

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

114年度簡字第361號

原告 宏保股份有限公司

代表人 梁元貴

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 蔡承恩

洪柏芳

謝昫真

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114年6月16日府訴二字第1146081923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6萬元），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：

緣原告於民國113年11月1日（收文日）向勞動部為「私立就業服務機構（總機構）申請就業服務專業人員異動備查」，惟其所檢附異動後之私立就業服務機構從業人員名冊中記載聘僱之越南籍外國人DO VAN LONG（護照號碼：M0000000，中文姓名：杜文龍，下稱D君）之職稱為「越翻」，與原告

01 向勞動部申請聘僱D君之申請資料所載職稱為「客服專案主
02 管」不符，勞動部乃以113年11月13日勞動發管字第1130517
03 350號函檢送相關資料移由臺北市政府查處，經被告所屬臺
04 北市勞動力重建運用處（下稱重建處）於113年11月28日訪
05 談原告之受任人王昭欽（下稱王君）及D君後，勞動部復以1
06 13年12月20日勞動發管字第1130519462號函移由重建處查
07 處，重建處乃以113年12月27日北市勞運檢字第11330841932
08 號函移請被告處理。嗣被告以114年2月8日北市勞職字第114
09 6055504號函請原告陳述意見，經原告以書面陳述意見後，
10 被告審認原告對主管機關規定之報表有填寫不實之情事，違
11 反就業服務法第40條第1項第11款規定，乃依同法第67條第1
12 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
13 點第26項等規定，以114年2月20日北市勞職字第1136126949
14 1號裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰6萬元。原告不服，提
15 起訴願，經臺北市政府以114年6月16日府訴二字第11460819
16 23號訴願決定書（下稱訴願決定）予以駁回，原告遂向本院
17 提起本件行政訴訟。

18 二、原告起訴主張及聲明：

19 （一）主張要旨：

- 20 1、具體違法違規之當事人在法理上是否有過失、虛假、偽造
21 不實之原始犯意，被告係憑藉因他案進行訪談筆錄時，發
22 現所提供名冊之職稱與原申請工作職稱項目疑義，而逕行
23 舉發；僅因就業人員名冊上職稱的問題究責於報表上未依
24 規定填寫，判定違法，而逕以罰款，令人無法適從，難以
25 信服。
- 26 2、本件緣於原告於113年7月間以「評點制」續聘D君，以專
27 業及技術人員資格從事就業服務（如聘僱許可函）；主要
28 負責：1. 國外仲介服務品質及外籍移工素質管控、改善、
29 維護；2. 客服人員培訓、輔導、管理；3. 越南移工來源開
30 發、募工遴選評估及兼翻譯（工作內容因案件需求，已經
31 重建處訪查及說明並無疑義），D君在臺從事移工服務，

01 遇需言語溝通，D君兼有翻譯能力協助翻譯並無違法；原
02 告在造冊員工名冊時，概略以「越翻」職稱乃是原告編制
03 需要及權責，譬如名冊內有本國籍人員擅長英語，編制菲
04 翻，會講印尼語編制為印翻，此乃原告為識別分類職稱之
05 權利，並無不當；再者原告原有員工的職稱依實際需要編
06 制，名冊上職稱表並無「技術員」或「專門性人員」之職
07 稱（名冊內有「專員」一職係為勞動部核發具備就業服務
08 執照專業人員之編制統稱）。況且勞動部並無明文規定評
09 點之雇用外國人應以何種職稱冠上始為合法，員工名冊之
10 職稱也非法定稱謂，也未明文規定職稱為何！原告以實際
11 任用員工自行造冊，何來未依規定填寫或填寫不實情事？

12 3、次查依據勞動部112年9月22日勞動發管字第Z000000000號
13 令明文規範：就業服務法第46條第1項第1款至第6款規定
14 之專門性及技術性之工作，明文列舉1至5項規範（如解釋
15 令），其中第5項為採購、行銷、翻譯、輔導或評估工
16 作。何以原告職員名冊上不能冠以「越翻」職稱記載於從
17 業人員名冊上之職稱？

18 4、綜上，原告並無被告所稱違反就業服務法第40條第1項第1
19 1款規定，在從業人員名冊上職稱顯有不符或填寫不實之
20 情事。

21 （二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

22 三、被告答辯及聲明：

23 （一）答辯要旨：

24 1、相關人筆錄節錄如下：

25 (1)查原告受託人王君於113年11月28日之重建處談話紀錄略
26 以：「問：依貴公司之113年（以下同）7月19日之從業人
27 員名冊所示，D君之職稱為越南翻譯，其是否從事就業服
28 務法第46條第1項第11款規定專案核定之工作之雙語翻譯
29 工作？答：D君沒有從事雙語翻譯之工作，他的工作是督
30 導越南翻譯客服情形及確認客戶需求…。」、「問：查貴
31 公司之7月19日之從業人員名冊上，D君之職稱為『越南翻

01 譯』，惟貴公司此次提供本處之從業人員名冊（11月1
02 日）上，D君之職稱為『客服及國外督導』，因職稱不
03 同，請說明？答：因行政誤植D君之職稱為越南翻譯，其
04 在本公司之職稱為『客服及國外督導』。」「問：查貴
05 公司當初提供予勞動部申請D君從事專門技術性人員所提
06 供之110年11月15日至113年11月14日勞動契約，其文件名
07 稱為『雙語人員勞動契約書-定期』，惟本次提供本處113
08 年11月15日至116年11月14日之勞動契約，其名稱為「勞
09 動契約書-定期」，請問為何2分契約書之名稱不同，原因
10 為何？答：因行政人員不清楚名詞上的差異，故誤植相關
11 的文字。」。

12 (2)查D君於113年11月28日之重建處談話紀錄略以：

13 「問：依宏保公司之從業人員名冊所示，臺端之職稱為越
14 南翻譯，故臺端是否從事就業服務法第46條第1項第11款
15 規定專案核定之工作之雙語翻譯工作？答：本公司有2位
16 越南翻譯老師，一名為楊明翠或黎氏香，故翻譯之工作不
17 是我所從事之工作內容，另我不清楚為何公司於從業人員
18 名冊上，為何我的職稱為越南翻譯，但我在公司之職稱應
19 該是『國外及客服督導』。」。」。

20 2、綜合上述談話紀錄，原告坦承D君之職稱係為行政人員誤
21 植，且查原告向勞動部申請D君聘僱許可文件之「受聘僱
22 外國人名冊」載有D君職稱為「客服專案主管」，工作內
23 容為「1. 國外仲介服務品質及外籍移工素質管控、改善、
24 維護。2. 客服人員培訓、輔導、管理。3. 越南市場開發評
25 估。」，惟原告於向勞動部申請就業服務專業人員異動備
26 查資料所附之「從業人員名冊」所載D君之職稱係為「越
27 翻」，兩者顯有不符。爰原告未依規定如實填寫D君職
28 稱，違反就業服務法第40條第1項第11款規定之事實，洵
29 堪認定。

30 3、查前揭王君、D君於113年11月28日之重建處談話紀錄，皆
31 稱D君實際未從事「越翻」工作，再查原告113年工資清冊

01 載明D君職稱為「人力部/客服及國外督導」，及原告113
02 年11月1日提供重建處已經原告修正後之「私立就業服務
03 機構從業人員名冊」載明D君職稱為「客服及國外督
04 導」，亦可證原告於公司內部並非以職稱「越翻」辨識D
05 君。雖原告訴稱在造冊員工名冊時概略以「越翻」作為D
06 君職稱乃其為辨識分類職稱之權利，惟不論原告於內部單
07 位間以何職稱概略辨識D君，依私立就業服務機構許可及
08 管理辦法第33條第1項第2款規定，「外國人從業人員名
09 冊」為就業服務法第40條第1項第11款所定報表，復依就
10 業服務法第40條第1項第11款規定，要求私立就業服務機
11 構及其從業人員檢具合法真實文件，依規定填寫主管機關
12 規定之報表並應如實填寫，此乃私立就業服務機構及其從
13 業人員從事就業服務業務時應盡之法定協力義務，且如實
14 填寫方不致影響勞動部認定之相關資料事實正確性。況原
15 告若使D君從事翻譯工作，與向勞動部申請之內容不符，
16 則涉違反就業服務法第57條第3款規定：「指派所聘僱之
17 外國人從事許可以外之工作。」，非如原告所稱D君協助
18 翻譯並無違法，原告尚有誤解。

19 4、原告為私立就業服務機構，應熟知相關就業服務法令、對
20 於私立就業服務機構不得有對主管機關規定之報表，未依
21 規定填寫或填寫不實之規定，不能諉稱不知法令，難謂無
22 過失，遂因過失而第1次違反就業服務法第40條第1項第11
23 款規定，依同法第67條第1項及臺北市政府處理違反就業
24 服務法事件統一裁罰基準第3點第26項規定，處罰鍰6萬
25 元，並無違法或不當之處。

26 5、綜上所陳，本件原告所訴無理由。

27 (二) 聲明：原告之訴駁回。

28 四、爭點：

29 原告是否有原處分所指「對主管機關規定之報表，『填寫不
30 實』」之違規行為？

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「私立就業服務機構就業
04 服務專業人員異動申請表-申請項目：私立就業服務機構
05 〈總機構〉申請就業服務專業人員異動備查」〈含「私立
06 就業服務機構從業人員名冊」〉影本1份（見原處分卷第9
07 1頁至第93頁）、勞動部110年11月3日勞動發事字第11005
08 81144號函〈含受聘僱外國人名冊〉影本1份（見原處分卷
09 第47頁、第48頁、第55頁）、勞動部113年11月13日勞動
10 發管字第1130517350號函影本1份（見原處分卷第42頁、
11 第43頁）、王君及D君談話紀錄影本各1份（見原處分卷第
12 22頁至第24頁、第35頁至第37頁）、勞動部113年12月20
13 日勞動發管字第1130519462號函影本1份（見原處分卷第8
14 0頁、第81頁）、重建處113年12月27日北市勞運檢字第11
15 330841932號函影本1份（見原處分卷第20頁、第21頁）、
16 被告114年2月8日北市勞職字第1146055504號函影本1份
17 （見原處分卷第31頁、第32頁）、陳述意見書影本1份
18 （見原處分卷第27頁、第28頁）、原處分及訴願決定影本
19 各1份（見本院卷第17頁至第24頁）足資佐證，則除如
20 「爭點」欄所載外，其餘事實自堪認定。

21 (二) 原告確有原處分所指「對主管機關規定之報表，『填寫不
22 實』」之違規行為？

23 1、應適用之法令：

24 (1) 就業服務法：

25 ① 第6條第1項：

26 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄
27 市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

28 ② 第34條第3項：

29 第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條
30 件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦
31 法，由中央主管機關定之。

01 ③第40條第1項第11款：

02 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不
03 得有下列情事：

04 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不
05 實。

06 ④第67條第1項：

07 違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、
08 第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十
09 條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至
10 第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、
11 第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六
12 萬元以上三十萬元以下罰鍰。

13 ⑤第75條：

14 本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

15 (2)私立就業服務機構許可及管理辦法：

16 ①第1條：

17 本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第三十四條第三
18 項及第四十條第二項規定訂定之。

19 ②第33條：

20 本法第四十條第一項第十一款所定報表如下：

21 一、求職、求才狀況表。

22 二、從業人員名冊。

23 三、就業服務專業人員異動申請表。

24 四、外國人招募許可之申請表。

25 五、外國人聘僱許可之申請表。

26 六、外國人展延聘僱許可之申請表。

27 七、外國人轉換雇主或工作之申請表。

28 八、外國人行蹤不明失去聯繫之申報表。

29 九、主管機關規定之其他報表。

30 (3)臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準：

31 ①第1點：

01 臺北市政府（以下稱本府）為處理違反就業服務法事
02 件，參酌行政罰法之法理予以有效之裁處，建立執法之
03 公平性，減少爭議及訴願之行政成本，提升公信力，特
04 訂定本基準。

05 ②第3點：

06 本府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準如下表
07 （略）：
08

項次	違反事件	法條依據 (就業服務法)	法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	統一裁罰基準 (新臺幣：元)
26	私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實者。	第40條第1項第11款及第67條第1項	處6萬元以上30萬元以下罰鍰。	違反者，依違規次數處罰如下： 1. 第1次：6萬元至12萬元。 2. 第2次：12萬元至30萬元。 3. 第3次以上：30萬元。

09 (4)臺北市政府112年12月29日府勞秘字第1126121098號公
10 告：「主旨：公告『工會法等15項中央法規』所定臺北市
11 政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國11
12 3年1月1日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、
13 公告將『工會法等15項中央法規』所定本府有關裁處權限
14 事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」
15 附件：工會法等15項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事
16 項表（節錄）
17

項次	法規名稱	委任事項
13	就業服務法	第63條至第70條、第75條「裁處」

18 (5)行政罰法第7條第1項：

19 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
20 罰。

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

25 2、查原告於113年11月1日（收文日）向勞動部為「私立就業

01 服務機構（總機構）申請就業服務專業人員異動備查」，
02 惟其所檢附異動後之私立就業服務機構從業人員名冊中記
03 載其聘僱之越南籍外國人D君之職稱為「越翻」，與原告
04 向勞動部申請聘僱D君之申請資料所載職稱為「客服專案
05 主管」不符，業如前述；又原告所屬實際為本件報表填寫
06 之職員，就前揭違規事實，縱非出於故意，但其應注意，
07 且能注意，卻疏未注意，致構成此一違規事實，當屬出於
08 過失，依法自應推定為原告之過失，而就此原告亦未能舉
09 證其已盡選任、監督之責而仍難避免本件違規事實之發生
10 以推翻所受之過失推定，故自應認原告具備過失之責任條
11 件無訛。是被告據之認原告對主管機關規定之報表有填寫
12 不實情事，乃以原處分裁處原告前揭處罰內容，觀諸前開
13 規定，依法洵屬有據。

14 3、雖原告執前揭情詞而為主張；惟查：

15 依上開勞動部110年11月3日勞動發事字第1100581144號函
16 所示，原告經許可聘僱D君從事專門性或技術性工作（評
17 點制），而該函所附「受聘僱外國人名冊」則記載D君之
18 「職稱：客服專案主管」、「工作內容：1. 國外仲介服務
19 品質及外籍移工素質管控、改善、維護。2. 客服人員培
20 訓、輔導、管理。3. 越南市場開發評估。」（非如原告所
21 稱包括「越南移工來源開發、募工遴選評估及兼翻譯。」），而王君於重建處談話時陳稱：「因行政誤植D
22 君之職稱為越南翻譯，其在本公司之職稱為客服及國外督
23 導。」、「…但D君實際工作內容未從事雙語翻譯之工
24 作。」，另D君亦陳稱：「本公司有2位越南翻譯，一名為
25 楊明翠或黎氏香，故翻譯之工作不是我所從事之工作內
26 容，另我不清楚為何公司於從業人員名冊上，為何我的職
27 稱為越南翻譯，但我在公司之職稱應該是『國外及客服督
28 導』。」，復衡諸原告於113年11月1日提供重建處之「私
29 立就業服務機構從業人員名冊」（影本見原處分卷第39
30 頁、第40頁），已將D君之職稱更改為「客服及國外督
31

01 導」，另原告之113年8月至10月之工資清冊（影本見原處
02 分卷第41頁），亦載明D君之「部門/職稱」為「人力部/
03 客服及國外督導」，是不論原告經許可聘僱D君之職稱
04 （工作內容）或D君實際之職稱（工作內容）均不包括
05 「越翻」（越南語翻譯），要屬無疑，且此亦核與「外國
06 人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作
07 資格及審查標準」第4條第15款所指「其他經中央主管機
08 關會商中央目的事業主管機關指定之工作」是否包括「翻
09 譯」工作一節，要屬無涉；然原告卻於主管機關規定之前
10 開報表中，將D君之職稱為不實之填寫，自屬違反就業服
11 務法第40條第1項第11款之規定，是其執前揭情詞否認違
12 規，顯無足採。

13 （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
14 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
15 述之必要，一併說明。

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

18 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
19 法 官 陳 鴻 清

20 一、上為正本係照原本作成。

21 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
22 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
23 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
24 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴
25 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
26 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
27 造人數附繕本）。

28 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，
29 逕以裁定駁回。

30 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
31 書記官 李 芸 宜

