

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第138號

112年3月28日辯論終結

原告 安麗人力資源顧問有限公司

代表人 龍霖

訴訟代理人 陳莉蓁

被告 桃園市政府

代表人 張善政

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111年8月26日勞動法訴字第1110007149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、程序事項：被告代表人原為鄭文燦，訴訟中變更為張善政，業據被告新任代表人張善政提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（見本院卷一第165-166頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告受訴外人即雇主楊尚樺委任辦理外國人就業服務業務，楊尚樺於民國110年11月22日引進印尼籍外國人DARIDIKAKUM ALA（護照號碼：M0000000，下稱S君）入國從事看護工作，惟原告至110年12月14日始向被告桃園市政府辦理外國人入國通報，S君入國已逾18日，違反行為時雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下稱聘僱辦法）第27條之1第1項及就業服務法第57條第9款規定，經被告審查屬實，乃依同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰新

01 臺幣（下同）6萬元。原告不服，向勞動部提起訴願，後經
02 勞動部以111年8月26日勞動法訴字第1110007149號訴願決定
03 （下稱訴願決定）駁回。原告仍不服，向本院提起本件行政
04 訴訟。

05 三、原告主張：

06 (一)依就業服務法規定，移工入國3日內須通報當地勞工局並完
07 成體檢通報當地衛生局，但前提係能於移工入境時及時取得
08 「外國人入國工作費用及工資切結書」、「外國人名冊」
09 （需張貼移工照片）及移工隨身攜帶入境之勞動部招募函正
10 本等入國通報，才能向地方政府通報。但行為時於疫情因素
11 下，依政府規定移工入境須入住集中檢疫旅館，雇主無法得
12 知移工入住何處而即時取得上開文件以完成通報，此並非原
13 告未善盡受任人責任。

14 (二)被告對雇主罰款與轉出S君之外，還對原告也罰，等於一罪
15 三罰；再者若雇主得知移工隔離處所，防疫旅館人員亦會依
16 法拒絕移工與任何人接觸，依行政罰法第7條之規定，違反
17 行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰；同法
18 第8條規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其
19 情節，得減輕或免除其處罰。原告延遲交付移工入國通報文
20 件並非原告故意或過失，被告未權衡疫情因素，毫無道理。
21 此外，同樣為防疫期間移工入國後3日內之體檢規定，可因
22 疫情因素而集中檢疫完成後3日內，再於居家隔離期間補做
23 體檢，為何相同性質之移工入國通報無類似彈性處理？依行
24 政程序法第6條規定，行政行為非有正當理由，不得為差別
25 待遇；同法第7條第2款規定，有多種同樣能達成目的之方法
26 時，應選擇對人民權益損害最少者。懇請鈞院權衡上述規
27 範，衡量疫情背景，選擇對人民侵害最小者，撤銷原處分等
28 語。並聲明：如上開追加後之聲明。

29 四、被告則以：原告接受雇主楊尚樺委任辦理就業服務業務，應
30 善盡受任事務，注意就業服務法相關規定所課予雇主之注意
31 義務及管理外國人之責任，原告卻未善盡受任事務，致令雇

主違反就業服務法關於入國通報之規定，另聘僱辦法第27條之規定，依據勞動部勞動力發展署網頁資料，對於移工工作管理，均有揭露且依法令雇主所應為之程序，進行詳導與說明，同時列明相關罰則、文件等，原告主張顯非實在。況且，依照聘僱辦法第27條之1規定，無須外國人親自前往辦理通報，亦無原告所稱無法取得相關文件之情形，退萬步言，縱然原告如因S君集中檢疫而未能取得完整文件辦理通報，依聘僱辦法第46條之1規定及勞動部106年2月2日勞動發管字第1060502048號令（下稱系爭函令），尚可於超過期限後15日內補行，原告接受雇主委任辦理就業服務，卻未盡受任事務，仍令雇主違反入國通報期限，核其上情，原告仍有未善盡受任事務，未為雇主慮及就服法入國通報規定，而具有應注意、能注意，而未注意之過失，被告衡酌本件情狀，依就業服務法第67條第1項規定，處原告法定罰鍰最低額6萬元整，於法應無違誤。原處分屬適法，應予維持。並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)按「雇主聘僱外國人不得有下列情事：九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」、「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。」、「違反第5條第2項第2款、第3款、第6款、第10條、第36條第1項、第37條、第39條、第40條第1項第1款、第3款、第4款、第6款、第10款至第17款、第19款、第20款、第57條第5款、第8款、第9款或第62條第2項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」，就業服務法第57條第9款、同法第40條第1項第15款及同法第67條第1項分別定有明文。次按「本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第48條第2項規定訂定之。」；「雇主申請聘僱從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人者，應於外國人入國後3日內，檢附下列文件通知當

地主管機關實施檢查：一、外國人入國通報單。二、外國人生活照顧服務計畫書。三、外國人名冊。四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第二十七條第二項規定者，免附。」，裁處時聘僱辦法第1條及第27條之1第1項分別定有明文。綜觀上開規定，因私立就業服務機構及其從業人員相較於雇主而言，對於聘僱移工相關之規定與程序較為了解，既受雇主委任，因盡受任人之注意義務，協助雇主處理相關程序，不得致雇主違反規定，而聘僱辦法課予雇主有辦理入國通報之義務，是以就業服務機構及其從業人員即應協助雇主辦理入國通報，否則即得依就業服務法第67條第1項裁罰。

(二)又依系爭函令：「雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）第46條之1規定『雇主因故不能於本辦法規定期限內通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於核准所定期限內，補行通知或申請。（第一項）前項補行通知或申請，就同一通知或申請案別，以一次為限。（第二項）』其未於本辦法規定期限內通知或申請之雇主，依下列規定辦理，並自即日生效：一、依本辦法第28條之3規定申請期滿續聘許可者，雇主應於外國人聘僱許可有效期間屆滿前，向本部補行申請；另其聘僱之同一名外國人，補行申請以一次為限。二、除前款規定外，雇主應於超過本辦法規定期限後15日內，向本部補行通知或申請，並以一次為限。」，上開函釋係移工與雇主間勞資關係之主管機關勞動部就聘僱辦法第46條之1規定之雇主因故不能於聘辦辦法規定期限內通知或申請者，應如何適用法律規定所為之細節性、技術性闡釋，以供所屬下級機關於執法時之依據，且並未逾越上揭法律規定，是於本件自得予以適用。

(三)經查，原告接受雇主楊尚樺委任辦理就業服務業務，於110年11月22日為楊尚樺辦理引進S君從事看護工作等情，有雇主聘僱外國人申請書在卷可查（見本院卷一第93頁），又觀諸雇主聘僱外國人申請書所載：S君「入國日（期滿續聘免

填)」欄位載明：「000-00-00」等語，可見依聘僱辦法第27條之1第1項規定，楊尚樺原應於S君入國後3日內（即110年11月25日前）檢附相關文件通知當地主管機關實施檢查。又依系爭函令，若楊尚樺因故不能依規定期限進行通知，亦得於超過規定期限後15日內補行通知，而原告依就業服務法第40條第1項第15款之規定，就此部分應協助楊尚樺辦理，以免因雇主受罰致原告亦違反同法第67條第1項而受罰。

(四)惟查，雇主楊尚樺遲至110年12月15日始辦理S君之入國通報，已逾18日之寬限期限（即聘僱辦法第27條之1第1項規定之3日內+系爭函令放寬之超過期限後15日內）等情，此亦有原告及楊尚樺之說明書在卷可憑（見本院卷一第91、97頁），佐以楊尚樺違反就業服務法第57條第9款，前經被告111年2月24日以府勞跨國字第1110045252號裁處，原告提起訴願後經勞動部111年5月19日勞動法訴二字第1110005243號訴願決定駁回，後提起行政訴訟而原告之訴駁回等情，業經本院職權調取本院111年度簡字第121號行政訴訟判決卷宗查閱屬實，是原告確有辦理就業服務業，未善盡受任事務，致楊尚樺違反就業服務法或依該法所發布之命令，而違反就業服務法第40條第1項第15款規定之情事，堪以認定。

(五)原告雖主張：雇主無法得知移工入住何處而即時取得上開文件以完成通報，此並非原告未善盡受任人責任，原告延遲交付移工入國通報文件並非原告故意或過失，且有一罪三罰云云。惟查：原告訴訟代理人即原告經理陳莉蓁於本院111年度簡字第121號之證述：我們在S君入境前就知悉其將至集中檢疫所隔離17日，且以為入國通報與體檢一樣於疫情期間有配套作法，因而沒有各別詢問勞動部或衛服部關於外籍移工隔離時，如何收取通報所需文件等語（見本院111年度簡字第121號卷第74-75頁），又陳莉蓁於桃園市政府勞動局111年1月12日談話記錄陳稱略以：本公司以為因為疫情關係，只要在外國人送到雇主家3日內通報即可等語（見本院卷一第104頁），可見縱然於移工入國後3日無法辦理入國通報，

01 亦有長達15日之補行期間，前後共有18日之通報期間，顯逾
02 移工入國後因防疫需隔離之17日期間，退步言之，原告既然
03 本早就知道S君入國後需隔離17日，身為專業人員，卻疏於
04 提前確認入國通報有無特殊規定以即早應對，反倒未經查核
05 逕認得比附攀引體檢規定，錯認得於送到雇主家3日再通
06 報，是原告之行為實屬應注意、能注意而未注意，為有過
07 失，而被告對於原告及另案對於楊尚樺之裁罰均有各自之法
08 規依據，兩者在就業服務法乃不同之行為主體，各別賦予行
09 政法上不同之注意義務，被告依法分別裁罰原告與雇主楊尚
10 樺，亦係依不同法規處罰不同之行為主體，難謂有違反一罪
11 不二罰之情事，是原告此部分之主張，尚難憑採。

12 (六)另原告主張：移工體檢得於集中檢疫完成後3日再補做體
13 檢，移工入出國通報卻無類似彈性規定，有差別待遇且違反
14 比例原則等語，惟查：體檢與入國通報適用係各自基於不同
15 之法令依據、主管機關與規範目的所制定之制度，再者相比
16 於入國通報係由雇主負起通報責任，體檢則主要須由移工本
17 人配合到場，足見入國通報與體檢，兩者無從比附援引，是
18 有兩者有差別之辦理辦法自屬當然。再者，就業服務法之訂
19 定係為促進國民就業，增進社會及經濟發展所制定，而外國
20 人入國通報之目的在於使主管機關能掌握外國人之動向，並
21 確保外國人有本國雇主之庇護，而不至流離失所，是其具有
22 適當性，且主管機關勞動部就移工入國通報之期限，本即有
23 放寬通報期限，給予通報行為人最長18日之期限，況且，原
24 告於起訴狀中自陳此為公司營運30年以來第一次違規（見本
25 院卷一第3頁），而被告就亦僅裁處最低金額6萬元，從而，
26 被告所為之處分並未過當，難謂有何違反比例原則之情事。
27 故原告上開主張，亦不足採信。

28 六、綜上所述，原告所述各節，均非可採，原處分並無違誤，訴
29 願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應
30 予駁回。

31 七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資

料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

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 112 年 4 月 25 日
行政訴訟庭 法 官 游智棋

以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 112 年 4 月 26 日
書記官 鄭敏如