高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
115年度簡字第66號

原　　告　冠龍國際開發股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
代　表　人　唐子遠
訴訟代理人　方浩鍵律師
　　林辰律律師
　　李亦翔律師
被　　告　高雄市政府勞工局
000000000000000000
代　表　人　江健興
訴訟代理人　曾榮慶
　　蕭艾伶
　　李美鳳

上列當事人間就業服務法事件，原告不服高雄市政府民國115年1月15日高市府法訴字第11530088700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

壹、事實概要：

一、訴外人林○○（下稱林員）委任原告辦理聘僱外國人事宜，並於民國113 年4 月13日完成續聘印尼籍家庭看護工ATINROATIN(護照號碼：M0000000，以下簡稱A 員），工作起訖日為113 年4 月13日至116 年4 月13日。嗣因A 員於受僱前雇主陳○煌期間（110 年5 月24日至113年4 月12日），對前

被看護者用力擦拭其嘴巴、推頭及踢其使用中助行器等過失傷害行為，經被告以違反老人福利法第51條第3 款規定裁處新臺幣（下同）3 萬元罰鍰在案，勞動部乃以114 年4 月18日勞動發法字第1140505872號函（下稱系爭撤銷函）自114年4 月18日起撤銷A 員之聘僱許可，並通知林員應於該函送達後14日內為A 員辦理手續並使其出國。而系爭撤銷函於114 年4 月22日已合法送達予林員。

二、嗣勞動部發現A員遲至114年5月13日始離境出國，乃以114年7 月3 日勞動發事字第1140677619號函（下稱114 年7 月3 日函）移請被告查處，被告認林員未依系爭撤銷函所定期限即114 年5 月6 日使A 員出國，涉有違反就業服務法第57條第9 款規定，而原告於受林員委任期間未善盡受任事務，致林員違反規定，涉有違反同法第40條第1 項第15款規定之情事，爰於114 年8 月11日分別予以舉發。經原告、林員到場陳述意見後，被告仍認林員及原告分別違反就業服務法第57條第9 款及第40條第1 項第15款規定之事實明確，乃依同法第67條第1 項規定，分別以114 年9 月26日高市勞就字第00000000000 號、第0000000000A 號裁處書各裁處林員及原告6 萬元罰鍰(依序下分別稱林員之裁處書、原處分）。原告不服，提起訴願後，又經高雄市政府以115 年1 月15日高市府法訴字第11530088700 號訴願決定書(下稱訴願決定)駁回。原告不服，提起本件訴訟。

貳、原告主張及聲明：

一、依就業服務法第74條第1項規定，僅授權勞動部有關外國人聘僱之許可及其廢止及命出國等事項權限，並未授權勞動部得命外國人「限期」出國之職權。且同法第73條第6款規定亦僅授權勞動部得就違規者為廢止聘僱之處分，勞動部不得據此逕為使林員限期替A 員辦理出國手續之行政處分，此乃專屬於主管我國入出境事項即內政部移民署(下稱移民署)權限。被告亦未具裁罰雇主之權限。被告所持雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱系爭辦法)第69條第2項第1款規定，已

逾越法律保留及授權明確性原則；且勞動部顯缺乏「命限期出國」事務權限，系爭撤銷函自屬無效。

二、縱認勞動部有命外國人「限期」出國之權，則依系爭辦法第69條第2項第1款規定，「限期」之期限事項亦當以入出國管理機關即移民署之決定為準。原告循移民署之處分辦理，於移民署函文所示末日即115年5月15日前之同年月13日，積極協助使A 員搭機離境，洵無任何違反受任義務之情。

三、原告與林員委任關係，已於A 員之聘僱許可遭勞動部撤銷時業已終止，原告自無告知林員及協助A 員辦理出境手續之義務。再依另案勞動部勞訴字第0990007505、0000000000號訴願決定書意旨，可知就業服務法所定之受任義務範圍，僅止於避免就業服務機構未提供或提供錯誤之法令資訊予雇主，致使雇主因不諳法令而受罰矣，並無實質監督雇主履行之義務，否則，於雇主明知法令而為違法行為下，認就業服務機構亦需對此負保證或連帶之責，不啻有擴張就業服務機構及其從業人員責任之嫌，亦與該法第40條第1項第15款之規範目的有所扞格。原告於林員收受勞動部函文當日，即已致電並告知林員應積極遵照辦理，且提供後續救濟協助，但因林員有繼續留用之意，原告遂依其要求協助處理陳述意見及訴願事宜；嗣於A 員收受移民署函文後，協助其搭機離境，是原告並無未善盡處理受任義務之違規要件。此外，系爭撤銷函及移民署所為廢止A 員居留許可之行政處分，其函文副本皆未送達原告，縱原告未及時告知林員應替A 員(惟原告否認)辦理出境，亦難認原告有過失。原處分洵非有據，應予撤銷。

四、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

參、被告答辯及聲明：

一、按就業服務法第6條第3項第5款規定，中央主管機關掌理「雇主申請聘僱外國人之許可及管理」事項，其「管理」二字文義上當然涵蓋許可後之存續、消滅及後續配套措施，非僅止於「申請」與「廢止」兩階段，原告解釋母法之授權

範圍，尚有未洽。依系爭辦法第69條第2項第1款規定，林員應於系爭撤銷函送達後14日內，為A 員辦理手續並使其出國。又該函係依就業服務法相關規定辦理，且告知林員身為雇主之法定義務，此為勞動部作為中央主管機關之執掌所在，並無踰越權限可言。原告解讀為「應以移民署期限為準」，顯係倒果為因，曲解法條文義。

二、另系爭辦法第69條第2項但書規定：「其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限」，其文義係設定一「不得逾越之上限」，性質上為雙重保障機制，非謂雇主得援引較晚到達之移民署期限，置勞動部先行核定之較早期限於不顧。

三、依據原告及林員簽訂之外籍移工委任招募暨服務契約書(下稱系爭契約)第1條第8項規定，及其等間談話紀錄，可察原告於收到轉傳之系爭撤銷函文當下，即知應辦理A 員出境事宜。而林員基於信任原告，明確向原告多次詢問後續相關處理手續及流程，並皆積極配合。惟原告遲至114年5月10日始通知A 員預計出境之時間，已逾勞動部所通知之期限，依上開各情，原告仍致雇主林員違反本法相關規定，難認原告有善盡受任事務。

四、此外，原告所引訴願決定書案例，均係雇主指派外國人從事許可外工作之情形；核與本案原告明知勞動部所定出國期限，猶未及時告知、提醒雇主及外國人，反而積極建議雇主提起訴願、聲請停止執行，致耽誤出境時程之情節顯不相同，尚難比附援引。私立就業服務機構之受任事務範圍，應依個案委任契約內容及本法規範目的個別判斷，非一概以「有無提供正確法令資訊」為唯一判準。依據系爭契約書第1條第8項規定，可知原告本負有於外國人經遣返時積極協助辦理出境之契約義務，非僅止於消極提供法令資訊。原告雖主張「已於收受函文當日即告知需依公文辦理」，惟此僅屬形式上之告知，並未進一步說明期限之法律效果、逾期之不利益，並協助促其於期限內完成出境，嗣又建議提訴願、聲

請停止執行以致耽誤時程，難謂已盡善良管理人注意義務。

五、並聲明：原告之訴駁回。

肆、上開事實概要欄所載事實，有經濟部商工登記公示資料查詢服務、外籍移工委任招募暨服務契約書(參見本院卷第57、41至48頁）、外國人名冊、原告為國人作業時程表、外國人交付雇主紀錄表(參見被告卷宗第74、118 至119 頁)、系爭撤銷函(參見本院卷第49至52頁；被告卷宗第83至86頁)、內政部移民署114年5月1日移署南高二服字第1148305918號處分書(參見被告卷宗第87頁)、114年7月3日函、林員之裁處書、原處分及訴願決定(參見被告卷宗第120、27、24至25、2至15頁)等件在卷可稽。此部分事實堪以認定。

伍、爭點：

一、系爭撤銷函是否因系爭辦法第69條第2項第1款規定違反法律保留原則而無效？

二、原告是否該當就業服務法第40條第1項第15款之違規行為？

三、原處分有無違法不當？

陸、本院之判斷：

一、應適用之法令：

㈠就業服務法：

1.第40條第1項第15款：

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。

2.第67條第1項：

違反第5條第2項第2款、…、第40條第1項第15款、…規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。

㈡系爭辦法：

1.第69條：

雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。(第1項)

聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出

國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢止者。二、健康檢查結果表有不合格項目者。三、未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。(第2項)

雇主應於前二項外國人出國後30日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管機關。但外國人聘僱許可期限屆滿出國，或聘僱關係終止並經當地主管機關驗證出國者，不在此限。(第3項)

㈢行政罰法第7條第1、2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1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(第2項)。

二、系爭辦法第69條第2項第1款規定並未違反法律保留原則，系爭撤銷函亦非無效之行政處分。

㈠就業服務法第6條第1項、第3項第5款、第6款第1目規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府」、「中央主管機關掌理事項如下：五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：㈠仲介外國人至中華民國境內工作」。同法第43條規定：「除本法令有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」、第48條第1項本文、第2項規定：「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可」、「前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之」。上開規定明定原則上外國人應經雇主向中央主管機關申請許可，始可在我國境內工作。而有關雇主申請聘僱外國人之許可及管理、私立就業服務機構仲介外國人至我國境內工作之許可、停業及廢止許可等事

項，均授權由中央主管機關勞動部管理並制定相關法規命令。又同法第42條規定：「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」，是勞動部自應基於該等規範目的，就聘僱外國人工作事宜依職權採取相關管理措施。是以，同法第73條第6款、第74條規定：「雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：六、違反其他中華民國法令，情節重大」、「聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作」，可知勞動部具有廢止雇主聘僱之外國人的聘僱許可，及命令該外國人出國之職權權限，且該等規定之「令其出國」為羈束處分性質，勞動部並無裁量餘地。考量勞動部依法廢止雇主聘僱之外國人的聘僱許可後，該外國人不再具有因工作而取得居留許可事由，呈違法居留狀態，將易生相關社會問題，可見同法第74條規定勞動部應「令其出國」之立法目的，應係基於前揭所示之維護社會安定之公益，立法者始授權勞動部為此羈束處分。而同法第74條規定雖未明定「令其出國」之期日，惟依該條立法意旨及目的，並佐以該條立法結構及客觀文義解釋，及舉重以明輕之法理，「令其出國」意涵自包含命該外國人立即出國，或容許相當緩衝期間並限於一定期日內出國等情形，此則由主管機關視個案情節，綜合維護社會安定之公益程度，兼顧雇主與聘僱外國人權益為裁量決定。因此，勞動部依其職權於個案中採取「限期令其出國」措施，並未逾越該法條授權範圍，且係對人民侵害較小、較有利之執行手段，自無違反憲法第23條規定之法律保留及比例原則，合先敘明。

㈡按人民基本權利之限制，原則上應以法律為之，依其情形，固非不得由立法機關授權主管機關發布命令為補充規定（司法院釋字第443號、第488號解釋參照）。惟其授權之目的、內容及範圍均應具體明確。主管機關據以發布之命令，亦不得逾越授權之範圍，始為憲法之所許，迭經司法院大法官解

釋在案（司法院釋字第568號、第658號、第710號、第730號解釋參照）。授權是否具體明確，應就該授權法律整體所表現之關聯意義為判斷，非拘泥於特定法條之文字（司法院釋字第394號、第426號解釋參照）（以上參見司法院大法官釋字第734號解釋理由書）。依據前揭說明，就業服務法第3項第5款、第6款第1目規定，及同法第48條第1項本文、第2項規定，係授權勞動部基於同法第42條規範目的，就聘僱外國人工作事宜得依職權採取相關管理措施，並制定相關法規命令。而同法第57條第9款規定、第67條第1項規定，雇主聘僱外國人不得有其他違反本法或依本法所發布之命令，違反者處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，亦係就該法第57條所列舉9款禁止行為外，另授權勞動部補充其他雇主聘僱外國人不得違反之命令，違者並得對其為裁罰。關於該條第9款規定之授權目的、範圍及其要件內容，除應依前揭關於第48條第2項授權規定說明而為適用者外；另參以第57條僅第5款規定「未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關」、第8款規定「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」等禁止行為，有第67條第1項法律效果適用，則該條第9款規定之勞動部補充之命令，尚須與同法第57條第5、8款所定之違規行為意涵及不法性程度相當。再觀諸同法第57條第5款規定，可知勞動部就外國人聘僱事項管理，不以雇主申請許可、聘雇工作內容及廢止事項為限，維護該外國人之基本人權並兼顧社會安全事項亦屬之，且雇主於此負有協力義務。末參酌同法第56條第1項規定：「受聘僱之外國人有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於3日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察」。亦可察就業服務法所授權勞動部規範雇主聘僱外國人之管制事項，不以聘僱前申請、聘僱期間為限，雇主於聘僱關係因故終止後，仍負

有該外國人在境內情狀之相關管理協力義務。是依就業服務法上開各規定之關聯意義，客觀上已可預見就業服務法第57條第9款規定之授權目的、範圍及要件內容，及明確得知違反之法律效果，並未違反授權明確性原則。因此，審酌系爭辦法第69條第2項第1款規定，雇主因外國人遭廢止聘僱許可致其等聘僱關係終止後，負有為該外國人辦理手續並使其出國義務，其規範目的應係為協助該外國人履行出境義務，保障外籍勞工權益並維護國內社會安全秩序，而課與雇主負有此協力義務，該義務性質與其規範意旨、內涵，與就業服務法第42條、第57條第5款等規定相符，所欲保障之外籍勞工權益及社會安定公益性程度更大於第57條第5款規定內容，亦未逸脫就業服務法授權勞動部就雇主負有協力義務之管制範圍規定，符合同法第57條第9款規定之授權目的、範圍及內容，並未增加法無明文之限制，尚與憲法第23條之法律保留及授權明確性原則無違。

㈢經查，A 員有前揭違反老人福利法規定之違規行為，符合就業服務第73條第6款規定之要件，經勞動部依據同法第74條規定令其出國，並依據系爭辦法第69條第2項第1款規定，以系爭撤銷函通知林員：自114 年4 月18日起撤銷A 員之聘僱許可，且林員應於該函送達後14日內為A 員辦理手續並使其出國，嗣系爭撤銷函於114 年4 月22日合法送達予林員，均如前述。而系爭辦法第69條第2項第1款規定並未違反憲法第23條之法律保留原則，亦如前述，是以，勞動部據此對林員所為之系爭撤銷函自屬有效，迄今復未被撤銷、廢止，依據行政程序法第110條第3項規定，其效力仍繼續存在。

三、原告有就業服務法第40條第1項第15款「未善盡受任義務」，已該當該違規行為。

㈠系爭撤銷函之效力既仍繼續存在，對林員即具有規制力。又依據訴願法第93條規定，原行政處分之執行，除法律另有規定外，不因提起訴願而停止。而系爭撤銷函亦已記載該規定（參見本院卷第52頁），詎林員卻於收受後，未依系爭撤銷函

限制期限內為A 員辦理手續使其出國，逕認可委由原告以對系爭撤銷函提出訴願及聲請停止執行，故未於前揭期限內為A 員辦理手續並使其出國，此均據林員於調查程序中陳述明確(參見被告卷宗第38至40頁)，其主觀上顯具有過失，則被告認林員已違反系爭辦法第69條第2項第1款規定，該當第57條第9款規定之違規行為，並依據第67條第1項規定，以林員之裁處書對其裁處6萬元，自屬有據。

㈡又林員係委任原告辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、聘僱或管理事項，而經由原告招募始聘僱A 員，其等間就聘僱A 員相關事項具有委任關係存在，此有系爭契約在卷可參(參見被告卷宗第106頁)。觀諸系爭契約第1條第8項約定：「甲方(即林員) 聘僱之外國人發生觸犯法令規定情事或因故遭遣返時，乙方(即原告) 應協助甲方將外國人遣返」、第4條第4項第3款約定：「乙方依委任契約所引進之外國人，甲方於任何情況下皆不得自行辦理聘僱或委託第三者服務或將其遣返回國」、第2條第12項第2款約定：「甲方對聘僱之外國人，有下列情事之一，應於三日以內通知乙方，否則相關責任由甲方自行負責：㈡僱傭關係消滅者或接獲勞動部廢止聘僱許可時」。可察其等已約定倘林員所聘僱之外國人因故遭遣返時，原告受任負有協助林員處理該遣返事務之契約義務。而本件辦理A 員出國事宜係由原告員工黃○○負責處理，林員並已於114年4月22日翻拍系爭撤銷函照片傳送予黃○○，及委託原告處理A 員離境事宜等情，業經證人林員於本院審理中證述明確(參見本院卷第186頁)，核與證人黃○○於本院審理中證述相符(參見本院卷第179至180頁)，並有林員與黃○○間之通訊軟體LINE對話紀錄1份附卷可佐(下稱系爭對話紀錄，參見本院卷第147至154頁；其中截圖部份清晰版請參閱被告115年4月29日高市勞就字第11533557000號函暨所附截圖，即本院卷第103至117頁)，足認原告人員黃○○於該日已獲悉上情。惟黃○○並未於期限內訂購A 員離境機票等辦理A 員出國事宜，直至收到移民署函

文始處理上開事宜，亦經黃○○證述明確(參見本院卷第181頁)，且有系爭對話紀錄1份可佐(參見本院卷第152頁)，亦堪認定。準此，原告受林員委任辦理聘僱外國人A 員之申請許可、招募、引進、聘僱或管理事項，卻未於系爭撤銷函所定期限內辦理A 員出國事宜，致林員違反系爭辦法第69條第2項第1款規定，而受裁罰，原告已違反就業服務法第40條第1項第15款規定，甚為明確。又本件辦理A 員出國事宜係由原告人員黃○○負責，黃○○疏未履行上開受任義務，主觀上至少具有過失，則依行政罰法第7條第2項規定，原告就其從業人員主觀上之故意，應推定為原告主觀上之故意。是原告主觀上具歸責性，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。

四、原處分並無違法不當。

原告所為，已該當就業服務法第40條第1項第15款規定之違規行為，被告依據同法第67條第1項規定對原告予以裁處罰鍰6萬元，於法並無不合，又係裁處最低罰鍰，核無裁量違法之情。

五、對原告主張不採之說明：

㈠就業服務法第74條第1項規定已明文授權勞動部於廢止外國人聘僱許可時，亦應為令其出國之處分，且該「令其出國」內容自包含「限期令其出國」之處分，已如前述。原告主張勞動部並無命A 員限期出國之權限等節，顯有誤會，且其此部份主張，將致該法明定之「令其出國」處分實質上不生任何法效力，形同具文，而與法理及其規範目的有悖，並無可採。再者，系爭辦法第69條第2項第1款規定並未違反法律保留及授權明確性原則，系爭撤銷函亦非無效之行政處分，業據本院認定如前，原告前揭主張系爭辦法第69條第2項第1款規定、系爭撤銷函分別有該等無效事由等節，亦均無理由。

㈡再查，移民署雖於114年5月1日依入出國移民法第36條第2、3項規定，令A 員於受合法通知後10日內出國，逾期則由該署強制驅逐出國，有上開移民署114年5月1日處分書1份在卷

可考(參見被告卷宗第87頁)。惟按為統籌入出國管理，確保國家安全、保障人權；規範移民事務，落實移民輔導，特制定本法；外國人有下列情形之一者，移民署得強制驅逐出國，或限令其於10日內出國，逾限令出國期限仍未出國，移民署得強制驅逐出國：…(略)。入出國移民法第1條、第14條第1項規定分別定有明文。是以，移民署依據該法令A 員限期出國之處分，與勞動部以系爭撤銷函令A 員限期出國之處分，因該二機關所掌事務性質並不同，該等處分之規範依據及規範目的、要件亦不相同，故分別產生不同之法效性，並無移民署所為上開處分應優先於上開勞動部處分而為適用之法理。原告主張移民署始具有令A 員出國之事務權限等節，明顯違反就業服務法第74條授權規定內容及其規範意旨，並無可採；其進而主張原告於移民署限期時間內使A 員出國，即無違反受任義務等節，亦無理由。

㈢證人林員於本院審理中證述：4月22日第1通電話中，黃○○就已經跟我說他們公司可以幫我提出申訴，叫我等待勞動部的回函公文，我信任專業仲介，所以當下就聽從他的指示。他完全沒有提起將為A 員訂購機票辦理出境事宜，我們完全沒有討論到使A 員離境事項，因為他當初說可以提出訴願暫緩執行。我打完電話就再傳勞動部公文給他，我當時沒有仔細看系爭撤銷函第7頁已記載提起訴願不因此停止執行，黃○○也沒有跟我說明，完全沒有針對公文跟我提出討論，我也沒有主動提出該函文內容詢問他，因為我們相信他的專業。我當時就有想讓A君離開，而4 月22日當時沒有提到A員離境事宜，因為仲介公司都跟我們說等公文，但我們很著急，於4月22至24日之間都有打到勞動部詢問，勞動部說我們案子很奇怪，為何仲介公司會介紹有前案糾紛的外勞給我們，所以我才有4 月24日和黃○○這段申請重招的意思。而當時要提訴願，是仲介公司他們先提出來，告訴我們有這個方法可以提訴願，不然我們平民老百姓不會知道這項程序。之後我傳送「盡快和我們簽新約申請重招外勞，不要等14天

後再辦」，是因為那時我們認為A 員有可能申訴不過，那我們家就沒有照顧媽媽的外勞，所以我們就跟他說不要等到14日以後再辦，如果那時送出境了，我們家就有空窗期，所以我就說是不是趕快簽新約。我並沒有跟他表示因跟A 員合作愉快關係良好，所以希望繼續留用A 員不要辦理機票讓A 員離境等語(參見本院卷第186至192頁)。經比對系爭對話紀錄，可察林員於4月22日先和黃○○有2分10秒通話紀錄，林員隨即傳送系爭撤銷函予黃○○，黃○○並回應：「○○感謝您」字樣貼圖；林員於4月23日又傳送：「請問，如果申訴無果，後續公司如何協助我們？」訊息，兩人並於當日進行16分6秒通話；而林員於4月24日又傳送：「麻煩○○協助處理以下1.盡快和我們簽新約申請重招外勞，不要等14天後再辦。(可以減少等待的空窗期）2.請公司幫忙去提訴願，如果可過，可幫我們爭取一些充裕的時間。（雖然勞動部說意義不大）3.希望協助我們處理仲介申辦費打折。」、「請公司在我們重招過程中-附件附上公文，申請政府部門在審核過程用-速件急件方式辦理。（這是勞動部給我們的建議）」、「以上是我所能想到能盡快止血的方法了。希望○○及公司能盡力協助。感恩 。」。黃○○則回覆：「大姊您好，報告大姊，○○收到，我們董事長今天回國，回馬上再回報我們董事長，謝謝大姊」(參見本院卷第147至148頁)。審酌林員上開證述內容，核與該等對話內容語意情境大致相符，足以佐證其上開證述應屬可信，且堪認林員至少於4月24日起，主觀上已認為對系爭撤銷函提起法律救濟之成功機率不高，故於提起法律救濟同時，亦有重新招募外籍看護之決意，以備救濟無果後所生看護之需。另依據其傳送之「盡快和我們簽新約申請重招外勞，不要等14天後再辦。(可以減少等待的空窗期）」，足徵其所考量重點，無非係為求外籍看護均能持續到場執行照護工作，避免出現「無看護之空窗期」，至於何人為看護則為其次，據此自難認其主觀上有非A 員不可、堅決要求留用A 員之情。至證人黃○○

雖證述：她是想留A 員，故決定提起訴願爭取時間，我有告知要幫A 員訂票，但林員說不用，就能留A 員就繼續留，因此我們就沒有訂機票等語(參見本院卷第181至184頁)，惟黃○○此部分證述，不僅與林員上開證述不符，且自前揭對話內容整體意旨，亦無從佐證林員有何表示無庸為A 員訂購機票之意，黃○○此部分證述因無所據，較無可採。是以，原告據此主張其已積極向雇主說明告知，於雇主收受勞動部函文及移民署函文時均有相關詢價及洽訂機票之行止，雇主個人之故意違法情事實與原告無涉，儼然未有任何受任義務違反之情(參見本院卷第220頁)，難認屬實。又縱使黃○○確有轉知系爭撤銷函內容，而林員確有以提起訴願拖延A 員出國之意。然而，原告身為受林員委任之專業私立就業服務機構，其所屬人員黃○○並非僅轉達林員相關資訊，即可認已履行原告所負法定義務及契約義務。依據系爭契約約定，於聘僱關係終止後，黃○○本應積極協助A 員出境事宜，為其訂購機票等採取相關實質作為以確保A 員在勞動部所訂期限內離境，豈可僅因林員個人意向，僅提起訴願卻未再與林員積極溝通並為輔導，向其說明違反規定之法律效果，放任A員之限期離境事宜不顧，復未再通報主管機關或採取其他措施以防止所生危害。黃○○顯有怠於履行上開法定義務及契約義務，其主觀上自具有過失，從而，原告仍應依行政罰法第7條第2項、第1項規定受罰。其此部份之主張，仍無理由。

柒、綜上，原告違規事實明確，被告認定原告違反就業服務法第40條第1項第15款規定規定事實明確，依同法第67條第1項規定，作成原處分裁處原告罰鍰6萬元，洵屬有據。且裁處結果符合該項規定授權之範圍，核無裁量違法之情。訴願決定予以維持並駁回本件訴願，亦無不合。是原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

捌、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，不另一一論述，併此敘

明。

玖、結論：本件原告之訴無理由，爰判決如主文。

拾、訴訟費用負擔依據：行政訴訟法第236條、第98條第1項前段規定。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

法　官　黃姿育

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後 20 日內，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後 20 日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後 20 日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

二、上訴未表明上訴理由且未於前述 20 日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　林映君