

臺北高等行政法院判決

110年度簡上字第179號

上訴人 花蓮縣政府

代表人 徐榛蔚

被上訴人 大業國際有限公司

代表人 林意勝

上列當事人間就業服務法事件，上訴人對於中華民國110年10月2日臺灣花蓮地方法院110年度簡字第13號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣花蓮地方法院行政訴訟庭。

理 由

一、事實概要：被上訴人受訴外人即雇主林桂子委任，申請聘僱菲律賓籍外國人RAMOS ROSE MARIE FAJARDO（下稱R君）於○○縣○○鄉○○村○○路○段00巷0號從事家庭看護工作，照料訴外人即受照顧者林萬貴，聘僱期間為民國107年5月7日至110年5月7日。林桂子於聘僱R君期間指派R君從事照顧其外孫周彥丞之許可以外工作，R君由訴外人即非法雇主周少翔聘僱，照顧其兄周彥丞（林桂子之外孫）。上訴人以雇主林桂子未將R君辦理轉出，即指派R君為其外孫周少翔工作，違反就業服務法第57條第3款之規定，依同法第68條第1項、行政罰法第8條、第18第3項及上訴人處理違反就業服務法案件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）等規定，以109年9月7日府社勞字第1090169385C號裁處書（下稱裁處書一），處林桂子新臺幣（下同）1萬5,000元罰鍰；以周少翔僱用他人所申請菲律賓籍移工R君從事看護胞兄相關之工作，違反就業服務法第57條第1款之規定，依同法第63條第1項、行政罰法第18第1項及裁罰基準等規定，以109年9月7日府社勞字第1090169385D號裁處書（下稱裁處書二），處周少翔15萬元罰

01 緩；以被上訴人接受雇主林桂子委託辦理引進聘僱菲律賓籍
02 移工R君，卻未善盡其職責，致使林桂子違反就業服務法相
03 關規定，顯已違反就業服務法第40條第1項第15款之規定，
04 依同法第67條第1項規定，以109年9月7日府社勞字第109016
05 9385B號裁處書(下稱原處分)，處被上訴人6萬元罰鍰。被上
06 訴人不服原處分，循序提起行政訴訟，經臺灣花蓮地方法院
07 (下稱原審)行政訴訟庭110年度簡字第13號行政訴訟判決(下
08 稱原判決)撤銷訴願決定及原處分，上訴人不服原判決，遂
09 提起本件上訴。

10 二、被上訴人起訴主張及訴之聲明、上訴人於原審之答辯及聲明
11 均引用原判決書所載。

12 三、原判決撤銷訴願決定及原處分，係以：(一)依107年5月29日勞
13 動部勞動發事字第1071733319號函主旨所載，其許可R君從
14 事工作之地點為「○○縣○○鄉○○村○○路○段00巷0號
15 」，工作內容為「家庭看護工」，被看護對象為林萬貴。而
16 周彥丞居住於○○縣○○鄉○○村○○街000號，為周少
17 翔之兄，二人母親為林沁琳，林沁琳則為林桂子及林萬貴之
18 女，亦即周彥丞為林桂子及林萬貴之外孫。據周少翔於上訴
19 人社會處之談話紀錄，林桂子與林萬貴實際上係與周彥丞等
20 一起住在南○○街311號房屋，為同居家人，林萬貴及周彥
21 丞之外籍看護工聘僱事宜(包括與被上訴人接洽及發放薪資
22 等)皆由林沁琳處理。復據周少翔於原審言詞辯論期日結證
23 所述，林萬貴與周彥丞為同居家人，因認為R君看護之工作
24 性質相同、地點相同，所以才會便宜行事，由林桂子指派R
25 君照顧周彥丞等語，與證人林沁琳於原審之結證內容，大致
26 相同。由上述情形可見，指派外籍勞工R君照顧周彥丞乃雇
27 主自行決定之行為，且由雇主因違反就業服務法第57條第3
28 款而遭處罰後，亦自知其行為係違法之錯誤，而未提起訴願
29 加以爭議。復由上開雇主之證述及被上訴人服務紀錄表所載
30 內容，被上訴人確曾有事前向雇主林桂子及R君告知上揭57
31 條第3款之規定，林桂子違法「指派所聘僱之外國人從事許

01 可以外之工作」行為乃出於自己之決定，應認與被上訴人受
02 任處理之事務無關，難謂為被上訴人應負責之「未善盡受任
03 事務」違失責任。(二)上訴人於本件訴訟中主張被上訴人之「
04 未善盡受任事務」違失行為係「未告知雇主可轉接之日期，
05 讓雇主誤認已轉換成功」等語。惟查，林沁琳為照顧其父林
06 萬貴及其子周彥丞，乃分別以林桂子及周少翔名義，委請被
07 上訴人申請外籍看護工，費用均實際由林沁琳負擔。因林萬
08 貴與R君溝通不良，周彥丞所聘僱之菲律賓籍移工NOGOLLOS
09 PRELL BANGON（下稱N君）恰好要轉出離開，於是乃有另行
10 申請新看護工遞補之需要，才另委任被上訴人辦理R君（原
11 判決誤載Y君）聘用及R君轉換雇主之申請及三方合意接替等
12 之申請手續。本件查無事證可認被上訴人於R君原雇主林桂
13 子與新雇主周少翔尚未完成三方接替手續前，有何上訴人所
14 指「不告知完成日期」或使雇主誤認上項手續已完成之誤導
15 行為。於被上訴人通知雇主已完成上項三方接替手續前，雇
16 主亦應知不可違反上揭第57條第3款之規定。又如被上訴人
17 所述，雇主於簽三方合意函及委任契約書之前，雇主已私下
18 指派R君看護周彥丞，當時被上訴人尚未受林桂子委任處理
19 將R君轉由周少翔聘僱之事務，就轉換雇主之申請應尚無上
20 訴人所指之委任事務發生，亦即無可能向林桂子表示轉換成
21 功。換句話說，被上訴人原先為林桂子申請R君照顧林萬貴
22 之所受委任事務（以甲事務稱之），應與後來協助林桂子將
23 R君申請轉換雇主為周少翔以照顧周彥丞之所受委任事務（
24 以乙事務稱之），分屬不同之委任事務，係二個各別之委任
25 契約關係，茲雇主林桂子違反第57條第3款而受罰，係屬甲
26 事務之範圍，而與後來另委任之乙事務無關，上訴人原處分
27 似將兩者混為一談。被上訴人既未告知林桂子上開乙事務業
28 已辦理完成，則依周少翔所證述，他們聘用外籍看護工已有
29 十多年之久，應已有相當之經驗，又上訴人調查時林桂子雖
30 就詢問事項多次表示「不知道」等語，係因全部聘僱申請及
31 工資給付等事宜實際上係由林沁琳處理，依林沁琳於本院結

證之內容，其係明白相關法令，加上被上訴人於上述聘用外籍看護工期間有告知雇主相關法令之說明紀錄在卷，難謂雇主不諳法令，雇主自無可能不知於未辦妥新看護工申請及R君轉換雇主前之空窗期，不可以指派R君照顧周彥丞，其違法指派許可以外工作係以為不會被發現，甘冒受處罰之風險而擅自便宜行事而已，與被上訴人受任事務無涉，因此不存在上訴人所指之上述誤導行為。(三)原處分將雇主自行違反就業服務法第57條第3項非屬原告受任處理事務範圍內之行為，於無具體符合事理及邏輯上關連性之事證，指稱被上訴人有「未善盡受任事務」之情形，顯欠缺根據，與同法第40條第1項第15款及67條第1項之處罰規定，要件不符，尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。被上訴人訴請撤銷，為有理由為等詞，為其判斷之基礎。

四、上訴意旨略以：

(一)依被上訴人與雇主林桂子簽訂之「雇主委任跨國人力仲介招募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契約」第2條服務項目第1款載明：「乙方（按指：被上訴人）應協助甲方（按指：林桂子）瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。」本件被上訴人並未協助雇主瞭解外國人接續聘僱等有關法令及辦理期限，致使周少翔稱以為被上訴人已辦理好承接菲律賓籍移工R君之手續，林桂子之女兒林玉梅亦稱係經周少翔及被上訴人得知，以為菲律賓籍移工R君業已轉出，致使林桂子在聘僱期間發生菲律賓籍移工R君為他人工作之情事。依被上訴人108年5月10日服務紀錄表之記載，被上訴人早已知悉菲律賓籍移工R君有至未經許可之地址從事許可以外工作，縱使被上訴人有告誡林桂子不符法令之情事，惟無解被上訴人應注意且依其專業知識能注意而不注意協助林桂子及周少翔辦理轉出、轉入事宜，致雇主林桂子違反本法規定而受裁罰之過失責任。

01 (二)被上訴人為經勞動部許可從事就業服務業務之私立就業服務
02 機構，應對就業服務之相關法令規定有相當程度之認知，其
03 受雇主委任辦理聘僱外國人就業服務業務，即應盡善良管理
04 人之注意義務，對於所聘僱外國人之工作內容、範圍、時間
05 、相關法令規定及其他注意事項，自應本其專業知識為雇主
06 詳加說明，提供法令諮詢服務，並依法妥為處理受任事務及
07 善盡告知之責，避免雇主因不諳法令而違法。林桂子、其女
08 林玉梅及其外孫周少翔皆稱以為被上訴人已將菲律賓籍移工
09 R君接續聘僱許可事宜辦理完畢，周少翔於108年6月17日已
10 有承接菲律賓籍移工R君之資格，然被上訴人就菲律賓籍移
11 工R君何時始能合法從事照顧周彥丞，未積極向雇主林桂子
12 及周少翔告知及辦理，並遲至108年7月16日才辦理菲律賓移
13 工R君由林桂子轉出予新雇主周少翔之事宜，以致菲律賓籍
14 移工R君108年6月19日至7月2日於周少翔合法接續聘僱前，
15 即已從事照顧周彥丞之許可以外工作，致林桂子違反就業服
16 務法第57條第3款規定，並經上訴人以裁處書一裁處在案。
17 被上訴人難謂已依善良管理人之注意義務善盡受任事務，核
18 其情節，縱無故意，亦有應注意、能注意，而未注意之過失
19 。則原處分以被上訴人違反就業服務法第40條第1項第15款
20 規定，依同法第67條第1項規定處被上訴人法定罰鍰最低額6
21 萬元，認事用法，並無違誤等語。

22 五、本院查：

23 (一)按「判決不適用法規或適用不當者，為違背法令。」「有下列
24 列各款情形之一者，其判決當然違背法令：……六、判決不
25 備理由……。」行政訴訟法第243條第1項、第2項第6款分別
26 定有明文。而依行政訴訟法第236條之2第3項，上開規定於
27 簡易訴訟程序之上訴亦有準用。又行政法院為裁判時，應斟酌
28 全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實
29 之真偽，並將得心證之理由，記明於判決。同法第209條
30 第3項亦規定，判決書理由項下應記載關於攻擊或防禦方法

之意見及法律上之意見。故行政法院對有利於當事人之事實或證據，如有應調查而未予調查之情形，或不予調查或採納，卻未說明其理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據者，即構成行政訴訟法第243條第2項第6款所謂判決不備理由之當然違背法令。

(二)次按就業服務法第40條第1項第15款規定：「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。」第57條第1款、第3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。…
…三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。」第63條第1項規定：「違反……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。……」第67條第1項規定：「違反……第40條第1項第1款、第3款、第4款、第6款、第10款至第17款、第19款、第20款……規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」第68條第1項規定：「違反……第57條第3款、第4款……規定者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。」

(三)經查，依前引就業服務法第40條第1項第15款之法條文義可知，需係雇主有違反就業服務法或依就業服務法所發布命令之行為，而此行為係私立就業服務機構或其從業人員因辦理就業服務業務，未善盡受任事務所致；是該條款係以有雇主之違章行為存在為前提，即雇主方為違反就業服務法相關法令之主要違章主體，而私立就業服務機構或其從業人員則是僅就其未善盡受任事務之部分負責。易言之，私立就業服務機構或其從業人員是否違反就業服務法第40條第1項第15款規定，係以其辦理就業服務業務，有無善盡受任事務，致雇主違反同法規定為其違章行為之認定，與雇主之違章行為是否出於自行決定尚屬有別。原判決以雇主林桂子違規指派菲籍

01 R君從事照顧周彥丞之許可以外工作，乃林桂子自行決定之
02 行為，與被上訴人之受任事務無關為由，認定被上訴人不應
03 負責「未善盡受任事務」之違失責任，容有錯誤適用就業服
04 務法第40條第1項第15款規定之違誤。並雇主是否自行決定
05 指派外籍勞工從事許可以外工作，與私立就業服務機構辦理
06 就業服務業務，是否未善盡受任事務致雇主違反就業服務
07 法，是二件事，已如前述，則原判決以依周少翔、林沁琳於
08 原審110年10月7日行言詞辯論時之證言，足以證明指派菲籍
09 R君照顧周彥丞乃出於雇主自己之決定，進而認定被上訴人
10 沒有未善盡受任事務，即已違反論理法則。

11 (四)次查，周少翔即周彥丞之兄於109年6月24日已表示「菲籍R
12 君原是申請照顧外公林萬貴的，108年4、5月外公住院，且
13 外公與菲籍R君溝通不良，考慮再換一個，當時就請仲介公
14 司辦理轉出，再由我出面當雇主聘僱菲籍R君來照顧周彥
15 丞，仲介黃小姐之後跟我說辦好了，我才叫菲籍R君來照顧
16 周彥丞...怎麼知道最後沒有辦好，到108年7月16日才由我
17 當雇主承接...仲介是大業公司，他們當然知道菲籍R君在照
18 顧周彥丞，才會知道怎麼做。當時外公要回舅舅家住，說好
19 阿公回舅舅家後請外勞由舅舅他們處理，所以才會辦轉出，
20 我跟大業公司黃小姐說這樣的情形，她當然清楚菲籍R君在
21 我家照顧周彥丞」等語(見原處分卷第57-58頁)；而曾於108
22 年6月間為林萬貴申請聘僱印尼籍移工RUBIYATI(下稱印尼
23 籍移工R君)之林玉梅(林桂子之女)於109年4月20日也表示
24 「108年6月19日至108年7月2日承接印尼籍移工R君照顧林萬
25 貴...我有向姐姐兒子確認過，林萬貴名下沒有外勞了，是
26 大業公司說外勞已經遷出，可以申請外勞了，我才再去申請
27 外勞的，108年5月林萬貴因出院沒人照顧，我才出面申請外
28 勞...是約108年5、6月時查證的」等語(見原處分卷第41-43
29 頁)。卻未見原判決對於周少翔所述「因為被上訴人告知已
30 辦妥轉出，所以才指派菲籍R君照顧周彥丞，怎知最後沒辦
31 好」、林玉梅所述「108年5、6月確認林萬貴沒有申請外

01 勞，是大業公司說外勞已經遷出，才再申請外勞印尼籍移工
02 R君」等節，何以未能合致「辦理就業服務業務，未善盡受
03 任事務，致雇主違反就業服務法」，說明得心證之理由，自
04 有判決理由不備之違誤，且均足以影響本件判決結論。

05 (五)又林桂子與被上訴人107年5月7日簽訂之雇主委任跨國人力
06 仲介招募聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規
07 定工作之外國人契約(見原處分卷第7-10頁)即載明：林桂子
08 委任被上訴人公司辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進
09 、接續聘僱或管理事項，第2條服務項目第1、6款，並約定
10 「大業公司應協助林桂子了解辦理聘僱外國人之申請許可、
11 招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦
12 理期限及費用等」、「大業公司協助林桂子辦理外國人之離
13 境、遞補、展延及管理事宜」。則被上訴人受林桂子之委
14 任，為林桂子申請聘僱菲籍R君照顧林萬貴，與協助林桂子
15 將所聘僱之菲籍R君辦理轉換雇主，衡情核屬同一委任契約
16 之委任就業服務業務範圍，原判決以二者事務內容不同，即
17 係二個各別的委任契約，容有認定事實不依證據之違誤。

18 六、綜上，原判決既有如上所述判決錯誤適用法規、判決不備理
19 由、違背論理法則及證據法則之違背法令，明顯影響本件判
20 決之結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有
21 理由。因上揭違誤影響裁判之結果，事實尚有未明，有待原
22 審法院再為調查審認，故將原判決廢棄，發回原審法院更為
23 適法之裁判。

24 七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第236條之2第
25 3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

26 中 華 民 國 112 年 5 月 18 日

27 臺北高等行政法院第四庭

28 審判長法 官 蘇嫻娟

29 法 官 陳雪玉

30 法 官 魏式瑜

31 上為正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 中 華 民 國 112 年 5 月 18 日

03 書記官 林俞文