高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
115年度簡上字第11號

上　訴　人　徐素珍
被 上訴 人　臺南市政府勞工局

代　表　人　王鑫基

上列當事人間就業服務法事件，上訴人對於中華民國114年12月23日本院113年度簡字第149號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

內政部移民署南區事務大隊臺南市專勤隊（下稱臺南市專勤隊）於民國112年5月23日查獲上訴人疑似未經許可，聘僱行蹤不明致許可失效之越南籍外國人NGUYEN THI CHUNG（護照號碼：○○○，下稱N君），在臺南市佳里區佳里興606號奇美醫療財團法人佳里奇美醫院（下稱佳里奇美醫院）5001B病床從事照顧其胞弟之工作。經臺南市專勤隊函請被上訴人審查，經被上訴人審查後認定屬實，依就業服務法第57條第1款、第63條第1項、行政罰法第8條及第18條等規定，以112年12月18日南市勞條字第1121639807號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人新臺幣（下同）7萬5,000元罰鍰。上訴人不服，提起訴願；臺南市政府113年6月6日府法濟字第1130766252號訴願決定駁回其訴願（下稱訴願決定）後，提起行政訴訟；嗣經本院113年度簡字第149號判決（下稱原判決）駁回其訴，遂提起本件上訴。

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

三、上訴意旨：

（一）N君在臺南市專勤隊之調查筆錄與證人陳麗珠就N君如何到醫院見上訴人說詞明顯不一致。依證人王碧珠證詞及佳里奇美醫院114年5月27日奇佳護字第1140500378號函（下稱114年5月27日函）及附件，可認證人王碧珠結束陪病與N君開始陪病的時間交叉重疊，可知N君係被派遣來與證人王碧珠交接照顧事宜，並非N君在專勤隊筆錄所稱係由上訴人指派照顧工作，且N君自稱與上訴人議價所言不實之處，上訴人已於補充理由狀事實與理由二言明，N君在專勤隊之筆錄不足採信。被上訴人所提臺南市專勤隊調查筆錄光碟，上訴人錄音內容及用語與112年8月5日16時5分臺南市專勤隊調查筆錄並不相同，且誤植證人王碧珠為N君，上訴人已於原審言詞辯論時提出陳述。被上訴人補充答辯質疑證人王碧珠台籍看護是否存在，並質疑證人王碧珠與N君係其基於不同時間點分別聘僱之臆測，並未進行查證，逕引用就業服務法第57條第1款、第44條規定及第63條第1項規定，自是無理。N君所為筆錄與事實不符應不足取，原判決引以為證，應是違誤。

（二）原判決引用證人即同心人力派遣企業社（下稱同心企業社）派駐佳里奇美醫院之員工何秋香證詞，認定上訴人確有撥打公司0913193318之電話接洽其胞弟看護事宜，又引用佳里奇美醫院112年9月6日（112）奇佳護字第0611號函（下稱112年9月6日函）說明一記載，認定上訴人於其胞弟住院時，並未透過同心企業社聘僱任何看護人員，理由所述前後矛盾。證人何秋香已確認上訴人有撥打同心企業社電話聘任看護人員，佳里奇美醫院住院申請亦必填「住院友善照護模式選擇單」，不論證人王碧珠及N君有無出現在同心企業社與佳里奇美醫院簽約名單內，都不能否認上訴人確有透過同心企業社聘僱看護人員之事實。

（三）原判決引用證人陳麗珠證詞應有違誤。上訴人打電話，渾然不知證人陳麗珠在旁邊聽，剛好上訴人提到同心企業社，也自報電話號碼，證人陳麗珠也聽得清楚地記住且不

當場詢問上訴人是否接受非醫院合約公司的看護，事後才透過打電話詢問是否要聘用非同心企業社的看護，且不收介紹費熱心介紹證人王碧珠及半推半就僅收100元帶N君見上訴人，故陳麗珠證詞有所疑慮。上訴人（0000000000）用戶電話紀錄報表顯示證人陳麗珠（0000000000）有兩通打入紀錄；卷內資料亦可證明證人王碧珠實際上接的是晚班；證人王碧珠結束陪病與N君開始陪病的時間交叉重疊，可知N君與證人王碧珠在護理站有碰面交接，此均與證人陳麗珠到庭證述內容不符，且其前後說詞矛盾，足見其證詞不實。N君在專勤隊所為筆錄與事實不符、上訴人筆錄內容用詞並非其本人所述、證人陳麗珠所言不實，原判決引以為證，自是判決不備理由。

（四）上訴人當日因有聘請看護需求，第一時間係向佳里奇美醫院登記並留下連絡電話，佳里奇美醫院雖否認此情，然證人何秋香證稱上訴人有回撥電話，而事後自稱與上訴人連繫並派遣證人王碧珠前來的證人陳麗珠，上訴人從未與其在醫院會晤，其卻能取得上訴人電話、姓名，且知道上訴人急需看護，並直接打電話給上訴人，種種巧合令上訴人確信係同心企業社轉介。而派遣來的證人王碧珠也無異狀，收費與同心企業社一般，因此證人王碧珠再交接給後續外籍看護N君，上訴人就後續派遣而來接替者，自無再檢視工作證件必要。同心企業社雖否認與證人陳麗珠的合作關係，然本案明確派遣台籍看護者為證人陳麗珠，上訴人並無過失可言，證人陳麗珠轉介外籍看護來接替，應受裁罰者為陳麗珠。原判決未細加勾稽，認定上訴人自行聘僱逃逸外勞有過失，認定事實錯誤、判決理由矛盾，故請求廢棄原判決。

四、本院之判斷：

（一）應適用之法令：

1、就業服務法第42條：「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。」

2、就業服務法第43條：「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。」

3、就業服務法第44條：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」

4、就業服務法第57條第1款：「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。」

5、就業服務法第63條第1項：「違反第44條或第57條第1款、第2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。」

（二）原判決駁回上訴人於原審之訴，核無違誤，茲就上訴意旨論述如下：

1、上訴人固主張：前述種種巧合令其確信王碧珠係同心企業社轉介，王碧珠也無異狀，收費與同心企業社一般，王碧珠再交接給後續外籍看護N君，其就後續派遣而來接替者，自無再檢視工作證件必要；本案明確派遣台籍看護者為陳麗珠，上訴人並無過失可言，應受裁罰者為陳麗珠；原判決未加勾稽，認定上訴人自行聘僱逃逸外勞有過失，認定事實錯誤、判決理由矛盾而有違背法令情形云云。然按就業服務法係為促進國民就業，以增進社會及經濟發展為其立法目的，此觀該法第1條前段即明。對照同法第42條之立法理由：「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，均以不得顯有妨本國人之就業機會等為先決條件，以利國民就業之促進。」同法第43條之立法理由：「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。」再參以前揭就業服務法第44條及第57條等規定，可知立法者為保障本國人就業機會，避免妨礙本國人之勞動條件、國民經濟等目的，乃規定外國人在我國工作須經事前許可，否則不得聘僱，亦不得非法容留。任何自然人或法人對提供勞務之外國人是否具有合法工作許可負有查核確認義務，若因故意或過失而未加查對，即違反前揭就業服務法規定而應受罰。查N君為失聯移工，經上訴人同意及聘僱於佳里奇美醫院5001B病床從事照顧其胞弟之工作，上訴人會指派N君工作，工作內容為餵食、換尿布、洗澡、餵藥等生活起居照顧；工資每日2,600元，看護工作結束後才領工資，上訴人有結清並支付N君3日工資共7,800元等情，此為原審斟酌臺南市專勤隊112年9月18日移署南南勤字第1128339675號書函（原處分卷第42至43頁）、N君112年5月23日調查筆錄（原處分卷第62頁）及指認照片、上訴人112年8月5日調查筆錄等證據所認定之事實，原審乃據以認定N君有勞務提供並與上訴人間有勞務報酬之約定且具有高度從屬關係，顯有聘僱關係存在；原審復審酌證人何秋香、陳麗珠及王碧珠之證詞、同心企業社112年5月份駐區人員名冊、看護名冊、佳里奇美醫院112年9月6日函、113年12月11日(113)奇佳護字第0915號函、114年5月27日函、114年6月13日奇佳護字第1140600428號函等證據，認定上訴人於其胞弟住院時未透過佳里奇美醫院之特約看護中心（即同心企業社）聘僱任何看護人員且明知陳麗珠並非佳里奇美醫院特約看護中心之員工，仍執意透過陳麗珠介紹看護協助其胞弟之看護工作，其應可預見N君屬於「未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」，其疏未查證N君是否具有合法工作身分而難謂無過失等情，核與卷內證據相符，亦無違經驗法則及論理法則。參照前揭規定及說明，被上訴人依法裁罰並無違誤，原審既已就上訴人前揭主張逐一指駁，敘明不採其主張之理由，且其所記載之

理由已足使人知其主文所由成立之依據，自難認有何判決不適用法規或適用不當，及判決不備理由或理由矛盾之違法。至陳麗珠是否因其所為而應受裁罰，乃屬被上訴人依其職權所應另案查處之事項，上訴人尚難執此作為解免其對提供勞務之外國人N君仍負有確認是否具合法工作許可之查核確認義務，亦難執此解免其因此疏失所應負之罰責。故上訴人仍執前詞指摘原判決違背法令，自不足採。

2、上訴人另主張：N君在專勤隊所為筆錄內容與事實不符、上訴人筆錄內容用詞並非其本人所述、證人陳麗珠所言不實，原判決引以為證，判決不備理由云云。然按判決不備理由應以欠缺判決主文所由生不可或缺之理由為限，若其理由並不影響判決主文者，並不包括在內，至所載理由稍欠完足而不影響判決基礎者，難謂為理由不備。且按事實認定乃事實審法院之職權，苟其認定事實符合證據法則、經驗法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。而就業服務法第57條第1款之違章行為係以聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人為其構成要件，上訴人既經原審依前揭卷內證據資料認定其確有違反就業服務法第57條第1款之客觀行為且其主觀上亦有過失，核與卷內證據相符，其事實認定亦無違經驗法則及論理法則，均如前述；至N君調查筆錄所述之工作來源及議價過程，無非僅係其就非關構成要件事實之片面說詞，依前揭說明，其與證人陳麗珠之證述情節，如何取捨及評價其證明力，乃事實審法院之職權，尚難僅以該證據之取捨與上訴人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於其主張，即謂原判決有違背法令之情形。上訴人此部分主張無非係就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項為爭議，復就原審前述已論斷或指駁不採者，以其主觀見解再予爭執而指摘原判決有理由不備之違誤，亦無可採。

五、綜上所述，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，駁回上訴人之訴，其認事用法並無違誤，亦無判決不適用法規或適用不當等違背法令之情事。上訴論旨仍執前詞指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、結論：上訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　23　　日

審判長法官　黃　堯　讚

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　23　　日

書記官　林　幸　怡