

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第114號

111年6月28日辯論終結

原告 飛捷科技股份有限公司

法定代理人 林大成

訴訟代理人 方浩鍵律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦

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110年11月18日
勞動法訴二字第1100010057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：

原告未於7日內為其因期滿在臺等待班機返國之3名越南籍
外國人TRUONG THI HA（護照號碼：M0000000，下稱H
君）、CHU TAT DAC（護照號碼：M0000000，下稱D君）、T
RAN THI MY NGAN（護照號碼：M0000000，下稱N君）辦理
住宿地址變更之通報。案經被告審查屬實，以原告違反雇主
聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱辦法）第19條第5項
及就業服務法第57條第9款規定，乃依同法第67條第1項規
定，以民國110年4月1日府勞外字第11000766612號裁處書
（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元。原

01 告不服，向勞動部提起訴願，後經勞動部以110年11月18日
02 勞動法訴二字第1100010057號訴願決定駁回。原告仍不服，
03 向本院提起本件行政訴訟。

04 二、原告起訴主張：

05 (一)原告於109年4月16日及5月31日起即因聘僱許可期間屆滿不
06 予續聘，與H君、D君及N君等3人終止聘僱關係，因此，本件
07 H君等3人於109年12月29日被查有外宿之事時，原告實為
08 「原雇主」之身分，而非「雇主」身分。按「違反行政法上
09 義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為
10 限」此為行政罰法第4條所明文規定。又按最高行政法院108
11 年度判字第396號行政判決認：「刑罰與行政罰同屬對不法
12 行為的制裁，基於法治國下的法安定性及信賴保護原則，必
13 須行為人於行為時對於何種行為應受如何的制裁有所認識或
14 有預見的可能性，始得在該法律效果的範圍內依法對其加以
15 懲罰。是以，無論刑法第1條所定的罪刑法定主義或行政罰
16 法第4條所定的處罰法定主義，都是建立在行為時的法律有
17 明文規定刑罰或行政罰的構成要件及其法律效果的基礎上，
18 而且對行為人的制裁，亦應在行為時法律所明定的法律效果
19 範圍之內，方不會使行為人擔負其行為時法律所未規定的責
20 任，致其遭受無法預見或預計的懲罰。」等語，是對於人民
21 所為之罰鍰等裁處行為，應以行為時之法律有「明確」之規
22 定方得為之。

23 (二)聘僱辦法第6條、第6條之1、第11條、第12條、第12條之1、
24 第15、16條、第17條及第28條之4第1項等規定均明確以「雇
25 主」為法規之規範對象，而同辦法第20條第1項2款及28條之
26 4第2項等規定則明確以「原雇主」為法規之規範對象，顯見
27 「雇主」與「原雇主」非僅文義上即可區別外，立法者亦已
28 決定以該區分方式進行不同之規範，此觀聘僱辦法第28條之
29 4規定之同一條文中同時使用「雇主」及「原雇主」二語即
30 可辨明二種身分之不同。按「雇主應於前二項外國人出國後
31 三十日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管

機關。但外國人聘僱許可期限屆滿出國，或聘僱關係終止並經當地主管機關驗證出國者，不在此限。」，此為聘僱辦法第46條第3項所明文規定，細繹該條規定，可知該項條文之前段係對「雇主」所為「通知義務」之規範，而後段即明確列明因「聘僱許可期限屆滿」及「聘僱關係終止」等兩種事由之出國情形，即不適用前段關於「雇主」之規定，蓋以，雇主於此二等情形下已然成為「原雇主」，故而無須再負擔此一通知義務，據此，可知「雇主」及「原雇主」有可為區別之標準，且有義務存否之差別。「雇主責任」之起始時間為「外國人入國日」或「期滿續聘之日」，反面言之，「外國人未入國」或「外國人已入國，惟期滿未續滿」等情形時，自無須負擔「依本法之規定負雇主責任」，洵無疑義。依此，原告確無「期滿續聘」之情形，自應依聘僱辦法第28條之1第1項規定之反面解釋，認無「本法」所規定之雇主責任，特別係無同辦法第19條第1、2項之生活照顧義務及同條第5項規定之通知義務之適用。

(三)雇主對於外籍移工之生活照顧義務，其依據乃係基於聘僱契約，而該契約中亦均有約定「膳宿費」之收取標準，故在外籍移工提供勞務且按月給付膳宿費之情況下，雇主之生活照顧義務係以「有償」之方式而為履行，而此義務之履行期限亦係依照聘僱契約之效力存續期限或聘僱許可期限之屆至而可為預期，雇主方可依此預期而為營業上之安排，無侵害人民基本權益之情事，然勞動部竟要求雇主於「聘僱關係終止後」或「聘僱期間屆滿後」仍須負擔外籍移工之生活照顧義務，且無可以收取「膳宿費」之依據，亦無義務之履行期限，顯係在無法規依據之情況下，將「原雇主」之義務「無限擴張」，同時限縮可收取「膳宿費」之權利，並隨時以高額之裁罰剝奪及侵害雇主之財產權，此種近乎高道德標準且「無償」之「生活照顧義務」，竟可無須考量「法律保留原則」，逕為限制人民財產權之行政行為，違法情事實屬明確等語。並聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

01 三、被告則以：

02 (一)依聘僱辦法第46條第1項規定：「雇主應於所聘僱之外國人
03 聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。」，H君
04 等3名越南籍外國人因新冠肺炎疫情滯留臺灣等待班機回國
05 期間，渠等外國人於等待出國期間，原告仍應負責渠等外國
06 人之生活照顧管理，即須負責渠等外國人之住宿、伙食等相
07 關生活管理事項。另參照勞動部（改制前為行政院勞工委員
08 會）95年6月20日勞職外字第0950505525號函釋意旨，原告
09 與H君於109年4月16日聘僱期滿不續聘、與D君於109年5月31
10 日聘僱期滿不續聘、與N君於109年5月31日聘僱期滿不續聘
11 而終止聘僱，惟未出國前，仍由原雇主即原告負責生活管理
12 責任，即應依外國人生活照顧服務計畫書辦理住宿地點規
13 劃，如有變更住宿地點，應於7日內通報主管機關。

14 (二)本件H君等3名越南籍外國人分別於109年4月16日、109年5月
15 31日聘僱期限屆滿後即搬離公司宿舍，而變更住宿地點，原
16 雇主即原告仍具生活照顧管理之責，依聘僱辦法第19條第5
17 項規定，原告應於渠等外國人住宿地變更後7日內（即各分
18 別於109年4月16日起7日內、109年5月31日起7日內），以書
19 面通知外國人住宿地點之當主管機關，然原告於被告通報渠
20 等外國人住宿地點變更通報單，該通報日期為109年12月29
21 日，已逾通報期限，自屬違反就業服務法第57條第9款、同
22 法第67條第1項、聘僱辦法第19條第1項、同辦法同條第2項
23 第5款、同辦法同條第5項之規定，被告處以法定額度內最低
24 額罰鍰6萬元，已符比例原則，並無不合，原處分至屬適法
25 等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 四、本院之判斷：

27 (一)按雇主聘僱外國人不得有列情事：九、其他違反本法或依本
28 法所發布之命令；違反第57條第9款規定者，處6萬元以上30
29 萬元以下罰鍰。就業服務法第57條第9款、第67條第1項定有
30 明文。次按裁處時之聘僱辦法第1條規定：「本辦法依就業
31 服務法（以下簡稱本法）第48條第2項規定訂定之。」、第1

01 9條第1、2、5項規定：「雇主申請聘僱從事本法第46條第1
02 項第8款至第10款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧
03 服務計畫書確實執行。……前項外國人生活照顧服務計畫
04 書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人
05 身安全及健康之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、
06 生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。六、其
07 他經中央主管機關規定之事項。……雇主為第2項第5款事項
08 之變更，應於變更後7日內，以書面通知外國人工作所在地
09 及住宿地點之當地主管機關。」、第46條第1項規定：「雇
10 主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續
11 並使其出國。」法文規定甚明，上開規定課與雇主對於所聘
12 僱之外籍勞工應盡監督管理之責，明訂雇主應依生活管理計
13 畫書規劃外籍勞工人身安全之保護，並確實執行，且應外國
14 人住宿地點及生活照顧服務人員變更之際，於7日內以書面
15 外國人住宿地點變更通報單等相關文件通知當地主管機關，
16 目的係為加強維護外籍勞工人身安全，便於主管機關管理外
17 籍勞工事務，以維護外籍勞工相關權益。

18 (二)又改制前行政院勞工委員會(以下稱勞委會)95年6月20日勞
19 職外字第0950505525號函略以：「外籍勞工於本法所定轉換
20 雇主期間，雖已與原雇主終止聘僱關係，其未提供勞務，雇
21 主無支付薪資之義務，惟原雇主仍應善對該外籍勞工之生活
22 管理，即該外籍勞工於法定轉換雇主或辦理出國手續期間之
23 住宿、伙食等相關生活管理事項，仍由原雇主負責。三、至
24 若雇主以書面委託人力仲介公司代為安置外籍勞工，則人力
25 仲介公司應盡上開受任事務，不得使該外籍勞工從事工作，
26 若致雇主違反本法或依本法所發布之命令者，依本法第67條
27 規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」，此有該函
28 文在卷（見本院卷第117頁）可稽，而100年6月27日勞職管
29 字第1000071568號函則以：「有關聘僱法第19條之1第3項
30 『雇主為住宿地點變更，應於變更後7日內，以書面通知外
31 國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關』規定之立法意

01 旨係為利於當地主管機關實施外國人相關業務查察，以保障
02 外國人權益……。」。

03 (三)原告於109年4月16日、109年5月31日起即因聘僱許可期間屆
04 滿不予續聘，乃終止與H君、D君及N君等3人之聘僱關係，H
05 君、D君及N君等3人均即變更住宿地點，而原告並未於變更
06 後之7日內向被告通報，遲至109年12月29日方為通報之事
07 實，為兩造所不爭執。惟原告主張變更地址之通報義務為雇
08 主，原告於終止聘僱契約後即非該3人之雇主，故無須再負
09 擔雇主應主動通報變更地址之通報義務，且聘僱辦法第19條
10 第5項之立法理由，要求雇主應提供之生活照顧義務，要延
11 續到外國人出國為止，亦已逾越母法之授權等語。

12 (四)查，裁處時之聘僱辦法第19條（現已修訂並挪至第33條）於
13 110年1月6日之立法理由略以：「為保障受聘僱外國人在臺
14 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
15 對所聘僱外國人，應自入國日起至出國日止，善盡雇主生活
16 照顧及管理責任，並依本條、第19條之1及外國人生活照顧
17 服務計畫書裁量基準辦理生活照顧服務相關事項。」。就上
18 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
19 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
20 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
21 業務之查察及管理，確保外國人應有之權益。而外國人是否
22 續聘、終止或解除聘僱、住宿地點異動等事項均得為雇主所
23 掌握，相較於地方主管機關而言，均顯然具有資訊上之優
24 勢，故而聘僱辦法課予雇主限期通報義務。據此可知，聘僱
25 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
26 規範目的洵屬正當，並無違反法律保留，亦未抵觸法律之規
27 定，依法亦應加以適用，原告此部分指謫並無理由。至於原
28 告主張聘僱辦法第20條第1項2款及28條之4第2項有以「原雇
29 主」之用語，足以區別義務身份，並主張原告為H君、D君及
30 N君等3人之原雇主，並非裁處時聘僱辦法第19條所謂之雇主
31 乙節。惟就20條第1項2款及28條之4第2項之條文文義觀之，

01 「原雇主」乙語係於外國人有先後聘僱關係或新舊雇主時，
02 而條文有意區別時所用；而聘僱辦法第19條第5項之雇主則
03 不予區分新舊，但凡住宿地點或生活照顧服務人員有異動之
04 情事者，雇主均應於7日內主動通報地方主管機關，以便於
05 及時管理與查核為是。若外國人於聘僱關係終止後有轉換雇
06 主之需求者，在合法之新雇主確定前，原先之雇主仍應持續
07 提供應有之生活與安全照顧，並依規定進行安置與通報，方
08 符合聘僱辦法之規範。原告不應以詞害意，而曲解文義。況
09 依聘僱辦法第19條第1項規定可知，就業服務法之相關法規
10 課予雇主對於外籍勞工之生活及安全，且包括負有「生活照
11 顧義務」。因此，倘因外籍勞工之雇主或被看護者死亡而有
12 轉換雇主之需求者，在合法之新雇主確定前，原雇主仍應持
13 續對於外籍勞工之生活及安全，負有「生活照顧義務」，換
14 言之，雇主對於所聘僱之外國人，應自入國日起至出國日或
15 合法新雇主確定日止，善盡雇主生活照顧及管理責任，本件
16 原告並無發生無法妥善照顧管理H君等3人符合臨時安置要點
17 規定之情事，應於渠等住宿地點變更後7日內，以書面通知
18 外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

19 (五)又原告對於原先所聘僱之H君、D君及N君等3名外國人，分別
20 在109年4月16日、109年5月31日終止聘僱關係後，原告明知
21 該3人均即搬離公司宿舍並變更住宿地點，卻均未遵期在7日
22 內通報，遲至109年12月29日方提出通報，致被告難以有效
23 稽核管制，而無法及時掌握外國人在我國境內之動態，除已
24 損及外國人之應有權益外，若因行方不明淪為逃逸外勞，更
25 將耗費大量行政資源追查，使主管機關對於外國人之管理事
26 務造成妨害，其未遵守聘僱辦法而違反就業服務法第57條第
27 9款規定之違章事實明確，縱非故意，亦顯有應注意、能注
28 意卻不注意之過失。則被告依同法第67條第1項規定裁處罰
29 鍰6萬元，核屬最低金額之罰鍰，並無裁量濫用或裁量逾越
30 之情事，處罰係屬合法適當，自應維持。

31 五、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴

願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，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，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

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 111 年 7 月 29 日
行政訴訟庭 法 官 徐 培 元

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
書記官 吳 文 彤