

臺灣高雄地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第68號

111年8月17日辯論終結

原告 康雄國際股份有限公司

代表人 楊月秀

訴訟代理人 方浩鍵律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 曾雅玲

許玉瑋

李宗胤

上列當事人間就業服務法事件，原告不服高雄市政府民國110年6月9日高市府法訴字第11030423900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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告係經行政院勞動部（下稱勞動部）許可從事就業服務業務之私立就業服務機構，自民國108年9月16日起受雇主郭彥哲（下稱郭君）委任，以照顧被看護人郭貞宏（下稱被看護人）名義辦理外國人聘僱、引進之事務，並於108年9月20日聘僱印尼籍看護工TITI ARSITI BT AENUDIN M IRYO（護照號碼：MM000000，下稱T君）。嗣T君於108年12月4日轉出後，原告於109年1月21日向勞動部申請遞補招募許可，惟被看護人已於109年2月15死亡，原告仍於109年9月4日逕代雇主郭君向勞動部申請延長遞補招募許可，案經勞動部以原告涉有違反就業服務法（下稱就服法）第40條第1項第8款及第15款規定之情形，於109年9月26日以勞動發事

字第1090735213號函移請被告核處。被告乃於109年10月20日以高市勞就字第10905447500號函予以舉發，並給予雇主郭君、原告陳述意見。原告雖委任代理人洪佩霞（下稱洪君）於109年11月20日至被告為意見陳述，惟經被告審酌調查事實證據並意見陳述後，核認原告違反就服法第40條第1項第8款規定之事實明確，遂依同法第65條第1項規定，於110年2月9日以高市勞就字第11030396700號裁處書（下稱原處分）裁罰原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本行政訴訟。

二、原告主張：□

(一)原告雖於109年9月4日再次為雇主郭君向勞動部提出延長遞補招募許可之申請，然原告之申請並未影響外國人聘僱管理之目的或損害外國人工作權益，依勞動部110年7月16日勞動發管字第1100502386號（下稱勞動部110年7月16日函文或後釋）函文意旨，即無違反就服法第40條第1項第8款規定：

1.依勞動部110年7月16日函文說明第2項，可知其處罰標準係以已實質影響外國人聘僱管理目的或損害外國人工作權益為斷。

2.經查，本件係原告於申請延長遞補招募許可前，因受雇主郭君家屬所誤導而認被看護人尚在世，後勞動部因調閱戶籍資料查得被看護人已於109年2月15日死亡，即未准予該申請。故原告之申請既未使主管機關即勞動部誤信而為錯誤之核准許可，即未影響就服法規範「不得提供不實資料」所追求之管理目的，而原告之申請既未經許可，自未再進行實質引進外國人及相關聘僱許可，而未損害外國人之工作權益，是依上揭勞動部110年7月16日函文說明第2項內容，原告行為並未違反就服法第40條第1項第8款之規定，要屬明確。

(二)原告於申請前已告知雇主郭君應隨時通知被看護人之狀況及變化，又雇主郭君與雇主郭君之姊夫鄭能雯（下稱鄭君）於被看護人過世後未如實告知，且鄭君仍不斷與原告員工洪君聯繫並詢問聘僱外勞事宜，致原告受誤導而認為被看護人尚

01 未死亡且有繼續進行就業服務業務之需求，因而提出延長招
02 募申請，故原告實無故意或過失違反就服法第40條第1項第8
03 款之情事：

- 04 1.按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
05 罰。」，為行政罰法第7條第1項所明文規定。
- 06 2.經查，被看護人前由T君照護，嗣後因T君轉出由鄭君所承
07 接，鄭君亦係受雇主郭君委託而為與原告聯繫聘僱事宜之
08 人。嗣被看護人於109年2月15日過世後，雇主郭君及鄭君2
09 人卻未將此事告知予原告，鄭君仍於109年3月30日、3月31
10 日、4月30日及5月5日等4日間頻繁與原告員工洪君聯繫及討
11 論聘僱移工之需求及程序，原告員工洪君亦因此認為被看護
12 人並未死亡，致原告受誤導而認為被看護人尚未死亡且有繼
13 續進行就業服務業務之需求，因而提出延長招募申請，是原
14 告於提出申請前並非明知或因過失而不知被看護人已過世之
15 情事，依行政法第7條第1項規定，自不應處罰。
- 16 3.又鄭君為雇主郭君之親人，其與原告就本件客觀違規事實有
17 利害衝突之情事存在，是鄭君於被告調查程序中所為書面陳
18 述自不得逕自採為判斷之依據。

19 (三)綜上所述，被告未詳實調查雇主郭君是否曾向原告告知被看
20 護人已死亡，且未衡以原告於申請前仍因雇主郭君家屬屢屢
21 詢問申請看護等問題、誤導原告仍為其辦理延長招募許可之
22 事宜，原告應無過失可言，被告逕為裁罰，即顯有認事用法
23 上之重大瑕疵。復因原告於申請後實未造成主管機關誤為准
24 駁，且未實質引進聘僱而影響外國人權益，應屬勞動部110
25 年7月16日函文內無違反規定之情形 等語。並聲明：原處
26 分及訴願決定均撤銷。

27 三、被告則以：□

- 28 (一)按勞動部110年7月16日函文所示：「倘有下列情事之一者，
29 則尚無違反本法第5條第2項第5款、第40條第1項第8款之規
30 定：…（二）被看護者於雇主或私立就業服務機構辦理聘僱
31 外國人之申請招募許可或聘僱許可『前』死亡：1、申請聘

僱許可前死亡：於本部審核准駁招募許可日前，雇主或私立就業服務機構提供被看護者死亡證明文件，或變更其他被看護者。惟如經核發招募許可後，未實質引進外國人或接續聘僱外國人者，亦無違反上開規定。」。經查，被看護人於109年2月15日死亡，惟原告109年9月4日仍以郭君名義向勞動部申請延長遞補招募許可，且未於勞動部准駁許可前提供被看護人死亡證明文件，故原告並不符合勞動部函釋所列無違反上開規定之要件，自不得論尚無違法。原告雖主張「其提出申請後並未實質引進外國人或代郭君辦理申請接續聘僱外國人，更未影響主管機關對外國人聘僱管理之目的」云云，然按勞動部110年7月16日函存明示就服第40條第1項第8款規定之立法目的，係為避免私立就業服務機構提供與事實不符之資料，致影響外國人聘僱管理之目的，況勞動部並未核准原告所提出招募許可之申請，故原告並不符合勞動部110年7月16日函文所列要件，自不得爰引適用。

(二)原告雖主張「其向勞動部申請延長遞補招募許可前已告知郭君應隨時通知被看護人之狀況變化，並稱郭君委任鄭君與原告員工洪君於109年3月30日、3月31日、4月30日及5月5日等4日聯繫討論聘僱移工之需求及程序」云云。惟查，原告未能提供前述所稱已告知郭君應隨時通知被看護人狀況變化之相關資料佐證，僅係空言主張。另原告主張「其係不知被看護人已亡故而申請送件」云云，惟此辯與郭君稱有委請鄭君告知原告之說法不合，孰難採為對原告有利之認定。又原告與鄭君最後聯繫時間距原告於109年9月4日向勞動部提出延長遞補招募之申請日期亦有相當時日，然原告申請前未再次向郭君確認被看護人之情況一節，經比對郭君110年11月20日談話紀錄略以：「沒向我確認，也沒有簽任何文件」及原告109年11月20日談話紀錄略以：「我未向雇主再做明確確認。」之描述一致，足證原告在109年9月4日向勞動部提出申請前，事前未有向郭君確認被看護人之情況及確認郭君延長遞補招募之意願，即逕以郭君名義寄送，顯有明顯過失。

01 原告既受郭君委任，應盡查證義務掌握真實資訊以維護聘僱
02 管理外國人之目的，進而符合就服法第40條第1項第8款規定
03 立法意旨，故原告送件前未善盡查證義務，致生違反就服法
04 第40條第1項第8款規定，並非全無故意或過失，自無行政罰
05 法第7條規定之適用。

06 (三)原告又主張「鄭君為郭君之親屬，與原告就本案客觀違規事
07 實有利害衝突之情事存在，故鄭君所為陳述不得逕自採為判
08 斷之依據」云云。惟查，原告及鄭君雙方本得對所涉違反規
09 定情事作利己之陳述，況原告前以鄭君親屬身分立場而採與
10 所屬員工洪君聯繫討論致認被看護人未死亡等語為辯，後又
11 以鄭君係郭君親屬關係故其言論不得採為判斷依據之言，顯
12 見原告為免責罰而僅認對己有利之言論，然被告調查過程中
13 對雙方陳述意見內容及客觀事實相關事證審核，並無偏頗，
14 且原告以郭君名義向勞動部申請延長遞補招募許可前，確實
15 未再為確認之情節，即仍有過失，是以原告之辯洵無可採，
16 原處分經訴願決定核認原告違規事實明確並予駁回，於法並
17 無不合等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

18 四、本件事實概要欄所載之事實，業據被告提出郭君及原告間之
19 委任契約及其補充合意書、原告遞件之雇主聘僱外籍勞工申
20 請書、勞動部109年9月26日勞動發事字第1090735213號函等
21 影本附卷可稽，足認原告以受郭君委任名義，於109年9月4
22 日向勞動部申請延長遞補招募許可時，未提供被看護人於10
23 9年2月15日早已死亡之之真實資料，洵堪認定。本件爭執要
24 旨：(一)勞動部110年7月16日函文，是否得溯及適用原處分？

25 五、本院之判斷：□

26 (一)按「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不
27 得有下列情事：8、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、
28 招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢
29 體。」、「違反…第40條第1項…第7款至第9款…規定者，
30 處30萬元以上150萬元以下罰鍰。」就服法第40條第1項第8
31 款、第65條第1項分別定有明文。又「(第1項)違反行政法

上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。（第2項）
法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關
或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他
有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故
意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」行政罰法第7
條亦定有明文。

(二)次按改制前行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）99年7月23日勞職管字第0990507486號函（下稱勞動部99年7月23日函文或前釋）：「主旨：有關雇主於被看護者存活時，自行或委託私立就業服務機構向本會辦理外籍家庭看護工之申請許可、招募、引進或管理事項，嗣後被看護者死亡，雇主及私立就業服務機構有無違反就業服務法（以下簡稱本法）相關規定乙案，詳如說明，請查照。說明：…三、按本法第40條第8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，不得有接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。故檢具合法真實文件，並依規定填寫相關書表，乃私立就業服務機構及其從業人員接受雇主委任申請許可時應盡之法定協力義務，從而就提供之資料與當時現狀是否相符自負有查證義務，以助本會掌握申請時真實資訊，作出許可與否之正確判斷。是以，私立就業服務機構有無違反本法第40條第8款、第11款及第15款規定乙節，則視私立就業服務機構於向本會申請（郵遞日或本會收文日）前1日有無主動向雇主或外籍家庭看護工查詢被看護者是否健在或死亡、雇主有無與私立就業服務機構終止委任關係或以意思表示停止申請許可事項，並依行政罰法第7條及第8條規定就具體個案事實認定。…」、勞動部110年7月16日函文（後釋）：「主旨：有關雇主自行或委任私立就業服務機構，於被看護者死亡後辦理申請許可、招募、引進或管理事項，所涉提供不實資料責任疑義一案，詳如說明，請查照。說明…二、本法第5條第2項第5款及第40條第1項第8款規定之立法目的，係為避免

01 雇主或私立就業服務機構以偽造、變造之資料，或提供與事
02 實不符之資料，進而引進或聘僱外國人工作，致影響外國人
03 聘僱管理之目的或損害外國人工作權益。因此，雇主或私立
04 就業服務機構辦理聘僱外國人之申請許可等事項，於被看護
05 者死亡時，是否構成違反本法第5條第2項第5款、第40條第1
06 項第8款規定，除就雇主或私立就業服務機構，是否已經實
07 質引進外國人或接續聘僱外國人，進而影響外國人聘僱管理
08 之目的或損害外國人工作權益等因素為判斷外，並應就行政
09 罰法第7條、第8條規定，衡酌雇主或私立就業服務機構，主
10 觀上有無可非難性及可責性，倘有下列情事之一者，則尚無
11 違反本法第5條第2項第5款、第40條第1項第8款之規定：…

12 (二)被看護者於雇主或私立就業服務機構辦理聘僱外國人之申
13 請招募許可或聘僱許可『前』死亡：1、申請招募許可前死
14 亡：於本部審核准駁招募許可日前，雇主或私立就業服務機
15 構提供被看護者死亡證明文件，或變更其他被看護者。惟如
16 經核發招募許可後，未實質引進外國人或接續聘僱外國人
17 者，亦無違反上開規定。…六、本部改制前行政院勞工委
18 員會 99 年 7 月 23 日勞職管字第 0990507486 號函，自
19 即日停止適用。」，合先敘明。

20 (三)再按勞動部對於雇主自行或委任私立就業服務機構，於被看
21 護者死亡後辦理申請許可、招募、引進或管理事項，所涉提
22 供不實資料責任疑義一案，為使下級機關及所屬人員瞭解如
23 何執行就服法第40條第1項第8款規定，先後依其職權作成99
24 年7月23日函文（前釋）、110年7月16日函文（後釋）等二
25 函文。核其內容，均係屬勞動部依職權對內所為之解釋性行
26 政規則，除具有對內效力外，並具有實質作用力，由於行政
27 函釋之發布係上級機關為澄清或闡明執行法規的含意，本身
28 並無法律效力可言，故應自法規生效時起予以適用，此有司
29 法院大法官會議釋字第287號解釋意旨可參。又行政機關為
30 符合法律規範目的或達到行政機關之管制目的，實務運作上
31 時有變動行政函釋之舉，惟基於行政函釋之實質作用力，引

發後釋溯及適用問題。參照司法院大法官會議釋字第287號解釋意旨：「行政主管機關就行政法規所為之釋示，係闡明法規之原意，固應自法規生效之日起有其適用。惟在後之釋示如與在前之釋示不一致時，在前之釋示並非當然錯誤，於後釋示發布前，依前釋示所為之行政處分已確定者，除前釋示確有違法之情形外，為維持法律秩序之安定，應不受後釋示之影響。」，足認對於尚未確定之行政處分，倘後釋之適用有利於相對人，自得予以適用。本院考量就服法第5條第2項第5款及第40條第1項第8款規定之立法目的，係為避免雇主或私立就業服務機構以偽造、變造之資料，或提供與事實不符之資料，進而引進或聘僱外國人工作，致影響外國人聘僱管理之目的或損害外國人工作權益。因此，後釋本諸上開法規立法目的，而於說明二..釋示「（二）看護者於雇主或私立就業服務機構辦理聘僱外國人之申請招募許可或聘僱許可『前』死亡：1、申請招募許可前死亡：於本部審核准駁招募許可日前，雇主或私立就業服務機構提供被看護者死亡證明文件，或變更其他被看護者。惟如經核發招募許可後，未實質引進外國人或接續聘僱外國人者，亦無違反上開規定。...」，係中央主管機關本於職權所作成之解釋性行政規則，未增加法律所無之限制，亦未脫逸就業服務法第40條之立法目的，應屬有效之解釋，地方行政機關於辦理相關事務時，自應受其拘束，本院亦得採用。

(四)經查，本件原告於被看護人死亡後，以受郭君委託，看護被看護人之名義，提供不實資料逕向勞動部申請延長遞補招募許可，被告據此認為原告違反就服法第40條第1項第8款規定，以原處分予以裁處，固非無據，然查，原處分因原告提起訴願及行政訴訟而未確定，且後釋已宣告自即日起停止適用前釋，依前述司法院大法官會議釋字第287號解釋意旨及前揭函釋效力之說明，本件如符合後釋意旨，且有利原告，自得適用後釋。本院審酌原告不論係出於故意或因疏於查證而誤持被看護者尚生存之不實資料向勞動部申請延長遞補招

01 募許可，倘於勞動部審核核准駁招募許可日前，提供被看護者
02 死亡證明文件，或變更其他被看護者，依後釋說明二(二)1.之
03 釋示意旨，固可認為未違反就服法第40條第1項第8款規定。
04 惟原告如未提供被看護者死亡證明文件，或變更其他被看護
05 者，經勞動部核發招募許可後，倘未實質引進外國人或接續
06 聘僱外國人，依同釋示意旨亦無就服法第40條第8項規定之
07 違反。本件原告於勞動部核發延長遞補召募許可前，雖未提
08 供被看護者死亡證明文件，或變更其他被看護者，即遭查
09 獲，但原告未實質引進外國人或接續聘僱外國人，情節顯然
10 較輕（尚未取得核可），依舉重以明輕之法理，仍應認為有
11 後釋之適用，自亦無就服法第40條第8項規定之違反。原告
12 主張適用後釋，為有理由。被告不察，認本件無適用後釋之
13 餘地，於法即有不合，不足採信。

14 (五)綜上所述，被告以原告違反就服法第40條第1項第8款規定，
15 依同法第65條第1項規定，裁處原告30萬元罰鍰，於法有
16 違，訴願決定予以維持，亦有不當，原告訴請撤銷為有理
17 由，應予准許。

18 五、本件事證已臻明確，二造其餘攻擊防禦方法之提出，與判決
19 結果不生影響，爰不予一一論駁，併予敘明。

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

22 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
23 行政訴訟庭 法 官 吳文婷

24 上為正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
26 明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可
27 認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應
28 於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均
29 須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上
30 訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

31 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

