

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

114年度簡字第109號

115年4月14日辯論終結

原告 欣上原股份有限公司

代表人 施權航

訴訟代理人 林雯琦律師

被告 彰化縣政府

代表人 王惠美

訴訟代理人 張兆輝

張煥琇

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國114年7月25日勞動法訴二字第1140002011號訴願決定書（下稱訴願決定），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：

緣內政部移民署中區事務大隊彰化縣專勤隊（下稱彰化縣專勤隊）於民國113年8月8日，在原告位在彰化縣○○鎮○○○○路0號之廠房（下稱系爭廠房），查獲松齋企業有限公司（下稱松齋公司）所聘僱如附表編號1至10之越南籍外國人（以下稱N1君等10人）、以及炫賞企業有限公司（下稱炫賞公司）所聘僱如附表編號11至19之越南籍外國人（下稱N2君等9人）共計19人，在系爭廠房從事智慧型電動床包裝及組裝工作。案經移送被告調查後，認原告有就業服務法第44條所定容留外國人從事工作之違規行為，應依同法第63條第1項、行政罰法第18條第1項及彰化縣政府處理違反就業

01 服務法規定裁罰基準（下稱違反就業服務法裁罰基準）第3
02 點規定處罰，乃以113年12月18日府勞外字第1130484962號
03 裁處書（下稱原處分）裁處罰鍰新臺幣（下同）42萬元。原
04 告不服向勞動部提起訴願後，復經該部以訴願決定駁回；原
05 告仍不服而提起本件訴訟。

06 二、原告主張與聲明：

07 （一）原告與承攬人各具獨立權責，並無「非法容留」之客觀行為
08 與主觀故意。

09 1、原告將智慧型電動床之組裝、包裝工作發包予松齋公司及炫
10 賞公司，並簽訂正式承攬契約，同時將系爭廠房部分區域出
11 租予該二公司使用，而定有租賃契約並明確劃定承租範圍。
12 雙方法律關係為「定作人與承攬人」及「出租人與承租
13 人」，原告並非該二公司之股東或關係企業，渠等具備完全
14 之法人獨立自主地位。

15 2、依民法第490條之規定，承攬重在「一定工作之完成」，承
16 攬人對於勞務提供、人員調度及作業細節具獨立自主權。松
17 齋公司與炫賞公司經理倪仁志於調查筆錄明確證實，附表所
18 示外籍勞工之排班、工時、請假、考核及現場管理，皆由松
19 齋與炫賞公司自行負責，原告從未介入個別移工之日常管
20 理。且就業服務法並未規定定作人對承攬人所僱勞工負有身
21 分查核之法定注意義務，被告將承攬人之管理義務轉嫁予定
22 作人，不僅無限擴張「容留」之定義，更有違行政罰法之處
23 罰法定原則。另原告與松齋公司、炫賞公司簽訂之承攬契約
24 第5條，雖約定承攬人應提供勞工名冊供備查，其法律本質
25 係屬定作人為確保履約品質、預防違約風險而保留之「監督
26 權」，此乃基於私法自治之權利保留，旨在控管履約能力，
27 而非法律強制課予原告對承攬人內部人事負擔實質查核之法
28 定注意義務。且實際上，承攬人並未提交名冊予原告，原告
29 亦未曾行使該項查核權，此益徵雙方權責分明。原告基於承
30 攬契約，高度信任承攬人之法遵能力，不應因原告未行使
31 「權利」而反過來推論原告具有「非法容留」之責任。

01 3、又原告已將系爭廠房部分區域合法出租，依租賃法理，該區
02 域之直接占有、使用及管理權限已移轉予承租人。被告僅以
03 現場無實體區隔，即片面推論原告仍具備場所管領權限，顯
04 屬對租賃法律效果之重大誤解。

05 4、再依行政罰法第7條之規定，違反行政法上義務若非出於故
06 意或過失者不予處罰。原告僅係以定作人身分受領勞務成
07 果，對於承攬人是否指派所屬外籍移工變更工作場所乙節，
08 毫不知情且無從干預。而依勞動部（改制前為行政院勞工委
09 員會）88年及87年之函釋，製造業雇主因廠房不敷使用而承
10 租具合法登記證之廠房，可免經核備逕行調派外籍移工至承
11 租廠房工作，此視為「工作之延伸」。松齋公司及炫賞公司
12 均為製造業，渠等將所聘移工調派至承租之系爭廠房工作，
13 符合法令規定，原告信任其調派之合法性，難謂有過失。

14 5、原告主觀上既無非法容留之故意，客觀上亦未對該等外國人
15 實施任何管理或支付薪資，自不構成非法容留。

16 (二)彰化縣專勤隊對外籍移工製作之調查筆錄，皆以固定問題詢
17 問，而移工之回答所稱「老闆」係指何人，語意不詳，極可
18 能係因語言隔閡、翻譯簡化或調查程序之誘導所致；且渠等
19 對「承攬」、「定作」等法律概念認知模糊，故認渠等陳述
20 不具法律上之客觀真實性，而缺乏證明力。被告未審慎檢驗
21 上開調查筆錄之證明力即逕予採信，顯有職權調查不足之違
22 誤。

23 (三)原告係定作人，應支付承攬人之工作價金，不因承攬人係雇
24 用外籍移工而改變，故原告並未受有實質利益。被告對原告
25 裁處42萬元高額罰鍰，未審酌原告受責難程度極輕，且其責
26 任與承攬人相比顯不相當，嚴重違反比例原則。

27 (四)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

28 三、被告答辯及聲明：

29 (一)原告客觀上有受領勞務之事實，已違反就業服務法第44條規
30 定。

31 1、彰化縣專勤隊於113年8月8日實施檢查時，當場發現松齋公

01 司所聘之N1君等10人、及炫賞公司所聘之N2君等9人，在系
02 爭廠房內從事智慧型電動床之組裝與包裝工作。該19名移工
03 之核准工作地均在彰化縣他處，卻出現於系爭廠房工作，顯
04 已違反許可內容。

05 2、又依勞動部之函釋，勞動基準法第44條所載「非法容留」，
06 指自然人或法人與外國人間雖無聘僱關係，但容許外國人停
07 留於某處所為其提供勞務之行為。只要外國人有勞務提供之
08 事實，即令無償或形式上具備承攬契約，仍不影響非法容留
09 事實之認定。

10 3、原告作為具規模之企業，對於外籍移工之管理法令應知之甚
11 詳，卻容任19名身分不明之外籍移工在系爭廠房內與自己聘
12 僱之勞工共同工作長達一年半之久，且未加區隔或查核許可
13 身分，顯未盡行政罰法上應盡之管理防範義務，具備主觀過
14 失甚明。

15 (二)原告對在場移工具備管領權與控制力。

16 1、原告人資主管管淳芳於調查筆錄中自承，原告自行聘僱之60
17 餘名外籍移工與松齋、炫賞公司聘僱如附表所示19名外籍移
18 工，全部都在同一區域混合工作，現場並無任何識別證、亦
19 無實體區隔，足證原告對於該工作場域具備實質管領權，並
20 非單純的出租場域。何況依一般民間慣例，承攬係因定作人
21 技術或設備不足而有所需，然本件原告自己聘僱之外籍移工
22 亦在現場從事相同工作，且觀以現場並無特殊設備需外包，
23 顯見原告與承攬人間之文件，僅係表面掩飾，實際上係容留
24 移工從事工作。

25 2、部分被查獲之移工也明確供稱自入境起即被指派至系爭廠房
26 工作，且表示「查獲地老闆」會指派工作並發給薪資現金等
27 語；且外籍移工對工作內容、時間及薪資發放之陳述也高度
28 一致，足以佐證原告對其等具有實質指揮監督之作為。

29 (三)依勞動部105年之函釋，製造業外籍移工之工作延伸，須基
30 於2公司間「買賣契約」為之，且須隨同本國勞工前往。本
31 件原告與松齋、炫賞等公司間並無買賣契約，故不符合調派

01 基準。原告雖主張松齋及炫賞公司基於租賃關係，可調派員
02 工至原告公司作業，惟該2公司申請招募外國人之類別屬
03 「特定製程製造業」，依法並不適用原告所援引之一般製造
04 業調派規定。

05 (四)被告依就業服務法第63條第1項及違反就業服務法裁罰基準
06 第3點等規定，審酌本件非法容留人數達19人，依此計算裁
07 罰42萬元{計算式：基準A(15萬元)+基準B(18人x1.5萬
08 元)=42萬元}。被告裁處之金額係在法律規定範圍內，並已
09 考量違規人數、行為嚴重程度及應受責難程度，故所裁量金
10 額並無違反比例原則。

11 (五)聲明：原告之訴駁回。

12 四、爭點：原告主張：(一)並無就業服務法第44條規定之容留行
13 為；(二)原處分裁罰過重而違反比例原則等，是否可採？

14 五、本院之判斷：

15 (一)前提事實：彰化縣專勤隊於事實概要欄所載時、地所查獲N1
16 君等10人、N2君等9人，分別係松齋公司、炫賞公司所聘僱
17 乙節，為兩造所不爭執，復有訴願決定、原告與松齋公司承
18 攬契約書、原告與炫賞公司承攬契約書、原告與松齋公司廠
19 房租賃契約書、原告與炫賞公司廠房租賃契約書、原處分與
20 送達證書、彰化縣專勤隊113年9月13日移署中彰勤字第
21 1138047681號書函(檢附彰化縣專勤隊113年8月8日執行查
22 察營業(工作)處所紀錄表、彰化縣專勤隊調查筆錄、現場
23 照片影本4張)、被告114年11月11日府勞外字第1140441214
24 號函、被告115年4月7日府勞外字第1150119839號函暨檢附
25 之彰化縣專勤隊調查筆錄1份(見本院卷第31-45、51-57、
26 131-133、136-137、153-276、285-286、377-383頁)、外
27 國人報到紀錄表、順新人力仲介有限公司外國人交付雇主紀
28 錄表各2份、外籍移工聘僱資料2份(見勞動部114年10月9日
29 勞動法訴二字第1140084890號函檢附之卷宗第236-239、
30 426-427)等件附卷可稽，首堪認為真實。

31 (二)本件應適用之法規：

- 01 1、就業服務法-(1)第44條：「任何人不得非法容留外國人從事
02 工作。」(2)第63條第1項：「違反第44條或第57條第1款、第
03 2款規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。……」
- 04 2、行政罰法第7條第1項：「違反行政法上義務之行為非出於故
05 意或過失者，不予處罰。」
- 06 3、違反就業服務法裁罰基準-(1)第1點：「彰化縣政府為依法有
07 效處理違反就業服務法(以下簡稱本法)案件，建立執法公平
08 性，特訂定本基準。」(2)第3點：「違反本法第44條、第57
09 條第1款，依下列規定裁罰：『違反事件』……(三)非法容
10 留未經許可或他人所申請聘僱之外國人從事工作者。『法條
11 依據』第44條、第63條，『法定罰鍰額度』處15萬元以上75
12 萬元以下罰鍰。裁罰基準：基準A：『違法要件』過失、故
13 意：『裁罰額度』新臺幣15萬元。基準B（非法聘僱或容留
14 人數）：（總人數減1人）×新臺幣1萬5,000元。裁罰總額
15 （基準A+基準B）：裁罰總額度以新臺幣75萬元為上
16 限。」
- 17 4、勞動部91年9月11日勞職外字第0910205655號令略以：「查
18 『就業服務法』（以下簡稱本法）第44條規定：『任何人不得
19 非法容留外國人從事工作。』係指『自然人或法人』與外國
20 人間雖無聘僱關係，但有未依本法及相關法令規定申請許
21 可，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事
22 實之行為而言。……」（所謂「容許外國人停留於某處所為
23 其從事勞務提供或工作事實之行為」係指非法容留人容許該
24 外國人進入其所管領之場域並實質上受領該外國人勞動成果
25 之意）及95年2月3日勞職外字第0950502128號函謂：「一、
26 按本法第43條規定：『除本法另有規定外，外國人未經雇主
27 申請許可，不得在中華民國境內工作。』亦即本法對於外國
28 人在我國工作採許可制。又上開之『工作』，並非以形式上
29 之契約型態或報酬與否加以判斷，若外國人有勞務之提供或
30 工作之事實，即令無償，亦屬工作。……。」上開函釋乃勞
31 動部本於行政主管機關之地位，就「就業服務法」第57條第

01 1款及第44條適用上之區別，所為闡明法規原意之釋示，核
02 與就業服務法立法意旨相符，行政法院自得予以援用。

03 (三)原處分依就業服務法第44條認定原告非法容留N1君等10人、
04 N2君等9人於系爭廠房從事工作，並無違誤，說明如下：

05 1、就業服務法於91年1月21日全部重新修訂，其中第43條規
06 定：「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得
07 在中華民國境內工作。」第44條則將「留用」行為單獨列出
08 特別規範，並用以區別聘僱行為主體之雇主，明白規範負有
09 不得非法容留外國人工作之義務主體為「任何人」；而「留
10 用（或容留）」行為又是用以區別「聘僱」行為，亦即係指
11 任何自然人或法人雖與外國人間無聘僱關係，但有未依就業
12 服務法及相關法令規定申請許可，卻容許外國人停留在其所
13 管領之處所從事勞務提供或工作事實之行為而言。且就業服
14 務法第44條係規定於同法第42條及第43條之後，說明就業服
15 務法第44條係91年間立法者重新立法時，考量其行為主體及
16 行為態樣迥異於雇主之聘僱行為且具可責性，而將之獨立於
17 聘僱行為之外另行規定，但與雇主非法聘僱行為之可責性等
18 同視之，亦即無論是非法容留或非法聘僱，也無論其係故意
19 或過失，初次違反者均處以行政罰，5年內再次違反且屬故
20 意者方處以刑事罰。換言之，就業服務法第44條既用以區別
21 同法第42條及第43條之雇主及其聘僱行為，其禁止規範所指
22 之「任何人」乃係課違規行為人之場所主人責任，亦即外國
23 人提供勞務之場所既係場所主人所管領，縱使該場所主人與
24 外國人間並無聘僱關係，但該場所人員之出入既由場所主人
25 所管制，惟場所主人卻容許該外國人進入其所管制之場所內
26 並為該場所提供其工作事實，其結果等同於由該外國人為場
27 所主人提供勞務，因而實質減損了本國人民之就業機會。準
28 此，就業服務法第44條係立法者明確課予場所主人負有確實
29 查核出入人員有無工作許可之行政法上義務，藉此禁止任何
30 場所主人得以默認、容許或積極促使未經聘僱許可、許可失
31 效、或他人所申請聘僱之外國人在其管領之場所內工作。如

01 場所主人違反前揭行政法上義務，縱使其與該外國人無聘僱
02 關係，亦僅是該場所主人不會於違反就業服務法第44條規定
03 之外，另構成雇主聘僱外國人有就業服務法第57條各款規定
04 之違反而已。研求就業服務法第44條及第57條於91年1月21
05 日修法理由及歷程，立法者係以就業服務法第57條規定之各
06 種聘僱外國人禁止行為類型仍有規範不足之情事，致使許多
07 人為規避就業服務法第57條規定之適用，以其與該外國人間
08 無聘僱關係為由，而得解免當時違反就業服務法之刑事責
09 任，為此立法者乃於就業服務法第57條規定之外，另於同法
10 第44條概括規範非法容留外國人從事工作之類型（無須容留
11 人與〈非法〉外籍移工間存有聘僱關係為必要），並使其不
12 法程度由全部刑事不法，下降以行政不法之處罰方式為主；
13 至其評價非法容留者與非法雇用者之違法程度相當，乃因非
14 法雇用者之違規行為經常為非法容留者所庇護或隱藏，如場
15 所主人能切實杜絕非法容留行為，也就不容易發生非法雇用
16 行為。是以就業服務法第44條規定有其特別之行政立法目
17 的，而課予人民一定之行政法上義務，並對該義務之違反施
18 以行政罰。

19 2、經查，彰化縣專勤隊於113年8月8日，在系爭廠房查獲N1君
20 等10人、N2君等9人從事智慧型電動床包裝及組裝工作之客
21 觀事實，既為原告所不爭執，原告自應就其無容留上開外國
22 人工作乙節，負舉證之責任。原告雖主張係與松齋公司、炫
23 賞公司簽訂承攬契約，將組裝、包裝之工作發包給該2公司
24 承攬，並與之簽訂租賃契約，將部分廠房出租給該2公司使
25 用，對出租之廠房無管理權限，故無容留外過人云云。惟彰
26 化縣專勤隊至系爭廠房執行查察時，原告公司自己聘僱之外
27 籍移工也在現場工作，有彰化縣專勤隊執行查察營業(工作)
28 處所紀錄表附卷可稽（見本院卷第157-160頁）；原告公司
29 之人資主管管淳芳於彰化縣專勤隊詢問時亦陳稱：原告公司
30 自己聘僱的移工約60多人，並沒有製作識別證作區別，而全
31 部移工都在同一區工作，所以自己也不清楚移工屬於哪家公

01 司申請的等語，有彰化縣專勤隊調查筆錄1份在卷可佐（見
02 本院卷第161-169頁），顯見以松齋公司、炫賞公司等為雇
03 主所聘僱之移工，與原告公司自己聘用之移工實際上工作場
04 所混雜，並無區別，縱然原告有將部分廠房出租給松齋公
05 司、炫賞公司，但在實際作業時，既然與原告自己聘僱之移
06 工作業區域未區分，原告對該等移工於系爭廠房之作業確有
07 容留行為無誤，是原告上開主張難謂可採。至原告主張係松
08 齋公司、炫賞公司向其承租部分廠房後將附表所示移工派至
09 系爭廠房工作云云，因上開2公司招募之外國勞工係依據特
10 定製程造業申請，不適用一般製造業得將所聘僱勞工調派至
11 承租廠房，業如前述，原告此部分主張亦無足採，附此敘
12 明。

13 3、另參以卷附NGUYEN VAN THUC等18名移工於彰化縣專勤隊製
14 作之調查筆錄（見本院卷第185-276、379-383頁），雖因待
15 證事實相同，而於詢問時設定相同之題目，但該等筆錄皆透
16 過通譯人員翻譯，確保受詢問人能理解問題，且細繹各份筆
17 錄內容，就相同問題每位移工之回答並不完全相同，顯見各
18 該移工均能實際理解問題並依據自己的意志回答，並無誘導
19 或遭脅迫而回答等情事，原告於言詞辯論時亦已不爭執上開
20 調查筆錄之證據能力（但爭執證明力），上開調查筆錄自然
21 可以作為證據使用。而稽以前開移工調查筆錄，渠等均稱受
22 雇期間僅在系爭廠房作業，未曾至雇主松齋公司或炫賞公司
23 之廠房工作過；另移工VO VAN THE陳稱於工作期間未曾見過
24 自稱松齋公司人員或負責人之人到過系爭廠房（見本院卷第
25 213頁）；移工VO THI NGOC MAI、MAI THI HOA及NGUYEN
26 DINH SON等甚至陳稱係自己到原告公司應徵工作，由原公司
27 委託仲介轉換到現在的公司等語（見本院卷第230、248、
28 380頁）。由上開移工之調查筆錄可知，N1君等10人、N2君
29 等9人雖各為松齋公司、炫賞公司聘僱之員工，但渠等或係
30 於入境後即在仲介公司安排下至原告公司工作，或係自行至
31 原告公司應聘並由仲介辦理轉換承接，隨後即進入原告公司

01 工作，渠等實際工作地點自始均在原告公司，與名義雇主並
02 無任何關連。益徵被告縱未能證明原告為N1君等10人、N2君
03 等9人之實際雇主，其仍有容許外國人停留在其所管領之處
04 所從事勞務提供或工作事實之行為，業如前述，參以前揭說
05 明，原告所為合於就業服務法第44條之客觀要件無誤。

06 4、參以行政罰法第7條第1項之規定，若行為人有故意或過失而
07 違反行政法上義務且無阻卻違法事由，均得依相關規定予以
08 處罰。而所謂故意，係指行為人對於構成違規之事實及該事
09 實係屬違規，明知並有意使其發生者（直接故意），或行為
10 人對於構成違規之事實，預見其發生而其發生並不違背其本
11 意，且知悉該事實係屬違規者（間接故意）而言；所謂過
12 失，係指行為人雖非故意，但按其情節應注意，並能注意，
13 而不注意者（無認識之過失），或行為人對於構成違規之事
14 實，雖預見其能發生而確信其不發生者（有認識之過失）而
15 言。是不論違規行為人係故意或過失而違反行政法上義務之
16 行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以
17 過失為其責任條件。查原告知悉系爭廠房內作業之移工並非
18 皆係自己聘僱，有部分為松齋公司、炫賞公司所聘僱，仍使
19 非本公司員工與自己公司員工混和作業，則對其有容留N1君
20 等10人、N2君等9人之事實，其縱無故意，亦有應注意、能
21 注意而不注意之過失，參以前開說明，原告主觀上有故意、
22 過失等可歸責、可非難事由。

23 5、從而，原告對非其申請許可入境之外籍移工在系爭廠房作業
24 之客觀事實已有清楚之認識，且該事實之實現並不違背其本
25 意，則原處分認原告有就業服務法第44條之違規行為，並無
26 違誤。

27 (四)原處分並無裁罰過重而違反比例原則：

28 1、按違反就業服務法裁罰基準係被告為依法有效處理違反就業
29 服務法案件，建立執法公平性所訂定，此觀以該裁罰基準第
30 1點之規定可知。違反就業服務法裁罰基準既然係被告為使
31 其處理違反就業服務法裁處之案件，有一致性之處理規範而

訂定，俾於裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形，而其裁罰之金額也在就業服務法第63條第1項所定裁罰範圍內，核無違反法律優位或法律保留原則，自得援以為裁罰之依據。

2、紬繹違反就業服務法裁罰基準第3點之規定，對違反就業服務法第44條者，依同法第63條第1項所定最低罰鍰額度15萬元為裁罰基準，並按容留人數提高裁罰金額，對第2人以上每增加一人增加裁罰金額1萬5千元，並以法定最高裁罰額度75萬元為上限。核被告依此計算本件裁罰金額為42萬元{計算式：基準A(15萬元)+基準B(18人x1.5萬元)=42萬元}，係在法律規定範圍內(15萬至75萬元)，並已考量違規人數、行為嚴重程度及應受責難程度，難謂有何違反比例原則之處，原告主張裁罰金額過重而違反比例原則云云，並無理由。

(五)綜上所述，原告前揭主張，均不可取，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告對之訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴無理由。

中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

法 官 張佳燮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由(原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實)，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書(均須按他造人數附繕本)。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中華民國 115 年 4 月 28 日
書記官 周俐君

附表：外籍移工調查筆錄整理

編號	移工姓名	薪資領取方式？	何人安排至欣上原公司工作？
1	NGUYEN VAN THUC	查獲地老闆以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
2	NGUYEN VAN THANG	查獲地老闆以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
3	NGUYEN THI THU THAO	查獲地老闆以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
4	TRUONG XUAN DAT	查獲地老闆以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點
5	BUI THI LE	由一名我國人發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
6	VO VAN THE	由一名我國人民發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。期間未曾見自稱松齋公司之負責人或員工到系爭廠房觀看渠等工作。
7	HOANG THI HONG	由一名工作地點之我國人民以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
8	PHAN THANH QUY	老闆以現金發放	入境後即在仲介公司指派下前往原告公司工作，不清楚該地點是否為合法工作地點。
9	VU XUAN DAO	老闆以現金發放	入境後即在仲介公司指派下前往原告公司工作，不清楚該地點是否為合法工作地點。
10	VO THI NGOC MAI	老闆以現金發放	自己至原告公司應徵，由雇主委託仲介協助辦理轉換到原告公司，不知合法聘僱之公司名稱為何。
11	NGUYEN DINH SON	老闆以現金發放	自己至原告公司應徵，由雇主委託仲介協助辦理轉換到原告公司，不知合法聘僱之公司名稱為何。

12	NGUYEN THI THUY	原告公司老闆以現金發放	原先在沙鹿工作，嗣經轉換雇主而至原告公司工作，對其轉換之雇主為何人並不知情。
13	MAI THI HOA	老闆以現金發放	自己至原告公司應徵，由雇主委託仲介協助辦理轉換到原告公司，不知合法聘僱之公司名稱為何。
14	PHAM THI DONG	炫賞公司老闆以現金發放	入境後即在炫賞公司或仲介公司人員安排下進入原告公司上班，不確定該人員是否為炫賞公司之人員。
15	TRAN VAN TRUNG	一名我國人以現金發放	入境後即仲介公司安排下至原告公司工作，不清楚該址是否為合法工作地點。
16	LE VAN TRUONG	一名我國人以現金發放	入境後由仲介協助辦理轉換到原告公司工作，不知為何後續由炫賞公司承接。
17	PHAN VAN CUONG	一名我國人以現金發放	入境後即仲介公司安排下至原告公司工作，不清楚該址是否為合法工作地點。
18	DOAN QUANG DAT	欣上原公司老闆以現金發放	入境後即在仲介公司安排下進入原告公司，不清楚該地點是否為合法工作地點。
19	VU THI HAO	未製作筆錄	未製作筆錄