

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第50號

113年9月12日辯論終結

原告 齊裕營造股份有限公司

代表人 鄭俊民

訴訟代理人 楊大德律師

李宗霖律師

被告 勞動部

代表人 何佩珊

訴訟代理人 黃惠哉

羅翠芸

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1月21日院臺訴字第1125025556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：本件原告起訴後，被告代表人由許銘春變更為何佩珊，茲據變更後之代表人何佩珊具狀聲明承受訴訟（本院卷第221頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告陸續經被告許可招募及聘僱外國人，從事營造工作。嗣被告以原告於民國111年10月26日非法容留他人未經許可所非法聘僱行蹤不明之越南籍NGUYEN VAN DAT(下稱N君)在臺中市○○區○○路興富發建案「文心愛悅」（下稱系爭工程）基地(下稱系爭工地)從事止水墩(水管隔間)工作，經臺中市政府勞工局及內政部移民署中區事務大隊彰化縣專勤隊(下稱彰化縣專勤隊)查獲，且經臺中市政府以原告違反就業服務法第44條規定，依同法第63條第1項規定，

01 以112年6月5日府授勞外字第1120110211號行政處分書(下稱
02 112年6月5日處分書)處原告罰鍰新臺幣(下同)20萬元。被告
03 爰依就業服務法第57條第9款、第72條第2款及雇主聘僱第二
04 類及第三類外國人違反就業服務法第72條規定廢止招募許可
05 及聘僱許可裁量基準(下稱裁量基準)項次15(3)規定，按雇
06 主違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採1比2之比
07 例，以112年7月17日勞動發管字第1120510603號函(下稱原
08 處分)，自112年7月17日起廢止被告111年6月1日勞動發事字
09 第1111427151號及第1110644767號函核發原告招募外國人之
10 招募許可共2名(詳原處分所附廢止外國人招募許可名冊，
11 本院卷第293頁)。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回
12 ，遂提起本件行政訴訟。

13 三、原告主張：

14 (一)原告承攬系爭工程後，與訴外人瑞屏企業股份有限公司(下
15 稱瑞屏公司)簽立「工程承攬合約書」暨相關合約附件，將
16 系爭工程之「隔戶免拆模灌漿工程」分包予瑞屏公司承攬施
17 作。嗣後，瑞屏公司再將系爭工程之「隔戶免拆模灌漿工程
18 」分包予訴外人「鴻榮工程行」等下包，並由渠等再轉包予
19 其他包商，或直接聘僱工人或臨時工。原告嚴格全面禁止承
20 攬廠商(包括瑞屏公司及其再承攬之分包商)僱用非法外籍
21 勞工至系爭工地內從事工作，並要求瑞屏公司應依照相關法
22 規辦理及執行，不得有使用非法外籍勞工。另原告為維護系
23 爭工地現場之門禁管制，並落實職業安全衛生法相關規定，
24 與訴外人遠歲保全股份有限公司(下稱遠歲公司)簽立「
25 保全工作契約書」，由該公司提供駐衛保全服務，保全時間
26 為每日24小時全年無休，嚴格控管稽查非法外籍勞工進入系
27 爭工地現場。詎鴻榮工程行之工程人員「呂傑俊」竟非法僱
28 用越南籍外國人N君，並以原告不清楚之方式，規避原告之
29 門禁管制規定，在工地負責人與工地保全不知情之情況下，
30 於111年10月26日進入系爭工地施作止水墩(水管隔間)工
31 程。彰化縣專勤隊因接獲民眾檢舉，爰於當日上午11時許派

01 員至系爭工地稽查，查獲施作止水墩（水管隔間）工程之非
02 法外籍勞工N君。原告對瑞屏公司之下包商即鴻榮工程行工
03 程人員呂傑俊非法僱用外籍勞工一事，於事前毫無所悉，且
04 已善盡管理之責，並無違反就業服務法第44條規定情事，此
05 業經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）於112年3月30
06 日作成112年度偵字第14361號不起訴處分書（下稱第14361
07 號不起訴處分，本院卷第117-122頁），認定原告並未構成
08 違反就業服務法第44條、第63條第1項之罪可證。被告卻以
09 本案經臺中市政府以112年6月5日處分書裁處原告罰鍰為由
10 ，於112年7月17日作成原處分，依就業服務法第72條第2款
11 及裁量基準項次15(3)之規定，廢止原告招募外國人之招募許
12 可共2名。

13 (二)參酌最高法院94年度台上字第3856號刑事判決對於刑法213
14 條關於「容留」之定義，就業服務法第44條規定之容留行為
15 應指「收容留住」，亦即「提供外國人從事工作之場所」，
16 而行為人勢必為明知並有意提供特定外國人工作之場所始會
17 構成「容留」，並不存在「過失容留」之行為類型，亦即違
18 反就業服務法第44條規定者，僅限於處罰故意犯而不及於過
19 失犯，故原告從業人員須對於「非法外籍勞工於系爭工地從
20 事工作之行為」有主觀上之認識，始構成就業服務法第44條
21 規定之違反。原告與瑞屏公司已於工程承攬合約書暨相關書
22 面文件明文約定，瑞屏公司暨其下包商不得使用非法外籍勞
23 工，且原告已聘請遠歲公司嚴格執行工區人員進出管制，嚴
24 格禁止非法外籍勞工進入系爭工地，並於非法外籍勞工N君
25 被查獲前，屢次於勞工安全衛生協議組織會議要求所有承攬
26 廠商不得使用非法外籍勞工，以及於系爭工地張貼相關警語
27 ，故原告暨從業人員對於瑞屏公司之下包商鴻榮工程行、呂
28 傑俊等僱用非法外籍勞工於系爭工地提供勞務乙事，主觀上
29 並無認識而予以容留，自無從認定原告暨從業人員有何執行
30 職務違反就業服務法第44條規定之行為。又瑞屏公司暨其分
31 包商鴻榮工程行、呂傑俊於參加勤前教育訓練會議時，均未

01 見N君之簽到紀錄，且原告工地人員於111年10月26日當日雖
02 有進行巡查仍未發現N君，顯難可期待原告具有查核不明原
03 因出現於系爭工地之N君得到合法工作許可之注意義務，自
04 難科以原告故意或過失之違法責任，故原處分及訴願決定未
05 審酌原告主觀上有無「容留」故意，僅以該名非法外籍勞工
06 客觀上有於系爭工地內從事輕隔間止水墩工作之事實，遽認
07 原告違反就業服務法第44條之規定，顯有違誤而應予撤銷等
08 語。

09 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

10 四、被告則以：

11 (一)彰化縣專勤隊於111年10月26日派員至系爭工地查察，當場
12 發現外國人N君於行蹤不明期間非法工作，N君表示與呂傑俊
13 約定日薪1,800元，工作內容為裝訂輕隔間，其已經工作10
14 天左右等語；次分包廠商呂傑俊陳稱外國人N君是由其指派
15 做止水墩（水管隔間）的工作，工作時間是早上8點半做到
16 下午5點，1天薪水是1,500元，每天下班其會付現金給N君等
17 語；原告之工地主任林俊儒陳稱當時我有被通知到現場，N
18 君正在1樓從事輕隔間止水墩的工作。其工作地方係原告發
19 包給瑞屏公司，瑞屏公司再發包給呂傑俊，而N君就是呂傑
20 俊所僱用等語，有彰化縣專勤隊111年10月26日及111年11月
21 6日所製作N君、呂傑俊及林俊儒之調查筆錄、現場蒐證照片
22 影本可稽。綜合渠等人員說詞，堪認外國人N君係由鴻榮工
23 程行負責人呂傑俊聘僱在系爭工地從事工作，確有停留於原
24 告所承攬之系爭工程之工地內為其提供勞務之工作事實。而
25 呂傑俊涉違反就業服務法第57條第1款規定，業經臺中市政
26 府裁處罰鍰在案。

27 (二)原告雖非僱用外國人N君之雇主，惟外國人N君係於原告所承
28 包工程範圍內遭查獲，處於原告所得管領範圍內從事工作，
29 原告即立於提供工作場所者之地位，負有遵守就業服務法規
30 定，善盡管制及查驗工地內外籍移工合法工作資格之義務，
31 並不因將工程轉包他人，於外包工程契約中訂明不得僱用非

01 法外勞，即得免除或謂已履行其此項作為義務。且據N君調
02 查筆錄供稱其於查獲日前已於系爭工地從事工作約10日等語
03 ，顯見N君於原告之工地工作已相當時日，原告既設有工地
04 主任林俊儒在工地現場巡視作業人員，其對於系爭工地具有
05 實際管理監督之權限，可查驗N君工作資格之可能性，至為
06 明顯。另原告陳稱為維護系爭工地現場之門禁管制，已與遠
07 歲公司簽立「保全工作契約書」，由遠歲公司提供駐衛保全
08 服務，保全時間每日24小時全年無休，嚴格控管稽查非法移
09 工進入系爭工地，惟次分包商呂傑俊仍因裝訂輕隔間而將N
10 君帶至工作場域，顯見並無詳細確認進出工程場域之人員名
11 單，原告未落實善盡積極查核，以致發生非法容留本案外國
12 人於工地工作之情事。

13 (三)任何自然人或法人均應注意不得使未經依法取得工作許可的
14 外國人，在其所管領之處所提供勞務。此項注意義務，不因
15 該提供勞務的外國人，非由自然人或法人自行僱用，而係委
16 由第三人僱用，即得免除。本件原告雖與N君間並無聘僱關
17 係，但N君在未經查核身分之情況下即在查獲處所從事工作
18 ，原告就本件違規情節，縱無故意，亦有應注意、能注意，
19 而不注意之過失，尚不得以已要求所屬承攬商不得指派或聘
20 僱非法外國人為由，而脫免責任等語，資為抗辯。

21 (四)並聲明：駁回原告之訴。

22 五、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有外人居
23 停留資料查詢(外勞)明細內容、臺中市政府勞工局111年10
24 月26日外國人工作檢查紀錄表、外國人N君111年10月26日調
25 查筆錄、現場照片、工地小包呂傑俊11年11月6日調查筆
26 錄、原告之主任林俊儒111年11月6日調查筆錄、臺中地檢署
27 112年3月30日第14361號不起訴處分、臺中市政府112年6月5
28 日處分書、原處分等件附於原處分卷，及訴願決定附於本院
29 卷可稽，此部分之事實，堪以認定。經核兩造之陳述，本件
30 爭點厥為：被告所為之原處分是否適法？

31 六、本院之判斷：

01 (一)按就業服務法第44條規定：「任何人不得非法容留外國人從
02 事工作。」第57條第9款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列
03 列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」
04 第72條第2款規定：「雇主有下列情事之一者，應廢止其招
05 募許可及聘僱許可之一部或全部：……二、有第57條第1款
06 、第2款、第6款至第9款規定情事之一。」次按裁量基準項
07 次15(3)規定，雇主非法容留外國人從事工作，違反就業服務
08 法第44條規定，依本法第72條第2款規定裁處，裁量因素及
09 廢止基準規定「一、雇主非法容留外國人從事工作，按雇主
10 違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數，採1比2之比例
11 ，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；雇
12 主非法容留之外國人符合本法第56條規定之行蹤不明外國人
13 者，按雇主所生違反外國人之人數與應廢止許可外國人人數
14 ，採1比5之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之招募許可
15 及聘僱許可。二、前款雇主符合下列情事者，按雇主違反外
16 國人之數與應廢止許可外國人人數，採1比1之比例，廢止
17 雇主有效許可外國人人數之招募許可及聘僱許可；容留行蹤
18 不明之外國人者，按雇主違反外國人之數與應廢止許可外
19 國人人數，採1比2之比例，廢止雇主有效許可外國人人數之
20 招募許可及聘僱許可：(一)雇主與他方訂有書面承攬契約或
21 買賣契約。(二)承攬契約或買賣契約之他方將所非法聘僱或
22 容留之外國人指派至雇主所有或管領之處所，且雇主未善盡
23 注意義務而容留外國人從事工作。」上開裁量基準係由主管
24 機關針對雇主非法容留外國人從事工作，違反就業服務法第
25 44條規定時，預先預定一定廢止雇主聘僱外國人之比例，核
26 未違法，自得予以適用。

27 (二)又就業服務法於第5章「外國人之聘僱與管理」之首一第42
28 條即揭示：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨
29 礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定
30 」，因而針對雇主聘僱外國人從事工作，立法採申請許可制

01 ，是任何人如須聘僱外國人從事工作，即應依法向主管機關
02 申請許可，不得私下容留外國人非法從事工作。故就業服務
03 法第44條所規定之「任何人」包括自然人或法人，且未限制
04 是否具備該法之雇主身分，如有「非法容留外國人從事工作
05 」，即屬違反本條文之禁止規範；而就業服務法第57條列於
06 第5章「外國人之聘僱與管理」之內，其規範目的在禁止雇
07 主之非法行為，並落實聘僱外國人之合法管理。因此，雇主
08 聘僱外國人，除不得有同法第57條第1款至第8款之情事外，
09 亦不得有「其他違反本法或依本法所發布之命令」之情事（
10 同條第9款規定），此一概括條款，基於體系解釋，自應包
11 含違反同法第44條規定之情形，始臻完備。蓋雇主於合法聘
12 僱外國人之外，猶有私自非法容留外國人從事工作之行為，
13 其違法性不亞於同法條第1款之「聘僱未經許可、許可失效
14 或他人所申請聘僱之外國人」，雇主有該款之情事，依同法
15 第72條第2款既應「廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全
16 部」，如有違反就業服務法第44條規定之情形，卻可免於此
17 項處罰，其用法即有失衡。且就業服務法第72條第2款既規
18 定「雇主有第57條第1款、第2款、第6款至第9款規定情事之
19 一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部」，所廢
20 止之招募許可及聘僱許可，當然係指雇主已經合法取得之招
21 募許可及聘僱許可。而就業服務法第57條及第72條所稱之「
22 雇主」係指經主管機關許可聘僱外國人者而言，並不限於與
23 違規從事工作之外國人間有聘僱關係者始有適用，故雇主於
24 合法聘僱外國人之外，猶有違反就業服務法第44條規定之行
25 為，自得適用同法第72條第2款之規定，廢止其已經合法取
26 得之招募許可及聘僱許可之一部或全部（最高行政法院98年
27 度判字第543號判決參照）。

28 (三)經查：

29 1.111年10月26日臺中市政府勞工局依檢舉，會同彰化縣專勤
30 隊至原告所承攬之系爭工程之工地實施外國人工作業務檢查

01 ，當場查得原告次分包廠商即工地小包呂傑俊聘僱之外國人
02 N君在系爭工地1樓處從事收電線工作，有卷附臺中市政府勞
03 工局111年10月26日外國人工作檢查紀錄表可佐（原處分卷
04 第45-46頁）。又N君表示略以，「（問：本隊今《26》日在
05 臺中市○○區○○○路0段000號旁工地查獲你係失聯移工是
06 否屬實？當時你正從事何事？」屬實，我當時正在做收電
07 線。」「（問：本隊出示照片《二》，照片中男子你是否認
08 識？……）是我老闆，我都稱呼他大哥，……」「（問：你
09 薪資如何計算？由何人付給？薪資以何種方式發放？由何人
10 發放？）我還沒領錢，不過之前說好是日薪1,800元，照片
11 《二》中的大哥會發現金給我，他跟我說每個月5日到8日會
12 薪水給我。」「（問：你在該工地的工作內容為何？已工作
13 多久時間？）我的工作內容為裝訂輕隔間，我已經工作10天
14 左右。」等語，亦有卷附外國人N君111年10月26日調查筆錄
15 、現場照片可參（原處分卷第23-28頁），足見失聯移工外
16 國人N君確於111年10月26日在原告所承攬之系爭工程之工地
17 從事工作。

18 2.就業服務法第44條所謂「非法容留」外國人從事工作，依法
19 條文義解釋乃指未依就業服務法或相關法令規定申請許可，
20 即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事實之
21 行為而言。而所謂「容許」乃指受處罰之行為人必須對於該
22 場所享有場域管領權，若對外國人工作場所並無任何之管領
23 權限者，外國人是否在該處所工作既無從監督、管制，自無
24 從苛責其需對因容許停留所生之不法行為負責。場域管理權
25 人既然對於工作場所具有直接、實際監督管理之權限，自應
26 負有查核、排除外國人非法工作之行政法上義務，此與行為
27 人對非法工作之外國人有無聘僱關係，並無必然關聯。縱對
28 外國人工作無聘僱或指揮監督關係，但其對外國人實際工作
29 之場所具有管領權限者，仍應負有就業服務法第44條之責
30 任。本件原告承攬系爭工程，對該工程所在之系爭工地具有
31 直接、實際監督管理之權限，享有場域管領權，即負有查核

01 排除外國人非法工作之行政法上義務。惟臺中市政府勞工
02 局卻於111年10月26日在系爭工程之工地實施業務檢查，當
03 場查得失聯移工N君在該工地1樓處從事止水墩（水管隔間）
04 工作，處於原告所得監管之範圍，原告對於出入系爭工地之
05 外國人N君應盡查證其身分是否合法及是否依就業服務法及
06 相關法令規定申請許可工作之義務，該查證義務不因原告將
07 工程轉包他人，於外包工程契約中訂明不得僱用非法外勞，
08 即得免除或謂已履行其此項作為義務。原告卻未盡查證義
09 務，容留失聯移工N君於其具有管領權限之系爭工地從事工
10 作，足堪認定原告有非法容留外國人工作之行為，而有違反
11 就業服務法令之情事。原告主張其已嚴格全面禁止承攬廠商
12 （包括瑞屏公司及其再承攬之分包商）僱用非法外籍勞工至
13 系爭工地內從事工作，並委請遠歲公司提供駐衛保全服務，
14 保全時間為每日24小時全年無休，嚴格控管稽查非法外籍勞
15 工進入系爭工地現場，其已善盡管理之責，並無違反就業服
16 務法第44條規定情事云云，尚非可採。

17 3.被告審認上情，以原告係經其許可招募及聘僱外國人之營造
18 業者，其因違反任何人不得非法容留外國人從事工作之規
19 定，乃依就業服務法第57條第9款、第72條第2款及裁量基準
20 項次15(3)規定，按雇主違反外國人之人數與應廢止許可外國
21 人人數，採1比2之比例，以原處分自112年7月17日發文日起
22 廢止原告招募外國人之招募許可共2名(詳原處分所附廢止外
23 國人招募許可名冊)，經核並無不合。

24 (四)原告雖執前揭理由主張：瑞屏公司暨其分包商鴻榮工程行、
25 呂傑俊於參加勤前教育訓練會議時，均未見N君之簽到紀錄
26 ，且原告工地人員於111年10月26日當日有進行巡查仍未發
27 現N君，顯難可期待原告具有查核不明原因出現於系爭工地
28 之N君得到合法工作許可之注意義務，自難科以原告故意或
29 過失之違法責任云云。惟按行為人對於構成違規要件之客觀
30 事實發生，雖無故意，但按其情節應注意，並能注意，而疏
31 於注意者，仍應成立過失之主觀責任。查原告於承攬之系爭

01 工程開始施工後，為實質管領支配系爭工地之人，依就業服
02 務法第44條規定，即負有不得容任未經申請許可之外國人入
03 內工作之義務，無從因其將系爭工程之部分工項轉包予他人
04 承作，容任轉包廠商自行派遣勞工入內工作，即卸免就業服
05 務法第44條規定之行政法上義務，已述如上。故原告疏於注
06 意，未適時有效防範，致發生次分包廠商鴻榮工程行負責人
07 呂傑俊派遣未經申請許可之外國人N君進入系爭工地工作之
08 情事，即難辭過失之責。依上開規定及說明，原告上開所為
09 雖非出於故意，但仍該當過失違反就業服務法第44條規定之
10 要件。又行政法領域之無期待可能性概念，係指被課予行政
11 法上義務之人，因陷於事實上或法律上之特別艱難處境，一
12 般社會觀念難以期待其可以有合乎義務規範之行為，因此承
13 認其違法行為有超法規阻卻責任事由而言。查臺中市政府勞
14 工局於111年10月26日至系爭工地實施業務檢查，係在系爭
15 工程1樓處當場查得失聯移工N君從事收電線工作，可見原告
16 客觀上並無難以發現失聯移工N君在系爭工地從事工作之情
17 事。衡諸一般社會通念，實難認原告有何事實上或法律上無法
18 遵循就業服務法第44條規定，而欠缺期待可能性之情事。原
19 告主張，當屬推諉卸責之詞，洵無可採。

20 (五)至原告主張：被告曾因原告於另案與本件相同之違規事實（
21 即原告被臺北市政府查獲在其內湖安康段工程工地有非法容
22 留逾期居留之外國人，下稱內湖工地非法容留事件），以11
23 2年6月13日勞動發管字第1120508396A號函（下稱112年6月1
24 3日函，本院卷第251-252頁）廢止其外國人招募許可1名，
25 嗣臺灣士林地檢署（下稱士林地檢署）檢察官作成112
26 年6月5日112年度偵字第13167號不起訴處分書（下稱第1316
27 7號不起訴處分，本院卷第255-258頁），被告旋撤銷該處分
28 ，基於同一標準，本案既經臺中地檢署檢察官作成不起訴處
29 分，被告卻仍作成原處分，違反行政程序法第6條規定，原
30 處分自屬違法云云。被告則以士林地檢署作成第13167號不
31 起訴處分後，臺北市政府勞動局表示會向士林地檢署調閱該

01 不起訴處分卷宗再為全案調查，以決定是否要對原告裁處，
02 故其先撤銷112年6月13日函，待臺北市政府勞動局調查結果
03 再決定是否對原告為廢止招募許可之處分，並無與本件不
04 同之處理方式等詞置辯（本院卷第267頁）。按行政機關非
05 有正當理由，作成行政行為時，對行為所規制的對象，不得
06 為差別待遇。所謂正當理由，包括「為保障人民在法律上地
07 位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件
08 事實上之差異及立法目的而為合理之不同處置」（見司法院
09 釋字第211號解釋意旨），以及「並不禁止法律依事物之性
10 質，就事實狀況之差異而為合理之不同規範」（見司法院釋
11 字第481號解釋理由書）。足見行政機關作成各種單方行政
12 行為時，如係基於事物之本質上之不同，而為合理之差別待
13 遇，亦與平等原則無違。是以，就不同事實之節目內容，為
14 不同之處理，本即與行政程序法第6條「行政行為，非有正
15 當理由，不得為差別待遇」之平等原則規定無違。查原告之
16 內湖工地非法容留事件，被告曾以112年6月13日函廢止原告
17 招募外國人之招募許可共1名，由於該事件經臺北市政府移
18 送士林地檢署，並經該署作成第13167號不起訴處分後，被
19 告乃以112年7月25日勞動發管字第1120511267號函（本院卷
20 第259-260頁）撤銷其112年6月13日函。而原告於本件，其
21 於系爭工地非法容留外國人事件，經臺中市政府以112年2月
22 17日行政處分書裁處原告罰鍰，並移送臺中地檢署偵辦，被
23 告乃以112年4月10日勞動發管字第1120504692A號函（下稱1
24 12年4月10日函）廢止原告招募外國人之招募許可共5名（本
25 院卷第113-115頁），嗣原告經臺中地檢署於112年3月30日
26 作成第14361號不起訴處分後，被告遂以112年6月14日勞動
27 發管字第1120508162號函撤銷112年4月10日函，臺中市政府
28 繼以112年6月5日處分書裁處原告罰鍰20萬元，被告乃據以
29 作成原處分。經核原告內湖工地非法容留事件與本件非法容
30 留事件因地方主管機關處理之情形不同，被告為不同之處

01 理，自無原告所訴被告對於相同事項為不同處理而違反行政
02 程序法第6條規定之情事。原告主張，洵無足取。

03 七、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採。原告違反就業服
04 務法第44條規定事證明確，被告依就業服務法第57條第9款
05 、第72條第2款及裁量基準項次15(3)規定，以原處分自112
06 年7月17日起廢止被告111年6月1日勞動發事字第1111427151
07 號及第1110644767號函核發原告招募外國人之招募許可共2
08 名，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告仍執前
09 詞，請求判決撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回
10 。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
12 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

13 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
14 1項前段，判決如主文。

15 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日

16 審判長法官 蘇媵娟

17 法官 鄧德倩

18 法官 魏式瑜

19 一、上為正本係照原本作成。

20 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
21 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
22 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
23 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
24 繕本）。

25 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，
26 逕以裁定駁回。

27 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
28 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
29 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
30

得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所 需 要 件
---------------------	---------

<p>(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>(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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>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。</p>	

中 華 民 國 113 年 10 月 17 日

書記官 林俞文