

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第98號

110年7月8日言詞辯論終結

原告 登山營造股份有限公司

代表人 陳貴國

訴訟代理人 謝佳伯律師

複代理人 林詩涵律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜

訴訟代理人 何儀筠

兼送達代收

人 陳力瑋

訴訟代理人 黃安心

上列當事人間就業服務法事件，原告不服被告民國108年9月20日北市勞職字第10860808223號裁處書、臺北市政府109年2月27日府訴一字第1096100468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：

原告因非法容留印尼籍逾期停留且外經許可之外國人MUKSIN君（護照號碼：M0000000，下稱M君），於原告所承攬之「臺北市大龍社區及市場重建工程」（臺北市○○區○○○路○段000號旁；下稱系爭工程）工地從事包板鐵件工程工作。經被告所屬臺北市勞動力重建運用處（下稱重建處）會同內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊（下稱臺北市專

勤隊)於民國(下同)108年6月26日13時許當場查獲,移由被告機關處理。被告於108年8月5日通知原告陳述意見,經原告以108年8月15日書面陳述意見後,被告仍審認原告非法容留外國人從事工作,違反就業服務法第44條規定,乃依同法第63條第1項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第3點項次34規定,以108年9月20日北市勞職字第10860808223號裁處書(下稱原處分),處原告新臺幣(下同)15萬元罰鍰。該裁處書於108年9月25日送達,原告不服,於108年10月23日向臺北市政府提起訴願,經臺北市政府以109年2月27日訴府一字第1096100468號訴願決定(下稱訴願決定)駁回,原告仍不服,於109年4月27日向本院提起行政訴訟。

二、原告主張：

- (一)、按臺北高等行政法院107年度簡上字第128號判決,「就業服務法第44條所謂之『非法容留外國人從事工作』係指與外國人間雖無聘僱關係之存在,但有未依就業服務法及相關法令規定申請許可,即容許外國人停留於其處所為其從事勞務提供或工作事實之行為而言」,如有外國人未經許可停留於當事人工作處所,而客觀上並不能確定該外國人有為當事人從事勞務提供或工作事實之行為,即難認有該當就業服務法第44條「從事工作」之要件。細繹本案關係人談話紀錄,多有自相矛盾之處,被告未釐清其調查證據認定事實之因果關係,逕自認定原告容留M君在系爭工地進行包板鐵件工程工作,論證難認有據。
- (二)、按依現今營造工程實務,因營造廠分包與各個承包商施作,對於不同分包工項之人員管理,自應由實際分包之各個承包商負責,尚不得向被動受領勞務之營造商追究行政責任。否則,因同一非法容留外國人從事工作之事實,定作人享有工程完工之最終利益,承包商得因此減省成本之利益,只有夾在中間的營造廠無利可圖卻必須承擔相對應的行政責任,如此裁罰顯與就業服務法第44條規範意旨不符(論據詳參臺灣

臺北地方法院108年度簡字第64號行政判決)。又被告援引臺北高等行政法院108年度簡上字第115號判決、職業安全衛生法等相關規定，惟兩法立法目的顯不相同，能否以職業安全衛生法上之規定建立就業服務法上之行政義務，已非無疑。且依職業安全衛生法第27條，足見為防止職業災害發生，原事業單位僅就自身、承攬人與再承攬人有設置協議組織以指揮、監督及協調之義務，至若再承攬人以降分包，已非原事業單位所能指揮、監督及協調。經查，本件係由原告應僅就自身、承攬人泰合盛有限公司（下稱泰合盛公司）與再承攬人金銓順有限公司（下稱金銓順公司）有設置協議組織以指揮、監督及協調之義務。是無論M君係受僱於黃○○或永沄工程行，M君並不在原告指揮、監督及協調之義務範圍內甚明，被告自亦不得以原告未盡此行政義務為由而對原告開罰。

(三)、原告為杜免使用非法外籍勞工，早與泰合盛公司於工程合約書明確約定，泰合盛公司及其下包均不得僱用未經核准之外籍勞工進場工作，並於系爭工程召開協議組織會議時，已一再囑咐包括泰合盛公司在內之次承攬商只能使用合法合格的外籍勞工，並要求次承攬商如何作好進場人員管制。又因施工過程中必須拆除圍籬，為避免不相干人士趁隙入侵工地，原告特別要求施工人員須先經過設置於建築物本體1樓車道下方之保全崗哨管制紀錄，方得進入工地內工作，不得讓不相干人士入內施作。惟仍無法阻止M君於108年6月26日，未經原告設置之保全哨位接受人員及材料管制作業而擅自潛入系爭工地。縱認M君有在本工區範圍內從事工作，此亦屬原告盡合理管制方式所無法控制之情形。換言之，原告業已窮盡注意義務，主觀上顯無故意過失，被告依法自不應予以裁罰。並聲明：「1. 訴願決定與原處分均撤銷。2. 被告應返還原告新台幣十五萬元及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息。3. 訴訟費用由被告負擔。」

三、被告則以：

01 (一)、依相關談話紀錄筆錄、重建處108年6月26日外籍勞工業務檢
02 查表及108年6月26日現場查察照片足以認定M君於系爭工地
03 工作之事實，按上開函釋意旨，縱M君非原告所聘僱，亦屬
04 工作。另原告援引臺北高等行政法院107年簡上字第128號判
05 決，惟該判決認定原判決對於工作之定義固有未洽，應依上
06 開勞動部函示所釋意旨，且該判決乃針對「親朋好友間之往
07 來互動」一節駁回被告訴求，與本案態樣有別，不宜援引為
08 原告有利依據。

09 (二)、原告為營造公司，為本案營造工地之承造人，對本案工地負
10 有「管領力」，亦為職業安全衛生法第27條所稱「原事業單
11 位」，為防止承攬人、再承攬人作業時發生職業災害，同條
12 文規定原事業單位應採取相當指揮監督之義務。原告負有本
13 案工地管領權，原告對於承攬商具有一定程度之指揮監督權
14 力，並有查證之可能性，對原告所課予行政法上之查證義
15 務，應無不妥。是縱M君非為原告所僱之人，倘被告如確實
16 執行門禁查核管制，理應可以發現M君為未具合法身分之外
17 國人。查原告108年6月26日人員進出管制紀錄，僅記錄樓
18 層、施工項目及人數，未見有進出人員身份或簽名等可資佐
19 證有盡查證出入人員身份作為義務之證據，尚難據此認定當
20 日確有進行管制之作為。是以，原告違反就業服務法第44條規定
21 事實明確，被告依就業服務法第63條、68條第1項及裁罰基
22 準第3點第34項規定作成原處分，尚無違法或不當之處。

23 (三)、又原告援引之臺灣臺北地方法院108年度簡字第64號行政判
24 決，經臺北高等行政法院業以108年度簡上字第115號判決廢
25 棄前揭判決，認為「……，自然人或法人透過私法契約委由
26 第三人直接或再轉由他人僱用人力，為有勞動力需求的自然
27 人或法人提供勞務時，該自然人或法人對該提供勞務的外國
28 人是否具有合法的工作許可，仍負有查核確認的義務，若因
29 故意或過失而未加查對，使未獲工作許可的外國人在其所管
30 領之處所提供勞務，即違反就業服務法第44條規定，而應受
31 處罰，不容有勞動力需求的自然人或法人，一方面享有外國

人非法提供勞務所獲得的利益，另方面卻得以該外國人非其本人僱用，而脫免就業服務法第44條規定，所負應防止外國人非法進入其管領工作場所提供勞務的行政法上義務。……。縱將部分工程分包給其他承包商，對該承包商及其指派的員工，也有契約上的監督與管理權限及責任。……」，依此，原告有能力查獲工地內非法移工，尚難引用個案判決予以免責。並聲明：「1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。」

四、本院之判斷：

(一)、如事實概要欄所示內容，有原處分（本院卷一第119頁）、訴願決定書（本院卷一第75-86頁）、罰鍰繳款單（本院卷一第209頁）、臺北市專勤隊調查筆錄（原處分卷第74-78頁）、108年6月26日現場查察照片（原處分卷第81頁）、泰合盛公司負責人江○專勤隊談話記錄（原處分不可閱卷第87-90頁）、永法工程行負責人古○○談話記錄（原處分不可閱卷第91-94頁）、M君談話記錄（原處分不可閱卷第95-96頁）、M君出入境資料及旅客出入境紀錄表（原處分不可閱卷第97-98頁）附卷可憑，並為兩造所不爭執，堪信為真實。

(二)、按憲法第15條規定人民的工作權應予保障。第152條亦規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」一般認為，外國人不享有憲法上保障的工作權，惟此不表示立法者不得在權衡國人就業機會及社會經濟發展的必要，允許外國人在我國工作，乃有就業服務法的相關規定。再按為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，定有就業服務法，該法第1條前段規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法。」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。」其立法理由為：

「一、對外國人之聘僱及媒介等行為，目前尚無法律明確予以規範，造成非法外籍勞工管理上之困擾，增加社會治安等

問題之嚴重性。本章旨在管制外國人之聘僱，並對基於國家發展需要而許可聘僱外國人工作及媒介行為等予以有效管理。二、對聘僱外國人工作及其許可，均以不得顯有妨本國人之就業機會等為先決條件，以利國民就業之促進。」第43條規定：「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」其立法理由為：「為避免外國人非法在我國境內工作，對國民工作權、國家經濟發展、社會安定等造成不利影響，爰作此規定。」可知立法者為保障本國人就業機會，避免妨礙本國人的勞動條件、國民經濟等目的，乃規定外國人在我國工作，須經事前許可，否則不得聘僱，亦不得非法容留。

(三)、再按，就業服務法第44條規定：「任何人不得非法容留外國人從事工作。」第57條第1、2款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。」第63條規定：「（第1項）違反第44條或第57條第1款、第2款規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。5年內再違反者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元以下罰金。（第2項）法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第44條或第57條第1款、第2款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。」比對就業服務法第44條及第57條規定，依第44條規定負有不得非法容留外國人工作的義務主體為「任何人」，而第57條規定則以與外國人具聘僱關係的「雇主」為義務主體。準此，第44條所謂「任何人不得非法容留外國人從事工作」，當係指自然人或法人與外國人間雖無聘僱關係，但有未依就業服務法及相關法令規定申請許可，即容許外國人停留在其所管領之處所從事勞務提供或工作事實的行為而言。故任何自然人或法人均應注意不得使未依法取得工作許可的外國人，在其所管領之處所提供勞務。此項注意義務，不因該提供勞務的外國

01 人，非由自然人或法人自行僱用，而係委由第三人僱用，即
02 得免除。申言之，倘該受委任之第三人直接或再轉請他人僱
03 用之人為外國人者，需求勞務提供之自然人或法人，對該外
04 國人是否具有合法之工作許可，仍負有查核確認之責，若因
05 故意或過失而未加查對，使未獲工作許可之外國人在其指定
06 處所提供勞務者，即違反就業服務法第44條規定，而應受處
07 罰，不容該需求勞務提供之自然人或法人，一方面享受外國
08 人非法為其工作所獲利益，另方面卻得藉詞該外國人非其本
09 人所僱用，而脫免其依上開條文規定，所負應防止外國人非
10 法進入其所管領工作場所提供勞務之行政法上義務。

11 (四)、原告主張稱依就業服務法第44條規定「容留」之行為人應
12 有知悉並容許之事實，原告無從知悉有許可失效外國人於
13 系爭工程場所工作之事實，並不構成容留云云。惟自就業
14 服務法第44條之規定以觀，其所禁止之行為乃係非法「容
15 留」外國人從事工作，故所稱「容留」即意指「供給工作
16 場所」，且以之與同法第57條第1款之規定（即「雇主聘僱
17 外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他
18 人所申請聘僱之外國人」）相較，足知就業服務法第44條所
19 指「非法容留外國人從事工作」者，與該被「容留」之外國
20 人間，並無聘僱關係，故亦不以有指揮監督關係為必要，是
21 就本件而言，原告既係提供訴外人黃天憶或永泮工程行所指
22 派之工作許可失效之外國人M君於其所承攬之工作地從事工
23 作，則已該當於「非法容留外國人從事工作」之違法構成要
24 件無訛。

25 (五)、另外，參諸原告委託楊○○君108年7月11日專勤隊談話紀錄
26 （原處分卷第74-78頁）略以：「（問）：承上，…，M僑是
27 否係登山所聘僱於該工地之工人？因該項目為泰合盛向登山
28 承攬之項目，M僑是否為泰合盛聘僱於該工地之工人？亦或
29 為永泮或M僑所述之黃○○所僱用的？（答）：…泰合盛向
30 我們公司說M僑是他的小包商永泮僱用的。」「（問）：你
31 們公司於人流控管方面既然有執行控管，為何仍有未經工作

01 許可之外籍人士在內工作？（答）：…查本年6月25日起工
02 地開始拆除甲種圍籬，隨即架設乙種圍籬及保全崗哨；本年
03 6月26日貴單位前來查緝時，工地還在拆除圍籬中。本公司
04 規定全部進出人員必須經由保全崗哨進行出入管制，或許因
05 拆除甲種圍籬改成乙種圍籬，使協力廠商及所屬工班出入人
06 員有機可趁，但本公司已戮力執行人員管制作業。…。」另
07 外再查泰合盛公司負責人江○於108年6月28日專勤隊談話紀
08 錄(原處分不可閱卷第87-90頁)略以：「（問）：泰合盛與
09 永泮是何關係？該公司負責人為何？是否有簽立承攬契約
10 書？工程款如何發給？（答）：我們公司跟金銓順是承攬關
11 係，永泮是金銓順的協力廠商，也是金銓順的下包，該公司
12 負責人我不清楚。我們的對口是金銓順，所以沒有跟永泮簽
13 立承攬契約。我們公司跟永泮沒有接觸。」、再查承攬該工
14 地包鐵板件工程之古○○君108年6月27日專勤隊談話紀錄
15 (原處分不可閱卷第91-94頁)略以：「（問）：登山與永泮
16 是何關係？該公司負責人為何？是否有簽立承攬契約書？工
17 程款如何發給？（答）：我跟登山承攬包板鐵件工程，該公
18 司負責人我不清楚，主要是負責包板鐵件工程。沒有簽立承
19 攬契約。依照工程進度及數量撥款。」、「（問）：據
20 MUKSIN詢問筆錄所述，渠為黃○○所僱用，你是否知悉黃
21 ○○為何人？是否為永泮之員工？（答）：MUKSIN是我臨時
22 派遣的，不是黃○○僱用的，我也不知道黃○○是誰，黃
23 ○○也不是我們公司的員工。」、「（問）：本隊現提供相
24 片予你指認，圖一照片中之男子是否為M僑？（答）：
25 是。」、「（問）：M僑於工地之工作內容？工作多久？工
26 作時間？休假時間？薪資計算方式？薪資由何人給予？薪資
27 給予方式？何時領薪水？如何至該工地上班？有無提供食
28 宿？（答）：包板鐵件工程。他是在本年6月1日左右開始工
29 作，…。」再觀諸M君108年6月26日重建處談話紀錄（原處
30 分不可閱卷第95-96頁）略以：「（問）：本處派員會同專
31 勤隊於108年6月26日下午13時至臺北市政府工務局新建工程

處（地址：本市○○區○○○路○段000號旁）查察，現場發現你於該工地，請問你剛剛在做什麼？（答）：我剛剛搬照片上的東西。」，前揭調查筆錄均經楊○○、泰合盛公司實際負責人江○、永泮工程行負責人古○○及M君簽名確認無訛。依前揭筆錄、重建處108年6月26日外籍勞工業務檢查表（原處分不可閱卷第97頁）及108年6月26日現場查察照片（原處分卷第81頁）足以認定M君於系爭工地工作之事實。

（六）、按勞動部（前行政院勞工委員會）91年9月11日勞職外字第0910205655號令略以：「…『任何人不得非法容留外國人從事工作。』係指『自然人或法人』與外國人間雖無聘僱關係，但有未依本法及相關法令規定申請許可，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行為而言。…」。次按勞動部（前行政院勞工委員會）95年2月3日勞職外字第0950502128號函釋略以：「…上開之「工作」，並非以形式上之契約型態或報酬與否加以判斷，若外國人有勞務之提供或工作之事實，即令無償，亦屬工作。」。按上開函釋意旨，縱M君非原告所聘僱，亦屬「從事工作」之範疇。另原告雖援引臺北高等行政法院107年度簡上字第128號判決闡釋工作之定義，然查該判決係認定原審判決對於工作之定義確有未洽，應依上函釋意旨；且該判決乃針對「親朋好友間之往來互動」一節駁回被告訴求，與本案態樣有別，自不足以援引作為本件原告有利之依據。原告復援引臺灣臺北地方法院108年度簡字第64號行政判決略以：「以現今營建工程實務為例，因營造廠分包與各個承包商施作緣故，工程進行已劃分不同區塊及事務進行，就不同分包工項實由各個承包商負起各別場所管領之權，只由營造廠負起整體維護責任；因之，對於不同分包工項之人員管理，當應由實際分包之各個承包商負責，對所謂非法『容留』外國人從事工作之判斷，當以此為認定依據。」云云，惟以工地實務角度分析，現場並非能清楚劃分施工區域及施工項目，若同一施工區域有數種工程同時進行，不同施工團隊於同一區域該如何劃分

場域管領權？又該區域領有場域管領權之人又該如何掌控其他承攬商及其再承攬商之人流？前述判決所引「就不同分包工項實由各個承包商負起各別場所管領之權，只由營造廠負起整體維護責任」與現今工地管理模式不合。工地原事業單位（即本案原告）應依營造安全衛生設施標準第11條第4款規定，辦理營造工地出入人員、車輛機械之管制，足見原告有能力查獲工地內非法移工，尚難引用前揭個案判決予以免責。至原告主張已窮盡一切注意義務杜免不相關人士入侵工地，並無容留非法勞工工作之故意過失云云，惟查原告108年6月26日人員進出管制紀錄（本院卷一第263-405頁），僅記錄施工項目及人數，並無特定施工人員之身分、出入狀況等紀錄，尚難認定其已盡查證義務。是以，原告違反就服法第44條規定事實明確，故被告依就業服務法第63條、68條第1項及裁罰基準第3點第34項規定（109年5月1日起為第3點第38項）作成原處分，尚無違法或不當之處。

(七)、按職業安全衛生法第27條第1項第1款及第3款規定：「事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，原事業單位應採取下列必要措施：一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。……三、工作場所之巡視。」職業安全衛生法施行細則第38條第6款規定：「本法第27條第1項第1款規定之協議組織，應由原事業單位召集之，並定期或不定期進行協議下列事項：……六、作業人員進場管制。」原告既已總攬系爭工程，對進出工地的作業人員，無論是否直接為其所僱用，均負有管制責任；對工作場所也有巡查的責任，不因工程分包而有差異。原告主張係將系爭工程金屬雜項部分發包與泰合盛公司、泰合盛公司再將外牆金屬工程安裝部分發包予金銓順公司，而金銓順公司再將包板鐵件工作發包予永泐工程行，並提出契約為證（本院卷一第223-249頁），並有協議組織會議、職安衛一門禁管制會議、職業安全衛生管理承諾書、營造業安全衛生工作日誌等為證，惟查：依原告與泰合

01 盛公司簽訂的工程合約書第12條約定：「（一）甲方（即原
02 告）應指派具有足夠能力之現場負責人一名常駐工地，其有
03 代表乙方全權負責履行本合約之一切能力。....（三）乙方
04 不得僱用非法外籍勞工及童工參與本工程，並負責管理所僱
05 工人約束嚴守紀律....。」第19條：「勞安衛生：（三）乙
06 方應確保其工作人員進出工地及施作均依相關安全規範。若
07 乙方人員未依相關規定致令甲方受有損害或罰鍰，乙方同意
08 悉數賠償，並得於乙方計價款內優先逕行抵扣，絕無異
09 議。」第31條約定：「（三）附件記開：1. 工地安全衛生管
10 理實施要點....。」（本院卷○000-000頁），該安全衛生
11 管理實施要點「D人員管理」部分，第一點：「承攬商、再
12 承攬商及材料供應商應就承攬部分負安全衛生之雇主責
13 任。」第二點：「承攬商、再承攬商及材料供應商因故無法
14 在工地督導時，應指派專人負責，並向工地主管報備核
15 准。」、第五點：「承攬商、再承攬商及材料供應商不得僱
16 用未經核准之外籍勞工進場工作。」第八點「因承攬商、再
17 承攬商及材料供應商違反勞工安全衛生法令及相關約定，致
18 公司遭原事業單位及相關主管機關扣罰安全衛生款項時，承
19 攬商應負責賠償，並負一切民（刑）事相關法律責任。」

20 （本院卷一239頁）縱原告以其已於107年8月協議組織會議
21 時一再表明：請使用合法合格勞工、107年10月24日及108年
22 5月22日協議組織會議中，力促各協力廠商選擇合法之外勞
23 仲介機構並確實查驗證件等形式上的口頭或書面要求，亦顯
24 示總攬系爭工程全局的原告縱將部分工程分包給其他承包
25 商，對該承包商及其指派的員工，也有契約上的監督與管理
26 權限及責任。因此，無論是從行政法上的義務規範，或是私
27 法上的契約責任，並無分包後即由各承包商負起各別工項或
28 場所之管領權責的實務慣行。再者，原告依其與泰合盛公司
29 的工程合約，應掌握泰合盛公司派往工地的進場人員名單，
30 而可為必要的人員進出管理，原告自無法僅以前揭契約文字
31 或會議內容即認其已善盡營造廠整體維護責任，此不但有架

空就業服務法第44條規定立法意旨的危險，且依就業服務法第44條之規定，任何自然人或法人均應注意不得非法容留外國人在其管領之處提供勞務，此項注意義務，不因該提供勞務之人，非由自然人或法人自行僱用，而係其委任第三人僱用，即得以免除；申言之，倘該受委任之第三人直接或再轉請他人僱用之人為外國人者，需求勞務提供之自然人或法人，對該外國人是否具有合法之工作許可，仍負有查核確認之責，若因「故意」或「過失」而未加查對，使工作許可失效之外國人在其管領之處所提供勞務者，即違反就業服務法第44條規定，而應受處罰，不容該需求勞務提供之自然人或法人，一方面享受外國人非法為其工作所獲利益，另方面卻得藉詞該外國人非其本人所僱用，而脫免其依上開條文規定，所負應防止外國人非法進入其所管領工作場所提供勞務之行政法上義務。

(八)、復按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」，故關於違反行政法上義務之行為，並不限於故意行為，因過失而違反行政法上義務，亦應處罰。所謂「過失」，包括「無認識之過失」與「有認識之過失」，意指「人民對於違反行政法義務行為之事實，按其情節應注意，並能注意，而不注意，致其發生，或雖預見其發生而確信其不發生者」而言（參照刑法第14條之規定）。再按行政罰法第7條第2項規定「法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失」。原告復主張「原告客觀上無能力一一審查再承包商自己僱用或再發包予第三人其僱用之勞工，是否非法工作或居留之外國人，亦無從進而認識、防免非法居留外國人於系爭工程場所從事工作。準此，原告既對於非法居留之外國人於系爭工地所從事工作無從認識、無能力查核、防免，即無行政罰法所謂故意或過失之事實」云

01 云，實與一般事理有悖，則原告縱非故意違反不得「非法容
02 留工作許可失效之M君從事工作」之行政法上義務，但因其
03 就此一行政法上義務應予注意，並能注意，而不注意，致其
04 發生，或者應避免非法容留工作許可失效之M君從事工作，
05 更能透過督促現場員工不得讓無工作許可之外國人至該處工
06 作，且於M君到場時亦得親自或委由現場人員加以查核是否
07 得合法工作之方式而避免違法情節發生，卻未積極避免肇致
08 違法事實發生，自屬過失，故其具備責任條件核屬明確。本
09 件原告僅強調原告無從知悉有許可失效外國人於系爭工程場
10 所工作事實云云，實不足作為其有善盡管理人責任之舉，難
11 為有利採憑認原告無過失而得免罰，即顯不能排除行政罰法
12 第7條第2項規定推定過失之適用。

13 五、綜上所述，原告所為主張核無可採，是被告以原告非法容留
14 外國人M君從事工作，違反就業服務法第44條之規定，乃依
15 同法第63條第1項前段、第2項及行政罰法第18條第3項規定
16 裁處原告法定最低罰鍰15萬元，其認事用法，均核無違誤，
17 訴願決定亦遞予維持，亦無不合，故原告起訴聲明撤銷訴願
18 決定及原處分，並請求被告應給付原告已繳付之罰鍰15萬
19 元，均為無理由，應予駁回。。

20 六、本案判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
21 料，經本院審核後，認與判決結果不生影響，且無調查之必
22 要，爰不一一論述及調查，併此敘明。

23 七、結論：本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
24 前段，判決如主文。

25 中 華 民 國 110 年 7 月 22 日
26 行政訴訟庭 法 官 張瑜鳳

27 以上正本係依原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理
29 由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及
30 其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）

31 。

01 其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理由
02 書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴
03 裁判費新臺幣3,000 元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定
04 駁回上訴。

05 中 華 民 國 110 年 7 月 22 日
06 書記官 林劭威