

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度簡字第218號

0000000000000000

原告 詠成國際開發有限公司

兼代表人 鄭勤

被告 屏東縣政府

代表人 周春米

訴訟代理人 楊元智

朱慧娟

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國114年7月9日勞動法訴二字第1140000349號、第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：原告因就業服務法事件，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229條第2項第2款所定因不服行政機關所為新臺幣(下同)50萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2章規定之簡易訴訟程序。

二、爭訟概要：原告詠成國際開發有限公司(下稱詠成公司)係經勞動部許可從事就業服務之私立就業服務機構；原告鄭勤為詠成公司代表人兼就業服務專業人員(資格證號07651)，其等自民國111年9月5日起至113年5月間，受第三人即雇主翁妙慧委任辦理聘僱訴外人JANATUN(護照號碼詳卷)從事家庭看護工作(看護地點位於屏東縣○○○街00巷00號，下稱系爭工作地點)之就業服務業務。後JANATUN於113年5月7日向勞動部「1955專線」申訴舉發翁妙慧有上開期間指派其從事

許可範圍外工作，經調查後查知翁妙慧有指派JANATUN於上開地點為洗車、清潔打掃系爭工作地點1樓至4樓每層樓房間、照顧植物、澆水、拔草、清理魚缸等許可範圍外工作，而違反就業服務法第57條第3款規定。且被告因而知悉原告詠成公司、鄭勤對上開違法從事許可範圍外工作知情，經被告審認原告詠成公司未善盡受任事務，致上開雇主違反就業服務法第57條第3款規定，認原告詠成公司亦有違反同法第40條第1項第15款規定；原告鄭勤違反同法第37條第2項規定，故於113年11月22日以屏府勞動行字第11300554641號(對原告詠成公司，下稱原處分1)、00000000000號(對原告鄭勤，下稱原處分2，並與原處分1合稱原處分)行政裁處書，各據上開違反事由而依同法第67條第1項規定分別裁處原告2人罰鍰各6萬元。原告2人不服，提起訴願，仍經訴願機關即勞動部114年7月9日勞動法訴二字第1140000349號(訴願標的為原處分2，下稱訴願決定1)、第00000000000號(訴願標的為原處分1，下稱訴願決定2)訴願決定駁回(下合稱訴願決定)。原告2人猶未甘服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張意旨及聲明：

(一)JANATUN至系爭工作地點工作前，原告鄭勤有口頭告知翁妙慧相關聘僱外籍移工之法規外，並交付就業服務法第5、54、55、57條書面文件由翁妙慧簽收；另交付就業服務法第5、54、55、57、73條書面文件與JANATUN簽收。且原告鄭勤會不定期親自派員為翁妙慧、JANATUN提供法令文宣、實施法令指導、生活關懷及工作情形追蹤等服務。服務過程中JANATUN或翁妙慧向訪視人員表示JANATUN無提供許可範圍以外工作之情事，並曾於服務紀錄表簽名，故可證明JANATUN並無被任何人指派從事許可範圍外工作，及原告已經善盡法律規範之善良管理人受任事務。縱認翁妙慧有違反就業服務法規定，亦非原告未盡受任事務導致，亦不得令原告2人負連帶責任。

(二)依據臺中高等行政法院112年度簡字第16號判決「僅在服務

01 機構怠於向雇主宣導法令致雇主因資訊落差而誤觸法紀時，
02 服務機關始應負擔行政罰等情」意旨，原告2人就JANATUN有
03 為許可範圍外工作均不知情，就本案顯無過失，不得以客觀
04 構成要件成立就推認原告鄭勤有主觀上過失，原處分難謂合
05 法，訴願決定並未加以審查而率予駁回，同有違失。

06 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

07 四、被告答辯意旨及聲明：

08 (一)依據翁妙慧之陳述，原告2人對於其指派JANATUN從事魚缸清
09 理、每層樓的清潔、打掃庫房、澆花等知情，原告鄭勤僅在
10 剛簽約時宣導不得從事許可範圍以外工作1次，之後有無宣
11 導不記得。JANATUN則陳稱：113年5月10日16時20分被告至
12 系爭工作地點訪視時，其正在洗車，每週五均需洗，過年時
13 雇主家人到訪清洗全部碗盤，及需打掃1至4樓、澆花、拔
14 草、清潔魚缸等許可範圍外工作。原告詠成公司知情，因為
15 其曾跟翻譯饒鳳琴口頭抱怨，翁妙慧如果對其工作不滿也會
16 向鄭勤抱怨，說房間要清乾淨，魚缸要每天清洗，鄭勤就會
17 交代饒鳳琴打電話跟其說，其曾經向饒鳳琴告知有作許可範
18 圍外工作，分別是在112年7月、113年5月等語。

19 (二)原告既然接受翁妙慧委任辦理雇用JANATUN之就業服務業
20 務，受有報酬，且原告2人分別為私立就業服務機構、就業
21 服務專業人員，應熟知就業服務法相關法令，應盡善良管理
22 人注意義務。本其專業知識為翁妙慧說明、提供正確法令諮
23 詢服務，對於JANATUN工作內容、工作範圍及場所等事項妥
24 為處理受任事務，避免雇主違法或JANATUN權益受侵害。但
25 原告知悉JANATUN為上開許可範圍外工作，卻未向翁妙慧、
26 JANATUN瞭解實際工作情況，僅以制式化口頭或書面告知法
27 令，導致雇主違法、JANATUN權益受損，雇主翁妙慧因違反
28 就業服務法第57條第3款亦經被告行政裁處。原告主張其已
29 盡告知義務，為規避受任事務卸責之詞，其引用之判決個案
30 情狀不同，不能比照適用。

31 (三)並聲明：駁回原告之訴。

01 五、本院之判斷：

02 (一)本件應適用之法令及見解：

- 03 1. 就業服務法第35條：「私立就業服務機構得經營下列就業服
04 務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接受委任招募
05 員工。三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心
06 理測驗。四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。私
07 立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費
08 項目及金額，由中央主管機關定之。」。
- 09 2. 就業服務法第36條：「私立就業服務機構應置符合規定資格
10 及數額之就業服務專業人員。前項就業服務專業人員之資格
11 及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定
12 之。」。
- 13 3. 就業服務法第37條第2款：「就業服務專業人員不得有下列
14 情事：二、違反法令執行業務。」。又參照勞動部辦理私立
15 就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢
16 止案件裁量基準，針對就業服務專業人員違反上開規定所設
17 之是否廢止就業服務專業人員證書之事由，包含同法第40條
18 第1項部分款項或受刑事處罰、違反本法或依本法所發布之
19 命令，經要求改善未依規定改善等，可知同法第37條第2款
20 之違反法令執行業務，並不限於私立就業服務機構許可及管
21 理辦法第7條第1項所定事項。
- 22 4. 就業服務法第40條第1項第15款：「私立就業服務機構及其
23 從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：十五、辦理
24 就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法
25 所發布之命令，或致勞工權益受損。」。
- 26 5. 就業服務法第57條第3款：「雇主聘僱外國人不得有下列情
27 事：三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。」。
- 28 6. 就業服務法第67條第1項：「違反第五條第二項第二款、第
29 三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、
30 第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第
31 六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七

01 條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新
02 臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」。

03 7. 行政罰法第7條：「(第1項)違反行政法上義務之行為非出於
04 故意或過失者，不予處罰。(第2項)法人、設有代表人或管
05 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
06 上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行
07 為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組
08 織之故意、過失。」。

09 (二)原告詠成公司係經勞動部許可從事就業服務之私立就業服務
10 機構；原告鄭勤為詠成公司代表人兼就業服務專業人員(資
11 格證號07651)，其等自111年9月5日起至113年5月間，受第
12 三人即雇主翁妙慧委任辦理聘僱訴外人JANATUN在系爭工作
13 地點為家庭看護之就業服務業務。後JANATUN於113年5月7日
14 向勞動部「1955專線」申訴舉發翁妙慧有上開期間指派
15 JANATUN從事許可範圍外工作，經調查後因被告認翁妙慧有
16 指派JANATUN於上開地點為洗車、清潔打掃系爭工作地點1樓
17 至4樓每層樓房間、照顧植物、澆水、拔草、清理魚缸等許
18 可範圍外工作，而違反就業服務法第57條第3款規定，翁妙
19 慧因而亦遭被告裁罰。被告另因原告詠成公司、鄭勤對上開
20 違法從事許可範圍外工作知情，經被告審認原告未善盡受任
21 事務，致上開雇主違反就業服務法第57條第3款規定，認原
22 告詠成公司亦有違反同法第40條第1項第15款規定；原告鄭
23 勤違反同法第37條第2項規定，故分別對其等以原處分裁罰
24 如上，原告2人提起訴願亦經駁回等情，有原處分、訴願決
25 定1(訴願決定1卷第1至10、35至38、122至125頁)、勞動部
26 111年9月14日勞動發事字第1111949398A號准許聘僱JANATUN
27 函文(同上卷第20頁)、勞動部勞動力發展署1955專線受理移
28 工其他案件派案單(同上卷第87頁)、被告之勞動暨青年發展
29 處業務檢查表(同上卷第91頁)、翁妙慧之行政裁處書(同上
30 卷第111至113頁)、專業人員基本資料查詢簡列及國內仲介
31 機構基本資料表(同上卷第120、121頁)；訴願決定2及詠成

01 公司經濟部商工登記公示資料查詢服務(訴願決定2卷第1至
02 13、33頁)、JANATUN之聘僱資料(同上卷第48至50頁)在卷可
03 查，此部分事實先可認定。

04 (三)翁妙慧確實有於上開時間指派JANATUN為許可範圍外工作，
05 應可認定。

06 1. 依外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資
07 格及審查標準第4條第3款規定：「外國人受聘僱從事本法第
08 46條第1項第9款規定之工作，其工作內容如下：三、家庭看
09 護工作：在家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相
10 關事務工作。」。JANATUN既然受僱是為看護被看護人(詳下
11 述)，則其經許可工作之範圍，即應與被看護人之生活作
12 息、需照料之疾病或因此產生之症狀，其經許可工作之範圍
13 自非得擴張為被看護者家屬之其他家務事項，合先敘明。

14 2. JANATUN於訪談中陳述：我的服務人員是鄭勤、通譯人員是
15 饒鳳琴；我在系爭工作地點是照顧翁妙慧的媽媽(翁周春
16 桃，下均以「阿嬤」代稱之)，她失智，沒辦法行走；平日
17 該地點只有住我、阿嬤及另一位台籍看護「阿蘭」；「阿
18 嬤」固定住在3樓房間，與阿蘭同住，早上下1樓客廳休息；
19 2樓是雇主房間，「阿嬤」從未到2樓及4樓休息；我洗的車
20 輛是「阿嬤」兒子的，洗車次數多到記不得，翁妙慧也有看
21 過我在洗車，她沒說什麼；平常還需要打掃1至4樓，澆花、
22 拔草，清潔魚缸及換水；「阿嬤」失智連自己小孩都不認
23 得，我與「阿蘭」都不曾專門推「阿嬤」去看花或看魚等語
24 (訴願決定2卷第63至64、68至70頁)。JANATUN既然受僱是為
25 看護上開被看護人，則其經許可工作之範圍，即應與被看護
26 人之生活作息、需照料之疾病或因此產生之症狀，其經許可
27 工作之範圍自非得擴張為被看護者家屬之其他家務事項。

28 3. 參照翁妙慧亦稱：聘僱JANATUN是為照顧我媽媽，「阿嬤」
29 失智8級，無法言語、無法自行行動，JANATUN需協助「阿
30 嬤」飲食、周遭環境衛生清潔，系爭工作地點平日僅有
31 JANATUN、台籍看護及「阿嬤」；查訪時看到的車是我姊夫

01 的，是「阿嬤」用車；我有請JANATUN清理1至4樓，因為全
02 部都是「阿嬤」活動範圍或放置輪椅；請她將3樓JANATUN房
03 間、隔壁房間及浴室清潔好，是因為她會通過那個房間；植
04 物與魚缸是「阿嬤」欣賞的花及養的錦鯉，所以請JANATUN
05 協助等語(同上卷第55至57頁)；原告鄭勤亦陳稱：翁妙慧有
06 抱怨JANATUN房間打掃不乾淨及清理魚缸時害魚死掉等語(同
07 上卷第72頁)，核與上列JANATUN所陳翁妙慧確實指示其從事
08 許可範圍外工作一致。

09 4. 再勾稽翁妙慧與JANATUN之LINE對話紀錄截圖、JANATUN工作
10 照片、影像(同上卷第59至62、75至79頁、原處分卷第45至
11 50頁及所附光碟)，可見JANATUN確實有洗車、打掃系爭工作
12 地點1至4樓之情事。斟酌受照顧人已經失智8級(代表失能
13 程度高)、無法自己行動，其行動路線及範圍受限，衡情不
14 會任意擇房間休憩或仍可從事園藝、飼養寵物等，故翁妙慧
15 所陳系爭工作地點各房間均為受照顧人活動場所，盆栽、魚
16 缸均為照護受照顧人生活必需，已與常情不合，難以採信。
17 另依據上述證據所顯示之房間、環境照片及庫房照片(訴願
18 決定2卷第59、60頁、原處分卷第49頁)，可見房間並無任何
19 有關行動不便者之物品，庫房層板均多為雜物，並非失智者
20 日常使用之物品。且可知翁妙慧指派JANATUN為上開工作部
21 分是為返家親屬準備或一般家屬使用之車輛，除收輪椅外另
22 需整理收納其他運動用品、回收物品，顯然整理堆積物品及
23 庫房，均非與受看護者日常生活應受協助照護之密切相關事
24 務，是JANATUN上段所陳遭指派從事許可範圍外工作，應可
25 信為真實。

26 5. 原告固然提出之113年5月24日服務記錄表主張雇主告知
27 JANATUN並沒有從事許可範圍外工作(本院卷第91頁)。然
28 查：原告於本院審理中已不否認JANATUN有從事許可範圍外
29 工作等情(本院卷第176頁)。再比對JANATUN於同日、113年8
30 月21日至被告勞動暨青年發展處受訪談，在環境、場域、在
31 場詢問及通譯者均與本案無利害關係之情況下，仍數度指陳

01 翁妙慧有指派其從事許可範圍外工作，且原告均知情，並解
02 釋該記錄表是當時是一位女性仲介人員將文件遮住叫我趕快
03 簽名，我就簽了等語(訴願決定2卷第66至70頁)。該次與
04 JANATUN溝通時，在場者為雇主翁妙慧及原告鄭勤及詠成公
05 司所屬通譯人員，其相對方均為在僱傭、語言等較為佔據優
06 勢地位者，且當時JANATUN尚需仰賴原告詠成公司協助轉職
07 (訴求及處理經過第三點)，且與JANATUN前開陳述及上列客
08 觀事證不符，故是否符合JANATUN真意實有仍有可疑，不能
09 憑此對原告為有利認定。

10 (四)原告2人知悉JANATUN於系爭工作地點遭翁妙慧指派從事許可
11 範圍外工作。

12 1. JANATUN就此部分指稱：詠成公司人員對我從事許可範圍外
13 工作知悉，因為雇主翁妙慧對我的工作若有不滿，會向原告
14 鄭勤抱怨，比如房間要清乾淨、魚缸要每天清洗，然後原告
15 鄭勤就會交代饒鳳琴打電話跟我說，所以詠成公司知道我的
16 工作內容，且我也有向饒鳳琴口頭告知，記得的有兩次在
17 112年7月我想返國休假時，饒鳳琴說那本來就是我的工作，
18 工作就是這樣；另1次是113年5月我反應我的工作應該是照
19 顧阿嬤，卻一直以來都指派我去做打掃等許可範圍外工作，
20 我都做成這樣了，雇主還要抱怨我，讓我覺得很累，這次饒
21 鳳琴說反正雇主不要聘僱我了，就隨便我；雇主常常向鄭勤
22 抱怨我許可範圍外工作沒有做好，這至少有4次，再讓饒鳳
23 琴跟我糾正，所以我覺得詠成公司知情；饒鳳琴已經知道雇
24 主指派我從事許可範圍以外之工作，還是站在雇主立場，沒
25 幫我解決，她不敢幫我跟雇主講等語(訴願決定2卷第68至69
26 頁)。

27 2. 參照翁妙慧陳稱：JANATUN從事上述工作(打掃系爭工作地點
28 每層樓、整理4樓庫房、幫盆栽加土及澆水，鋪設該地點
29 三、四樓房間床單、棉被及枕頭、3樓隔壁房間及浴室、將
30 魚缸水換好)，詠成公司或(鄭)先生知情；其等有告知我不
31 得從事許可範圍外工作；我沒指派JANATUN從事許可範圍以

01 外工作等語(同上卷第55至57頁)。對照前引翁妙慧對其指派
02 工作是否為許可範圍之陳述，可見其極度擴張受看護人之生
03 活範圍所需事項，而指派上述涉及系爭工作地點全部房間及
04 出入家屬之相關家務類工作與JANATUN，且至少至113年5月
05 24日受詢問時仍不覺此為指派許可範圍外工作。故其如對
06 JANATUN工作內容有抱怨，自無刻意隱瞞許可範圍外工作，
07 而僅挑選部分工作內容告知所委任之仲介公司及就業服務人
08 員即原告2人之可能。是JANATUN上段指稱其做不好之各項工
09 作，翁妙慧會告知原告鄭勤輾轉透過饒鳳琴來協調等語，難
10 認有何違背常情之處。

11 3. 原告雖提出翁妙慧簽章之聲明書(本院卷第201頁)為證主張
12 其等對於JANATUN有為許可範圍外工作均不知情，上開翁妙
13 慧陳述之筆錄內容與實際狀況不合等語。但查：

14 ①原告鄭勤在場處理之前引之服務記錄表(本院卷第91頁)：其
15 上所紀錄之客戶訴求及處理經過，前三點之主詞均為「我」
16 且語意明顯為JANATUN之訴求，第四點則記載「工人在此工
17 作並無從事許可範圍外工作」，顯然與前三點記述風格及主
18 詞不同，難認是JANATUN提出之溝通事項，而如是雇主自己
19 提出此一記錄事項，顯然雙方前已就工作許可範圍認知有所
20 不同，原告鄭勤在場當加以釐清詢問，保障雙方權益，豈有
21 僅聽信雇主稱無此情事，即採信之理。

22 ②再者，證人翁妙慧本為原告聲請傳訊，卻未遵期到庭，反是
23 由原告先行私下接觸討論後，再由翁妙慧出具上述書狀，其
24 內容均與原告討論後寫出等情，此為原告所自承(本院卷第
25 188頁)，可見該書面陳述顯非全然憑據證人已意，證明力有
26 所瑕疵。縱使其上記載「鄭先生對於本人指派J君之日常細
27 節並非全盤知悉，例如：本人曾要求J君更換家中被單等家
28 務瑣事，均未曾告知鄭先生」、「J君對其個人專用房間之
29 衛生維護極為欠佳，致使本人需自行清潔並向鄭勤先生抱
30 怨.....純屬要求其維持自身生活環境之基本衛生，並非指
31 派其從事許可範圍外工作」、「魚隻死亡.....並未要求仲

介機構對J君進行糾正或要求改善」、「調查訪談紀錄.....在當下溝通落差及筆錄登打未能精確傳達本人原意的情況下，導致本人之陳述被解讀為鄭勤先生對上列工作皆知情」等，不僅忽略上開訪談筆錄最末記載「上述訪談紀錄經被詢問人確認無誤後始簽名捺印」而翁妙慧親簽於後(訴願決定2卷第57頁)，與其指述原告知悉JANATUN工作內容在同一頁面。而翁妙慧自陳為大學畢業(同份談話紀錄當事人欄位)，對於上開問題及文字呈現之回答內容應無理解或辨識困難，其既然回答後在訪談紀錄親簽於後，衡情難認有何錯誤記載之可能，更徵翁妙慧前列嗣後翻異前詞所述難以採憑，故無法以此推翻翁妙慧上開談話紀錄所陳事項。

4. 再佐以原告鄭勤亦稱：翁妙慧表示JANATUN工作上表現或需要改進的地方、做不好的地方都會向我訴說等情正確，大概有4至5次；翁妙慧抱怨時我會至系爭工作地點與外勞協調改善；翁妙慧曾告知我JANATUN有房間打掃不乾淨及清理魚缸害魚死掉；對JANATUN為洗車、清潔打掃每層樓房間及植栽部分不知情，但其他知道是翁妙慧跟我說，我就請翻譯人員到雇主家請外勞改善；饒鳳琴曾經數次告訴JANATUN，翁妙慧對其工作其工作表現不滿等語(訴願決定2卷第72至73頁)，則雇主向仲介公司抱怨次數，恰與JANATUN前列指述大致相符，且可知悉雇主確實已經指派清洗魚缸等與許可看護受照顧人事項無甚關連性之工作。原告詠成公司或鄭勤卻並未進一步追問處理之態度，亦與JANATUN指述一致。
5. 另對照JANATUN與饒鳳琴之對話紀錄(訴願決定1卷第28至34頁)，確實在112年7月與113年5月與饒鳳琴有頻繁聯繫，且113年間其等確實有多次語音通話，此與JANATUN證述告知饒鳳琴遭指派許可範圍外工作時間相合，亦可佐證JANATUN上開指述並非憑空虛捏，而上開對話記錄並未連續截圖，通話內容講述事項並未可彰顯於其上，故難單以此遽認原告主張饒鳳琴亦不知悉JANATUN上開許可範圍外工作等情為真實。況且，饒鳳琴在本院審理中亦證稱：雇主會抱怨JANATUN打

01 掃不乾淨、使用瓦斯煮東西，我轉達給JANATUN；JANATUN與
02 另名看護有摩擦也會吐苦水等語(本院卷第192頁)，可見
03 JANATUN向饒鳳琴聯繫事項不僅有上開對話紀錄呈現之買機
04 票返國、領錢及解約事宜。而且，如JANATUN會對饒鳳琴抱
05 怨另名看護摩擦，則豈有在JANATUN已經明顯反應對翁妙慧
06 指派許可範圍外工作心生反感(訴願決定1卷第61頁、原處分
07 卷第50頁)之情況下，卻對此事全未向語言相通之饒鳳琴講
08 述抱怨之可能？且證人饒鳳琴陳稱其不知悉JANATUN有清潔
09 魚缸、翁妙慧對JANATUN工作表現不滿只會找原告鄭勤，故
10 其均不知道乙節(本院卷第194頁)，亦與原告鄭勤上開陳述
11 有所扞格。是其證述顯就具體瞭解JANATUN工作內容與上開
12 證人或原告鄭勤所述均不甚一致，且該證人仍受僱於原告詠
13 成公司而與本案具有利害關係，或有避重就輕以回護原告之
14 可能，故其證述亦難採為對原告有利之認定。

15 6. 承上所述，原告2人主張其等對JANATUN在系爭工作地點經雇
16 主指派並從事許可範圍外之工作並不知情乙節，亦難採信。

17 (五)原告詠成公司有違反就業服務法第40條第1項第15款；原告
18 鄭勤有違反就業服務法第37條第2款之情事。

19 1. 依據行政罰法第7條第1項規定，違反行政法上義務之行為，
20 乃行政罰之客觀構成要件；故意或過失則為行政罰之主觀構
21 成要件。另原告詠成公司既然受委任處理上開就業服務事
22 宜，且受有報酬，則依民法第535條規定「受任人處理委任
23 事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注
24 意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。」應負有
25 善良管理人之注意義務。

26 2. 原告鄭勤為詠成公司之代表人兼就業服務專業人員，其自承
27 詠成公司服務翁妙慧及JANATUN均為其本人，原告詠成公司
28 亦按月收取JANATUN之服務費等語(訴願決定2卷第71至73
29 頁)，依照原告詠成公司提出之服務記錄表(本院卷第91至99
30 頁)及私立就業服務機構許可及管理辦法第3條第2款規定
31 「本法第三十五條第一項第四款所定其他經中央主管機關指

01 定之就業服務事項如下：二、接受雇主或外國人委任辦理在
02 中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安
03 排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、
04 輔導及翻譯。」，原告2人對JANATUN之生活輔導、溝通、諮
05 詢事項，即屬於就業服務事項。而外籍移工經仲介公司至我
06 國工作，付出服務費委任仲介公司辦理相關事務，則其相關
07 權益自應由其委任之仲介公司及所屬人員予以捍衛保障，此
08 由就業服務法第40條第1項第15款及同法第36條規定私立就
09 業服務機構應設置有訓練合格之就業服務專業人員，欲應由
10 就業服務專業人員之知識、對法規之專業，達到確保雇主不
11 會違法，且勞工權益亦得獲得保障之目的即明。

12 3. 基此，原告詠成公司所屬人員及身為就業服務專業人員之原
13 告鄭勤，自應在上開仲介委任契約存續期間，本應時刻注意
14 上開僱傭契約履行之合法性，由JANATUN在系爭工作地點之
15 工作型態予以瞭解掌握、持續留意追蹤，在發現有相關違法
16 可能時，原告2人自應積極介入協助加以釐清許可工作之範
17 圍、再度宣導相關法令，避免翁妙慧觸法或JANATUN權益遭
18 侵害，而此義務並非在僱傭之初宣導過就業服務法相關法令
19 後，即可不問嗣後實際履行情況為何，即得全部免除後續提
20 供就業服務時應負注意義務。是雖然翁妙慧之前開陳述及原
21 告所提之就業服務法宣導事項(訴願決定1卷第22頁)均可證
22 明原告曾於111年8月1日對翁妙慧為就業服務法第53條等規
23 定之宣導，但此無從認定原告2人已盡上開注意義務，併予
24 指明。

25 4. 又依照上所認定之情況，原告2人顯然與翁妙慧、JANATUN均
26 可順暢聯繫溝通，客觀上並無不能注意上情。

27 ①原告詠成公司所屬人員鄭勤、饒鳳琴均分別自翁妙慧、
28 JANATUN處得悉該勞工在系爭工作地點清潔打掃等家務範圍
29 甚廣，已經與受看護者之生活照料相關事物連結性低，卻從
30 未進一步確認、探詢JANATUN從事之工作是否合法或阻止
31 之，亦未再向翁妙慧宣導就業服務法第57條規定，任由

JANATUN持續受指派從事上開許可範圍外之工作。原告詠成公司顯然欠缺對所屬從業人員之監督訓練，故其所屬從業人員在已經知悉該勞工工作內容與受看護者關連性不當，為許可範圍外工作之情況下，仍消極未在JANATUN工作期間確認其工作內容合法性而放任該違法事實發生，導致最終翁妙慧因違反就業服務法第57條第3款規定，JANATUN之工作權益亦受影響，而依據前引之行政罰法第7條第2項規定「法人等組織體就其作成行為之自然人(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，本即推定法人負故意、過失之責任」，因此原告詠成公司所屬人員既然有上述違失，則該公司確實有未善盡受任事務，而違反就業服務法第40條第1項第15款，即可認定。

②至於原告鄭勤部分，其為就業服務專業人員，領有證照，應對雇主在就業服務法所應遵循之規範十分嫻熟，對於JANATUN之許可看護工作範圍界線亦應明瞭，其在為就業服務事項過程中既然已經知悉翁妙慧有指派JANATUN為上列清潔打掃及清理魚缸等明顯與被看護者無關事項，卻仍未制止、宣導法令，而進一步應雇主要求透過翻譯要求JANATUN配合此違法之工作範圍(其漠視容任此違法行為之態度，由其在場及簽章在後之113年8月23日服務記錄表逕行記載與上述認定事實迥異「工人在此工作並無從事許可外工作」等語即灼然甚明)，實難認其在諮詢、輔導及翻譯等事項就業服務事項並無違反法令之處。

③原告固然另提出臺中高等行政法院第112年度簡字第16號判決意旨主張服務機構僅在怠於向雇主說明宣導法令不許可事項，致雇主因資訊落差而誤觸法紀時，服務機構始應負擔行政罰等情。然該案所違反之行政義務態樣與本案不盡相同，本難以比附援引。且在家庭看護類工作，雇主或可能考量較有利自己之立場，而任意擴張看護許可範圍之工作內容，此本為受委任而嫻熟就業服務法及相關法令之原告2人所需協助加以釐清、劃定界線，避免觸法之義務，故並非單純告知

01 法令文字即已經可認原告2人執行業務合法或已盡受任事
02 務，是原告此部分主張亦無可採。

03 六、綜上所述，原處分1、2分別認為原告詠成公司、鄭勤違反就
04 業服務法第40條第1項第15款、第37條第2款規定，分別依同
05 法第67條第1項裁處各6萬元(該規定最低額度罰鍰)，認事用
06 法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前
07 詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據
09 ，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

10 八、結論：原告之訴為無理由。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

12 法 官 李 音 儀

13 以上正本與原本無異。

14 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
15 由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及
16 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
17 實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補
18 提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳
19 納上訴裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕
20 以裁定駁回上訴。

21 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

22 書記官 吳 天