

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度簡字第129號

114年12月4日辯論終結

原告 大統合國際有限公司

代表人 唐仔慧

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 胡益嘉

劉仕翰

黎泓洋

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國113年9月27日勞動法訴二字第1130015571號訴願決定（原處分書字號：臺中市政府111年12月12日府授勞外字第11102168751號），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、事實概要：

原告為私立就業服務機構，受樹沅塑膠科技有限公司（下稱樹沅公司）委任，代為辦理聘僱越南籍外國人DANG THANH LINH（護照號碼：M0000000，下稱D君）之就業服務業務，嗣樹沅公司因業務緊縮與D君終止聘僱關係，經勞動部於民國111年2月23日以勞動發事字第1110917192號函（下稱勞動部111年2月23日函）廢止D君之聘僱許可，並載明樹沅公司應自該函送達之日（111年2月24日）起14日內，至公立就業服務機構辦理D君轉換雇主或工作之手續，或徵詢D君同意後為其辦理出國手續。惟D君直至111年5月30日始由新雇主承接，

01 已逾111年2月23日函所定期限（轉換雇主或工作期限為111
02 年5月9日、出國期限為111年5月23日）。被告審認原告受樹
03 沅公司委託辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致使樹沅
04 公司違反修正前外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項
05 第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（下稱
06 轉換雇主或工作程序準則）第4條第2項、雇主聘僱外國人許
07 可及管理辦法（下稱聘僱辦法）第69條第2項及就業服務法
08 第57條第9款等規定，已違反就業服務法第40條第1項第15款
09 規定，乃依同法第67條第1項規定，以111年12月12日府授勞
10 外字第11102168751號行政處分書（下稱原處分）裁處原告
11 新臺幣（下同）6萬元罰鍰；原告不服原處分提起訴願，亦
12 經勞動部於113年9月27日以勞動法訴二字第1130015571號訴
13 願決定書（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件訴訟。

14 二、原告之主張及聲明：

15 (一)主張要旨：

16 本件D君已和原告簽署終止契約，並告知原告會自行辦理，
17 過程中原告已盡責告知相關規定；又樹沅公司亦告知原告會
18 自行處理D君之轉出事務，原告已依就業服務法善盡受任事
19 務，原處分顯有違誤。

20 (二)聲明：1.原處分及訴願決定均撤銷。2.訴訟費用由被告負
21 擔。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一)答辯要旨：

24 1.原告既接受樹沅公司委任辦理D君就業服務業務，雙方並簽
25 有書面委任契約，原告應依法令規定，本其為特許設立之私
26 立就業服務機構，具專業職能協助雇主，並應對其受任事務
27 完善辦理，避免委任之雇主有違反法令之責。惟就本件，原
28 告於被告談話紀錄中坦承，僅依D君單方表示要自行辦理尋
29 找雇主，即未協助樹沅公司處理D君後續相關就業服務業
30 務，樹沅公司直至收到被告公文，方知D君逾期轉換雇主等
31 違法情況，足顯原告有未善盡受任之事務。

01 2.原告本次提出與D君終止委任契約，表明因與D君終止委任遂
02 未協助樹沅公司後續逾期限內辦理D君轉換雇主或離境作
03 業。除原告於被告調查期間皆未提出該資料，然誠如上述，
04 原告仍應協助樹沅公司辦理D君於期限內轉換雇主或離境作
05 業，因原告與樹沅公司雙方簽有書面委任書，與原告是否與
06 D君解除委任關係無涉，原告應對樹沅公司善盡受任事務。
07 原告以主張單方與D君解除委任關係，而未協助樹沅公司辦
08 理後續D君相關就業服務業務，以致樹沅公司遭罰，足證原
09 告顯不知自身為經主管機關核定設立之私立就業服務機構，
10 應依其專業協助委任之雇主辦理聘僱外國人相關就業服務業
11 務，卻蓄以與D君解除委任關係作為未對樹沅公司善盡責任
12 之由。是以，本件原告顯有未善盡受任事務致雇主違法事實
13 明確。

14 (二)聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

15 四、本院之判斷：

16 (一)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原處分、
17 訴願決定、勞動部111年8月12日勞動發事字第11105116881
18 號函、勞動部111年2月23日函、D君之同意轉換雇主或工作
19 外國人名冊、雇主聘僱外國人申請書、樹沅公司申請轉讓D
20 君申請書、外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語
21 版）、被告所屬勞工局談話紀錄、被告111年12月12日府授
22 勞外字第1110216875號行政處分書暨送達證書等件（見本院
23 卷第67至68、75至96、115至118、151至155頁）在卷可稽，
24 堪以認定。

25 (二)應適用之法令：

26 1.就業服務法第35條第1項規定：「私立就業服務機構得經營
27 下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接
28 受委任招募員工。三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮
29 詢或職業心理測驗。四、其他經中央主管機關指定之就業服
30 務事項。」第40條第1項第15款規定：「私立就業服務機構
31 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款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」第67條第1項規定：「違反……第40條第1項第1款、第3款、第4款、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……規定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。」

2.聘僱辦法第69條第2項規定：「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。」

3.私立就業服務機構許可及管理辦法第3條規定：「本法第35條第1項第4款所定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3日失去聯繫之核備。二、接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯。三、接受從事本法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人委任，代其辦理居留業務。」

4.修正前轉換雇主或工作程序準則第4條第2項規定：「原雇主應於中央主管機關所定期限內，檢附第2條第1項第1款、第3款及廢止聘僱許可函或不予核發聘僱許可函影本等，向公立就業服務機構辦理轉換登記。但外國人依本法或人口販運防制法相關規定安置者，不在此限。」

5.行政罰法第7條規定：「（第1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2項）法人、設有代

01 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
02 反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人
03 或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定
04 為該等組織之故意、過失。」此所稱過失，係指人民對違反
05 行政法義務的事實，按其情節應注意，並能注意，而不注
06 意，致其發生；或預見其發生而確信其不發生者而言。

07 (三)經查，原告受樹沅公司委任辦理申請聘僱D君之就業服務業
08 務，並有收到勞動部111年2月23日函等情，業據原告經理黃
09 秋佳於被告勞工局談話紀錄中陳明在卷（見本院卷第117至1
10 18頁）；復參以原告與樹沅公司所簽訂，原告於108年12月3
11 1日至118年12月31日受樹沅公司委任辦理聘僱外國人之申請
12 許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項之契約第2條第1款
13 及第6款分別約定：「服務項目：一、原告應協助樹沅公司
14 瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或
15 管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。……
16 六、原告協助樹沅公司辦理外國人之離境、遞補、展延及管
17 理事宜。」（見本院卷第227頁），足認原告受樹沅公司委
18 任辦理聘僱外國人事宜包含轉換雇主之接續聘僱及離境在
19 內。再觀諸勞動部111年2月23日函之內容（見本院卷第165
20 頁），載明：「主旨：自111年2月11日（聘僱關係終止日）
21 起，廢止本部110年12月21日勞動發事字第1102336835號函
22 核准樹沅公司所聘僱外國人D君之聘僱許可，樹沅公司應於
23 本函送達後14日內至公立就業服務機關辦理外國人轉換雇主
24 或工作；或擇由樹沅公司徵詢外國人同意後，於上開期限內
25 為其辦理手續並使其出國。說明：……四、樹沅公司於聘僱
26 關係終止日起：……（二）未依規定於旨揭期限內至公立就
27 業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作，即違反轉換雇主或
28 工作程序準則第4條第2項規定；另外國人逾轉換作業期間仍
29 無法轉換雇主或工作且樹沅公司未於規定期限內使其出國，
30 即違反修正前聘僱辦法第46條第2項（修正後條次變更為第6
31 9條第2項）規定，均應依就業服務法第57條第9款及第67條

第1項規定處6萬元以上30萬元以下罰鍰。五、……自樹沅公司依轉換雇主或工作程序準則第4條第2項規定辦理轉換登記之翌日起60日內經轉換作業仍無法轉換雇主或工作者，依該準則第11條規定，應依公立就業服務機構通知之期限內負責為該外國人辦理手續並使其出國；另樹沅公司未依規定期限至公立就業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作，且外國人未於本函送達（按：111年2月24日）後14日之翌日起60日內由新雇主接續聘僱者，樹沅公司仍應於上開轉出期限（按：111年5月9日）屆期之翌日起14日內負責為該外國人辦理手續並使其出國。……附註：本案係委任原告辦理」等情，足認勞動部111年2月23日函已載明應使D君於函內所定期限內至公立就業服務機關辦理外國人轉換雇主或工作或於上開期限內辦理手續使其出國（按：轉換雇主或工作期限為111年5月9日、出國期限為111年5月23日），及違反上開規定之法律效果。惟原告受樹沅公司委任辦理申請聘僱D君之就業服務業務，未於勞動部111年2月23日函所定期限內使D君完成轉換雇主或工作或於上開期限內使D君出國，致使樹沅公司違反修正前轉換雇主或工作程序準則第4條第2項、聘僱辦法第69條第2項及就業服務法第57條第9款等規定（見本院卷第151至152頁之樹沅公司受裁處之行政處分書），是原告違反就業服務法第40條第1項第15款規定，臻屬明確。又本件原負責辦理D君轉換雇主及出國事宜係原告之職員湯詩豫（見本院卷第117頁），然該人員就本件違規事實縱非出於故意亦屬應注意、能注意而疏未注意而有過失，且依法應推定為原告之過失，而原告就此亦未主張或舉證已盡選任、監督之責而仍難避免本件違規事實之發生，故自應認原告具備「過失」之責任條件。準此，被告依就業服務法第67條第1項規定，作成原處分予以裁罰，洵然有據。又被告裁處6萬元罰鍰，已屬法定最低罰額，且本件亦無因個別案情依行政罰法規定，另有應審酌事項或依法應加重或減輕事由，核無何裁量瑕疵或違反比例原則等情事，於法自無不合。

01 (四)原告雖主張D君已於111年4月28日和原告終止服務契約，並
02 告知原告其會自行辦理轉換雇主，過程中原告已盡責告知D
03 君相關規定，原告已善盡受任事務等云。惟依就業服務法第
04 40條第1項第15款規定，私立就業服務機構應善盡其受任事
05 務，包含協助雇主依限為外籍勞工辦理轉換雇主或依限出境
06 之義務。該規定所賦予之義務，並非僅為形式性之通知義
07 務，亦即受任機構非僅轉達資訊即足，而應確保受任事務實
08 質完成，避免雇主因未盡法定義務而觸法。原告作為受樹沅
09 公司委任之專業就業服務機構，自應對樹沅公司善盡受任事
10 務，縱使其與D君間之服務契約終止，仍應主動掌握D君轉換
11 雇主進度，確認D君是否依限順利轉換雇主或逾轉出期限後
12 是否有確實離境之資訊及時程。本件原告僅憑D君片面說
13 詞，即未追蹤確認D君是否在期限內轉換雇主，顯係怠於履
14 行受任義務，具有過失甚明。原告前開主張，自不足採。

15 (五)另原告主張樹沅公司告知原告會自行處理D君之轉出事務，
16 原告已告知樹沅公司相關規定，原告已依就業服務法善盡受
17 任事務等云。惟原告為專業之私立就業服務機構，自應熟稔
18 聘僱外國人之就業服務相關法令，其受雇主委任辦理外國人
19 聘僱等相關業務，並受有報酬，即應盡善良管理人之注意義
20 務，本其專業知識為雇主詳加說明，提供法令諮詢服務，並
21 依法妥為處理受任事務，避免雇主因不諳法令而違法。查原
22 告確實受樹沅公司委任，負責辦理聘僱外國人之申請許可、
23 招募、引進、接續聘僱或管理事項等，此有雙方所簽訂定之
24 雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第46條第1
25 項第8款至第10款規定工作之外國人契約1份（見本院卷第22
26 7至237頁）存卷足憑，並據樹沅公司副廠長謝妃妤於被告勞
27 工局談話紀錄中清楚說明：樹沅公司有委任原告辦理外國人
28 事務。有關D君的轉出事務樹沅公司皆委任原告辦理等語
29 （見本院卷第115至116頁）；且原告經理黃秋佳於被告勞工
30 局談話紀錄中係表示：D君說要離開找新公司，我們有告知
31 如果沒有馬上找到新雇主需要到就業站登記跟轉出。可是D

01 君告訴我們他已經有雇主承接，所以他不需要登記，不靠我
02 們。我們有告訴D君轉出就是要登記，如果沒有登記，時間
03 到還是要出境。但D君堅持說他有親戚介紹。……我們有告
04 知D君，時間到就要回去，但D君堅持就是不用仲介處理。我
05 們有收到勞動部111年2月23日函，就是知道那封函，才會派
06 員翻譯鄧雪蘭去跟D君說。但因為鄧雪蘭當時告知湯詩豫，D
07 君已找到新雇主，後續由湯詩豫跟新雇主的仲介聯繫後續的
08 轉出作業。我們公司才會誤以為D君已由新雇主承接，後續
09 才未辦理D君的轉出登記等語，可見樹沅公司就D君之轉出事
10 務，確實係委任原告辦理，原告事後空言泛稱樹沅公司表示
11 會自行處理D君之轉出事務云云，難認為真，不足採信。況
12 縱認樹沅公司曾向原告表示自行處理D君之轉出事務，然原
13 告作為受任機構，對雇主應負有積極溝通與輔導之責，應向
14 其清楚說明若未依限辦理D君轉換雇主或出國將可能致雇主
15 違反就業服務法相關規定之法律風險，並採取具體措施協助
16 其履行法定義務（如追蹤D君是否順利轉換雇主或逾轉出期
17 限後是否有離境而告知樹沅公司），而非坐視不管，實難僅
18 以原告稱樹沅公司會自行辦理為由，而解免原告違反行政法
19 上義務之責。原告此部分主張，亦無可採。

20 五、綜上所述，原告受雇主樹沅公司委任處理聘僱D君之就業服
21 務業務，未善盡受任事務，致使樹沅公司違反修正前轉換雇
22 主或工作程序準則第4條第2項、聘僱辦法第69條第2項及就
23 業服務法第57條第9款等規定，被告以原告違反就業服務法
24 第40條第1項第15款規定，而依同法第67條第1項規定，以原
25 處分裁處法定最低金額6萬元罰鍰，並無違誤，訴願決定遞
26 予維持，亦無不合，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無
27 理由，應予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
29 本院斟酌後，認對本判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
30 予敘明。

31 七、結論：本件原告之訴為無理由。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日
02 法 官 黃麗玲

03 上為正本係照原本作成。

04 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
05 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
06 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
07 實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補
08 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
09 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
10 以裁定駁回上訴。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日
12 書記官 蔡宗和