

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

112年度簡字第16號

113年3月27日辯論終結

原告 勤進人力仲介股份有限公司

法定代理人 陳寶珠

訴訟代理人 張藝騰律師

複代理人 呂盈慧律師

被告 彰化縣政府

代表人 王惠美

訴訟代理人 吳素萍

王志宏

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國111年5月18日勞動法訴二字第1100025251號訴願決定，向臺灣彰化地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟（繫屬案號：111年度簡字第18號），嗣因行政訴訟法於民國112年8月15日修正施行，乃經臺灣彰化地方法院移送本院管轄，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告接受雇主紀籐旺(下稱紀君)委任辦理聘僱外國人之就業服務，因紀君未於印尼籍外國人SITI MARIA ULFAH君(護照號碼：MM000000，下稱M君)M君出國或由其他雇主接續聘僱前，即以照顧被看護人紀江之名義自民國109年11月16日接續聘僱印尼籍外國人SUYATMI君(護照號碼：MM000000，下稱S君)，原告未善盡受任事務，致雇主紀君違反就業服務法第57條第1款規定。案經被告以原告違反就業服務法第40條第1

01 項第15款規定，依同法第67條第1項規定，以110年11月3日
02 府勞外字第1100375268號裁處書（下稱原處分），裁處原告
03 罰鍰新臺幣(下同)6萬元整，原告不服，提起訴願遭決定駁
04 回，遂提起行政訴訟。

05 二、本件原告主張：

06 (一)原告曾於110年5月21日向被告提出陳述意見書，書狀內容表
07 明原告自始未受紀君委託，亦未有委託任何代表等接受被告
08 約談即調查等談話記錄，並請求被告查明訛稱代表原告之人
09 之真實身分，俾釐清原告被冒用名義乙節，惟被告卻未針對
10 當初訛稱代表原告之人之身分再為調查說明，亦未交代何以
11 未調查之理由，顯有違反行政程序法第36、37條之規定原處
12 分顯有未對原告有利及不利事項一律注意應調查而未調查等
13 瑕疵之不當，而應予以撤銷、重新調查為當。

14 (二)原告並無違反就業服務法第40條第1項第15款規定，原處分應
15 予撤銷：

16 1.原告確曾與許如邑（下稱許君）商談合作事宜，而社會求職
17 客觀情形，資方提供工作條件及福利等資訊與潛在合作、聘
18 雇關係之人係屬常態，尚不得據此遽認原告與許君存在合作
19 關係，是以上開雙方洽談合作可能性及是否已達成合作合
20 意，自屬二事，不可不辨。

21 2.查許君辯稱原告有與伊成立合作關係，然訴原告於109年12月
22 29日股東臨時(常)會決議由陳寶珠擔任董事長一職，且變更
23 公司地址為彰化市○○街00號1樓，如此重大事項難認許君毫
24 無所悉，至110年2月間仍屢次以黃雅屏（下稱黃君）之簽章
25 蓋印於其遞送之接續聘雇函，未隨前開決議變更，顯非合
26 理。

27 3.又許君於彰化縣政府勞工處110年7月28日談話紀錄略以：
28 「(問:依據訴願人110年5月21日陳述意見書，其中第8點：
29 『經查電腦送件查詢，紀君雇主聘雇外國人申請書，所委任
30 私立就業服務機構名稱訴願人及負責人黃君的大小章及專業
31 人員黃君簽名都不是當初負責人黃君有授權用大小印章給許

君用及黃君專業人員本人簽名，還有雇主的核函通訊地址是：台中市○○區○○路0段00000號5樓，這經查不是雇主紀君及訴願人及相關人員地址。』，黃君110年7月15日談話紀錄也如此表示，你如何說明?)答：我們仲介公司一般在不影響專業人員權益情形下，絕大多數都由行政人員代簽的。…」，難以解釋許君何以連行政人員於變更負責人及地址後亦數次使用原負責人黃君及專業人員黃君之簽章，顯見原告並未與許君成立合作關係、亦未授權伊使用原告大小章及黃君之簽章，此皆許君冒用黃君簽章及原告大小印所致。同時，若雙方存在合作關係，原告不可能不知為被告通知配合調查並作成談話紀錄，其直至接獲彰化縣政府110年5月7日府勞外字第1100157228A書函始知上開事宜，自其客觀情狀觀之，許君之陳述具有諸多矛盾之處。

4.許君佯稱好意指導黃君登錄使用勞動部線上申辦系統等等，然雙方僅討論如何操作事宜而無進一步合作關係，並無可能黃君要求許君提供身分證影印留底等，許君所述與實情不符。何況，黃君明確向許君表示未經伊同意不得擅自使用原告公司工商憑證加入線上申辦系統等，更加證明原告並無同意與許君成立合作關係，紀君聘雇M君等外國人皆與原告無關。

5.按許君於彰化縣政府勞工處110年7月28日談話紀錄陳稱略以：「(問：依據黃君110年7月15日談話紀錄，他是到110年5月15日去拜訪紀君才知道你用許名芳的名片，且名片上的原告電話少1碼，名片格式也不對，所以你與原告無關，你如何說明?…)答：第一、這名片經過蔡君許可自印名片。黃君來勞工處所提供的名片式後來改的。我沒有仔細校對我找的印刷公司的名片稿，所以才會有少1碼情形。名片的手機是對的。當初我拿去印刷公司的名片是他們當時的名片。這裡我提供當初名片的截圖。當初我就是拍蔡君的名片，再依該名片的形式去印的。」。依社會常理，名片為介紹自身重要資訊予不特定人之媒介，理當確實比對紀載之資訊是否正確，電話

號碼為連繫他人之重要管道，其少1碼應屬明顯重大之缺漏而易於察覺，惟許君僅以未仔細校對名片稿云云數語帶過，實難採信。縱真如許君所述漏未校對電話號碼，則其提供予紀君名片之姓名易非本名許如邑、職稱亦非許君所述之總經理而為副理，又稱與原告有合作關係而電子郵件非原告所有，並不合理。且許君所稱有蔡君同意之依據為其翻攝蔡君名片之照片，然收受、拍攝他人名片僅能代表取得名片記載之資訊，無法證明蔡君合法授權許君印製，許君欠缺其他證據以實其說，自不可採。

6. 依111年3月8日凌晨12時10分黃君與許君通話之錄音檔暨譯文所示，許君已坦認其未經原告等授權及同意冒用原告大小印、黃君簽章而受紀君等數雇主委任辦理聘雇印尼及外國人之就業服務業務，其一概與原告無關等情，可認原處分有應調查而未調查之瑕疵，顯有不當。

(三)倘鈞院仍認原告有明示或暗許許君以原告機構名義接受雇主紀君委任（僅假設語氣，非自認），依證人許君於鈞院審理時證述可知，許君再三詢問雇主紀君家中外勞名額係何人所有，並反覆告知一個名額只能聘僱一位外勞，更曾致電華亞人力仲介確認M君當天下午會出境，足證許君確曾以多次告知雇主聘僱外國人之相關法令規定，且再三反覆確認，堪認許君已盡善盡告知及查證義務，且依雇主紀君於110年4月16日至彰化縣勞工局處談話紀錄陳述，足認雇主紀君並未主動向許君告知紀江當時尚有M君照顧，及M君斯時並未辦理轉出程序，是紀君向許君謊稱M君當天下午會出境，又稱M君申請資格係用母親之名義，欲藉此僥倖留下S君照顧紀江，顯見紀君已違背系爭契約第5條規定，則紀君之違法行為顯然係源自其未善盡之受任事務而產生，而非許君未善盡告知或查證義務而致；再者，勞動部於外勞入境前有做入境關懷影片宣導，雇主聘用移工也必須看過宣導影片，影片裡面政府都有一而再再而三告知雇主聘用移工之相關法令，而依紀君於110年4月16日至彰化縣勞工局處談話紀錄陳述亦可知，其明確知悉

01 一名雇主僅能聘僱一位外勞，否則不會刻意不告知許君關於
02 紀君當時尚有M君照顧；況且，紀君先前係由華亞人力仲介公
03 司聘請M君，而後找許君聘僱S君，藉此規避聘僱外勞之規
04 定，又刻意於簽約當日未交付實際文件及隱瞞真實資訊，致
05 許君根本無法立即知悉紀君之聘任狀況，進而導致紀君遭
06 受被告裁罰，在此情形下，實難僅因雇主有違反法令之行
07 為，即驟然認定私立就業服務機構及其從業人員辦理就業服
08 務業務有未善盡受任事務之情事，且其未善盡受任事務與雇
09 主違反法令行為之間，具有相當因果關係，因此，證人許君
10 明確向紀君說明法令規定，已善盡說明及告知義務，而雇主
11 紀君前多有聘僱移工經驗，亦明確知悉聘僱移工正確流程，
12 仍蓄意隱瞞其父親名下尚有仲介未移出之事實，致其自身造
13 遭受裁罰，彰化縣勞工局未審酌本件雇主紀君有蓄意規避法
14 令之行為，即以雇主紀君遭受裁罰、雇主紀君已繳納罰鍰未
15 再為訴願等理由，驟然認定原告違反就業服務法第40條第1項
16 第15款規定，其論證過程明顯背離行政罰法第7條第1項之要
17 件，顯有跳脫法理之嫌，確有重大違誤之情形等語，並聲
18 明：1.原處分及訴願決定均撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。

19 三、被告則以：

20 (一)按勞動部就本案於110年10月18日以勞動發管字第1100515053
21 號函，私立就業服務機構聘僱從業人員從事就業服務業務，
22 不論其勞務型態約定為何，亦不論是否加入該機構之勞工保
23 險，該機構有明示或默許該員招攬之案件以其機構名義接受
24 雇主委任，即認係該機構之從業人員。

25 (二)依許君於110年4月12日談話紀錄中，除坦承109年11月16日以
26 原告從業務人員身分接受紀君委任以三方合意方式接續聘僱S
27 君外，許君於110年7月28日製作談話紀錄時，提供26張LINE
28 截圖顯示黃君、蔡文瑞（下稱蔡君）與其之間許多業務往來
29 之對話，且提供許君工商憑證、讓其加入勞動部線上申辦系
30 統、提供許君登入系統之帳號及密碼等情事，足證原告與許
31 君委任關係至為密切，許君當時為原告從業人員至為昭然，

01 況黃君於此節僅只空言否認，未提證據以實其說，被告依上
02 開內容核定裁處，並明載於系爭裁處書。

03 (三)另查，原告於本件行政訴訟時所檢陳錄音檔均為原告自稱製
04 作於111年3月8日之後，真偽無法判明，且為事後製作，是其
05 中內容之真實性至有疑慮等語，資為抗辯，並聲明：1.原告
06 之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

07 四、本院之判斷：

08 本件如事實概要欄所載之事實，除後述之爭點外，其餘為兩
09 造所不爭執，並有原處分、送達證書、被告110年6月8日勞
10 外字第1100188018號裁處書、被告110年5月7日勞外字第
11 1100157228A號函、送達證書、訴願決定書、紀君110年4月7
12 日、4月18日談話紀錄、黃君110年7月15日、8月11日訪談筆
13 錄、許君110年4月12日、7月28日訪談筆錄等件附卷可參(台
14 灣彰化地方法院111年度簡字第18號卷〈下稱彰化地院卷〉
15 第115頁至167頁)，並前經彰化地院依職權調取訴願決定卷
16 宗核閱無訛，應可認定為真實。本院綜合兩造上開主張，應
17 可認定本件爭執核心為：(一)本件原告有無同意許君以原告機
18 構名義接受雇主紀君委任？(二)本件有無具體證據足證原告辦
19 理就業服務業務時，未善盡應盡之受任事務？茲如後述。

20 (一)按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
21 罰。」為行政罰法第7條第1項所明定。其立法理由並謂：
22 「現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政
23 法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性
24 為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可
25 非難性及可歸責性，故第1項明定不予處罰。」是以，違反
26 行政法上義務之行為，乃行政罰之客觀構成要件；故意或過
27 失則為行政罰之主觀構成要件，兩者分別存在而應個別判
28 斷，尚不能以行為人有違反行政法上義務之行為，即推論出
29 該行為係出於故意或過失。而就行政罰過失個案之認定，行
30 為人是否違反注意義務，應探討以行為人所處情境，客觀上
31 得對守法、有理解力且謹慎之人提出之要求為何等程度，以

01 及依行為人個人能力、情境，其於主觀上是否得以認識且避
02 免等情，予以綜合判斷。又「行政機關為處分或其他行政行
03 為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經
04 驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人」此
05 為行政程序法第43條所明定，故行政處罰需確實證明有違法
06 之事實，倘所提出之證據係出於推測之詞或自相矛盾，不能
07 證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。

08 (二)本件原處分裁罰之依據乃就業服務法第40條第1項第15款：

09 「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得
10 有下列情事：...十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事
11 務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益
12 受損。」及第67條第1項規定：違反...第40條第1項第1款、
13 第3款、第4款、第6款、第10款至第17款、第19款、第20
14 款...規定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。」，細繹上揭處
15 罰規定之文義，係以私立就業服務機構及其從業人員為受罰
16 對象，且受罰主體須有「辦理就業服務業務，未善盡受任事
17 務」之故意或過失行為，並致生「雇主違反法令或勞工權益
18 受損」之結果，而上項行為與結果間應有相當因果關係之關
19 連性，始符合應受行政罰之要件。故倘私立就業服務機構及
20 其從業人員已善盡受任事務，縱使雇主仍蓄意發生違反就業
21 服務法之結果，因非該私立就業服務機構或其從業人員未善
22 盡受任事務所致，即應非本條所欲規範之情形。再考諸就業
23 服務法第40條第1項第15款規定之立法目的，係為避免就業
24 服務機構及其從業人員於執行業務時提供雇主錯誤資訊，以
25 造成雇主違法，或傷害勞工權益。從而，該條款之立法意旨
26 應乃鑑於服務機構既向雇主收取仲介費用，則倘雇主因服務
27 機構未充分向其說明法令許可及不許可之事項，致雇主因不
28 諳法規以致觸法，此時如僅向雇主課予罰則，不免產生權責
29 不均之疑慮，故特設本條明確規範服務機構應向雇主充分說
30 明法令許可及不許可之事項，並界定服務機構僅在怠於向雇
31 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，以求服務機構與雇主間責任之衡平。易言之，上項處罰乃因受罰主體有違反法規上之禁止或誡命義務之行為，係屬自己責任，立法者絕無欲藉以令私立就業服務機構須負擔雇主違法行為之保證及連帶責任，此觀就業服務法第40條第1項各款皆側重在規範就業服務機構本身行為，且法文中並無連帶、保證等字眼即可明瞭。職故，若雇主個人違法行為非因服務機構怠於告知法令或怠於協助所致，乃至於雇主蓄意違反法令而服務機構不及制止者，均非本條所欲規範之行為，至為灼然。

(三)本件原告應有同意許君以原告機構名義接受雇主紀君委任：

1.原告主張其與許君無合作關係，未同意許君以原告機構名義接受雇主紀君委任云云，惟查，原告曾以許君以勤進公司副理許名芳、巧幫手人力仲介之名片取信他人(勤進公司實際電話為00-00000000，名片上所載電話00-00000000，故意漏寫2，其上電子郵件亦非勤進公司所使用)；暗中盜蓋或偽造勤進公司及負責人黃雅屏之印章、偽簽「黃雅屏」之署名，冒用勤進公司名義在外私自雇主紀藤旺辦理引進承接外籍勞工之業務乙情，對許君提起偽造文書等刑事告訴，案經臺灣臺中地方檢察署檢察官以111年度偵字第36021號為不起訴處分，此有本院依職權調取上開案件偵查卷宗核閱無訛，而參以上開不起訴處分書認定：「……2.然觀諸於被告許如邑與蔡文瑞之通訊軟體LINE之對話內容，略以：『蔡文瑞即「Rey」(下稱「Rey」)：「許小姐是公司總經理，大家可以合作看看」、「你要靠行嗎?」、「姊想不想入股啊」，被告許如邑：「我沒錢入股啦」，Rey：「乾股一成給你幫忙經營阿」，被告許如邑：「我幫你找業務」，Rey：「所以一成給你，不用出錢有沒有興趣呢?掛總經理」，被告許如邑：「……不好」，Rey：「你再想想一成的事啦，一起努力的感覺不一樣」、「所以我才說一起加入夥伴，走的才長」、被告許如邑：「我想想」，Rey：「借重你的經驗，我們也不虧待你」，被告許如邑：「但我先聲明，我工作的

01 地方要在我家，有要用印時再去公司，這樣能接受嗎?」、
02 Rey：「可以啊」，被告許如邑：「好喔，給我時間想
03 想」，Rey：「本來就方便就好，沒給薪的不會要求太
04 多」，被告許如邑：「您好，我想我們可以合作了，您看什
05 麼時候開始」，Rey：「我有跟股東提了，沒問題」，Rey：
06 「(傳送蔡文瑞勤進人力仲介名片1張)」，Rey：「(傳送勤
07 進人力仲介股份有限公司一成淨利轉讓協議)」，被告許如
08 邑：「我剛剛辦理的移民署資料」、「改天我會教黃小姐怎
09 麼操作」，Rey：「(傳送勤進人力帳目)」，Rey：「全家環
10 島日期7/19~7/24，有事請先連絡哦!我再把公司鑰匙放在我
11 爸那邊，有需要用印在跟我爸拿」，被告許如邑：「你們今
12 天先忙你們的，因為我文件還沒備好，我星期二再去找你
13 們」，Rey：「好」，Rey：「許姊可以給我們郭先生的手機
14 號碼嗎」，被告許如邑：「可以啊!怎麼了嗎?」，Rey：
15 「這樣比較好聯絡，有些事直接找他會比較快」，被告許如
16 邑：「(傳送Jack聯絡人檔案)」，被告許如邑：「蔡先生
17 我要麻煩你賴給我變更登記事項表，因為我忘記跟你影印，
18 剛剛去公證結果忘了這樣文件，白跑一趟」，Rey：「(傳送
19 ok貼圖)」、「(傳送股份有限公司設立登記表)」，Rey：
20 「許姊分公司的事，水哥同意哦，入股的事也沒問題」，被
21 告許如邑：「好」』等內容，復再參以被告許如邑與黃雅屏
22 之通訊軟體LINE之對話內容：『被告許如邑：「請問幾點會
23 過來辦公室，因為有另一家養護機構要用印」、「下午會
24 在公司嗎大概午飯過後我要去用印有個工人要回去」，黃雅
25 屏即「ping」(下稱ping)：「有人，幾點來」，ping：「還
26 有教我謝聰明移民署線上申請居留變更」，ping：「(提供
27 勤進人力仲介股份有限公司臺灣土地銀行金融帳戶)」，被
28 告許如邑：「我將用印好的委任契約書以及業務的承攬契約
29 書放在你的桌子上」、「有空你可以看一下承攬契約的內容
30 有什麼問題我們再做討論謝謝」，ping：「今天要用印誰
31 的」，被告許如邑：「.....僱主：簡雯雯」，被告許如

01 邑：「明天我會去用印要送飛辦的文件」，ping：「好，許
02 姐你算一下哪些雇主有用印，先生跟你談過用印一件是2000
03 對吧」，被告許如邑：「對，有些是只有用印到勞工局，後
04 續就沒用公司送聘可，這些我會另外算」，被告許如邑：
05 「請問9點你會在家嗎，我要過去用印」，ping：「我們在
06 雲林」、「印章不在辦公室哦」』等內容，核與被告許如邑
07 所辯大致相符，堪認蔡文瑞確有招募被告許如邑加入勤進公
08 司並共同經營人力仲介事業之意思，被告許如邑並提議工作
09 的地方要在其住處，有要用印時再去公司，一件用印費用為
10 2,000元，且經蔡文瑞同意。又被告許如邑在勤進公司的辦
11 公室線上申請「移工線上申辦系統」並經移民署核准，亦有
12 「移工線上申辦系統-送件線上繳費通知」電子郵件畫面截
13 圖在卷可稽。另被告許如邑於附件一內所示之申請書用印
14 時，均有詢問黃雅屏是否在公司，又蔡文瑞向被告許如邑表
15 示「全家環島日期7/19~7/24，有事請先連絡哦！我再把公司
16 鑰匙放在我爸那邊，有需要用印在跟我爸拿」等語，均可認
17 蔡文瑞及黃雅屏有授權被告許如邑蓋勤進公司大小章以協助
18 雇主申請聘僱外國人。末查，告訴人雖指訴被告許如邑偽造
19 附表一所示之申請書上勤進公司及負責人黃雅屏之印章、偽
20 簽「黃雅屏」之署名，然附表一所示之各案申請時間為最早
21 一筆為109年10月16日，最後一筆為110年2月1日，期間黃雅
22 屏隨時可至內政部移民署移工線上系統查詢聘僱狀況，然黃
23 雅屏仍與被告許如邑討論有關申請案件及後續之問題，亦均
24 無指稱被告許如邑有何偽造文書犯嫌，則被告許如邑是否確
25 未經蔡文瑞及黃雅屏授權使用勤進公司大小章以協助雇主申
26 請聘僱外國人乙情，顯屬有疑，被告許如邑所辯尚非無據。

27 3.另告訴人雖指訴被告許如邑意圖為自己不法之利益，基於
28 背信之犯意，以勤進公司副理許名芳、巧幫手人力仲介之名
29 片取信他人(勤進公司實際電話為00-00000000，名片上所載
30 電話00-0000000，故意漏寫2，其上電子郵件亦非勤進公司
31 所使用)，違背其任務之行為，致生損害於勤進公司等節，

01 惟查被告許如邑使用勤進公司大小章以協助雇主申請聘僱外
02 國人是否確無蔡文瑞及黃雅屏之授權乙情仍屬有疑，業如前
03 述，實難認被告許如邑有何違背其任務之行為而損害於蔡文
04 瑞、黃雅屏或勤進公司之財產或其他利益。況被告許如邑起
05 先提供印刷廠印製名片之模板上之電話號碼確為勤進公司之
06 電話號碼00-00000000號，並請印刷廠將模板上蔡文瑞的名
07 字改為郭豐陞及許名芳，嗣經印刷廠製作完畢回傳時，勤進
08 公司之電話號碼為00-0000000，即電話號碼少一碼2，此有
09 被告許如邑提出其與永豐讚印刷之通訊軟體LINE之對話內容
10 在卷可考，難認名片上勤進公司之電話號碼少一碼係被告許
11 如邑故意所為，是以實難僅憑附表一所示之申請書上簽名並
12 非黃雅屏所親簽、被告許如邑印製勤進公司副理許名芳、巧
13 幫手人力仲介之名片（勤進公司實際電話為00-00000000，名
14 片上所載電話00-0000000，漏寫2，其上電子郵件亦非勤進
15 公司所使用）等事實，即遽認被告許如邑有何偽造文書、背
16 信等犯嫌。……」等語（彰化地院卷第245頁至248頁），可
17 知原告應有同意許君以原告機構名義接受雇主紀籐旺委任，
18 則原告上開主張，不足採信。

19 2.至於證人黃君固於本院審理時證稱：「（證人許如邑是否為
20 原告之員工？）不是。」、「（原告是否有與證人許如邑成
21 立合作關係？）沒有。」、「（證人許如邑提供給證人紀籐
22 旺之名片是否為原告印製？有無經過你授權或同意印製？
23 〈提示訴願卷第80頁，並告以要旨〉）不是，而且也沒有經
24 過原告同意印製。他上面的名字，本名叫許如邑，卻以許名
25 芳的名義印製。」、「（原告是否有受證人紀籐旺委任辦理
26 聘僱印尼籍外國人S君？）沒有。」等語（本院卷第49頁至
27 50頁），核與上開不起訴處分認定不相符合，尚不足為原告
28 有利於認定；又原告固提出111年3月8日凌晨12時10分黃君
29 與許君通話之譯文證明本件紀君部分與原告無關（彰化地院
30 卷第15頁至27頁），然觀諸譯文所載：「許如邑：好，請黃
31 小姐妳問問看律師有沒有什麼很好的說詞，整個就是我這裡

01 扛下來。」等語（彰化地院卷第25頁），顯然上開譯文內容
02 係黃君與許君事情發生後商討如何處理本件，亦不足為原告
03 有利於認定；至於原告提出臺灣彰化地方檢察署檢察官署
04 112年度偵字第9799號、第9800號起訴書及臺灣彰化地方法
05 院111年度簡字第1539號刑事簡易判決書（彰化地院卷第295
06 頁至298頁、本院卷第101頁至104頁），核與本件無涉，尚
07 無從有利於原告之認定，附此敘明。

08 (四)本件並無具體證據足證原告辦理就業服務業務時，未善盡應
09 盡之受任事務：

- 10 1.查許君於112年11月29日交給紀籐旺簽署之「雇主委任跨國
11 人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款
12 至第十款規定工作之外國人契約」（下稱系爭契約），系爭
13 契約第二條約定：「服務項目：一、乙方應協助甲方了解辦
14 理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等
15 有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。二、乙方應依
16 甲方需求招募適當外國人，並由乙方負責安排接送外國人至
17 甲方指定工作處所。三、乙方須協助甲方與外國人溝通、協
18 調、糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓外國
19 人熟悉與了解。四、乙方須於甲方聘僱之外國人入國後，依
20 就業服務法相關規定通知當地勞工主管機關，並向勞動部申
21 請聘僱許可。五、乙方須於甲方聘僱之外國人入國後，依就
22 業服務法相關規定期限內，將健康檢查結果函報當地衛生主
23 管機關，並應告知甲方辦理居留業務之情形。六、乙方協助
24 甲方辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜。七、甲方
25 聘僱之外國人發生死亡或重傷致終止僱用時，乙方應協助甲
26 方將該名外國人遺體或其私人財務運送返國。八、甲方聘僱
27 之外國人發生觸犯法令規定情事或因故遭遣返時，乙方應協
28 助甲方將外國人遣返」、第六條約定：「乙方之義務及服務
29 項目：一、本契約訂定前乙方應對甲方詳細說明契約條款內
30 容。二、乙方應依契約規定，履行乙方應辦事項。三、乙方
31 應審視甲方提供資料的完整性，並查對資料是否符合規定。

01 四、乙方應依甲方招募條件，至少提供2次符合甲方需求外
02 國人資料供甲方遴選，每次至少提供1人，其提供遴選方式
03 由甲、乙雙方議定，並須經甲方書面同意。五、乙方應每三
04 個月至少電話聯繫或訪視甲方二次以上。六、契約存續期
05 間，甲方要求乙方返還文件一部或全部者，乙方應予返還。
06 七、契約終止後，乙方應將甲方辦理聘僱外國人交付之文件
07 及許可文件正本全數返還甲方。」。可知依據原告與紀君所
08 成立之委任契約，原告所負之主要給付義務在於協助雇主了
09 解申請聘僱許可及招募、引進外國人之相關法令手續、費
10 用、期限等事項，並依雇主需求招募適當外國人，且負責外
11 國人入境、健康檢查、離境、遞補、展延及管理等相关事
12 宜，並負有居中協調雇主與外國人糾紛排解，並讓外國人了
13 解雇主之工作規則及生活管理事項等義務。

14 2.證人許君於112年11月29日本院審理時證述：「（你是否於
15 109年11月16日前往證人紀藤旺住處簽訂雇主委託跨國人力
16 仲介招聘從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款
17 規定工作之外國人契約？）是。」、「（過程為何？）我是
18 經由一位台籍看護陳莎莉，才認識紀藤旺，陳莎莉他先傳了
19 他爸爸的巴氏量表給我，他就說他們急需外勞，我幫他們找
20 到之後，我就在109年11月16日帶外勞去他們，我有解釋給
21 他聽有關於委任契約書的內容，解釋完了我才讓他簽名，簽
22 完名了我要離開，他們家原本的外勞才出現，我就問紀藤旺
23 先生為什麼你們家有這個外勞的出現，紀藤旺自己告訴我他
24 有兩個名額，一個是紀江先生，一個是他媽媽名額，他媽媽
25 的名字我不知道，我只有接紀江的而已，媽媽的部分我完全
26 不知道，我就是聽了紀藤旺講後，我才把那個外勞留下來，
27 我也無從查證那個名額是誰的，因為我們不是原仲介，原仲
28 介是華亞人力仲介，我也有打電話問紀藤旺先生，這個媽媽
29 的外傭是要回國還是轉出？紀藤旺跟我說要回國，我還有打
30 電話去華亞人力仲介問，他們裡面的行政小姐非常清楚告訴
31 我她是要回國，但是為何他會轉出我不清楚，所以後來才有

01 兩個名額的出現。」、「（在簽約前，你是否知悉證人紀籐
02 旺有聘僱印尼籍外國人SITI MARIA ULFAH？）不知道，因為
03 紀籐旺沒有提過。」、「（你是否有告知紀籐旺位於所聘僱
04 M君出國或由其他雇主接續聘僱前，不得聘僱印尼籍外國人
05 SUYATMI君？）有，我說這個會有罰則，一個名字不可以有
06 兩個外勞，否則會罰錢，因為紀籐旺明確跟我講說紀江一個
07 名額，他媽媽一個名額，我才會將那個外勞留下來，不然我
08 不可能去違法就業服務法，這個很嚴重我很清楚。」、「（
09 證人紀籐旺是否有告知你M君會於109年11月16日會離境？）
10 對，而且他說下午兩點的班機會離開，因為我是早上11點送
11 達，我才發現他們家還有一個外勞。」、「（你有無告知證
12 人紀籐旺有2名外勞是不合法的？）有。」、「（你們有相
13 關的系統查詢雇主的聘僱外勞的資料？）沒有，我們必須是
14 原仲介才有辦法查詢紀籐旺有沒有另外一個名額，不是雇主
15 或原仲介沒有辦法查。」、「（照證人方才所述，證人是否
16 依照雇主片面之詞來聘僱外勞？）是，我們會問雇主你有沒
17 有請過外勞？外勞在何處？轉出否？有沒有轉出的三方合意
18 書？上面要押轉出日期。或是要有接續聘僱函，這樣我們才
19 知道雇主以前有沒有申請過，是否已經轉出。」、「（本件
20 證人許到雇主家時，發現另一個外勞是否就跟紀籐旺講不能
21 簽這個契約？）我有跟他講，他要非常確定紀江一個名額，
22 媽媽一個名額，如果他非常確定，我外傭留下來。如果他不
23 確定，外傭我要帶走。」、「（所以紀籐旺明確跟你說紀江
24 一個名額，媽媽一個名額？）是，因為當初紀籐旺的老婆
25 在，還有另外一個人自稱紀籐旺的女兒。」、「（根據紀籐
26 旺的彰化縣政府談話記錄，紀籐旺陳述未有上開情形，證
27 人有何意見？）我印象中我當場有問他，要離開的時候家中
28 跑出另一個外勞，覺得很奇怪，所以我直接問了紀籐旺跟自
29 稱紀籐旺女兒的人。」等語（本院卷第52頁至55頁），依證
30 人許君之上證詞，紀君應有告知證人許君有2個名額，分別
31 為紀江及其媽媽，而證人許君亦告知1個人不可以有2名外籍

看護工，蓋此攸關是否被處罰之事，倘紀君未告知證人許君有2個名額，分別為紀江及其媽媽，證人許君理應會將S君帶走，俾避免相關處罰，而如後述3.，勞動部為了避免雇主違反就業服務法之規定，特別要求雇主應參與聘前講習，使雇主知悉相關法律規定，紀君應明知1個人僅可以有1名外籍看護工，顯然紀君有告知證人許君有2個名額，分別為紀江及其媽媽，證人許君始會將S君留下，而達到留下S君之目的，佐以紀君於110年4月16日彰化縣勞工局處談話紀錄陳述：「（依據〈讓渡前〉勤進人力仲介股份有限公司〈下稱勤進公司〉業務人員許如邑〈下稱許君〉110年4月12日談話記錄，她將印尼籍外國人SUYATMI君〈護照號碼：MM000000，下稱S君〉帶到你家，將你提供之巴氏量表、身分證及戶口名簿拍照後，與你簽署委任契約，完成後，就把S君帶到被照顧人紀江房間解釋工作，在房間才發現你還有1名印尼籍外國人SITI MARIA ULFAH〈護照號碼：MM000000〉在場，是否屬實？你是否在許君發現M君前，沒有告知許君，當時還有M君在家照顧父親紀江呢？）屬實。是。」、「（依據許君110年4月12日談話紀錄，你及你的妻子在許君發現M君後才告訴她，M君當晚會離境，是否屬實？）我是說仲介帶走幫他離境，因為M君說要回去。」、「（你為何會告訴許君，M君當晚會離境？）M君告訴我，她會離開。」、「（請問你是否委任華亞人力資源管理顧問有限公司〈下稱華亞公司〉以雙方合意方式承接M君來照顧你父親紀江呢？）是。」、「（請問華亞公司的哪一位協助你辦理雙方合意接續聘僱M君事宜？）我不記得了。」（華亞公司有告訴你，M君當晚會離境嗎？是誰告訴你的？）沒有。」等語（彰化地院卷第153頁至154頁），可知紀君並未主動向許君告知紀江當時尚有M君照顧，且告知許君仲介會帶走M君離境，顯然紀君故意隱瞞紀江當時尚有M君照顧之資訊，參以勞動部113年1月26日勞動發管字第1120520141號函編號(一)回應說明：「二、…，另本部勞動力發展署之移工動態查詢系統可供任

何人以外國人護照號碼及出生日期，查詢外國人失聯、藍領外國人護照號碼及出生日期，查詢外國人失聯、藍領外國人在臺天數及在臺連續工作滿6年查詢資訊，惟目前並無提供查詢雇主歷次聘僱移工資訊。」等語（本院卷第113頁），可知目前除非雇主主動告知，勞動部並無提供仲介公司查詢雇主歷次聘僱移工資訊之方式，得知雇主於簽約當下是否已有聘僱移工之情形，證人許君無法查詢紀君歷次聘僱移工資訊，既然紀君隱瞞紀江當時尚有M君照顧之資訊，致許君根本無法立即知悉紀君之聘任狀況，進而導致紀君遭受被告裁罰，自難認原告有「辦理就業服務業務，未善盡受任事務」故意或過失行為之違法責任。

3. 至於紀君固於110年4月16日彰化縣勞工局處談話紀錄陳述：

「（依據許君110年4月12日談話紀錄，當時你回答她說，你父母親各有1個名額，你如何說明？）我沒有這樣說。」等語（彰化地院卷第154頁），然本院認紀君應有告知證人許君有2個名額，分別為紀江及其媽媽，證人許君亦告知1個人不可以有2名外籍看護工，已如前述，上開紀君之陳述尚難為不利於原告之認定，而依上開勞動部函說明編號(三)：「一、為加強初次聘僱家庭類外國人之本國雇主獲悉正確聘僱管理外國人之法令規定，依本法第48之1規定，本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加主管機或其委託非營利組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。二、又依『雇主聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法』（下稱聘前講習辦法）規範參與聘前講習對象、講習時數、講習內容及參加講習者得以臨櫃講習、團體講習及網路講習等方式辦理。依據聘前講習辦法第3條規定，聘前講習之時數至少為1小時；其內容應包括聘僱外國人之相關法令、外國人健康檢查及其罹患法定傳染病之處置、聘僱外國人入國後應辦理事項、外國人權益保障、其他與外國人聘僱管理有關事項，藉以加強宣導雇主建立合法聘僱、合法使用外國人之正

確觀念，避免雇主因為不熟悉相關法律規定而誤觸法規，使自身權益遭受損害，同時加強其對於保護家庭類外國人勞動勞益或或人權保障法規之瞭解。」等語（本院卷第114頁），顯見勞動部為了避免雇主違反就業服務法之規定，特別要求雇主應參與聘前講習，使雇主知悉相關法律規定，而本件紀君隱瞞紀江當時尚有M君照顧之資訊，致許君根本無法立即知悉紀君之聘任狀況，進而導致紀君遭受被告裁罰，值此情形下，實難僅因雇主有違反法令之行為，即驟然認定私立就業服務機構及其從業人員辦理就業服務業務有未善盡受任事務之情事，且其未善盡受任事務與雇主違反法令行為之間，具有相當因果關係甚明，則原處分認原告有「未善盡受任事務」之情形，並以就業服務法第40條第1項第15款、第67條第1項規定予以處罰，而與該條文之處罰要件及意旨有所不符。

五、綜上所述，被告審認原告有「未善盡受任事務」之情形，並以就業服務法第40條第1項第15款、第67條第1項規定，裁罰原告6萬元係屬違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合；原告聲明撤銷原處分及訴願決定，為有理由，應予准許。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦及證據資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一指駁，附此敘明。

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

中 華 民 國 113 年 4 月 24 日

法 官 溫文昌

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，經本院地方行政訴訟庭向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院行政訴訟庭補提理由書（均須按他造人數附繕本）；未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

中 華 民 國 113 年 4 月 24 日

