

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第122號

111年3月17日辯論終結

原告 甄隆實業股份有限公司

代表人 蔡勝雄

訴訟代理人 方浩鍵律師

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

洪偉欽

上列當事人間就業服務法事件，原告不服臺南市政府109年10月7日府法濟字第1091173509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、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、爭訟概要：緣原告所聘僱之印尼籍移工ERVINA(護照號碼：MM000000，下稱E女)於108年1月13日聘僱許可期限屆滿，原告於E女聘僱許可期限屆滿後，尚未取得勞動部續聘許可前，即使E女於108年1月14日至108年2月20日繼續從事勞務工作，被告機關審認原告違反就業服務法第57條第1款規定，爰依同法第63條第1項規定，裁處新臺幣(下同)15萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、原處分機關未盡其調查職責，所引用證據實不足以認定原告有違反行政法規之事實，顯有認事用法上違誤：

(一)按行政程序法第36條：「行政機關應依職權調查證據，不

01 受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注
02 意。」，同法第45條：「行政機關為處分或其他行政行為，
03 應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法
04 則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」，是
05 以行政機關對於應依職權調查之事實，負概括調查義務，舉
06 凡與行政決定有關而有調查必要與可能者，均應調查以追求
07 實質真實，俾查明事實真偽，以作為處分或其他行政行為之
08 依據。

09 (二) 又依最高行政法院62年判字第402號判決意旨：「事實之認
10 定，應憑證據，為訴訟事件所適用之共通原則。行政罰之處
11 罰，雖不以故意為要件，然其違法事實之認定，要不能僅憑
12 片面之臆測，為裁判之基礎。」、最高行政法院75年判字30
13 9號判決意旨：「行政罰與刑罰之構成要件雖有不同，而刑
14 事判決與行政處分，亦原可各自認定事實，惟認定事實須憑
15 證據，倘無證據足資認定有堪以構成行政罰或刑罰要件之事
16 實存在，即不得僅以推測之詞予人處罰，則為二者所應一
17 致。」、最高行政法院98年判字第494號判決意旨：「違法
18 事實應依證據認定之，無證據則不得以擬制推測之方法，推
19 定其違法事實，此為司法訴訟及行政程序適用之共通法則。
20 故行政機關本應依職權調查證據以證明違法事實之存在，始
21 能據以對人民作成負擔處分，亦即行政機關對於人民違法事
22 實之存在負有舉證責任，人民本無須證明自己無違法事實。
23 如調查所得證據不足以證明人民有違法事實，即應為有利於
24 人民之認定，更不必有何有利之證據。又認定違法事實之證
25 據，係指足以證明行為人確有違法事實之積極證據而言，該
26 項證據必須與待證事實相契合，始得採為認定違法事實之資
27 料，若行政處分所認定之事實，與所採之證據不相適合，或
28 其採認的事證互相牴觸，即屬證據上理由矛盾。」。

29 (三) 查原處分機關據以做成行政處分之依據，要以原告公司代
30 理人蔡劉淑鑒於108年4月17日之訪談紀錄：「(問：E君於1
31 08年1月至2月出勤狀況、工作內容及工資給付情形為何?)

01 答：E君108年1月1日至108年2月28日每日工作時間自8時到
02 下午4時，中午輪流休息30分鐘，每日工作計8小時，每週工
03 作5天，計40小時，星期六、日及國定休假日休
04 假……」，以及E君於108年4月29日之訪談紀錄：

05 「（問：妳於108年1月至2月出勤狀況、工作內容及工資給
06 付情形為何？）答：我於108年1月至2月都有出勤，每天工
07 作8小時，每週工作5天，工作內容一樣是做棉被..」等語。

08 （四）惟觀上述訪談人員所設立問題而言，僅係詢問受訪談者
09 「有無於108年1月至2月出勤」之概括問題，且無特別指涉
10 詢問E君是否於非許可期間（即108年1月14日至108年2月20
11 日）進行工作，而以一般人對該等詢問方式之理解，通常僅
12 能認知訪談人員係簡略詢問「該月份中有無工作事實？」等
13 意思，並概以回答「該月份有進行工作過」等語。原告公司
14 代理人蔡劉淑鑾與E君接受上揭訪談時，亦僅係簡略回應
15 「該月份有曾有進行工作」、「該月份有出勤」之事實，並
16 向訪談人員描述上班日之工時、休假日情形，其語意卻從未
17 指涉或承認「有於108年1月14日至108年2月20日」等特定期
18 間內進行工作等意，至不可依此認定其接受訪談時有承認於
19 特定期日工作，並據以認定原告公司有違反就業服務法第57
20 條第1款等情形。是臺南市政府勞工局訪視人員於進行上揭
21 訪談時，既以此類概括問題向E君及蔡劉淑鑾詢問，其回答
22 亦係概略回答訪談人員所詢月份當中曾有進行工作之情形，
23 惟其工作期日可能為聘僱許可到期前之108年1月1日至1月13
24 日，或接續聘僱許可後之108年2月21日至27日，而E君及蔡
25 劉淑鑾其回答並未特別回應是否有於108年1月14日至2月20
26 日期間進行工作，原處分機關卻擷取其陳詞、片面認定其回
27 答係有承認「E君於非許可期間內工作」，實屬曲解受訪談
28 人之原意，並為其行政處分調查過程及認定事實之重大錯
29 誤。

30 （五）復以，原處分機關雖有向原告公司徵求廠內外籍勞工打卡
31 紀錄，惟原告公司已多次陳明該打卡紀錄非僅為廠內員工打

01 卡所用，係因就業服務法規範雇主應掌控外籍勞工行蹤，假
02 如外籍勞工有逃跑或失聯之情形，均應由雇主負管理及通報
03 義務，而該義務於外籍勞工辦理轉出程序期間依然存在，故
04 原告公司為確實管理外籍勞工E於聘僱取可期間到期後至轉
05 換雇主獲得新聘僱取可期間（即108年1月14日至2月20日）之
06 行蹤，以及因為外籍勞工住宿期間僅有工廠廠區提供午餐，
07 為照顧外籍勞工之食宿基本需求，才會請外籍勞工E以打卡
08 方式領餐。故該打卡行為係代表原告公司對於外籍勞工行蹤
09 之管理及分配食宿之方式，不必然代表E君有於非聘僱許可
10 期間進行工作，此一模式亦普遍常見於有雇用外籍勞工之其
11 他公司廠區單位，惟原處分機關卻未調查原告公司所留存打
12 卡紀錄之真實用途、未調查有無其他可證明E君於非聘僱許
13 可期間內工作之紀錄或證物，即逕以該打卡紀錄指稱原告公
14 司使E君於非聘僱許可期間內工作，顯屬率斷。

15 二、綜上所述，被告機關臺南市政府以原告公司違反就業服務法
16 第57條第1款規定，依同法第63條第1項作成裁處原告公司15
17 萬元罰鍰之行政處分。惟被告機關所據訪談紀錄及證物顯不
18 足以認定原告有違反就業服務法而使外籍勞工E君於聘僱許
19 可期間從事工作之事實，至被告機關並未於所指不可從事工
20 作期間即至原告公司進行勞動檢查，更未曾有何訪視報告之
21 作成而查獲原告公司確於該非許可期間內使外籍勞工E君進
22 行工作。被告機關實屬未具有足夠證據認定原告公司有違反
23 就業服務法之事實，率為指涉原告公司有違反就業服務法第
24 53條第1款乙情，難認其認事用法毫無疏誤，而使原處分不
25 能維持，應予撤銷。等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及
26 原處分。

27 參、被告則以：

28 一、查原告行政訴訟起訴狀，事實及理由指稱，原告聘僱印尼籍
29 外國人E君從事工作係不爭的事實，原告委任私立就業服務
30 機構中冠人力資源有限公司（以下簡稱：中冠公司）辦理E君
31 期滿續聘業務，依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第28條之

3規定：「從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，其聘僱許可有效期間屆滿前2個月至4個月內，雇主有繼續聘僱該外國人之必要者，於該期限內應備下列文件，向中央主管機關申請期滿續聘許可：一、申請書。二、勞雇雙方已合意期滿續聘之證明。三、其他經中央主管機關規定之文件。」。惟原告未於E君108年1月13日期滿前2至4個月內檢具相關文件申請書向勞動部申請繼續聘僱E君，卻遲至期滿前5日於108年1月9日檢具相關文件通知臺南市政府實施檢查，臺南市政府依據原告檢具之相關文件，做書面審查核發雇主聘僱外國人通報證明書予原告，此證明書乃證明雇主之通報事項，非雇主之聘僱許可證明，雇主仍需檢具之相關文件向勞動部申請聘僱許可，經勞動部核准始完成聘僱許可程序。且原告受委任人蔡劉淑鑾於108年4月17日臺南市政府談話記錄略以：「問：E君期滿續聘的程序為何？仲介公司如何辦理？答：E君於108年1月14日期滿，於期滿前2至4個月期間，甄隆公司出據期滿續聘意願徵詢表徵詢E君的意願，E君勾選期滿續聘（當時徵詢表未填記日期），之後中冠公司謝水仙即承辦E君期滿續聘相關事宜。」。E君於108年4月29日臺南市政府談話紀錄略以：「問：妳於108年1月14日期滿，甄隆公司是否提供期滿續聘意願徵詢表供妳填寫？答：甄隆公司沒有提供期滿續聘意願徵詢表供我填寫。」。綜上，本案審視談話紀錄，原告未於E君108年1月13日期滿前2至4個月內，徵詢E君工作意願，原告卻於此時提供107年8月5日填寫之意願調查表及提供108年1月14日填寫之期滿續聘意願徵詢表（非中印文對照），難謂非事後變造提供，其真實性亦屬可議，又原告非初次申請聘僱外國人，應對就業服務法之規定熟稔，另原告已委任中冠公司辦理就業服務業務，顯可期待原告於聘僱外國人工作前，就聘僱程序之合法性盡查詢義務。

二、再查，原告未經勞動部許可聘僱許可失效之E君於甄隆公司自108年1月14日至108年2月20日從事化學纖維及發放棉花工

01 作，並經原告受委任人蔡劉淑鑾於108年4月17日臺南市政府
02 談話記錄略以：「問：E君108年1月1日至2月出勤狀況、工作
03 內容及工資給付情形為何？答：E君108年1月1日至108年2月28
04 日每日工作時間自8時到下午4時，中午輪流休息30分鐘，每
05 日工作計8小時，每週工作5天，計40小時，星期六、日及國
06 定休假日休假(如附E君108年1月、2月出勤卡)。工作內容為
07 放棉花。工資每月給付一次，於次月10日給付，部分現金給
08 付，部分匯款(如附工資表)。…」。E君108年4月29日於臺
09 南市政府訪談紀錄中，略以：「問：妳於108年1月至2月出勤
10 狀況、工作內容及工資給付情形為何？答：我於108年1月至2
11 月都有出勤，每天工作8小時，每週工作5天，工作內容一樣
12 是做棉被，甄隆公司每個月正常都以現金支付我薪水。今(1
13 08)年甄隆公司都是以匯款方式支付我薪資。問：本局出示
14 你在甄隆公司的出勤紀錄卡是否為妳本人親自出勤並打卡？
15 答：出勤紀錄卡是我本人親自打卡的。…」。綜合所有調查
16 事證並審視E君108年1月至2月出勤紀錄及薪資明細表各項明
17 細(有工資、加班費、全民健康保險費及勞工保險費等項
18 目)，皆足證原告未經許可聘僱許可失效之E君於108年1月1
19 日至108年2月28日從事工作，與原告稱之打卡只是為了掌控
20 E君行蹤及領餐之依據明顯不符，且發放餐點何需打卡資料
21 做為發放依據，訴訟主張顯與實情不符。等語，資為抗辯，
22 並聲明求為判決駁回原告之訴。

23 肆、兩造之爭點：原告有無於E女聘僱許可期限屆滿後，尚未取
24 得勞動部續聘許可前，使E女於108年1月14日至108年2月20
25 日繼續從事勞務工作之事實？

26 伍、本院之判斷：

27 一、應適用之法令：

28 (一) 就業服務法

29 1. 第6條第1項規定略以：「本法所稱主管機關：在中央為勞動
30 部；在直轄市為直轄市政府；…」

31 2. 第6條第3項第5款規定：、「中央主管機關掌理事項如下：

01 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。」

02 3. 第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨
03 礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安
04 定。」

05 4. 第43條規定：「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許
06 可，不得在中華民國境內工作。」

07 5. 第46條第1項第8款至第10款規定：「雇主聘僱外國人在中華民
08 國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：
09 八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國
10 家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之
11 工作。」

12 6. 第57條第1款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、
13 聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。」

14 7. 第63條第1項規定略以：「違反…第57條第1款…規定者，處新
15 臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。…」

16 (二)雇主聘僱外國人許可及管理辦法第28條之3規定：「從事本
17 法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，其聘僱許
18 可有效期間屆滿前2個月至4個月內，雇主有繼續聘僱該外國
19 人之必要者，於該期限內應備下列文件，向中央主管機關申
20 請期滿續聘許可：一、申請書。二、勞雇雙方已合意期滿續
21 聘之證明。三、其他經中央主管機關規定之文件。」

22 (三)行政罰法

23 1. 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
24 失者，不予處罰。」

25 2. 第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其
26 情節，得減輕或免除其處罰。」

27 3. 第18條第1項、第3項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上
28 義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得
29 之利益，並得考量受處罰者之資力。」、「依本法規定減輕處
30 罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之2分之1，亦不得低
31 於法定罰鍰最低額之2分之1；同時有免除處罰之規定者，不得

01 逾法定罰鍰最高額之3分之1，亦不得低於法定罰鍰最低額之3
02 分之1。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

03 二、按就業服務法第57條第1款明文禁止聘僱未經許可、許可失
04 效或他人所申請聘僱之外國人從事工作，旨在保障國民工作
05 權、維持社會秩序而避免妨礙本國人之就業機會、勞動條
06 件、國民經濟發展及社會安定。故針對聘僱外國人從事工
07 作，立法採申請許可制，同法第42條及第43條規定之立法意
08 旨亦明，是原告如需聘僱外國人從事工作，即應依法申請許
09 可，如有違反即應依第63條第1項規定應予裁罰。

10 三、經查：

11 (一)原告委任中冠公司辦理其所聘僱之印尼籍移工E女期滿續聘
12 業務，E女於108年1月13日聘僱許可期限屆滿，原告欲以續
13 聘，本應依管理辦法第28條之3規定於其聘僱許可有效期間
14 屆滿前2個月至4個月內備妥相關文件，向勞動部申請期滿續
15 聘許可，惟原告遲至108年1月18日始向勞動部申請，且於未
16 經勞動部許可，即自108年1月14日至108年2月20日聘僱E女
17 從事勞務工作，此有勞動部108年2月11日勞動發事字第1081
18 116834號(本院卷第265頁)、108年2月22日勞動發事字第108
19 1033198號(本院卷第231頁)、108年3月15日勞動發事字第10
20 81271578A號(本院卷第339頁)等3函、E女之出勤紀錄(原處
21 分卷第85-86頁)附卷可稽。

22 (二)原告受任人蔡劉淑鑒於108年4月17日被告機關訪談時，陳稱
23 略以：「…(問)甄隆公司所聘僱之E女是何時入境台灣開始
24 聘僱？勞動部核准許可工作為何？(答) E女於101年10月30
25 日入境至104年10月30日止，再自105年1月13日起至今皆聘
26 僱。工作為工廠製造工，從事化學纖維工作。(問) E女是委
27 任那一家仲介公司？是否有簽訂服務契約？到廠服務人員為
28 誰？是否有服務紀錄？(答) 委任中冠人力資源有限公司。
29 有簽訂契約。服務人員是謝水仙經理。沒有服務紀錄。…
30 (問) E女108年1月至2月出勤狀況、工作內容及工資給付情
31 形為何？(答) E女108年1月1日至108年2月28日每日工作時

01 間自8時到下午4時…每日工作計8小時，每週工作5天，計40
02 小時…（如附E女108年1月、2月出勤卡）。工作內容為放棉
03 花。…（問）E女期滿續聘的程序為何？仲介公司如何辦理？
04 （答）E女於108年1月14日期滿，於期滿前2至4個月期間甄隆
05 公司有出據期滿續聘意願徵詢表徵詢E女的意願，E女勾選期
06 滿續聘（當時徵詢表未填記日期），之後中冠公司謝水仙即承
07 辦E女期滿續聘相關事宜，甄隆公司不知為何會被勞動部退
08 件，整個辦理期滿續聘業務皆委託中冠公司辦理，由謝水仙
09 承辦。…」此有臺南市政府訪談紀錄附卷（原處分卷第74-75
10 頁）可憑，並經蔡劉淑鑾確認無誤後簽名（原處分卷第75頁）
11 在案。

12 （三）中冠公司經理謝水仙於108年4月29日於被告機關訪談時，陳
13 稱略以：「…（問）甄隆公司聘僱E女是委任何私立就業服務
14 機構？有無簽定委任契約？承辦或服務人員為誰？（答）是委
15 任中冠人力資源有限公司（下稱：中冠公司）。於107年9月5日
16 有簽定委任契約。目前的服務人員是我及李嘉華（翻譯人
17 員），另承辦甄隆公司的案件也是我本人。…（問）中冠公司
18 是否知情E女於甄隆公司108年1月至2月出勤狀況、工作內容
19 及工資給付情形為何？（答）我有口頭告知甄隆公司的總務
20 邱琪茹小姐（以下簡稱邱小姐），E女在108年1月14日至2月20
21 日不應出勤工作，E女的工作內容都是在操作棉花機。甄隆
22 公司目前工資給付是採匯款方式。甄隆公司工作是在2月25
23 日收到廢止聘僱許可函。我知道E女在108年1月至2月確實有
24 在甄隆公司工作，甄隆公司認為我只是口頭告知並沒有收到
25 勞動部的函所以就沒關係可以繼續讓E女工作。…（問）妳稱
26 於108年2月25日才收到廢止聘僱許可函，為何會知道E女108
27 年1月14日至2月20日不應出勤工作，且甄隆公司稱中冠公司
28 並沒有告知E女不應出勤，妳可否解釋？（答）我們不確定是
29 否有成功接續聘僱，所以為確保我才會叫E女108年1月14日
30 開始先暫時不要出勤，我們當時都不確定是否有續聘成功，
31 只知道有通報成功，而且移民署跟我說只要是廢聘可以自轉

01 自接，所以E女的居留證才會讓我們再延1年。」此有臺南市政府訪談紀錄(原處分卷第80-83頁)並經謝水仙確認無誤後
02 簽名(原處分卷第83頁)在案。
03

04 (四)E女於108年4月29日被告機關訪談時，陳稱略以：「…(問)
05 妳於何時入境台灣受僱甄隆公司？(答)我第一次是於2012
06 年10月份受僱甄隆公司，第二次續聘是於2016年，第三次續
07 聘是於2019年2月份再次續約。…(問)妳於108年1月至2月出
08 勤狀況、工作內容及工資給付情形為何？(答)我於108年1
09 月至2月都有出勤，每天工作8小時，每週工作5天，工作內
10 容一樣是做棉被，甄隆公司每個月正常都以現金支付我薪
11 水。今(108)年甄隆公司都是以匯款方式支付我的薪資。…
12 (問)妳於108年1月14日期滿，甄隆公司是否有提供期滿續聘
13 意願徵詢表供妳填寫？(答)甄隆公司沒有提供期滿續聘意
14 願徵詢表供我填寫。…」此有臺南市政府訪談紀錄(原處分
15 卷第77-79頁)並經E女確認無誤後簽名(原處分卷第79頁)在
16 案。

17 (五)綜上，原告於未取得勞動部許可前，即讓E女於108年1月14
18 日至108年2月20日於其廠房從事勞務工作之事證明確，違反
19 就業服務法第57條第1款規定之事實，足以認定，故被告機
20 關依同法第63條第1項規定予以裁處，於法核屬有據。

21 四、原告主張於107年8月間即已詢問E女是否願意續留之意願，
22 就被告機關於108年1月15日核發第10816H000011號雇主轉聘
23 外國人通報證明書有信賴保護原則之適用，接續聘僱E女時
24 間應溯及自108年1月14日云云乙節，查依就業服務法第57條
25 第1款已有明定，原告於未經勞動部許可前，不得使聘僱許
26 可期限屆滿（亦即許可失效）之E女從事工作，故無論原告
27 是否確於107年8月間詢問E女續留之意，皆不影響其聘僱許
28 可期限屆滿之E女，即違反就業服務法第57條第1款之事實；
29 又查原告雖於108年1月15日向被告機關通報接續聘僱E女一
30 事，惟依就業服務法第6條第3項第5款規定，勞動部為雇主
31 申請聘僱外國人之許可及管理之權責機關，接續聘僱依法本

01 無需向原處分機關通報，況原告係委任專業之就業服務機構
02 中冠公司辦理E女期滿續聘之相關事宜，就勞動部為本案之
03 申請期滿續聘許可之權責機關自無法諉為不知。是以，被告
04 機關108年1月15日第10816H000011號雇主轉聘外國人通報證
05 明書並無任何法律效力，而原告稱對該證明書之「信賴」，
06 亦非出於正當合理之信賴，亦即該證明書尚難成為「信賴基
07 礎」，本件自無信賴保護原則之適用。是以原告前開主張，
08 要難採憑。

09 五、原告訴稱略以：(四)…訪談人員所設立問題而言，僅係詢問
10 受訪談者「有無於108年1月至2月出勤」之概括問題，且無
11 特別指涉詢問E君是否於非許可期間(即108年1月14日至108
12 年2月20日)進行工作，而以一般人對該等詢問方式之理解，
13 通常僅能認知訪談人員係簡略詢問「該月份中有無工作事
14 實？」等意思，並以回答「該月份有進行工作過」等語。原
15 告公司代理人蔡劉淑鑾與E君接受上揭訪談時，亦僅係簡略
16 回應「該月作有曾有進行工作」、「該月份有出勤」之事
17 實，並向訪談人員描述上班日之工時、休假日情形，其語意
18 卻從未指涉或承認「有於108年1月14日至108年2月20日」等
19 特定期間內進行工作等意，至不可依此認定其接受訪談時有
20 承認於特定期日工作，並據以認定原告公司有違反就業服務
21 法第57條第1款等情形。…(五)：…原處分機關雖有向原告
22 公司徵求廠內外籍勞工打卡紀錄，惟原告公司已多次陳明該
23 打卡紀錄非僅為廠內員工打卡所用，係因就業服務法規範雇
24 主應掌控外籍勞工行蹤，假如外籍勞工有逃跑或失聯之情
25 形，均應由雇主負管理及通報義務，而該義務於外籍勞工辦
26 理轉出程序期間依指存在，故原告公司為確實管理外籍勞工
27 E於聘僱取可期間到期後至轉換雇主獲得新聘僱取可期間(即
28 108年1月14日至2月20日)之行蹤，以及因為外籍勞工住宿期
29 間僅有工廠廠區提供午餐，為照顧外籍勞工之食宿基本需
30 求，才會請外籍勞工E以打卡方式領餐。故該打卡行為係代
31 表原告公司對於外籍勞工行蹤之管理及分配食宿方式，不必

01 然代表E君有於非聘僱許可期間進行工作…。」云云，惟
02 查：

03 (一)原告聘僱印尼籍外國人E君從事工作之事實並不爭執，原告
04 委任私立就業服務機構中冠公司辦理E君期滿續聘業務，依
05 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第28條之3規定：「從事本
06 法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，其聘僱許
07 可有效期間屆滿前2個月至4個月內，雇主有繼續聘僱該外國
08 人之必要者，於該期限內應備下列文件，向中央主管機關申
09 請期滿續聘許可：一、申請書。二、勞雇雙方已合意期滿續
10 聘之證明。三、其他經中央主管機關規定之文件。」。惟原
11 告未於E君108年1月13日期滿前2至4個月內檢具相關文件申
12 請書向勞動部申請繼續聘僱E君，卻遲至期滿前5日於108年1
13 月9日檢具相關文件通知臺南市政府實施檢查，臺南市政府
14 依據原告檢具之相關文件，做書面審查核發雇主聘僱外國人
15 通報證明書予原告，此證明書乃證明雇主之通報事項，非雇
16 主之聘僱許可證明，雇主仍需檢具之相關文件向勞動部申請
17 聘僱許可，經勞動部核准始完成聘僱許可程序。且原告受委
18 任人蔡劉淑鑒於108年4月17日臺南市政府談話記錄略以：
19 「問:E君期滿續聘的程序為何?仲介公司如何辦理?答:E君於
20 108年1月14日期滿，於期滿前2至4個月期間，甄隆公司出據
21 期滿續聘意願徵詢表徵詢E君的意願，E君勾選期滿續聘(當
22 時徵詢表未填記日期)，之後中冠公司謝水仙即承辦E君期滿
23 續聘相關事宜。」。E君於108年4月29日臺南市政府訪談紀
24 錄略以：「問:妳於108年1月14日期滿，甄隆公司是否提供期
25 滿續聘意願徵詢表供妳填寫?答:甄隆公司沒有提供期滿續聘
26 意願徵詢表供我填寫。」。綜上，審視訪談紀錄，原告未於
27 E君108年1月13日期滿前2至4個月內，徵詢E君工作意願，原
28 告卻於此時提供107年8月5日填寫之意願調查表及提供108年
29 1月14日填寫之期滿續聘意願徵詢表(非中印文對照)，難謂
30 非事後變造提供，其真實性亦屬可議，又原告非初次申請聘
31 僱外國人，應對就業服務法之規定熟稔，另原告已委任中冠

01 公司辦理就業服務業務，顯可期待原告於聘僱外國人工作
02 前，就聘僱程序之合法性盡查詢義務。

03 (二)再查，原告未經勞動部許可聘僱許可失效之E君於甄隆公司
04 自108年1月14日至108年2月20日從事化學纖維及發放棉花工
05 作，並經原告受委任人蔡劉淑鑾於108年4月17日臺南市政府
06 訪談記錄略以：「問：E君108年1月1日至2月出勤狀況、工作
07 內容及工資給付情形為何？答：E君108年1月1日至108年2月28
08 日每日工作時間自8時到下午4時，中午輪流休息30分鐘，每
09 日工作計8小時，每週工作5天，計40小時，星期六、日及國
10 定休假日休假(如附E君108年1月、2月出勤卡)。工作內容為
11 放棉花。工資每月給付一次，於次月10日給付，部分現金給
12 付，部分匯款(如附工資表)。…」。E君108年4月29日於臺
13 南市政府訪談紀錄中，略以：「問：妳於108年1月至2月出勤
14 狀況、工作內容及工資給付情形為何？答：我於108年1月至2
15 月都有出勤，每天工作8小時，每週工作5天，工作內容一樣
16 是做棉被，甄隆公司每個月正常都以現金支付我薪水。今(1
17 08)年甄隆公司都是以匯款方式支付我薪資。問：本局出示
18 你在甄隆公司的出勤紀錄卡是否為妳本人親自出勤並打卡？
19 答：出勤紀錄卡是我本人親自打卡的。…」。綜合上開事證
20 並審視E君108年1月至2月出勤紀錄及薪資明細表各項明細
21 (有工資、加班費、全民健康保險費及勞工保險費等項目)，
22 皆足證原告未經許可聘僱許可失效之E君於108年1月1日至10
23 8年2月28日從事工作，與原告訴稱打卡只是為了掌控E君行
24 蹤及領餐之依據明顯不符，且發放餐點何需打卡資料做為發
25 放依據，原告主張顯與一般常情不符，尚難遽採。

26 六、至原告主張被告機關裁罰過重云云乙節，查被告機關業依就
27 業服務法第63條第1項及行政罰法第18條第1項規定衡酌原告
28 違規情節，裁處原告法定最輕之15萬元罰鍰，且本案亦無同
29 法第3項規定得減輕罰鍰之事由，自無再予減輕之可能。是
30 原告認本案之裁處過重，容有誤解。從而，本案違規事證明
31 確，原告所辯皆不足採，被告機關依就業服務法第63條第1

01 項規定處原告15萬元罰鍰，揆諸前揭法令規定，認事用法俱
02 無不合，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。
03 原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

04 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98 條第1項
05 前段，判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日
07 行政訴訟庭 法 官 侯明正

08 一、上為正本係照原本作成。

09 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並
10 繳納上訴費用新台幣參仟元，其未表明上訴理由者，應於提
11 出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕
12 本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內
13 容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

14 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日
15 書記官 謝明達