

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第52號

110年10月14日辯論終結

原告 緣麥鄉股份有限公司

代表人 許瑞成（董事長）

訴訟代理人 翁瑞麟 律師

莊劍郎 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 高忠義

陳暉江

蔡寶茹

上列當事人間就業服務法事件，原告不服行政院中華民國109年12月2日院臺訴字第1090199156號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告經營其他食品製造業，先後於民國107年6月5日、同年12月4日申請招募外國人，經被告分別以107年6月14日勞動發事字第1071783875號及同年12月12日勞動發事字第1072489615號函核發原告辦理聘僱外國人之招募許可，嗣因原告遭民眾檢舉有投保不實、聘僱本、外籍員工人數比例不符規定等情事，經被告所屬勞工保險局（下稱勞保局）查明原告無

01 法提供其代表人配偶陳氏端實際聘僱之證明文件，涉有故意
02 為不合勞工保險條例規定人員辦理參加保險手續，領取保險
03 給付，業經勞保局另以109年4月27日保納行一字第10960134
04 461號、第10960134463號函（下稱勞保局109年4月27日處
05 分，原告就此亦提起撤銷訴訟，由本院另案審結）自105年8
06 月30日起取消陳氏端之被保險人資格，並命陳氏端繳還已領
07 之生育給付共計新台幣（下同）46,666元。又原告於辦理前
08 開聘僱外國人之招募許可申請時，由於聘僱外國人總人數係
09 以申請當月前2個月之前1年僱用員工平均人數（即勞保投保
10 人數）為計算基準，故原告於申請書內將陳氏端計入勞工投
11 保人數，其填載之內容即與事實不符，致被告依該不實人數
12 核予外國人配額，被告爰以109年8月24日勞動發事字第1090
13 514153號函（下稱原處分）廢止原告現存有效之外國人招募
14 許可4名及聘僱DO VAN THUC（下稱D君）等3名外國人之聘僱
15 許可（詳如附表所載），並命該3名外國人應於原處分送達
16 後14日內辦理轉換雇主或出國。原告不服，提起訴願仍遭駁
17 回，遂提起本件行政訴訟。

018 二、本件原告主張略以：

019 (一)原處分未遵循職權調查與有利不利應一律注意原則：

020 原處分作成前，被告所屬勞保局桃園辦事處曾向原告代表人
021 進行訪查，斯時陳氏端（原告代表人之外籍配偶）生產完未
022 逾二個月，仍處於留職停薪期間，原告代表人乃據實陳稱陳
023 氏端目前每週僅有來原告工廠幫忙數次且時間不長，實則因
024 陳氏端患有產後憂鬱症為轉換情緒，方至工廠協助產線工
025 作，剩餘時間必須返回家中照顧剛出生之小孩，單純屬於幫
026 忙、協助性質而已，當然不受原告之監督管理，亦未有出勤
027 紀錄（原證一）。孰料勞保局徒憑該未詳盡記載之訪查紀
028 錄，並未加以調查之下，便逕認陳氏端自加保日期（即105
029 年8月30日）起即無具體受聘僱事實，並取消陳氏端之被保
030 險人資格。被告亦憑藉勞保局取消陳氏端之被保險人資格一
031 事，因而認定原告於107年6月5日起，向被告申請外國人招

01 募許可之申請表件內填入含有不實勞工保險人數陳氏端1名
02 之資料，與事實不符，致使被告以該不實人數核定外國人配
03 額。對此，被告單憑前揭未詳盡記載之訪查紀錄及取消陳氏
04 端之被保險人資格等事由，逕認原告在申請表件內填入含有
05 不實勞工保險人數陳氏端一名之資料與事實不符，全然未加
06 以調查該訪查紀錄之內容及陳氏端究竟有無具體受聘僱事
07 實，且亦無視原告後續竭力提出陳氏端受有原告具體受聘僱
08 事實之相關事證，顯見原處分實已違反行政程序法第9、36
09 條之規定，至為明確。

10 (二)陳氏端確屬原告員工，不能僅因原告代表人每月匯款予陳氏
11 端採取便宜措施，遽認原告申請外國人招募許可時填具不實
12 資料，而廢止許可：

13 1. 依最高行政法院100年判字第2117號判決、本院108年簡上字
14 第120號判決及臺灣高等法院108年度重勞上字第3號民事判
15 決等實務見解意旨，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即
16 屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契
17 約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、
18 計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資
19 之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險
20 業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監
21 督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞
22 工，並應視勞務債務人對勞務債權人是否有高度從屬性而
23 定。按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契
24 約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人
25 間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既
26 有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係
27 屬勞動基準法所規範之勞雇關係。

28 2. 查原告之經營模式為小型麵包工廠，單純代工麵包業務，屬
29 於家族企業，又因員工人數甚少，行政管理上較為草率，公
30 司制度上自難與一般公司相比，而陳氏端為原告代表人之配
31 偶，職務為原告代表人之助理，工作內容包括協同原告代表

01 人外出洽談業務、支援產線工作及監督產線進度，隨時向原
02 告代表人回報等，茲提出目前尋獲部分陳氏端之出勤表（原
03 證二）、部分員工證明陳氏端工作內容之聲明書（原證
04 三），均可顯示陳氏端在勞務給付上，仍受原告代表人之指
05 揮、命令，並無自由決定勞務給付之方式，且陳氏端係屬原
06 告經營、生產團隊之一員，為原告事業經營體之一部分。至
07 陳氏端領取月薪之方式，係由原告代表人之郵局帳戶匯款至
08 陳氏端之郵局帳戶，而非以原告之銀行帳戶匯款，實為原告
09 代表人無心之錯，蓋原告代表人認為陳氏端係渠之配偶，渠
10 又為原告之代表人，因而原告代表人在貪圖節省轉帳手續費
11 用之情況下（原告代表人、陳氏端均為郵局帳戶、原告之銀
12 行帳戶為臺灣土地銀行），方由原告代表人直接從渠之郵局
13 帳戶（該帳戶用途係公司雜支之使用，金錢來源亦為原告之
14 臺灣土地銀行帳戶匯入），匯款至陳氏端之郵局帳戶，令陳
15 氏端取得原告給付之每月薪資（原證四），非如其餘員工一
16 般，由原告之銀行帳戶匯款，此為原告代表人便宜行事之
17 舉，衍生後續勞保局之誤解，然不可否認係陳氏端確實因勞
18 務給付，每月均取得原告給付之薪資，僅因原告代表人便宜
19 行事，造成給付名義人不同。是以，綜合判斷陳氏端與原告
20 間之勞務給付關係，參酌實務上判斷標準之人格上、經濟上
21 及組織上從屬性，本件應當均有符合從屬性之要件，或縱然
22 認定部分有些許獨立性可言，仍應從寬認定陳氏端與原告間
23 之勞雇關係存在。既陳氏端與原告間存有勞雇關係，原告在
24 申請表件內填入含有勞工保險人數陳氏端一名之資料等事
25 實，自無不法可言，則原處分既建立於錯誤事實上，原告顯
26 無違反就業服務法第54條第1項第11款、第72條第1款之規
27 定。

28 (三)爰聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

29 三、被告則以：

30 (一)本件原告填載陳氏端為投保對象與事實不符，原處分廢止外
31 國人招募許可及聘僱許可核屬有據：

- 01 1. 原告前於107年6月5日以申請當月前2個月之前1年（106年5
02 月至107年4月）僱用員工平均人數23.17人之百分之15，核
03 算得核配外國人人數為1名，向被告申請外國人初次招募許
04 可，經本部以107年6月14日勞動發事字第1071783875號函核
05 發特定製程招募外國人1名（原處分卷第39至42頁）；原告
06 於107年12月4日以申請當月前2個月之前1年（106年11月至1
07 07年10月）僱用員工平均人數23.75人之百分之15，核算得
08 核配外國人人數為2名，向被告申請外國人初次招募許可，
09 經被告以107年12月12日勞動發事字第1072489615號核發特
10 定製程招募外國人2名在案（原處分卷第45至48頁）。嗣原
11 告遭民眾向桃園市政府勞動局（下稱勞動局）檢舉疑有投保
12 不實、本外勞人數比例未符規定情形，勞動局查察後，檢附
13 原告之員工打卡出勤資料及勞工保險投保清冊，函請被告查
14 核認定。經被告比對查有原告為4名本國勞工投保勞工保
15 險，惟未提供實際聘僱證明文件，函請勞保局查明該4名本
16 國勞工是否符合納保資格，該局109年4月27日處分略以：丁
17 慧玲、張畫程、陳氏端等3名被保險人投保資格分別自107年
18 11月26日至109年3月31日、自108年11月11日起及自105年8
19 月30日起取消（原處分卷第33至35頁）。被告審查原告將陳
20 氏端無聘僱事實之本國勞工辦理勞工保險加保手續，致其僱
21 用員工人數增加，原告亦於107年6月5日及107年12月4日向
22 被告申請初次招募許可，並於申請表件填入之平均僱用員工
23 人數係與事實不符，致被告以該不實人數核予外國人配額，
24 已合致就業服務法第54條第1項第11款規定情事，爰依同法
25 第72條第1款及裁量基準項次6規定，採1比5比例廢止原告有
26 效之招募許可名額共5名及D君等3名外國人之聘僱許可，及
27 同意該3名外國人得轉換雇主或出國，並為後續管制，於法
28 並無不合。
- 29 2. 勞保局109年4月27日處分已依規定取消丁慧玲君等3名被保
30 險人資格，原告不服上開勞保局取消陳氏端被保險人資格之
31 處分提起訴願之訴願書載稱，陳氏端自105年8月30日起受僱

於原告，原告依約定給付陳氏端薪資。惟原告之代表人於109年4月13日接受勞保局訪查時稱：無陳氏端之人事、出勤資料，由負責人私人匯款，未支領薪資等語不符，且據勞保局向國稅局查調陳氏端105至108年度綜合所得稅各類所得資料顯示，陳氏端均無取自原告之薪資所得。另原告所提攷勤表上之員工姓名為人工列印貼上，薪資所得扣繳憑單係109年6月16日逾期補繳，不無為行政救濟而補作之嫌，尚難資為陳氏端確有受僱領薪之證明。原告不服上開處分向被告申請爭議審議，業經被告以109年7月23日勞動法爭字第1090011872號爭議審定書駁回，上開處分未經撤銷前，被告據以作為處分依據，其認事用法及裁量之行使，於法並無違誤，原告所訴，核不足採。

(二)並聲明求為判決：原告之訴駁回。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第33頁至43頁）、訴願決定書（本院卷第45頁至55頁）、勞保局桃園辦事處109年4月13日對原告代表人之業務訪查紀錄影本（本院卷第57頁至59頁）、陳氏端107、108年出勤表影本（本院卷第61頁至91頁）、原告公司員工出具之聲明書影本7件（本院卷第93頁至105頁）、陳氏端郵局存摺影本（本院卷第107頁至137頁）、被告109年7月23日勞動法爭字第1090011872號爭議審定書（本院卷第171頁至175頁）、被告109年6月1日勞動發事字第1090509032號通知陳述意見函（本院卷第181至183頁）、勞保局109年4月27日保納行一字第10960134461號函、第10960134462號函（本院卷第191頁至196頁）、原告107年6月5日、107年12月4日申請聘僱外國人基本資料清冊及申請書（本院卷第203頁至206頁、第213至217頁）、經濟部工業局104年7月8日工化字第10400628391號函（本院卷第207頁），及原告公司之玉山銀行存戶交易明細影本（本院卷第375頁至395頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：原告在外國人招募許可申請書內將陳氏端計入勞

01 工投保人數，是否屬提供不實之資料？原處分據以廢止原告
02 之招募及聘僱許可有無違誤？

03 五、本院之判斷：

04 (一)本件應適用之法令：

- 05 1. 就業服務法第5條第2項第5款規定：「雇主招募或僱用員
06 工，不得有下列情事：…五、辦理聘僱外國人之申請許可、
07 招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。」
08 第46條第1項規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事
09 之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……八、海
10 洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重
11 要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工
12 作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業
13 務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案
14 核定者。」第48條第1項前段、第2項規定：「（第1項）雇
15 主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請
16 許可。……（第2項）前項申請許可、廢止許可及其他有關
17 聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機
18 關定之。」第54條第1項第11款規定：「雇主聘僱外國人從
19 事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一
20 者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘
21 僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：
22 ……十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管
23 理事項，提供不實或失效資料。……」第72條第1款規定：
24 「雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之
25 一部或全部：一、有第54條第1項各款所定情事之一。
26 ……」準此，雇主聘僱外國人工作，不得有違反就業服務法
27 或依該法第48條第2項所發布之命令，否則應廢止其招募許
28 可。
- 29 2. 次依就業服務法第48條第2項授權訂定之雇主聘僱外國人許
30 可及管理辦法第2條規定：「本辦法用詞定義如下：……
31 二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第46條第1項第8款至

01 第11款規定工作之外國人。……。」再依「雇主聘僱第二類
02 外國人違反就業服務法第72條規定廢止招募許可及聘僱許可
03 裁量基準」（下稱系爭裁量基準）項次六規定：「違法情
04 形：雇主違反本法第54條第1項第11款，於辦理聘僱外國人
05 之申請許可、招募、引進或管理事項時，就應備文件之提
06 供，有偽變造行為或消極不作為，致與其實事不符者。裁量
07 因素及廢止基準：廢止許可外國人人數，採1比5之比例，廢
08 止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可。……」

09 3. 被告另依據就業服務法第46條第2項及第52條第7項等規定之
10 授權，訂定發布「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款
11 至第11款工作資格及審查標準」（下稱系爭審查標準）第14
12 條之2第1項第5款規定：「外國人受第13條所定雇主聘僱從
13 事製造工作者，其雇主於本標準中華民國99年10月1日修正
14 生效日起，向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機
15 關申請特定製程認定者，申請初次招募人數及所聘僱外國人
16 總人數，不得逾下列比率：……五、屬附表六C級行業之申
17 請人數，合計不得超過雇主申請當月前2個月之前1年僱用員
18 工平均人數之百分之15。……」系爭裁量基準及審查標準均
19 符合就業服務法立法之目的及比例原則，主管機關透過此等
20 細節性、技術性之裁罰標準，俾為一致性處理，未牴觸逾越
21 母法，自得予以援用。準此，現行製造業外國人核配方式，
22 係依據雇主所屬工廠之參加勞工保險人數，乘以核配比例據
23 以計算核算人數。

24 (二)經查，原告經營其他食品製造業，曾於104年間向經濟部工
25 業局申請製造業特定製程引進外勞案件資格認定，經該部審
26 核同意核列行業別屬「其他食品製造業（0891）」，適用核
27 配比例為C級（15%）在案，此有經濟部工業局104年7月8日
28 工化字第10400628391號函在卷可查（本院卷第207頁）。原
29 告嗣於107年6月5日、12月4日申請招募外國人，依申請當月
30 前2個月之前1年僱用員工平均人數（即勞保投保人數）乘以
31 15%之核配比例，核算得核配外國人人數分別為1名、2名，

01 經被告分別以107年6月14日勞動發事字第1071783875號及同
02 年12月12日勞動發事字第1072489615號函核發原告辦理聘僱
03 外國人之招募許可，嗣業經勞保局另以109年4月27日處分自
04 105年8月30日起取消陳氏端之被保險人資格，並命陳氏端繳
05 還已領之生育給付共計46,666元等情，有勞保局109年4月27
06 日處分在卷可稽（本院卷第191至196頁）。又原告於辦理前
07 開聘僱外國人之招募許可申請時，由於聘僱外國人總人數係
08 以申請當月前2個月之前1年僱用員工平均人數（即勞保投保
09 人數）為計算基準，故原告於申請書內將陳氏端計入勞工投
10 保人數，其填載之內容即與事實不符，致被告依該不實人數
11 乘以前述核配比例後核予外國人配額，被告爰於獲悉勞保局
12 作成前揭處分後，遂於109年8月24日作成原處分，依就業服
13 務法第5條第2項第5款、第54條第1項第11款、第72條第1
14 款，及系爭裁量基準項次六等規定，廢止原告現存有效之外
15 國人招募許可4名及聘僱D君等3名外國人之聘僱許可（詳如
16 附表所載），並命該3名外國人應於原處分送達後14日內辦
17 理轉換雇主或出國，經核於法並無違誤。

18 (三)原告雖主張：陳氏端確屬原告員工，被告單憑前揭未詳盡記
19 載之訪查紀錄即取消陳氏端之被保險人資格，逕認原告在申
20 請表件內填入含有不實勞工保險人數陳氏端一名之資料與事
21 實不符，全然未加以調查該訪查紀錄之內容及陳氏端究竟有
22 無具體受聘僱事實，故原處分係建立於錯誤之事實認定等
23 語，惟基於下列之理由，本院認其主張為不可採：

24 1. 觀諸勞保局桃園辦事處於109年4月13日對原告代表人許瑞成
25 之訪查記錄（本院卷第57至59頁）載稱：「陳氏端於105年8
26 月30日加保，因是本人配偶，有工作才需至公司廠內包裝，
27 平均1星期至公司幫忙工作1至2次，每次1至2小時不等，主
28 要是家裡工作照顧小孩，工作不受公司監督管理，未做人
29 事、出勤、工作經手資料及薪資明細資料。由本人私人匯款
30 給陳氏端，未領公司薪資，屬於幫忙性質協助工作，無在職
31 同事或往來客戶可為其證明。」等語，與原告前揭起訴狀主

張之內容核屬前後矛盾，本院已難遽信。其次，原告雖提出陳氏端107、108年出勤表影本、郵局存摺影本，及原告公司員工出具之聲明書影本7件等資以證明與陳氏端存在勞僱關係，然由該等事證可見陳氏端於原告公司之出勤記錄不僅未於固定之上下班時間打卡，且有多處缺漏，此與一般受公司指揮監督之員工須依規定時間出勤提供勞務之情況已有顯著不同，又陳氏端雖每月原則上大抵均會接受來自其配偶即原告公司代表人許瑞成25,000元之匯款，但非由原告公司匯款，故此交易記錄至多僅能認屬夫妻間資金之往來，難認與陳氏端之薪資所得有何關連，況原告公司自105年起迄108年間均未曾申報陳氏端之薪資所得，及至109年始補申報其108年之薪資所得等情，為原告於本院準備程序中所是認（本院卷第310頁），自無從僅憑前開事證為有利於原告之認定。

2. 此外，本院依原告之聲請傳訊該公司會計王秀鳳及員工林韋孝，其等分別證述如下：

①證人王秀鳳證稱略以：「98年到原告公司，目前擔任的職務是會計，工作內容是作一些帳、出貨、進貨，我沒有負責製造、生產。每天上下班時間為8點上班，5點下班。上下班一定要打卡。有時候加班也要跟著加班。薪資發放為每個月10號，有遇到假日會往前。匯款人是原告公司。一般我們都是要打卡，有時候陳氏端有打，有時候沒打，我也沒有辦法去管控。陳氏端有來的時候，我才有看到。陳氏端上班時間不固定。我的辦公室是在樓上，產線是在樓下，一般我不會遇到陳氏端，只有中午吃飯的時候，會遇到。陳氏端來的時候都是負責產線的。因為陳氏端的打卡很亂，我沒有辦法製作陳氏端的薪資單，所以我問老闆，老闆說他自行處理就可以了。關於公司支付陳氏端薪資相關的薪資支出傳票，我也沒有製作過」等語（本院卷第358至361頁）。

②證人林韋孝則證述以：「每日上班時間為早上8點到下午5點。每日都要打卡。陳氏端上下班時間沒有一定。我沒有看

01 過她打卡。陳氏端沒有主管，目前是沒有受誰的指揮監
02 督。」等詞（本院卷第362至364頁）。

03 又按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民
04 法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應
05 就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類
06 型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給
07 付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險
08 等，以判斷是否有所稱勞動契約關係存在。從原告提出公司
09 員工出具之聲明書影本以觀，雖載稱陳氏端有至公司參與麵
10 包烘焙、包裝等產線工作，惟就其工作之實況進一步質諸證
11 人王秀鳳及林韋孝，依其等前揭證詞可知，陳氏端雖偶至原
12 告公司幫忙，然其出勤之狀況、接受公司指揮監督及關於薪
13 資之計算與發放均與原告公司之一般員工迥異，是原告主張
14 陳氏端與其間存有勞雇關係云云，實屬無據，是以，其在聘
15 僱外國人招募許可之申請表件內關於勞工保險人數將陳氏端
16 1名計入外國人核配計算之資料確有不實，原處分即無原告
17 主張有事實認定之錯誤可言。

- 18 3. 末按行政處分除自始無效外，在未經撤銷、廢止或未因其他
19 事由而失其效力前，其效力繼續存在（行政程序法第110條
20 第3項規定參照）。有效之先前行政處分成為後行政處分之
21 構成要件事實之一部分時，則該先前之行政處分因其存續力
22 而產生構成要件效力。當事人如以後行政處分為訴訟客體，
23 而非以有效之先前行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟時，
24 則該先前行政處分之實質合法性，並非該受訴行政法院審理
25 之範圍（最高行政法院[108年度判字第445號](#)判決意旨參
26 照）。原告於本件訴訟中雖質疑勞保局109年4月27日處分之
27 合法性，並主張其事實認定有誤，被告依憑勞保局取消陳氏
28 端之被保險人資格一事，作成原處分即有違誤云云，惟關於
29 勞保局109年4月27日處分，原告就此固亦提起撤銷訴訟（由
30 本院另以110年度訴字第304號判決駁回原告之訴），惟該處
31 分迄今未遭撤銷、廢止，亦未因其他事由失其效力，是參諸

前開最高行政法院判決意旨，勞保局109年4月27日處分即生行政處分之存續力，拘束該法律關係之當事人，以及對該法律關係為處置之法律主體，有時亦拘束原處分機關以外之其他國家機關，包括行政機關及法院，產生所謂要件事實效力（構成要件效力）。因原告並非以勞保局109年4月27日函為本件訴訟客體，則該函之實質合法性，並非本件訴訟審理之範圍，基於前述構成要件效力，本院尚無從反於該函之內容，認定陳氏端關於勞工保險之被保險人資格未經取消，是原告主張勞保局109年4月27日處分事實認定有誤乙情，依法自無為進一步論究之必要，併此敘明。

(四)原處分綜合審酌前開各情，認原告於107年6月5日起向被告申請外國人招募許可，由於聘僱外國人總人數係以申請當月前2個月之前1年僱用員工平均人數（即勞保投保人數）為計算基準，本有遵守就業服務法等相關規定之義務，注意提供確實之勞保投保人數，又明知陳氏端未實際受僱於原告公司從事工作，卻於申請表件內將陳氏端不實填入勞保人數計算，且按其經營之規模及情節，具備主觀可責性應可認定，被告爰依同法第54條第1項第11款、第72條第1款，及系爭裁量基準項次六等規定，廢止原告現存有效之外國人招募許可4名及聘僱D君等3名外國人之聘僱許可（詳如附表所載），並命該3名外國人應於原處分送達後14日內辦理轉換雇主或出國，於法並無不合。

六、綜上所述，本件被告查認原告違反就業服務法第54條第1項第11款規定，於辦理聘僱外國人之申請招募許可，提供不實之資料，依同法第72條第1款規定，廢止其招募許可及聘僱許可（詳如附表所載），於法並無違誤，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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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項前段，判決如主文。

中華民國 110 年 11 月 4 日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法官 楊 得 君

法官 畢 乃 俊

法官 鄭 凱 文

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 110 年 11 月 4 日

03

書記官 吳 芳 靜

04

附表

05

外國人		廢止招募函號		廢止聘僱函號	廢止遞補函或簽證函號	備註
序號	姓名 國籍護照號碼	初招函文號	重招函文號	聘僱許可函文號	遞補函或簽證函號	
1	DO VAN THUC 越南籍 N0000000		107年9月11日勞動發事字第1072162897號函	107年10月19日勞動發事字第1072298805號函		外國人仍在廠內 本院卷第239、243頁。
2	DO THI THU 越南籍C000000		108年12月6日勞動發事字第1082435252號函	108年12月26日勞動發事字第1082526298號函		外國人仍在廠內 本院卷第249、253頁。
3	TRAN THANH TUNG 越南籍B000000	107年12月12日勞動發事字第1072489615號函		108年5月30日勞動發事字第1081604064號函		外國人仍在廠內 本院卷第210、262頁。
4	NGUYEN THI I VAN	107年6月14日勞動發			109年2月14日勞動發	外國人已出境

	ANH	事字第107			事字第109	本院卷第20
	越南籍C00	1783875號			0876732 號	1、270頁。
	00000	函			函	