臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
115年度簡字第13號
115年10月13日辯論終結

原　　告　齊裕營造股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　鄭俊民
訴訟代理人　林益誠律師
被　　告　臺中市政府
000000000000000000
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　林秀伶
　　黎泓洋

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部114年11月28日勞動法訴二字第1140012320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：

原告承攬興富發建設股份有限公司位在臺中市○○區○○段000○地號（下稱系爭工地）建案之新建工程（下稱系爭工程），並於民國112年12月20日與訴外人翰宇工程行簽訂工程承攬合約，將鋼筋綁紮工程分包予翰宇工程行施作；翰宇工程行再將地下室鋼筋綁紮工程交由訴外人林尚輝承作。嗣內政部移民署中區事務大隊臺中市專勤隊（下稱臺中專勤隊）於113年8月23日10時許，在系爭工地查獲因行蹤不明致居留許可遭廢止之越南籍外國男性NGUYEN VAN PHUC（下稱N君）從事綁鐵工作。經被告審認原告涉非法容留外國人從事工作，違反就業服務法（下稱就服法）第44條規定，且係5

年內再次違反同法規定，移請臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）偵辦後，經臺中地檢署檢察官以114年偵字第1564號為不起訴處分（下稱系爭不起訴處分）。被告認原告因過失違反上開規定，依就服法第63條第1項、行政罰法第26條第1項、臺中市政府處理違反就業服務法第四十四條第四十五條第五十七條第一款事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）附表第2點第1項次等規定，於114年6月12日以府授勞跨字第1140152942號行政處分書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）25萬元。原告不服提起訴願，復經勞動部於114年11月28日以勞動法訴二字第1140012320號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回其訴願；原告仍不服，遂提起本件訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)就服法第44條雖規定「任何人不得非法容留外國人從事工作」，但對「容留」一語並未另作定義。而容留依一般文義係指收容、留住或提供場所供特定人從事工作，行為人原則上須對特定外國人在其場所工作的事實有所認識，並有容許其停留工作的意思，始足成立。又參以行政罰法第7條第1項及責任原則，人民違反行政法上義務須具有故意或過失，始得處罰，不能僅因非法外國人客觀上出現在原告承攬及管理的工地，即反向推定原告具有過失，更不能將就服法第44條擴張解釋為工地管理人負有無限度的查核、排除及防止第三人違法工作的結果責任。被告如欲裁罰，仍應具體證明原告本身或得歸責於原告之內部人員，究竟有何應作為而未作為，並說明其違反何種具體注意義務。

(二)承攬之法律關係重在一定工作的完成，承攬人就勞務提供方式原則上具有獨立性，不受定作人直接指揮監督。原告係將系爭工地鋼筋綁紮工程交由翰宇工程行承攬，翰宇工程行再交由林尚輝承作，翰宇工程行、林尚輝及其所僱用或帶領進場的人員，均不是原告之代表人、代理人、受僱人或其他內部從業人員。被告僅憑N君在系爭工地遭查獲，即將容留等

同於場所管理人未盡查驗義務，實係在法律未明文規定下，另行創設「工地管理者對任何第三人違法工作均負防止義務」或「場所內查獲即推定有過失」之處罰要件，違反處罰法定原則、法律明確性原則及有責任始有處罰原則。又縱認就服法第44條亦處罰過失行為，仍應個案判斷原告是否確有可歸責的注意義務違反，不能單憑管領場所即推認過失。N君實係林尚輝聘僱並由林尚輝趁工地管理人員不在場時規避既有門禁措施而直接帶入工地，原告與內部人員事前均不知情，帶領N君進場及安排其工作的自然人並非原告內部人員，因而不能逕以該承攬人或下游包商的故意、過失，逕依行政罰法第7條第2項推定為原告的故意或過失。

(三)原告與翰宇工程行簽訂的工程承攬合約及附件，皆明定承攬人及其下包商不得使用非法外籍勞工。翰宇工程行另簽具使用合法勞工切結書，保證所僱用、委任、指派或使用的勞工均符合政府法令，不使用非法外籍勞工；而工程承攬合約之安全衛生管理罰款標準表並規定，承攬商或其廠商、人員使用非法外籍勞工進入工區，經原告或第三人查獲者，每人處以50萬元違約金，經政府機關查獲者，每人處以100萬元違約金，累犯加倍；工程承攬合約附件也要求，外籍勞工須提出居留證、工作許可等文件供工地檢核，否則不得進入工地。是原告不但沒有容許下游包商使用非法外籍勞工，反而已透過契約及高額違約金制度明確禁止此類行為。再原告另與專業保全業者誼光保全股份有限公司（下稱誼光公司）簽訂駐衛保全服務契約，委由該公司全年無休、每日24小時執行門禁管制。依契約約定，保全人員應查明進出人員身分、辦理登記，並禁止非法外籍勞工進入；外籍勞工欲進入工地時，應提出有效居留證或工作許可證正本，經留存紀錄並通知工地管理人員許可後，始得放行。惟現場保全人員並非原告所僱用，而係誼光公司之人員；縱有門禁查驗疏漏，也不能不問契約及組織上的歸屬，逕將保全人員的一切過失視同原告過失。是以，雖林尚輝及門禁執行者可能有違約或管理

疏漏，尚不足證明原告自己或原告內部人員有積極允許、消極容任，或應注意、能注意而未注意的情形。

(四)系爭工地共有4個出入口，其中第二出入口因樹木及人行道結構等客觀因素，圍籬無法完全隔絕人員進出。大型營建工程具有多層次、專業分工及人員流動性高等特性，原告雖可要求各承攬人之現場負責人參加勤前教育、職業安全衛生協議組織會議及辦理人員登記，卻不能如雇主般直接指揮各下包商人員，也無警察或移民機關的公權力得強制盤查、拘束或驅離，國家設有國境管制、專勤隊及各項查緝措施，尚無法完全杜絕失聯移工，不能僅因原告的防止措施未能百分之百阻絕N君進場，即倒果為因，認定原告必然未盡注意義務。至工程日報表係於每日中午休息前及下午收工前統計現場人數，勤前教育簽到單則係每日開工前簽到；施工人員可能因臨時調派、遲到或其他原因，在勤前教育簽到單收回後才進場，因此工程日報表所載人數與簽到單未必一致，不能因二者人數不同，即推論原告明知或放任未經查驗的人員進入工地（按：原爭執私法人違反就服法第44條時，不得逕依同法第63條第1項處罰部分，因最高行政法院業已115年度大字第1號裁定統一法律見解，原告就此已改為不爭執）。

(五)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)原告客觀上確已違反就服法第44條之規定：

1、依就服法第44條之規定，任何人，包括自然人及法人，違反不得非法容留外國人從事工作之行政法上義務者，即應依同法第63條規定處罰。復參以勞動部（改制前行政院勞工委員會）91年9月11日勞職外字第0910205655號函釋內容、最高行政法院105年度判字第356號判決及臺北高等行政法院108年度簡上字第115號判決意旨，自然人或法人與外國人間雖無聘僱關係，但有未依本法及相關法令規定申請許可，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事實之行為，即該當容留之要件。末按114年度高等行政法院法律座

談會提案七研討結果，將承攬業務發包與下游廠商，因疏於管制，任由下游廠商派遣聘僱許可已失效之外國人進入承攬業務廠商所管領之工地工作，主管機關得認定該承攬業務廠商屬有過失而違反就服法第44條，得單獨成為同法第63條第1項前段之責任主體。

2、翰宇工程行委任合夥人李錦鴻於113年11月5日到場製作談話紀錄，陳稱翰宇工程行與原告簽訂合約，承攬系爭工地之全部綁鐵工程，並將系爭工地地下1樓綁鐵的工作以口頭契約方式分包予林尚輝施作；林尚輝不是翰宇工程行的員工，而係向翰宇工程行承包工作之工頭等語。另N君於113年8月23日臺中專勤隊之調查筆錄中稱，是日其於系爭工地之地下1樓綁鐵，老闆為我國人民，其工作係由老闆指派等語。而林尚輝則於113年11月5日被告談話紀錄稱，其向翰宇工程行承攬系爭工地地下室之綁鐵工作，N君是其所聘僱，雙方約定按綁鐵數量計酬，每噸2,500元，以現金結算；系爭工地設有門禁管理措施，查獲N君當日工地管理人員未在場，其遂直接將N君帶入系爭工地等語。是原告之違規事實確已違反就服法第44條規定，被告依同法第63條第1項論處，於法難認未恰。

(二)原告就其違反就服法第44條規定之行為，主觀上有應注意、能注意，而未注意之過失：

1、參勞動部112年6月12日勞動發管字第1120507206號函，就服法第44條所稱非法容留外國人工作，不以容留者與外國人間存在直接聘僱關係為必要；事業單位將部分工程交由承攬商或下游包商施作，並不因此喪失其對整體工地的管理權，也不能藉由工程分包免除查驗工地內外國人工作資格的義務。原告為系爭工程之承造人，於該建案未竣工前，對於系爭工地具有管領之權，並負有管理義務。原告雖主張系爭工地設有門禁，且聘請誼光公司24小時全年無休管理，已嚴格執行工區人員進出管制。惟系爭工地出入口未確實執行換證及逐一核對身分，顯示原告所設門禁制度僅具形式，並未落實執

行。且工地出入口未確實落實換證管制，甚至無人駐守，導致下游分包商輕易帶入非法移工，足證原告之管理鬆散。另原告於系爭工地設有工地主任，依法即有義務管理人員及車輛進出，並應查驗入出工地之外國人身分，亦有責任防止非本人或包商經由合法程序所聘僱之外國人，進場參與工程施作，落實工作場所之巡視。然原告未察覺N君進入系爭工地工作，亦無人要求N君出示證件，顯見未確實嚴格執行人員進出之管理，足見門禁管理有疏漏。原告雖稱林尚輝以規避門禁管制方式進入系爭工地，迴避工地負責人及保全查察門禁管制等語，惟N君被查獲之前已在系爭工地工作多日，N君工作時間均為上午7時30分至下午4時30分，原告如能確實辦理管制查核身分或對工地內施工人員加以巡查等等，即可查明N君為外國人且未具有合法工作許可。據此，原告除未依上開規定對進出工地的作業人員確實辦理管制查核身分外，對工地內施工人員亦未加以巡查，按其情節應注意、能注意而不注意，即有過失致違反就服法第44條之規定，違法事實洵堪認定。

2、原告固將保全及門禁業務交由誼光公司執行，仍不能免除其對系爭工地的管理責任。保全公司係依原告的委託及指示，為原告執行門禁管制及人員查核，原告對門禁制度如何規劃、執行及監督，仍負有選任與監督責任。若原告僅締結保全契約，卻未檢核保全是否逐一查驗進場人員，即不能以業務已委外為由主張完全免責。是原告所提出高額違約金、切結書及會議宣導，只能證明其在書面上設有規範，不能推翻實際執行時N君未經查驗即進入並連續工作數日的事實。

3、從而，原告未善盡管制及查驗之注意義務，對N君停留於工地提供勞務之行為，仍有應注意、能注意，而未注意之過失。

(三)原告先前已曾因違反就服法第44條之規定，遭被告以112年6月5日府授勞外字第1120110211行政處分書裁處罰鍰20萬元在案，並經本院以113年度簡上字第18號判決駁回上訴而確

定。足認原告對營建工地可能有下游包商帶入非法外國人工作的風險及相關法令，應已有充分認識，更應強化人員身分查核及場所巡視，卻仍發生使N君未經查驗進場工作數日的情形，顯見其並未善盡防止義務。而同一基礎事實刑事部分雖經不起訴處分，但刑事與行政裁罰的構成要件、責任型態及證明對象皆不同，檢察官所為不起訴處分不當然拘束行政機關，即使刑事上不足認定原告或其相關人員具有犯罪故意，仍不妨礙被告依卷內事證認定原告因未落實門禁查驗及施工場所巡查，而有行政法上的過失，被告仍得依行政罰法第26條續行行政裁處。被告考量原告同一行為於第一次裁處後5年內再次違反就服法第44條之規定，乃依同法第63條第1項及相關裁罰基準等規定裁處25萬元，並無裁量逾越或濫用。

(四)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告主張無容留N君於系爭工地工作之故意、過失等可歸責、可非難事由，是否可採？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：

事實概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有原處分、訴願決定、系爭不起訴處分（見本院卷第27-40、133-138頁）、臺中專勤隊執行查察營業(工作)處所紀錄表、N君外人居停留資料查詢(外勞)-明細內容、N君調查筆錄、林尚輝及系爭工地所長蕭進鈞之調查筆錄、事件通報單、翰宇工程行代理人及林尚輝談話記錄等件可資佐證（被告115年3月5日府授勞跨字第1150053511號函檢附之卷宗〈下稱原處分卷〉第61-62、64-80、101、127-129、141-142頁），首堪以認定。

(二)就服法第44條規定係課予場所管理人應實質查核進入其管領場所工作之外國人員身分之行政法上義務，如因故意或過失而違反此義務，致使外國人在其管領之場所非法工作，自應依就服法第63條第1項規定予以處罰:

1、就服法第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」第43條規定：「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」第44條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」第57條第1、2款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。」第63條第1項前段規定：「違反第44條或第57條第1款、第2款規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。」可知立法者為保障本國人就業機會，避免妨礙本國人之勞動條件、國民經濟等目的，乃規定外國人在我國工作，須經事前許可，否則不得聘僱，亦不得非法容留。

2、又比對就服法第44條及第57條規定可知，就服法第57條規定以「雇主」為義務主體，而第44條規定則課以「任何人」均負有不得非法容留外國人從事工作之行政法上義務。又非法容留外國人從事工作，乃指提供自己實力支配下之境內場所，使未經申請許可工作、許可失效或他人所申請聘僱之外國人在該場所自營作業或受人指揮或監督從事勞動，致影響本國人之工作機會。至受何人之指揮或監督，則不以該指揮、監督者為提供該場所之人為必要，縱場所提供人與該外國人間無聘僱等法律關係存在，凡有未依就服法或相關法令規定申請許可，而積極或消極容任允許外國人停留在其所管領之場所從事自營作業或勞務提供之工作行為者，即屬之。

3、是以，依就服法第44條規定據以處罰之前提，僅以未有合法工作許可之外國人被容留且有從事工作之事實為已足，並以該容留者即提供工作場所之自然人或法人作為處罰對象，不問容留、工作時間之久暫或行為反覆性，亦不問該外國人從事工作之動機、目的及對價之有無。場所管領人此項注意義務，毋寧係就服法所課予場所支配人實質查察核對人員身分之行政法上義務，防止外國人進入或在其管領之場所非法工

作，不因該外國人係由與其無法律關係之第三人所聘僱任用，即得免除此項場所確實查對身分之義務。

4、再依行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」亦即違反行政法上義務之行為，除法律別有規定外，不問行為人係出於故意或過失，均應處罰。基此，違反就服法第44條規定所課予場所管理人應確實查對進入其場所工作之外國人身分之行政法上義務，致有應依就服法第63條第1項規定處罰之非法容留外國人從事工作之行為，自不限於故意之行為，其因過失而非法容留外國人從事工作之行為，亦屬該規定處罰之列。

(三)原告確有違反就服法第44條規定之客觀違規事實及主觀歸責要件:

1、原告為系爭工程之承造人，對於系爭工地有管制出入人員及巡查監控之權責，原告並委由誼光公司代為執行上開權責等情，為兩造所不爭執，且有原告提出與誼光公司簽立之台中惠國段116-駐警保全服務契約在卷可佐（見本院卷第88至91頁）。而依上開契約書第三條所載，誼光公司應依原告要求或指示，執行門禁管制，包含人員進出身分查明並辦理登記，非有許可文件或適當防護具不得讓其出入，嚴禁非法外籍勞工進入標的物或標的物周界逗留徘徊，……；執行管制、檢查車輛進出，並予以登記，非具有許可文件上記載之要件，不得讓其出入，堪認原告確有監督管控進場施工人員及車輛之權責無訛。再依原告提出翰宇工程行所簽立之使用合法勞工切結書等文件（見本院卷第82-85頁）所載，原告亦有要求翰宇工程行禁止使用非法外籍勞工，並應監督管理其再承攬商、材料供應商等廠商或人員不使用非法外籍勞工，且要求應繳交施工人員名冊、配合工地實施人員進場管制（含每日危害告知作業及每日勤前教育訓練等）、施工人員並應於進場前提出申請並填寫完整進場申請資料，每日進場前且須至保全處簽署每日危害告知單及各工領班須確實清點人數等情，是原告自應確實監督查核翰宇工程行及其下包

廠商均有履行上開約定，以杜絕並防免其等趁隙使用非法外籍勞工。

2、經查，林尚輝於被告所轄勞工局談話紀錄中稱：系爭工地有門禁管理，那天工地管理人員不在，我就直接帶N君進工地等語（見原處分卷第141-142頁），是系爭工地之保全是否有確實監督管控人員進出，已非無疑。又經本院請原告提供113年8月19至23日工程日報表與勤前教育訓練會議簽到單，其中翰宇工程行記載每日出工人數均遠較勤前教育訓練會議簽到單簽名之人數為多，有上開文件附件可稽（見本院卷第219-223、235-239頁），原告雖稱係因為勤前教育訓練會議簽到單是每日開工前所簽到，若有臨時從他處調工或遲到等情形，工人會比較晚進入系爭工地，其人數則委由保全公司統計登載於工程日報表等語，然此亦可見除林尚輝及N君外，翰宇工程行及其下包商之其他施工人員亦有多達數十人未參加勤前教育訓練會議即進入系爭工地施工，原告復未能提出未參與勤前教育訓練會議於事後進入系爭工地之名單，堪認原告仍有過失而未能核實監督、查核翰宇工程行及其下包廠商之進場施工人員身分甚明。遑論被告答辯稱翰宇工程行並未聘僱外國人，此亦為原告所不爭執（見本院卷第334-335頁），然觀以前揭翰宇工程行之勤前教育訓練會議簽到單（見本院卷第235-236頁），其上有疑似以外國文字書寫之簽名，原告雖稱這是部分工人不願意簽本名而以代號為之，然紬繹上開簽名欄內容，上開疑似外國文字之簽名由數個類似英文符號之文字組成，依常情判斷均係外國人姓名而非代號，原告上開主張非可採信。由此益證原告對進出系爭工地之人員，確實有未盡監督、查核之責之情形。原告雖另主張系爭工地因出入口有樹木、人行道等結構無法有效隔絕人員進出云云，然原告既然知悉此節，理應要求工地管理人員或保全公司就此加強防範或採取其他防堵措施，若未能盡其責任造成進出之破口，仍難謂其無過失之責任，是原告此部分主張亦無足採。

3、按行政罰法第7條第1項所稱之「過失」，係指行為人對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生。是行為人並無不能注意之情事，竟疏未注意，致違反行政法上義務之構成要件，即有過失。復按行政罰法第7條第2項規定:「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。」查原告明知不得容留非法停留或居留之外國人工作，且其為系爭工程之承造人，負有監督管理系爭工程之責，對系爭工地亦有管制出入人員及巡查監控之權責，自負有監督查核進入系爭工地工作之外國人員身分之行政法上義務，以防免外國人在系爭工地非法工作，不因該外國人非由其聘僱任用，即得免除此項場所管領人應確實查核施工人員身分之義務。然原告並未落實監督管控進場之施工人員身分，業如前述，致使翰宇工程行之下包商林尚輝因而得使外國人N君進入原告所管領之系爭工地工作，原告自有非法容留外國人工作之客觀違規事實，且主觀上亦有應注意、能注意，而不注意致違反就服法第44條規定之過失。原告雖委由誼光公司代為執行查核系爭工地進場施工人員身分之責，然誼光公司顯然未確實執行進入工地人員之管制登記，原告未能確保誼光公司依契約確實執行，自有未善盡選任監督使用人之注意義務，依行政罰法第7條第2項規定，亦應負推定過失責任，而無礙原告有違反就服法第44條規定之過失認定。

4、從而，原告確有違反就服法第44條規定之客觀違規事實及主觀歸責要件，均堪予認定。

(四)原告主張其無違反就服法第44條規定之理由，均不足採：

1、原告雖主張已依契約要求承攬人與保全公司確保系爭工地不會有非法外籍勞工，且其非如國家機關具有公權力得強制盤查現場人員，不應由其承擔非原告內部人員之行為結果而為

處罰云云。惟原告為系爭工程之承造人，就系爭工程具有建築房屋勞動力需求及負場所管理義務之人，且對系爭工地具有實際之管領權限，並不因事後將系爭工程分包予各級次承攬人而免除或喪失權限。是進入系爭工地工作之外國人，無論係直接為原告所僱用或由不受原告指揮監督之第三人所聘僱，原告均負有該場所管領人應確實查察核對其身分之義務；否則無異容許需求勞務提供之自然人或法人，一方面享受外國人非法為其工作所獲利益，另方面卻得藉詞該外國人非其本人所僱用，而脫免其依就服法第44條規定，所負應防止外國人非法進入其所管領工作場所提供勞務之行政法上義務。再者，由原告與翰宇工程行、誼光公司所簽立之契約可知，原告知悉承攬之下包廠商有可能僱用非法外籍勞工至系爭工地施作所承攬之工程，原告既有與下包廠商明文約定查核防免非法外籍勞工進入系爭工地工作之措施，竟未確實要求下包廠商履行，致使未有合法工作許可之外國人被容留於系爭工地工作，原告自有過失致外國人停留在其所管領之場所非法工作之違規行為甚明，故原告上開主張均難認可採。

2、原告復主張參照刑法第213條關於「容留」之定義，違反就服法第44條規定者，應僅限於處罰故意犯，而無「過失容留」之類型，且主張就服法第44條將規範主體擴張至任何人過於廣泛乙節。惟非法容留外國人從事工作，並不限於故意之行為，已如上述，因過失而非法容留外國人從事工作，亦屬就服法第63條規定處罰之範疇。而就服法第44條與刑法第213條，二者規範之目的及所侵害之法益、欲維護之秩序均有不同，所為制裁及效果各異，並非可為同一解釋；況刑法第12條第2項明文規定過失行為之處罰，以法律有特別規定為限，此與行政罰法第7條第1項規定，因故意或過失違反行政法上之義務，均構成行政罰之主觀歸責要件，亦有不同，是倘因過失違反行政法上之義務，自仍應予處罰。又就服法第44條係91年間立法者重新立法時，考量其行為主體及行為態樣迥異於雇主之聘僱行為且具可責性，而將之獨立於聘僱

行為之外另行規定。換言之，就服法第44條既用以區別同法第42條及第43條之雇主及其聘僱行為，其禁止規範所指之「任何人」乃係課違規行為人之場所主人責任，亦即外國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所管制，惟場所主人卻故意、過失使該外國人進入其所管制之場所內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所主人提供勞務，因而實質減損了本國人民之就業機會。是就服法第44條本不限以雇主為處罰客體，原告主張其處罰範圍過廣乙節，亦無理由。

(五)綜上所述，被告認原告有非法容留外國人從事工作，已違反就服法第44條規定，而依就服法第63條第1項及裁罰基準第2點項次1等規定作成原處分，核其認事用法均無違誤；訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，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　　11　　月　　3　　日

法　官　張佳燉

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　　11　　月　　3　　日

書記官　周俐君