

臺北高等行政法院判決

110年度簡上字第120號

上訴人 登山營造股份有限公司

代表人 陳貴國

訴訟代理人 謝佳伯 律師

複代理人 林詩涵 律師

被上訴人 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華

上列當事人間因就業服務法事件，上訴人對於中華民國110年7月22日臺灣臺北地方法院109年度簡字第98號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人提起上訴後，被上訴人代表人由陳信瑜變更為高寶華，茲據其聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、本件經過：民國108年6月26日13時許，被上訴人所屬臺北市勞動力重建運用處(下稱重建處)會同內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊(下稱專勤隊)，查獲以觀光簽證入境而逾期停留之印尼籍人士MUKSIN(護照號碼：B0000000，下稱M君)，在上訴人向臺北市政府工務局新建工程處所承攬「臺北市大龍社區及市場重建工程」(下稱系爭工程)之施工場所(○○市○○區○○路0段000號旁即大龍段2小段274地號土地，下稱系爭場所)，從事系爭工程金屬雜項下之包板鐵件工作。案經被上訴人函請上訴人以108年8月15日書面陳述後，被上訴人審認上訴人非法容留外國人從事工作，違反就業服務法第44條規定，依同法第63條第1項前段及裁處時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34規定，以108年9月20日北市勞職字第10860808223號裁處書(下稱原處分)，處上訴人罰鍰新臺幣(下

01 同)15萬元。上訴人不服原處分，循序提起行政訴訟，經臺  
02 灣臺北地方法院(下稱原審)以110年7月22日109年度簡字第9  
03 8號行政訴訟判決(下稱原判決)駁回其訴，上訴人不服，提  
04 起本件上訴。

05 三、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲  
06 明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

07 四、上訴意旨略以：

08 (一)、上訴人於原審對M君是否有在系爭場所從事包板鐵件工作多  
09 次爭執，且原判決所據以認定事實之M君與古東益談話紀  
10 錄，其二人說詞多有矛盾，如M君係何時、如何進入系爭場  
11 所、受何人指派工作等，而M君工作內容是否屬於系爭工程  
12 中之包板鐵件工程項目，依上開談話紀錄之記載難以確定，  
13 自現場查察照片亦未能判斷M君在現場從事系爭工程工作，  
14 原判決對此爭點視而不見，率爾認定雙方對M君於系爭工程  
15 現場從事包板鐵件工程均不爭執，違反論理法則及經驗法  
16 則，有判決不備理由之違法。

17 (二)、自職業安全衛生法(下稱職安法)第1條規定可知，職安法係  
18 為防止職業災害之法令，與就業服務法係為促進國民就業，  
19 二者立法目的不同，原判決援引職安法作為上訴人違反就業  
20 服務法之論據，當屬適用法規顯有錯誤。縱認職安法得作為  
21 就業服務法上行政義務之判斷標準，職安法第27條第1項第1  
22 款、第3款亦只要求事業單位即上訴人就自身、承攬人即泰  
23 合盛公司與再承攬人即金銓順公司有設置協議組織，以指  
24 揮、監督及協調之義務，至再承攬人以降之分包，如永沘工  
25 程行或黃天億，已非原事業單位所能指揮、監督及協調，即  
26 不得逾越法律規定擴張行政罰範圍；又依勞動部頒布之加強  
27 職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注意事項，上  
28 訴人依職業安全衛生法施行細則第38條第6款所負行政義務  
29 僅限於事前召集協議組織，與承攬人、再承攬人現場工作場  
30 所負責人進行協議，實際之人員進出管制仍應由承攬人、再  
31 承攬人現場工作場所負責人自行負責，是縱依職安法之判斷

標準，上訴人對此亦無管領義務。縱認M君係黃天億或永泮工程行所雇用，黃天億或永泮工程行與上訴人間並無任何契約關係，上訴人顯無可能依約對黃天億或永泮工程行進行監督管理，然原判決竟以上訴人與泰合盛公司間契約，逕認上訴人應負場所管領義務，自屬無據。上訴人已說明職安法及上訴人與泰合盛公司間契約何以無法作為上訴人有管領義務之依據，原判決仍以此為據，顯有誤解，除適用法規顯有錯誤外，更有判決不備理由之違法。

(三)、上訴人已明確要求進入系爭場所之所有施工人員簽署危害因素告知單，並查驗身分證件、工作許可證，保全人員則以進出管制紀錄記載各施工項目及進場人數，對於所有自保全崗哨進場施工之人員姓名皆有書面資料可查，比對危害因素告知單及進出管制紀錄即可知悉何種工作項目之施工人員為何人，確保所有進場施工人員之身分及施工區域。然工程業界下包廠商常因臨時人手不足而雇用臨時工，故上訴人要求下包廠商於施工前提報各施工區域之施工人數，並於施工當日查驗身分，已屬盡其所能。此外，保全人員於進場時查驗身分證件及工作許可證時，至多僅能目視證件上記載此人為本國人並使其簽名，或於見證件上記載為外國人時，另查驗其是否有工作許可，惟以此等方式查驗身分，本難留存書面紀錄，上訴人為求遵守就業服務法，已聘僱保全人員以前揭方式查驗身分，原判決未盡職權調查，反指上訴人未能舉證已盡查證義務。是以，原判決未審酌上開危害因素告知單上有相關人員身分、姓名等記載，僅因該人員進出管制紀錄僅記錄施工項目及人數，逕指稱無法證明上訴人已盡查證義務，顯有判決不備理由之違法。

(四)、上訴人於原審已主張因系爭工程當時須拆除圍籬，108年6月26日M君未經上訴人設置之保全崗哨，擅自於拆除圍籬處潛入工地，非因上訴人未盡查證義務而輕易進入，屬上訴人盡合理管制方式所無法控制之情形，上訴人並無過失，原判決對此足以影響判決結果之主張未有論述，亦未說明不採之理

01 由，自屬判決不備理由。又M君是否有在系爭工程現場工  
02 作？是否係自拆除圍籬處進入系爭場所？事涉上訴人是否違  
03 反就業服務法第44條，而上開事實未臻明確，本應由被上訴  
04 人負客觀舉證責任，如原審認事證尚未完備，自應依上訴人  
05 聲請傳喚證人古東益，或依舉證法則為不利被上訴人之判  
06 決；若原審係認事證已完備，不論心證是否不利上訴人，仍  
07 應說明不採納此主張及不調查證據之理由，然原審未傳喚證  
08 人古東益即為不利上訴人之判決，自有違反舉證法則及應調  
09 查證據而未予調查之違法，且未說明不予調查證據之理由，  
10 更有判決不備理由之違法等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.  
11 訴願決定及原處分均撤銷。3.被上訴人應給付上訴人15萬元  
12 及自行政追加聲明暨準備(一)狀繕本送達翌日起迄清償日  
13 止，按年利率百分之五計算之利息。

14 五、本院經核原判決結論並無違誤。茲就上訴理由再補充論述如  
15 下：

16 (一)、就業服務法第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人  
17 工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發  
18 展及社會安定。」、第43條規定：「除本法另有規定外，外  
19 國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」、第  
20 44條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」、第  
21 57條第1款、第2款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情  
22 事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國  
23 人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。」、第63條第  
24 1項前段規定：「違反第四十四條或第五十七條第一款、第  
25 二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰  
26 鍰。」可知立法者為保障本國人就業機會，避免妨礙本國人  
27 之勞動條件、國民經濟等目的，乃規定外國人在我國工作，  
28 須經事前許可，否則不得聘僱，亦不得非法容留，而就業服  
29 務法第57條規定以雇主為義務主體，第44條規定則課以任何  
30 人均負有不得非法容留外國人從事工作之行政法上義務。又  
31 非法容留外國人從事工作，乃指提供自己實力支配下之境內

場所，使未經申請許可工作、許可失效或他人所申請聘僱之外國人在該場所自營作業或受人指揮或監督從事勞動，致影響本國人之工作機會。至受何人之指揮或監督，則不以該指揮、監督者為提供該場所之人為必要，縱場所提供人與該外國人間無聘僱等法律關係存在，凡有未依就業服務法或相關法令規定申請許可，而積極或消極容任允許外國人停留在其所管領之場所從事自營作業或勞務提供之工作行為者，即屬之。是以，依就業服務法第44條規定據以處罰之前提，僅以未有合法工作許可之外國人被容留且有從事工作之事實為已足，並以該容留者即提供工作場所之自然人或法人作為處罰對象，不問容留、工作時間之久暫或行為反覆性，亦不問該外國人從事工作之動機、目的及對價之有無。場所管領人此項注意義務，毋寧係就業服務法所課予場所支配人實質查察核對人員身分之行政法上義務，防止外國人進入或在其管領之場所非法工作，不因該外國人係由與其無法律關係之第三人所聘僱任用，即得免除此項場所確實查對身分之義務。

(二)、本件關於上訴人非法容留外國人M君從事工作之事實，原判決已依上訴人委託楊宏智108年7月11日專勤隊談話紀錄、泰合盛公司負責人江杰108年6月28日專勤隊談話紀錄、承攬系爭工程包板鐵件工程之永泐工程行負責人古東益108年6月27日專勤隊談話紀錄、M君108年6月26日重建處談話紀錄、108年6月26日現場查察照片、M君出入境資料及旅客出入境紀錄表等，認定上訴人總攬系爭工程，對進出系爭場所之工地作業人員，無論是否直接為其所僱用，均負有管制責任，對系爭場所也有巡查責任，不因系爭工程分包而有差異，上訴人非法提供外國人M君於其所承攬之系爭場所工作，縱M君非上訴人所聘僱，亦屬從事工作之範疇，上訴人108年6月26日人員進出管制紀錄僅記錄施工項目及人數，並無特定施工人員之身分、出入狀況等紀錄，尚難認已盡查證義務，因其就不得非法容留M君從事工作之行政法上義務應予注意，並能透過督促現場員工不得讓無工作許可之外國人至該處工作，且

於M君到場時，亦得親自或委由現場人員加以查核其是否得  
合法工作之方式而避免違法情節發生，卻未積極避免肇致違  
法事實發生，自屬過失，被上訴人以上訴人非法容留外國人  
M君從事工作，違反就業服務法第44條之規定，依同法第63  
條第1項前段、裁罰基準第3點項次34規定作成原處分予以裁  
罰，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，因而駁回上  
訴人之訴。經核原判決上開事實認定並無違反論理法則、經  
驗法則或判決理由不備之情形。上訴人固稱黃天億或永泐工  
程行與上訴人並無契約關係，上訴人無可能依約對其行監督  
管理，原判決以上訴人與泰合盛公司契約為據，逕認上訴人  
應負場所管領義務，適用法規顯有錯誤云云，然本案查獲地  
點為上訴人所承攬之系爭工程施工場所，已如上述，而據系  
爭場所工地建案主任楊宏智108年7月11日專勤隊調查時陳  
稱：系爭場所係上訴人負責，現場有派駐委外保全公司之保  
全人員，上訴人要求保全人員對於進場工人要出示證件，應  
予嚴格管控人流，簽訂危害告知通知單等語，古東益108年6  
月27日專勤隊調查時陳稱：系爭場所係上訴人負責，由上訴  
人之保全公司管控，伊只有看到保全公司派駐一個警衛於系  
爭場所進行人員進出管制等語，此有上開談話紀錄在卷可  
參，且經上訴人陳明在卷(見原審卷一第35、258頁)，並有  
臺北市政府工務局新建工程處詳細價目總表、系爭工程金屬  
雜項工程合約書、上訴人門禁管制會議紀錄、上訴人建築物  
施工日誌在卷(原審卷一第221-249、257、397-398頁)足  
參，可知上訴人既為系爭工程之單一承攬人，於工程施作期  
間，就系爭工程之全部負有監督管理、執行工地查核工作等  
權責，故就系爭工程具有建築房屋勞動力需求及負場所管理  
義務之人應為上訴人，且上訴人就系爭場所具有實際之管領  
權限，不因事後將承攬之系爭工程分包予各級次承攬人而免  
除或喪失權限，從而進入系爭場所之人，無論係直接為上訴  
人所僱用或由與上訴人間無法律關係之第三人所聘僱，上訴  
人均負有系爭場所支配管領人之確實查察核對身分義務。上

01 訴人主張其僅能依約對契約相對人行監督管理，無契約即無  
02 從管理乙節，顯屬誤解，無可採憑。

03 (三)、上訴人雖爭執M君與古東益談話紀錄多所矛盾、不明，無從  
04 證明M君有在系爭場所從事包板鐵件工作，惟按事實認定乃  
05 事實審法院之職權，若其事實之認定已斟酌全辯論意旨及調  
06 查證據之結果，而未違背論理法則、經驗法則或證據法則，  
07 縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異  
08 於當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。  
09 又證明待證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接  
10 證據為限，倘綜合各種情狀及資料能證明一定之間接事實或  
11 輔助事實，再由此項間接事實或輔助事實，根據經驗法則  
12 (指由社會生活累積之經驗歸納所得之法則，並非個人主觀  
13 上之推測)及論理法則(亦稱邏輯律，係一種有效思考推論法  
14 則)之研判及推理作用，得以推論待證事實存在之證據(間接  
15 證據或情況證據)，亦均包括在內。易言之，認定待證事實  
16 所憑之證據，並不以直接證據為限，即綜合各種間接證據或  
17 情況證據，本於推理作用，為認定待證事實之基礎，如無違  
18 背一般經驗法則及論理法則，尚非法所不許。再證人之供述  
19 具有特殊性，與物證或文書證據之客觀性、不變性不同，而  
20 人類對於事物之注意與觀察，本侷於先天能力之限制，未必  
21 能如攝影機或照相機般，對周遭所發生或親身經歷之事實均  
22 能機械式準確無遺地捕捉，亦未必能洞悉事實發生過程之每  
23 一細節及原始全貌，況常人對於過往事物之記憶，隨時日之  
24 間隔而漸趨模糊或有失精確，自難期渠能如錄影重播般，將  
25 過往事物之原貌完全無遺地呈現。此外，因個人教育程度、  
26 生活經驗、語言習慣之不同，渠表達意思之能力與方式，亦  
27 容易產生差異，故供述證據常受陳述人個人觀察與認知事物  
28 能力、記憶存取與退化程度、言語表達與描述能力、誠實意  
29 願、利害關係、用字遣詞嚴謹程度、對所詢問題理解力、主  
30 觀好惡與情緒作用、筆錄製作人之理解與記錄能力等不同，  
31 而有對相同事物歧異供述之情形發生，是此歧異之原因，未

01 必絕對係出於虛偽或記憶受外力污染所致，而行政訴訟法就  
02 證據之證明力，採自由心證主義，將證據之證明力，委諸法  
03 官評價，即凡經合法調查之證據，由法官本於生活經驗上認  
04 為確實之經驗法則及邏輯上當然之論理法則以形成高度蓋然  
05 之心證，是心證之形成，來自經合法調查之證據資料之推理  
06 作用；有由一個證據而形成者，亦有賴數個證據而獲得者。  
07 單項證據不足形成高度蓋然之心證時，即應調查其他證據。  
08 如何從無數之事實證據中，採擇最接近事實原貌之證據，此  
09 為證據之評價問題。在數個證據中，雖均不能單獨證明全部  
10 事實，但如各證據間具有互補性或關連性，法院自應就全部  
11 之證據，經綜合歸納之觀察，依經驗法則衡情度理，本於直  
12 接審理所得之心證客觀判斷，方符真實發見之精神。倘將各  
13 項證據予以割裂，單獨觀察，分別評價，或針對證人之陳  
14 述，因枝節上之差異，先後詳簡之別，即悉予摒棄，此證據  
15 之判斷自欠缺合理性而與事理不侔，即與論理法則有所違  
16 背，所為判決當然違背法令。又證人之陳述有部分前後不符  
17 或相互間有所歧異時，或因記憶淡忘、或屬事後迴護、或因  
18 其他事由所致，究竟何者為可採，法院仍得本諸自由心證予  
19 以斟酌，非謂一有不符或矛盾，即應認渠供述全部均為不可  
20 採信；尤其關於行為動機、手段及結果等之細節方面，證人  
21 之證言，有時亦有予渲染或故為隱匿之可能；然渠基本事實  
22 之陳述，若果與真實性無礙時，則仍非不得予以採信。因  
23 之，證人供述之證據，前後縱有差異，法院依憑證人前後之  
24 供述證據，斟酌其他證據，本於經驗法則與論理法則，取其  
25 認為真實之一部，作為事實認定之憑據，自屬合法。從而，  
26 證人供述證據之採認，應就供述者前後陳述整體為觀察，不  
27 宜斷章取義，以免曲解誤認，若渠基本事實之陳述與真實性  
28 無礙，復有其他佐證可供審究時，即就渠供述一部分認為真  
29 實者予以採取，非謂一有不符或矛盾，即認全部均為不可採  
30 信，而採信渠一部分證言時，當然排除其他部分之證言，此  
31 為法院取捨證據法理上之當然結果，縱未說明捨棄他部分證

言之理由，而僅說明採用某部分證言之理由，於判決本旨當無影響。原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，已明確論述其認定如上事實之依據及理由，其中關於M君有在系爭場所從事包板鐵件工作，且係遭權責機關當場查獲部分，乃係綜合卷內各種證據資料，依據經驗法則及論理法則之研判與推理作用所為的認定，難認有何違誤，自不能因其證據評價與上訴人希冀不同，致事實認定異於上訴人主張，即謂原判決有理由不備之違背法令情形。上訴人就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為判決不備理由，並無可採。

(四)、行政罰法第7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。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。」究其立法目的，乃現代國家基於「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，故明定不予處罰，又現代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任，方為保障人權之進步立法。惟民法第224條前段規定：「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參與行政程序，擴大其活動領域，享受利用使用人或代理人之利益，亦應負擔使用人或代理人之參與行政程序

行為所致之不利益。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，依行政罰法第7條第2項係負推定故意、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)。由前揭卷附系爭工程金屬雜項工程合約書第12條等約定，可見上訴人對於就業服務法有關外國人須經申請許可才能在國內工作之規定，知之甚稔，且知悉其與分包廠商均不能僱用、容留未經合法工作許可之外國人從事工作。又上訴人負有系爭場所支配管領人之確實查察核對身分義務，而上訴人係將系爭場所委由保全公司進行全天現場管控，亦如前述。上訴人雖有要求保全公司對於進場工人要檢視證件，並簽立危害因素告知單，藉此實施人流管控，惟觀諸卷附108年6月26日人員進出管制紀錄(見訴願可閱卷第51頁)，其上僅填載樓層、施工項目及人數，並無足以辨識進出系爭場所人員之姓名等個人資料及進出時間之記載，而卷附危害因素告知單(見訴願可閱卷第52-53頁)，則僅有施工人員之簽名，並無系爭場所保全人員實施進場人員身分查驗所依憑之證明文件及查核結果之相關記載，顯然無法杜絕所書寫之姓名非屬本人真實姓名之可能，而要求進場人員簽名之同時，併予填載可供查驗、辨識之個人身分資訊，如國民身分證字號、工作許可證字號等，並無特別困難或實際上有何窒礙難行之處，復參以古東益108年6月27日專勤隊調查時陳稱：目前只有伊與M君在系爭場所內工作，伊不清楚系爭場所是否有嚴格管控人流等語在卷，由此可知上訴人在系爭場所使用之保全公司所屬人員為求一時便宜，僅令進場人員

01 簽名即予放行，未再記載其他足供辨識、查核個人身分之資  
02 訊，並未落實人員簽到管理及場內查核機制，而容任M君非  
03 法停留在系爭場所內從事工作，就此未盡注意義務而有疏於  
04 確實查察核對身分之過失甚明，上訴人既使用保全公司履行  
05 場所支配管領人之查察核對身分義務，依上所述，應類推適  
06 用行政罰法第7條第2項規定。而保全公司所屬人員既有未盡  
07 確實查察核對身分義務之過失，上訴人復未能舉證證明自己  
08 已盡選任及監督使用人之注意義務，自應認上訴人具有未盡  
09 場所確實查對身分義務之過失。上訴人主張比對上開危害因  
10 素告知單及進出管制紀錄即可知悉何工作項目之施工人員，  
11 保全人員現場查驗證件，至多僅能目視，本難留存書面紀  
12 錄，上訴人已聘僱保全人員查驗身分，已屬盡其所能，原判  
13 決未盡職權調查，反指上訴人未能舉證已盡查證義務，違反  
14 舉證法則，判決不備理由云云，顯係誤解法令，亦與事實不  
15 符，殊無足採。至上訴人指稱系爭工程當時須拆除圍籬，M  
16 君未經保全崗哨，擅自潛入工作，上訴人並無過失，原判決  
17 對此主張未有論述，亦未說明不採理由，自屬判決不備理由  
18 云云，然古東益108年6月27日專勤隊調查時已陳稱：目前只  
19 有伊與M君在系爭場所內工作，伊不清楚系爭場所是否有嚴  
20 格管控人流，M君走路到工廠找伊，伊再載M君去系爭場所工  
21 作等語在卷，而系爭場所保全人員僅令進場人員簽名即予放  
22 行，未再記載其他足供辨識、查核個人身分之資訊，並未落  
23 實人員簽到管理及場內查核機制，已如上述，且遍閱全卷，  
24 除上訴人主觀上之指述外，毫無其他資料可堪佐證M君擅自  
25 潛入系爭場所工作之說，無非係上訴人事後推諉卸責之詞，  
26 況上訴人所負之場所支配管領人查察核對身分義務，乃在防  
27 止外國人進入或在其管領之場所非法工作，縱系爭工程已拆  
28 除圍籬，上訴人為盡此場所支配管領人之身分查對義務，仍  
29 應在系爭場所周圍設立必要之人員阻隔設施或增派場所內外  
30 巡邏查察人員，而非容任M君停留在系爭場所內從事工作，  
31 其已盡合理管制而無法控制之主張，仍無可採。另原判決所

述上訴人不能排除行政罰法第7條第2項規定推定過失之適用（見原判決第13頁），依上說明，固有未洽，惟不影響本件判決之結論。

(五)、職安法係透過對於雇主、事業單位課予公法上義務之強制，達成防止職業災害，保障工作者安全及健康之立法意旨，其中，關於事業單位將其事業交付承攬者，除於職安法第26條第1項規定課予事業單位應負危害告知之一般義務外，如事業單位與各級承攬人分別僱用之勞工有共同作業之情形，則原事業單位除負有前述危害告知之一般義務外，依職安法第27條第1項規定，並應負統合安全衛生管理之特別義務；若事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業，而事業單位未參與共同作業，依同條第2項規定，應指定承攬人之一負同條第1項原事業單位之責任。職安法第26條第1項、第27條第1項規定，乃基於事業單位本身之能力，客觀上足以防阻職業災害之發生，且交付承攬之作業係其所熟知之活動，對於作業活動伴隨之危險性亦能預先理解或控制，故課予事前危害告知及統合安全衛生管理義務。又揆諸職安法第27條規定，與職安法前身即80年5月17日修正之勞工安全衛生法第18條規定相同，依該規定修正前63年4月16日制定時之勞工安全衛生法第16條規定：「事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，應由原事業單位指定安全衛生負責人員，擔任統一指揮及協調工作。」其立法理由指明：「為防止事業單位與其承攬者混同作業時，每因施工期中未能協調配合，導致重大職業災害，故本法責成原事業單位應指定安全衛生負責人，擔任指揮，協調工作，以防止災害。」亦即，以責任照顧制度精神，要求原事業單位建立照顧各級承攬商勞工之安全衛生管理體系，賦予統合管理義務，以積極防止共同作業時，各相關事業單位彼此之作業指揮及連絡方式不一，造成職業災害。由此可知，職安法第27條透過由最上層之原事業單位建立統合照顧各級承攬商工作者之安全衛生管理體系，實現防免職業災害，保障工作者安全及健康之立法

01 宗旨。而就業服務法上開規定得以達成促進國民經濟發展及  
02 社會安定之功能，無非藉由對外國人設定進入我國勞務市場  
03 之門檻，使我國勞務市場非對外國人開放競爭，以令本國國  
04 民享有較多受僱就業之機會，與較佳之勞動條件磋商談判地  
05 位，進而獲得更有利之勞動條件。就業服務法第44條所課予  
06 場所支配管領人之身分查察核對義務，目的在防止外國人進  
07 入其管領之場所非法從事工作，致影響本國人之工作機會，  
08 著重在工作場所支配管領權限之行使，職安法第27條則由參  
09 與共同作業之最上層事業單位負責建立統合照顧各級承攬人  
10 工作者之安全衛生管理體系，著重在工作場所安全衛生負責  
11 人之指定，二者義務性質有間，適用範圍與要件亦有不同。  
12 上訴人係違反系爭場所實力支配人之確實查察核對身分義  
13 務，且應負推定過失之責，已如上述，原判決引述職安法第  
14 27條第1項第1款、第3款及職業安全衛生法施行細則第38條  
15 第6款規定，認從此項行政法上的義務規範，並無分包後即  
16 由各承包商負起各別工項或場所之管領權責的實務慣行，雖  
17 有未合，惟此係理由之贅述，尚不影響本件判決之結論。另  
18 原判決載述工作許可失效之M君(見原判決第7、13頁)、被上  
19 訴人依就業服務法第68條第1項作成原處分(見原判決第10  
20 頁)、依就業服務法第63條第2項及行政罰法第18條第3項規  
21 定裁處(見原判決第13頁)，雖有未適，然均不影響本件判決  
22 之結論。又上訴人於原審聲請傳喚證人古東益作證，無非為  
23 還原M君進入系爭場所之經過及談話紀錄記載是否符合古東  
24 益本意，以證明上訴人未違反就業服務法第44條，惟原判決  
25 已載明前揭調查筆錄經古東益及M君簽名確認無訛，且系爭  
26 工程雖已拆除圍籬，上訴人為盡其場所支配管領人之身分查  
27 對義務，仍應在系爭場所周圍設立必要之人員阻隔設施或增  
28 派場所內外巡邏查察人員，而非容任M君停留在系爭場所內  
29 從事工作，亦如前述，自無通知古東益到場作證之必要。原  
30 審已敘明與判決結果不生影響，無調查之必要(見原判決第1

3頁)。上訴意旨以此指摘原判決有應調查證據而未調查之違法、判決不備理由云云，仍難採憑。

六、綜上，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無不合。上訴論旨執前詞求予廢棄原判決，為無理由，應予駁回。

七、結論：本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 魏式瑜

法 官 劉正偉

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日

書記官 鄭聚恩