

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度簡字第498號

114年5月20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 黃聖堯律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 林三加律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國113年1月5日勞動法訴二字第1130017963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

壹、程序事項：

本件係因原告不服行政機關所為新臺幣（下同）50萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額20萬元），依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用同法第2編第2章之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告承攬興富發股份有限公司於桃園市○○區○○段000號地號（桃園市○○區○○路00號，下稱系爭工地）之站前新銳建案（下稱系爭工程），並將系爭工程中之水電消防工程分包予訴外人泓瑋科技工程有限公司（下稱泓瑋公司），泓瑋公司再分包予訴外人詠泓工程行，詠泓工程行再分包予

01 訴外人徐啟雄施作。嗣內政部移民署北區事務大隊桃園市專
02 勤隊（下稱桃園市專勤隊）於民國113年2月27日在系爭工地
03 查獲行蹤不明致許可失效之越南籍外國人NGUYEN VAN CHIEN
04 （下稱N男）及逾期停留越南籍外國人NGUYEN VAN QUY（下
05 稱Q男）等2人從事水電工作。案經被告審認原告非法容留外
06 國人從事工作，違反就業服務法第44條規定，乃依同法第63
07 條第1項及行政罰法第18條第1項等規定，以113年7月30日府
08 勞跨國字第1130207644號裁處書（下稱原處分），處原告罰
09 鍰20萬元。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年11月5日
10 勞動法訴二字第1130017963號訴願決定書（下稱訴願決定）
11 予以駁回，原告遂向本院提起本件行政訴訟。

12 二、原告起訴主張及聲明：

13 （一）主張要旨：

14 1、依本院112年度簡上字第78號判決意旨，就業服務法第63
15 條第1項應專指自然人違反行政法之義務而為行政罰鍰之
16 相對人，是被告依就業服務法第63條第1項之規定處罰身
17 分為法人之原告，應有適用法規不當之違法：

18 (1)按「就服法第44條規定：『任何人不得非法容留外國人從
19 事工作。』第63條規定：『（第1項）違反第四十四條或
20 第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以
21 上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有
22 期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

23 （第2項）法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱
24 人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十
25 七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人
26 外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。』是任
27 何人，包括自然人及法人，違反不得非法容留外國人從事
28 工作之行政法上義務者，即應依第63條規定處罰。稽諸就
29 服法第63條規定，乃係該法於91年間修正時（即行政罰法
30 於95年公布施行前。就服法第63條自91年間修正後，迄未
31 經修正），參考勞動基準法（下稱勞基法）第81條規定

01 (此條規定係勞基法於73年間制定時，參考農藥管理法第
02 47條及藥物藥商管理法〈已更名為藥事法〉第77條等規
03 定)，由原第58條規定予以移列並修正，依就服法第63條
04 之規定體例，其第2項既明定對於法人處以行政罰鍰之要
05 件（即法人之代表人、代理人、受僱人或其他從業人員，
06 因執行業務而違反第44條等規定），則解釋上，第63條第
07 1項之適用對象應為自然人，而法人違反就服法第44條所
08 定之行政法上義務者，始依同法第63條第2項予以裁
09 罰。」，本院112年度簡上字第78號判決著有明文。是依
10 前開判決見解，就業服務法第63條第1項之適用對象為自
11 然人，故被告依就業服務法第63條第1項之規定對法人身
12 分之原告為處罰對象，其處分有適用法規之違誤，合先敘
13 明。

14 (2)再者，被告依就業服務法第63條第1項之規定處分原告，
15 未敘明究竟原告有何具體之內部人員違反就業服務法第63
16 條第1項之規定，有故意容留非法外國人或有疏未注意審
17 查進入工地之人之身分之情事，而因此有符合就業服務法
18 第63條第2項之要件，並同得依就業服務法第63條第1項之
19 規定處罰原告，是被告之原處分理由認事用法之違誤甚
20 明。此部份依前引之本院112年度簡上字第78號判決意旨
21 亦持相同見解，參其判決理由略為：「本件原審固認定工
22 作許可已失效之H君等3人，於如事實概要欄所載之日期，
23 在上訴人所承攬系爭工程之工地內，遭桃園市專勤隊查獲
24 從事鋼筋綁紮工作等事實，然H君等3人在系爭工程工地工
25 作，是否即得認上訴人非法容留外國人從事工作（原判決
26 固載稱：「原告對於進入其工地工作之人，本應注意各該
27 人是否符合就業服務法之各種情形，且原告為工地承包
28 商，無不能注意之情形，原告疏未注意審查進入工地之人
29 之身分，屬過失違反就業服務法第44條之行為」等語，然
30 所謂「原告疏未注意審查進入工地之人之身分」，其具體
31 情節諸如上訴人係由其公司內部人員或委由他人執行查核

01 身分之工作、該等執行身分查核者如何疏未注意審查等事
02 實，則均未據原審認定），而合致就服法第63條第2項所
03 規定之處罰要件並依同條第1項所定之罰鍰裁處，尚待原
04 審調查審認，爰將原判決廢棄，發回原審另為適法之裁
05 判。」可參。是原處分違法甚明，又訴願機關維持原處分
06 而駁回原告之訴願，是故原處分及訴願決定均應予撤銷。

07 2、原告並無違反就業服務法第44條及第63條第1項之主觀犯
08 意甚明，且經檢察機關認定持相同見解，是原處分有違
09 誤，爰以下說明：

10 (1)查原告曾遭被告於110年11月23日以非法容留越南籍逾期
11 移工工作，5年內再違反就業服務法第44條為由，移請臺
12 灣桃園地方檢察署偵查。該案嗣經臺灣桃園地方檢察署於
13 111年8月4日作成110年度偵字第44220號不起訴處分書，
14 不起訴理由略以：「上開鋼筋綁紮工程經層層轉包，證人
15 林家鋒（按，即承攬廠商之下包商）、李家豪（按，即林
16 家鋒之下包商）如何提供勞務以完成鋼筋綁紮工程，各具
17 有獨立性，非被告所能指揮監督，證人李家豪僱用失聯移
18 工楊庭鵝從事上開工地之鋼筋綁紮工程，自無從以就業服
19 務法第63條第1項之刑責相繩於被告。」。

20 (2)更重要者，本案相同事實經臺灣桃園地方檢察署於113年5
21 月5日作成113年度偵字第19766號不起訴處分書，其理由
22 略為：「…則被告既已將本案地之水電消防工程轉包予宏
23 瑋公司，宏瑋公司再將轉包予高烽騰，證人高烽騰再委由
24 證人徐啓雄到場施作，堪認被告就工地現場實際人力已難
25 完全掌控，從而，被告是否得確知其承包商或下游廠商有
26 僱用非外籍勞工至本案工地施工等情，實非無疑，則自難
27 逕認其主觀上有非法容留外國人從事工作之犯意。此外，
28 復查無其他積極證據足認被告有何上開犯行，揆諸首揭法
29 條及判決先例意旨，應認其犯罪嫌疑不足。」，可證本案
30 被告主觀上未有非法容留外國人從事工作之犯意甚明。

31 (3)是以，依前開檢察機關就相類案件之見解，原告係透過承

01 攬契約，將系爭工程之水電消防工程分包予承攬人泓瑋公
02 司，經其再分包予其下包商詠泓工程行、以及其再分包商
03 領班徐啟雄僱用非法外籍勞工。依原告與泓瑋公司簽訂之
04 工程承攬合約書，雙方除於合約明確將其法律關係定性為
05 承攬契約，更於工程承攬合約書暨相關書面文件，約定泓
06 瑋公司暨其下包商不得使用非法外籍勞工，相關約定及規
07 定如下：

08 ①泓瑋公司簽具之「使用合法勞工切結書」中明確切結：
09 「本公司保證在本合約履行期間，凡本公司雇用、委
10 任、指派、使用之勞工皆合乎政府法令規定（包含但不
11 限於勞動基準法、就業服務法、職業安全衛生法等一切
12 相關法規），絕不使用非法外勞…」等語。

13 ②工程承攬合約書之「安全衛生管理罰款標準表」第50
14 項：「乙方應監督管理其廠商或人員絕不使用非法外
15 勞，倘乙方或其廠商或人員使用非法勞工進入工區，經
16 甲方查獲或經第三人檢舉實證告發者，每員罰鍰500,00
17 0元（累犯均加倍）。」；第51項：「乙方應監督管理
18 其廠商或人員絕不使用非法外勞，倘乙方或其廠商或人
19 員使用非法勞工進入工區，經政府機關查獲者，每員罰
20 鍰1,000,000元（累犯均加倍）。」。

21 ③工程承攬合約書之「乙方應遵守適用之安全衛生規範」
22 第13點：「禁止使用非法外籍勞工及童工。」。

23 ④工程承攬合約書附件「廠商配合工地安衛相關事項確認
24 書」第5點：「不得使用非法勞工，使用外籍勞工需提
25 供身分證正本或外籍配偶或依親一有居留證或外籍學生
26 一有居留證+學生工作許可證，供工地檢核，其他情況
27 皆不允許進入工地。」。

28 (4)由上可知，原告對於承攬人泓瑋公司及經其再分包予其下
29 包商詠泓工程行、以及其再分包商領班徐啟雄，並無直接
30 指揮監督權限，且原告本於承攬契約之定作人地位，就泓
31 瑋公司之再分包詠泓工程行、以及其再分包商領班徐啟雄

01 之履行輔助人提供之勞務，係以債權人身分受領其勞務之
02 給付，自不得僅因其承攬人宏瑋公司之下包商詠泓工程行
03 及領班徐啟雄僱用非法外籍勞工，遽指原告或內部人員有
04 非法容留外國人從事工作之行為，是故被告之從業人員均
05 未違反就業服務法第44條之規定應屬正確。

06 3、原告暨相關內部從業人員對於宏瑋公司、及其下包商詠泓
07 工程行、以及其再分包商領班徐啟雄僱用非法外籍勞工於
08 系爭工地提供勞務乙事，主觀上並無認識而予以容留，自
09 無從認定原告有何執行職務違反就業服務法第44條規定之
10 行為：

11 (1)按，行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行
12 為非出於故意或過失者，不予處罰。」，本條規定立法理
13 由謂：「一、現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，
14 對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非
15 難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或
16 過失情形，應無可非難性及可歸責性，故第一項明定不予
17 處罰。…三、現代民主法治國家對於行為人違反行政法上
18 義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失
19 之舉證責任，方為保障人權之進步立法。」。

20 (2)次按，就業服務法並未就第44條規定之「容留」行為予以
21 明確定義，查刑法第213條「引誘、容留或媒介性交猥褻
22 營利罪」亦有「容留」之要件，故於解釋何謂就業服務法
23 第44條規定所稱「容留」行為時，自得參酌刑法第213條
24 對於「容留」之定義。最高法院94年度台上字第3856號刑
25 事判決揭明：「刑法第二百三十一條第一項意圖使女子與
26 他人為性交或猥褻之行為，而容留以營利罪之『容留』，
27 係指收容留住之意，亦即供給性交或猥褻之場所。」。

28 (3)準此，參酌上開最高法院判決對於刑法第213條關於「容
29 留」之定義，就業服務法第44條規定之容留行為應指「收
30 容留住」，亦即「提供外國人從事工作之場所」，而行為
31 人勢必為明知並有意提供特定外國人工作之場所始會構成

01 「容留」，並不存在「過失容留」之行為類型，亦即違反
02 就業服務法第44條規定者，應僅限於處罰故意犯而不及於
03 過失犯，故原告從業人員應須對於「非法外籍勞工於系爭
04 工地從事工作之行為」有主觀上之認識，始構成就業服務
05 法第44條規定之違反。

06 (4)經查，系爭工程之水電消防工程，由原告分包予泓瑋公司
07 承攬施作，並由其自行再分包予詠宏工程行及再分包商領
08 班徐啟雄等等數間下包商施作。原告與泓瑋公司已於工程
09 承攬合約書暨相關書面文件明文約定，泓瑋公司暨其下包
10 商不得使用非法外籍勞工，已如前述，應足認定原告並未
11 非法容留N男、Q男為原告工作，合先敘明。

12 (5)次查，原告為維護系爭工程工地現場之門禁管制，並落實
13 職業安全衛生法相關規定，另與御境保全服務股份有限公
14 司（下稱御境公司）簽立「工程承攬合約書」，由御境公
15 司提供駐衛保全服務，保全時間為每日24小時全年無休，
16 嚴格控管稽查非法外籍勞工進入系爭工地，該合約書重要
17 條款包括：

18 ①駐衛保全服務契約第3條第1項：「乙方（按：御境公
19 司）受甲方之要求或指示，執行門禁管制，包含人員進
20 出身份查明並辦理登記。」。

21 ②駐衛保全服務契約註第5點：「日哨：進出車輛攔查檢
22 查、出入口門禁管理、突發狀況協助處理。夜哨：工地
23 巡檢（依現場需求設置巡邏點）、監視器監控、施工人
24 員及車輛離場確認、突發狀況協助處理。」。

25 ③駐衛保全服務契約「工地警衛值勤要點」第2條第2點：
26 「如有外籍勞工欲進入工地時，應檢查其有無有效之居
27 留證或學生工作許可證正本留存紀錄，並通知工地管理
28 人員獲准後，始得放行進入。」。

29 ④次查，原告於系爭工程多次向各承攬商強調不得使用非
30 法外勞，包括：111年8月24日、111年9月22日及111年1
31 0月20日「職業安全衛生協議組織會議」中提醒「承攬

01 商不得使用非法外勞，工區嚴禁非法外勞進入工
02 地。」。另外，原告於系爭工地張貼相關警語，禁止承
03 攬商使用非法外勞。

04 (6)是以，原告已聘請御境公司嚴格執行工區人員進出管制，
05 嚴格禁止非法外籍勞工進入系爭工地，並於非法外籍勞工
06 N男、Q男被查獲前，屢次於職業安全衛生協議組織會議要
07 求所有承攬廠商不得使用非法外籍勞工，以及於系爭工地
08 張貼相關警語，故原告暨從業人員對於浚瑋公司、及其下
09 包商詠浚工程行、以及其再分包商領班徐啟雄僱用非法外
10 籍勞工於系爭工地提供勞務乙事，主觀上並無認識而予以
11 容留，自無從認定原告暨從業人員有何執行職務違反就業
12 服務法第44條規定之行為，自不該當就業服務法第63條之
13 規定。

14 4、綜上所述，就業服務法第63條第1項之適用對象為自然
15 人，被告依就業服務法第63條第1項之規定對法人身份之
16 原告為處罰對象，原處分已有違誤。再者原告對於承攬人
17 浚瑋公司、及其下包商詠浚工程行、以及其再分包商領班
18 徐啟雄並無指揮監督權限，故前開人員均非原告之從業人
19 員。又原告已聘請御境公司嚴格執行工區人員進出管制，
20 嚴格禁止非法外籍勞工進入系爭工地，屢次於職業安全衛
21 生協議組織會議要求所有承攬廠商不得使用非法外籍勞
22 工，以及於系爭工地張貼相關警語，故原告暨從業人員對
23 下包商僱用非法外籍勞工於系爭工地提供勞務乙事，主觀
24 上並無認識而予以容留。故原告暨從業人員均未違反就業
25 服務法第44條規定，並經臺灣桃園地方檢察署113年度偵
26 字第19766號不起訴處分書認定在案，原處分洵屬違法，
27 應予撤銷。

28 (二) 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

29 三、被告答辯及聲明：

30 (一) 答辯要旨：

31 1、原告非法容留N男及Q男於原告所承攬系爭工程之系爭工

01 地，從事水電工作，確已違反就業服務法第44條規定，且
02 原告已多次違反，就此違章行為，實有故意，縱非故意，
03 亦有過失之責，說明如下：

04 (1)按，就業服務法第44條規定：「任何人不得非法容留外國
05 人從事工作。」。

06 (2)查，本件原告就違反就業服務法第44條之案例相當頻繁，
07 乃經常性的違反就業服務法第44條規定而遭裁罰。例如原
08 告於另案（臺中高等行政法院高等庭113年度簡上字第18
09 號判決）中，於111年間即發生與本案情節相似之案件，
10 因違反就業服務法第44條非法容留外國人從事工作之違章
11 行為，而遭臺中市政府依就業服務法第63條第1項裁罰在
12 案，嗣原告就該案提起行政救濟，經臺中高等行政法院11
13 2年度簡字第93號判決駁回原告之訴，原告不服而提起上
14 訴後，再經臺中高等行政法院113年度簡上字第18號判決
15 駁回上訴而確定。

16 (3)臺中高等行政法院113年度簡上字第18號判決謂：「…揆
17 諸就業服務法第44條意旨，可知非法容留外國人從事工作
18 為法所禁止，無論自然人或法人均不得消極容任或積極
19 允許在我國不具工作權之外國人，在其管領支配之場所從
20 事工作，對於入內工作之外國人即負有實質查察其有無工
21 作權之行政法上義務。是以，自然人或法人只要有私自容
22 留外國人從事工作之情事，無論係消極容任或積極允許，
23 均該當於就業服務法第44條規定之客觀要件，並不以其與
24 該外國人間存在聘僱關係為必要。…又就業服務法第44條
25 所稱『容留外國人從事工作』係指容許外國人停留在其管
26 領支配之處所從事工作而言。核其行為本質並非限於故意
27 實施始能成立，其因疏於注意而容留者並非客觀上無發生
28 可能。故就業服務法第63條第1項就未明定違反第44條規
29 定之處罰要件，以故意為限，則出於過失者，自仍應予以
30 處罰，方足以保障國民工作權，健全本國人之就業機會、
31 勞動條件，並維護國民經濟發展及社會安定，俾符合就業

01 服業法之規範目的。」。

02 (4)查，本件原告現場工地主任胡振維於113年3月6日接受桃
03 園市專勤隊詢問時表示：「…我現在是從事工地現場管
04 理，公司名稱是齊裕營造股份有限公司，…職稱是工地現
05 場主任。」；「齊裕公司除了負責營造工作的責任外，也
06 負責該工地的安全維護及人員管制工作。」。

07 (5)原告既就系爭工地負有管理責任，且就進入工地之人員負
08 有管制責任，此由原告每月對全部進場廠商所宣導之重
09 點，亦可證明原告確明知不可容留非法外勞於系爭工地工
10 作，包括：「外勞進場流程」要求應「1. 檢查居留證、2.
11 檢查工作證、3. 人員拍照」等事項，且每位進場人員均應
12 提交「身份證、6小時教育訓練證明、勞保證明、及體檢
13 表」、所有人員進入工地一律由3號門「簽名進場（請簽
14 全名）」，泓瑋公司之進場人員於113年2月27日亦均應於
15 「危害告知暨勤前教育訓練會議」上「簽名」，並由原告
16 工地負責人胡振維及職安管理員黃宥軒負責管控。

17 (6)惟查，原告就本件竟對於N男及Q男之進場工作未盡管制之
18 責，此由泓瑋公司領班王麒維於113年3月4日接受桃園市
19 專勤隊詢問時表示：「齊裕公司有要求各承包商提出工人
20 名單，但後面小包就比較沒有要求…」；泓瑋公司找來幫
21 忙的高烽騰於113年2月29日接受桃園市專勤隊詢問時表
22 示：「泓瑋公司沒有要求我提供工人名單，因為是臨時叫
23 工…」、「齊裕公司沒有要求各承包商提出工人名
24 單…」；高烽騰找來幫忙的徐啟雄於113年2月29日接受桃
25 園市專勤隊詢問時表示：「我當（27）日開車帶N男及Q男
26 進去工地的，警衛沒有攔查也沒有檢查證件，僅要求我簽
27 到。」；N男於113年2月27日接受桃園市專勤隊詢問時表
28 示：「我從大門直接進來，警衛沒有阻攔我們也沒有檢查
29 我的身份證件。」；Q男於113年2月27日接受桃園市專勤
30 隊詢問時亦表示：「我再從門口後直接走進來，我沒有看
31 到警衛，沒有人阻攔我們也沒有檢查我的身分證件。」。

01 (7)基上，足見原告既負有工地管理之權責，派有工地主任擔
02 任場所負責人，亦明知不得非法容留外國人從事工作，卻
03 未善盡管制進場人員及查驗工人名單及身份之注意義務，
04 而使非法外國人進入工地工作，實屬故意；縱非故意，亦
05 有過失之責。是以，原告確有故意或過失非法容留N男及Q
06 男於原告所承攬系爭工程之系爭工地，從事水電工作，而
07 構成違反就業服務法第44條規定之違章行為。

08 2、臺中高等行政法院113年度簡上字第18號判決認就業服務
09 法第63條第1項規定之適用對象，自當解釋包括自然人與
10 法人在內，始符合行政罰之基本法理：

11 臺中高等行政法院113年度簡上字第18號判決就有關原告
12 抗辯「法人應以就業服務法第63條第2項裁罰」，為該判
13 決所不採，此觀該判決理由謂：「上訴意旨雖援引臺北高
14 等行政法院112年度簡上字第78號判決關於闡述就業服務
15 法第63條規定之法律見解，憑為指摘原判決適用法規不當
16 之論據。惟考究就業服務法第63條之立法沿革，於81年5
17 月8日制定之初，原第58條規定：『（第1項）違反第53條
18 第1款、第2款或第3款規定，其聘僱或留用人數為1人者，
19 處6月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣9萬元以下罰
20 金；其聘僱或留用人數為2人以上者，處3年以下有期徒刑、
21 拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。（第2項）
22 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從
23 業人員，因執行業務犯前項之罪者，除處罰其行為人外，
24 對該法人或自然人亦科以前項之罰金。』繼於91年1月21
25 日修正時原條文移列為第63條修正內容為：『（第1項）
26 違反第44條或第57條第1款、第2款規定者，處新臺幣15萬
27 元以上75萬元以下罰鍰。5年內再違反者，處3年以下有期
28 徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元以下罰金。（第2
29 項）法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其
30 他從業人員，因執行業務違反第44條或第57條第1款、第2
31 款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自

01 然人亦科處前項之罰鍰或罰金。』其修正理由載謂：
02 『一、條次變更，本條為原條文第58條移列。二、考量實
03 務運作情形，並參酌瑞士法例及除罪化之刑事政策趨勢，
04 爰於第1項參考畜牧法第33條第2項立法例，對於初次違反
05 第44條及第57條第1款、第2款之規定者，改採高額行政罰
06 鍰。至5年內再違反者，則仍繩以刑罰，惟其刑度酌予提
07 高，且不再依非法聘僱之人數決定。三、第2項參考勞動
08 基準法第81條第1項立法例，並配合前項酌予修正。』而
09 觀諸勞動基準法第81條第1項規定：『法人之代表人、法
10 人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業
11 務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人
12 或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代
13 表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不
14 在此限。』可見修正前就業服務法第58條第1項因僅規定
15 刑事責任，而法人不具犯罪能力，故於第2項為併罰法人
16 之規定。其後，於91年修正就業服務法時，因採取先行政
17 罰，後刑事制裁之立法政策，乃於修正後第63條第1項規
18 定5年內初次違反者，課予行政罰責任，5年內再違反者始
19 施予刑事制裁，而於第2項除保留原第58條第2項單獨規定
20 之『罰金』刑，增列『罰鍰』。顯見修正當時因行政罰法
21 尚未公布生效施行，未能究明法人不但得為行政法之義務
22 主體，且具有行政違規行為能力，復得單獨成為行政制裁
23 對象，僅求對法人併予制裁之目的，乃便宜為上開形式之
24 立法，則自行政罰法於94年2月5日制定公布，並自95年2
25 月5日施行後，就業服務第63條第1項規定之適用對象，自
26 當解釋包括自然人與法人在內，始符合行政罰之基本法
27 理。至於第2項關於罰鍰部分之規定，則屬行政罰法之法
28 理所當然，不得因有此規定，即謂第1項之適用對象僅限
29 於自然人，不及於法人。」等語可參。

- 30 3、原告與其下包泓瑋公司雖有約定不得聘僱非法外勞至工地
31 工作，並不影響原告違章行為之構成，僅生原告與其下包

01 間之私權爭議，原告仍應負公法上之行政責任：

02 (1)按，國人聘僱或容留外國人從事工作，本應注意該外國人
03 得否在我國內工作，不得非法聘僱或容留外國人從事工
04 作，此項公法上不作為義務，不得藉其他私法行為所移轉
05 或規避。

06 (2)因此，原告縱主張與其下包已約定不得聘僱非法外勞至工
07 地工作，並聘請御境保全公司協助原告執行工區人員進出
08 管制之任務，均尚非得免除原告就系爭工地本負有之管理
09 義務。此由原告表示其因本件非法容留案已對下包泓瑋公
10 司罰款200萬元，足見原告亦明知其下包如有非法使用外
11 勞，並非單純其下包之責任，而是會使原告負有非法容留
12 之行政責任，故原告乃會另對下包泓瑋公司為主張請求罰
13 款。

14 (3)因此，原告就所承攬系爭工程，居於提供工作場所者之地
15 位，負有設置現場工地主任及管理工地及人員進出管制之
16 責任，自應就其故意或過失而容留非法外勞進入工地工作
17 之違章行為負公法上之責任。

18 4、被告審酌本件原告非法容留2名外國人（其中1名為行蹤不
19 明外籍移工）從事工作之違法情節，於法定裁罰額度範圍
20 內裁處罰鍰20萬元，為適法有據：

21 (1)按，行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違
22 反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行
23 政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」。

24 (2)次按，就業服務法第63條第1項前段規定：「違反第44條
25 或第57條第1款、第2款規定者，處新臺幣15萬元以上75萬
26 元以下罰鍰。」。

27 (3)準此，被告依據就業服務法第63條第1項前段規定，就原
28 告違反就業服務法第44條規定，於法定罰鍰之裁罰額度15
29 萬元至75萬元以下範圍內，依行政罰法第18條第1項規
30 定，參酌改制前行政院勞工委員會99年12月10日勞職管字
31 第0991506988號函及桃園市政府「同一案件兼有行蹤不明

01 外國人及非行蹤不明外國人裁處罰鍰額度之行為態樣一覽
02 表」等裁量基準表，就原告本件所涉非法容留2名外國人
03 （其中1名為行蹤不明外籍移工）等情節，於就業服務法
04 第63條第1項所定之法定罰鍰額度內，裁處罰鍰20萬元，
05 而作成原處分，應屬適法妥當。

06 5、關於原告行政訴訟起訴狀檢附本院112年度簡上字第78號
07 判決，主張原處分依就業服務法第63條第1項規定裁處法
08 人乃屬違法處分。惟查，本院112年度簡上字第78號判決
09 發回更審後，本院已另作成113年度簡更一字第20號判
10 決，再次駁回原告之訴：

11 此見本院113年度簡更一字第20號判決理由謂：「…顯見
12 桃園專勤隊查獲H君等3人非法工作時，原告系爭工地之工
13 地主任胡振維及所僱用之保全公司保全人員對當日的門禁
14 管理確實有疏失，審酌H君等3人於前揭調查筆錄陳述從早
15 上7時起工作，而原告之工地主任或所僱用之保全只需對
16 於進入工地現場人員加以盤查身分或確實巡視工區，即可
17 輕易發現未經許可之H君等人於工地從事勞務工作，原告
18 工地人員就身分查核規定未詳加落實，其違反規定的行為
19 雖欠缺積極證據可以認定是出於故意，但按其情節應注意
20 遵守就業服務法第44條規定，並無不能注意的情形而不注
21 意，在主觀上應屬無認識過失，並推定為原告作為法人之
22 過失，也查無證據可以否定此項推定，自無法推翻原告的
23 過失責任，足見原告及其工地主任、保全均未善盡應防止
24 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
25 務，就原告部分，應合致就服法第63條第2項所規定之要
26 件並應依同條第1項所定之罰鍰裁處。原告主張必須先為
27 裁罰自然人（即原告之工地主任或其僱用之保全）始得裁
28 罰原告等節，恐有誤解，不足為取。」等語可參。

29 6、再者，本院112年度簡上字第78號判決本身，就「法人究
30 應以就業服務法第63條第1項或第2項裁罰」，似前後表示
31 出二種不同之歧異見解，第一種見解似認只能依就業服務

01 法第63條第2項裁罰，第二種見解則認可依就業服務法第6
02 3條第1項裁罰：

03 (1)第一種見解：法人只能依就業服務法第63條第2項裁罰。

04 此觀本院112年度簡上字第78號判決謂：「…任何人，包
05 括自然人及法人，違反不得非法容留外國人從事工作之行
06 政法上義務者，即應依第63條規定處罰。…依就服法第63
07 條之規定體例，其第2項既明定對於法人處以行政罰鍰之
08 要件（即法人之代表人、代理人、受僱人或其他從業人
09 員，因執行業務而違反第44條等規定），則解釋上，第63
10 條第1項之適用對象應為自然人，而法人違反就服法第44
11 條所定之行政法上義務者，始依同法第63條第2項予以裁
12 罰。」。

13 (2)第二種見解：法人可依就業服務法第63條第1項裁罰。

14 此觀本院112年度簡上字第78號判決謂：「法人為法律所
15 擬制具有獨立人格者，其本身無法如同自然人般得以自力
16 為法律行為或事實行為，其實際運作乃係由其代表人或負
17 責之自然人為之，且法人違反行政法上義務而應受處罰
18 者，除個別法律定有處罰其代表人或其內部實際行為之職
19 員、受僱人或從業人員之規定外，該等行為人（自然人）
20 本非當然併受處罰（此觀諸行政罰法第15條規定即明），
21 如個別法律業已設定法人為行政法上之義務主體及違反該
22 義務之受罰主體，其一旦違反行政法上義務，即應受罰，
23 並不因實際行為之自然人是否為行政法上之義務主體或受
24 罰主體，而有不同。」等語。而就業服務法第63條第1項
25 裁罰之對象，並沒有規定僅限於自然人，依上述判決見
26 解，則法人如違反就業服務法第57條第1款、第2款或第44
27 條規定之違章行為時，自得依就業服務法第63條第1項規
28 定予以裁罰。

29 (3)經查：

30 ①上開第一種見解（只能依第63條第2項規定裁罰法
31 人），顯與諸多行政判決先例已肯認法人遭行政機關以

01 第63條第1項規定裁罰之行政處分，均予以維持，並已
02 確定（例如：最高行政法院94年度判字第553號、本院1
03 07年度簡上字第133號、臺中高等行政法院95年度簡字
04 第133號）之見解不符，則倘採取上開第一種見解，自
05 將必須面對及思考如何處理既有之司法判決先例「法律
06 見解錯誤」之後果。

07 ②當然，亦有諸多行政判決先例乃法人遭行政機關以第63
08 條第2項規定裁罰之行政處分，亦予以維持肯認（例
09 如：本院96年度訴字第1510號、110年度簡上字第120
10 號）。

11 ③因此，以實務案例來說，法人違反就業服務法第57條第
12 1款、第2款或第44條規定之違章行為時，行政機關有時
13 以就業服務法第63條第1項裁罰，有時以就業服務法第6
14 3條第2項裁罰，而且不論以第63條第1項或第2項裁罰之
15 行政處分，均有許多經行政法院維持肯認之確定判決。
16 以「合憲性解釋」原則，應先試著找出可以同時說明2
17 種裁罰結果均遭維持之合法詮釋。

18 ④因此，純以法律邏輯上來說，法人違反就業服務法第57
19 條第1款、第2款或第44條規定之違章行為，行政機關認
20 法人符合就業服務法第63條第1項，即得依就業服務法
21 第63條第1項，惟因法人並無如同自然人般得以自力為
22 法律行為或事實行為，故需有法人代表人或負責之自然
23 人所為之實際運作違反就業服務法第57條第1款、第2款
24 或第44條規定，並具有違章行為之主觀及客觀要件，其
25 中主觀要件即該自然人之故意或過失，依法「推定」為
26 法人之故意或過失。（由於僅為「推定」，故法人於依
27 就業服務法第63條第1項裁罰之情形，可提出「並無故
28 意或過失之主觀要件」之反證，則不構成違章行為）。

29 ⑤一般而言，實務上行政機關以就業服務法第63條第1項
30 裁罰法人時，通常就沒有另對實際行為之法人代表人、
31 代理人、受僱人或其他從業人員，併予裁罰。換言之，

01 如要求行政機關改以就業服務法第63條第2項裁罰法人
02 者，通常意味同時應對實際行為之法人代表人、代理
03 人、受僱人或其他從業人員，併予裁罰。所以，實務上
04 如同本件上訴人所爭執之情形並不常見。基本上，原告
05 應該只是單純為脫免遭行政裁罰之責任，而將就業服務
06 法第63條之解釋予以扭曲，將立法者修法希望加重違法
07 廠商之責任之原意，轉變為保護違法廠商之辯詞（即如
08 果行政機關沒有先裁罰法人之從業人員，就不可以裁罰
09 法人）。

10 ⑥然而，如行政機關對法人之代表人、代理人、受僱人或
11 其他從業人員，因執行業務而違反就業服務法第57條第
12 1款、第2款或第44條規定，而對該自然人以就業服務法
13 第63條第1項裁罰時，行政機關始對該自然人所屬之法
14 人，另以就業服務法第63條第2項裁罰，而對該法人而
15 言，感受上似同一事件遭受二次處罰，惟因法律明定二
16 罰，故法律上實際並無違反「一事不二罰」原則。（另
17 外，以理論上來說，代表或代理人實際行為之自然人
18 如遭行政機關依就業服務法第63條第1項裁罰，行政機
19 關依法即得依就業服務法第63條第2項裁罰該法人，似
20 並無「自然人之故意或過失『推定』為法人之故意或過
21 失」之適用，則法人似無從提出「並無故意或過失之主
22 觀要件」之反證，而主張不構成違章行為之情形，亦與
23 依就業服務法第63條第1項裁罰法人，似有所不同）。

24 ⑦是以，純就法律上之邏輯推衍，法人依就業服務法第63
25 條第1項裁罰或依就業服務法第63條第2項裁罰，似並非
26 完全相同之裁罰。重點是，只要行政機關之裁罰沒有違
27 反「一事不二罰」之原則，就法人所涉違反就業服務法
28 第57條第1款、第2款或第44條規定，究竟是依就業服務
29 法第63條第1項或第2項裁罰，只要符合各該條款之法定
30 要件，均屬合法。

31 ⑧另外，就法律理論來說，倘認法人同時構成依就業服務

01 法第63條第1項及第2項之裁罰要件時，乃屬「法條競
02 合」，對該法人依法從一重處斷即可。由於就業服務法
03 第63條第1項及第2項之裁罰效果相同，故行政機關究竟
04 係依就業服務法第63條第1項及第2項裁罰法人，乃屬行
05 政機關之裁量權限，應屬「判斷餘地」之範疇。

06 7、另被告就工地查獲非法移工之非法容留案件，一向均依法
07 直接以就業服務法第63條第1項裁罰就工地負有管理權責
08 之廠商（法人），而不會先以就業服務法第63條第1項裁
09 罰廠商派駐於工地之管理人員，再以就業服務法第63條第
10 2項裁罰廠商。因被告必須遵守行政程序法第7條：「行政
11 行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的
12 之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對
13 人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得
14 與欲達成目的之利益顯失均衡。」之規定，於以就業服務
15 法第63條第1項裁罰廠商就已能達成行政目的時，即不會
16 先以第63條第1項裁罰廠商工地管理人員，再以第63條第2
17 項裁罰廠商，而可能涉及違反比例原則（且很可能會造成
18 人民產生受到「一行為兩罰」之感受及誤解）。被告認
19 為，本件究竟應直接以就業服務法第63條第1項裁罰廠
20 商，或應先以第63條第1項裁罰廠商工地管理人員，再以
21 第63條第2項裁罰廠商，乃涉行政機關決定如何採取適當
22 之行政行為之判斷餘地，並非單純適法上之爭議。敬請法
23 院依權力分立原則，給予被告基於憲政體制下，行政機關
24 應有的裁量空間。

25 （二）聲明：原告之訴駁回。

26 四、爭點：

27 （一）就業服務法第63條第1項之適用對象是否僅限於自然人而
28 不及法人？

29 （二）原告是否有原處分所指「非法容留外國人從事工作」之違
30 規行為？又其是否具備責任條件？

31 五、本院的判斷：

01 (一) 前提事實：

02 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其
03 餘事實業為兩造所不爭執，且有桃園市政府勞動局外籍勞
04 工業務檢查表影本1紙、詢問筆錄〈胡振維〉影本1份、指
05 紋卡片影本1紙、內政部移民署外人居停留資料查詢影本1
06 份、桃園市專勤隊現場查察照片影本1份、詢問筆錄〈王
07 麒維〉影本1份、詢問筆錄〈高峰騰〉影本1份、詢問筆錄
08 〈徐啟雄〉影本1份、詢問筆錄〈N男〉影本1份、詢問筆
09 錄〈Q男〉影本1份、談話紀錄〈胡振維〉影本1份（見原
10 處分卷第11頁、第13頁至第17頁、第18頁至第20頁、第21
11 頁、第22頁、第23頁至第27頁、第29頁至第33頁、第35頁
12 至第39頁、第41頁至第49頁、第51頁至第54頁、第55頁至
13 第57頁）、原處分影本1份、訴願決定影本1份（見本院卷
14 第31頁、第32頁、第34頁至第45頁）附卷足憑，是除如
15 「爭點」欄所載外，其餘事實自堪認定。

16 (二) 就業服務法第63條第1項之適用對象並非僅限於自然人而
17 不及法人：

- 18 1、考究就業服務法第63條之立法沿革，於81年5月8日制定之
19 初，原第58條規定：「違反第53條第1款、第2款或第3款
20 規定，其聘僱或留用人數為1人者，處6月以下有期徒刑、
21 拘役或科或併科新臺幣9萬元以下罰金；其聘僱或留用人
22 數為2人以上者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新
23 臺幣30萬元以下罰金。法人之代表人、法人或自然人之代
24 理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務犯前項之罪
25 者，除處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科以前項之
26 罰金。」，繼於91年1月21日修正時原條文移列為第63條
27 修正內容為：「違反第44條或第57條第1款、第2款規定
28 者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。5年內再違反
29 者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元
30 以下罰金。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱
31 人或其他從業人員，因執行業務違反第44條或第57條第1

01 款、第2款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該
02 法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。」，其修正理由
03 載謂：「一、條次變更，本條為原條文第58條移列。二、
04 考量實務運作情形，並參酌瑞士法例及除罪化之刑事政策
05 趨勢，爰於第1項參考畜牧法第33條第2項立法例，對於初
06 次違反第44條及第57條第1款、第2款之規定者，改採高額
07 行政罰鍰。至5年內再違反者，則仍繩以刑罰，惟其刑度
08 酌予提高，且不再依非法聘僱之人數決定。三、第2項參
09 考勞動基準法第81條第1項立法例，並配合前項酌予修
10 正。」，而觀諸勞動基準法第81條第1項規定：「法人之
11 代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人
12 員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人
13 外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰
14 鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為
15 防止行為者，不在此限。」，可見修正前就業服務法第58
16 條第1項因僅規定刑事責任，而法人不具犯罪能力，故於
17 第2項為併罰法人之規定。其後，於91年修正就業服務法
18 時，因採取先行政罰，後刑事制裁之立法政策，乃於修正
19 後第63條第1項規定5年內初次違反者，課予行政罰責任，
20 5年內再違反者始施予刑事制裁，而於第2項除保留原第58
21 條第2項單獨規定之「罰金」刑，增列「罰鍰」。顯見修
22 正當時因行政罰法尚未公布生效施行，未能究明法人不但
23 得為行政法之義務主體，且具有行政違規行為能力，復得
24 單獨成為行政制裁對象，僅求對法人併予制裁之目的，乃
25 便宜為上開形式之立法，則自行政罰法於94年2月5日制定
26 公布，並自95年2月5日施行後，就業服務第63條第1項規
27 定之適用對象，自當解釋包括自然人與法人在內，始符合
28 行政罰之基本法理。至於第2項關於罰鍰部分之規定，則
29 屬行政罰法之法理所當然，不得因有此規定，即謂第1項
30 之適用對象僅限於自然人，不及於法人，而此亦有114年
31 度高等行政法院法律座談會提案七大會研討結果足資參

01 照。

02 2、至於原告所執本院112年度簡上字第78號判決所為法律上
03 之判斷（見本院卷第51頁），因僅對該個案之原審發生拘
04 束力，自不及於本案。

05 （二）原告確有原處分所指「非法容留外國人從事工作」之違規
06 行為，且具備責任條件：

07 1、應適用之法令：

08 (1)就業服務法：

09 ①第44條：

10 任何人不得非法容留外國人從事工作。

11 ②第63條第1項：

12 違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，
13 處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再
14 違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣
15 一百二十萬元以下罰金。

16 (2)行政罰法：

17 ①第7條：

18 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
19 罰。

20 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方
21 機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理
22 人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從
23 業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失

24 ②第18條第1項：

25 裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度
26 、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考
27 量受處罰者之資力。

28 ③第26條第1項、第2項：

29 一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，
30 依刑事法律處罰之。但其行為應處以其他種類行政罰或
31 得沒入之物而未經法院宣告沒收者，亦得裁處之。

01 前項行為如經不起訴處分、緩起訴處分確定或為無罪、
02 免訴、不受理、不付審理、不付保護處分、免刑、緩刑
03 之裁判確定者，得依違反行政法上義務規定裁處之。

04 (3)同一案件兼有行蹤不明外國人及非行蹤不明外國人裁處罰
05 鍰額度之行為態樣一覽表：(略)

06 違反條款及罰則(就業服務法第44條)

07 同一案件(非法容留行蹤不明外國人人數1人，依勞動部
08 行為態樣一覽表罰鍰額度〈A〉15萬元、非法容留非行蹤
09 不明外國人人數1人以上，加重裁罰額度〈B〉5萬元)

10 罰鍰額度〈C〉=〈A〉+〈B〉(20萬元)

11 2、由就業服務法第44條之規定以觀，足知非法容留外國人從
12 事工作為法所禁止，無論自然人或法人均不得消極容任或
13 積極允許在我國不具工作權之外國人，在其管領支配之場
14 所從事工作，對於入內工作之外國人即負有實質查察其有
15 無工作權之行政法上義務。是以，自然人或法人只要有私
16 自容留外國人從事工作之情事，無論係消極容任或積極允
17 許，均該當於就業服務法第44條規定之客觀要件，並不以
18 其與該外國人間存在聘僱關係為必要。至於雇主聘僱未經
19 許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人工作者，則屬
20 違反同法第57條第1款之規定，與違反同法第44條規定之
21 行為態樣互殊，彼此違規構成要件有別，各自成立不同之
22 行政法上責任。換言之，就業服務法第44條原就無聘僱關
23 係存在之非法容留外國人從事工作情形為規範，自不能以
24 行為人與該外國人間無指揮監督關係之聘僱關係存在，憑
25 為其違規行為不成立之論據；又依行政罰法第1條規定：
26 「違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之
27 處罰時，適用本法。但其他法律有特別規定者，從其規
28 定。」及第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非
29 出於故意或過失者，不予處罰。」之意旨，可知行政罰旨
30 在制裁違反行政法上義務之行為，以達成維持行政秩序，
31 有效行政管制之目的，行為人之責任，除實體行政法有特

01 別規定外，並不限於故意行為，其出於過失者仍在處罰之
02 列。換言之，行為人違反行政法上之義務者，若實體行政
03 法未明定以故意為其處罰要件者，無論出於故意或過失均
04 應予處罰，無從僅因其主觀上欠缺故意，即卸免行政罰之
05 責任；再者，就業服務法第44條所稱「容留外國人從事工
06 作」係指容許外國人停留在其管領支配之處所從事工作而
07 言。核其行為本質並非限於故意實施始能成立，其因疏於
08 注意而容留者並非客觀上無發生可能。故就業服務法第63
09 條第1項就未明定違反第44條規定之處罰要件，以故意為
10 限，則出於過失者，自仍應予以處罰，方足以保障國民工
11 作權，健全本國人之就業機會、勞動條件，並維護國民經
12 濟發展及社會安定，俾符合就業服業法之規範目的。

13 3、經查：

14 (1)原告現場工地主任胡振維於113年3月6日接受桃園市專勤
15 隊詢問時陳稱：「我現在是從事工地現場管理，公司名稱
16 是齊裕營造股份有限公司…職稱是工地現場主任。」、
17 「（你所屬之齊裕營造除了負責營造工作的責任外，是否
18 要負責該工地的安全維護及人員管制工作。）是。」、「
19 我們公司負責勞安的人員黃宥軒。工地現場主要負責人胡
20 振維。」（見原處分卷第14頁、第16頁、第17頁），另由
21 原告對進場廠商所為「每月宣導重點」（見原處分卷第81
22 頁至第84頁）以觀，內容包括：「外勞進場流程：1. 檢查
23 居留證、2. 檢查工作證、3. 人員拍照、4. 合格-進場、不
24 合格-驅離」等事項，且就「嚴格禁止非法外勞」一事亦
25 定有檢查重點，且每位進場人員均應提交「身份證、6小
26 時〈教育訓練證明〉、勞保證明、及體檢表」，而所有人員
27 進入工地一律由3號門「簽名進場（請簽全名）」，又
28 依113年2月27日之原告桃園青昇段423新建工程案「危害
29 告知暨勤前教育訓練會議簽到單」（影本見原處分卷第85
30 頁）所示，涇瑋公司之進場人員亦均應於「危害告知暨勤
31 前教育訓練會議」上「簽名」，並由原告工地負責人胡振

01 維及職安管理員黃宥軒負責管控，是原告就系爭工地負有
02 管理責任，且就進入工地之人員負有管制責任，自屬無
03 疑。至於原告雖與御境公司就系爭工地訂有「駐衛保全服
04 務契約」（影本見本院卷第85頁至第102頁），而由御境
05 公司所提供之駐衛人員執行保全服務（含門禁管制），然
06 並非據之即可免除原告之前開責任，此由該「駐衛保全服
07 務契約」第3條第1款、第7條第2款亦分別約定：「乙方
08 （即御境公司）應依甲方之要求或指示，執行門禁管制，
09 包含人員進出身分查明並辦理登記，非有許可文件及適當
10 防護具不得讓其出入，嚴禁非法外籍勞工進入標的物或於
11 標的物周界逗留徘徊；如發現有非法外籍勞工進入標的
12 物，應即驅離並通知甲方，並妥為記錄存證相關時間地
13 點。」、「甲方對駐衛人員執行勤務狀況有監督權，
14 …。」，而益徵此情。

15 (2)又宏瑋公司之領班王麒維於113年3月4日接受桃園市專勤
16 隊詢問時陳稱：「齊裕公司有要求各承包商提出工人名
17 單，但後面小包就比較沒有要求…。」（見原處分卷第26
18 頁）；高峰騰於113年2月29日接受桃園市專勤隊之詢問時
19 陳稱：「鴻（宏）瑋科技工程有限公司沒有要求我提供工
20 人名單，因為是臨時叫工…。」、「齊裕公司沒有要求各
21 承包商提出工人名單，…。」（見原處分卷第31頁、第32
22 頁）；徐啟雄於113年2月29日接受桃園市專勤隊詢問時陳
23 稱：「我當（27）日開車帶N男及Q男進去工地的，警衛沒
24 有攔查也沒有檢查證件，僅要求我簽到。」（見原處分卷
25 第38頁）；N男於113年2月27日接受桃園市專勤隊詢問時
26 陳稱：「我從大門直接進來，警衛沒有阻攔我們也沒有檢
27 查我的身分證件。」（見原處分卷第47頁）；Q男於113年
28 2月27日接受桃園市專勤隊之詢問時亦陳稱：「臺灣籍非
29 法雇主開著一輛白色小客車載我一人至工地的小門，…我
30 再從門口後直接走進來，我沒有看到警衛，沒有人阻攔我
31 們也沒有檢查我的身分證件。」（見原處分卷第53頁）。

01 (3)據上，則原告既負有工地管理之責，且派有工地主任胡振
02 維、黃宥軒分別擔任工地負責人，職安管理員，而其應均
03 明知不得非法容留外國人從事工作，是縱使其就非法容留
04 外國人N男、Q男從事工作一事非出於故意，但其應注意工
05 地巡查及督導保全人員能落實門禁管理以避免外國人於系
06 爭工地非法工作，且衡情亦非不能注意，詎其卻疏未注意
07 致構成本件違規事實，當屬出於過失，依法自應推定為原
08 告之過失，而就此原告亦未能舉證其已盡選任、監督之責
09 而仍難避免本件違規事實之發生以推翻所受之過失推定，
10 故自應認原告具備過失之責任條件無訛。至於原告同一行
11 為所犯違反就業服務法案件，經臺灣桃園地方檢察署檢察
12 官於113年5月5日以113年度偵字第19766號為不起訴處分
13 確定，此固有不起訴處分書影本1份（見本院卷第111頁至
14 113頁）附卷可稽，然依行政罰法第26條第2項之規定，被
15 告自得依違反行政法上義務規定裁處之；再者，依該不起
16 訴處分所載，係以「…從而，被告是否得確知其承包商或
17 下游廠商有僱用非法外籍勞工至本案工地施工等情，實非
18 無疑，則自難逕認其主觀上有非法容留外國人從事工作之
19 犯意。此外，復查無其他積極證據足認被告有何上開犯
20 行，…」而為不起訴處分之理由，此與前開認定原告因過
21 失而違反就業服務法第44條，而應依同法第63條第1項予
22 以處罰一節，亦無歧異。

23 4、從而，被告認原告非法容留外國人從事工作，乃以原處分
24 裁處原告前揭處罰內容，觀諸前開規定及說明，依法洵屬
25 有據。

26 (三)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
27 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
28 述之必要，一併說明。

29 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦
30 無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13

- 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。

中 華 民 國 114 年 6 月 10 日
書記官 李芸宜