臺中高等行政法院行政訴訟判決

地方行政訴訟庭

114年度巡簡字第2號

原　　告　天星國際人力仲介有限公司

代　表　人　辛美華

輔　佐　人　鐘錫正

被　　告　彰化縣政府

代　表　人　王惠美

訴訟代理人　陳彥汝

　　王志宏

　　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11月13日勞動法訴二字第1130008584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：

原告為私立就業服務機構，其接受雇主謝昭明委任，辦理聘僱印尼籍外國人KASINIH BT SALIM MUSA(護照號碼：M0000000，下稱K君)之就業服務業務，K君核准工作地為彰化縣○○鎮○○巷0○0號（下稱A地），惟自聘僱日即民國111年6月14日起，K君皆居住於彰化縣○○市○○街00號（下稱B地），從事照顧謝許秀月(下稱被看護人)之工作，原告未善盡受任業務，致雇主未於7日內辦理外國人住宿地

點變更通報，而違反行為時雇主聘僱外國人許可及管理辦法(以下稱聘僱辦法)第33條第5項及就業服務法第57條第9款規定。前經被告審查屬實，乃依就業服務法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以112年5月26日府勞外字第1120186650號裁處書(下稱前次處分)，處原告罰鍰新臺幣（以下同）6萬元整。原告不服前次處分，向勞動部提起訴願，並經本部以113年1月4日勞動法訴二字第1120013378號訴願決定書決定撤銷(下稱前訴願決定)，由被告於2個月內另為適法之處分。案經被告調查，以雇主已委任原告辦理K君住宿地點變更通報事宜，原告皆未辦理，未善盡受任事務，致雇主違反依就業服務法所發布之命令，原告違反就業服務法第40條第1項第15款規定屬實，仍依同法第67條第1項規定，以113年4月1日府勞外字第1130110590號裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰6萬元整，原告不服，經113年11月13日勞動法訴二字第1130008584號訴願決定駁回，提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明：

㈠按勞動部112年7月13日勞動發管字第1120510547號函(下稱112年7月13日函)，雇主須經勞動部許可，始得調派所聘僱外國人至社區式長期照顧服務機構從事家庭看護工作。本件被告錯誤認知，認定家庭托顧中心非屬勞動部所定須先取得許可始得調派工作之場所，但被看護人所住翔逸家庭托顧設立名稱為彰化縣私立翔逸之家社區長照機構(下稱翔逸機構)，原告協助辦理本案時，已先向勞動部電話詢問調派變更住宿地點規定，勞動部則依上開112年7月13日函回應，未取得勞動部同意不可到機構從事看護工作和住宿。又依訴願決定，倘若原告協助雇主變更住宿地點至社區長照機構，雇主將涉及違反就業服務法第57條第4款及雇聘辦法第33條規定，故不論原告有無協助住宿地點變更，均違反就業服務法第40條第1項第15款未善盡受任事務規定。

㈡被告就同一事件連續兩次以同樣理由同樣法條裁罰，並違反

訴願決定撤銷原行政處分，及超過2個月才另為之處分，而勞動部又拖延近6個月才駁回訴願，顯已抵觸行政法及行政訴訟法相關規定。被告重新調查後一樣的錯誤認知為由，認為翔逸機構非屬行為時變更工作場所認定基準所定須向勞動部申請許可始得調派之機構，完全沒有查證翔逸機構是否為須向勞動部申請許可始得調派之機構，逕行認定原告有過失，惟原告已辦理就業服務業務，並盡善良管理人之注意義務，告知雇主不可將移工帶至違法場所住宿，並已依雇主提供之地址協助辦理住宿地點變更通報，並無違反就業服務法第40條第1項第15款未善盡受任事務規定。

㈢原告已向雇主告知未經勞動部許可，不可以變更住宿地點，並於113年2月2日向被告說明，並提供交接單、完約聲明書地點、外國人交付雇主記錄表、雇主向私立就業服務機構繳納就業服務費用切結書、外國人報到紀錄表應注意事項3，再以113年3月21日天星字第1130301號函說明並提供上述文件，然被告卻表示原告無證據以實其說。復原告所有向勞動部申請移工文件皆由雇主所提供，包含戶口名簿、外籍勞工選工需求表、切結書等文件，都可證明雇主居住地點在彰化縣○○鎮○○路○段000巷000弄0號，並非雇主委託人林柔君筆錄所說雇主住在B地之3樓，然外勞卻說雇主住在B地2樓，3樓沒人住，且雇主所有提供文件也並無B地，通報單及外國人生活照顧服務計畫書所填載之工作地點及住宿地點都與雇主所告知及所提供文件事實相符，原告並無提供不實資料等語。

㈣並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告之答辯及聲明：

㈠依原告於112年3月31日談話紀錄、K君於111年2月22至23日彰化縣警察局員林分局調查筆錄及雇主委託人林柔君於112年3月30日談話紀錄，可知原告顯然已知K君自聘僱日起，即居住於B地，原告接受雇主委任辦理就業服務業務，卻未於K君住宿地點變更後7日內，為雇主辦理通報，致雇主違反本

法第57條第9款規定，且雇主向被告表示其多次委託原告辦理住宿地點變更通報，惟原告皆以雇主提供過期之租賃契約為由，遲未協助雇主辦理通報，且租賃契約並非辦理外國人住宿地點變更通報必檢附之文件，難謂已善盡其受任之事務。另前訴願決定中，該相當期間之性質屬督促被告儘速重為行政處分之訓示規定，並非效力規定，是被告逾前訴願決定指定期間所為之裁處，不影響處分之效力，被告依本法第67條第1項規定，處原告法定罰鍰最低額6萬元整，認事用法，並無違誤等語，資為抗辯。

㈡並聲明：原告之訴駁回。

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40條第1項第15款：「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。」

⑵第57條第9款：「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。」

⑶第67條第1項：「違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

2.行為時雇主指派所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變更工作場所認定基準（下稱變更工作場所認定基準）：「【工作類別】六、家庭看護工作。【規定】...(三)雇主調派所聘僱之外國人隨同被看護者至機構從事家庭看護工作，須由雇主檢附相關文件向，始得調派...」及同條說明二「第三款所稱『機構』指審查

標準第十五條規定之場所」

3.外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作資格及審查標準（下稱審查標準）第15條：「外國人受聘僱從事第四條第二款之機構看護工作，其雇主應具下列條件之一：三、依長期照顧服務法設立之機構住宿式服務類長期照顧服務機構。」

4.長照服務法第9條：「長照服務依其提供方式，區分如下：一、居家式：到宅提供服務。二、社區式：於社區設置一定場所及設施，提供日間照顧、家庭托顧、臨時住宿、團體家屋、小規模多機能及其他整合性等服務。但不包括第三款之服務。三、機構住宿式：以受照顧者入住之方式，提供全時照顧或夜間住宿等之服務。...」

5.行為時聘僱辦法：

⑴第1條：「本辦法依就業服務法第四十八條第二項規定訂定之。」

⑵第33條第1項、第2項及第5項：「（第1項）雇主申請聘僱第二類外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。（第2項）前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全及健康之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。六、其他經中央主管機關規定之事項。(第5項)雇主於第二項第五款規定事項有變更時，應於變更後七日內，通知外國人工作所在地或住宿地點之當地主管機關。」

㈡上開事實概要欄所述之事實，有原處分、訴願決定及送達證書、原告113年3月21日天星字第1130301號函陳述意見書、鐘錫正113年2月2日談話紀錄表、雇主接續聘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僱證明書、林柔君113年2月7日談話紀錄表、前訴願決定、前次處分及送達證書、林柔君112年3月30日談話紀錄表、鍾有為112年3月31日談話紀錄表、彰化縣警察局員林分局112年3月13日員警

分三字第1120008912號函、K君112年2月22及23日彰化縣警察局員林分局調查筆錄等資料在卷可參（見本院簡字卷第111至127頁、第141頁至144頁、第147至148頁、第155至184頁、第201至205頁、第239至283頁），且為兩造所不爭執（見本院巡簡卷第124至127頁），是此部分事實，已堪認定。

㈢原告主張其辦理就業服務業務，已盡善良管理人之注意義務，告知雇主不可將移工帶至違法場所住宿，並已依雇主提供之地址協助辦理住宿地點變更通報，並無違反就業服務法第40條第1項第15款未善盡受任事務規定云云，為被告所否認。是本件之爭點為：原告是否違反就業服務法第40條第1項第15款之規定？茲分述如下：

1.依前引就業服務法第40條第1項第15款、第57條第9款及第67條第1項之規定，可知私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務應善盡受任事務之責，倘因故意或過失未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法或依該法所發布之命令，即應依該法第67條第1項規定處罰。經查，原告接受雇主謝昭明委任，辦理聘僱K君擔任家庭看護工，K君核准工作及住宿地為A地，惟自聘僱日即111年6月14日起，K君皆在B地從事照顧被看護人之工作及居住，遲至113年2月2日原告仍未向被告所屬機關勞工機辦理外國人住宿地點變更通報，已如前述，顯見雇主未於K君變更住宿地點7日內，以書面通知K君住宿地點之當地主管機關之行為，業已違反就業服務法第57條第9款及聘僱辦法第33條第1項、第2項及第5項之規定。

2.原告既為經被告許可從事就業服務業務之營利就業服務機構，對相關之就業服務法令自知之甚稔並加以注意，況其接受雇主謝昭明委任辦理外勞引進等相關業務並受有報酬，即應盡善良管理人之高度注意義務，對於K君變更住宿地點，應於7日內以書面通知住宿地點之當地主管機關，自應本其專業知識為雇主詳加說明，提供法令諮詢服務，並依法妥為處理受任事務，避免雇主因不諳法令而違法，始符其受委任

之意旨。且稽諸相關事實，本件亦無其他不能注意之情事，則原告竟疏未注意，未善盡善良管理人之注意義務，致雇主謝昭明違反就業服務法第57條第9款及聘僱辦法第33條第1項、第2項及第5項之規定。原告顯有應注意且依其專業知識能注意，而不注意通知提醒雇主應於7日內以書面通知K君住宿地點之當地主管機關，致雇主違反上開規定之過失責任，已違反就業服務法第40條第1項第15款之規定甚明。

3.至原告主張原告已向雇主告知未經勞動部許可，不可以變更住宿地點，並於113年2月2日向被告說明，並提供交接單、完約聲明書地點、外國人交付雇主記錄表、雇主向私立就業服務機構繳納就業服務費用切結書、外國人報到紀錄表應注意事項3，並未有未盡受任事務之注意義務云云。惟查，鍾有為即原告之業務人員於112年3月31日在被告所屬勞工處訪談略稱：我每個月去服務時，林柔君都是跟我約在B地，發現K君都在B地居住，有請林柔君要提供租賃契約，才能辦理住宿地點變更通報，但她都給我過期的租賃契約，因此沒有辦法辦理住宿地點變更等語（見本院簡字卷第244頁），再徵之原告於本院審理時亦自承：K君自聘僱之日起，係應雇主之要求，將K君帶至B地交予雇主等語（見本院巡簡卷第125頁），足見致雇主違反就業服務法規定之行為，顯係由原告從業人員之行為完成，且辦理變更外國人住宿地點通報，僅於看護工轉出自租，始須提供租賃契約，租賃契約非必要之文件資料一節，業據被告陳稱在卷（見本院巡簡卷第126頁），原告自不得以雙方有上開書面資料、契約約定、口頭告知或雇主未提供租賃契約等而得主張免責。再者，原告係一辦理就業服務之公司，對於就業服務法相關法令應知之甚詳，其接受雇主謝昭明委任辦理就業服務業務，理應善盡受任事務告知雇主上開法令之規定，惟並未依規定辦理，於知悉上開情事後，又未即時告知雇主應依法辦理住宿地點變更通報，顯未善盡受任事務。是以，原告此部分之主張，亦不足採信。

4.又B地為翔逸機構，依長照服務法，該機構為社區式家庭托顧中心，非屬審查標準第15條第3款之住宿式服務類長照機構，如雇主未經許可逕調派所聘僱之外籍家庭看護工至社區式服務類長照機構從事家庭看護工作，已涉嫌違反就業服務法第57條第4款之規定，另外國人住宿地點變更至不得調派之工作地點住宿，雇主則有違反就業服務法第57條第9款之規定等情，有彰化縣政府113年4月1日府勞外字第1130110590號書函、勞動部112年7月13日函在卷可參（見本院簡字卷第141頁、第67頁）。原告既為經被告許可從事就業服務業務之營利就業服務機構，對此部分之就業服務相關法令應無不知之理，惟竟將K君於聘僱之日即帶至B地交予雇主，且早已知悉K君在B地工作及住宿，卻仍未依雇主要求，辦理住宿地點變更通報，原告違反就業服務法第40條第1項第15款顯有過失甚明。至雇主所欲變更K君之住宿地點是否須先經許可，與雇主與原告是否有於7日內以書面通知K君住宿地點之當地主管機關，係屬二事，併予敘明。

五、綜上所述，原告起訴主張各節，均無足採。從而，被告以原告辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法及聘僱辦法，即可認定。是被告以原告違反就業服務法第40條第15款規定，而依同法第67條第1項規定裁處原告法定最低額之罰鍰6萬元，認事用法，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷訴願及原處分，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　16　　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　　1　　月　　16　　日

書記官　張宇軒