

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12號

114年1月20日辯論終結

原告 亞太興金屬建材有限公司

代表人 樊至侃

訴訟代理人 徐嘉明律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國112年11月8日勞動法訴二字第1120007188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、程序方面：本件係原告因不服行政機關所為新臺幣（下同）50萬元以下罰鍰之處分（本件罰鍰金額為30萬元）而涉訟，依行政訴訟法第229條第1項及第2項第2款規定，應由地方行政法院為第一審管轄法院，並適用簡易程序，合先敘明。

貳、實體方面：

一、事實概要：原告聘僱越南籍外國人NGUYEN THI HANH（護照號碼：M0000000，中文姓名：阮氏幸，下稱阮氏幸）從事製造工作，於民國110年12月10日明知阮氏幸未有行蹤不明，卻向勞動部通報阮氏幸自110年12月1日起連續3日起於自行居住處所（新北市○○區○○路路000號）發生行蹤不明情事，違反就業服務法第5條第2項第5款規定。案經被告審認

屬實，依就業服務法第65條第1項規定，以112年3月1日新北府勞外字第1120284091號就業服務法罰鍰裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元（下稱原處分）。原告不服，向勞動部提起訴願，勞動部112年11月8日勞動法訴二字第1120007188號訴願決定書訴願駁回（下稱訴願決定）。原告不服，乃提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

- （一）原告與阮氏幸間之僱傭關係早已於109年7月21日期滿，若依被告機關於訴願時之答辯，將課以原告無期限之限制義務，顯不合理。是在無僱傭關係存續之情況下，原告對於阮氏幸之照顧管理義務應至何時終止，且若依被告所引用之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第37條第1項規定，「雇主應自引進第二類外國人入國日或期滿續聘之日起，依本法之規定負雇主責任。」似未規定「雇主責任」終止之時點，等同課以雇主無期限限制之責任，然此一義務之要求於母法即就業服務法中並未明文授權，故雇主聘僱外國人許可及管理辦法前開規定顯係增加法律所無之限制，而有違憲之疑慮，原處分機關援引該規定課以原告無限之責任，顯係增加法律所無之限制及義務，並不合理。況阮氏幸業已於000年0月間自原告之宿舍遷出，原告自該時起對於阮氏幸之行蹤即無法如同仍住在原告宿舍時能予以掌握，事屬當然，若在此情況下猶課以原告等同於「仍在僱傭關係存續期間、且阮氏幸仍住在原告宿舍」之相關責任，則顯有過苛之情，原處分及訴願決定未慮及此，亦顯有不當。又被告機關所援引之勞動部107年6月4日勞動發管字第1070506159號函文所載之相關規定，亦有如前所述之增加原告法律所無之限制或義務之情事，亦不足採。
- （二）原告係經多方查證後，合理懷疑阮氏幸未居住在自行居住處所，通報並無違反上開規定之過失。關於查證之部分：
- 1、原告於110年6、7月間得知阮氏幸未向越南辦事處上傳護照及居留證，致該處無法進行後續作業之處理，故未能

離境。故原告於110年8月16日以雙語之格式寄發存證信函至阮氏幸留存之地址告知其，惟經招領逾期退回，是原告已合理懷疑阮氏幸未居住在上開留存之地址；2、原告之員工張琇雯曾連續3日至上址查訪阮氏幸、並以電話聯絡伊，惟均未碰到阮氏幸、其所留存之電話亦未接通，且該址之房東亦向原告表示該處只有住男生而沒有女生，原告因此更確信阮氏幸未居住在上址；3、原告先前未曾碰過類似情事，未諳相關通報程序，方依主管機關之建議，於同年月10日為失聯通報。至仲介吉興公司之說法與原告實際查證之客觀事實相左，已難遽信，且原告前開查證之程序亦無過失可言。從而原告因擔心若未通報亦會涉犯其他規定，因此為了自保，方為相關通報，相關舉措實難謂有何過失。

（三）又阮氏幸雖於111年1月14日至被告勞工局說明其未失聯，經被告轉知上情後，原告始知前揭情事實係誤會，並迅以書面撤銷失聯通報，對阮氏幸合法居留等相關權益並不生影響。而撤銷失聯通報之制度本得以維持外籍勞工管理之正確性，難認就此即構成就業服務法第5條第2項第5款所稱「辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料」之違法態樣。受通報之機關對於通報本身仍負有實質審查義務，故原告並不因此而構成使公務員登載不實罪，而原告既不構成使公務員登載不實罪、於發現錯誤後並迅即撤銷通報，則外籍勞工管理之正確性並不因此而受影響，從而本件與就業服務法第5條第2項第5款之規範目的並無違背等語。

（四）並聲明：1、訴願決定及原處分均撤銷；2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯：

（一）按就業服務法第5條第2項第5款、第65條第1項等規定，本件原告明知阮氏幸未有行蹤不明，卻於110年12月8日填具「雇主聘僱外國人申請書」、「說明文」向勞動部通報阮

01 氏幸自110年12月1日起連續3日起於自行居住處所（新北
02 市○○區○○路路000號）發生行蹤不明情事，原告辦理
03 聘僱外國人阮氏幸之管理事項時，確有提供不實資料，違
04 反就業服務法第5條第2項第5款規定明甚。

05 （二）次按行為時雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條第1項
06 規定，以及行為時勞動部107年6月4日勞動發管字第
07 1070506159號令、勞動部112年5月17日勞動發管字第
08 1100000000A號令並參照臺灣桃園地方法院103年度簡字第
09 19號判決理由、鈞院99年度簡字第851號判決、高雄高等
10 行政法院101年度簡字第40號判決。查，依據111年1月21
11 日新北市政府勞工局談話紀錄，可見原告所屬員工張琇
12 雯，於12月3日傳3張阮氏幸住宿地照片給仲介吉星公司吳
13 慧娟，並與仲介吉星公司吳慧娟表示聯繫不上阮氏幸打算
14 通報阮氏幸行蹤不明，然仲介吉星公司行政人員劉玗馬上
15 打電話聯繫上阮氏幸，確認阮氏幸沒有逃逸，仲介吉星公
16 司吳慧娟就跟張琇雯說阮氏幸可以聯繫上且仍住○○○路
17 000號，故無論係依據勞動部107年6月4日勞動發管字第
18 1070506159號令之處理原則第一、（一）、（二）點、
19 「受聘僱外國人連續曠職三日失去聯繫認定基準」第三
20 點、第四點，阮氏幸並「非」失去聯繫而行蹤不明，是
21 以，原告於110年12月3日即已明知阮氏幸「未」有行蹤不
22 明，抑或在原告於110年12月8日填具「雇主聘僱外國人申
23 請書」、「說明文」向勞動部通報阮氏幸行蹤不明時，顯
24 已明知阮氏幸並「非」行蹤不明，堪可認定。佐以臺灣桃
25 園地方檢察署111年度偵字第11671號緩起訴處分書，可知
26 張琇雯於偵查中坦承其有業務登載不實文書之行為，致損
27 害於阮氏幸及相關主管機關管理外籍移工資料之正確性。
28 是以，原告確有上開違規事實，原處分及訴願決定顯屬適
29 法，應予維持。

30 （四）按裁處時之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條（現已
31 修訂並挪至第33條）於110年1月6日之立法理由略以：

「為保障受聘僱外國人在臺期間飲食及住宿安全等權益，依第28條之1第1項規定，雇主對所聘僱外國人，應自入國日起至出國日止，善盡雇主生活照顧及管理責任，並依本條、第19條之1及外國人生活照顧服務計畫書裁量基準辦理生活照顧服務相關事項。」。就上開規定之立法目的觀之，其用意係在課予雇主應依外國人生活照顧服務計畫書執行之義務，以維護外國人在我國之人身安全與基本生活條件，並利於地方主管機關實施外國人相關業務之查察及管理，確保外國人應有之權益。而外國人是否續聘、終止或解除聘僱、住宿地點異動等事項均得為雇主所掌握，相較於地方主管機關而言，均顯然具有資訊上之優勢，故而聘僱辦法課予雇主限期通報義務。據此可知，聘僱辦法乃係基於就業服務法第48條第2項規定所授權訂定，其規範目的洵屬正當，並無違反法律保留，亦未抵觸法律之規定，依法亦應加以適用，原告指謫被告將課以其無期限限制之義務並無理由。假使受聘僱之外國人有轉換雇主時，在確認該外國人受聘於新雇主前，原雇主對於所聘僱之外國人，應自入國日起至出國日或合法新雇主確定日止，善盡雇主生活照顧及管理責任，縱然雇主與外籍勞工終止僱傭關係，原雇主仍應持續對於外籍勞工之生活及安全，負有「生活照顧義務」。

（五）關於原告所稱曾有三項查證事項，包括退回存證信函、查訪照片、勞動部勞動力發展署外國人在臺服務工作服務專線之回覆建議等，均無從確知阮氏幸確實失聯，況根據勞動部勞動力發展署外國人在臺服務工作服務專線之回覆建議內容，可知當時接聽電話人員已有回覆原告，其陳述情形不符失聯通報。又本件原告係於110年12月8日填具「雇主聘僱外國人申請書」、「說明文」向勞動部通報阮氏幸自110年12月1日起連續3日行蹤不明，對比原告填具撤銷失聯通報之時間在於111年1月17日，時間顯非密接，而經原告對於阮氏幸進行失聯通報，將導致諸如勞動部、警察

機關、移民機關等外籍勞工相關機關發動調查，浪費行政資源，亦嚴重影響阮氏幸在臺工作與生活權益甚鉅，原告竟狀稱無影響，無足憑採等語。

（六）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）按就業服務法第5條第2項第5款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。」第65條第1項：「違反第5條第1項、第2項第1款、第4款、第5款、第34條第2項、第40條第1項第2款、第7款至第9款、第18款規定者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰。」

（二）次按裁處時依就業服務法第48條第2項授權訂定之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條（現已修訂並條次變更至第33條）規定：「雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全及健康之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。六、其他經中央主管機關規定之事項。雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第三款及第四款規定事項。雇主違反第一項規定，經當地主管機關認定情節輕微者，得先以書面通知限期改善。雇主為第二項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。」第45條第1項（現已條次變更至第68條第1項）規定：「雇主對聘僱之外國人有本法第56條規定之情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知中央主管機關。」。又裁處時之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條於110年1月6日之立法理由略以：「為保障受聘僱

外國人在臺期間飲食及住宿安全等權益，依第28條之1第1項規定，雇主對所聘僱外國人，應自入國日起至出國日止，善盡雇主生活照顧及管理責任，並依本條、第19條之1及外國人生活照顧服務計畫書裁量基準辦理生活照顧服務相關事項。」

(三) 再按裁處時之勞動部107年6月4日勞動發管字第1070506159號令釋「核釋就業服務法第五十六條…受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關、警察機關。本部將依書面通知廢止外國人聘僱許可，並即令其出國，不得再於中華民國境內工作，其構成要件、通報主體、認定及處理原則如附件，並自即日生效。附件：就業服務法第五十六條…受聘僱之外國人發生連續曠職三日失去聯繫之構成要件、通報主體、認定及處理原則 一、就業服務法（以下簡稱本法）第56條『連續曠職3日失去聯繫』之構成要件：（一）『連續曠職3日』係指外國人未向雇主、雇主代理人或其生活照顧服務人員請假、報備而於實際應工作日連續曠職3日而言。（二）『失去聯繫』指下列情況之一：1. 雇主、直轄市或縣（市）政府（以下簡稱地方主管機關）無法確切掌握外國人行蹤，即便外國人以單向、雙向通訊軟體或電話聯繫雇主，雇主無法確認通訊者為外國人本人或無法掌握外國人行蹤以盡管理照顧之責。2. 外國人雖經同意安置或通報住宿地點變更，惟未居住於安置單位或通報住宿地點，使安置單位或地方主管機關無法明確掌握其行蹤。外國人離開雇主處之3日內已向1955勞工諮詢申訴專線、勞動部（以下簡稱本部）、地方主管機關、本部備案之安置單位或原籍國駐臺代表處求助，且有通報或安置紀錄者，即非屬『失去聯繫』。二、本法第56條『連續曠職3日失去聯繫』之通報主體及處理原則：（一）外國人於入出國機場、雇主處所或雇主委託生活管理處所發生者：外國人符合上開『連續曠職3日失

去聯繫』之構成要件，應由雇主依法辦理通報；另外國人有
下列情事之一，且有連續3日失去聯繫者，亦應由雇主
辦理通報：1. 入國未滿3日尚未取得聘僱許可。2. 聘僱許
可期間賸餘不足3日。3. 轉換雇主期間或依法令應出國而
尚未出國期間。4. 與雇主發生勞資爭議期間，且雇主未要
求提供勞務。…」（已於112年5月17日廢止）。又依勞動
部112年5月17日勞動發管字第H00000000A號令略以，核釋
就業服務法第56條第1項、第73條第3款、第74條第1項受
聘僱外國人有連續曠職3日失去聯繫之情事，其認定基準
如附件。本解釋令自即日起生效。本部107年6月4日勞動發
管字第1070506159號令，自即日廢止。附件：聘僱外國人
連續曠職3日失去聯繫認定基準：二、「連續曠職3日」，
指外國人與雇主間之聘僱關係尚未終止，且無正當理由，
而於其實際應工作日連續3日不到工者。三、「失去聯
繫」，指外國人離開工作場所及住宿地點，且雇主、接受
雇主或外國人委任之私立就業服務機構，或相關單位無法
確知外國人住宿地點或聯繫方式，並有下列情形之一者：
（一）無法聯繫外國人。（二）接獲外國人聯繫，但無法
確知係外國人本人所為。（三）接獲外國人本人聯繫，但
其未明確告知可供查認之住宿地點、住宿期間及聯繫方
式。（四）接獲外國人本人告知其住宿地點、住宿期間及
聯繫方式，經查認並非屬實。四、外國人於離開工作場所
及住宿地點之日起3日內，已向下列相關單位之一申訴或
求助，且有明確告知住宿地點、住宿期間及聯繫方式或安
置之紀錄，經查認屬實者，即非屬「失去聯繫」：（一）
中央主管機關（包括運用1955勞工諮詢申訴專線通報）。
（二）當地主管機關。（三）經中央主管機關備案之安置
單位。（四）原籍國駐臺代表處。五、外國人之住宿地點
非屬雇主依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第33條第
2項第5款規劃者，外國人自行變更住宿地點後，未告知雇
主或委任之私立就業服務機構，或雖有告知，但經當地主

管機關進行訪視時，未會晤外國人本人，且未依該機關之通知到場說明，致無法探求真意者，由主管機關依第2點至第4點規定認定處理。六、外國人於下列期間，有連續3日失去聯繫之情形，由雇主依就業服務法第56條第1項及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第68條第1項規定，提供相關事證辦理通報：（一）入國未滿3日尚未取得聘僱許可之期間。（二）聘僱許可期間賸餘不足3日。（三）轉換雇主或工作期間，或依法令限期出國而尚未出國之期間。（四）與雇主間之聘僱關係終止，尚未廢止聘僱許可之期間。（五）與雇主發生勞資爭議，經雙方合意暫不提供勞務之期間。

（四）經查，原告聘僱阮氏幸從事製造工作，於110年12月10日明知阮氏幸未有行蹤不明，卻向勞動部通報阮氏幸自110年12月1日起連續3日起於自行居住處所發生行蹤不明情事，違反就業服務法第5條第2項第5款規定，案經被告審實屬實，依法裁處原告，有原處分(本院卷第39至43頁)、訴願決定(本院卷第45至63頁)、110年8月16日林口國宅郵局第164號存證信函(本院卷第67至91頁)、原告110年12月1日至3日查訪照片(本院卷第97至101頁)、原告向被告取消阮氏幸失聯通報之聯絡函(本院卷第113頁)、雇主聘僱外國人申請書(本院卷第115頁)、臺灣桃園地方檢察署檢察官緩起訴處分書(本院卷第117至123頁)、原告所屬員工張琇雯通報勞動部移工失聯之對話紀錄(原處分卷一第43至45頁)、原告之陳述意見書(原處分卷一第55至58頁)、被告所屬勞工局對阮氏幸之談話紀錄表(原處分卷二第3至4頁)、被告所屬勞工局對吳慧娟之談話紀錄表(原處分卷二第9至11頁)、阮氏幸之居留證(原處分卷二第55頁)、內政部移民署對劉珣之調查筆錄(原處分卷二第62至66頁)、內政部移民署對阮氏幸之調查筆錄(原處分卷二第67至71頁)等附卷可稽。

（五）次查，觀諸被告所屬勞工局對阮氏幸之談話紀錄表(原處

分卷二第3至4頁)內容略以：「(問：請問您現是否居住於○市○○區○○路路000號？是否為自租)答：是，那是我朋友租的，我因為疫情暫時跟他住在一起。(問：請問您110年12月1日至3日是否有居住○○○區○○路路000號號?)答：我除了去玩或辦事外，都住○○○區○○路路000號地下室。(問：請問您聘僱期滿後是否有定期與雇主亞太興金屬建材有限公司聯繫？聯繫對象為何人?)答：我沒有特地跟老闆或老闆娘聯絡，但是我兒子跟我弟現在還在亞太興公司工作，所以我偶爾六日會去亞太興公司吃飯。(問：請問您仲介是否為吉星環球有限公司？自租以後是否有定期跟吉星環球有限公司聯繫?)答：…至於我都跟劉小姐聯繫是因為我想說我已經跟亞太興公司結束聘僱關係了，所以我只有定期跟仲介聯繫告知我行蹤。」；再佐以111年1月22日內政部移民署調查筆錄(原處分卷二第67至71頁)內容略以：「(問：你何時逃離原告處?)答：我沒有跑掉，我的聘僱許可於109年7月21日到期，因為已經滿12年所以不能換工廠也不能延長，也因為疫情的關係，我沒有班機可以離境，我原本住在工廠，後來老闆娘透過翻譯人員告知，要我去外面租房子，不讓我住在工廠。(問：阮氏幸何時離開員工宿舍?)答：110年3月離開工廠宿舍。(問：請問離開員工宿舍後，你住哪裡?)答：從離開員工宿舍後就在新北市○○區○○路路000號1樓一直到現在。(問：雇主或吉星公司有提供住所給你嗎?)答：沒有，現住地是我與他人分租，1個月2,500元。(問：你堅稱沒有失聯的情事，能否提供與仲介吉星公司及雇主聯繫的紀錄?)答：我都與仲介吉星公司保持聯繫，阮氏幸每個月去服務站蓋延期章之後，我就會以LINE傳送延期章的照片給吉星公司。(問：既然你與仲介吉星公司有聯絡，為何會被通報連續曠職3日失去聯繫?)答：因為老闆娘有到我現住地找我，我住1樓，所以找不到我。(問：公司當時派人到你現住地找你未

01 果，有無與你或透過他人聯絡？你有無原告的聯絡方
02 式？）答：都沒有。我有老闆及老闆娘的聯絡方式，我記
03 得老闆娘3個月前及111年1月14日當天都有聯繫。」等
04 情。

05 （六）再查，觀諸內政部移民署111年1月25日對劉玗之調查筆錄
06 （原處分卷二第62至66頁）內容略以：「（問：請問你現在
07 身分為何？任職何公司？）答：我的身分是仲介行政，任
08 職於吉星公司。（問：請問何人通報阮氏幸行蹤不明？）
09 答：我不知道，我們公司沒有幫雇主通報，應該是雇主自
10 己通報的。（問：就你所知，原告之老闆娘有無不能聯絡
11 阮氏幸的情事？有無其他方式能夠聯繫阮氏幸？）答：無
12 不能聯絡阮氏幸之情事。阮氏幸還有約6名家人都在亞太
13 興公司工作，我認為他們都能聯繫到阮氏幸。」等情。

14 （七）復觀諸臺灣桃園地方檢察署檢察官111年7月27日111年度
15 偵字第11671號緩起訴處分書（本院卷第117至123頁）內容
16 略以：被告張琇雯為原告之人事、會計，負責原告之聘僱
17 外國人管理，並負有向主管機關據實申報外國人行蹤之義
18 務，為從事業務之人。張琇雯明知原由原告聘僱之阮氏幸
19 於109年7月21日與原告聘僱關係期滿，然因新冠肺炎疫情
20 延長其居留期限，而於000年0月間自原告員工宿舍遷出，
21 至新北市○○區○○路路000號1樓居住。阮氏幸變更居所
22 後，除定期至內政部移民署辦理居留延期，並與仲介劉玗
23 保持聯繫外，尚有多位親人均任職於原告公司，並無不能
24 或無法聯絡之情形，竟仍基於行使業務登載不實文書之犯
25 意，於110年12月8日填具「雇主聘僱外國人申請書」、
26 「陳報函」、「連續職3日失去聯繫之外國人名冊」及
27 「說明文」，記載：「自110年12月1日17時41分起無法聯
28 繫外國人，並於外國人連續曠職3日失去聯繫之期間，確
29 實以電話、簡訊、通訊軟體及親訪外國人自行居住處所等
30 方式與外國人進行聯繫，仍無法得知並掌握外國人行
31 蹤」、「本雇主聘僱之外籍勞工阮氏幸於110年12月1日起

01 行蹤不明失去聯繫已逾3日」等不實事項，以原告名義出
02 具上述文件，向勞動部勞動力發展署、內政部移民署桃園
03 服務站及桃園市政府勞動局通報阮氏幸失聯而行使之，足
04 生損害於阮氏幸及勞動部勞動力發展署、內政部移民署桃
05 園服務站及桃園市政府勞動局管理外國人資料之正確性。
06 嗣阮氏幸於111年1月14日至內政移民署北區事務大隊新北
07 市專勤隊辦理自行到案，始悉上情。案經新北市專勤隊報
08 告偵辦。上揭犯罪事實，張琇雯於偵查中坦承不諱，核與
09 證人阮氏幸、證人即外國人仲介劉玓於警詢、偵查中之證
10 述情節相符，並有內政部移民署外人居停留資料（外勞）
11 明細內容、雇主聘雇外國人申請書、陳報函等在卷可佐，
12 足認張琇雯之自白與事實相符，其犯行應堪認定。張琇雯
13 犯後坦承犯行，態度良好，信其歷此司法偵查程序應有所
14 警惕，爰參酌刑法第57條所列事項及公共利益之維護，認
15 以緩起訴處分為適當等情，可知原告所屬員工張琇雯確實
16 有對阮氏幸進行不實失聯通報，洵非無據。

17 （八）原告對於110年12月10日向勞動部通報阮氏幸自110年12月
18 1日起連續3日於自行居住處所（新北市○○區○○路路
19 000號）發生行蹤不明一事，並不否認，而阮氏幸自000年
20 0月間遷離原告宿舍起至000年0月間，均居住○○市○○
21 區○○路路000號1樓，並定期向內政部移民署辦理居留延
22 長，並無行蹤不明之情事。吉星公司並告知原告，阮氏幸
23 平時會與吉星公司之行政人員劉玓聯繫，而劉玓於110年
24 12月2日亦有聯繫到阮氏幸，其仍居住於○○市○○區
25 ○○路路000號，若原告有不實通報情事，會遭主管機關
26 之裁處。況阮氏幸有多位家屬受聘於原告工作，阮氏幸均
27 有聯絡其家屬，原告又知悉阮氏幸之聯絡方式，揆諸上開
28 規定，阮氏幸自未符合上述勞動部所定「連續3日失去聯
29 繫」之構成要件，原告仍於110年12月10日向勞動部通
30 報。且觀原告所屬員工張琇雯通報勞動部移工失聯之對話
31 紀錄（原處分卷一第43至45頁）內容，亦可知當時電話接聽

人員根據張琇雯的陳述，亦表示該情形不符合失聯通報之情事。是原告應知悉移工失聯通報之要件，卻仍執意對阮氏幸進行失聯通報。雖事後又於111年1月14日至被告所屬勞工局說明阮氏幸為失聯一事，並有原告向被告取消阮氏幸失聯通報之聯絡函(本院卷第113頁)在卷可稽，然綜觀上情難認原告具有誤解阮氏幸失聯之情。故阮氏幸自110年12月1日起連續3日於自行居住處所，未發生行蹤不明情事，原告於辦理聘僱外國人阮氏幸之管理事項時，確有提供不實資料，違反就業服務法第5條第2項第5款規定之事實。至原告稱張琇雯因行使業務登載不實之文書受緩起訴處分一節，以受到嚴峻懲罰云云，惟該刑事案件之處理情形，顯與本件原告涉犯行政罰無涉，原告此主張自無可採。是原處分依就業服務法第65條第1項規定，處原告法定罰鍰最低額30萬元整，於法並無違誤。

- (九) 至原告主張阮氏幸與原告間之聘僱關係於109年7月21日終止，原告已非阮氏幸之雇主，依法本無通報或照顧管理義務云云。按「外國人於下列期間，有連續3日失去聯繫之情形，由雇主依就業服務法第56條第1項及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第68條第1項規定，提供相關事證辦理通報：(一)入國未滿3日尚未取得聘僱許可之期間。(二)聘僱許可期間賸餘不足3日。(三)轉換雇主或工作期間，或依法令限期出國而尚未出國之期間。(四)與雇主間之聘僱關係終止，尚未廢止聘僱許可之期間。(五)與雇主發生勞資爭議，經雙方合意暫不提供勞務之期間」，前述聘僱外國人連續曠職3日失去聯繫認定基準第6點訂有明文。阮氏幸與原告間之聘僱關係於109年7月21日終止，為兩造所不爭執，阮氏幸於112年11月29日始出國，有被告提出之動態查詢資料列印附卷可參(本院卷第277頁)。然阮氏幸係尚在未遭廢止聘僱許可期間，或依法令限期出國而尚未出國之期間，則原告尚負有依就業服務法及雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定提供相關事

證辦理正確通報之義務。縱依原告主張認其對阮氏幸於聘僱關係終止後無所謂通報義務，然依前述裁處時之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條立法意旨，原告對所聘僱之阮氏幸，應自入國日起至出國日止，善盡雇主生活照顧及管理責任，並依雇主聘僱外國人許可及管理辦法及外國人生活照顧服務計畫書裁量基準辦理生活照顧服務相關事項。原告於辦理聘僱外國人阮氏幸之管理事項時，於知悉阮氏幸未發生行蹤不明之情形下，確有提供不實資料予被告，故其違反就業服務法第5條第2項第5款規定甚明。

六、從而，原處分並無違法，訴願決定遞予維持，核無不合。原告訴請撤銷原處分與訴願決定，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果均不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中 華 民 國 114 年 2 月 17 日
法 官 林常智

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 2 月 17 日
書記官 蔡忠衛