

01 臺北高等行政法院裁定

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 113年度簡上字第4號

04 上訴人 謙棠瑞

05 被上訴人 新北市政府

06 代表人 侯友宜（市長）

07 上列當事人間就業服務法事件，上訴人不服中華民國112年11月1
08 3日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第180號判決，提起上訴，
09 本院裁定如下：

10 主文

11 上訴駁回。

12 上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

13 理由

14 一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，
15 不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。又依同法第243條
16 第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；
17 而判決有行政訴訟法第243條第2項所列各款情形之一者，為
18 當然違背法令。上開規定，依同法第263條之5規定，於高等
19 行政法院上訴審程序均準用之。是當事人對於高等行政法院
20 地方行政訴訟庭之判決上訴，如以判決有不適用法規或適用
21 不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示
22 該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該
23 法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋、憲法法庭裁判意旨，
24 則應揭示該解釋、裁判之字號或其內容。如以第243條第2項
25 所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該
26 條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或
27 其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對地方行政
28 訴訟庭判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合
29 法。

二、事實概要：上訴人詹棠瑞自民國110年4月7日起接續聘僱原由訴外人詹棠琳所聘僱之菲律賓籍外國人CATUBIGAN DIVINI A PASCUAL（護照號碼：P00000000，下稱C君），從事家庭看護工作，惟因未與C君簽訂書面勞動契約，經被上訴人新北市政府認上訴人違反就業服務法（下稱就服法）第46條第3項、第57條第9款之規定，依就服法第63條第1項及行政罰法第18條第1項規定，以111年10月31日新北府勞外字第1112051700號就業服務法罰鍰裁處書（下稱原處分）處上訴人罰鍰新臺幣（下同）6萬元。上訴人不服，提起訴願，經勞動部以112年6月8日勞動法訴二字第1110026078號訴願決定駁回其訴願，上訴人仍不服，向臺灣新北地方法院提起行政訴訟（案號：112年度簡字第92號），因112年8月15日行政訴訟新制實施，行政法院組織調整，移由本院地方行政訴訟庭（下稱原審）接續審理，經原審以112年度簡字第180號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人猶未甘服，遂提起本件上訴。

三、上訴人對於原判決提起上訴，其主張略以：

(一)C君乃上訴人自110年4月7日起接續原雇主詹棠琳之聘僱，C君工作之地點、看護對象及看護之內容均與其原先受僱於詹棠琳時相同，故上訴人自得援用原先詹棠琳與C君間之書面勞動契約，雙方毋須再另行簽訂勞動契約，原判決卻仍為不利於上訴人之認定，其判決自有違背法令之處。

(二)就服法第46條第3項所稱書面勞動契約，並未明文須以何形式及內容何等內容方足當之，雇主與外國看護工之勞動契約如已包含工作報酬、契約期間、休假、食宿等重要事項，並經雙方簽名，即可認定屬書面勞動契約。上訴人與C君共同簽名之選工需求表，已記載雇主所提供之條件為薪資待遇1萬7千元、雇主於合約期間提供食宿、休假、機票、健保等，再依勞動部核發之聘僱許可證明，其上已記載聘僱期間及工作地點，上開文件縱未使用「勞動契約」之辭句，探求當事人真意，仍應認上訴人業與C君訂立書面勞動契約。另變更雇

主接續聘僱證明書、外國人入國工作費用及工資切結書，如併同前述之選工需求表，已可作為上訴人與C君簽訂書面勞動契約之證明，原判決卻將3份文件割裂分離觀察，而為不利於上訴人之認定，俱有判決適用法規錯誤之違法。

(三)姑不論上訴人是否須再另行與C君簽訂書面勞動契約，C君自己不在勞動契約上簽名而上訴人又無權利要求C君在其上簽名，且好幫手人力資源管理顧問有限公司（下稱好幫手公司）當初提供雙方簽署之勞動契約尚包含C君之薪資表，而該薪資表內容與雙方約定內容不符（該內容除薪資1萬7千元外，尚有上訴人每月應給付C君津貼2千元），故上訴人要求該公司修正薪資表內容，再行簽署，是上訴人未在看護工契約上簽名，主觀上並無過失。又C君於110年9月3日向被上訴人申請勞資爭議調解，請求轉換雇主，在此情形下，C君根本不可能在看護工契約上簽字，而在110年4月至C君申請調解前之期間，又適逢新冠病毒疫情嚴峻之際，雙方實無可能碰面簽訂契約，在此情形下雙方未能順利簽立書面勞動契約上不具期待可能性，不應對上訴人予以處罰。原判決為不利於上訴人之認定，自非適法。

(四)聲明：原判決廢棄，發回原審。

四、經核原判決業已敘明：聘僱外國人從事就服法第46條第1項第8款至第10款之工作者，必須要簽立書面契約。而外國人由一雇主改由另一雇主聘任，縱使前一雇主與該外國人間簽有書面聘僱契約，但因更換雇主屬於該外國人與新雇主間之僱傭關係，此與前一雇主之僱傭關係為不同之僱傭關係，其相關要件須分別審查，包含簽訂書面契約，再觀諸就服法第53條第1項規定，可知轉換雇主時之相關許可需重新申請，則外國人轉換雇主時，包含契約、許可等要件均不能沿用前一雇主所為之內容。又上訴人所舉之變更雇主接續聘僱證明書，應定性為詹棠琳與C君間僱傭契約之債權債務關係，改由上訴人承擔，亦即屬於上訴人與詹棠琳成立債權讓與契約，並且經過C君同意；而選工需求表，屬於提出證明有選

取何一人員為其欲聘僱之人員，屬於意向書之性質，該選工表雖有報酬之約定，但並無C君所應提供之勞務內容；工作費用及工資切結書就上訴人方之意思屬於願意支付之薪資，告知工作內容、環境及待遇狀況，上訴人簽名之處係表達欲給予C君的工資並未課扣任何費用，均無法就其內容解釋為上訴人與C君間有成立僱傭契約之相互意思表示一致，是前開書面均不能作為上訴人與C君間之書面僱傭契約。至上訴人主張不具期待可能性部分，上訴人所稱之C君申請勞資調解及新冠肺炎，均有替代方案可使兩造簽立書面契約，況好幫手公司業已敘明經該公司要求上訴人與C君簽立勞動契約及薪資表等文件，因新冠肺炎3級警戒，雇主無法約定時候，後來該公司一再催促，雇主遲遲無法選定時間，即使一再催促，雇主就是一拖再拖，甚至不理會，造成契約無法完成，可見此部分屬於上訴人個人經催促後不願意處理所致，上訴人至少有主觀上之過失，甚或有期待可能性，非如上訴人所述無期待可能等語，已就本件所涉爭點，明確論述其實認定之依據及得心證之理由，並無上訴人所指判決違法之情，核其上訴理由，無非係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，或就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘，依首揭規定及說明，其上訴為不合法，應予駁回。

五、結論：本件上訴為不合法，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　14　　日
　　　　　　　　審判長法官　楊得君
　　　　　　　　法官　彭康凡
　　　　　　　　法官　李明益

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　14　　日

01

書記官 范煥堂