

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度簡字第419號

113年2月6日辯論終結

原告 恩翔人力資源有限公司

代表人 阮長美

被告 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華

訴訟代理人 蔡淑娟

洪柏芳

上列當事人間就業服務法事件，原告不服臺北市政府中華民國113年9月6日府訴二字第1136084116號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

原告不服被告民國113年6月14日北市勞職字第11360654481號裁處書(下稱原處分)所裁罰新臺幣(下同)6萬元罰鍰而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在50萬元以下，屬行政訴訟法第229條第2項第2款規定之簡易行政訴訟事件，應適用簡易訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

二、事實概要：

原告係私立就業服務機構，從事就業服務業務，於106年起受訴外人鄭正忠(下稱鄭君)委任辦理外國人聘僱事宜，鄭君前經勞動部以109年8月13日勞動發事字第1091720754號函(下稱109年8月13日函)許可聘僱菲律賓籍GUZMAN ELIZA TABILAS(下稱G君)為家庭看護工。嗣因被看護人於112年3

01 月17日死亡，鄭君乃委任原告辦理廢止聘僱許可相關事宜，
02 經勞動部以112年5月1日勞動發事字第1121217946號函(下稱
03 廢聘許可函)通知鄭君及G君自112年4月16日起廢止109年8月
04 13日函核准鄭君聘僱G君之聘僱許可，並載明鄭君應於該函
05 送達後14日內至公立就業服務機構辦理G君轉換雇主或工
06 作，或徵詢G君同意後於112年5月17日前為其辦理手續並使
07 其出國，廢聘許可函於112年5月3日送達原告。嗣勞動部查
08 得鄭君未於前開期限內至公立就業服務機構辦理G君轉換雇
09 主或工作，或使G君出國，G君遲至112年5月30日始離境，已
10 逾廢聘許可函所訂之期限，臺北市勞動力重建運用處查知上
11 情乃函移被告處理。被告審認原告係私立就業服務機構，受
12 委託辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致使雇主鄭君違
13 反就業服務法第57條第9款等規定，原告已違反就業服務法
14 第40條第1項第15款規定，乃依同法第67條第1項規定，以原
15 處分裁處原告罰鍰6萬元。原告不服，循序提起行政爭訟。

16 三、原告起訴主張及聲明：

17 (一)、主張要旨：

18 雇主鄭君於106年至112年10月4日委任原告辦理聘僱G君照顧
19 鄭君父親，嗣於112年3月17日鄭君父親往生，當時鄭君想續
20 留G君照顧鄭君母親，G君要求要先請假3個月返回菲律賓，
21 但鄭君不同意，原告乃協助鄭君向勞動部申請廢止聘僱許
22 可。鄭君與G君於112年4月27日簽訂第二類外國人終止聘僱
23 關係通知書，G君要返回菲律賓。原告收到廢聘許可函後，
24 要向鄭君收取仲介服務費，鄭君及G君均表示鄭君父親已往
25 生，渠等可以自行處理後續機票事項，無需原告再提供仲介
26 服務，而與原告終止仲介服務，且未再支付仲介服務費，原
27 告已無義務協助鄭君處理G君離境事宜。

28 (二)、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

29 四、被告答辯及聲明：

30 (一)、答辯要旨：

31 1. 原告於112年5月3日收到廢聘許可函後，未使鄭君得知廢聘

許可函詳細內容及違反之法律效果，並協助鄭君於廢聘許可函所定期限內（即112年5月17日前）至公立就業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作，或使G君出國，致使雇主鄭君違反就業服務法第57條第9款、轉換雇主或工作程序準則第4條及聘僱辦法第69條2項第1款規定，是原告有未善盡受任事務致違反就業服務法第40條第1項第15款規定之事實，洵堪認定。

2. 原告既未就其已善盡受任事務具體舉證以供查察，尚難以原告對鄭君已終止服務為由而免除其行政責任。況依原告所提供與鄭君簽署之終止委任契約書日期為112年5月6日，晚於廢聘許可函送達日（112年5月3日），是原告既於112年5月3日已收到廢聘許可函，於其與鄭君簽署終止委任契約之前，自仍負有協助鄭君為G君辦理轉換雇主或工作，或為G君辦理手續使其出國等受任事務之義務。是本件雇主鄭君之違規，顯係因原告應注意、能注意、而不注意之過失所致，依行政罰法第7條第1項規定，原告第1次過失違反就業服務法第40條第1項第15款規定，爰依同法第67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第3點第30項規定，裁處法定最低額6萬元罰鍰，並無不當或違法之處。

(二)、聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

(一)、前提事實：

查事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳稱在卷，並有雇主委任契約（原處分卷1第18-21頁、第24-28頁）、勞動部106年11月13日勞動發事字第1061060775A號函（原處分卷1第22頁）、被看護人死亡證明書（原處卷1第29頁）、外國人同意轉換雇主或工作證明書（原處分1卷第30-31頁）、雇主與第二類及第三類外國人終止聘僱關係通知書（原處分1卷第32-33頁）、廢聘許可函暨送達證書（訴願卷第48頁、第49頁）、112年5月6日終止委任契約書（原處分卷1第35頁）、訴願決定（本院卷第13-19頁）、原處分（原

處分1卷第2-3頁)及被告113年6月19日北市勞職字第1136076290號函(原處分1卷第4頁)在卷可稽, 堪可認定。

(二)、應適用之法規及法理說明：

就業服務法第35條第1項規定：「私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接受委任招募員工。三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。」第40條第1項第15款規定：「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：……十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。」第67條第1項規定：「違反……第40條第1項第15款……者，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」

(三)、被告以原處分裁處原告法定最低額6萬元罰鍰，並無違誤：

1. 外國人來台工作，其聘僱需經勞動部許可，於原經勞動部許可之聘僱關係終止後，仍需經勞動部對該聘僱關係之終止許可。而在聘僱關係終止之許可生效後，該外國人可以申請轉換雇主繼續留台工作或離境返國，且需在許可終止聘僱處分送達後，於該處分指定之期限內，由受雇主或該外國人所委託之仲介至就業服務處所登記媒合轉換新雇主或通知該外國人於指定之期限內離境。
2. 查參酌原告與雇主鄭君於110年12月1日所簽訂之委任契約第2條第1款及第6款分別約定：「服務項目：一、乙方(即本件原告)應協助甲方(即雇主鄭君)瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。……六、乙方協助甲方辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜。」，足認原告受鄭君委任辦理聘僱外國人事宜包含離境在內。觀諸原告與鄭君所簽署之終止委任契約書載明雙方同意自112年5月6日起終止委任契約等情，有終止委任契約書(本院卷第21頁)在卷可佐，且原告於本院開庭時自承於112年5月3日已收受廢聘許可函等

01 語（本院卷第56頁），核與送達證書所載送達日「112年5月
02 3日」相符（訴願卷第49頁），是原告於112年5月3日收受廢
03 聘許可函當時，其與鄭君間委任契約仍然存在，足認原告於
04 112年5月6日終止委任之前仍屬受鄭君委任辦理G君聘僱業務
05 之仲介。

06 3. 細繹廢聘許可函之內容，載明：「主旨：自112年4月16日
07 （即鄭君與G君聘僱關係終止日）起，廢止109年8月13日函核
08 准臺端所聘僱外國人G君之聘僱許可，臺端應於本函送達後1
09 4日內至公立就業服務機關辦理外國人轉換雇主或工作；或
10 擇由臺端徵詢外國人同意後，於上開期限內為辦理手續並使
11 其出國。說明：……臺端未於規定期間內使其出國，即違反
12 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第69條第2項規定，應依就
13 業服務法第57條第9款及第67條第1項規定處6萬元以上30萬
14 元以下罰鍰。……附註：本案係委任恩翔人力資源有限公司
15 辦理」等情，有廢聘許可函（訴願卷第48頁）在卷可稽，足
16 認該廢聘許可函已載明鄭君應於112年5月17日前至公立就業
17 服務機關辦理外國人轉換雇主或工作或於上開期限內為辦理
18 手續並使其出國，及違反上開規定之法律效果。如前所述，
19 原告於112年5月6日前既仍受鄭君委任處理G君聘僱（含離境）
20 事宜，其既已於112年5月3日收受廢聘許可函，自應將該廢
21 聘許可函之內容及違反之法律效果如實告知鄭君，以使鄭君
22 得以知悉其應於112年5月17日前協助G君出國，惟原告未將
23 上開事項內容告知鄭君（本院卷第58頁），而違反告知義
24 務，G君因而遲至112年5月30日始離境，致使雇主鄭君違反
25 就業服務法第57條第9款等規定。是以，被告審認原告第一
26 次因過失違反就業服務法第40條第1項第15款規定，乃依同
27 法第67條第1項規定，以原處分裁處原告法定最低額6萬元罰
28 鍰，於法有據。

29 (四)、至原告所執前詞主張其與鄭君間之委任契約已終止，且鄭君
30 亦未再支付仲介服務費，其已無義務協助處理G君出境事宜
31 等語。惟查，原告為專業之私立就業服務機構，自應熟稔聘

僱外國人之就業服務相關法令，其受雇主委任辦理外國人聘僱等相關業務，並受有報酬，即應盡善良管理人之注意義務，本其專業知識為雇主詳加說明，提供法令諮詢服務，並依法妥為處理受任事務，避免雇主因不諳法令而違法。原告於112年5月3日收受廢聘許可函至112年5月6日委任契約終止前，因未善盡告知義務，致鄭君因而違反就業服務法第57條第9款等規定，已如前述，實難以原告與鄭君於112年5月6日已終止仲介服務契約為由，而解免其違反行政法上義務之責。至原告於仲介服務契約存續期間內，本應善盡受任事務，倘鄭君有積欠仲介服務費，核屬原告與鄭君間民事上債務不履行，原告宜另循民事訴訟程序救濟，亦不得以鄭君拒付仲介服務費為由而免除其應善盡之告知義務(即通知鄭君有關廢聘許可函之內容及違反之法律效果)。

(五)、綜上所述，原告受雇主鄭君委任處理G君聘僱事宜，而有未善盡告知義務，致使雇主鄭君違反就業服務法第57條第9款等規定，被告以原告第一次因過失違反就業服務法第40條第1項第15款規定，依同法第67條第1項規定，以原處分裁處法定最低額6萬元罰鍰，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，不予一一論述，併此敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
法 官 黃子濞

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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴

01 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
02 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
03 造人數附繕本）。

04 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，
05 逕以裁定駁回。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
07 書記官 余筑祐