

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

111年度訴字第1222號

112年12月14日辯論終結

原告 CHITYEN DUANGCHAI (暖摘)

訴訟代理人 周聖錡律師

複代理人 郭俐文律師

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 黃惠哉

高忠義

上列當事人間就業服務法事件，原告不服行政院中華民國111年6月29日院臺訴字第1110178921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：原告為泰國籍，由雇主統義玻璃工業股份有限公司（下稱統義公司）申經被告以民國108年8月14日勞動發事字第1081937724號函（下稱系爭聘僱許可函）許可聘僱從事玻璃及其製品製造業工作，聘僱許可期間至111年8月4日止。嗣統義公司於110年12月10日以原告經常性曠職，發函請求被告廢止聘僱許可。被告依臺南市政府勞工局（下稱臺南市勞工局）查明結果，雇主統義公司與原告合意於110年12月17日終止聘僱關係，且原告無故曠職達7日以上，難謂無可歸責事由，依就業服務法第73條第3款及第74條第1項規定，以111年3月2日勞動發管字第1110001453號函（下稱原處分），自110年12月17日起廢止系爭聘僱許可函，原告應於原處分

01 送達後14日內，由統義公司辦理手續使其出國。原告不服，
02 提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

03 二、原告主張：

04 (一)原告與統義公司之間係於110年12月17日經雙方合意終止聘
05 僱關係，既非原告以統義公司有違法事由或統義公司以原告
06 未給付勞務等事由，單方為終止聘僱關係之意思表示，自難
07 認有何可歸責於原告之事由。原告與統義公司間，雙方均係
08 自願同意終止聘僱關係，且於終止聘僱關係之同時亦已簽署
09 外國人同意轉換雇主或工作證明書，其中未曾提及雙方係因
10 原告曠職等情事，原告自有就業服務法第59條第1項第4款轉
11 換雇主規定之適用。

12 (二)又原告未曾連續曠職3日失去聯繫，亦未有1個月內曠職超過
13 6次之情事，統義公司之請求已難認有理由，被告自難以行
14 政程序法第123條第1款規定為由，廢止系爭聘僱許可函。另
15 被告於作成系爭聘僱許可函時，亦未保留廢止權或就系爭聘
16 僱許可附加負擔，亦無以行政程序法第123條第2、3款為由
17 廢止系爭聘僱許可函之餘地。況統義公司於被告作成原處分
18 前，已先與原告合意終止聘僱關係，統義公司早先請求廢止
19 系爭聘僱許可函認定之事實狀態已不復存，被告自僅得就原
20 告與統義公司合意終止聘僱關係一事為考量。原處分將原告
21 無故曠職達7天以上此一無關原告與統義公司合意終止聘僱
22 關係之事物列入考量，有不當連結禁止原則之違反。訴願決
23 定不僅未予糾正，甚至以：原告於離職申請書之離職原因
24 欄，自述其1個月內曠職超過6次等情，堪認原告確有反覆曠
25 職之事實，並自行以之為申請離職原因之一，足見雙方終止
26 聘僱關係應可歸責於原告等語，將原告與統義公司於110年1
27 2月17日合意終止聘僱關係後10日才提出之員工離職申請書
28 列入考量，顯係將110年12月17日之後始發生之事實列入考
29 量，進而認定原告並無就業服務法第59條第1項第4款轉換雇
30 主規定之適用，顯係出於與事物無關之考量，違反不當連結
31 之禁止，應予撤銷等語。

01 (三)並聲明：訴願決定及原處分關於命原告應於原處分送達後14
02 日內，由雇主辦理手續並使其出國部分均撤銷。

03 三、被告則以：

04 (一)據統義公司110年12月21日（被告收文日）來函略以，原告
05 於110年2月起至110年12月10日止已怠工17日，其行為舉止
06 在公司制度下已無法可管，且原告無心專注在工作，對公司
07 管理上深感困擾，造成公司產能下降及調度人力的問題。經
08 臺南市勞工局於110年12月9日召開勞資雙方協調會議，惟原
09 告未出席，電話亦不接聽，僅以簡訊通知不便出席。該次會
10 議結論為原告確實經常未依程序請假，便不到工，請雇主送
11 被告廢止聘僱許可，原告無正當理由未出席協調會議，本次
12 協調不成立。統義公司爰檢附相關資料函請被告廢止原告之
13 聘僱許可。被告為維護勞雇雙方權益，以110年12月27日勞
14 動發管字第1100521408號函（下稱110年12月27日函）請臺
15 南市勞工局協處查明相關事項，案經臺南市勞工局以111年1
16 月17日南市勞條字第1110127952號函（下稱111年1月17日
17 函）復略以，原告自110年2月至12月經常性無故曠職，雇主
18 請仲介公司及泰語翻譯人員多次溝通協調，原告均承諾會改
19 過並遵守公司管理規定，亦數次自行寫下將遵守公司規定之
20 承諾書，卻依舊怠惰於工作無故曠職，勞雇雙方已約定110
21 年12月17日終止聘僱關係，有原告110年12月27日員工離職
22 申請書及外國人同意轉換雇主或工作證明書可稽；原告並於
23 該離職申請書之離職原因欄記載其於1個月內曠職超過6次。
24 被告據以審認勞雇雙方已協議終止聘僱關係，且原告無故曠
25 職達7日以上，難謂無可歸責之事由，不符就業服務法第59
26 條第1項第4款規定，乃依同法第73條第3款後段及第74條第1
27 項規定，以原處分自110年12月17日起廢止系爭聘僱許可
28 函，限期由統義公司為其辦理出國手續，於法並無不合。

29 (二)審諸統義公司所開立之警告單8份記載違規事項為曠職，均
30 經原告簽名承認過失，並自書承諾不會再曠職，若再違反願
31 被遣送回國等語，暨原告於員工離職申請書之離職原因欄，

01 自述其1個月內曠職超過6次等情，堪認原告確有反覆曠職之
02 事實，勞雇關係難以維持，足見雙方終止聘僱關係應可歸責
03 於原告，難認原告具有不可歸責之事由。又原告雖與統義公
04 司共同簽署外國人同意轉換雇主或工作證明書，勾選有「其
05 他不可歸責於受聘僱外國人之事由」，惟顯與前述客觀事證
06 不符，被告依其上所載雙方自110年12月17日起終止聘僱關
07 係，自是日起廢止聘僱許可，並認無就業服務法第59條第1
08 項第4款轉換雇主規定之適用，限期令原告出國，並無違
09 誤，原告所訴核不足採等語，資為抗辯。

10 (三)並聲明：駁回原告之訴。

11 四、本院之判斷：

12 (一)按就業服務法第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國
13 人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟
14 發展及社會安定。」第46條第1項第8款至第11款規定：「雇
15 主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定
16 外，以下列各款為限：……。八、海洋漁撈工作。九、家庭
17 幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會
18 發展需要，經中央主管機關指定之工作。十一、其他因工作
19 性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從
20 事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」第53條第4
21 項規定：「受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定工作
22 之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第59條第1項各款規
23 定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」第59條第
24 1項第4款規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第
25 11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准
26 ，得轉換雇主或工作：……。四、其他不可歸責於受聘僱外
27 國人之事由者。」第73條第3款規定：「雇主聘僱之外國人
28 ，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：…。三、連續曠職
29 3日失去聯繫或聘僱關係終止。」第74條第1項規定：「聘僱
30 許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本
31 法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工

01 作。」又111年4月29日修正前雇主聘僱外國人許可及管理辦法
02 法第46條第2項第1款規定：「聘僱外國人有下列情事之一經
03 令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手
04 續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不
05 得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢止者。」（修正後移列
06 為第69條第1項第2款，條文內容並未修正）。依上開規定可
07 知，就業服務法嚴格管制對外國人之聘僱，其除基於國家經
08 濟發展需要而聘僱外國人工作，應為有效管理之外，亦著眼
09 於外國人之聘僱不得顯有妨礙本國人之就業機會，及對國內
10 社會治安造成不利影響等立法目的（就業服務法第42條立法
11 理由參照），是不僅外國人得從事之工作類型受有限制，且
12 受僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定之工作
13 ，原則上亦不得轉換雇主或工作；如聘僱關係終止，主管機
14 關即應廢止其聘僱許可，並令其出國，不得再於中華民國境
15 內工作，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並
16 使其出國。僅於就業服務法第59條第1項第1-3款事由或同項
17 第4款其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，於經中央主
18 管機關核准，始得轉換雇主或工作。

19 (二)前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有統義公
20 司110年12月10日統義字第110121001號函(下稱110年12月10
21 日函，原處分卷第8頁)、臺南市勞工局111年1月17日函(原
22 處分卷第29-30頁)、被告系爭聘僱許可函及外國人聘僱許可
23 名冊(原處分卷第48-49頁)、原處分及訴願決定(本院卷第53
24 -60頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

25 (三)經查：

26 1.原告前經被告以系爭聘僱許可函核准受聘僱於統義公司，從
27 事玻璃及其製品製造業工作，聘僱許可期間108年8月4日至1
28 11年8月4日止。惟統義公司以110年12月10日函向被告表示
29 ，原告自110年2月起至110年12月10日止曠職達17日，已造
30 成公司產能下降，且嚴重影響到公司管理，統義公司乃請臺
31 南市勞工局於110年12月9日召開爭議協調會，然經多次聯繫

原告，原告仍無故未到，致協調不成立，請求被告廢止原告聘僱許可相關事宜。被告接獲統義公司110年12月10日函後，乃以110年12月27日函（原處分卷第27-28頁）請臺南市勞工局協處查明相關事項，經臺南市勞工局以111年1月17日函復略以，原告自110年2月至12月經常性無故曠職，雇主請仲介公司及泰語翻譯人員多次溝通協調，原告均承諾會改過並遵守公司管理規定，亦數次自行寫下將遵守公司規定之承諾書，卻依舊怠惰於工作無故曠職，勞雇雙方已約定110年12月17日終止聘僱關係，並提出經原告親自簽名、蓋手印之警告單8紙、承諾書3紙、員工離職申請書及110年12月9日外勞爭議案開會紀錄予被告。而觀諸8紙警告單均係記載原告違規事項為「曠職」，3紙承諾書則均由原告分別於2021/5/11、110/9/2及2021/10/1以泰文書寫並經翻譯人員翻譯成中文，承諾書內容略以「本人不再曠職」「若有需要請假會按照請假程序處理。若違反本人願意讓公司送回國費用並且個人自己承擔不會有任何條件。」、「本人暖摘從今以後一定會遵從主管所安排的班表工作，絕不無故曠職請假，也不會再外宿，如有再犯願意接受公司懲處，所有費用包括機票款都本人自己負擔。」等語，8紙警告單及3紙承諾書均經原告親自簽名及蓋手印（原處分卷第34-47頁）；又原告於員工離職申請書上有關離職原因亦以泰文載明並經翻譯人員翻譯成中文，其內容為「本人希望能轉換新雇主，因為本人在一個月內曠職超過6次。」等語（原處分卷第31頁）。被告據以審認原告與統義公司確已於110年12月17日協議終止聘僱關係，且原告無故曠職達7日以上，難謂無可歸責之事由，不符就業服務法第59條第1項第4款規定，乃依同法第73條第3款後段及第74條第1項規定，作成自110年12月17日起廢止系爭聘僱許可，限期由統義公司為其辦理出國手續之原處分，於法自屬有據。

2.原告固否認有曠職一事，主張警告單上之違犯日期及違犯事項均係遭人事後填載云云，惟查，證人即統義公司之環安課

01 長仲崇嶠到庭具結證稱，伊工作內容係環安、工安、外籍勞
02 工之生活管理，以及總務事務。原告之工作部分係由其之現
03 場主管負責，生活管理則係由伊負責。原告在公司工作情形
04 ，伊僅聽聞其現場主管說，然有關原告違犯一些事情時，現
05 場主管會告知伊，伊即通知仲介到現場負責翻譯。本院所提
06 示原處分卷第11-24頁之8紙警告單及3紙承諾書均係伊親眼
07 見證原告自己簽名及蓋手印，這些警告單及承諾書上之中文
08 是由翻譯書寫，泰文則是原告本人書寫，伊所持有之警告單
09 及承諾書原本，泰文字字跡與原子筆顏色與原告簽名之字跡
10 是相同的，故泰文是原告所書寫，中文翻譯則是用不同之筆
11 色書寫。有關警告單和統義公司所提出之原告每月出勤狀況
12 明細表有出入，此係因原告實際上確實是曠職，但公司還是
13 儘量將他排成休息。此種情形亦可自原告之薪資條看出，例
14 如2021年4月份薪資條亦係記載曠職0，公司亦無扣原告薪
15 水，還是按實際金額發放（本院卷第225頁）等語。又證人
16 即詠慶人力開發有限公司（下稱詠慶公司）人員裘維迪到庭
17 具結證述，伊在詠慶公司上班，工作內容係遇到外勞有問題
18 時，伊即會同翻譯人員去現場協助雇主處理。伊認識原告，
19 因為原告由詠慶公司引進統義公司的。原告一開始時候很
20 乖，但是到了僱傭快要期滿時，印象中是工作2年多之後，
21 他常常有缺勤事情，所以統義公司均會通知伊到現場協助、
22 約談原告，了解原告缺勤原因。本院所提示原處分卷第11-2
23 4頁之8紙警告單及3紙承諾書伊有看過，這些都是伊到場處
24 理的，或是伊請翻譯人員直接去現場處理，雖然這些警告單
25 原告簽署時伊未必全在場，但伊在場時均親眼看見原告親自
26 簽名及蓋手印。警告單及承諾書上之泰文字均係原告所書
27 寫，中文字則是翻譯人員書寫，會由原告先寫泰文，再由翻
28 譯書寫成中文。通常經過情形是這樣，伊至現場後會詢問原
29 告為何又缺勤，原告就會講一些理由，伊就請原告將這些理
30 由書寫下來，所以原告就會寫了一段泰文，再由翻譯人員翻
31 譯成中文。員工離職申請書離職原因欄之泰文是原告書寫

01 的，此乃伊當場親見原告所書寫，繼而由翻譯人員書寫成中
02 文字。就伊所知，原告主管告訴伊，原告曠職，公司都會儘
03 量將其排成休息，但因原告之行徑太過份，原告主管才會請
04 伊到現場約談原告等語綦詳。有關原告曠職一事，係由證人
05 仲崇嶠及裘維迪負責處理，對於原告於警告單上簽名及蓋手
06 印，並親自書寫保證以後不再曠職之承諾書及其上簽名及蓋
07 手印，均為其等親見，嗣並經到庭具結擔保其所述之真實
08 性，衡情應無甘冒偽證之重責而虛詞構陷原告之理。且本件
09 亦無證據顯示該等證人前開陳述係屬虛偽，亦無何足以懷疑
10 其證述不可採之品行證據，是其證述之內容，應可採信。足
11 證8紙警告單及3紙承諾書均係原告親自書寫、簽名及蓋手
12 印。而由上開警告單及承諾書之記載，堪認原告確實有無故
13 曠職之情事，應屬明確。原告雖否認有曠職，並主張警告單
14 上之違犯日期及違犯事項均係遭人事後填載云云，顯係事後
15 卸責之詞，要難採信。至原告主張原告與統義公司間之聘僱
16 關係係於110年12月17日經雙方合意終止，被告無以行政程
17 序法第123條第1款、第2款、第3款為由廢止系爭聘僱許可之
18 餘地，被告將予合意終止聘僱關係之事由即原告無故曠職7
19 日以上列入考量，違反不當連結禁止原則云云。查本件原處
20 分係以原告與統義公司於110年12月17日經雙方合意終止聘
21 僱關係，已合於就業服務法第73條第3款「聘僱關係終止」
22 規定，而廢止系爭聘僱許可，並非以行政程序法第123條第1
23 款、第2款、第3款為由廢止系爭聘僱許可。原告主張，容係
24 有誤解。又被告審酌原告無故曠職達7日以上，難謂無可歸
25 責之事由，不符合就業服務法第59條第1項第4款所規定得轉
26 換雇主或工作之情形，故依同法第73條第3款及第74條第1項
27 規定，廢止系爭聘僱許可，由統義公司辦理手續使其出國，
28 並無原告所稱有違反不當連結禁止原則之情事，原告主張，
29 核無足取。

30 五、綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原處分廢止系
31 爭聘僱許可，並由統義公司辦理手續使其出國，認事用法均

無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

六、又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之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，無一一論述之必要，併予敘明。

七、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 113 年 1 月 8 日

審判長法官 蘇嫻娟

法官 劉正偉

法官 魏式瑜

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，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。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。

	3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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。 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 113 年 1 月 8 日

03 書記官 林俞文