

臺灣宜蘭地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第7號

原告 慶紘人力資源管理顧問有限公司

法定代理人 許智堯

被告 宜蘭縣政府

代表人 林姿妙

訴訟代理人 吳錦誠

黃威淳

楊雙輔

上列當事人間因違反就業服務法事件，原告不服被告民國110年1月20日府勞行字第1100163893B號處分書及勞動部111年5月10日勞動法訴二字第1110000792號訴願決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分及訴願決定均撤銷。

訴訟費用新臺幣貳仟元由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

緣原告為私立就業服務機構，受龍騰實業有限公司（下稱龍騰公司）、佰匯鋼鐵有限公司（下稱佰匯公司）及越南籍外國人LU VAN NGO（護照號碼：M0000000，下稱L君）委任辦理就業服務業務。L君原受雇於龍騰公司，因龍騰公司於民國110年9月8日發生爆炸事件，L君遂要求轉換雇主，並於110年9月19日簽署轉出文件。惟內政部移民署北區事務大隊宜蘭縣專勤隊（下稱宜蘭縣專勤隊）依宜蘭縣政府勞工處轉陳民眾檢舉案，於110年9月24日上午10時許會同宜蘭縣政府勞工處至佰匯公司設於宜蘭縣○○市○○○路00號之工廠（下稱系爭工廠）查察時，當場查獲L君於系爭工廠內從事鋼筋加工工作。原告於110年9月24日始辦理L君PCR檢測及佰匯公

01 司之接續聘僱通報程序，被告宜蘭縣政府認原告有違反就業
02 服務法第40條第1項第15款規定之事實，爰依同法第67條第1
03 項規定，以110年12月20日府勞行字第1100163893B號處分書
04 （下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元。原告
05 不服提起訴願，嗣經勞動部以111年5月10日勞動法訴二字第
06 1110000792號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回其訴願，原
07 告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

08 二、原告起訴意旨略以：依主管機關規定，外國人、原雇主及新
09 雇主三方合意接續聘僱時，必須提出招募函、入境簽證函、
10 三方合意接續聘僱證明書、PCR陰性檢測證明，始能向勞動
11 部報備辦理接續聘僱。原告於110年9月14日向勞動部聲請入
12 境簽證函，勞動部於110年9月17日以勞動發事字第11019705
13 80號函核發入境簽證函予原告，因作業及郵遞所需期間，且
14 適逢中秋連假，致原告於110年9月23日始收受上開入境簽證
15 函，原告在文件未備齊之情況下無法安排L君進行PCR檢測並
16 辦理接續聘僱，原告於收受翌日即110年9月24日即安排L君
17 至醫院採檢以取得PCR檢測證明，並於當日向宜蘭縣政府通
18 報，並無不法。再者，被告未釐清L君確有於110年9月13至2
19 3日期間在系爭工廠工作之事實，且未舉證證明原告明知此
20 事，即認定原告有違法情事，似要原告自行舉證證明己身並
21 未違法，已違背舉證責任之原則。原告僅知L君有意至佰滙
22 公司工作，不知L君與佰滙公司已於110年9月中旬成立僱
23 傭關係，縱有成立僱傭關係之意思，只要L君尚未於佰滙公
24 司工作，即非屬違法。況原告之翻譯人員已向佰滙公司及L
25 君告知需待文件辦妥後始得開始工作，已有避免佰滙公司違
26 法情節發生之具體作為，被告卻置有利於原告之佐證不論，
27 據為不利於原告之認定，原處分及訴願決定顯有重大違誤。
28 並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

29 三、被告答辯略以：龍騰公司於110年9月8日發生爆炸事件後歇
30 業，致L君要求轉換雇主，翌日由原告之翻譯人員阮瑞娟帶
31 走辦理安置及轉換雇主業務，將L君安置於佰滙公司外國員

01 工宿舍。L君自110年9月13日起即在系爭工廠內從事非法工
02 作，且為原告翻譯阮瑞娟知悉。嗣被告於110年9月24日會同
03 宜蘭縣專勤隊查獲上揭非法情事，雖佰滙公司嗣提出陳述意
04 見改稱L君於110年9月13至23日並未實際從事工作，然因與
05 宜蘭縣專勤隊調查筆錄內容不一致，且無具體事證佐證，被
06 告乃認定佰滙公司違反就業服務法第57條第1款之規定，依
07 同法第63條第1項規定，對之處以15萬元之罰鍰。原告為專
08 業之私立就業服務機構，受龍騰公司、佰滙公司及L君委任
09 辦理就業服務業務，自應熟稔就業服務法相關法令，並應盡
10 善良管理人之注意義務，依法妥為處理受任事務，避免雇主
11 因不諳法令而違法。原告既已受任辦理L君之轉換雇主事
12 宜，即應依規定程序辦理，並適時告知佰滙公司及L君就業
13 服務法相關規定。然原告知悉L君自110年9月13日起與佰滙
14 公司成立僱傭關係，並實際從事工作，卻未見原告有避免佰
15 滙公司違法情節發生之具體作為。是被告認原告有違反就業
16 服務法第40條第1項第15款規定之事實，依同法第67條第1項
17 規定，以原處分裁處原告罰鍰6萬元，並無違誤。並聲明：
18 原告之訴駁回。

19 四、得心證之理由：

- 20 (一)、查，原告為私立就業服務機構，受龍騰公司、佰滙公司及L
21 君委任辦理就業服務業務。L君原受雇於龍騰公司，因龍騰
22 公司於110年9月8日發生爆炸事件，L君遂要求轉換雇主，並
23 於110年9月19日簽署轉出文件，經宜蘭縣專勤隊於110年9月
24 24日上午10時許會同宜蘭縣政府勞工處至佰滙公司所設系爭
25 工廠查察時，查獲L君於系爭工廠內從事鋼筋加工工作等
26 情，為兩造所不爭執，且有L君於110年9月24日宜蘭縣專勤
27 隊調查時之陳述可參，上開事實自堪採信。
- 28 (二)、按就業服務法第57條第1款規定：「雇主聘僱外國人不得有
29 下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱
30 之外國人。……」又違反上開規定，依同法第63條第1項規
31 定，處15萬元以上75萬元以下罰鍰。次按同法第40條第1項

第15款規定：「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：……十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。」又違反上開規定，依同法第67條第1項規定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。查被告認原告違反就業服務法第40條第1項第15款規定，未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法第57條第1款之規定，為原告所否認，則本件爭點自係：1.佰滙公司是否聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。2.原告是否有未善盡受任事務，致佰滙公司違反就業服務法第57條第1款之規定。茲分述如下。

(三)、佰滙公司確有聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人：

1.L君於110年9月24日宜蘭縣專勤隊調查中陳述略以：宜蘭縣專勤隊110年9月24日10時許會同宜蘭縣政府勞工處於佰滙公司內查察時，發現伊正在工作，當時伊正在系爭工廠內把鐵條弄彎，伊之前是龍騰公司勞工，從事資源回收。現在在辦理轉出，轉換到佰滙公司。伊係110年9月13日至佰滙公司工作，佰滙公司負責人與原告之翻譯人員告知伊可先至佰滙公司工作。大約一週前原告拿轉出的文件給伊簽名，但伊不確定原告是否有幫伊送轉出文件。伊係自110年9月13日開始工作，直至查獲時為止，中間連假休息3日，每日工作8小時，每日8時至17時，中午休息1小時，尚未領取薪資，議定每月薪資是24,000元，工作內容為在工廠內把鋼筋鐵條弄彎等語（見本院卷第88至89頁）。

2.佰滙公司負責人張承達於110年9月29日在宜蘭縣專勤隊調查時陳述略以：L君為即將辦理轉換至佰滙公司工作之外勞，在系爭工廠並未受何人指派勞務內容。L君有認識佰滙公司勞工，因為L君在原回收場暫無工作，覺得無聊，所以想先來工廠看看，伊也同意這件事。伊委託原告辦理轉換雇主手續。L君大約是在9月十幾日來佰滙公司，中間連假有休息，

01 後來就是宜蘭縣專勤隊來檢查的那天，L君也有來看看，想
02 說嘗試能不能勝任。L君每日工作8小時，每日8時至17時，
03 中午休息1小時，在系爭工廠把鋼筋加工弄彎，尚未給付薪
04 資。佰滙公司容留L君至工廠內提供勞務，原告之業務人員
05 阮瑞娟知悉。L君在公司工廠提供勞務，已經有簽妥轉換雇
06 主相關文件，交由原告處理。伊知悉聘僱未經許可、許可失
07 效或他人所申請聘僱之外國人是違法的等語（見本院卷第98
08 至99頁）。

09 3.依L君與張承達之陳述，及本件遭查獲時L君確已在佰滙公司
10 工廠工作等情節，應堪認L君自110年9月十幾日許即已受佰
11 滙公司僱用，在尚未辦理轉換雇主完成時，即已在佰滙公司
12 工作。

13 (四)、原告並無未善盡受任事務，致佰滙公司違反就業服務法第57
14 條第1款之規定：

15 1.阮瑞娟於110年9月29日在宜蘭縣專勤隊調查時陳述略以：伊
16 於110年6月中開始做正職翻譯人員才與佰滙公司負責人張承
17 達接觸，L君原為龍騰公司之外勞，因該公司發生意外事
18 故，L君向伊表示希望辦理轉出，並先到佰滙公司員工宿舍
19 與朋友同住，嗣經佰滙公司負責人同意，L君才搬過去住，
20 伊有向L君告知可以先去住宿舍，但要等伊辦妥手續後才能
21 至工廠工作。L君曾在110年9月13日在電話中表示偶爾會去
22 工廠看看，但詳細去的天數及日期、去鐵工廠待的時間及是
23 否在鐵工廠提供勞務，伊均不清楚，事後才知悉張承達容留
24 L君至鐵工廠先見習並提供勞務等語（見本院卷第106至107
25 頁）。依其陳述，尚難認原告確已知悉L君與佰滙公司已於1
26 10年9月13日成立僱傭關係。至L君雖陳述佰滙公司表示伊可
27 先至佰滙公司工作云云，而與阮瑞娟之陳述不同，然查L君
28 為外籍人士，對此地之語言及法令不熟悉，經查獲遭疑為有
29 非法工作之嫌，而推稱均已得雇主同意等語，應屬自保之
30 詞。且再依常情，原告僅係人力仲介及代辦業者，L君是否
31 先至新雇主處工作，與原告全無利害關係，原告稱確有告知

01 L君於轉換雇主前不得工作等語，尚難謂不可採。本院認徒
02 依L君之陳述，不足以證明「原告告知L君得於轉換雇主前先
03 至佰滙公司工作」或「未告知佰滙公司就業服務法相關規
04 定」之事實。

05 2.況佰滙公司負責人張承達既已陳述：L君只是見去工廠看
06 看，伊知悉聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外
07 國人是違法的等語（見本院卷第99頁）。則堪認佰滙公司明
08 知不得在合法聘僱前，僱用外國人工作。則佰滙公司在轉換
09 雇主手續完成前，已先使L君在佰滙公司工作，無論原告是
10 否知悉，均為佰滙公司之決定，與原告是否善盡告知義務無
11 關。原訴願決定認原告未善盡告知義務，致佰滙公司違反上
12 開就業服務法之規定，難認有理由。又佰滙公司既明知法令
13 規定仍然違反，難認從事人力仲介業之原告有何防免義務
14 ，訴願決定認原告明知L君已在佰滙公司工作，卻未有避免
15 佰滙公司違法情節發生之具體作為乙節，亦難認有據。

16 3.再參以，勞動部係於110年9月17日始核發勞動發事字第1101
17 970580號函，同意佰滙公司向外交部所屬駐外單位申請核發
18 外加就業安定費附加數額機制提高10%新招募外國人1名之入
19 國簽證，而該函係依佰滙公司於110年9月14日申請表件辦理
20 （見本院卷第81頁）。是原告主張L君、原雇主、新雇主於1
21 10年9月14日口頭協議轉換雇主，並委任原告為佰滙公司辦
22 理，原告即行辦理轉換雇主等相關手續等語，堪信為真實，
23 原處分認原告於查獲前未依相關規定程序辦理轉換雇主等事
24 宜，亦難認可採。

25 4.末查，原告陳述於110年9月14日L君、龍騰公司、佰滙公司
26 三方口頭協議轉換雇主，於111年9月19日書立「三方合意接
27 續聘僱證明書」，有前開勞動部函文及三方合意接續聘僱證
28 明書可參（見本院卷第81、112頁）。又原告主張於110年9
29 月23日收受勞動部上開函文，經核上開勞動部函文係於110
30 年9月17日發文，於110年9月18日至110年9月21日為中秋節
31 及例假日連假4日，是原告主張於110年9月23日始收受上開

01 函文，尚非無據。又原告係於110年9月24日向羅東聖母醫院
02 申請L君之PCR檢測，有檢驗報告可參（見本院卷第113
03 頁）。雖PCR檢測時間係在L君遭查獲之後，然依前所述，本
04 件既難認佰滙公司違反就業服務法第57條第1款之規定，與
05 原告是否受善盡受委任事務有關，則難以原告安排PCR檢測
06 時間係在L君遭查獲後，即推論為原告係為事後彌縫之舉，
07 被告此部分之答辯亦不可採。

08 五、綜上所述，原處分及原訴願決定認原告有未善盡受委任事務
09 致佰滙公司違反就業服務法第57條第1款之規定，其認定之
10 事實尚嫌率斷，遽為原處分之裁罰，自有違誤。訴願決定未
11 予糾正，自有未洽。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為有
12 理由，應予准許。

13 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
14 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故無一一論述之
15 必要，併予敘明。

16 七、本件第一審裁判費為2,000元，應由被告負擔，爰確定第一
17 審訴訟費用額如主文第2項所示。

18 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第
19 1項前段，判決如主文。

20 中 華 民 國 111 年 10 月 11 日
21 行政訴訟庭 法 官 謝佩玲

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（須按他
25 造人數附繕本）。上訴理由應表明原判決所違背之法令及其具體
26 內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事項。

27 中 華 民 國 111 年 10 月 11 日
28 書記官 黃家麟