

臺灣花蓮地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第13號

110年10月7日辯論終結

原告 大業國際有限公司

代表人 林意勝

被告 花蓮縣政府

代表人 徐榛蔚

訴訟代理人 劉中瑛

王姝婷

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國110年4月7日勞動法訴二字第1090023459號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用新臺幣（下同）2,000元，由被告負擔。被告應給付原告2,000元。

事實及理由

一、本件為不服行政機關所為罰鍰處分而涉訟，其標的金額為新臺幣（下同）6萬元，係在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用簡易訴訟程序，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院，合先敘明。

二、事實概要：原告受訴外人即雇主林桂子委任，申請聘僱菲律賓籍外國人 RAMOS ROSE MARIE FAJARDO（護照號碼：M0000000M，下稱R君），於花蓮縣○○鄉○○村○○路○段00巷0號從事家庭看護工作照料訴外人即受照顧者林萬貴，其聘僱期間為民國107年5月7日至110年5月7日，林桂子指派R君從事照顧雇主外孫周彥居之許可以外工作，經被告花蓮縣政府查證屬實，以原告未善盡受任事務，致林桂子違反就業服務法第57條第3款規定，並依同法第40條第1項第15款及第67

01 條第1項規定，以109年9月7日府社勞字第1090169385B號裁
02 處書，處原告6萬元。原告不服提起訴願，勞動部於110年3
03 月26日以勞動法訴二字第1090023459號訴願決定駁回，遂向
04 本院提起行政訴訟。

05 三、原告主張：

06 (一)原處分中記載因R君與林萬貴溝通不良，遂轉換雇主為周少
07 翔去照顧周彥承，然周少翔已於108年4月30日起聘僱菲律賓
08 籍外國人 NOGOLLOS PRELL BANGON（下稱N君），且周彥承
09 亦非本件聘僱案之委託人，應無從決定R君之聘僱事宜。實
10 際情況應係周少翔將N君轉出並取得聘僱條件後，再另案委
11 託原告辦理R君之接續聘僱。處分書中記載R君109年2月26日
12 之談話記錄顯示其自108年6月份即已開始照顧「一位哥哥」
13 等語，然本案均按就業服務法法定程序辦理，108年7月份開
14 始照顧，原處分書中顯有錯置時序，且R君亦確實於聘僱許
15 可日起開始工作，並無原處分書理由中所指「在雇主林君聘
16 僱R君期間未及時辦理轉出致使雇主林君違法」之情形，況
17 且林桂子聘僱R君期間本應按規定指派許可之工作，與周少
18 翔是否辦理N君轉出並再接續聘僱R君等事無直接關連，更無
19 涉原告是否善盡林桂子所委任之事務。原處分既未說明原告
20 未能及時辦理R君之轉出與雇主違法指派工作之關連，且又
21 故意模糊時序將實際工作日108年7月16日推諉成「6、7月
22 份」或「6月份」，顯係臆測或羅織違法情節。

23 (二)從原告108年5月10日服務紀錄表中之記載「告知雇主R君經
24 常到工作許可以外的地址幫忙不符法令，希望改善。」等
25 語，原告已善盡受任之事務協助雇主瞭解法令並盡善良管理
26 人之注意義務，且原告有說明相關事項亦經林桂子、周少翔
27 到庭證述，原告已善盡相關義務。原處分書所指內容並非原
28 告應負「辦理就業服務業務」及「委任事務」義務之行為，
29 原處分書中所指違規指派許可以外工作，應係R君之管理人
30 即當時雇主林桂子之責任，與原告無關。

31 (三)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

01 四、被告答辯：

02 (一)勞動部108年12月16日勞動發管字第1080519638 號函知被告
03 非法雇主林玉梅違反就業服務法第57條第1款之規定，被告
04 後續進行調查時發現林桂子所申請聘僱菲律賓籍移工R君於
05 聘僱期間（自107年5月7日至108年7月15日）為周少翔工
06 作。依林玉梅(訴外人林桂子之女)110年4月20日至被告處
07 製作談話紀錄中稱108年5月份時未見有移工在照顧其父林萬
08 貴，才會向另1家仲介公司（禾益人力仲介有限公司花蓮分
09 公司）申請移工要來照顧其父；林玉梅108年6月19日以三方
10 合意方式承接聘僱1名印尼籍移工RUBIYATI(護照號碼：M000
11 0000，Y君)，且該名移工109年2月26日至被告處製作談話
12 紀錄中稱自108年6月19日至108年7月1日期間未見其他名移
13 工在照顧林萬貴；R君109年2月26日至被告處製作談話紀錄
14 中稱約在108年5月份就終止與林桂子之間的聘僱關係，且於
15 108年6月份起就在照顧另1名本國籍男子；另周少翔109年6
16 月24日至被告處製作談話紀錄，稱原告之從業人員黃貞穎知
17 悉108年6、7月份時R君就在周家照顧周君之胞兄周彥承這樣
18 的情形，及林桂子109年6月19日至被告處製作談話紀錄中所
19 詢問之問題自何時起僱用R君？僱用R君從事照顧訴外人林萬
20 貴之工作期間為何？直到108年7月15日前R君在何處？原告
21 之服務人，為何人？及按照原告說法當時確實有發現R君有
22 為他人或是從事許可外工作之情事，雇主林君是否有收到來
23 自原告的相關訊息雇主林君皆回答「我不知道」、「我忘
24 了」等語。

25 (二)經被告交叉比對後，認定 108年6月至7月間，R君確實未從
26 事看護林萬貴且有為他人工作之情事；原告稱本府將違法事
27 證有錯置委託人，混淆時序，羅織違法情節及錯誤援引法規
28 之詞，顯卸責之詞，不足採信。原告既為經勞動部許可從事
29 就業服務業務之私立就業服務機構，應對就業服務之相關法
30 令規定有相當程度之認知，其受雇主委任辦理聘僱外國人就
31 業服務業務，即應盡善良管理人之注意義務，對於所聘僱外

01 國人之工作內容、範圍、時間、相關法令規定及其他注意事項，
02 自應本其專業知識為雇主詳加說明，提供法令諮詢服務，
03 並依法妥為處理受任事務及善盡告知之責，避免雇主因
04 不諳法令而違法。據原告提供108年5月10日之服務紀錄表，
05 原告即已知悉R君有至未經許可之地址從事許可以外工作，
06 且雇主林君、非法雇主林君及其外孫周君皆稱以為原告已將
07 R君接續聘許可事宜辦理完畢，原告就R君何時始能合法由周
08 君承接聘僱從事照顧其胞兄周彥承，原告並未積極向雇主林
09 君及周君告知及確認，以致R君於周君合法接續聘僱前，既
10 已從事照顧周彥承之許可以外工作，致雇主林君違反本法第
11 57條第3款規定，並經本府以109年9月7日府社勞字第109016
12 9385B號裁處書裁處在案。原告難謂已依善良管理人之注意
13 義務善盡受任事務，然其情節，縱無故意，亦有應注意、能
14 注意，而未注意之過失，未積極制止與消極容忍無二致，難
15 卸過失之責，是其違規事證明確，足以認定。

16 (三)聲明：原告之訴駁回。

17 五、本院之判斷：

18 (一)本件原處分裁罰之依據乃就業服務法第40條第1項第15款：

19 「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得
20 有下列情事：...十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事
21 務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益
22 受損。」及第67條第1項規定：違反...第四十條第一項第一
23 款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九
24 款、第二十款...規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下
25 罰鍰。」，上揭處罰規定文義係以私立就業服務機構及其從
26 業人員為對象，其受罰主體須有「未善盡受任事務」之故意
27 或過失行為，並致生「雇主違反法令或勞工權益受損」之結
28 果，且上項行為與結果間應有相當因果關係之關連性，始符
29 合應受行政罰之要件。易言之，上項處罰乃因受罰主體有違
30 反法規上之禁止或誡命義務之行為，係屬自己責任，而非就
31 他人行為受連坐處罰之責任。

01 (二)原告為私立就業服務機構，林桂子係委託原告向主管機關申
02 請核准聘僱外國籍勞工R君照顧林萬貴之雇主，為不爭之事實。
03 被告依前揭規定處罰原告，據其裁處書所附理由說明，
04 無非以雇主林桂子指派外籍勞工R君照顧周彥承，違反就業
05 服務法第57條第3款規定：「指派所聘僱之外國人從事許可
06 以外之工作。」，而符合上揭處罰要件中之「致生雇主違反
07 法令或勞工權益受損之結果」。惟R君經許可受僱於林桂
08 子，其所從事之實際工作內容，即係由林桂子所指派，若雇
09 主指派之工作超出許可之範圍時，協助引進及辦理申請聘僱
10 手續之原告，究有何「未善盡受任事務之行為」，則為本件
11 主要之爭點。

12 (三)經查，依107年5月29日勞動部勞動發事字第1071733319號函
13 主旨所載，其許可R君從事工作之地點為「花蓮縣○○鄉○
14 ○村○○路○段00巷0號」，工作內容為「家庭看護工」，
15 被看護對象為林萬貴（卷第88頁）。而周彥承居住於花蓮縣
16 ○○鄉○○村○○○街000號，為周少翔之兄，二人母親為
17 林沁琳，林沁琳則為林桂子及林萬貴之女，亦即周彥承為林
18 桂子及林萬貴之外孫。據周少翔於被告社會處之談話紀錄，
19 林桂子與林萬貴實際上係與周彥承等一起住○○○○街000
20 號房屋，為同居家人，林萬貴及周彥承之外籍看護工聘僱事
21 宜（包括與原告接洽及發放薪資等）皆由林沁琳處理（卷第
22 189頁）。復據周少翔於本件言詞辯論期日結證所述，林萬
23 貴與周彥承為同居家人，因認為R君看護之工作性質相同、
24 地點相同，所以才會便宜行事，由林桂子指派R君照顧周彥
25 承等語（卷第312頁），與證人林沁琳於本院之結證內容，
26 大致相同（卷第309頁）。由上述情形可見，指派外籍勞工R
27 君照顧周彥承乃雇主自行決定之行為，且由雇主因違反第57
28 條第3款而遭處罰後，亦自知其行為係違法之錯誤，而未提
29 起訴願加以爭議。復由上開雇主之證述及原告服務紀錄表所
30 載內容，原告確原告確曾有事前向雇主林桂子及R君告知上
31 揭57條第3款之規定（卷第213頁），林桂子違法「指派所聘

僱之外國人從事許可以外之工作」行為乃出於自己之決定，應認與原告受任處理之事務無關，難謂為原告應負責之「未善盡受任事務」違失責任。

(四)至於被告另於本件訴訟中主張原告之「未善盡受任事務」違失行為係「未告知雇主可轉接之日期，讓雇主誤認已轉換成功」等語。惟查，林沁琳為照顧其父林萬貴及其子周彥承，乃分別以林桂子及周少翔名義，委請原告申請外籍看護工，費用均實際由林沁琳負擔。因林萬貴與R君溝通不良，周彥承所用之N君恰好要轉出離開，於是乃有另行申請新看護工遞補之需要，才另委任原告辦理Y君聘用及R君轉換雇主之申請及三方合意接替等之申請手續。本件查無事證可認原告於R君原雇主林桂子與新雇主周少翔尚未完成三方接替手續前，有何被告所指「不告知完成日期」或使雇主誤認上項手續已完成之誤導行為。於原告通知雇主已完成上項三方接替手續前，雇主亦應知不可違反上揭第57條第3款之規定。又如原告所述，雇主於簽三方合意函及委任契約書之前，雇主已私下指派R君看護周彥承，當時原告尚未受林桂子委任處理將R君轉由周少翔聘僱之事務，就轉換雇主之申請應尚無被告所指之委任事務發生，亦即無可能向林桂子表示轉換成功。換句話說，原告原先為林桂子申請R君照顧林萬貴之所受委任事務（以甲事務稱之），應與後來協助林桂子將R君申請轉換雇主為周少翔以照顧周彥承之所受委任事務（以乙事務稱之），分屬不同之委任事務，係二個各別之委任契約關係，茲雇主林桂子違反第57條第3款而受罰，係屬甲事務之範圍，而與後來另委任之乙事務無關，被告原處分似將兩者混為一談。原告既未告知林桂子上開乙事務業已辦理完成，則依周少翔所證述，他們聘用外籍看護工已有十多年之久，應已有相當之經驗，又被告調查時林桂子雖就詢問事項多次表示「不知道」等語，係因全部聘僱申請及工資給付等事宜實際上係由林沁琳處理，依林沁琳於本院結證之內容，其係明白相關法令，加上原告於上述聘用外籍看護工期間有

告知雇主相關法令之說明紀錄在卷，難謂雇主不諳法令，雇主自無可能不知於未辦妥新看護工申請及R君轉換雇主前之空窗期，不可以指派R君照顧周彥承，其違法指派許可以外工作係以為不會被發現，甘冒受處罰之風險而擅自便宜行事而已，與原告受任事務無涉，因此不存在被告所指之上述誤導行為。

六、從而，原處分將雇主自行違反就業服務法第57條第3項非屬原告受任處理事務範圍內之行為，於無具體符合事理及邏輯上關連性之事證，指稱原告有「未善盡受任事務」之情形，顯欠缺根據，與同法第40條第1項第15款及67條第1項之處罰規定，要件不符，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 22 日
行政訴訟庭 法 官 沈培錚

一、上為正本係照原本作成。

二、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 110 年 10 月 25 日
書記官 黃慧中