

有關函詢獨資商號○○五金工廠違反就業服務法後變更負責人，其違規次數疑義一案
發文機關：法務部

發文字號：法務部 109.12.01. 法律字第10903511340號

發文日期：民國109年12月1日

主旨：有關貴部函詢獨資商號○○五金工廠違反就業服務法後變更負責人，其違規次數疑義一案，復如說明二、三，請查照。

說明：

- 一、復貴部 109年 9月30日勞動發管字第 10905137791號函。
- 二、按雇主聘僱外國人非經許可，不得指派所聘僱從事就業服務法（以下簡稱就服法）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（就服法第57條第4款規定參照），違反者，除依就服法第68條第1項規定裁處罰鍰外，經限期改善，而屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部（就服法第72條第3款規定參照）。依來函及電洽貴部承辦人表示，本案相關事實及所詢疑義為：獨資商號○○五金工廠（以下簡稱○○五金工廠）未經許可即變更所聘僱從事就服法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人工作地點，違反就服法第57條第4款規定，經彰化縣政府以 107年10月12日裁處罰鍰並限期改善在案後，又再次遭查獲違反同一規定，經彰化縣政府於 109年 1月30日裁處罰鍰（下稱第2次裁處罰鍰），並檢送裁處書等相關資料至貴部，嗣○○五金工廠於遭第2次裁處罰鍰後，於貴部依就服法第72條第3款規定，以其未履行限期改善義務而廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部前，變更負責人，貴部是否仍得以其負責人變更前之違反限期改善義務，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。
- 三、按獨資商號，並無獨立人格，以該商號為營業，所生權利義務仍歸諸出資之個人，是商號與個人名稱雖異，實非不同權利義務主體（本部 100年10月25日法律字第1000024425號函參照），是以，獨資商號之負責人變更後，與原負責人經營之獨資商號係不同之權利義務主體。次按行政法上權利義務或法律地位得否移轉由他人繼受，首先應視相關法規內容而定；若無規定，則應視該權利義務或法律地位是否具有高度屬人性（即一身專屬性）而定。具高度屬人性者，該權利義務或法律地位完全歸屬於特定人，自不具備可繼受性；反之，不具高度屬人性者，具備可繼受性（本部 105年12月19日法律字第 10503515070號函參照）。至該權利義務或法律地位有無一身專屬性，應就各個權利義務或法律地位予以認定，不能一概而論（本部 101年 8月 9日法律字第10103104760 號書函參照）。是本案○○五金工廠負責人變更前後，係不同權利義務主體，而就服法所定外國人招募許可及聘僱許可之權利，是否具有一身專屬性而不得由他人繼受？應先予釐清。換言之，獨資商號之負責人變更時，後負責人是否須另行申請招募許可及聘僱許可？抑或後負責人得承受原負責人之招募許可及聘僱許可而不須另為申請？如為前者，自不應以原負責人違反就服法第72條第3款所定期限改善義務之行為而廢止後負責人之招募許可及聘僱許可；如為後者，因原負責人違反就服法第72條第3款所定期限改善義務時，貴部本應廢止該招募許可及聘僱許可，基於後手權利不得優於前手之法理，該「應廢止許可」之法律狀態亦應由後負責人於承受該許可權利時一併繼受之。綜上，本件宜由貴部基於就服法主管機關之立場，依上開說明並參酌就服法之立法目的及管制方式本於職權審認；如有涉訟，應以法院之最終判斷

為準。