

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第96號

111年2月8日辯論終結

原告 緣麥鄉股份有限公司

法定代理人 許瑞成

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

李欣芄律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國110年8月11日勞動法訴二字第1100002453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：原告未實際僱用陳氏端、丁慧玲、張畫程等3人（下稱陳氏端等3人），卻為其辦理參加勞工保險，並以該不實之加保資料向乙○○申請聘僱外國人，經被告查核後，認定其有違反就業服務法第5條第2項第5款規定，乃依就業服務法第65條第1項規定，以109年12月17日府勞外字第1090324894號裁處書（下稱原處分）對原告裁處罰鍰新臺幣（下同）30萬元。原告不服，向乙○○提起訴願，亦經乙○○以110年8月11日勞動法訴二字第1100002453號訴願決定駁回。原告仍不服，乃向本院提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

（一）按「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」、「行政機關應依職權調查證據，不受當

01 事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」，
02 行政程序法第9、36條，分別定有明文。前揭條文之立法目
03 的，即為強調行政機關除應掌握當事人不利之事實外，對於
04 當事人有利之事實，亦不得故意忽略無視，行政機關方能依
05 行政程序法第43條之規定，斟酌全部陳述與調查事實及證據
06 之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，此亦即學理上
07 所謂「兩面俱呈原則」、「一體注意原則」。在原處分作成
08 前，乙○○勞工保險局桃園辦事處曾向原告代表人進行訪
09 查，斯時原告代表人對於訪查人詢問勞工「陳氏端」之相關
10 事宜，誤認訪問人係訪查「當年度」之情況，蓋「陳氏端」
11 於109年2月17日生產，訪查時「陳氏端」甫生產完未逾二個
12 月，仍處於留職停薪期間，原告代表人亦具實回應訪查人，
13 「陳氏端」目前每週僅有來原告工廠幫忙數次且時間不長，
14 實則因「陳氏端」患有產後憂鬱症為轉換情緒，方至原告工
15 廠協助產線工作，剩餘時間必須返回家中照顧剛出生之小
16 孩，單純屬於幫忙、協助性質而已，當然不受原告之監督管
17 理，亦未有出勤紀錄（參原證一）。孰料，乙○○勞工保險
18 局徒憑該未詳盡記載之訪查紀錄，且未加以調查之下，便逕
19 認「陳氏端」自加保日期（即105年8月30日）起，僅有原告
20 代表人前揭陳述之作為，無具體受聘僱之事實，並取消「陳
21 氏端」之被保險人資格。從而，乙○○亦憑藉取消「陳氏
22 端」之被保險人資格一事，因而認定原告於107年6月5日，
23 向被告申請外國人招募許可，在申請表件內填入含有不實勞
24 工保險人數「陳氏端」一名之資料與事實不符，致使乙○○
25 以該不實人數核定外國人配額，廢止原告現存有效之外國人
26 招募許可四名、聘僱「DO VAN THUC」等三名外國人之聘僱
27 許可。對此，被告亦單憑前揭未詳盡記載之訪查紀錄及取消
28 「陳氏端」之被保險人資格等事由，逕認原告在申請表件內
29 填入含有不實勞工保險人數「陳氏端」一名之資料與事實不
30 符，全然未加以調查該訪查紀錄之內容及「陳氏端」究竟有
31 無具體受聘僱事實，且亦無視原告後續竭力提出「陳氏端」

01 受有原告具體受聘僱事實之相關事證，顯見原處分實已違反
02 行政程序法第9、36條之規定，至為明確。

03 (二)又按「依勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第1、2、
04 3、6款規定，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞工
05 退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即
06 屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、
07 計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量
08 因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務
09 員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，
10 並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。
11 又按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞
12 動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法
13 第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫民生主義國家之
14 基本國策及社會福利國家之原則，與民法債編第二章各種之
15 債第七節僱傭之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非
16 完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是
17 於正確解讀相關勞動法令所規定勞動契約之內涵時，自無從
18 僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭
19 契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契
20 約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞
21 務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、
22 委任等性質，仍應認屬勞動契約。（參最高行政法院100年判
23 字第2117號判決）、「勞工退休金條例第3條，明定該條例
24 所稱勞動契約之定義，係依勞動基準法第2條規定。而勞動
25 基準法第2條第6款並未規定勞動契約及勞雇關係之認定標
26 準。依勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付；惟
27 民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是
28 應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之
29 類型特徵，諸如與人的從屬性有關勞務給付時間、地點或專
30 業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該
31 規定所稱勞動契約。蓋勞動基準法並非使一切勞務契約關

01 係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞動基準法第
02 2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是
03 否有高度從屬性而定。（參臺北高等行政法院108年簡上字第
04 120號判決）、「勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從
05 屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂
06 當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
07 成，給付報酬之契約。而基於勞基法保護勞務提供者之立法
08 精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性
09 無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之
10 認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係。（參最
11 高法院109年台上字第2215號判決）、「按勞動契約與以提
12 供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企
13 業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。原不
14 具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關
15 係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性
16 之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立
17 性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係。（參最高法院104
18 年台上字第1294號判決）、「按勞動契約之勞工與雇主間具
19 有使用從屬及指揮監督之關係，而勞動契約非僅限於僱傭契
20 約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼
21 有承攬、委任等性質，自仍應屬勞動契約。復按公司之員工
22 與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判
23 斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務
24 為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存
25 在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞動基準法所
26 規範之勞雇關係。（參臺灣高等法院108年重勞上字第3號判
27 決）、至於分辨勞動契約、僱傭及承攬契約時，應依契約當
28 事人間之意思及是否有從屬性等一切情狀予以判斷。且關於
29 當事人所選擇之契約類型是否為勞動基準法第2條第6款所稱
30 勞動契約，參照大法官釋字第740號解釋意旨，應就個案事
31 實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人

與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。（參臺灣高等法院108年勞上易字第83號判決）、迴斷契約之性質是否屬於勞動契約，應著眼給付義務實際情形，非單依契約名稱，且因判斷是否為勞動契約，應斟酌各該勞動契約因素，若不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷，縱部分因素有些微偏離，仍不影響其為勞動契約之認定。又以勞務提供為給付內容之契約，若具備從屬性之要件，縱兼有承攬、委任等性質，仍屬勞動基準法第2條第6款規定之勞動契約。」（參臺灣高等法院107年勞上易字第85號判決）。

(三)原告之經營模式為小型麵包工廠，單純代工麵包業務，屬於家族企業，又因員工人數甚少，行政管理上較為草率，公司制度上自難與一般大型企業相比，而「陳氏端」為原告代表人之配偶，職務為原告代表人之助理，工作內容包括協同原告代表人外出洽談業務、支援產線工作及監督產線進度，隨時向原告代表人回報等，茲提出已尋獲「陳氏端」之出勤表（參原證二）、部分員工證明「陳氏端」工作內容之聲明書（參原證三），均可顯示「陳氏端」在勞務給付上，仍受原告代表人之指揮、命令，並無自由決定勞務給付之方式，且「陳氏端」係屬原告經營、生產團隊之一員，為原告事業經營體之一部分。至於本件中最為爭議之處，即「陳氏端」領取每月薪資之方式，係由原告代表人之郵局帳戶，匯款至「陳氏端」之郵局帳戶，而非以原告之銀行帳戶匯款，此實則為原告代表人無心之錯，蓋原告代表人認為「陳氏端」係渠之配偶，渠又為原告之代表人，因而原告代表人在貪圖節省轉帳手續費用之情況下（原告代表人、「陳氏端」均為郵局帳戶、原告之銀行帳戶為臺灣土地銀行），方由原告代表人直接從渠之郵局帳戶（該帳戶用途係公司雜支之使用，金錢來源亦為原告之臺灣土地銀行帳戶匯入），匯款至「陳氏端」之郵局帳戶，令「陳氏端」取得原告給付之每月薪資

(參原證四)，非如其餘員工一般，由係原告之銀行帳戶匯款，確實係原告代表人便宜行事之舉動，衍生後續乙○○勞工保險局之誤解，然不可否認係「陳氏端」確實因勞務給付，每月均取得原告給付之薪資，僅因原告代表人便宜行事之下，造成給付名義人不同，另參照原告每月支付員工薪資之匯款日期（參原證五，自「陳氏端」加保日期即民國105年9月起至108年12月止），對比原告代表人自民國105年9月起至108年12月止，每月從個人郵局帳戶匯款至「陳氏端」郵局帳戶之匯款日期（同原證四），並逐筆製成表格（參原證六），可證實兩者間之支付日期，數年以來僅有一個月之日期落差較大外，其餘月數之日期，原告每月支付員工薪資之匯款日期（同原證五）與原告代表人每月從個人郵局帳戶匯款至「陳氏端」郵局帳戶之匯款日期（同原證四），幾乎係同日或前後相差數日而已，顯然「陳氏端」確實係因勞務給付，每月均取得原告給付之薪資，僅因原告代表人便宜行事之下，造成給付名義人不同，至為明確。是以，綜合判斷「陳氏端」與原告間之勞務給付關係，參酌實務上判斷標準之人格上、經濟上及組織上從屬性，本件應當均有符合從屬性之要件，或縱然認定部分有些許獨立性可言，仍應從寬認定「陳氏端」與原告間之勞雇關係存在。對此，被告憑藉前揭未詳盡記載之訪查紀錄及取消「陳氏端」之被保險人資格等事由，逕認原告在申請表件內填入含有不實勞工保險人數「陳氏端」一名之資料與事實不符，未能全面瞭解「陳氏端」究竟有無具體受聘僱事實，亦證原處分實已違反行政程序法第9、36條之規定，既「陳氏端」與原告間存有勞雇關係，原告在申請表件內填入含有勞工保險人數「陳氏端」一名之資料等事實，自無不法可言，則原處分既建立於錯誤事實上，顯然原告並無違反就業服務法第5條第2項第5款之規定。並聲明：原處分與訴願決定均撤銷。

三、被告則以：

(一)按「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。」、「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。」、「雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。」、「違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」、「雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。」就業服務法第5條第2項第5款、第48條第1項、第54條第1項第11款、第65條第1項、第72條第1款規定分別置有明文。

(二)次按「本標準依就業服務法（以下簡稱本法）第四十六條第二項及第五十二條第七項規定訂定之。」、「外國人受第十三條所定雇主聘僱從事製造工作者，其雇主於本標準中華民國九十九年十月一日修正生效日起，向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關申請特定製程認定者，申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數，不得逾下列比率：五、屬附表六C級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數之百分之十五。」，外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準第1條、第14條之2第1項第5款規定亦分別定有明文。

(三)另按「揆諸就業服務法第5條第2項第5款、第48條第1項及第65條第1項規定意旨可知，行政院勞工委員會所為之聘僱許可，其性質係屬授益性質之行政處分，而檢具合法真實文件則為申請人取得許可之法定協力義務」（臺北高等行政法院98年度訴字第913號判決理由參照）、「由就業服務法第5條

第2項第5款、第48條第1項前段及第65條第1項規定可知，行政院勞工委員會所為之招募、聘僱許可，其性質係屬授益性質之行政處分；而檢具合法真實文件則為申請人取得招募、聘僱許可之法定協力義務；本件原告既有招募、聘僱外籍勞工之需要，則其不論係自行辦理或委任辦理，皆負有提供真實文件之義務，違反該項義務者即難免發生未盡注意義務受罰之責任。」（臺北高等行政法院95年度訴字第2390號判決理由參照）、「按就業服務法禁止聘僱他人所申請聘僱之外國人旨在保障國民工作權、維持社會秩序而避免妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，故立法採申請許可制，未經許可不得聘僱外國人工作，此撥諸同法第42條及第43條之規定亦明。可知所為之聘僱許可其性質係屬授益性質之行政處分，而檢具合法真實文件則為申請人取得許可之法定協力義務。又就業服務法第40條第8款明定私立就業服務機構及其從業人員受任辦理聘僱、展延申請時，不得提供不實資料。故檢具合法真實文件乃私立就業服務機構及其從業人員應盡之協力義務，以期藉由私立就業服務機構於申請時提供真實無誤之資料，使主管機關得以正確評估許可與否，進而促進保障國人工作權立法目的之達成，並有效提高行政效能。故所謂不實資料，解釋上應係指與申請時現狀不符之資料，否則即與賦與私立就業服務機構提供真實資料之協力義務，以助主管機關掌握申請時真實資訊，作出許可與否正確評估之立法目的有違。至該款所稱之「提供」，當然包括向勞委會提出不實資料申請許可之情形，不問該不實資料是否為行為人所偽造，如此始能貫徹管理外籍勞工之立法目的，亦有最高行政法院96年度判字第592號判決意旨可資參照。」（高雄高等行政法院99年度簡字第253號判決理由參照）。

(四)原告稱陳氏端為其配偶，單純屬於幫忙、協助性質而已，不受原告監督管理，亦有從原告代表人之帳戶匯款予陳氏端以發放薪資，故陳氏端與原告間應具勞雇關係，原處分認定有

01 誤云云。然查原告公司原為陳氏端、丁慧玲、張畫程等3人
02 投保勞工保險，經乙○○勞工保險局派員訪查後，發現丁慧
03 玲、張畫程係在家從事工作，陳氏端僅幫忙協助，渠等均不
04 受原告監督管理，且張畫程、陳氏端均未支領薪資，足見陳
05 氏端等3人並無具體受僱從事工作之事證，而乙○○勞工保
06 險局於109年4月27日以保納行一字第10960134461號函，核
07 定取消陳氏端等3人之被保險人資格（處分卷（影本）第21
08 至23頁），原告不服而申請審議，經乙○○109年7月23日勞
09 動法爭字第1090011872號保險爭議審定書駁回，（見原處分
10 卷（影本）第11至14頁），此有前開核定函文、保險爭議審
11 定書可佐，足見原告確有未實際僱用陳氏端等3人，卻為其
12 辦理參加勞工保險等情。復衡諸原告亦有以上開不實加保之
13 資料向乙○○申請聘僱外國人，此觀雇主聘僱外國人申請書
14 （見原處分卷（影本）第27至36頁）即明。據此，原告違反
15 就業服務法第5條第2項第5款規定，系爭原處分、訴願決定
16 應屬適法，堪可認定。原告經營烘焙食品製造業，陳氏端既
17 為原告代表人之配偶，亦屬原告之董事（乙證1），再勾稽原
18 告代表人於勞工保險局桃園辦事處業務訪查紀錄所稱：陳氏
19 端、丁慧玲、張畫程均不受原告監督管理（見原處分卷（影
20 本）第59至60頁），足認陳氏端等3人並未與原告成立僱傭
21 關係。原告固然提出原證二至六之出勤表、聲明書、郵局存
22 摺、交易明細等。然逐一審究各該出勤表，該出勤表上之打
23 卡日期呈現「非」連續、亦「無」固定、上班與下班時間也
24 「無」規律性質，甚而部分僅有上班時間而無下班時間（見
25 原證二），顯然與一般員工出勤紀錄所呈現具有固定出勤日
26 期、上班下班時間等不符，是難以憑藉該出勤表證明原告與
27 陳氏端具有僱傭關係；另該聲明書不具證據適格，無從證明
28 原告與陳氏端間成立僱傭關係；再稽之郵局存摺、交易明
29 細，固然陳氏端之郵局帳戶顯示有多筆「甲○○」之匯款2
30 萬5,000元，然究非由原告所匯款，且比對原告所有之銀行
31 帳戶交易明細，倘若原告確有與陳氏端成立僱傭關係，實

則，原告於各該薪資轉帳日，應一併以交易摘要所示「薪資轉帳」，而匯款予陳氏端即可，又何需再透過甲○○匯款？是以，該郵局存摺、交易明細資料並不能證明陳氏端為原告受雇工作所獲薪資，原告狀稱不足憑採，原處分並無違誤等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本件爭點：原告在外國人招募許可申請書內將陳氏端等3人計入勞工投保人數，是否屬提供不實之資料？被告所為原處分之裁處，有無違誤？

五、本院之判斷：

(一)按「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。」、「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」、「（第1項）雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。……（第2項）前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」、「雇主聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：……十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。」、「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，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」，就業服務法第5條第2項第5款、第46條第1項、第48條第1項前段、第2項、第54條第1項第11款、第65條第1項分別定有明文。

01 (二)再依勞工保險條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以
02 上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機
03 構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於
04 僱用5人以上之公司、行號之員工。」、第10條第3項規定：
05 「保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要
06 時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳
07 冊。」、第16條第2項規定：「勞工保險之保險費一經繳
08 納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致
09 者，不在此限。」、第19條第1項規定：「被保險人於保險
10 效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人
11 得依本條例規定，請領保險給付。」、第20條第2項規定：
12 「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第31條第1
13 項第1款或第2款規定之參加保險日數，於保險效力停止後1
14 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給
15 付。」、第24條規定：「投保單位故意为不合本條例規定之
16 人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追
17 還；並取消該被保險人之資格。」、同條例施行細則第10條
18 規定：「（第1項）投保單位應置備僱用員工或會員名冊
19 （卡）、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊。（第2項）員
20 工或會員名冊（卡）應分別記載下列事項：一、姓名、性
21 別、出生年月日、住址、國民身分證統一編號。二、到職、
22 入會或到訓之年月日。三、工作類別。四、工作時間及薪
23 資。五、傷病請假致留職停薪期間。（第3項）第1項之出勤
24 工作紀錄、薪資表、薪資帳冊及前項第4款、第5款規定，於
25 職業工會、漁會、船長公會、海員總工會，不適用之。」，
26 可知得參與勞工保險者，限於有實際受僱從事工作之員工，
27 立法者並課予投保單位備置員工名冊、出勤工作紀錄、薪資
28 表及薪資帳冊等文件以供保險人隨時查核之義務。

29 (三)又被告另依就業服務法第46條第2項及第52條第7項等規定之
30 授權，訂定發布「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款
31 至第11款工作資格及審查標準」（下稱系爭審查標準）第14

條之2第1項第5款亦規定：「外國人受第13條所定雇主聘僱從事製造工作者，其雇主於本標準中華民國99年10月1日修正生效日起，向中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關申請特定製程認定者，申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數，不得逾下列比率：……五、屬附表六C級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前2個月之前1年僱用員工平均人數之百分之15。……」，系爭及審查標準係符合就業服務法立法之目的及比例原則，主管機關透過此等細節性、技術性之裁罰標準，俾為一致性處理，未牴觸逾越母法，自得予以援用。準此，現行製造業外國人核配方式，係依據雇主所屬工廠之參加勞工保險人數，乘以核配比例據以計算核算人數。

(四)經查，原告於105年8月30日申報其代表人配偶陳氏端加保勞工保險，陳氏端嗣於109年2月17日分娩，並已請領生育給付共4萬6,666元。嗣經被告查認陳氏端係屬幫忙協助性質，有工作才至原告廠內包裝，不受原告監督管理，且原告無法提供其代表人配偶陳氏端實際聘僱之證明文件，難以認定其為原告僱用實際從事工作之員工，另丁慧玲、張畫程2名加保員工亦有相同之情況。雖原告於言詞辯論期日表示其對於丁慧玲、張畫程經被告認定未實際受雇部分，已不為爭執（見本院卷第279頁）。惟其仍主張陳氏端係屬原告員工，被告僅憑訪查紀錄即逕認原告在申請表件內填入含有不實勞工保險人數陳氏端一名之資料與事實不符，並取消陳氏端之被保險人資格，全然未加以調查陳氏端究竟有無具體受聘僱事實等語云云。

(五)然查，原告雖提出陳氏端107、108年攷勤表影本、郵局存摺影本，及原告所屬員工出具之聲明書影本7件等書證欲加以證明原告與陳氏端間存在僱傭關係，然由該等事證可見陳氏端於原告公司之出勤記錄不僅未於固定之上下班時間打卡，且有多處缺漏，此與一般受公司指揮監督之員工須依規定時間出勤提供勞務之情況已有顯著不同，又陳氏端雖每月均有

01 接受來自其配偶即原告代表人甲○○2萬5,000元之匯款，但
02 此等款項均非由原告匯款。即原告法定代理人甲○○於本院
03 審理時亦陳稱：「陳氏端是我的配偶，陳氏端比較雜，不一
04 定8點就到公司上班，會先到菜市場處理我的雜務，我沒有
05 要求陳氏端要在8點就到公司上班。陳氏端打卡很亂，只要
06 到公司上班就打卡，不一定8點就上班，會計無法核算陳氏
07 端的薪水，就由我自行處理。」等語（見本院卷第282
08 頁），故連公司會計都無法計算陳氏端每月薪資金額，而有
09 公司負責人即陳氏端之配偶甲○○自行處理，則此交易記錄
10 至多僅能認屬夫妻間之資金往來，尚難認與陳氏端之薪資所
11 得有何實質正當關連，自無從僅憑前開事證為有利於原告之
12 認定。又按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給
13 付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契
14 約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務
15 契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有
16 關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔
17 業務風險等，以判斷是否有所稱勞動契約關係存在。則依原
18 告提出公司員工出具之聲明書影本以觀，雖載稱陳氏端有至
19 公司參與麵包烘焙、包裝等產線工作，惟依其攷勤表之出勤
20 狀況可知，陳氏端雖偶至原告公司幫忙，然審究其出勤之狀
21 況、接受公司指揮監督及關於薪資之計算與發放方式等情
22 形，均與原告所屬一般員工迥異，是原告主張陳氏端與其間
23 存有勞雇關係云云，實屬無據。準此，可認原告在聘僱外國
24 人招募許可之申請表件內關於勞工保險人數將陳氏端1名計
25 入外國人核配計算之資料確有不實，並已違反就業服務法第
26 5條第2項第5款之規定，被告就此所為認定，並無違誤。

27 (六)又對於違反就業服務法第5條第2項第5款者，應處30萬元以
28 上150萬元以下罰鍰，同法第65條第1項規定甚明。而原告辦
29 理聘僱外國人之申請許可既有提供不實資料之違法情節屬實
30 業如上述，且其縱非故意，亦顯有過失。上開違法事實嗣經
31 被告所查獲，則被告自應依上開規定裁處罰鍰。而被告所為

01 原處分係依就業服務法第65條第1項規定，並僅裁處原告法
02 定最低額罰鍰30萬元，核無裁量濫用或裁量逾越之情事，於
03 法自合，連同維持原處分之訴願決定，本院自均應維持。

04 六、綜上所述，本件被告查認原告違反就業服務法第5條第2項第
05 5款規定，於辦理聘僱外國人之申請招募許可，提供不實之
06 資料，依同法第65條第1款規定，裁處罰鍰30萬元，於法並
07 無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願
08 決定及原處分，為無理由，應予駁回。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
10 經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 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
12 前段，判決如主文。

13 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日
14 行政訴訟庭 法 官 徐 培 元

15 上為正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 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
19 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
20 實。

21 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日
22 書記官 吳 文 彤