公司（下稱○○公司）未辦理健檢其責任應予釐清，且本案前仲介未提供完整資料給○○公司，使時間失焦等語。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，乃依同法第 67 條第 1 項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點項次 45 等規定，以 109 年 7 月 17 日北市勞職字第 10960798831 號裁處書（下稱

原處分），處訴願人新臺幣（下同）6 萬元罰鍰。原處分於 109 年 7 月 20 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 7 日向本府提起訴願，8 月 13 日補正訴願程式，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。」

外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 1 條規定：「本準則依就業服務法（以下簡稱本法）第五十九條第二項規定訂定之。」第 17 條第 1 項第 5 款規定：「有下列情形之一，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第二條至第十三條規定：……五、經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第七條第一項第一款或第二款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱雙方合意接續聘僱）。」第 30 條第 1 項第 3 款、第 2 項規定：「接續聘僱外

國

人之雇主，應於下列所定之日起依本法之規定負雇主責任，並繳交就業安定費：……

三、依第十七條第一項第五款及第六款規定申請者，自雙方合意接續聘僱或三方合意接續聘僱日。」「前項之雇主經中央主管機關不予核發聘僱許可者，中央主管機關得核發外國人自前項所定之日起至不予核發聘僱許可日之期間之接續聘僱許可。」

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）92 年 3 月 4 日勞職

外

字第 0920005407 號函釋：「按就業服務法（以下簡稱本法）第 40 條第 15 款規定：『私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：……15、辦理【就業服務業務】，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。』本法第 57 條第 5 款規定：『雇主聘僱外國人不得有下列情事：……5、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。』，即本案不論雇主有否與仲介公司簽訂委任契約委任仲介公司代其辦理外勞健檢，如雇主未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關，自係涉嫌違反本法第 57 條第 5 款規定，與本法第 40 條第 15 款規定無涉。另，私立就業服務機構及其從業人員如該當本法第 40 條第 15 款規定者，亦應依本法第 67 條規定科罰，附此敘明。」

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.....。」

衛生福利部（下稱衛福部）109 年 3 月 26 日衛授疾字第 1090003005 號函釋：「主旨：有關

貴部函詢本部是否因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，調整在臺移工健檢時程案，復如說明.....說明：.....二、.....（一）入國 3 日健檢及補充健檢：考量移工母國健檢品質、疾病潛伏期等因素，仍請依現行規定辦理。.....」

勞動部勞動力發展署 107 年 10 月 9 日發管字第 1070324485 號函釋：「.....依外國人受聘

僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱本準則）第 30 條第 1 項第 3 款、第 2 項規定，略以接續聘僱外國人之雇主，應自

雙方合意接續聘僱或三方合意接續聘僱日起依本法之規定負雇主責任，並繳交就業安定費。雇主經中央主管機關不予核發聘僱許可者，中央主管機關得核發外國人自前項所定之日起至不予核發聘僱許可日之期間之接續聘僱許可。.....」

臺北市府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	45
違反事件	雇主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者。
法條依據（就業服務法）	第 57 條第 5 款及第 67 條第 1 項
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，依違規次數處罰如下： 1.第 1 次：6 萬元至 12 萬元。

」

臺北市府 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：訴願人已委任○○公司全權辦理接續聘僱○君事宜，即應由○○公司全權負責，承擔及處理相關事宜；案內涉及違反就業服務法規定，豈是非專業人員可瞭解，若能瞭解何需委任仲介公司辦理；惟原處分機關卻處罰訴願人，處分顯然有失公允及比例原則；○君自 107 年 11 月 28 日入境體檢至 109 年 2 月 8 日廢除聘僱許可函釋出止（

至收容中心），1 年內換 5 個雇主，最後 1 任接續聘僱時已超過 1 年以上，而該雇主為何不

辦理體檢，令人不解。訴願人承接當日即發現○君身體微恙，些許過敏（流鼻水、鼻涕、疲累、輕咳），訴願人惟恐染疾徵候，立即遵照中央流行疫情指揮中心令示立即給予居家自主健康管理 14 天（戴口罩及單獨房間），訴願人已盡雇主之義務及責任，不應予以處罰。

三、查訴願人於 109 年 3 月 12 日起接續聘僱○君，其聘僱許可期間為 109 年 3 月 12 日至 112 年 3 月

12 日，惟因○君上次健康檢查日期為 107 年 11 月 28 日，依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 11 條第 1 項規定，訴願人應自聘僱許可生效之次日即 109 年 3 月 13 日起 7 日內（即 109

年 3 月 19 日前），安排○君接受健康檢查，惟其遲至 109 年 4 月 11 日始安排○君接受健康

檢查，有本府衛生局 109 年 4 月 24 日北市衛疾字第 1093013144 號函、重建處 109 年 5 月 15 日

北市勞運檢字第 1093018850 號函、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及移工動態查詢系統列印畫面等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其已委任○○公司全權辦理接續聘僱○君事宜，即應由○○公司全權負責，承擔及處理相關事宜；案內涉及違反就業服務法規定，豈是非專業人員可瞭解；惟原處分機關卻處罰訴願人，處分顯然有失公允及比例原則；○君自 107 年 11 月 28 日入境體檢至 109 年 2 月 8 日廢除聘僱許可函釋出止（至收容中心），1 年內換 5 個雇主，最後 1 任

接續聘僱時已超過 1 年以上，而該雇主為何不辦理體檢；訴願人承接當日即發現○君身體微恙，些許過敏，訴願人惟恐染疾徵候，立即遵照中央流行疫情指揮中心令示立即給予居家自主健康管理 14 天，訴願人已盡雇主之義務及責任，不應予以處罰云云。經查：

(一) 按雇主聘僱外國人工作，應向中央主管機關申請許可；申請雙方合意接續聘僱者，中央主管機關核准新雇主接續聘僱許可之起始日，係追溯至雙方合意接續聘僱證明書上所載之接續聘僱日期，是新雇主自雙方合意接續聘僱日即應負雇主責任，並繳交就業安定費；新雇主經中央主管機關不予核發聘僱許可者，中央主管機關得核發外國人自雙方合意接續聘僱日起至不予核發聘僱許可日之期間之接續聘僱許可；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、外國人

受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第17條第1項第5款、第30條第1項第3款、第2項及受聘僱外國人健康檢查

管理辦法第11條第1項等規定自明，亦有前勞委會98年5月19日勞職許字第0980068430

號及勞動部勞動力發展署107年10月9日發管字第1070324485號函釋意旨可參。

(二) 查訴願人簽立雙方合意接續聘僱證明書，並向勞動部申請核准接續聘僱○君擔任家庭看護工，依外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第30條第1項第3款、第2項規定及前勞委會98年5月19日勞職許字第0980068430號、勞動部勞動力發展署107年10月9日發管字第1070324485號

函釋意旨，無論勞動部嗣後是否核發聘僱許可，訴願人自雙方合意接續聘僱日起，即得指派外國人從事工作，並依規定負雇主之法定責任；且訴願人嗣後亦經勞動部於109年4月17日核准訴願人接續聘僱○君，聘僱許可期間自109年3月12日起至112年3月12

日止；又查○君上次健康檢查日期為107年11月28日，距其轉換雇主重新核發聘僱許可之工作起始日（即109年3月12日）已逾1年未接受健康檢查，依受聘僱外國人健康

檢查管理辦法第11條第1項規定，訴願人應自聘僱許可生效日（即聘僱許可之工作起始日）之次日109年3月13日起7日內（即109年3月19日前），安排○君接受健康檢查

；惟其遲至 109 年 4 月 11 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。

- (三) 按依規定期限安排所聘僱之外國人接受健康檢查，係立法者課予雇主之公法上義務，而立法者為此一行政管制目的之確保，對於未遵期履行之雇主，訂定了處罰義務人即雇主的罰則；至於雇主要委請他人代勞或親自為之，此悉尊重雇主私法上之安排；同理，如未遵期讓外勞接受健康檢查，無論雇主在私法上之安排，是委請他人代勞或親自為之，皆屬行政法上義務之違反，只要雇主未盡客觀之注意義務，且具有主觀的過失，皆應受罰；前勞委會 92 年 3 月 4 日勞職外字第 0920005407 號函釋意旨亦同此見解。

。

復依前揭衛福部 109 年 3 月 26 日衛授疾字第 1090003005 號函釋意旨，考量移工母國健康

品質、疾病潛伏期等因素，補充健檢仍應依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 11 條第 1 項規定辦理；是訴願人於○君應依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 11 條第 1 項規定接受健康檢查之期限內本應善盡雇主安排辦理外國人接受健康檢查之注意義務；且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上有勾選「雇主預定於聘僱許可生效日之次日起七日內，安排本通報單檢附名冊之受聘僱國人至指定醫院接受健康檢查。」等文字，基此，訴願人對於安排○君至指定醫院接受健康檢查一事，不論係委請○○公司或由訴願人親自處理，應認其等至少於簽立接續聘僱證明書時即已知悉其所負之法定義務，然訴願人並未善盡其所負法定義務；至少有應注意能注意而未注意之過失，依行政罰法第 7 條第 1 項規定，即應受罰，尚難以疫情之故安排○君居家自主健康管理 14 天為由而主張免責；又訴願人並未提出無法得知法規存在之具體事證供核，難認有行政罰法第 8 條但書規定之適用。至前雇主或前仲介○○公司是否有違反就業服務法相關規定，亦屬另案查處之問題，尚不影響本案違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，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，依同法第 67 條第 1 項規定，處訴願人法定最低額 6 萬元罰鍰，

揆

諸前揭規定及函釋意旨，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 10 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）