臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
113年度簡字第40號

原　　告　金盟企業社
000000000000000000
代　表　人　賴玉嬌
訴訟代理人　盧永盛律師
複　代理人　陳泓宇律師
被　　告　苗栗縣政府
000000000000000000
代　表　人　鍾東錦
訴訟代理人　江錫麒律師
　　王炳人律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服中華民國113年1月26日日勞動法訴二字第1120015330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

一、事實概要：

原告非為經中央主管機關許可設立之私立就業服務機構，於民國109年4月起，媒介中州科技大學(下稱中州大學)烏干達籍學生歐格物、歐沃東、盧旺達、易茹葦、葛納牡、杜慕昆、吳美麗、馬習亞、羅木達、利百佳等10名外國人(下稱歐君等10人)，至望隼科技股份有限公司(下稱望隼公司，址設：苗栗縣○○鎮○○路00號3樓)從事工作。案經被告審查，認原告上開未經許可媒介外國人為他人工作之行為，係未經許可，從事私立就業服務機構之就業服務業務，違反就業服務法第34條第2項規定，而依同法第65條第1項規定，以

112年5月26日府勞服字第1120124163號裁處書(下稱原處分)處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元整，原告不服，提起訴願，經勞動部於113年1月26日以勞動法訴二字第1120015330號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告雇用本案外籍留學生、為其等投保勞保後，依要派公司之需求，派遣勞工至其等工廠工作，則原告、望隼公司（要派公司）與外籍留學生之定位，分別為勞動基準法第2條所定之「派遣事業單位」、「要派單位」與「派遣勞工」。再原告與要派公司望隼公司訂有人才代理招募服務合約，約定服務內容及給付方式，是由原告面試、挑選合適的外勞、再分派到望隼公司上班，換言之，原告是以自己名義招募人才；勞工下班時也是原告派車搭載外籍學生返回為外勞外租的宿舍，實際管理外勞、為外勞投保勞保的僱主都是原告，薪資也是原告給付，悉與人力仲介者不同。原告向要派單位收取之服務費中，包含原告人事成本及計算利潤之方式，原告再依照與學生談論之薪資去給付學生，並非由望隼公司直接給付學生薪資。被告及訴願決定雖指原告未與本案外籍留學生簽訂書面僱傭契約，然契約之成立除法律有特別規定外，不以要式、書面為必要，應探詢當事人之真意。原告確實有為本案外籍留學生投保勞保，且原告是實際發放外籍生薪資之單位，足證原告與外籍留學生間確有成立私法上之僱傭及勞動派遣關係。

2.復參酌本案外籍留學生歐格物、易茹葦、盧旺達、杜慕昆、吳美麗、馬習亞等人於臺灣彰化地方法院（下稱彰化地院）刑事庭具結證述之內容，足資證明外籍留學生均知其等雇主為原告實際負責人陳國良，其等均入住陳國良所安排與管理之宿舍，陳國良並處理薪水發放事宜，外籍生亦明知受領之薪水已先扣除住宿之房租、水電等費用，學生若由藍素鈴帶

來給原告，或由原告派車免費接送，且其等上、下工班最後均由原告進行簽到確認。綜上，原告對本案外籍留學生有實際指派工作地點、薪給發放、生活照顧、投保勞保及排班管理等雇主行為，原告自是學生之雇主，本件並非就業服務法所稱之人力仲介至明。

3.被告先前於111年間對原告實施勞動檢查後，係認定原告為本案外籍留學生之雇主，並以原告未按工時給付加班費違反勞動基準法為由對原告予以開罰。詎被告前已認定原告為雇主，今卻改認定原告係在非法從事人力仲介，而對原告依違反就業服務法第34條第2項規定予以裁罰30萬元，前後處分矛盾不一，違反行政自我拘束原則。

4.臺灣高等法院臺中分院（下稱臺中高分院）113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁已明確載明：「被告陳國良為人力派遣業者，藉由本案媒合工作而獲利，主觀營利意圖亦甚明確」，足見該刑事案件亦已認定原告於本案中是從事人力派遣工作。另參酌證人李亞倫（望隼公司職員）於臺中高分院之證述，亦可知望隼公司與原告之間為人力派遣關係，原告並非仲介，原處分基於錯誤事實而為裁罰，自無理由。

㈡並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告之答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.本件原告為合夥組織，非為經中央主管機關許可設立之私立就業服務機構，於109年2月起，仲介中州大學烏干達籍歐君等10人至望隼公司從事工作，被告依法裁處原告罰鍰，核無不合。

2.本件相關之刑事案件，經彰化地院111年度訴字第1074號刑事判決於事實及理由中詳實認定：原告實際負責人陳國良實質上扮演共同引進、非法媒介外籍留學生之人力仲介業者，藉由媒介工作而從中獲利，其主觀營利意圖甚為明確，並就陳國良此等非法仲介獲取之不法所得差額於判決主文宣告沒收、追徵。原告於刑事一審判決宣告沒收鉅額不法利得後，

始於行政訴訟及刑事二審極力爭執其為派遣雇主，顯係為脫免刑事與行政責任之卸責之詞；而本件刑事第二審判決亦認陳國良是擔任仲介角色。

3.依望隼公司與原告簽訂之人才代理招募服務合約書內容，足認原告與望隼公司之法律關係，顯然已遠遠超過原告主張之人力派遣關係；再依陳國良於警詢、偵查中之陳述及臺灣彰化地方檢察署檢察官111年度偵字第1897等號起訴書之記載，可知望隼公司因有人力需求，與原告簽立人才代理招募服務合約，委請原告從事招募中州大學烏干達籍學生、接送外國籍學生及發放薪資等就業服務業務；另中州大學烏干達籍學生歐君等10人所從事之工作項目及內容，分別係由望隼公司指揮及監督，望隼公司亦會計算並管控其等出勤時數，依其出勤時數核發工資，是本件中州大學之烏干達籍歐君等10人顯與望隼公司間具人格、經濟及組織上從屬性而有勞動契約關係。望隼公司係依歐君等10人出勤時數計算工資後，按月轉帳給原告，委由原告代為發放。原告未經許可得從事就業服務業務，違反就業服務法第34條第2項規定，應足認定。

4.原告雖執被告曾於111年間以原告為雇主之前提，對原告處以違反勞動基準法加班費之裁處，而指摘被告前後處分歧異、違反行政自我拘束原則云云。惟被告身為行政機關，於111年實施行政調查時，並無如同地檢署或法院之強制處分及司法偵查權限。當時，被告僅能憑原告與望隼公司提供之資料進行審查與判斷，及至彰化地檢署偵查終結並提起公訴後，本案相關卷證予以公開，被告於知悉真實事實後，依就業服務法第34條第2項及第65條第1項規定重新對原告裁處，並已於113年4、5月間，撤銷先前不符事實之勞基法裁罰處分，並無原告所稱處分前後矛盾或違反行政自我拘束原則之違誤。

㈡並聲明：原告之訴均駁回。

四、本院之判斷：

㈠本件應適用法規及函釋：

1.就業服務法：

⑴第2條第1款及第2款規定：「本法用詞定義如下：一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。」

⑵第34條第1項及第2項規定：「（第1項）私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。（第2項）未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。」

⑶第35條第1項規定：「私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接受委任招募員工。三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。」

⑷第38條規定：「辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：一、仲介外國人至中華民國境內工作。二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。」

⑸第65條第1項規定：「違反……第34條第2項、……規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」

2.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。」

㈡上揭事實概要欄所載，除原告主張其係派遣歐君等10人至望隼公司工作，而否認其有未經許可從事就業服務業務之行為外，其餘為兩造所不爭執，並有原處分、訴願決定、外籍生到職、離職一覽表、勞保投保紀錄、原告與望隼公司所簽訂之人才代理招募服務合約暨代招服務費（外籍生）（見本院卷一第27至29頁、第33至43頁、第71頁、第83至89頁）、薪資表（見臺中高分院113年度上訴字第1077號卷八第184至235頁、李亞倫即望隼公司經理之調查筆錄等件（見本院卷一第391至395頁）存卷足憑，已堪認定。

㈢本件原告係仲介烏干達籍歐君等10人至望隼公司從事工作：

1.觀諸原告與望隼公司所簽訂之「人才代理招募服務合約」均有記載：「服務項目：一、乙方（原告，下同）應協助甲方（為望隼公司，下同）瞭解並辦理人員招募、通知面談、人員報到或管理有關法令及程序。二、乙方應依甲方之需求招募人員，並由乙方負責安排接送至甲方指定之處所。三、乙方應派員至甲方所指定處所駐廠，該駐廠人員須協助甲方與招募人員溝通、協調、糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓招募人員熟悉與瞭解。」（見本院卷一第83至89頁），經核與勞動部所頒訂之「雇主委任跨國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至第十款規定工作之外國人契約」範本內容記載：「服務項目：一、乙方（私立就業服務機構，下同）應協助甲方（雇主，下同）瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。二、乙方應依甲方需求招募適當外國人，並由乙方負責安排接送外

國人至甲方指定工作處所。三、乙方須協助甲方與外國人溝通、協調、糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓外國人熟悉與瞭解。」（見本院卷二第233至238頁）等關於招募、接送與生活照顧管理外國人之私立就業服務機構的核心業務內容相同；且依上開人才代理招募服務合約內容可知，原告依該契約內容所為之行為已合致於私立就業服務機構許可及管理辦法第3條規定之就業服務業務。再者，上開人才代理招募服務合約服務項目更載明：「四、乙方應協助甲方『代理發放薪資』。五、乙方同意『代理甲方』依照外國人申報所得稅，依法規定辦理。」原告既然係以「代理人」之身分，受望隼公司委託發放烏干達籍外國學生之薪資，並提供代為申報所得稅之服務，足見望隼公司應係歐君等10人外籍生之實際雇主（薪資實際給付者），原告僅立於居間代發之地位，而非承擔勞動基準法雇主給付工資義務之勞動派遣事業單位。

2.復依原告總經理（即原告實際負責人）陳國良(1)於111年1月21日彰化縣政府警察局員林分局製作筆錄時陳述略以：（問）你目前從事何業？（答）我現在是原告總經理。（問）原告派系爭外籍生從事工作，該工作地點是由何人指定？（答）我會看哪間公司有職缺，我有先詢問他們的意見，是外國學生拜託我幫忙他們找工作，因為他們不熟悉。（問）原告以何方式向系爭外籍生傳達工作機會？由何人向其等傳達？（答）原告有跟他們建立1個LINE的群組，我都是在群組裡面告知工作機會。（問）系爭外籍生至工作地點前，是否明確告知其等薪資報酬為何及工資如何給付？（答）我都會在群組裡面告知相關工資、工作內容，他們自己都會使用GOOGLE翻譯。（問）工廠如何與原告談妥系爭外籍生工資？由何人向工廠請款？與原告有無簽訂契約訂定薪資？（答）都是依照政府規定的最低時薪。原告有跟工廠、公司簽立人才代理招募服務合約，裡面有規定原告應協助代理發放薪資，所以薪資部分都是由原告先發，發完後再由原

告向廠商請款。（問）系爭外籍生薪資是否由工廠雇主直接給付？（答）都是由工廠（雇主）直接給付，但是由原告先行代發。（問）109年1月迄今原告媒介系爭外籍生工作，其等工作是否皆有依規定投保？投保係由何人投保？原告與工廠如何釐清投保責任？（答）由原告投保基本工資。工廠會要求原告要幫忙投保，然後工廠會讓我們實報實銷等語（見訴願卷第74至80頁）。⑵於111年1月21日臺灣彰化地方檢察署（下稱彰化地檢）偵查中陳述略以：（問）陳國良是否為原告的實際負責人？（答）是，我太太賴玉嬌是掛名的負責人。（問）你如何透過這種方式去獲得利益？（答）1個人公司1個月最多付我2,000元，至少要做160小時，不到160小時的話就按比例扣剛說的2,000元，所以工廠要給勞工的薪水，是先匯款到我帳戶內，我再發放給我仲介的對象，所有勞工都是按照基本工資乘以工作時數發放薪水，工廠也是給基本工資等語（見訴願卷第81至856頁）。⑶於111年8月17日法務部調查局臺中市調查處製作調查筆錄時陳述略以：（問）何時、如何認識藍素鈴？（答）因為我從事人力仲介業，一直都有勞力需求，就同意讓藍素鈴介紹學生來原告，我再仲介到企業工作。（問）藍素鈴何時，如何與原告聯繫，要原告仲介中州大學烏干達籍外國學生至苗栗、彰化等地工作？（答）約在109年初，藍素鈴主動與我聯繫，告訴我中州大學有烏干達籍外國學生需要打工的機會，希望我協助仲介。因為我本來就有與藍素鈴配合人力仲介工作，就一樣替她安排。在仲介前，我有到中州大學，介紹幾家公司的工作內容與薪資結構讓藍素鈴及學生挑選。（問）原告有無與烏干達籍外國學生簽訂契約？（答）沒有。（問）你既然未與烏干達籍外國學生簽訂契約，則工作地點、薪資待遇如何決定？（答）如我前述，我是到中州大學向學生介紹時提及工作地點及薪資待遇，但並沒有簽立契約。（問）薪資如何給付？（答）學生工作地點的公司會先匯款給原告，再由我以現金方式發放給學生等語（見訴願卷465至470頁），可

知原告之實際負責人陳國良與訴外人藍素鈴長期配合從事人力仲介業務，歐君等10人係由藍素鈴主動引介，始由原告媒介前往望隼公司工廠工作，而原告與歐君等10人之間自始未簽訂任何書面勞動或僱傭契約，工作地點與薪資待遇亦僅由其口頭向學生介紹，雙方顯然欠缺成立僱傭關係之真意，且原告與望隼公司係約定由原告代辦投保，望隼公司給付之非用內含歐君等10人之保險費。則依原告此等先收取望隼公司所匯入之外籍學生薪資款項，再由原告以現金轉發（代發）予外籍學生，並為其等代辦投保、向望隼公司收取費用之模式，顯然係提供仲介之服務。從而，本件原告確實係仲介烏干達籍外國學生歐君等10人至望隼公司從事工作，洵堪認定。

㈣原告依商業登記基本資料中登記有人力派遣業，且其係向望隼公司收取內含人事成本與利潤之服務費，再自行依約定給付薪資予外籍留學生，主張其與工廠、外籍生間之關係，合於勞動基準法所定之勞動派遣三方結構；且勞動契約不以書面為必要，外籍學生歐格物、易茹葦、盧旺達、杜慕昆、吳美麗、馬習亞等人於彰化地院刑事庭證述其等雇主為陳國良，原告確有為外籍留學生投保勞保、實際發薪，並提供宿舍、交通接送之生活照顧，足證原告確實為系爭外籍生之雇主云云。惟查：

1.原告於商業登記基本資料中固列有人力派遣之營業項目，然此僅係行政機關准予其經營該行業之公示登記，原告於具體個案中，是否確實成立合法的勞動派遣，仍須就其與系爭外籍生及望隼公司間有無實質成立派遣勞動契約與要派契約之具體內容予以審認。依勞動部頒訂之「勞動派遣期間勞動契約範本」及「要派單位與派遣事業單位要派契約參考範本」內容（見本院卷二第193至210、227至232頁），可知合法的勞動派遣關係中，派遣事業單位必須作為唯一之法定雇主，獨立承擔所有勞動基準法及相關勞動法規上之雇主責任（如給付工資、辦理勞保、提繳勞退及職災補償等），自負企業

經營盈虧與財務風險，而要派單位則僅在勞務提供範圍內享有指揮監督權並支付要派費用，兩者間並無代理發放工資、代辦投保或支付保險費用等代辦代理關係。然原告與望隼公司所簽訂之人才代理招募服務合約內容，卻約定由原告「招募人員」、「通知面談」、「代理發放薪資」、「代理申報所得稅」及安排接送外籍生至工廠指定處所、派員至工廠指定處所駐廠，以協助工廠與外籍生溝通、協調及糾紛排解，並負責將工廠之工作規則與生活管理事項讓外籍生熟悉瞭解（見本院卷一第83至89頁），此與由派遣事業單位獨立承擔雇主責任及所有經營風險、與要派公司成立僱用與使用分離之勞動派遣關係全然相左，反而與私立就業服務機構接受雇主委任辦理外籍勞工招募、代撥薪資及生活管理之特徵相符一致。

2.原告雖稱外籍學生歐格物、易茹葦、盧旺達、杜慕昆、吳美麗、馬習亞等人於彰化地院刑事庭證述其等雇主為陳國良，且其有為系爭外籍生申報投保勞工保險、發放薪資，並提供宿舍管理、交通接送之生活照顧，足證其為雇主云云。惟系爭外籍生均不通曉中文，對於我國複雜之「勞動派遣」與「人力仲介」等高度專業法律概念，在客觀上根本無從理解與分辨，自難僅憑其非法律專業之口語陳述，逕認僱傭關係是否存在；且人力仲介業者為勞工投保保險、提供宿舍或經手薪資此等行為，或屬該業者為求順利媒介勞動力、接受用人企業委託所提供之代辦與生活照料的附隨服務，並不能以此證明雙方具有成立僱傭關係之合意。又本件原告雖有為歐君等10人辦理勞保，然據其實際負責人陳國良於警詢中自承：「工廠會要求原告要幫忙投保，然後工廠會讓我們實報實銷」等語（見訴願卷第78至79頁），足證原告辦理勞保之資金，係由用人企業即望隼公司所支付，原告並未以自有資金承擔雇主應負擔之勞保成本；復參以原告與望隼公司之合約內容明訂原告服務項目包含「乙方（原告）應協助甲方（望隼公司）代理發放薪資」，倘原告確為外籍生歐君等10

人之雇主，其本應支付該等外籍生之薪資與保險費，自無須於其與望隼公司之合約中記載「代理發放薪資」為其服務項目，且無須就該等外籍生之保費向望隼公司實報實銷，俱徵原告僅係居間仲介，望隼公司始係歐君等10人之雇主。再依就業服務法第35條第1項第4款及私立就業服務機構許可及管理辦法第3條規定可知，經許可設立之私立就業服務機構（人力仲介機構），其業務範圍本即包含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及諮詢、輔導與翻譯等生活管理服務，是縱使原告有提供歐君等10人宿舍、交通接送之生活照顧行為，亦無從執此作為其係歐君等10人雇主之論據。

3.再者，依勞動部頒訂之「勞動派遣期間勞動契約範本」內容可知，合法之勞動派遣在締約程序上，派遣事業單位應與勞工明確約定派遣期間、工作內容，並簽具「派遣工作單」，使勞工明確知悉派遣事業單位始為其法定雇主、要派單位僅為勞務使用人（見本院卷二第193至210頁）。然本件經檢警發動多次搜索，原告自始未能提出任何與歐君等10人外籍生簽署之書面契約或派遣工作單，且原告實際負責人陳國良於事發時，已經營人力資源與人力仲介（金鋐國際科技有限公司）達9年餘（見訴願卷第88頁之陳國良調查筆錄內容），卻自承未和歐君等10人簽署任何書面契約（見訴願卷第89頁），則歐君等10人顯然無從知悉理解其等為派遣勞工、原告為其等雇主，益證原告與歐君等10人之間，確實並無成立勞動派遣契約之締約合意。原告主張勞動契約不以書面為必要，雙方已成立僱傭關係云云，顯屬混淆卸責之詞，委無可採。

㈤另按行政自我拘束原則，係指行政機關在有行政裁量權之情況下，如已形成行政慣例，即應受該慣例之拘束，非有正當理由不得為差別待遇；而行政自我拘束原則之前提，必須是行政機關先前之行政慣例或處分本身為合法，違法或有事實認定瑕疵之先前處分，在法律上本應予以導正，行政機關並

無承襲或堅持先前錯誤認定之自我拘束義務。次按「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：一、撤銷對公益有重大危害者。二、受益人無第119條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。」、「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。但為維護公益或為避免受益人財產上之損失，為撤銷之機關得另定失其效力之日期。」行政程序法第117條、第118條分別定有明文。查被告先前就原告分派烏干達籍外國學生至望隼公司工作，於109年至110年期間，有未給足延長工時工資、休息例假日上班未加倍發給工資等情，雖曾以112年2月14日府勞資字第1120047121號裁處書（下稱前裁處書，見本院卷一第93至96頁），以原告違反勞動基準法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條為由，對原告合計裁處10萬元之罰鍰，然前裁處書業經被告以113年5月6日府勞資字第1130094938號函予以撤銷，並辦理退還原告先前繳納之2萬元罰鍰在案（見本院卷一第419頁），依行政程序法第118條前段規定，前裁處書經撤銷後，即溯及既往失其效力，自無原告所指被告前後處分矛盾不一的情形，且被告本不受違法或有事實認定瑕疵之前裁處書之拘束，原告主張被告違反行政自我拘束原則云云，顯有誤會，要無可採。

㈥再原告主張與本件相關之臺中高分院113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁載有「被告陳國良為人力派遣業者」等語，主張原告與望隼公司間確實屬於要派契約關係云云。惟行政爭訟事件並不受刑事判決認定事實之拘束（最高行政法院111年度上字第889號判決意旨參照），且觀諸臺中高分院113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁記載：「被告陳國良為人力派遣業者，藉由本案媒合工作而獲利，主觀營利意圖亦甚明確」（見本院卷二第261頁）之文字內容，係因原告之商業登記營業項目為「人力派遣業」，故刑事判決在描

述原告之營業背景與工商登記狀態時，所為之一般描述性用語，並無針對原告或陳國良媒合系爭外籍生前往望隼公司工作之具體行為為法律上論述，亦無針對上開行為究屬勞動派遣或人力仲介之法律定性區分，自無從執上開刑事判決為有利原告之認定。至望隼公司經理李亞倫之證詞，因其就本案法律關係之定性具有高度之利害關係（依就業服務法第57條第1款、第63條第1項規定，雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人；違反者處15萬元以上75萬元以下罰鍰，5年內再犯者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元以下罰金），倘望隼公司附和原告之說詞，主張雙方合約為勞動派遣，且由原告作為形式之雇主投保勞保並發放薪資，則望隼公司在行政責任上，即可主張自己僅係要派單位，而將所有雇主責任均推由原告承擔，以達到免除自身裁罰之目的，是本院尚無從單憑望隼公司經理李亞倫之證詞，即推翻原告與望隼公司簽訂之人才代理招募服務合約所載原告係從事仲介服務等內容，原告此部分主張，亦無足採。

㈦按行政罰法第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。」查陳國良為原告之總經理，為有代表權之人，且係原告之實際負責人，事發時其經營人力資源與人力仲介（金鋐國際科技有限公司）已9年餘，對於就業服務法中有關私立就業服務（人力仲介）之特許許可規定，本即應知悉並遵守相關法律規範，且以現今政府機關相關資訊取得之便利，亦可輕易獲得相關之法令知識，縱然其主觀上非故意違反就業服務法第34條第2項規定，亦有按其情節應注意、能注意而未善盡注意義務之過失，是原告之實際負責人陳國良以原告名義為本件違反行政法上義務之行

為，依行政罰法第7條第2項規定，陳國良之故意、過失即推定為原告之故意、過失；又原告未提出任何證據證明，其對於陳國良以原告名義仲介歐君等10人至望隼公司工作之行為，有何已盡力採取預防性措施或已盡監督義務而避免上開違規行為之發生，原告依法亦應擔負行政罰責。

五、綜上所述，被告認原告未經主管機關許可，擅自介紹媒合烏干達籍外國學生歐君等10人至望隼公司工作，違反就業服務法第34條第2項規定，而依同法第65條第1項規定，以原處分裁處原告法定最低額罰鍰30萬元，核屬適法有據，並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，均為無理由，應予駁回。

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

七、結論：本件原告之訴均無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

法　官　李婉玉

上為正本係照原本作成。

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，並繳納上訴費新臺幣3,000元；未表明上訴理由者，應於提出上訴後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，本院毋庸再命補正而逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　張宇軒