

高雄高等行政法院判決

111年度簡上字第42號

上訴人 屏東縣政府

代表人 潘孟安

訴訟代理人 楊元智

王薇婷

被上訴人 華鎰人力仲介有限公司

代表人 莊育程

上列當事人間就業服務法事件，上訴人對於中華民國111年8月12日臺灣屏東地方法院110年度簡字第23號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被上訴人為私立就業服務機構，前接受訴外人即雇主林榮家委託以其母林蘇勸為被看護對象辦理聘僱外國人之就業服務業務，惟被看護者林蘇勸於民國109年4月13日死亡後，被上訴人仍以雇主林榮家名義，於109年9月9日向勞動部申請辦理延長重新招募許可。案經勞動部109年9月23日以勞動發事字第1090735184號函送上訴人查處。嗣經上訴人審查屬實，乃依就業服務法第40條第1項第8款及第65條第1項規定，以109年12月15日屏府勞動行字第10957376600號行政裁處書（下稱原處分），裁處被上訴人罰鍰新臺幣（下同）30萬元。被上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審法院以110

01 年度簡字第23號行政訴訟判決（下稱原判決）：訴願決定及
02 原處分均撤銷。上訴人不服，遂提起本件上訴。

03 二、被上訴人起訴主張及訴之聲明、上訴人於原審之答辯及聲
04 明、原判決理由，均引用原判決所載。

05 三、上訴意旨：

06 (一)原判決認被上訴人業於109年9月18日撤銷延長重新招募，而
07 後勞動部通知補正函文係於同年月21日送達，被上訴人未經
08 通知前即已發現錯誤而為撤回之更正，非受勞動部之通知才
09 不得不為撤回，非故意提交不實資料申請云云。惟被看護者
10 林蘇勸於109年4月13日死亡，被上訴人最遲於109年4月20日
11 應已知悉，仍於109年9月9日以雇主名義送件申請延長招募
12 許可，相關申請資料顯已與當時現狀不符。被上訴人為專業
13 提供人力仲介服務之私立就業服務機構，應熟悉雇主聘僱外
14 籍家庭看護工之相關法令，並履行其法定義務，其於被看護
15 者死亡後，仍以其為被看護對象填具申請書向勞動部提出申
16 請，所送之雇主聘僱外國人申請書既與事實不符，自屬不實
17 資料；又遲至109年9月18日遭退件才提出撤回之更正，其行
18 為縱無故意，仍有過失，自不得憑此主張免除提供不實資料
19 之違法責任。否則私立就業服務機構任意填寫不實資料，均
20 須經由中央主管機關勞動部有無查到實情才通知提出更正，
21 客觀上不無使勞動部陷於錯誤判斷，作出違法處分，且增加
22 行政調查成本，延宕行政效率，不符立法本旨。原判決顯有
23 適用法規不當之違背法令情形。

24 (二)原判決係認被上訴人為人力仲介公司，案件繁多，忙中有
25 錯，且該公司行政人員因作業疏失所造成錯誤，就一概認定
26 資料之錯誤均是不實資料，實為比例失衡云云。然被上訴人
27 係經勞動部許可之私立就業服務機構，其代表人或受僱人因
28 執行職務所為之意思表示及行為，效果應直接歸屬於被上訴
29 人，應由被上訴人對其就業服務從業人員執行職務之行為負
30 法律上責任。被上訴人既以受託私立就業服務機構名義，為
31 雇主提出延長重新招募許可之申請，仍負有適當選任、指示

01 及必要抽查等監督義務，其未盡監督注意義務，所生法律上
02 責任，其效果自應歸於被上訴人。依行政罰法第7條第2項規
03 定，被上訴人之從業人員葉君執行職務之行為，應即為被上
04 訴人之行為。故私立就業服務機構及其從業人員從事就業服
05 務業務，違反就業服務法第40條第8款規定，依同法第65條
06 第1項規定，其處罰主體為被上訴人。原判決未依行政罰法
07 第7條第2項規定適用，顯有違背法令情事。

08 四、本院之判斷：

09 (一)應適用法令：

10 1. 就業服務法

11 (1)第40條第1項第8款：「私立就業服務機構及其從業人員從事
12 就業服務業務，不得有下列情事：八、接受委任辦理聘僱外
13 國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或
14 健康檢查檢體。」

15 (2)第65條第1項規定：「違反……第40條第1項第2款、第7款至
16 第9款、第18款規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰
17 鍰。」

18 2. 行政罰法第7條：「（第1項）違反行政法上義務之行為非出
19 於故意或過失者，不予處罰。（第2項）法人、設有代表人
20 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
21 政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實
22 際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該
23 等組織之故意、過失。」

24 3. 私立就業服務機構許可及管理辦法

25 (1)第1條：「本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第34條第3
26 項及第40條第2項規定訂定之。」

27 (2)第7條第1項第3款、第4款：「就業服務專業人員之職責如
28 下：三、查對所屬私立就業服務機構辦理就業服務業務之各
29 項申請文件。四、依規定於雇主相關申請書簽證。」

30 (3)第34條：「私立就業服務機構接受委任辦理就業服務業務，
31 應依規定於雇主或求職人申請書（表）加蓋機構圖章，並經

01 負責人簽章及所置就業服務專業人員簽名。」

02 (二)得心證理由：

03 1. 按就業服務法第40條第1項第8款明定私立就業服務機構及其
04 從業人員受任辦理聘僱、展延申請時，不得提供不實資料，
05 依其反面解釋，檢具合法真實文件乃私立就業服務機構及其
06 從業人員應盡之協力義務，以期藉由私立就業服務機構於申
07 請時提供真實無誤之資料，使主管機構得以正確評估許可與
08 否，進而促進保障國人工作權立法目的之達成，並有效提高
09 行政效能。又所謂「不實資料」，除偽造或變造申請資料
10 外，解釋上應包括與申請時現狀事實不符之資料，否則即與
11 賦與私立就業服務機構提供真實資料之協力義務，以助主管
12 機關掌握申請時真實資訊，作出許可與否正確評估之立法目
13 的有違。另按人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，
14 法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為
15 其責任要件，業經司法院釋字第275號解釋在案。是依該解
16 釋意旨及前揭行政罰法第7條規定，行政罰除有特別規定
17 外，以出於故意或過失為責任要件。就業服務法第40條第1
18 項第8款所定「接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招
19 募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體」，並
20 無特別規定以出於故意為處罰之要件，依上開說明，不論出
21 於故意或過失，均應受罰（最高行政法院96年度判字第592
22 號判決亦同此見解）。

23 2. 經查，被上訴人為經勞動部許可設立之私立就業服務機構，
24 前接受雇主林榮家委任辦理聘僱外國人之就業服務業務，依
25 就業服務法第40條第1項第8款規定，被上訴人及其從業人員
26 於受任辦理聘僱外國人之申請時，負有提供與事實相符之資
27 料供主管機關審核之公法上義務。惟被看護者林蘇勸於109
28 年4月13日死亡後，被上訴人仍以雇主林榮家名義、林蘇勸
29 為看護對象，於109年9月9日向勞動部申請辦理延長重新招
30 募許可，此有勞動部111年4月22日勞動發事字第1110506606
31 號函及所附雇主聘僱外國人申請書（原審卷第123至124頁）

在卷可稽，並據被上訴人負責人莊育程於接受上訴人勞動暨青年發展處109年10月19日談話紀錄時陳稱：「（問：貴公司是否受雇主林榮家的委任，幫忙申辦展延重新招募許可？何時辦理？為何申辦？）是。109年9月9日。因為重新招募許可函快到期了，行政人員不知病人已往生，以致行政人員誤送延長重新招募許可申請。……（問：請問貴公司於何時得知被看護者往生之情事？申請延長重新招募許可前是否已知悉被看護者往生之情事？）4月13日至4月20日間雇主有通知業務人員被看護者已往生，但行政人員不知情。」，及雇主林榮家於109年10月22日談話紀錄中陳明：「（問：經查被看護人林蘇勸已於109年4月13日往生，是否正確？）是。（問：為何被看護人林蘇勸已於109年4月13日往生，你仍於109年9月9日向勞動部申請延長重新招募許可？）我不清楚為什麼會申請。（問：請問你最後於何時告訴華鎰公司被看護人林蘇勸已往生？）當下兩三天內就有告知仲介公司，應該是跟謝小姐聯絡。（請問109年9月9日向勞動部申請延長重新招募許可前，華鎰公司人員有無向你確認是否確定送件申請？有無向你確認受看護人資格是否有所變動？）沒有。沒有，如果有確認我就會告知她不可以申請。」等語，衡諸被上訴人將已死亡之人列為被看護對象而填載於雇主聘僱外國人申請書，提出於主管機關，其提供資料明顯構成不實，而其在提出之前，略加主動查證被看護者林蘇勸尚生存否，或向雇主林榮家確認是否仍有申請必要，即可輕易避免提出該不實資料，且客觀上亦無不能查證之情事，竟怠於查證仍沿用已與現況不符之舊資料提出申請，致發生提供不實資料之情事，即違反就業服務法第40條第1項8款之規定，自難認其無過失可言。原判決雖認被上訴人為人力仲介公司，案件繁多，忙中有錯，且該公司行政人員因作業疏失所造成錯誤，就一概認定資料之錯誤均是不實資料，實為比例失衡云云，然因被上訴人怠於查證致所提供之申請書資料內容與真實現況不符，並以該不實申請資料向主管機關申請延長重新

01 招募許可實有過失，依行政罰第7條規定及上開判決意旨，
02 仍具可非難性與可歸責性，當在處罰之列。是以，被上訴人
03 於被看護者林蘇勸死亡後，竟疏於查證，仍以已死亡者為被
04 看護對象填具申請書提出申請，殊難認已應盡善良管理人之
05 注意義務，則被上訴人違反就業服務法第40條第1項第8款之
06 規定，洵堪認定。而上訴人依同法第65條第1項規定，裁處
07 被上訴人最低罰鍰額度30萬元罰鍰，當已考量被上訴人並無
08 故意而為過失等情，實已符合比例原則，自無不當，亦屬適
09 法有據。

- 10 3. 另被上訴人於109年9月9日送件申請延長招募許可後，經勞
11 動部以109年9月18日勞動發事字第1091913957號函知雇主林
12 榮家略以：「主旨：有關臺端申請延長招募許可引進期限乙
13 案，因文件或資料不全，歉難辦理……。說明二：(一)查臺端
14 以照顧被看護者林蘇勸名義申請延長重新招募許可引進期
15 限，惟查被看護者業於109年4月13日死亡，臺端於被看護者
16 死亡後仍申請延長重新招募許可引進期限，如有不可歸責或
17 不可抗力之事由，請於本函送達日起14日內，檢具相關證明
18 文件陳述意見送本部認定處理，逾期未見復……。本部將逕依
19 職權核處。」等語，被上訴人已於109年9月18日收受上開書
20 函，旋於同日向勞動部提出撤銷延長重新招募之申請，此據
21 被上訴人於原審準備書(二)狀自承在卷(原審卷第107
22 頁)，核與被上訴人負責人莊育程於前開109年10月19日接
23 受上訴人勞動暨青年發展處談話紀錄時所述：「(問：為何
24 貴公司於109年9月18日受雇主林榮家委託，向勞動部申請撤
25 銷展延重新招募許可?)因為發現被退件了，所以申請撤
26 銷。」等情完全相符，自足證明被上訴人於109年9月18日實
27 際上已接獲勞動部上揭函文通知，始為撤銷本案之申請。原
28 判決雖認被上訴人業於109年9月18日撤銷延長重新招募，勞
29 動部上揭函文係於同年月21日送達，被上訴人未經通知前即
30 已發現錯誤而為撤回之更正，非故意提交不實資料申請云
31 云。惟行政訴訟中之送達，依行政訴訟法第83條準用民事訴

01 訟法第141條之規定，固須提出送達證書為證，然而送達證
02 書僅為證明送達的一種證據方法而已，並非送達合法生效之
03 必備要件，因此仍可藉由其他證據方法以證明合法送達之真
04 實性，尚非不可以反證推翻或經由其他證據調查以查明事實
05 真相（最高行政法院95年度裁字第2279號裁定、96年度裁字
06 第2171號裁定採同此見解）。本件被上訴人於109年9月18日
07 既已接獲上開勞動部通知書函，方於同日提出撤銷延長重新
08 招募之申請，業經本院審認如上，是原審對於被上訴人事實
09 上何時接獲勞動部通知，本依卷內相關事證應予釐清，然原
10 審未加以審酌，僅以送達證書所載，遽認被上訴人於接獲通
11 知前而為撤銷本案申請，自核有認定事實錯誤及判決理由不
12 備之違法。

13 (三)綜上所述，原判決既有上揭可議之處，且影響判決之結果，
14 上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，為有理由。又經本院
15 審酌結果，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不
16 合，爰依行政訴訟法第236條之2第3項準用第256條第1項、
17 第259條第1款規定，由本院自為判決，將原判決廢棄，並駁
18 回被上訴人在第一審之訴。

19 五、結論：上訴有理由。

20 中 華 民 國 111 年 11 月 3 日

21 高雄高等行政法院第二庭

22 審判長法官 孫 國 禎

23 法官 曾 宏 揚

24 法官 林 韋 岑

25 以上正本係照原本作成。

26 不得上訴。

27 中 華 民 國 111 年 11 月 3 日

28 書記官 鄭 郁 萱