臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

114年度簡字第53號

原　　告　星展國際人力資源股份有限公司

代　表　人　林映辰

訴訟代理人　王翼升律師

複　代理人　武陵律師

被　　告　彰化縣政府

代　表　人　王惠美

訴訟代理人　黃瑋倩

何典運

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3月7日勞動法訴二字第1130018078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：

原告為私立就業服務機構(許可證號:2561)，接受雇主佑霖興業股份有限公司(下稱：佑霖公司)委任辦理聘僱越南籍外國人HA TUAN ANH(護照號碼：M0000000，以下稱H君，聘僱許可期間:自民國110年3月22日起至113年3月22日止）之就業服務業務。緣H君自113年3月11日起連續曠職，經佑霖公司委請原告處理，原告之翻譯輔導員陳昱瑾(下稱陳君)於同年月13日至15日即以LINE通訊軟體與H君取得聯繫，並無失去聯繫之情事；惟原告仍向ＡＯ１通報H君連續曠職3日且失去聯繫，並僅檢附陳君與H君之部分LINE對話紀錄，致ＡＯ

１審認後以113年3月20日勞動發事字第1131016459號函自113年3月12日起廢止H君聘僱許可並註記其行蹤不明，尋獲後應立即出國在案。嗣因H君已於同年月11日向Ａ０１勞動力發展署1955專線(下稱1955專線)提出勞資爭議事項申訴，經轉由被告勞工處人員處理而與H君連繫後，循線查知上情；被告乃通知原告陳述意見，且詢問原告之協理Ａ０４及翻譯輔導員陳君後，認原告從事就業服務業務，接受委任辦理聘僱外國人之管理事項，提供不實資料，違反就業服務法(下稱就服法)第40條第1項第8款規定，而依同法第65條第1項規定，以113年8月2日府勞外字第1130284075號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，亦遭Ａ０１以114年3月7日勞動法訴二字第1130018078號訴願決定駁回(下稱訴願決定)，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明:

(一)原處分雖稱「原告接受通報外國人失去聯繫時，未提供完整LINE對話紀錄」而認原告「提供不實資料」，涉違反就服法第40條第1項第8款云云。惟查，無論相關法規或主管機關，均未要求通報人提出任何與外國人之對話紀錄，此觀Ａ０１通報外國人失去聯繫之表單並未有要求填表人檢附對話紀錄資料之內容自明；本件原告之所以於通報時僅提供部分對話紀錄，單純係因認為截取「與通報失聯」有關之部分即可，而非「刻意刪除其他對話內容」，況且原告若欲刻意隱瞞對話內容，大可配合申請表單格式不檢附任何對話紀錄，或者直接自LINE對話框刪除訊息後再行截圖；然原告僅係為避免資料繁瑣，故僅檢附與失聯相關之重點對話紀錄，且未有任何偽造、變造之情，原處分竟因「系爭對話紀錄並不完整」而認定原告所檢附之對話紀錄客觀上屬不實資料，認事用法顯有重大違誤。

(二)按「『失去聯繫』，指外國人離開工作場所及住宿地點，且雇主、接受雇主或外國人委任之私立就業服務機構，或相關

單位無法確知外國人住宿地點或聯繫方式，並有下列情形之一者：（一）無法聯繫外國人。（二）接獲外國人聯繫，但無法確知係外國人本人所為。（三）接獲外國人本人聯繫，但其未明確告知可供查認之住宿地點、住宿期間及聯繫方式。（四）接獲外國人本人告知其住宿地點、住宿期間及聯繫方式，經查認並非屬實。」受聘僱外國人連續曠職三日失去聯繫認定基準(下稱外國人失聯認定基準)第3點定有明文。查:

1、綜觀H君與原告翻譯人員陳君於113年3月12日至3月14日之LINE對話紀錄，原告顯無從判斷係H君本人所為:H君於與雇主之聘僱期滿前即表明期滿後欲轉換雇主，原告亦願予祝福、提供協助，原告所屬職員與H君之互動均相當平和，H君並於113年3月6日回報原告已找到新雇主；詎料113年3月11日卻突然未出現於勞務履行地（H君共同居住於彰化縣○○鄉○○村○區○路0號、8號、9號宿舍之黃春玉、黃文決、阮英德、吳文俊等四名外國人均已簽立切結書，可證明H君於113年3月11日曠職前，均與上開外國人同住於宿舍，H君並於曠職後完全與其他移工失去聯繫、未再返回宿舍），且於同年3月12日陳君與其聯繫時，H君之態度、訊息語氣均與先前之平和狀態判若兩人（H君平常均係以溫和中帶撒嬌之態度與陳君聯繫，陳君亦極有耐心地協助H君處理債務、受詐騙等生活上事宜，雙方關係良善，原告懷疑語氣態度截然不同之發話者非H君本人，自屬合理），縱使該LINE帳號為H君本人之帳號，原告實難判斷訊息是否為其本人所為或係遭人蛇集團或其他有心人士控制並以其名義回訊；且現今確有眾多不肖人士惡意將外國人帶離工作現場以圖不法利益之案例，原告認定H君之狀態符合「接獲外國人聯繫，但無法確知係外國人本人所為」之要件實屬合理。

2、外國人失聯認定基準既已載明「失去聯繫」之定義為「接獲外國人本人聯繫，但其未明確告知可供查認之住宿地點、住宿期間及聯繫方式」，則依文義解釋，原告認定上開規定係

「課予外國人主動明確告知住宿地點、住宿期間及聯繫方式」之義務，而非課予雇主主動詢問之義務。而綜觀LINE對話紀錄，翻譯人員陳君傳訊息稱「你沒上班，公司通知你要回來，如果不回來3天會報逃，今天是2024年3月13日」，H君則表示：「我要回國、我不要繼續上班我要回國、你幫我說不要通報我逃跑、我已經在這裡工作三年了、不是剛來沒多久、謝謝你與公司的協助及幫忙我這段時間」、陳君回覆「那你今天就要立刻回公司」，即係原告欲掌握外國人行蹤所為之發言；然H君僅回覆：「我要回越南」、「為什麼我要回公司」、「哪有我10號有上班」、「那就依法規處理吧」，始終拒絕返回雇主處辦理相關手續、亦不願透漏其位置，顯見依雙方語意脈絡，H君係刻意隱匿其行蹤。H君雖再稱「不要通報我逃跑」，然依此語意脈絡顯見其並非認定「自身行為不符合曠職及失聯要件」，而係因其明白故意隱匿自身行蹤即屬失聯，而欲「請求原告不要依規定通報」。顯見原告已試圖掌握其行蹤，且外國人已傳達其不願透漏自身行蹤之意，自符合「接獲外國人本人聯繫，但其未明確告知可供查認之住宿地點、住宿期間及聯繫方式。」又H君拒絕透漏行蹤之意既已如此明確，依社會通念及經驗法則，自得認外國人不願提供住宿地點及其他聯繫方式，亦已無再行重複追問之必要性。再原告知悉H君與第三人間存有借貸關係，並經債權人聲請本票裁定強制執行，臺灣彰化地方法院並以執行命令扣押雇主對H君之薪資債權，雇主及仲介當能合理判斷其於聘僱期將滿之時，有逃跑為非法打工之動機，依經驗法則亦得合理推論其欲隱匿自身行蹤。據此，依法規文義解釋既未明確課予雇主「應積極明確詢問住宿地點等資訊」之義務，顯見原告基於H君之客觀狀態已確信其符合曠職三日失去聯繫之要件，自無任何進一步提供不實資料之動機。

(三)再者，被告承辦人員於115年5月7日言詞辯論筆錄稱：「如果有通報勞工失聯，機票費用就不用支付，因為這個外國人

即將期滿，如果有通報這個案件，就可以不用支付機票的費用，但雇主要等三個月才能遞補這個名額，對外國人來說，有通報失聯，就是永久無法來台工作，且還會有罰則的問題。如果是通報勞工曠職，終止勞動契約的話，雇主還是要支付勞工機票的費用，但不用等3個月就能馬上遞補。對仲介的部分，除非是明明有失聯但沒有通報，才會有影響，撤銷失聯通報對仲介並不會有不利益。通報勞工曠職對仲介不會有任何影響。」由前開內容可見，若外國人並無失聯情形，且H君之聘期至113年3月22日即已屆滿，與原告通報失聯之日僅相隔約一週；若原告認定H君並未失聯，大可直接待聘僱屆滿，抑或回歸勞動基準法以曠職為由終止契約，究竟有何必要捨近求遠，循要件最複雜之通報失聯途徑？由此可見原告並無任何提供不實資料以通報失聯之主觀故意或動機。

(四)另由原告於通報失聯後，積極向主管機關釐清H君之動向，並於113年4月間電詢ＡＯ１及被告機關確認撤銷流程之行為可見，原告於「通報當下」並無任何提供不實資料之主觀故意，而係因資訊不對等而導致對事實之認識與主管機關存有落差，否則顯無必要再於事後積極釐清H君狀況，並與被告機關討論應如何撤銷通報：

1、被告勞工處雖稱事後有聯繫原告要求撤銷通報，惟係於113年3月15日原告通報後數日才聯繫原告，原處分認定原告提供不實資料之行為既係以113年3月15日為行為時點，自不因該日後主管機關之任何行為而有不同。況且被告自始至終均未給予原告任何明確資訊，被告於通報後數日始以電話聯繫，再於113年3月26日發函通知原告同年4月2日關於H君有撥打1955專線一事請原告到場說明，然原告直至同年4月2日皆無法聯繫上H君確認此情；又H君擅自離開工作地與住宿地，被告勞工處承辦人既已取得與該外國人聯繫，卻未協助原告辦理通報相關變更住宿地址之事宜，且H君提供113年3月21日之飛機訂票紀錄向被告勞工處承辦小姐表明其要返回

越南之意願，但原告皆未得到此訂票資訊，被告勞工處承辦人無作為，未協助原告與H君辦理相關離境程序(例如:結算最後1次薪資），如此資訊不對等，亦影響了原告之因應措施（事實上，原告均係於陳述意見及訴願過程中，才陸續拼湊出本件外國人失聯之真相）。再被告勞工處雖請原告取消通報H君連續曠職 3 日失去聯繫，改為通報H君「連續曠職3日」；惟原告於113年4月9日電詢Ａ０１確認後續處理事宜，Ａ０１則建議由彰化縣政府發函請求原告撤案，原告待收到函文後再為撤案，以避免原告因此情而遭咎責，然被告勞工局承辦人員稱無此類發函前例，不知悉應如何進行，原告又再以LINE聯繫勞工處另名承辦Ａ０２協助處理，並向Ａ０２詢問外國人之聘僱許可已逾期之情況下應如何通報（蓋申報撤銷之表格係以聘僱許可期間尚未屆至之前提設計，必須填寫外國人返回雇主處之日期），惟承辦人員擱置此事未協助處理，直至Ａ０１於113年4月26日作成撤銷「廢止外國人聘僱許可」仍無所作為，原告直至收到Ａ０１113年6月25日0000000000號函，始得知H君已於113年4月22日出國。由上開歷程可見，原告於通報2週後之113年4月2日始知悉外國人已尋求新竹教區協助之情，且由原告事後欲積極配合主管機關撤回失聯通報之情可見，原告於113年3月16日時確實並不知悉「外國人已尋求新竹教區協助」等情，原告雖僅提出部分對話紀錄，然主觀上並未存有任何故意或過失；且主管機關明明於113年3月14日前即有接獲外國人之申訴，卻未第一時間告知雇主及原告，顯已讓陷入雇主及仲介於誤為通報之風險，卻要求雇主及仲介不合理地承擔所有法律責任，實不合理。

2、證人Ａ０２及Ａ００３雖稱其有向原告之人員Ａ０４稱勞工處同意回函、並未拒絕原告回函之要求云云；惟Ａ０２及Ａ００３於公務體系服務，若其承認其曾拒絕原告回函，恐將遭主管機關究責。據此，證人Ａ０２及Ａ００３證述之證明力極低，且由Ａ０４與Ａ０２之對話紀錄可見，若Ａ０２於

通話中有同意回函予原告，則原告若未進一步發函，依經驗法則Ａ０２應會進一步詢問，然雙方之對話紀錄至此即終止，亦可徵Ａ０２之證述可信性實屬有疑。

3、另由外國人失聯認定基準第四點亦可見，主管機關查認非屬失去聯繫，須符合「外國人離開工作場所及住宿地點之日起三日內，已向下列相關單位之一申訴或求助，且有明確告知住宿地點、住宿期間及聯繫方式或安置之紀錄。」可見外國人不僅應於特定期間向特定單位申訴求助，且必須明確告知「住宿地點」、「住宿期間」及「聯繫方式」，缺一不可；由被告自行作成之聯繫紀錄可見，原告不斷向被告追問安置地點，亦係因外國人失聯認定基準第四點之要件且與主管機關資訊不對等，因此希望能反覆確認外國人之狀態及細節，不敢貿然於第一時間同意撤銷。若原告係故意提供不實資料，意圖影響Ａ０１處分之正確性，何以有必要於勞工處事後告知外國人有通報時，反覆確認外國人之動態及安置狀態？由此亦顯見原告並無任何提供不實資料之主觀故意。

(五)綜上，由原告事後欲積極釐清H君狀態、與主管機關討論如何撤銷失聯通報之行為可見，原告於「行為時」並無任何提供不實資料、謊報失聯之主觀故意或動機。

(六)聲明:1、訴願決定及原處分均撤銷。2、被告應給付原告30萬元。

三、被告答辯要旨及聲明:

(一)按Ａ０１113年4月26日、6月18日勞動發事字第1130505439A號、0000000000號函略以，案經該部檢視H君與原告113年3月12日至113年3月14日之LINE紀錄，並比對檢視雇主通報時所檢附通聯紀錄，有明顯故意刪除外國人回應內容紀錄，H君已明確表達請原告轉達佑霖公司要回越南等語，故該期間僅為曠職，復按外國人失聯認定基準，H君確實與原告於通報失聯期間仍有聯繫未有失去聯繫之情事，且H君於113年3月11日向1955專線提出申訴，依外國人失聯認定基準規定，並未構成就服法第56條規定連續曠職3日失去聯繫之要件。

(二)又H君於113年3月11日向1955專線提出申訴後，被告於113年3月19日即與H君取得聯繫，且於同日分別聯繫雇主及原告，告知已與H君取得聯繫，並請其撤銷失聯通報；惟雇主拒絕撤銷，同日原告協理Ａ０４致電被告亦明確表示不撤銷H君之失聯通報。後H君於113年3月20日至被告製作談話紀錄，同時協助其安置，被告旋即將上開情事告知原告所僱之林小姐；惟林小姐仍拒絕撤銷對H君之失聯通報，致H君權益受損。

(三)再依原告提出之Ａ０４與Ａ０２之LINE對話截圖，Ａ０４向被告承辦人Ａ０２表示，其去電詢問Ａ０１後，認應由「原告」先行發函予被告，俟被告回函後，再檢附相關文件向Ａ０１辦理；惟被告從未接獲原告後續之發函，致無從協助函送Ａ０１。原告既屬依規定設立之專業私立就業服務業者，受雇主委託辦理就業媒合及相關事務，自應熟稔相關法令規定與作業流程，並本於專業能力與注意義務，妥善處理各項申請及通報事項，不得因認知錯誤或程序誤解而影響當事人權益或推卸應負之責任。

(四)綜上，113年3月12日至3月15日期間H君確實有與原告翻譯輔導員陳君以LINE通訊軟體聯繫，原告卻未提供與H君之完整LINE對話紀錄，致佑霖公司授權予原告通報H君連續3日行蹤不明失去聯繫；且被告分別於113年3月19日、3月20日以公務電話通知雇主與原告，H君應為曠職，請原告撤銷H君行蹤不明通報，惟至被告函請原告陳述意見前，均未收到原告欲撤銷H君行蹤不明通報之意思，故原告業已違反就服法第40條第1項第8款規定，被告依同法第65條第1項規定，處以罰鍰30萬元，於法自屬有據。

(五)聲明:原告之訴駁回。

四、本院之判斷:

(一)事實概要欄所述之事實，有原告提出之陳君與H君於113年3月12日至14日之完整LINE對話截圖(含翻譯)、與H君同宿舍移工簽立之切結書、Ａ０１113年4月26日勞動發事字第

1130505439號函、原告通報H君連續曠職3日且失去聯繫時所檢附之LINE對話截圖(含翻譯)、H君之聘僱申請書(見本院卷第27至29、49至50、53至57頁)，被告提出之原處分暨送達證書、陳述意見通知書暨送達證書、訴願決定、H君之113年3月20日談話紀錄、H君提出之與陳君於113年3月12日至14日之完整LINE對話截圖(含翻譯)、Ａ０４之113年4月9日談話紀錄、陳君之113年5月28日談話紀錄(見本院卷第101至155頁)等附卷可稽；並經本院依職權調閱臺北高等行政法院高等行政訴訟庭114年訴字第665號卷(下稱北高行卷，該案係佑霖公司起訴請求撤銷Ａ０１以113年4月26日勞動發事字第1130505439號函撤銷廢止H君聘僱許可函，嗣佑霖公司已於114年10月14日具狀撤回起訴)核閱無訛，應堪認定。

(二)應適用的法令：

1、就服法:

(1)第40條第1項第8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：八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。」、

(2)第56條：「(第1項)受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。(第2項)受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。」

(3)第65條第1項：「違反第40條……第7款至第9款規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。……」

2、外國人失聯認定基準：

(1)第1點：「為執行就業服務法(下稱本法) 第56條第1項、第73條第3款 、第74條第1項 所定「受聘僱之外國人有連續曠

職3日失去聯繫」之規定，Ａ０１特訂定本基準。」

(2)第2點：「『連續曠職3日 』，指外國人與雇主間之聘僱關係尚未終止，且無正當理由，而於其實際應工作日連續 3 日不到工者。」

(3)第3點：「『失去聯繫』 指外國人離開工作場所及住宿地點，且雇主、接受雇主或外國人委任之私立就業服務機構或相關單位無法確知外國人住宿地點或聯繫方式，並有下列情形之一者：（一)無法聯繫外國人。（二）接獲外國人聯繫，但無法確知係外國人本人所為。（三）接獲外國人本人聯繫，但其未明確告知可供查認之住宿地點 、住宿期間及聯繫方式。（四）接獲外國人本人告知其住宿地點、住宿期間及聯繫方式，經查認並非屬實。」

(4)第4點：「外國人於離開工作場所及住宿地點之日起3日內，已向下列相關單位之一申訴或求助，且有明確告知住宿地點、住宿期間及聯繫方式或安置之紀錄，經查認屬實者，即非屬『失去聯繫』：（一）中央主管機關包括運用 1955 勞工諮詢申訴專線通報 。（二）當地主管機關。（三）經中央主管機關備案之安置單位。（四）原籍國駐臺代表處。」

3、私立就業服務機構許可及管理辦法(下稱就服機構辦法)：

(1)第1條：「本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第34條第3項及第40條第2項規定訂定之。」

(2)第3條第1款：「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三日失去聯繫之核備。」

(3)第7條：「(第1項)就業服務專業人員之職責如下：一、辦理暨分析職業性向。二、協助釐定生涯發展計畫之就業諮詢。三、查對所屬私立就業服務機構辦理就業服務業務之各項申請文件。四、依規定於雇主相關申請書簽證。(第2項)就業

服務專業人員執行前項業務，應遵守誠實信用原則。」

(三)原告從事就業服務業務，接受委任辦理聘僱外國人之管理事項，確有提供不實資料之違規:

1、按就服法第40條第1項第8款明定私立就業服務機構及其從業人員受任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項時，不得提供不實資料，依其反面解釋，檢具合法真實文件乃私立就業服務機構及其從業人員應盡之協力義務，以期藉由私立就業服務機構提供真實無誤之資料，使主管機關得以正確評估審認，進而達保障就業市場秩序及外國人管理之立法目的，並有效提高行政效能。而所謂「不實資料」，除偽造或變造申請資料外，解釋上應包括與現狀事實不符之資料，否則即與賦予私立就業服務機構提供真實資料之協力義務，以助主管機關掌握真實資訊，作出正確評估審認之立法目的有違(高雄高等行政法院111年度簡上字第42號判決意旨參照)

2、查原告坦承受佑霖公司委託處理H君自113年3月11日起連續曠職事宜，其翻譯輔導員陳君於同年月13日至15日即以LINE與H君取得聯繫，但原告卻僅檢附陳君與H君之部分LINE對話紀錄，向ＡＯ１通報H君連續曠職3日且失去聯繫等事實；而經本院比對兩造提出之陳君與H君完整LINE對話紀錄翻譯內容(下稱系爭完整對話)，及原告向ＡＯ１通報H君連續曠職3日失去聯繫時所檢附之陳君與H君部分LINE對話紀錄翻譯內容(下稱原告檢附之部分對話):

	系爭完整對話	原告檢附之部分對話
113年3月12日	陳君:你沒上班，公司通知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/12是第一天。	陳君:你沒上班，公司通知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/12是第一天。
113年3月13	陳君:你沒上班，公司	陳君:你沒上班，公司通

日	通知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/13是第二天。	知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/13是第二天。
	H君:我要回國。我不要繼續上班我要回國。你幫我說，不要通報我逃跑。我已經在這裡工作三年了，不是剛來沒多久。謝謝你與公司的協助及幫忙我這段時間。	未檢附。
	陳君:那你今天就要立馬回公司，如果沒回來，也沒上班三天會被報逃。	未檢附。
	H君:我要回越南。	未檢附。
	陳君:馬上回公司。	未檢附。
	H君:為什麼我要回公司?	未檢附。
	陳君:什麼文件都沒辦好，如何回國?你以為只要買機票就可以嗎?你已經沒回來公司很多天。	未檢附。
	H君:哪有，我10日有	未檢附。

	上班。我很多天沒回公司是我不對。	
	陳君:你沒到公司，我明天通報逃逸，你就無法回國了。你沒上班三天，都沒有任何消息，依法就可以通報逃逸。	未檢附。
	H君:你恐嚇我不合法嗎?	H君:你是嚇我嗎?
	陳君:我沒有恐嚇你。我會通報你。	陳君:我沒嚇你。我是照規定通知。
	H君:那你依規定辦理。	H君:那你就依照程序作業好了。
113年3月14日	陳君:你沒上班，公司通知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/14是第三天。	陳君:你沒上班，公司通知你要回來，如果不回來三天會報逃，今天2024/3/14是第三天。
113年3月15日	H君:姐姐你不要報我逃逸，我要回越南。我需要回越南。	未檢附。

顯見H君於曠職後第二天即以LINE回應陳君之聯繫，並一再表達其已工作將滿3年，想要返回越南等情；詎原告卻仍向Ａ０１通報H君曠職3日失去聯繫，且全然未檢附H君與陳君就H君表達期滿欲返國之對話內容，致Ａ０１無法審酌上開對話內容，誤認H君就原告翻譯輔導員陳君告知將通報其失聯時，僅虛與回應「你是嚇我嗎?」、「那你就依照程序作業好了」等語，而據以廢止H君之聘僱許可並註記其行蹤不

明，嗣經查知系爭完整對話內容後，Ａ０１業已撤銷廢止H君聘僱許可函，堪認原告所未檢附之對話內容已足以影響Ａ０１審認H君是否失去聯繫之正確性；是依前揭說明，原告接受委任辦理聘僱外國人之管理事項，確有提供與現狀事實不符之資料，並已影響Ａ０１審認之正確性，自已該當提供不實資料之違規無訛。

3、原告雖主張：其僅係為避免資料繁瑣，而截取「與通報失聯」有關之重點對話紀錄檢附，並非「刻意刪除其他對話內容」云云。然原告為依法設立之專業私立就業服務業者，當應熟稔相關法令規定與作業流程，對其未檢附之對話內容足以影響Ａ０１對H君是否失去聯繫之判斷自難諉稱不知，是其主張並非「刻意刪除其他對話內容」云云，實難憑採；況依原告所提出之系爭完整對話截圖(即原證一，見本院卷第27至28頁)，及其所檢附之部分對話截圖(即原證7，見本院卷第53至54頁)均僅有2頁，亦顯難認原告主張係為避免檢附系爭完整對話截圖繁瑣，而僅檢附部分對話截圖云云為可採。故原告上開主張，顯係飾卸之詞，不足採信。

4、再原告以前情主張無法判斷系爭完整對話是否係H君本人所為，且原告試圖掌握H君行蹤，H君亦拒絕透露，原告確信H君已符合曠職三日失去聯繫之要件云云。惟依系爭完整對話內容可知，陳君未曾質疑非H君本人與其對話，也未曾試圖探詢H君行蹤，僅一再要求H君返回佑霖公司，否則將通報H君逃逸，H君亦一再告知陳君其將工作期滿，欲返回越南等情，則依一般社會通念判斷之，已難認原告上開主張可採；參以證人陳君於本院言詞辯論時已結證略以:系爭完整對話係伊與H君之對話紀錄，因H君沒有上班，佑霖公司通知公司，公司協理Ａ０４請伊聯繫他，伊即以LINE與H君聯繫，伊有將2人完整LINE對話截圖予公司林俞君，伊僅提供完整LINE對話截圖，並未附上對話翻譯，至於後續通報屬於行政作業，非伊負責之業務，依系爭完整對話，伊當下並無懷疑非H君本人與伊對話等語(見本院卷第443至445頁)，顯見陳

君以LINE與H君聯繫時，並未懷疑非H君本人所為；且H君於113年3月20日被告勞工處之談話紀錄中亦陳明略以:113年3月11日伊沒有向雇主請假，去照顧伊朋友因車禍住院於台中醫院，同年月15日轉至台北，因仲介公司沒有要求因此未告知住處，但伊有透過LINE與翻譯聯繫告知伊期滿要返國，不要通報伊逃逸，伊可以提供與翻譯之聯繫紀錄、返國機票及朋友住院相關文件為證，仲介公司有要求伊返回雇主處，但因伊朋友受傷很重，需要伊照顧無法離開，且伊有跟翻譯說伊期滿要返國等語(見本院卷第127至128頁)，顯見H君係因陳君未要求其提供住處而未告知；則倘原告通報時確有懷疑上開對話非H君本人所為，並欲知曉H君行蹤，衡情自可向陳君加以確認，或再委請陳君加以向H君探詢，然原告卻全然未為之，顯難認其上開主張屬實；況依原告提出之陳君與H君於113年4月間之LINE對話翻譯內容所載(見本院卷第41至43頁)，陳君仍全然未質疑非H君本人與其對話，亦未曾質疑H君為何拒絕透漏行蹤等節，僅一再要求H君撤回申訴，並明確告知H君原告不撤銷逃逸通報案等情，堪認原告上開主張顯係事後卸責之詞，亦不足採。

(四)原告就接受委任辦理聘僱外國人之管理事項，提供不實資料之違規具有主觀可歸責性:

1、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。」可知行政罰旨在制裁違反行政法上義務之行為，以達成維持行政秩序，有效行政管制之目的，行為人之責任，除實體行政法有特別規定外，並不限於故意行為，其出於過失者仍在處罰之列；換言之，行為人違反行政法上之義務者，若實體行政法未明定以故意為其處罰要件者，無論出於故意或過失均應予處罰，無從僅因其主觀上欠

缺故意，即卸免行政罰之責任。而就服法第40條第1項第8款並無特別規定以出於故意為處罰之要件，依上開說明，不論出於故意或過失，均應受罰（最高行政法院96年度判字第592號判決意旨參照）。查原告為依法設立之私立就業服務機構，其所僱就業服務專業人員依就服機構辦法第7條規定，自應查對所屬就業服務機構辦理就業服務業務之各項文件資料，並應遵守誠實信用原則執行業務；詎原告所僱之就業服務專業人員受雇主佑霖公司委任辦理外國人H君連續曠職三日之管理事項，竟僅截取與H君之部分對話據以為H君曠職三日且失去聯繫之事證向Ａ０１通報，致影響Ａ０１之審認；則依就業服務專業人員之專業性，對其所為已違反行政法上之義務應有認識而具故意；縱認其無故意，其亦有應注意，能注意，而疏於注意之過失責任，是依行政罰法第7條第2項規定，自應推定原告就本件違規亦具有故意或過失之主觀可歸責性。

2、原告雖以前情主張於通報失聯後，有積極向主管機關釐清H君之動向，並向各機關詢問確認撤銷通報之流程，可見原告於「通報當下」並無任何提供不實資料之主觀故意云云。惟:

(1)證人即負責處理H君向1955專線申訴之被告勞工處外勞服務科人員Ａ００３於本院言詞辯論時結證略以:H君是於113年3月11日向1955申訴，伊於同年月12日收到案子審核，同年月13日至15日聯繫H君，但都聯繫不到，所以伊於同年月15日打電話給雇主呂小姐，呂小姐說H君於3月10日已逃逸，並且有請原告通報，但因伊也無法與H君取得聯繫，所以並未告知H君已向1955申訴之事，伊乃向負責處理逃逸通報的人員索取通報資料，但資料還沒拿到，伊於同年月19日時就聯繫上H君，並約H君於翌日到勞工處說明，且立即聯繫原告的林小姐，跟她說伊聯繫上H君了，並有約H君過來，且告知H君已經有向1955申訴，請原告撤銷逃逸通報，林小姐說H君有案件在身，欠錢被強制執行，撤銷逃逸通報部分要先向長官

報備再回復伊，當天Ａ０４打電話給伊說H君反反覆覆，所以不撤銷逃逸通報；同年月20日H君前來做談話紀錄時，伊有跟林小姐說H君已經來說明了，並已經被安置了，他沒有逃逸，但是有曠職三日，請用曠職送，不要通報逃逸，但林小姐仍說不願意撤銷，並有詢問H君的安置地點，伊告知安置地點為庇護所，所以無法告知安置地址；另因H君製作談話紀錄時提出與陳君之LINE對話紀錄，經伊比對發現與通報紀錄所附之對話紀錄不一樣，涉嫌違法，伊將此部分移由Ａ０２處理，同年4月9日Ａ０４來製作談話紀錄時，伊有再跟他講要撤銷逃逸通報，但他沒有表示願意撤銷，迄同年4月11日Ａ０４才聯繫Ａ０２，Ａ０２因為在上課，所以請Ａ０４打給伊，他才問伊要撤銷逃逸通報的事，因撤銷通報有兩個原因，一是回雇主那邊工作，另一個是要在30日內撤銷，本件均不符合，他詢問伊要怎麼撤銷?伊就請他寫一個說明來給勞工處，伊等就用該說明轉給Ａ０１撤銷逃逸通報，因為如果是伊等主動撤銷的話，就查核屬實仲介或是雇主有提供不實的部分，就會被裁罰，但Ａ０４說這是在恐嚇他，後續就沒有下文，也沒有撤銷失聯通報；因H君與雇主已有勞資爭議，依Ａ０１安置要點需先安置再調查，且H君也表示有安置之需求，所以伊並未勸H君返回雇主處等語(見本院卷第371至376頁)。

(2)證人即處理本件違規調查之原任被告勞工處外勞服務科人員Ａ０２於本院言詞辯論時結證略以:伊是於113年3月22日收到Ａ００３處理完簽辦給伊後續釐清原告與雇主責任之案件時，才知道失聯通報所檢附的LINE對話紀錄是有減少的狀況，伊於同年5月28日有詢問原告翻譯人員陳君，陳君說她有跟原告說叫H君回去，但H君都沒有回去，從頭到尾也沒有說要變更地點，沒有提供地址，也沒有提供聯絡方式，陳君說她有將完整LINE對話紀錄回報給原告，要有完整紀錄才能通報逃逸；伊並沒有印象有Ａ０４所證稱他是於113年4月9日製作談話紀錄時，他才知道翻譯老師陳君提供予他的LINE

對話紀錄沒有完整這件事；伊沒有主動聯繫原告或雇主請其等撤銷H君之失聯通報，是Ａ００３請Ａ０４撤銷失聯通報後，113年4月11日Ａ０４才主動來聯繫伊，那時伊就用LINE告知如果有意願撤銷，請於隔天上午10點前主動提供資料，但一直等到陳述意見書開出去之前，都沒有收到原告有提供任何的資料說要撤銷逃逸通報；原證9(見本院卷第57頁)是伊與Ａ０４之LINE對話，依照該LINE對話紀錄，Ａ０４於下午4時44分有說他們會先發函給勞工處，再請勞工處回函指示，之後伊與Ａ０４有再通話，通話的內容大概就是說他會發函給勞工處，再由伊等回函指示，伊說沒問題，請於明天上午10點前提供相關資料，伊會再檢視看哪裡可以協助，並提供相關協助，但伊不知道為何最後原告仍未撤銷H君之失聯通報，伊並沒有告知Ａ０４，就算原告發函至勞工處，也不會回函處理等語(見本院卷第367至370頁)。

(3)佐以經本院檢視證人Ａ０４之LINE對話紀錄，原告所僱之林俞君確於113年3月19日即已轉知Ａ０４，勞工處阮小姐告知H君有向1955專線申訴要求薪資，並表示沒有要逃逸，且已購買3月21日機票，欲期滿離境，希望雇主能撤銷(逃逸通報)等情(見本院卷第364、391頁)；而被告提出之Ａ００３於113年3月19日及同年月20日與佑霖公司及原告聯繫之公務電話紀錄亦均載明佑霖公司及原告均表示不願意撤銷逃逸通報乙節(見本院卷第295至297頁)；另本院依職權檢視H君向1955專線申訴之處理情形紀錄表亦記載:113年3月19日時，仲介(即原告)不願意撤銷逃逸通報，於同年4月11日時，仲介表示會協助雇主向Ａ０１撤銷逃逸通報等情(見北高行卷第112至113、125至126頁)。堪認被告勞工處人員Ａ００３於113年3月19日與20日即已告知原告H君向1955專線申訴，並經安置之事，H君並不構成逃逸失聯，請原告撤銷H君之失聯通報，但均為原告所拒絕，迄113年4月11日原告始表示願意撤銷H君之失聯通報，然仍未依Ａ０１指示先發函予被告勞工處，最終仍未撤銷H君之失聯通報；故原告既於知悉依

外國人失聯認定基準第4點規定，H君非屬「失去聯繫」之初，一再拒絕撤銷H君之失聯通報，顯無從以其遭調查是否涉有本件違反就服法第40條第1項第8款之違規後，始表示願意撤銷H君失聯通報之事，推認原告於「通報當下」並無任何提供不實資料之故意，原告上開主張顯不足採。

3、至原告主張因被告不告知H君安置地點，不敢貿然於第一時間撤銷失聯通報云云。然按受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人臨時安置作業要點第2點規定:「外國人符合下列規定之一者，為本要點之安置對象：……（三）因主動檢舉或其他原因發生之勞資爭議情事，經地方主管機關認定不宜再留置雇主處。……地方主管機關認定外國人符合前項規定後，應採行先安置後調查原則，並確保外國人不受相關爭議利害關係人影響下，探詢外國人之意願後，進行安置。」顯見對H君為安置，且為避免H君受影響，而未告知原告H君之安置地點均係依規定而為；況依外國人失聯認定基準第4點規定，外國人於離開工作場所及住宿地點之日起3日內，已向1955專線申訴或求助，且有安置之紀錄，即非屬「失去聯繫」，原告既為依法設立之專業私立就業服務業者對上開規定當應知悉甚詳，竟猶以被告未明確告知H君安置地點作為其拒絕撤銷失聯通報之理由，自委無足採。

4、另原告主張其無任何提供不實資料之動機云云；惟依H君向1955申訴之紀錄表所載，H君除申訴被雇主扣薪及未給予特休外，其亦申訴有向仲介即原告反應此問題，但原告卻說這是其個人問題，與原告無關，其覺得原告服務不佳，希望原告可以更積極地協助處理問題等情(見北高行卷第109頁)；參以原告翻譯輔導員陳君於本院言詞辯論時所結證略以：H君就是有問題的，他跟很多人借錢，很多公文寄到佑霖公司，佑霖公司反應給伊等，伊等就是要協助處理，伊等覺得H君算是有問題的移工，印象中H君好像有跟伊反應他被雇主扣留薪資及特休假，伊表示會向雇主確認，H君曠職前已表

示已找到新雇主及仲介公司，因H君的問題一大堆，表現不好，雇主也不想續聘他，他當然要找新的雇主，事後Ａ０４交代伊要求H君撤回申訴，並依Ａ０４的指示，告知H君原告不撤銷報逃案等語(見本院卷第445至446頁)。堪認H君於曠職前與雇主及原告均已有糾紛，原告之翻譯輔導員亦認H君是有問題之移工，甚明確告知H君不會撤銷其失聯通報；是以原告人員與H君之互動情形觀之，原告並非全然無提供不實資料，使H君受失去聯繫認定，而無法再入境工作之動機。

(五)綜上所述，原告從事就業服務業務，接受委任辦理聘僱外國人之管理事項，確有提供不實資料，而違反就服法第40條第1項第8款規定，則被告依同法第65條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰最低額30萬元，並無違誤；訴願決定予以維持，亦無不當。是原告訴請撤銷原處分及訴願決定，併依行政訴訟法第8條第2項規定，請求被告給付其已繳納之罰鍰30萬元，均無理由，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，經本院審酌後核於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

五、結論:本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　31　　日

法　官　簡璽容

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　　31　　日

書記官　杜秀君