

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第17號

111年5月19日辯論終結

原告 瑋德有限公司

代表人 鄭添發

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 謝金秀

鄭名家

上列當事人間就業服務法事件，原告不服臺南市政府中華民國111年1月3日府法濟字第1101542169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、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、爭訟概要：緣原告經勞動部核准自110年1月15日起接續聘僱越南籍外國人TRAN VAN BANG（護照號碼：M0000000，以下簡稱T君），從事機械設備製造業工作，因T君前次由前僱主安排接受健康檢查日期為108年12月29日，依就業服務法第57條第5款規定、受聘僱外國人健康檢查及管理辦法（下稱健檢辦法）第5條第1項第3款及第11條第1項規定，原告應自接續聘僱許可生效日之次日起7日內（即110年1月16日至同年月22日期間內），安排T君接受健康檢查並函報臺南市政府衛生局，惟臺南市政府衛生局查得T君遲至110年2月18日始完成健康檢查，故就原告是否違反就業服務法部分移請被告機關審認。經被告機關查證屬實，乃認原告違反就業服務法第57條第5款規定，爰依同法第67條第1項規定處新臺幣（下

同) 6萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故行政罰法第7條第1項明定不予處罰。

二、另按刑法對過失行為之處罰，以法律有明文為必要（刑法第12條第2項），且其所處罰者多屬重大法益之侵害行為，輕微之過失侵害行為則不加以處罰。行政不法行為之不法內涵及其對法益侵害之程度，皆遠低於犯罪行為，所以對過失行政不法行為之處罰，更應以法律明文規定處罰者為限。又依就業服務法第57條第5款規定之文義解釋，自應解為雇主不得「故意」明知規定而未依規定安排之謂，並非不問故意與否均構成該法條之違法。是原告既欠缺不法故意，而就業服務法第57條第5款並未明文處罰過失，按上開行政罰法第7條規定，原告即不應受罰，始符法理之平。此外，過失之推定，必須斟酌各個應受行政罰行為之性質，在各該法中有必要之部分，分別明文規定，始足保障人民之權利。司法院釋字第275號解釋既認應受行政罰之行為，以過失為其責任條件，又認在某種概括情形下得逕行「推定為有過失」，亦即在該情形下，不憑任何證據，可逕行認定為有過失。按「違反禁止規定或作為義務」應受行政罰之規定，在行政法中極為廣泛，執行稍有偏差，仍足使人民於無過失時無辜受罰，與最高行政法院62年判字第30號及同年判字第350號判例「不以故意或過失為責任條件」或「不以故意為要件」之意旨，難免有五十步與一百步之譏。職故，縱須「推定有過失」，仍應斟酌各個應受行政罰之行為，在各該法律中分別明文規定，以符立法明確性之原則。此觀諸司法院釋字第27

01 5號解釋一部不同意見書自明。

02 三、本件被告機關引用就業服務法第57條第5項：未依規定安排
03 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
04 報衛生主管機關，作為裁罰原告之基礎，依據受聘僱外國人
05 健康檢查辦法之目的事業主管機關應為勞動部，《受聘僱外
06 國人健康檢查管理辦法修正總說明（106.05.05修正）》受
07 聘僱外國人健康檢查管理辦法（下稱本辦法）係依就業服務
08 法（以下簡稱本法）第四十八條第三項授權訂定，業經前行
09 政院衛生署於九十三年一月十三日訂定發布，歷經八度修正
10 在案。配合勞動部於一百零五年十一月十五日修正發布之
11 「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
12 第十一款規定：工作之轉換雇主或工作程序準則」第十四
13 條，變更接續聘僱之雇主聘僱許可期間；以及一百零六年一
14 月十一日修正發布之「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第
15 二十八條，刪除申請聘僱許可需檢附健康檢查證明之規定，
16 爰修正本辦法，修正要點如下：

17 1. 因應勞動部修正前揭規定，為達最終簡化健康檢查管理之
18 目的，統一規範本法一百零五年十一月五日修正生效後第
19 二類受聘僱外國人之定期健康檢查時程之計算始點，並就
20 健康檢查證明書之收受，及再檢查診斷證明書或完成治療
21 之診斷“證明書備查作業等，配合實務作業修正相關規
22 定。（修正條文第五條、第七條及第八條）

23 2. 為銜接本辦法修正前後，致使第二類外國人實際縮短或延
24 長健康檢查時間者，考量防疫風險、雇主及第二類外國人
25 之負擔，增訂雇主應安排第二類外國人至指定醫院接受健
26 康檢查，或免辦理該次自聘僱許可生效日起計六個月定期
27 健康檢查之規定。（修正條文第十一條）

28 依據受聘僱外國人健康檢查辦法第五條第一項第三款之規
29 定：入國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十
30 日內，雇主應安排其至指定醫院接受定期健康檢查；本法中
31 華民國一百零五年十一月五日修正生效後，自聘僱許可生效

01 日起，滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內
02 者，亦同。

03 依據該條前段之規定，入台工作滿六個月、十八個月及三十
04 個月之日前後三十日內應接受健檢，但如在台期間更換雇
05 主，自聘僱許可生效日起，應於滿六個月、十八個月及三十
06 個月之日前後三十日健檢。由以上條文之正確解釋，應是入
07 國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內應
08 健檢，但如有轉換雇主，則應於聘僱許可生效日起，滿六個
09 月、十八個月及三十個月之日前後三十日健檢。

10 又受聘僱外國人健康檢查辦法第十一條規定：第二類外國人
11 轉換雇主或工作，或其他依本法重新核發聘僱許可，已逾一
12 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
13 日內，安排其至指定醫院接受健康檢查。

14 四、本件爭執勞工於108.07.24入台工作，108.12.29完成入國6
15 個月健檢，但本公司於110.01.15承接該外籍移工，並取得
16 聘僱許可，依據前揭受聘僱外國人健康檢查辦法第五條第一
17 項第三款之規定，只應於110.07.15日前完成健檢即可（即
18 自聘僱許可生效日起，滿六個月再體檢）。且同辦法第11條
19 後段也規定：或免辦理該次自聘僱許可生效日起計六個月定
20 期健康檢查之規定。所以原告雖承接該外籍移工，並取得聘
21 僱許可，參照立法理由之說明，原告應只須於該次自聘僱許
22 可生效日起計六個月內為第二類外國人辦理定期健康檢查。

23 五、惟被告機關認以原告為雇主未依規定安排所聘僱之越南籍移
24 工完成補充健檢，認為原告有違反就業服務法第57條第一項
25 第5款之情形，進而科處行政裁罰6萬元，依據前揭就業服務
26 法、受聘僱外國人健康檢查辦法第五條與第十一條之規定，
27 原告為該越南籍移工於110年2月18日完成健康檢查，顯然並
28 無違反自聘僱許可生效日起計六個月定期健康檢查之規定。

29 六、爭點部分：

- 30 1. 本件純屬於受聘僱外國人健康檢查辦法第十一條與第五條之
31 解釋爭議，究竟受聘僱外國人如轉換雇主生效後，對於接受

01 健康檢查，應係以轉換雇主後計算之？還是仍適用入國工作
02 滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內（變成全
03 無考慮轉換雇主之情形）？

04 2. 又依據入國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三
05 十日內應健檢，但如有轉換雇主，則應於聘僱許可生效日
06 起，滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日健檢。
07 本件爭執勞工於108.07.24入台工作，108.12.29完成入國6
08 個月健檢，滿18月健檢部分（應於109.12.24至110.02.24間
09 為之，即所謂前後30日），原告為該越南籍移工於110年2月
10 18日完成健康檢查，也仍屬於在18個月內完成健檢，似乎並
11 無逾越規定？

12 七、本件法律條文規定模糊，使雇主有法遵上為難，主要在於轉
13 換雇主後，外籍勞工健檢時間之起算爭議，原告主觀上並非
14 出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，依行政罰
15 法第7條第1項規定應不予處罰。原告也無刻意挑戰法律或違
16 規故意之前提，被告機關逕為處罰，並非適當。等情，並聲
17 明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

18 參、被告則以：

19 一、按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
20 罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。足見違反行政法上義
21 務之行為如係出於故意或過失者，即應處罰。又行政罰法並
22 無類似刑法第12條第2項「過失行為之處罰，以有特別規定
23 者為限。」之規定，蓋因行政法之處罰規定，向無慮及對過
24 失犯需否特別規定之問題。司法院釋字第275號解釋指出
25 「人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別
26 規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條
27 件。」明示行政法之處罰，以故意或過失之原則，亦未將過
28 失之處罰限於有特別規定。是行為人違反就業服務法第57條
29 第5款之規定，無論係故意或過失，均應依同法第67條第1項
30 規定予以處罰，該條文並未排除過失之情形（高雄高等行政
31 法院97年度簡字第244號判決意旨供參）。採相同見解者亦

01 可此亦參臺中高等行政法院100年度簡字第100號判決意旨及
02 鈞院108年度簡字第120號判決可參。

03 二、受聘僱外國人健康檢查管理辦法，乃依據就業服務法第48條
04 第3項規定之授權訂定，其第2條第2款規定：「本辦法用詞
05 定義如下：…二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第46條
06 第1項第8款至第11款規定工作之外國人。」，第11條第1項
07 亦規定：「第二類外國人轉換雇主或工作，或其他依本法重
08 新發聘僱許可，已逾1年未接受健康檢查者，雇主應自聘僱
09 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
10 查。…」，其並無違反法律保留原則，規定內容亦屬明確，
11 復未逾越母法授權之範圍及目的，且業經發布公告周知。安
12 排所聘僱之移工至指定醫院接受補充健康檢查，此乃法律所
13 明定課予雇主之強制義務，另衛生福利部疾病管制署110年3
14 月16日疾管檢字第1100035625號函說明勞動部核發原告聘僱
15 許可函所載工作起迄日期為本年1月15日至113年1月15日，T
16 君已逾1年未接受健康查（前次健檢日期為108年12月29
17 日），故原告應依健檢辦法第11條第1項規定，於本年1月16
18 日至本年1月22日安排T君至移工健檢才完成補充健檢。違反
19 者，即依就業服務法第67條第1項規定處罰。

20 三、經查原告於110年1月15日向本局申辦雇主接續聘僱外國人通
21 報單暨期滿轉換外國人與新雇主雙方合意接續聘僱證書之文
22 件：外國人及新雇主雙方合意接續聘僱證明書（中越雙語
23 版），備註已載明補充健檢等注意事項，前開證明書既經原
24 告及T君簽署，原告當即知曉外國人轉換雇主或工作，或其
25 他依本法重新核發聘僱許可，已逾1年未接受健康檢查者，
26 雇主應自承接聘僱許可生效日次日起7日（110年1月16日至1
27 10年1月22日）內，安排其至指定醫院接受健康檢查，但原
28 告直至110年2月18日原告才完成T君之補充健康檢查。原告
29 既為聘僱T君之雇主，為維護國民健康，避免外國人潛在疾
30 病，本應善盡雇主自負之義務及管理外國人之責任，主動瞭
31 解就業服務法之相關規定，並依規定辦理外國人聘僱事宜，

01 是其縱非故意，然對於逾期安排T君接受補充健康檢查之法
02 定責任仍有應注意、能注意而不注意之情形，應負過失之
03 責。次查，行政罰法第8條規定，不得因不知法規而免除行
04 政處罰責任。原告該行為違反法令明確，本局據以裁處並無
05 違誤。

06 四、況原告經營事業，僱用多名員工，對於員工之管理及相關權
07 利、義務等，如勞、健保、扣繳所得、勞動法令等，基於業
08 務之需求，應有優於一般人之認識。且原告為法人組織，相
09 較於一般自然人，已有較多的資源可尋求專業人員的諮詢、
10 協助，以知悉其事業經營之相關法規範，自無可認有不知法
11 令可減免行政責任規定之適用。原告應有能力探求與其事業
12 經營有關之法令，尚非屬無法避免之不知法律情形。且本案
13 原告並非初次聘僱外籍移工，且接續聘僱T君時委由專業人
14 力仲介公司（優人力國際股份有限公司）辦理【證物10】，
15 復按「民法第224條本文規定：『債務人之代理人或使用
16 人，關於債之履行有故意或過失者，債務人應與自己之故意
17 或過失，負同一責任。』乃民法自己行為責任原則之例外規
18 定。債務人使用代理人或使用人，擴大其活動領域，享受使
19 用代理人或使用人之利益，亦應負擔代理人或使用人在為其
20 履行債務過程所致之不利益，對債務人之代理人或使用人，
21 關於債之履行之故意或過失，負同一故意或過失之責任。人
22 民參與行政程序，就行政法上義務之履行，類於私法上債務
23 關係之履行。人民由其使用人或委任代理人參與行政程序，
24 擴大其活動領域，享受使代理人之利益，亦應負擔使用人或
25 十與行政程序行為所致之不利益。是以行政罰法施行前違反
26 行政法上義務之人，如係由其使用人或委任代理人參與行政
27 程序，因使用人或代理人之故意或過失致違反行政法上義
28 務，於行政罰法施行前裁處者，應類推適用民法第224條本
29 文規定，該違反行政法上義務之人應負同一故意或過失責
30 任。惟行政罰法施行後（包括行政罰法施行前違反行政法上
31 義務行為於施行後始裁處之情形），同法第7條第2項：『法

01 人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或
02 其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有
03 代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、
04 過失，推定為該等組織之故意、過失。』法人等組織就其機
05 關（代表人、管理人、其他有代表權之人）之故意、過失，
06 僅負推定故意、過失責任，人民就其使用人或代理人之故
07 意、過失所負之責任，已不應超過推定故意、過失責任，否
08 則有失均衡。再法人等組織就其內部實際行為之職員、受僱
09 人或從業人員之故意、過失，係負推定故意、過失責任。此
10 等組織實際行為之職員、受僱人或從業人員，為法人等組織
11 參與行政程序，係以法人等組織之使用人或代理人之地位為
12 之。此際，法人等組織就彼等之故意、過失，係負推定故
13 意、過失責任，則除行政罰法第7條第2項情形外，人民以第
14 三人為使用人或委任其為代理人參與行政程序，具有類似
15 性，應類推適用行政罰法第7條第2項規定，即人民就該使用
16 人或代理人之故意、過失負推定故意、過失責任。」經最高
17 行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議在案。
18 是以，人民因其使用人或委任代理人參與行政程序，擴大其
19 活動領域，享受運用使用人或代理人之利益，亦應負擔其不
20 利益，而與該違反行政法上義務行為之使用人或代理人負同
21 一故意或過失責任。人力仲介公司相較一般人更加嫻熟就業
22 服務法令規定，其受委任辦理接續聘僱T君時未能注意健檢
23 辦法第11條第1項規定事宜，致使T君逾期健檢，容有過失，
24 原告亦應負同一過失責任。

25 五、綜上，原告之主張已與上開法規所核範圍相悖，從而，原處
26 分並無違誤。等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之
27 訴。

28 肆、兩造之爭點：受聘僱外國人健康檢查辦法第11條規定受聘僱
29 外國人如轉換雇主生效後，所謂「已逾一年未接受健康檢查
30 者」，應以前次實際健康檢查日為起算日？抑仍適用入國工
31 作滿6個月、18個月及30個月之日為準？

01 伍、本院之判斷：

02 一、應適用之法令：

03 (一)就業服務法

04 1. 第2條第3款規定：「本法用詞定義如下：三、雇主：指聘、僱
05 用員工從事工作者。」

06 2. 第46條第1項第8款至第11款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國
07 國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：
08 八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國
09 家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之
10 工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業
11 務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核
12 定者。」

13 3. 第48條第3項規定：「(第3項)第1項受聘僱外國人入境前後之
14 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
15 之。」

16 4. 第57條第5款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：五、
17 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
18 檢查結果函報衛生主管機關。」

19 5. 第67條第1項規定略以：「違反…、第57條第5款、…規定，處
20 新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」

21 (二)受聘僱外國人健康檢查管理辦法

22 1. 第1條規定：「本辦法依就業服務法第48條第3項規定訂定
23 之。」

24 2. 第2條第2款規定：「本辦法用詞，定義如下：二、第2類外國
25 人：指受聘僱從事本法第46條第1項第8款至第11款規定工作之
26 外國人。」

27 3. 第5條第1項第3款規定：「第2類外國人辦理健康檢查之時程如
28 下：三、入國工作滿6個月、18個月及30個月之日前後30日
29 內，雇主應安排其至指定醫院接受定期健康檢查；本法中華民國
30 105年11月5日修正生效後，自聘僱許可生效日起，滿6個
31 月、18個月及30個月之日前後30日內者，亦同。」

01 4. 第11條第1項及第3項規定：「(第1項)第二類外國人轉換雇主
02 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
03 康檢查者，雇主應自聘僱許可生效日次日起7日內，安排其至
04 指定醫院接受健康檢查。(第3項)自聘僱許可生效日起滿六個
05 月之日與最近一次接受健康檢查日間隔未滿五個月者，免辦理
06 該次定期健康檢查。」

07 二、按就業服務法第57條第5款規定，雇主聘僱外國人，不得未
08 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
09 檢查結果函報衛生機關。再按健檢辦法第5條第1項第3款規
10 定係針對第2類外國人入國工作滿6個月、18個月及30個月之
11 日前後30日內，雇主應安排定期健康檢查之情形，惟為考量
12 防疫風險，健檢辦法第11條復規定，若第2類外國人有轉換
13 雇主或工作之情事，已逾一年未接受健康檢查者，雇主應自
14 聘僱許可生效日次日起7日內，安排補充健康檢查。此乃法
15 律所明定課予雇主之強制義務，雇主自應遵循為之。如有違
16 反者，主管機關應依就業服務法第67條第1項規定，裁處雇
17 主6萬元以上30萬元以下罰鍰。

18 三、又健檢辦法第5條規定係「定期健檢」，健檢辦法第11條規
19 定者為「補充健檢」，兩者起算點自有不同，健檢辦法第11
20 條規定，若第2類外國人有轉換雇主或工作之情事，已逾一
21 年未接受健康檢查者，雇主應自聘僱許可生效日次日起7日
22 內，安排補充健康檢查，其健檢日期係以前次實際健檢日為
23 起算點，與健檢辦法第5條規定係「定期健檢」以適用入國
24 工作滿6個月、18個月及30個月之日為準不同。

25 四、經查原告接續聘僱T君從事機械設備製造業工作，T君屬第二
26 類外國人，並經勞動部核准聘僱許可於110年1月15日生效，
27 又T君前次接受健康檢查日期為108年12月29日，已逾1年未
28 接受健康檢查，依就業服務法第57條第5款及管理辦法第5
29 條、第11條第1項規定，原告應於110年1月16日至同年月22
30 日期間內，安排T君完成健康檢查並函報被告衛生局。惟T君
31 遲至110年2月18日始完成健康檢查，而原告對此事實亦不爭

01 執，此有勞動部110年2月9日勞動發事字第1100886475A號函
02 （訴願卷第59頁）、臺南市政府衛生局110年3月5日南市衛
03 疾字第1100034681號函（本院卷第89頁）附T君健康檢查相
04 關資料（本院卷第91頁）、原告110年2月26日陳情書（訴願
05 卷第41頁）等附卷可稽，堪稱信實。故被告機關審認原告違
06 反就業服務法第57條第5款規定之事實明確，依同法第67條
07 第1項規定裁處6萬元罰鍰，依法核屬有據。

08 五、原告主張依據健檢辦法第5條第1項第3款及第11條第3項規
09 定，原告應只須於該次自聘僱許可生效日起計6個月內辦理
10 健康檢查云云乙節，查T君於108年7月25日完成初次入境健
11 康檢查，108年12月29日完成6個月定期健檢，此有移工健檢
12 資料清單（本院卷第83頁）可稽；又查本案聘僱許可起始日
13 為110年1月15日，距離T君前次實際健檢日（108年12月29日）
14 已逾一年，依據健檢辦法第11條第1項規定，原告即應自該
15 次聘僱許可生效日次日起7日內（110年1月16日至同年月22
16 日）為T君辦理「補充健檢」，始符合規定。另原告援引健
17 檢辦法第11條第3項規定，查該規定立法理由係為避免受聘
18 僱外國人於短期內有重複健康檢查之情事，致增加其與雇主
19 之負擔而定，惟查本件系爭聘僱許可尚無生效日滿6個月情
20 形，核無適用該條項規定之餘地。是以，原告主張，核屬其
21 對法令之主觀錯誤認知，洵不足採。從而，本案違規事證明
22 確，原告主張洵不足採，被告機關以原告違反就業服務法第
23 57條第5款規定，爰依同法第67條第1項規定處6萬元罰鍰，
24 揆諸前揭法令規定，認事用法尚無不合。

25 六、按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
26 罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。足見違反行政法上義
27 務之行為如係出於故意或過失者，即應處罰。又行政罰法並
28 無類似刑法第12條第2項「過失行為之處罰，以有特別規定
29 者為限。」之規定，蓋因行政法之處罰規定，向無慮及對過
30 失犯需否特別規定之問題。司法院釋字第275號解釋指出
31 「人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別

規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。」明示行政法之處罰，以故意或過失之原則，亦未將過失之處罰限於有特別規定。是行為人違反就業服務法第57條第5款之規定，無論係故意或過失，均應依同法第67條第1項規定予以處罰，該條文並未排除過失之情形（高雄高等行政法院97年度簡字第244號判決意旨參照）。

七、經查原告於110年1月15日向被告申辦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書之文件：外國人及新雇主雙方合意接續聘僱證明書（中越雙語版）（本院卷第153頁），備註欄第3點已載明補充健檢等注意事項，前開證明書既經原告及T君簽署，原告當即知曉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1年未接受健康檢查者，雇主應自承接聘僱許可生效日次日起7日（110年1月16日至110年1月22日）內，安排其至指定醫院接受健康檢查，但原告直至110年2月18日原告才完成T君之補充健康檢查，此有移工健檢資料清單附卷可稽（本院卷第155頁）。原告既為聘僱T君之雇主，為維護國民健康，避免外國人潛在疾病，本應善盡雇主自負之義務及管理外國人之責任，主動瞭解就業服務法之相關規定，並依規定辦理外國人聘僱事宜，是其縱非故意，然對於逾期安排T君接受補充健康檢查之法定責任仍有應注意、能注意而不注意之情形，應負過失之責。

八、復按「民法第224條本文規定：『債務人之代理人或使用人，關於債之履行有故意或過失者，債務人應與自己之故意或過失，負同一責任。』乃民法自己行為責任原則之例外規定。債務人使用代理人或使用人，擴大其活動領域，享受使用代理人或使用人之利益，亦應負擔代理人或使用人在為其履行債務過程所致之不利益，對債務人之代理人或使用人，關於債之履行之故意或過失，負同一故意或過失之責任。人民參與行政程序，就行政法上義務之履行，類於私法上債務關係之履行。人民由其使用人或委任代理人產與行政程序，

擴大其活動領域，享受使代理人之利益，亦應負擔使用人或
十與行政程序行為所致之不利益。是以行政罰法施行前違反
行政法上義務之人，如係由其使用人或委任代理人參與行政
程序，因使用人或代理人之故意或過失致違反行政法上義
務，於行政罰法施行前裁處者，應類推適用民法第224條本
文規定，該違反行政法上義務之人應負同一故意或過失責
任。惟行政罰法施行後（包括行政罰法施行前違反行政法上
義務行為於施行後始裁處之情形），同法第7條第2項：『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。』法人等組織就其機
關（代表人、管理人、其他有代表權之人）之故意、過失，
僅負推定故意、過失責任，人民就其使用人或代理人之故
意、過失所負之責任，已不應超過推定故意、過失責任，否
則有失均衡。再法人等組織就其內部實際行為之職員、受僱
人或從業人員之故意、過失，係負推定故意、過失責任。此
等組織實際行為之職員、受僱人或從業人員，為法人等組織
參與行政程序，係以法人等組織之使用人或代理人之地位為
之。此際，法人等組織就彼等之故意、過失，係負推定故
意、過失責任，則除行政罰法第7條第2項情形外，人民以第
三人為使用人或委任其為代理人參與行政程序，具有類似
性，應類推適用行政罰法第7條第2項規定，即人民就該使
用人或代理人之故意、過失負推定故意、過失責任。」（最
高行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議參照）
（本院卷第165-167頁）。

九、原告經營事業多年，僱用多名員工，對於員工之管理及相關
權利、義務等，如勞、健保、扣繳所得、勞動法令等，基於
業務之需求，應有優於一般人之認識。且原告為法人組織，
相較於一般自然人，已有較多的資源可尋求專業人員的諮
詢、協助，以知悉其事業經營之相關法規，自無可認有不

01 知法令可減免行政責任規定之適用。原告應有能力探求與其
02 事業經營有關之法令，尚非屬無法避免之不知法律情形。且
03 本案原告並非初次聘僱外籍移工，且接續聘僱T君時委由專
04 業人力仲介公司（優人力國際股份有限公司）辦理，此有移
05 工動態查詢系統附卷可憑（本院卷第157頁），是以，人民
06 因其使用人或委任代理人參與行政程序，擴大其活動領域，
07 享受運用使用人或代理人之利益，亦應負擔其不利益，而與
08 該違反行政法上義務行為之使用人或代理人負同一故意或過
09 失責任。人力仲介公司相較一般人更加嫻熟就業服務法令規
10 定，其受委任辦理接續聘僱T君時未能注意健檢辦法第11條
11 第1項規定事宜，致使T君逾期健檢，容有過失，原告亦應負
12 同一過失責任。

13 陸、從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原
14 告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已經明
15 確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核
16 與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

17 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98 條第1項
18 前段，判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 6 月 2 日
20 行政訴訟庭 法 官 侯明正

21 一、上為正本係照原本作成。

22 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並
23 繳上訴費用新台幣3,000元，其未表明上訴理由者，應於提
24 出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕
25 本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內
26 容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

27 中 華 民 國 111 年 6 月 2 日
28 書記官 陳惠萍