

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第23號

原告 盛翔國際開發有限公司

代表人 朱敏雄

訴訟代理人 朱國偉

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 林欣蓉

巫豐哲

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國110年1月22日勞動法訴二字第1090021645號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告接受雇主李國男委任辦理接續聘僱印尼籍外國人ERNAWATI DEWI（護照號碼：MM000000；下稱D君）之就業服務業務，係具有專業知識就業服務機構，應盡善良管理人之注意義務，本應於D君、原雇主朱林秀容與新雇主李國男於民國110年7月1日簽署「外國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱證明書」起3日內，向被告辦理接續聘僱通報及聘僱外國人許可申請，惟原告疏未善盡受任事務，致雇主李國男違反就業服務法或本法所發布之命令，遲至109年7月9日方完成D君接續聘僱通報作業，案經臺北市勞動力重建運用處以109年7月14日北市勞運檢字第10930822231號函請被告依權責查處。被告審認原告違反本法第40條第1項第15款規定屬實，爰依同法第67條第1項規定處原告新臺幣（下

01 同) 6萬元罰鍰。原告不服提起訴願經駁回，因而提起本件
02 行政訴訟。

03 二、本件原告主張略以：

04 (一)被告以原告未於3日內通報，違反法令所規定以及處以罰
05 鍰。原告不服，不服原因是原告未依據法令規定。按外國人
06 受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作
07 之轉換雇主或工作程序準則(下稱轉換準則)第34條規定略
08 以：雇主未依本準則所定期限內申請者，得於所定期限屆滿
09 後15日內補行申請，前項雇主補行申請，就同一申請案別以
10 1次為限。

11 (二)惟依轉換準則第34條規定，雇主或外國人未依轉換準則所定
12 期限通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於所定期限
13 屆滿後15日內，補行通知或申請。按上述規定，在主管機關
14 許可下，義務人得有再行通知及申請之機會。故就體系解釋
15 上，本條規定實為本準則對雇主通知義務之寬限。原告於10
16 9年7月9日補行通知，勞動部於勞動發事字第1090734621號
17 認可原告之補行通知在案(甲證3 簡稱入國通報補行函)。再
18 者被告一直說這是聘僱外勞所發的聘僱許可函(甲證4 聘僱
19 許可函)，甲證3與甲證4是不同函文，內容也不一樣，誤導
20 勞動部委員的見解，請予明察秋毫。再來補行通知及申請大
21 意是為防止3天時間來不及申請送件導致晚送件，如遇到連
22 假、文件不齊全擔誤到送件時間給予補件機會，這是法規的
23 用意及美意，否則可不用設立這條法規，就可補件直接開罰
24 原告也不會提出異議。既然主管機關勞動部已依第34條之規
25 定寬限雇主之通知義務，原告也在期限內完成申請，則雇主
26 並沒有違反本準則之通報義務。

27 (三)經原告與各縣市勞工局諮詢，過去7年發生之類似案件皆未
28 裁罰，又此類案件常見於實務，則被告之處分皆實有違反平
29 等原則。並請被告說明過去7年內類似案件，裁罰與未裁罰
30 件數與基準，即可明白真相。原告同時諮詢全台各縣市勞工
31 局(新北市、基隆市、台南市、新竹市、高雄市等等)也不予

處罰，因有15天寬限期補申請，處分部分就不予受罰；且行政程序法第6條規定，行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。實務上針對是類情形，均無裁處罰鍰之情形，已形成行政慣例，本案雇主即已完成補行通知並經主管機關核准在案，則本案之裁處有違平等原則。

二、綜上，原處分及訴願決定均違法。並聲明求為判決：1.訴願決定及原處分均撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯略以：

(一)查原告自109年7月1日受雇主李國男委任以三方合意辦理聘僱D君從事家庭看護工申請案。按法令之規定，本應於接續聘僱日(109年7月1日)起3日(109年7月3日)內向被告辦理通報作業，惟案經D君於109年7月4日向勞動部勞動力發展署1955專線提出申訴案，後經臺北市勞動力重建運用處調查及原告109年7月9日於臺北市勞動力重建運用處談話紀錄內容所載，可知原告遲至109年7月9日臺北市勞動力重建運用處，對其實施訪查時，始將李國男接續聘僱通報文件寄出，被告並於同年月13日收受，且原告於談話紀錄表示尋獲李國男接續聘僱通報文件時適逢周末，遲至109年7月9日才辦理郵寄通報，惟查同年7月6日至7月9日為上班日，已逾通報日4日，原告之說詞顯無理由，該行為已明顯違反法令之規定，此有相關當事人之談話紀錄、調查筆錄與三方合意書、接續通報證明書等足可為證，是李國男違反轉換準則第20條及就業服務法第57條第9款規定之事證明確。

(二)雖原告主張：「未於3日內通知當地主管機關，惟其已依本準則第34條之規定補行通知，並經勞動部以勞動發事字第1090734621號核准在案，故中央主管機關已認可雇主之補行通知，則雇主並沒有違反本準則之規定。…」惟按轉換準則第34條之規定，係為保障外國人之工作權不因雇主或私立就業服務機構疏於依限通報而受影響，爰立法賦予雇主得以補行通知之方式維護外國人之權益，故勞動部以109年8月17日勞動發事字第1090734621號函同意雇主李國男之補行通知，並

01 本於權責核予雇主李國男接續聘僱許可申請案。

02 (三)然轉換準則第20條規定「應於雙方或三方合意接續聘僱日起
03 3日內通知當地主管機關」，係課予雇主有主動通知之義
04 務，係為使當地主管機關能掌握勞雇雙方聘僱關係，避免形
05 成外國人管理之漏洞，致影響社會治安。故原告縱已依轉換
06 準則第34條規定為李國男向被告補行通知，然轉換準則第20
07 條與第34條之立法目的及保護對象有異，轉換準則第34條非
08 但非為免除本準則第20條責任之立法，且與前述勞動部依權
09 責准予雇主李國男之接續聘僱許可申請案係為保護外國人工
10 作權之目的相異，意即勞動部「核發聘僱許可予雇主」與
11 「轉換準則第20條課予雇主通報義務」係屬二事，不可一概
12 而論，李國男補行通知並無法因此免除未依限通報之責任；
13 亦不影響原告未善盡受任事務之事實。

14 (四)就原告所質疑「實務上針對是類情形，均無裁處罰鍰之情
15 形，已形成行政慣例，本案雇主既已完成補行通知並經主管
16 機關核准在案，則本案之裁處有違平等原則」一節，查實務
17 上已有類此違法態樣之案例裁處在案【證物10】，而原告亦
18 未能舉證以實其說，所稱本難採信；況且，若有原告所指情
19 事，究其所稱核係主張「不法之平等」，亦無解於其應負之
20 罰責。

21 (五)原告為專業之私立就業服務機構，自應熟稔就業服務法相關
22 法令，其受雇主委任辦理外國人聘僱等就業服務業務，並受
23 有報酬，對於外國人之招募選任、引進入境、聘僱期限、離
24 境日期等相關就業服務業務，應盡善良管理人之注意義務。
25 本件原告受李國男委任辦理D君接續聘僱等之就業服務業
26 務，即應本於專業協助雇主落實相關責任及查驗，因原告從
27 業人員疏失未於接續聘僱3日內通報當地主管機關，原告對
28 於違反行政法上義務事實之發生，依法有防止之義務，顯有
29 應注意不注意之過失，難謂已善盡受任事務，其未善盡受任
30 事務，影響雇主權益重大，已然違反本法之規定，原告違反
31 本法第40條第1項第15款規定，事臻明確。被告審酌原告違

01 法情節縱無故意仍有過失，爰依本法第67條第1項規定，處
02 以原告最低罰鍰6萬元，自非於法無據。

03 (六)綜上所述，原告之訴顯無理由，並聲明請求：1.原告之訴駁
04 回。2.訴訟費用由原告負擔。

05 四、上揭事實概要欄所載之事實，除後列之爭點事項外，其餘為
06 兩造所不爭執，並臺中市政府109年9月16日府授勞外字第10
07 901700601號函（見本院卷第27頁）、臺中市政府109年9月1
08 6日府授勞外字第10901700601號行政裁處書（見本院卷第29
09 頁至第30頁）、臺中市政府暨所屬機關行政罰鍰繳費單（見
10 本院卷第31頁）、勞動部110年2月1日勞動法訴二字第10900
11 21645號函（見本院卷第33頁）、勞動部110年1月22日勞動
12 法訴二字第1090021645號訴願決定書（見本院卷第35頁至第
13 43頁）、勞動部109年8月17日勞動發字字第1090734621號函
14 （見本院卷第45頁）、勞動部109年8月17日勞動發事字第10
15 91738720A號函（見本院卷第47頁）、國內仲介機構基本資
16 料表（見本院卷第159頁）、臺北市勞動力重建運用處109年
17 7月14日北市勞運檢字第10930822231號函（見本院卷第163
18 頁至第164頁）、朱國偉談話紀錄（見本院卷第165頁至第16
19 6頁、第209頁至第210頁）、D君談話紀錄（見本院卷第167
20 頁至第168頁）、勞動部勞動力發展署1955專線受理移工其
21 他案件派案、（見本院卷第169頁至第171頁）、雇主接續聘
22 僱外國人通報單暨期滿轉換外國人與新雇主雙方合意接續聘
23 僱證明書（見本院卷第173頁至第174頁）、雇主接續聘僱外
24 國人通報證明書（含期滿轉換）（見本院卷第175頁至第178
25 頁）、接續聘僱外國人名冊簡表（見本院卷第179頁）、外
26 國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱證明書（中印雙語
27 版）（見本院卷第180頁）、病症暨失能診斷證明書（見本
28 院卷第181頁）、委託書（見本院卷第182頁、第211頁至第2
29 15頁）、外國人入國工作費用及工資切結書（見本院卷第18
30 3頁至第189頁）、臺中市政府勞工局109年7月24日中市勞外
31 字第1090037727號函（見本院卷第191頁至第192頁）、楊佳

01 娜談話紀錄（見本院卷第193頁至第194頁）、委託書（見本
02 院卷第199頁）、雇主接續聘僱外國人通報單暨期滿轉換外
03 國人與新雇主雙方合意接續聘僱證明書（見本院卷第201頁
04 至第203頁）、外國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱
05 證明書（中印雙語版）（見本院卷第205頁）、臺中市政府
06 勞工局109年7月24日中市勞外字第1090037739號（見本院卷
07 第207頁至第208頁）、雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事
08 就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外
09 國人契約（見本院卷第217頁至第218頁）、從事就業服務法
10 第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人委任跨
11 國人力仲介辦理就業服務事項契約（見本院卷第219頁至第2
12 23頁）、臺中市政府勞工局109年8月18日中市勞外字第1090
13 042544號函（見本院卷第225頁至第226頁）、勞動部109年8
14 月25日勞動發事字第1090017996號函（見本院卷第227
15 頁）、臺中市政府勞工局公務電話紀錄表（見本院卷第229
16 頁）、全國外國人動態查詢系統-藍領外國人詳細資料（見
17 本院卷第231頁至第235頁）等附卷可稽，堪信為真正。兩造
18 之爭點為：被告以原告辦理就業服務業務，未善盡受任事
19 務，致雇主違反就業服務法或依就業服務法所發布之命令，
20 裁罰原告6萬元，是否適法？

21 五、本院之判斷：

22 (一)本件應適用之相關法令：

- 23 1.按就業服務法第40條第1項第15款規定：「私立就業服務機
24 構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：…十
25 五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法
26 或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。」、第57條第
27 9款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：…九、其他
28 違反本法或依本法所發布之命令。」第67條第項規定：「違
29 反第5條第2項第2款、第3款、第6款、第10條、第36條第1
30 項、第37條、第39條、第40條第1項第1款、第3款、第4款、
31 第6款、第10款至第17款、第19款、第20款、第57條第5款、

第8款、第9款或第62條第2項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。次按私立就業服務機構許可及管理辦法第3條第1款規定：「本法第35條第1項第4款所稱其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：一、接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備。」外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則(以下稱:轉換雇主或工作程序準則)第17條第1項第5款及第6款規定：「有下列情形之一，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第2條至第13條規定：…五、經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第7條第1項第1款或第2款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱雙方合意接續聘僱）。六、外國人、原雇主及符合第7條第1項第1款或第2款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱三方合意接續聘僱）。」第20條第2項第3款規定：「前項雇主應於下列所定之期間通知當地主管機關：…三、依第17條第1項第5款及第6款規定申請者，於雙方或三方合意接續聘僱日起3日內。」。

2.次按私立就業服務機構許可及管理辦法第3條第1款規定：

「本法第35條第1項第4款所稱其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：一、接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備。」另按本法第40條第1項第15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。」、第57條第9款規

01 定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：…九、其他違反本
02 法或依本法所發布之命令。」。

03 3.次參勞動部(改制前行政院勞工委員會)93年3月29日勞職外
04 字第0930202463號函釋令：「有關雇主委任私立就業服務機
05 構或外國人力仲介公司辦理聘僱或引進第二類外國人之相關
06 事務，因私立就業服務機構或外國人力仲介公司作業疏失，
07 致雇主未能於本法相關規定之法令期限前辦理或完成之案
08 件，雇主如於申請案中檢具私立就業服務機構或外國人力仲
09 介開具之具體事證說明書正本及相關證明文件者，貴局應依
10 個案事實認定並依法令處理，如經認定雇主無故意或過失
11 者，將同意延長申請或辦理期間，且延長之期間以受不可歸
12 責事由所影響之期限為限。

13 (二)經查：原告確自109年7月1日受雇主李國男委任以三方合意
14 辦理聘僱D君從事家庭看護工申請案，依上述法令規定，原
15 告本應於接續聘僱日(109年7月1日)起3日(109年7月3日)
16 內，向被告辦理通報作業，因未遵守法令作業，嗣經D君於1
17 09年7月4日向勞動部勞動力發展署1955專線提出申訴案，臺
18 北市勞動力重建運用處調查109年7月9日約談原告之經理朱
19 國偉，其於紀錄內容表示略以：「(問)：印尼籍外國人ER
20 NAWATI DEWI(護照號碼：MM000000)何時離開原雇主朱
21 林秀容宅處？離開的原因為何？(答)：因被看護人體重過
22 重，D君表示無法適應，於109年6月8日由仲介安置，並於10
23 9年6月10日辦理轉出作業。(問)：D君何時至臺中市工
24 作，雇主的資料為何？(答)：109年7月1日至臺中市霧峰
25 區五福路……雇李國男……。(問)：目前勞發署接續聘僱通
26 報系統尚查無該接續聘僱通報資料，請問有否前述雇主的接
27 續聘僱通報？若有，以何形式通報？何時通報？(答)：接續
28 聘僱通報於今日(109年7月9日)寄出，聘僱許可申請也會在
29 今天寄出。(問)：D君交工時間為何？為何會遲至今日(109年
30 7月9日)方寄出通報？(答)：D君交工日期為109年7月1日，三
31 方合意轉換簽署日期也為109年7月1日，因為文件太多而致

01 疏忽，比較晚送。」另D君109年7月9日於臺北市勞動力重建
02 運用處談話紀錄表示略以：「(問)：你何時被帶至新雇主
03 (位於台中)處工作，工作內容為何?(答)：109年7月1日仲介
04 帶我至新雇主中，工作內容是照顧阿嬤，雇主的姓名及地址
05 都不清楚。另雇主李國男委任之姪女楊佳娜109年7月30日於
06 被告勞工局談話紀錄略以：「(問)：請問雇主李國男於何時
07 開始聘僱印尼籍看護工DEWI ERNAWATI(護照號碼：MM00000
08 0，以下稱：D君)?(答)：是109年7月1日聘僱的。(問)：請
09 問雇主李國男在聘僱印尼籍看護工D君時，有無委託私立就
10 業服務機構協助辦理?(答)：有，是盛翔國際開發有限公
11 司。(問)：請問雇主李國男是否知道從接續聘僱外國工作者
12 起3日內，應向地方主管機關辦理通報程序?(答)：我不太
13 清楚，我們都是委託仲介處理。當我們收到通知後，也有問
14 其他仲介公司，他們都說有15天聘僱申請的時間。(問)：請
15 問雇主李國男所委託的盛翔國際開發有限公司有無通知或協
16 助辦理通報程序?若有，請問何時通報?(答)：有，大概慢
17 7至8天之後才通報的。(問)：請問雇主李國男為何逾規定3
18 日內才辦理通報程序?(答)：這個我不太清楚，詳細情形要
19 問仲介公司。」另原告之經理朱國偉109年7月30日於被告勞
20 工局談話紀錄略以：「(問)：請問貴公司有無受理雇主李國
21 男的委託，協助辦理接續聘僱印尼籍看護工DEWI ERNAWATI
22 (護照號碼：MM000000，以下稱：D君)的相關程序?(答)：
23 有，從109年7月1日下午1點多左右開始委任的，當日也是將
24 D君交工的日期。現場提供委託契約其服務契約影本。
25 (問)：有關雇主李國男向本局辦理接續通報，請問是雇主自
26 行辦理還是由貴公司協助?(答)：本公司協助辦理。(問)：
27 有關雇主李國男所辦理接續聘僱D君的通報程序，依規定應
28 於109年7月2日至同年7月4日送件辦理，請問為何會遲至同
29 年7月9日才郵寄通報?(答)：本公司因為李國男提供的資料
30 找不到，找到時又遇到周末六日，所以才會拖到9日從板橋
31 江翠郵寄出去。(問)：請問目前雇主李國男及新雇主董德雲

01 的申請聘僱進度到甚麼地方？..(答)：目前李國男的聘僱許
02 可有經勞動部要求補件，所以待李國男補件完畢後，新雇主
03 董德雲的聘僱就可以審核了。(問)：經查全國外國人動態查
04 詢系統，勞動部尚未核准雇主李國男及新雇主董德雲的聘僱
05 許可，請貴公司協助雇主取得聘僱許可後，提供相關聘僱文
06 件予本局？(答)：可以，拿到文件後就寄電子信件給勞工局
07 承辦人。」等情，有朱國偉談話紀錄（見本院卷第165頁至
08 第166頁、第209頁至第210頁）、D君談話紀錄（見本院卷第
09 167頁至第168頁）、勞動部勞動力發展署1955專線受理移工
10 其他案件派案（見本院卷第169頁至第171頁）、雇主接續聘
11 僱外國人通報單暨期滿轉換外國人與新雇主雙方合意接續聘
12 僱證明書（見本院卷第173頁至第174頁）、雇主接續聘僱外
13 國人通報證明書（含期滿轉換）（見本院卷第175頁至第178
14 頁）、接續聘僱外國人名冊簡表（見本院卷第179頁）、外
15 國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱證明書（中印雙語
16 版）（見本院卷第180頁）、病症暨失能診斷證明書（見本
17 院卷第181頁）、委託書（見本院卷第182頁、第211頁至第2
18 15頁）、外國人入國工作費用及工資切結書（見本院卷第18
19 3頁至第189頁）、臺中市政府勞工局109年7月24日中市勞外
20 字第1090037727號函（見本院卷第191頁至第192頁）、楊佳
21 娜談話紀錄（見本院卷第193頁至第194頁）、委託書（見本
22 院卷第199頁）、雇主接續聘僱外國人通報單暨期滿轉換外
23 國人與新雇主雙方合意接續聘僱證明書（見本院卷第201頁
24 至第203頁）、外國人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱
25 證明書（中印雙語版）（見本院卷第205頁）、臺中市政府
26 勞工局109年7月24日中市勞外字第1090037739號（見本院卷
27 第207頁至第208頁）在卷可憑，復為兩造所是認，故堪認為
28 屬實。

29 (三)據上可知，雇主李國男於109年7月1日接續聘僱D君，依規定
30 應於109年7月1日接續聘僱起3日內(109年7月3日前)向當地
31 主管機關(被告)辦理續聘僱通報，惟原告係遲至109年7月9

01 日臺北市勞動力重建運用處對原告實施訪查時，始將李國男
02 接續聘僱通報文件寄出。雖原告於談話紀錄表示尋獲李國男
03 接續聘僱通報文件，恰逢周末，因而遲至109年7月9日才辦
04 理郵寄通報云云。惟查，109年7月1日至3日、7月6日至7月9
05 日皆為上班工作日，均非週末星期例假日，可正常進行郵寄
06 作業，原告捨此不為，未於期限作業，迨原告郵寄時已逾應
07 於109年7月3日前通報限期甚明。是原告所言，顯與事實相
08 違，無法採信，原告所為已使雇主違反轉換準則第20條、就
09 業服務法40條第1項第15款、第57條第9款等規定之事證明
10 確。

11 (四)雖原告主張依轉換準則第34條規定，得於所定期限屆滿後15
12 日內，補行通知或申請，即是對雇主通知義務之寬限。而原
13 告於109年7月9日補行通知，並經勞動部認可原告之補行通
14 知在案，是雇主未違反轉換準則之通報義務，否則即不用設
15 立轉換準則第34條規定云云。惟轉換準則第20條規定應於雙
16 方或三方合意接續聘僱日起3日內通知當地主管機關，係課
17 予雇主負有主動通知之公法上應作為義務，係屬強制性規
18 定，用意在於杜絕逃逸外籍勞工、非法雇主及違法仲介業
19 者，沆瀣一氣，相互勾結，使逃逸外勞四處流竄，非法工
20 作，搶奪國人就業機會，賺取超額利益，且未繳納稅捐，造
21 成國內失業率上升，減少國家稅收，甚至有參與犯罪，進而
22 影響社會治安及造成國家經濟等方面付出巨大損失。從而，
23 若符合轉換準則所規定之情事，受聘僱之外國人與原雇主終
24 止聘僱關係，而與新雇主接續聘僱，或期滿換轉外國人與新
25 雇主接續聘僱等情事發生，相關主管機關未必即時知悉該情
26 事及受聘僱外國人之行蹤。故原告既接受雇主李國男委任辦
27 理接續聘僱D君許可申請，未善盡受任事務，致雇主李國男
28 未及時依轉換準則第20條第2項第3款等規定申請，於三方合
29 意接續聘僱日起3日內通知被告，顯已違反就業服務法第40
30 條第1項第15款之規定，被告依同法第67條第1項規定裁處原
31 告6萬元罰鍰，核屬有據。雖原告於109年7月9日已依轉換準

則第34條規定為雇主李國男向被告補行通知，但原告未盡主動通知之公法上應作為義務，已構成違反上述法令，無法以事後補行通知，即免除上述罰鍰處分，故原告上述主張，核與無據，無法採信。

(五)至於勞動部依原告事後於109年7月9日補行通知，而依轉換準則第34條規定核准雇主李國男接續聘D君許可申請案，係勞動部審酌該案因符合上述規定「經中央主管機關認可後，得於所定期限屆滿後15日內，補行通知或申請」「補行通知或申請，就同一通知或申請案別，以1次為限」等要件，並基於保護外籍勞工D君在我國合法工作權益等考量而准許，尚非原告得據此作為免除裁罰之事由。

(六)另原告主張：類此本件情節實務經常發生皆未裁罰，已形成行政慣例，本件雇主已完成補行通知並通知主管機關核准在案，則本件裁罰有違平等原則云云。惟按行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇，行政程序法第6條定有明文，此即行政法上之平等原則。惟行政機關若怠於行使權限，或因錯誤之行政處分，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益時，該利益並非法律所應保護之利益，是其他人民不得要求行政機關比照該違法案例授予利益，亦即人民不得主張「不法之平等」。又行政法上之信賴保護原則，係指行政處分雖有瑕疵，惟相對人或利害關係人對其存續已有信賴，而行政機關之事後矯正，將因此增加其負擔者，即不得任意為之之謂。如行政機關有前述怠於行使權限，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益情形，並非行政機關所為行政處分之存續使人民產生信賴，自無信賴保護原則之適用。從而，亦無基於信賴保護原則進而主張不法平等之餘地。且按憲法之平等原則要求行政機關對於事物本質上相同的事件作相同的處理，乃形成行政自我拘束，惟憲法上之平等原則係指合法之平等，並不包含違法之平等。故行政先例必須合法，乃行政自我拘束原則之前提要件，憲法之平等原則，並非賦予人民有要求行政機關重複錯誤之請求權（最高行政法

01 院92年度判字第275號判決、93年判字第1392號判例意旨參
02 照）。惟查：實務上對與本件相同或類似違法態樣之案例，
03 業經主管機關裁罰在案等節，此有被告所提出之臺中市政府
04 103年4月28日授勞外字第1030071216號函暨檢附臺中市政府
05 行政裁處書、臺中市政府108年11月20日府授勞外字第10802
06 07783號函暨檢附臺中市政府行政裁處書、臺中市政府110年
07 3月31日府授勞外字第1100028225號函暨檢附臺中市政府行
08 政裁處書等在卷（見本院卷第249頁至第259頁）可參，是原
09 告所言，顯與事實相違，所稱難以採信。退而言之，即便有
10 原告所指之情事，亦不能因有部分主管機關怠於行使權限，
11 而未對違法者裁罰，原告即得係主張「不法之平等」，故依
12 前揭說明及最高行政法院判例及判決意旨，仍無法卸免原告
13 應負之罰責。

14 (七)本件原告接受雇主李國男委任於109年7月1日接續聘僱D君，
15 從事看護工，並收取一定服務費用，有委託書、外國人入國
16 工作費用及工資切結書在卷（見本院第182頁至第189頁）可
17 參，是原告應以一有償委任之善良管理人注意義務處理受委
18 任事務。參以依就業服務法第34條第1項規定「私立就業服
19 務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給
20 許可證後，始得從事就業服務業務……」而原告確係合法立
21 案之仲判機構一節，亦有國內仲介機關基本資料表附卷（見
22 本院卷第159頁）可按，足證原告係屬經勞動部許可從事就
23 業服務業務之私立就業服務機構，其業務內容本質上並有公
24 益之要求，是原告應對就業服務之相關法令規定有相當程度
25 之認知，其受雇主委任辦理外勞就業服務業務，即有應善盡
26 受任事務之義務，對於聘僱外勞之工作內容、範圍、時間、
27 相關法令規定及其他注意事項，自應本其專業知識為雇主詳
28 加說明，提供法令諮詢服務，並依法避免雇主因不諳法令而
29 違法，非僅立於接受雇主提供資訊或提醒角色。原告為避免
30 違法，本應注意為雇主李國男辦理D君、原雇主朱林秀容與
31 新雇主李國男於109年7月1日簽署「外國人、原雇主及新雇

主三方合意接續聘僱證明書」起3日內，於109年7月3日前向被告辦理接續聘僱通報及聘僱外國人許可申請，方能使雇主李國男合法接續聘僱外籍看護工D君，惟其疏未注意，延遲至臺北市勞動力重建運用處對原告實施訪查時，109年7月9日始將李國男接續聘僱通報等文件寄出，原告所為，難謂無過失。且原告之疏失與上述違規間，具有相當因果關係，足認原告所為，業已違反其應善盡受任事務之義務，並致雇主違反就業服務法規定。末查，原告因自身服務內容所生義務之違反而受本件裁罰，係基於自己未善盡受任事務，並非代替雇主李國男受罰，故不違反「自己行為責任原則」。從而，被告據以裁處原告原處分，於法尚無違誤，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，並無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告確有辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反轉換準則第20條第2項第3款、就業服務第40條第1項第15款、67條第1項等規定，對原告作成原處分之裁罰，於法尚無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與本件判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 10 日
行政訴訟庭法 官 楊萬益

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中 華 民 國 110 年 9 月 10 日
書記官 林柏名