

臺中高等行政法院行政訴訟判決

地方行政訴訟庭

113年度簡字第115號

0000000000000000

原告 憶雨企業有限公司

代表人 馬清欏

訴訟代理人 蔡慶文律師

複代理人 黃昱榕律師

被告 彰化縣政府

代表人 王惠美

訴訟代理人 劉友蘭

訴訟代理人 黃彩貞

訴訟代理人 吳素萍

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國113年8月30日勞動法訴二字第1130004704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：

原告前經勞動部以111年3月9日勞動發事字第1110975237號函(以下稱111年3月9日函)，自111年2月23日(聘僱關係終止日)起廢止其所聘僱越南籍外國人HOANG THANH(護照號碼:M0000000，以下稱H君)之聘僱許可，並以111年7月12日勞動發事字第1111586681號函(以下稱111年7月12日函)同意H君轉換雇主或工作，請原告或H君於該函送達後14日內，至公立服務機構辦理轉換雇主或工作，該函於111年7月13日合法送達。原告於聘僱許可廢止後，仍繼續聘僱H君於廠內從

01 事工作至112年1月18日（出境日），違反就業服務法（下稱
02 就服法）第57條第1款規定。案經被告審查屬實，依同法第
03 63條第1項規定，以113年1月19日府勞外字第1130017736號
04 裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（以下同）15萬
05 元整。原告不服原處分，遂提起訴願，經勞動部113年8月30
06 日勞動法訴二字第1130004704號訴願決定書（下稱訴願決
07 定）駁回，遂提起本件行政訴訟。

08 二、原告主張要旨及聲明：

09 （一）原告係因正值新冠疫情期間，H君工作難覓、無法轉換雇
10 主，而未於送達後14日內至公立就業服務機構辦理轉換雇主
11 或工作，亦因業務緊縮，無法繼續聘雇H君。然H君聲稱因新
12 冠疫情期間，越南當局對入出境，管控嚴格，致無法馬上出
13 境，經原告一再催請，才延後至112年1月份出境。此一期間
14 內，因H君之住宿通報為原告工廠宿舍，無法居住於他處，
15 原告依然有義務照顧H君在台期間之基本生活起居，但H君並
16 無為原告工作，且進出自由不受限制。原告並未違反就服法
17 第57條之規定。

18 （二）又馬清欏雖為原告公司之法定代理人，但年事已高，早已退
19 休，在公司僅為掛名負責人，並無負責公司之任何業務，對
20 於聘僱外勞，及外勞之工作情形如何一事，實不知情。是被
21 告僅以其於112年6月27日之談話紀錄所述，未參考其他證
22 據，例如大統合國際有限公司（下稱大統合公司）之承辦人
23 員證詞及調詢原告公司實際負責外籍移工業務之人員，並審
24 酌H君之自白書即遽為不利於原告之認定，顯有未洽。H君縱
25 有付出勞力，亦非出於為原告工作之意思，原告雖有支付H
26 君款項，然非H君給付勞務之對價，不得遽認原告於111年2
27 月23日後有聘僱H君之事實。再者，H君因受疫情之邊境管制
28 措施影響，無法立即出境，航班亦因而停飛、減班，出境人
29 士未必能購得機位，原處分未審酌原告所為主觀上是否有故
30 意或過失，逕予裁罰，亦有裁量怠惰之違法。

31 （三）並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

01 三、被告答辯要旨及聲明：

02 (一)綜合原告之法定代理人馬清欏於112年6月27日談話紀錄、同
03 年7月28日談話紀錄、H君於112年6月27日談話紀錄、H君於
04 112年7月28日談話紀錄、大統合公司經理黃秋佳於112年7月
05 11日談話紀錄，勞動部已廢止H君之聘僱許可，原告自不得
06 繼續聘僱許可失效之H君，原告使H君於原告工廠內從事工
07 作，違反就服法第57條第1款規定之事實，應可認定。

08 (二)原告之法定代理人馬清欏於談話紀錄，已坦承H君於112年1
09 月18日離境前均在原告處工作；H君亦於上述談話紀錄陳
10 稱，其於等待轉換雇主期間持續為原告從事工作，並有111
11 年薪資表佐證。馬清欏事後訴稱H君等待轉換雇主期間僅居
12 住於宿舍，並沒有為原告工作，並提出H君出具自白書，顯
13 係事後之詞。至馬清欏接受被告談話紀錄表示，對H君要轉
14 換雇主一事並不知情乙節，然依大統合公司於被告談話紀錄
15 表示，原告亦知悉H君轉換雇主，再對照大統合公司111年2
16 月25日、111年7月15日服務紀錄表，大統合公司已告知馬清
17 欏及H君，有收受勞動部同意H君轉換雇主函文，該服務紀錄
18 表均由馬清欏及H君親自簽名，原告縱非故意，亦有應注
19 意、能注意，而不注意之過失，是原告行政訴訟狀所言屬事
20 後卸責之行為，不影響先前違法事實存在，依行政罰法第7
21 條第2項規定，故原告違反就服法第57條第1款規定，被告依
22 同法第63條第1項規定，處原告法定罰鍰最低額15萬元整，
23 認事用法，並無違誤等語，資為抗辯。

24 (三)並聲明：原告之訴駁回。

25 四、本件之爭點：原告有無聘僱未經許可、許可失效或他人所申
26 請聘僱之外國人之事實？被告認原告有違反就服法第57條第
27 1款規定之情事，而依同法第63條第1項規定，以原處分裁處
28 原告罰鍰15萬元，是否適法有據？

29 五、本院之判斷：

30 (一)如事實概要欄所述之事實，除上列爭點外，其餘為兩造所不
31 爭執，並有原處分及送達證書、訴願決定、經濟部商工登記

01 公示資料查詢服務、馬清欏、H君及黃秋佳之談話紀錄、薪
02 資明細表、大統合公司服務記錄表、外國人同意轉換雇主或
03 工作證明書、勞動部111年3月9日函、新北市政府就業服務
04 處板橋就業服務站受理外國人轉換雇主登記收件證明、廢止
05 並同意轉換雇主或工作之外國人名冊、轉出外國人資料登錄
06 等資料附卷可稽（見本院卷第17至39頁、第43頁、第67頁、
07 第89至98頁、第103頁、第105至第110頁、第115至119頁、
08 第123至127頁），是此部分事實，應堪認定。

09 (二)本件應適用之法令：

10 1.就服法：

11 (1)第57條第1項、第9款：「雇主聘僱外國人不得有下列情
12 事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外
13 國人。...九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」

14 (2)第63條第1項：「違反第44條或第57條第1款、第2款規定
15 者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。五年內再違反
16 者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬
17 元以下罰金。」

18 (3)第67條第1項：「違反...第57條第9款或第62條第2項規
19 定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。」

20 2.雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱法）

21 (1)第37條第1項：「雇主應自引進第二類外國人入國日或期
22 滿續聘之日起，依本法之規定負雇主責任。」

23 (2)第69條第1項、第2項：「雇主應於所聘僱之外國人聘僱許
24 可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。聘僱外國人有
25 下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，
26 為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依
27 法限令其出國者，不得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢
28 止者。二、健康檢查結果表有不合格項目者。三、未依規
29 定辦理聘僱許可或經不予許可者。」

30 3.行政罰法第7條第2項：「法人、設有代表人或管理人之非法
31 人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，

01 其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、
02 受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、
03 過失。」

04 (三)原告有聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人之事實：

- 06 1.原告之法定代理人馬清欏於112年6月27日陳稱：我不知道H
07 君要轉換雇主或工作，仲介公司即大統合公司只跟我說H君
08 要盡快出境。H君一直在我公司工作到農曆年前，工作表現
09 尚可，我公司也沒有說要將H君轉出等語（見本院卷第89至
10 90頁）；於112年7月28日供陳：H君是做到去年農曆年，他
11 來有一段時間，自己會找工作做等語（見本院卷第91至92
12 頁）。
- 13 2.H君於112年6月27日訪談時陳述：我知道勞動部同意我轉換
14 雇主或工作，並請原告公司於函文送達14日內至公立就業服
15 務機構辦理我轉換雇主或工作。勞動部於111年7月12日同意
16 我轉換雇主後，我有繼續上班，大約工作到111年12月，之
17 後於112年1月18日離境等語（見本院卷第93至94頁）。
- 18 3.又原告公司於112年1月6日給付H君：應領金額：工資25250
19 元、加班費3789元、其他1263元；扣款金額：全民健康保險
20 費392元、勞工保險費530元、所得稅1515元，合計實領金額
21 27865元等情，有H君在原告公司工作期間之薪資明細表附卷
22 可憑（見本院卷第103頁）。
- 23 4.經核馬清欏及H君上開所述及薪資明細表，其等就H君在原告
24 公司工作至農曆年前即111年12月之重要情節，互核一致；
25 而薪資明細中之工資25250元係我國自111年1月1日起實施之
26 每月基本工資，另再加計加班費等費用，並扣除當月之勞、
27 健保費及所得稅後，原告公司因而於112年1月6日給付H君
28 111年12月之薪資，此筆款項實係H君在原告公司服勞務之對
29 價甚明。足認原告確有於111年12月之時，聘僱未經許可、
30 許可失效或他人所申請聘僱之外國人之事實，至為灼然。
- 31 5.雖原告主張：馬清欏年事已高，在公司僅為掛名負責人，並

01 無負責公司之任何業務，對於聘僱外勞，及外勞之工作情形
02 如何一事，實不知情；本件未參考大統合公司之承辦人員證
03 詞及調詢原告公司實際負責外籍移工業務之人員，及審酌H
04 君之自白書遽為不利於原告之認定云云。然查，大統合公司
05 之人員分別於下列時間至原告公司：

06 (1)111年2月23日，給H君簽轉出文件，告知轉出期間有2個
07 月，如有覓得新雇主，要立刻告知仲介。

08 (2)111年2月25日，告知H君老闆答應他可以繼續住在公司宿
09 舍，但轉出等待期間不能繼續在工廠工作。

10 (3)111年4月22日，例行訪視，告知雇主及H君在轉出等待時
11 間不能在工廠工作。

12 (4)111年6月21日，告知H君會再幫他申請第二次轉出。

13 (5)111年7月15日，與雇主及H君簽終止文件，告知雇主收到
14 勞動部同意轉出函後，要在14天以內到就服站登記轉出，告
15 知雇主和H君在轉出時間不能工作。

16 有大統合公司服務紀錄表在卷可憑（見本院卷第105頁至第
17 110頁）。而原告之法定代理人馬清欏及H君均在各該紀錄表
18 雇主及移工簽名欄位簽名，顯見其等明確知悉勞動部已廢止
19 H君之聘僱許可，並以111年7月12日函同意H君轉換雇主或工
20 作，且於轉出等待期間，不得在工廠工作。此外，大統合公
21 司之經理黃秋佳亦於112年7月11日訪談時陳稱：原告知道勞
22 動部111年7月12日函同意H君轉換雇主或工作，也有收到公
23 文。有告知原告公司應於所定期限內，向公立就業服務機構
24 辦理轉換等語（見本院卷第98頁）。是以，原告主張：馬清
25 欏在公司僅為掛名負責人，並無負責公司之任何業務，對於
26 聘僱外勞，及外勞之工作情形如何一事，實不知情云云，尚
27 非可採。

28 6.至原告主張：馬清欏事後稱H君等待轉換雇主期間僅居住於
29 宿舍云云，並提出H君出具自白書，以證H君並未在原告公司
30 工作。查證人H君之自白書及其於114年3月26日本院審理時
31 雖證述：我於112年6月27日訪談時所述的內容不實在，當時

01 因疫情嚴重，越南有管制，無法回越南，為了表示感謝，只
02 做了一些零碎的工作，於111年7月13日至112年1月18日間，
03 並無在原告公司工作及領薪水。跟原告終止後，我去找新的
04 工作，還住在原告公司，因為本身工作能力不錯，也幫原告
05 工作一段時間，所以沒有收租金等語（見本院卷第222至227
06 頁、第85至87頁），顯與其與馬清欏於112年6月27日訪談時
07 之陳述迥異，亦與薪資明細表不符。準此，原告及H君之自
08 白書及本院審理時所述，應係事後卸責、迴護之詞，要無足
09 採。

10 (四)被告認原告有違反就服法第57條第1款規定之情事，而依同
11 法第63條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰15萬元，適法
12 有據：

13 1.按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非
14 出於故意或過失者，不予處罰。」即違反行政法上義務之行
15 為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均
16 應處罰。復按行政罰法第7條第2項規定：「法人、設有代表
17 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
18 行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或
19 實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為
20 該等組織之故意、過失。」

21 2.查原告明知勞動部以111年3月9日函，自111年2月23日起廢
22 止其所聘僱H君之聘僱許可，並以111年7月12日函同意H君轉
23 換雇主或工作，請原告或H君於該函送達後14日內，至公立
24 服務機構辦理轉換雇主或工作，該函於111年7月13日合法送
25 達。詎原告於聘僱許可廢止後，仍繼續聘僱H君於廠內從事
26 工作至112年農曆年前等情，業如前述。原告自有聘僱未經
27 許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人之客觀違規事
28 實，且主觀上顯具有故意違反就業服務法第57條第1款行政
29 法上義務之可非難性及可歸責性。被告依就業服務法第63條
30 第1項前段規定作成原處分裁罰原告，自於法有據。

31 3.至原告主張：H君因受疫情之邊境管制措施影響，無法立即

01 出境，航班亦因而停飛、減班，出境人士未必能購得機位云
02 云。惟華信航空股份有限公司（下稱華信航空）因疫情影
03 響，自109年3月19日起取消飛航，至111年11月18日起，以
04 每週一、三、五、日飛航一班次逐步恢復營運，直至112年3
05 月26日起恢復每日飛航一班次；中華航空股份有限公司（下
06 稱中華航空）於111年7月13日起至112年1月18日期間，台灣
07 往返越南間航班營運正常，無航班受到禁飛、減班等管制措
08 施影響；星宇航空股份有限公司（下稱星宇航空）於111年7
09 月13日起至112年1月18日期間並未收到越南官方之航班管制
10 措施；越捷航空於於111年7月13日起至112年1月18日期間，
11 未發現越南政府針對臺灣航班有實施禁飛或強制減班等特定
12 管制措施，自111年5月15日起，越南已取消入境旅客須提供
13 SARS-CoV-2檢測陰性證明之規定；越竹航空於上述期間台
14 灣-越南（河內）定期航線來回航班之間共計飛航61個架
15 次，並無發生減班或禁飛等事宜；台灣虎航股份有限公司
16 （下稱台灣虎航）越南航線於上開時間之載客率為41%至5
17 8%、星宇航空為22.3%至76.5%、華信航空為79%至80%、中華
18 航空為25%至86%等情，有華信航空114年1月23日AE2025PS/S
19 Z00052號函、中華航空114年2月8日華航PSSZ字第114000011
20 4號函、星宇航空114年2月12日星宇企劃字第114013號函、
21 越捷航空公司台灣區總代理易飛網國際旅行社股份公司114
22 年2月8日易航字第11400000010號函、越竹航空公司台灣總
23 代理-酷吉旅行社114年3月11日酷越字第20250311001號函、
24 台灣虎航114年6月16日台虎銷管字第1140001360號函、星宇
25 航空114年6月19日星宇企劃字第1140000055號函、華信航空
26 114年6月16日AE2025PS/SZ00324號函、中華航空114年6月19
27 日2025SZ00750號函等資料附卷可憑（見本院卷第181頁、第
28 187頁、第199至200頁、第205頁、第209頁、第283至284
29 頁、第289至289頁、第291至295頁、第299至300頁）。此
30 外，越南衛生部於111年3月15日取消入境越南健康隔離之規
31 定、111年4月27日取消入境越南需健康申報之規定、111年5

01 月15日取消所有入境越南所需COVID-19相關之入境要求，包
02 含COVID-19檢測及涵蓋COVID-19治療之醫療保險一節，亦有
03 駐越南代表處114年8月19日越南字第11412758360號函在卷
04 可佐（見本院卷第357頁）。足見勞動部以111年7月12日函
05 同意H君轉換雇主或工作，請原告或H君於該函送達後14日
06 內，至公立服務機構辦理轉換雇主或工作，該函於111年7月
07 13日合法送達至112年1月18日期間，台灣與越南間往來之航
08 班並無停飛、減班之情，以各航空公司之載客率，亦無出境
09 人士無法購得機位之事，且越南自111年5月15日起即已取消
10 所有入境越南所需COVID-19相關之入境要求。是原告上開主
11 張，顯與事實不符，委無足採。

12 六、綜上所述，被告認定原告違反就業服務法第57條第1款規
13 定，而依同法第63條第1項規定，作成原處分裁處原告罰鍰
14 15萬元，洵屬有據，且裁處結果符合該項規定授權之範圍，
15 又係裁處最低罰鍰，核無裁量違法之情。從而，原處分認事
16 用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤
17 銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
19 本院審酌後核於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此
20 敘明。

21 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
22 前段，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日
24 法 官 李婉玉

25 上為正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
27 提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背
28 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
29 體事實，並繳納上訴費新臺幣3,000元；未表明上訴理由者，應
30 於提出上訴後20日內補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他
31 造人數附繕本）。如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補

01 正而逕以裁定駁回上訴。

02 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日

03 書記官 張宇軒