

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第17號

109年8月4日辯論終結

原告 張佳琪
輔佐人 陳基宏
被告 桃園市政府
代表人 鄭文燦
訴訟代理人 林三加律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國108年12月27日勞動法訴二字第1080022203號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文
原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告未經許可，自民國108年4月間起聘僱訴外人古典實業有限公司（下稱古典公司）所申請聘僱，並等待轉換雇主之越南籍 HAN VAN DUNG（下稱H君），在桃園市○○區○○路○○號1樓，原告經營之美美小吃店從事廚房清潔及洗碗等工作，因原告有違反就業服務法第57條第1款聘僱他人所申請聘僱之外國人情事，爰經被告勞動局於108年6月25日前往上址查獲。被告遂於108年9月5日以府勞外字第0000000000號裁處書（下稱原處分），依就業服務法第63條第1項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）15萬元。原告不服原處分提起訴願，經勞動部於108年12月27日以勞動法訴二字第1080022203號訴願決定（下稱訴願決定）駁回。原告不服訴願決定，向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：H君係由其姑姑陪同前來面試工作，有強調合法可以就業，當天確實也出示工作證、健保卡、居留證相關證件，核對後確實無誤因而聘請。108年6月25日被告勞動局訪查，原告非常誠實要求當日休假之H君返回店內配合訪查，原告只是經營一般小吃店，根本不清楚合法聘僱外國

人之相關法規，且原告為初犯，原處分裁罰15萬元實在過重等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：為保障我國人之工作權利，及政府基於對外籍勞工管理等因素考量，外國人從事工作需符合一定工作身分及資格要件，雇主聘僱外國人工作，原則上須經申請許可。H君為吉典公司申請聘僱之外籍勞工，經被告於108年6月25日稽查結果，審認原告確有聘僱H君從事工作之事實，違反就業服務法第57條第1款之規定。原告雖辯稱不知法規，惟依行政罰法第8條規定尚非可為免責之理由。且被告依行政罰法第18條第1項規定，審酌本件原告違反行政法上義務之情節，裁處就業服務法第63條法定之最低額度之罰鍰，洵屬適法等語，資為抗辯。並聲明，駁回原告之訴。

四、爭點：原告聘僱他人所申請聘僱之外國人H君時，有無因故意或過失以致違反就業服務法第57條第1款情事，被告得否依同法第63條第1項之規定裁罰？

五、本院的判斷：

(一)憲法第15條規定人民的工作權應予保障。第152條亦規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」一般認為，外國人不享有憲法上保障的工作權，惟此不表示立法者不得在權衡國人就業機會及社會經濟發展的必要，允許外國人在我國工作，乃有就業服務法的相關規定。該法第1條前段規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法。」第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」其立法理由表示：「一、對外國人之聘僱及媒介等行為，目前尚無法律明確予以規範，造成非法外籍勞工管理上之困擾，增加社會治安等問題之嚴重性。本章旨在管制外國人之聘僱，並對基於國家發展需要而許可聘僱外國人工作及媒介行為等予以有效管理。二、對聘僱外國人工作及其許可，均以不得顯有妨礙本國人之就業機會等為先決條件，以利國民就業之促進。」第43條規定：「除本法

另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」其立法理由表示：「為避免外國人非法在我國境內工作，對國民工作權、國家經濟發展、社會安定等造成不利影響，爰作此規定。」再參以同法第44條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」第57條規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。四、未經許可，指派所聘僱從事第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人變更工作場所。……。」可知立法者為保障本國人就業機會，避免妨礙本國人的勞動條件、國民經濟等目的，對外國人在我國工作採取高度的管制，須經事前許可，否則不得聘僱，亦不得非法容留，外國人僅能在許可範圍內從事工作。

(二)就業服務法第48條規定：「(第1項)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。但有下列情形之一，不須申請許可：…二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。…。(第2項)前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。…」其第1項本文是為落實第43條、第57條規範意旨，課予雇主聘僱外國人工作時，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可的義務。同項但書第2款規定，為保障與在我國境內設有戶籍的國民結婚，且獲准居留的外國人，享有平等工作的權利，乃例外規定不須經雇主申請許可，即可在我國工作。是對雇主而言，外國人前來應徵工作時，如該外國人具有第48條第1項第2款規定的身分，雇主即免申請許可的義務，如不具第48條第1項第2款或其他各款身分，則雇主須依法申請許可，否則不得聘僱，未經許可聘僱者，即有第63條第1項規定「違反…第57條第1款…規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。5年內再違反者，處3年以下有期徒刑、拘役或科

或併科新臺幣120萬元以下罰金」的法律責任。雇主對於前來應徵工作的外國人，自應注意確認其身分是否符合免經申請許可的要件。依就業服務法第48條第2項規定授權訂定的外國人聘僱辦法第6條規定：「（第1項）外國人受聘僱在中華民國境內從事工作，除本法或本辦法另有規定外，雇主應向中央主管機關申請許可。…。（第3項）雇主聘僱本法第48條第1項第2款規定之外國人從事工作前，應核對外國人之外僑居留證及依親戶籍資料正本。」僅是提示雇主查證外國人身分的方式，以辨識是否需申請許可，並非課予雇主應核對外僑居留證及依親戶籍資料正本的法定義務。如雇主未核對外國人的外僑居留證及依親戶籍資料正本，而該外國人恰具有第48條第1項第2款規定的身分，或雇主未核對外國人的外僑居留證及依親戶籍資料正本，而逕向權責機關查詢，以確認外國人身分，均難認因違反外國人聘僱辦法第6條第3項規定而有何法律責任可言。

（三）經查，H君為古典公司所聘僱，古典公司於108年4月23日向勞動部申請廢止聘僱，勞動部於108年7月2日發函同意古典公司就H君得再次辦理轉換雇主乙節，有全國外國人動態查詢系統－藍領外國人詳細資料、勞動部108年7月2日勞動發事字第1081727025號函（見本院卷第35、43頁）在卷可稽。原告為址設桃園市○○區○○路○○號1樓美美小吃店之負責人，有商業登記基本資料（見本院卷第38頁）可佐，另原告於108年4月間起僱用H君在美美小吃店內從事廚房清潔及洗碗等工作等情，亦原告配偶陳基宏之桃園市政府勞動局談話紀錄（見本院卷第40至41頁）在卷可證，亦為原告於本院言詞辯論時所不爭執（見本院卷第55至56頁）。再據負責應徵H君之陳基宏於本院言詞辯論時自陳，H君應徵時有提出中華民國居留證，經其查核並請示原告後，始同意僱用H君等語（見本院卷第56頁）。然依H君之中華民國居留證所載，H君之居留事由為「外勞－古典實業有限公司」。綜上可知，原告聘僱H君時，H君尚受雇於古典公司，且不

01 具備就業服務法第48條但書所定不須申請許可的情形。且從
02 居留證影本的形式內容觀察，原告至少主觀上可認知H君為
03 古典公司申請聘僱的外國人，卻未經申請予以聘僱，客觀上
04 已違反就業服務法第57條第1款規定，亦至少有未詳細查核
05 外國人身分即予以聘僱之過失的主觀責任條件，被告就此部
06 分進行裁罰，尚無違誤。

07 (四)原告雖主張其經營一般小吃店，實在不懂聘僱外國人之相關
08 法規，原處分及訴願決定均應撤銷云云。

09 1.惟按行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處
10 罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」其立法理由
11 表示：「一、本條係規定行為人因不瞭解法規之存在或適用
12 ，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處
13 罰責任。然其可非難程度較低，故規定得按其情節減輕或免
14 除其處罰。……三、參考刑法第16條。」由此可知，欲適用
15 行政罰法第8條但書規定對違反行政法上義務的行為人予以
16 減輕或免除其處罰時，須以行為人「不知法規」為前提。所
17 謂「不知法規」，是指行為人不知法規所「禁止」或「要求
18 應為」的行為或不行為義務為何，而非指違反行政法上義務
19 的行為人必須對自己的行為究竟是違反哪一法規規定有所認
20 知。所以，行為人如已知悉法規所禁止或要求應為的義務為
21 何，就該違反行政法上義務的行為而言，行為人即已具備不
22 法意識（違法性認識），應無行政罰法第8條但書規定適用
23 的餘地。至於所謂「按其情節，得減輕或免除其處罰」的情
24 況，參酌刑法第16條規定，是指行為人欠缺違法性認識，有
25 正當理由而無法避免時，應免除其處罰。未達此程度的不知
26 法規，則依情節，產生是否減輕處罰的效果。對於有正當理
27 由而無法避免的認定，可參考德國聯邦法院刑事庭在卡特爾
28 （Ka rtell）違反秩序罰法的裁判中所建立的「可避免性」
29 判斷標準（Vermeidbarkeitskriterium）：依行為人於事件
30 發生時所處情境、其個性、生活圈及職業圈應有的認知，推
31 定對自己行為的違法理解，且雖經運用其精神上辨識力，或

曾產生懷疑而經深入思考甚至必要時曾諮詢他人，仍無法克服其錯誤時，便屬於所謂無從避免性。但按其應有的認知理當知悉其行為違法時，仍應負責（參見：吳庚、盛子龍，行政法之理論與實用，增訂15版，106年9月，第467-468頁）。

2. 本院查，原告為國立藝專畢業、陳基宏為高職畢業，且原告自身先前在遊戲橘子動畫公司工作時，公司亦有僱用外籍人員，陳基宏應徵H君之際，原告亦有要求「一定要出示工作證」等情，均為原告及陳基宏於言詞辯論時所自陳（見本院卷第56至57頁），足證原告已知悉法規所禁止或要求應為的義務為何，就該違反行政法上義務的行為而言，原告即已具備不法意識（違法性認識），應無行政罰法第8條但書規定適用的餘地。原告此部分之主張，應屬無據。

(五) 末查，原告本次係第1次違反就業服務法第57條第1款規定，被告依就業服務法第63條第1項之規定，對原告裁處法定罰鍰最低額15萬元，未逾越法律授權之裁量範圍，亦無裁量逾越、裁量怠惰或違反比例原則之裁量濫用瑕疵，依首開法律規定，本院自不得撤銷原處分。

六、綜上所述，原告聘僱古典公司聘僱之外國人H君，且主觀上具有違反行政法上義務之過失。從而，被告以原告違反就業服務法第57條第1款規定，依同法第63條第1項規定，對原告裁處法定罰鍰最低額15萬元，並無違法，訴願決定予以維持，亦無違誤。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、依行政訴訟法第98條第1項規定，判決如主文。

中華民國 109 年 9 月 2 日

行政訴訟庭法官 高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表

明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中 華 民 國 109 年 9 月 2 日
書記官 吳文彤