臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第494號
113年8月15日辯論終結

原　　告　Annalyn Parado Sidlacan（應受送達處所不明）
被　　告　勞動部
代 表 人　何佩珊
訴訟代理人　陳子寧
　　鐘志哲

上列當事人間就業服務法事件，原告不服行政院中華民國112年3月8日院臺訴字第1125004254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、程序事項：

(一)原告Annalyn Parado Sidlacan（護照號碼：P8650139A）受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告聲請而為一造辯論判決。

(二)本件被告代表人原為許銘春，嗣於訴訟進行中變更代表人為何佩珊，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第149-153頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：訴外人友嘉科技股份有限公司（下稱友嘉公司）原經被告以民國111年9月30日勞動發事字第00000000000號函（下稱111年9月30日函）核發聘僱菲律賓籍原告從事光電材料及元件製造業工作之聘僱許可，聘僱許可期間自111年9月8日起至114年9月8日止。嗣被告據桃園市政府勞動局（下稱勞動局）111年10月19日桃勞跨國字第0000000000號函

（下稱111年10月19日函）查復略以：原告主張個人健康因素請求轉換雇主及終止聘僱關係，惟未能提出相關證明，其事由顯不相當，亦不符合就業服務法第59條第1項第4款規定，友嘉公司及原告同意於111年9月29日終止聘僱關係等語，依就業服務法第73條第3款及第74條第1項規定，以111年10月31日勞動發管字第0000000000號函（下稱原處分），自111年9月29日起廢止該部111年9月30日函之聘僱許可，命原告應於文到14日內由友嘉公司為其辦理出國手續並使其出國。原告不服，提起訴願，經決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張：

(一)原告於111年9月8日於友嘉公司任職，工作期間罹患闌尾炎、間歇性腹部劇痛頻發，先後因急症經醫師開立數項診斷證明。由於原告害怕拒絕工作留下不好紀錄故飽受病痛上工，然而腹痛漸漸惡化，原告曾向仲介表達因身體不適而就診數次，仲介亦向友嘉公司之人事部門溝通給予轉換雇主後續能安心調養身體。於111年9月29日在勞動局舉行勞資爭議會議（下稱系爭協調會議）前，仲介使用通訊軟體(LINE)與原告表示友嘉公司同意轉換雇主，卻在系爭協調會議當天改變心意，友嘉公司堅持要原告繼續提供勞務，拒絕轉換雇主。雖友嘉公司善意提供勞務及配合申請人因病就醫請假，但原告新任工作深感壓力，亦擔心在宿舍內無人協助，且在職場上備受特殊眼光看待，亦擔憂將受到主管及同事之言語輿論。因仲介曾威脅若再發作便要將其遣返，且原告之健康狀況確實尚不穩定，故對於返回友嘉公司處繼續服務感到極大壓力從而婉拒，絕非無端拒受。

(二)依就業服務法第59條規定，外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。健康因素致疾病原以不可控原因，應害勞工之權利。據診斷證明可知原告確有明確之健康困擾，

此係不可否認之事實；原告亦因未能完成工作而對原雇主深感歉疚，但此病絕非原告借病故作之說。原處分卻未能加以查明原告之狀況，實極為不妥。

(三)訴願決定亦有不合乎比例原則之處。依勞動基準法第12條規定要旨，原係為保障勞雇雙方權利，惟其立法所預設之對象係以本國人為準，並未考量外籍移工之特殊處境，致使對象成為外籍移工時，該法條便惟只利益雇主一方。蓋本國人若經雇主解僱，其仍可自由就業，公民身份及其相關權益絲毫不受影響；然若係外籍移工，係因為工作而依就業服務法取得居留權，故若一經雇主單方面解僱，等於剝奪其在臺灣之身份及一切權利，是以本來立意良善、保障雙方之法條，便成為雇主控制外籍移工之鐵箍。更念原告因有身體不適之理由，且有對原勞動環境之疑慮，雖一時並未接受原公司之復職要求，但未嚴重至應限令出國。本件勞資爭議調解後，原告即頓失工作，轉換雇主亦未成功，目前僅能暫住庇護所，加上原告為單親需養育兩位未成年兒女，且年紀偏高齡，菲律賓的年齡歧視更甚嚴重，在母國找工作不易，若再次申請來臺須背負十幾萬臺幣得以換取在臺工作，由於一年多未就業期間無收入，家庭開銷皆向親友借款，倘若遣返回國家庭必定陷入生計危機。

(四)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

(一)依系爭協調會議紀錄之協調結論，雙方同意於111年9月29日終止聘僱關係，惟就是否轉換雇主則協調不成立。據此，被告審認勞雇雙方已於111年9月29日終止聘僱關係，且友嘉公司原同意繼續僱用原告工作，乃原告單方無意願繼續提供勞務，屬可歸責於原告之事由，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款及第74條第1項規定，自111年9月29日起廢止其聘僱許可，並限期由友嘉公司為其辦理出國手續，於法並無不合。

(二)至所訴診斷證明書僅能證明原告確曾罹患闌尾炎及腸胃不適，無法審認就終止聘僱關係一事屬不可歸責於原告之事由，按友嘉公司於系爭協調會議中說明，原告可提供就醫診斷證明書辦理請假事宜，惟原告表示不接受亦不願繼續工作，原告對此並未爭執，且於該會議紀錄中經確認無訛後簽名。是就終止聘僱關係應可認原告具可歸責事由，不符就業服務法第59條第1項第4款得轉換雇主或工作規定，爰被告廢止原告之聘僱許可，並限期令出國之原處分，於法有據，並無不合，應予維持。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

五、本院的判斷：

(一)按就業服務法第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46條第1項第8款至第11款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……。八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國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工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業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核定者。」第53條第4項規定：「受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第59條第1項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」第59條第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11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：……。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」第73條第3款規定：「雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：…。三、連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止。」第74條第1項規定：「聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工

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第46條第2項第1款規定：「聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢止者。」（修正後移列為第69條第1項第2款，條文內容並未修正）。依上開規定可知，就業服務法嚴格管制對外國人之聘僱，其除基於國家經濟發展需要而聘僱外國人工作，應為有效管理之外，亦著眼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條立法理由參照），是不僅外國人得從事之工作類型受有限制，且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，原則上亦不得轉換雇主或工作；如聘僱關係終止，主管機關即應廢止其聘僱許可，並令其出國，不得再於中華民國境內工作，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國。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，於經中央主管機關核准，始得轉換雇主或工作。

(二)上述事實概要欄所述的事實，有111年9月30日函（原處分卷第21頁）、勞動局111年10月19日函（原處分卷第26-27頁）、原處分（本院卷第13-15頁）、訴願決定（本院卷第19-25頁）等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

(三)經查：

1.原告前經被告以111年9月30日函核准受聘僱於友嘉公司，從事光電材料及元件製造業工作，聘僱許可期間111年9月8日至114年9月8日止。嗣原告請求終止聘僱關係及轉換雇主，經勞動局於111年9月29日進行勞資爭議調解，會議中原告主張個人健康因素無法繼續工作，並提出自111年9月29日與友嘉公司終止聘僱關係及轉換雇主等請求，友嘉公司表示願繼續維持聘僱關係，並提出如原告提出相關證明可准予請假，不同意轉換雇主，但原告仍表示不願意工作，故雙方同意於

111年9月29日終止聘僱關係，惟就是否轉換雇主則協調不成立乙節，有系爭協調會議紀錄可證（原處分卷第32-33頁），核與原告以存證信函告知友嘉公司自111年9月29日起終止聘僱關係一致（原處分卷第25頁）。友嘉公司以111年10月5日（機關收文日）陳報函將上情陳報被告，請被告廢止111年9月30日函之原告聘僱許可，被告函請桃園市政府協助查明，嗣經勞動局111年10月19日函復略以，原告雖主張個人健康因素請求轉換雇主及終止聘僱關係，惟未能提出相關證明，其事由顯不相當亦不符合就業服務法第59條第1項第4款規定等語，亦有友嘉公司陳報函、勞動局111年10月19日函（原處分卷第30-31、26-27頁）可佐。被告據以審認原告與友嘉公司確已於111年9月29日協議終止聘僱關係，且原告未能提出相關證明其確因健康因素而需轉換雇主，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111年9月29日起廢止111年9月30日函之聘僱許可，限期由友嘉公司為其辦理出國手續之原處分，於法自屬有據。

2.原告固主張被告未查明、考量其確有健康方面之困擾，逕以原處分廢止其聘僱許可，侵害其在臺居留、工作權利，原處分應屬違法云云。惟查，原告因急性闌尾炎於111年5月21日至恩主公醫院急診就診，同日接受腹腔鏡闌尾切除手術，同年6月28日門診複診，已可恢復正常工作乙節，有原告提出之恩主公醫院診斷證明書可考（本院卷第47頁）。據此可知，於聘僱許可所允許原告可於友嘉公司開始工作之111年9月8日前，原告之闌尾炎業經治癒而可工作。至原告另提出之其他診斷證明書，僅可證明其尚因腹痛就診而經診斷疑似患有腸炎、腸躁症、痔瘡合併便秘（本院卷第49-57頁），惟友嘉公司已於系爭協調會議中表明，原告可提出診斷證明書依照規定辦理請假手續等語，然原告仍請求終止聘僱關係，並請求轉換雇主，友嘉公司遂同意終止聘僱關係、不同意原告轉換雇主等節，均經系爭協調會議紀錄載明在案（原

處分卷第32-33頁）。可見本件友嘉公司原是希望原告仍能繼續履行勞動契約，但原告執意轉換雇主而拒絕向友嘉公司提供勞務，終至原告與友嘉公司於111年9月29日雙方合意終止聘僱關係，堪認原告與訴外人聘僱關係之終止，實有可歸責於原告之事由，是被告審認原告不符合就業服務法第59條第1項第4款轉換雇主或工作之規定，難認有何違誤，原告執此指摘原處分違法，自無可採。

六、綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原處分廢止聘僱許可，並由友嘉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。

七、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。

八、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、第218條、民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　3　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　李明益

法　官　高維駿

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。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　賴敏慧