

臺灣桃園地方法院刑事簡易判決

110年度桃簡字第281號

聲 請 人 臺灣桃園地方檢察署檢察官

被 告 許 多

上列被告因違反就業服務法案件，經檢察官聲請以簡易判決處刑（108年度偵字第24855號），本院判決如下：

主 文

許多共同犯就業服務法第六十四條第二項之意圖營利而媒介外國人非法為他人工作罪，處有期徒刑肆月，併科罰金新臺幣捌萬元，有期徒刑如易科罰金、罰金如易服勞役，均以新臺幣壹仟元折算壹日。

未扣案之犯罪所得新臺幣壹萬零捌佰貳拾元沒收，於全部或一部不能沒收或不宜執行沒收時，追徵其價額。

事實及理由

一、犯罪事實

許多為詒盟人力仲介有限公司（下稱詒盟公司）之董事長特別助理，從事就業服務業達25年，處理外籍移工來臺工作相關事項，其明知越南籍NGUYEN THI LAM（中文姓名：阮氏琳，下稱阮氏琳）係傳電科技股份有限公司（下稱傳電公司）向勞動部申請許可至我國工作之外國人，如阮氏琳欲轉換雇主，需依規定先由原先聘僱阮氏琳之傳電公司辦理轉出程序，經勞動部許可後，再由接續聘僱之公司辦理接續聘僱程序後，始得合法轉換雇主，至該等辦妥接續聘僱程序之公司工作。詎其竟意圖營利，共同與詒盟公司之員工熊靜（下均逕稱熊靜，其涉犯違反就業服務法犯行部分，業經本院以110年度桃簡字第433號判決判處拘役40日），基於違反就業服務法之犯意聯絡，明知阮氏琳與傳電公司之聘僱關係至民國107年12月18日方終止，且勞動部於107年12月28日始以勞

動發事字第1072546263號函廢止阮氏琳與傳電公司之聘僱許可並同意其轉換雇主，竟分別為以下行為：

(一)於107年12月4日阮氏琳與傳電公司之聘僱關係仍然存在之期間內，指示熊靜將阮氏琳帶至修研電子有限公司（下稱修研公司）工作，並收取新臺幣（下同）600元之服務報酬，以此方式非法媒介外國人為他人工作而營利。

(二)於107年12月15日阮氏琳與傳電公司之聘僱關係仍然存在之期間內，由許多親自將阮氏琳非法媒介至捷盛電子科技股份有限公司（下稱捷盛公司）工作，並收取10,220元之服務報酬，以此方式非法媒介外國人為他人工作而營利。

二、認定上揭犯罪事實所憑之證據，均引用檢察官聲請簡易判決處刑書之記載（如附件）。

三、訊據被告許多於本院調查程序中矢口否認有何違反就業服務法之犯行，辯稱：關於被害人阮氏琳轉換雇主的程序我們有去辦理，還在辦理當中時工人就先進我國，轉換雇主的文件我們已經送了，但勞動部的許可文件還沒有下來。在勞動部許可文件下來前雖然阮氏琳就到別的公司工作了，但這是磨合期，接續聘僱的公司也要看公司是否覺得這個工人適合公司，還沒有磨合好，當然不能辦轉入手續。我以我的專業判斷阮氏琳符合轉換雇主的條件，我就判斷可以讓阮氏琳去修研公司工作；我引進外勞是合法的，怎麼可以說是非法為他人工作等語。惟查：

(一)阮氏琳原係傳電公司委任詰盟公司向主管機關申請來臺從事就業服務法第46條第1項第10款之製造工作、屠宰工作而仲介來臺，核准工作期間為107年12月3日起至110年12月3日止。107年12月18日傳電公司以業務緊縮為由與阮氏琳終止聘僱關係，勞動部則於107年12月28日以勞動發事字第1072546263號函廢止傳電公司之聘僱許可並同意阮氏琳轉換雇主，嗣經勞動部2度同意阮氏琳延長轉換雇主期限，最後仍因無新雇主承接而於108年11月25日出境，此有勞動部108年12月24日勞動發事字第1080028560號函、110年1月9日勞動

發管字第1090024594號函及附件（見臺灣桃園地方檢察署108年度偵字第24855號卷【下稱偵卷】第121頁、第191至198頁在卷可佐；又阮氏琳於107年12月3日抵臺後，從未曾至原先獲聘僱許可之傳電公司工作，反係於107年12月4日即由被告指示熊靜將阮氏琳帶至修研公司工作8日；復於107年12月15日經被告帶至捷盛公司工作，其工作期間由該日起至108年2月19日止等節，業據阮氏琳於警詢中陳述明確（偵卷第27頁），且為被告於偵查中所坦認不諱（偵卷第216頁），亦核與修研公司管理部行政助理吳憫蓀於警詢中之陳述、捷盛公司副總許萱讌於警詢時之陳述均大致相符（偵卷第36至38頁、第75至79頁），並有修研公司出具之阮氏琳107年12月薪資明細表、捷盛公司出具之阮氏琳107年12月、108年1月、108年2月薪資單存卷可憑（偵卷第73頁、第83至91頁），是此部分事實已先堪認定。

(二)傳電公司尚未辦畢終止聘僱阮氏琳之程序，且勞動部尚未廢止傳電公司聘僱阮氏琳之許可，被告即將阮氏琳帶至修研公司、捷盛公司工作，並收取服務報酬，其所為已然違反就業服務法第45條任何人不得媒介外國人非法為他人工作之規定，而構成同法第64條第2項之罪，茲敘述認定理由如下：

①按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：……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；中央主管機關依本法第四十六條第一項第十款規定指定之工作，其工作內容如下：一、製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。……四、屠宰工作：直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作，就業服務法第46條第10款、外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第4條第1款、第4款分別定有明文。

②次按任何人不得媒介外國人非法為他人工作；受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，

經中央主管機關核准者，不在此限；外國人受聘僱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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：……四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之，就業服務法第45條、第59條第1項第4款、第2項亦分別定有明文。而中央主管機關依照就業服務法第59條第2項之授權，針對不可歸責於受聘僱外國人之事由而需轉換雇主、工作之程序，則定有「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」（以下簡稱轉換準則）。又依轉換準則第17條第1項第5、6款規定：「有下列情形之一，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第二條至第十三條規定：……五、經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第七條第一項第一款或第二款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱雙方合意接續聘僱）。六、外國人、原雇主及符合第七條第一項第一款或第二款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱三方合意接續聘僱）。」；同規則第19條第1項第2款規定：「第十七條第一項各款所定情形之申請期間如下：……第五款及第六款：應於雙方或三方合意接續聘僱之翌日起十五日內提出。」；同規則第22條第1項、同條第2項第5、6款則規定：「依第十七條第一項規定申請接續聘僱外國人，應檢附下列文件：一、申請書。二、事由證明文件。三、依前條規定，經當地主管機關核發受理通報之證明文件。四、其他如附表二之文件；前項第二款事由證明如下：……五、依第十七條第一項第五款規定資格申請者：雙方合意接續聘僱之證明文件。六、依第十七條第一項第六款規定資格申請者：（一）第二條第一項第二款證明文件之一。（二）三方合意接續聘僱之證明文件。」

③由上舉關於外國人來臺工作轉換雇主之相關法規，參酌該等

規定立法意旨，可知若外國人係經雇主以就業服務法第46條第1項第10款「經中央主管機關指定之工作」之原因來臺工作，原則上不得任意轉換雇主或工作。然若原先聘僱外國人之雇主因故不再需要聘僱該外國人，使該外國人非因可歸責於己之事由而失去工作機會，則既非該外國人自己之事由導致其失去工作，基於保障外國人工作權益之考量下，法律於此情況下則規定經由一定之程序履行後，允許該外國人即可合法轉換工作。而該一定程序，則包括經主管機關廢止原先聘僱外國人之雇主許可而失去工作之外國人，與符合轉換程序第七條第一項第一款或第二款申請資格之欲接續聘僱之雇主，雙方簽署合意接續聘僱證明文件（下稱雙方合意文件）；或是經主管機關廢止原先聘僱外國人之雇主許可而失去工作之外國人，與該原雇主、符合轉換程序第七條第一項第一款或第二款申請資格之欲接續聘僱之雇主，三方簽署三方合意接續聘僱證明文件（下稱三方合意文件），並檢附申請書、轉換準則第22條第1項第4款所定之各文件後，於雙方、三方合意接續聘僱之日起15日內，向中央主管機關勞動部提出申請書。嗣勞動部審核後若許可該接續聘僱之雇主接續聘僱該外國人，此種轉換雇主程序方為合法。易言之，外國人若欲轉換雇主，得合法轉換之前提厥為：❶原雇主已向勞動部申請廢止其聘僱之外國人之工作許可，並經勞動部許可（即俗稱「轉出程序」）；❷欲接續聘僱之雇主必須辦妥接續聘僱之相關程序（如簽署雙方合意文件、三方合意文件），經勞動部許可其接續聘僱前述已遭勞動部廢止原雇主聘僱許可之外國人（即俗稱「轉入程序」），始得合法接續聘僱該外國人。此兩要件欠缺其一，該接續聘僱之雇主即屬「聘僱未經許可之外國人」，如接續聘僱之雇主使未經許可之外國人從事工作，自屬非法為其工作。從而，媒介該外國人至欲接續聘僱雇主之仲介業者，其所為顯然即該當就業服務法第45條所規定「媒介外國人非法為他人工作」之情形。

(三)經查：

01 ①阮氏琳係107年12月3日以傳電公司為雇主進入臺灣，同年月
02 18日經傳電公司以業務緊縮為由為阮氏琳終止聘僱關係，勞
03 動部則於同年月28日以勞動發事字第1072546263號函廢止傳
04 電公司之聘僱許可，並同意阮氏琳轉換雇主等節，業經本院
05 認定如前，而傳電公司既係於107年12月28日始經勞動部廢
06 止其對阮氏琳之聘僱許可，是自該時起傳電公司方完成其所
07 必須辦妥之「轉出程序」，此時阮氏琳方有被其他欲接續聘
08 僱其公司之聘僱資格。然而被告竟於傳電公司未辦畢「轉出
09 程序」前即將阮氏琳安排至其他雇主即修研、捷盛公司工
10 作，已顯與上揭轉換雇主程序規定有違。

11 ②又被告於本院審理中自承：「（法官問：勞動部同意轉換的
12 文件12月28日才下來，為何阮氏琳12月4日即到修研公司工
13 作？）12月28日勞動部才同意他【按：指阮氏琳】可以轉換
14 雇主，如果勞動部這時候發下來的函是不同意，阮氏琳就不
15 能轉換雇主；轉換雇主的文件我們已經送了，但是文件還沒
16 有下來」等語（本院卷第51頁），可知被告於107年12月4日
17 指示熊靜攜阮氏琳至修研公司工作當下，顯係明知勞動部尚
18 未許可阮氏琳可轉換雇主，且被告亦供稱知悉如果沒有獲得
19 勞動部轉換雇主之同意，阮氏琳就不能轉換雇主等語，則被
20 告於阮氏琳未獲勞動部轉換雇主許可之情形下，竟於107年1
21 2月4日即將阮氏琳安排至修研公司工作，甚至完全沒有將阮
22 氏琳帶至原先申請聘僱之原雇主傳電公司工作，則阮氏琳於
23 未經辦妥合法轉換程序之情形下逕至修研公司工作，顯屬
24 「非法為他人工作」甚明。

25 ③再者，被告復於本院審理中自承：阮氏琳沒有跟修研、捷盛
26 公司簽署雙方合意文件、三方合意文件等語，而修研、捷盛
27 公司亦因本案未踐行接續聘僱時法律所要求之雇主轉換程序
28 ，而遭新北市政府分別裁處罰鍰等情，亦有卷附對修研、捷
29 盛公司之裁處書2紙可佐（偵卷第205至212頁），是本件轉
30 換雇主之程序不但在前階段即原雇主傳電公司之「轉出程
31 序」即有不合規定之處，甚者於後階段亦即欲接續聘僱之雇

主所應踐行之「轉入程序」，修研、捷盛公司亦均未予遵守，則阮氏琳一者未經合法轉出原雇主處，二者未經合法由接續聘僱之雇主辦理轉入，即至修研、捷盛公司工作，其於修研、捷盛公司工作之期間屬未經許可而為工作，自屬非法工作乙節，完全無庸置疑。

- ④另被告對於其於107年12月4日指示熊靜將阮氏琳帶至修研公司工作8日；復於107年12月15日阮氏琳由其帶至捷盛公司工作等節坦認不諱，對於阮氏琳於修研公司工作期間內其收取600原之服務費；阮氏琳於捷盛公司工作期間內其收取10,220元之費用（包含溢收之體檢費、居留證辦理費、服務費，詳下述）等節，亦於本院審理中供認不諱（本院卷第52至53頁），從而，被告既有將阮氏琳安排至其他非經合法程序接續聘僱之雇主處工作之行為，亦有從中抽取服務費用之舉措，其所為自屬居間媒合外國人與跟該外國人無僱傭關係之雇主形成僱傭關係或事實上雇用關係之機會，並藉此程序取得一定利益，當為「媒介」行為無訛。

(四)對被告辯解不採之理由：

被告於本院審理中一再辯稱阮氏琳有經合法許可後來臺，且修研、捷盛公司之所以沒有辦理轉入程序，是因為要磨合，修研、捷盛公司也不知道阮氏琳適不適合公司等語。惟查：

- ①按為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得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；接續聘僱外國人之雇主，應於下列所定之日起依本法之規定負雇主責任，並繳交就業安定費：……三、依第十七條第一項第五款及第六款規定申請者，自雙方合意接續聘僱或三方合意接續聘僱日，就業服務法第1條本文、同法第42條、轉換規則第30條第3款分別定有明文。
- ②就業服務法針對外國人來台工作，並非只有針對「來臺需經許可」此節為規定，徵諸就業服務法第1條之立法意旨所指，就業服務法之訂立其中一大目的係為促進國民就業，避

01 免外國人無任何限制來臺工作可能排擠本國人之就業機會與
02 工作。此外，針對外國人來臺之工作等相關規範，均設有完
03 整規定，諸如就雇主聘僱外國人之程序與要件（就業服務法
04 第48條）、許可期間與展延規定（就業服務法第52條）、轉
05 換雇主（就業服務法第53條）、就業安定基金之繳納（就業
06 服務法第55條）、外國人失聯之處理程序（就業服務法第56
07 條），針對外國人來臺轉換雇主之規定係為其中一環，且因
08 轉換雇主有加以增加規範密度之必要，甚至就業服務法第59
09 條第2項賦予主管機關得對此特別訂立子法之授權，更可見
10 其規定之重要性，否則若對轉換雇主之規定未予詳細規範，
11 以往實務上經常發生外國人原先雇主係以家庭幫傭及看護工
12 作為由招募外國人，然因該等工作薪資可能較製造業為低，
13 因而外國人來臺後確曾因為求獲取較高額之薪資，工作不到
14 幾天即離開原雇主，任意至其他工作類別為工作。又因此情
15 形有利可圖，不肖仲介業者為貪圖高額之仲介費用，甚至有
16 可能為了利益慫恿、促成、媒介外國人任意轉換工作類別，
17 而使真正有需求之雇主無法獲得外籍移工之幫助，更使勞動
18 部對於外國人之管理產生困難，亂象頻仍之狀況不斷發生。
19 是立法者方對外國人轉換雇主、轉換工作類別之程序及要件
20 等設有嚴密規定，僅有於符合上述轉換程序規定之情況下，
21 外國人方能轉換雇主。是以，即便本案中阮氏琳確為傳電公
22 司合法向勞動部申請，獲許可至我國工作，然此與「阮氏琳
23 合法來臺後，是否能合法轉換雇主、工作」乙情，顯然無關
24 。如被告所辯其合法引介外國人來臺工作，就不用負本件非
25 法媒介之刑事責任，則就業服務法何需針對外國人除許可來
26 臺之相關規範以外，另設其餘如上述雇主轉換程序之規定、
27 就業安定費用繳納等規定？若外國人一經合法引入我國工
28 作，即可毋庸受任何管制任意轉換雇主，則勞動部如何管理
29 外籍移工、外籍移工之權益又如何受到保障？勞動部連外籍
30 移工之工作地點、工作公司名稱都無法掌握，談何達成就業
31 服務法第1條揭櫫之「促進國民就業，以增進社會及經濟發

01 展」立法目的？被告本件雖自承已送出轉換雇主之相關文
02 件，然該申請尚未經勞動部予以許可，其客觀狀態仍屬未經
03 許可，被告竟於本院審理中供稱：依我的專業認為阮氏琳符
04 合轉換雇主條件，我就判斷可以帶阮氏琳到修研公司等語
05 （本院卷第51頁），以自身主觀判斷取代主管機關之許可，
06 視國家就業法規規範於無物，被告此部分辯解顯係未能體察
07 就業服務法之立法目的而毫無根據，委無可採。

08 ③又被告另辯稱修研、捷盛公司要與阮氏琳「磨合」云云，惟
09 勞動部已於110年1月9日勞動發管字第1090024594號函之附
10 件中明確指出略以：就業服務法與勞動基準法並未規定外國
11 人有「試用期」，倘N君（即指阮氏琳）未依轉換規則規定
12 簽署雙方、三方合意接續聘僱證明文件，向本部申請許可，
13 即有非法容留或聘僱外國人工作之情形等語（偵卷第196
14 頁），由上開勞動部函文可知外籍移工如欲轉換雇主，並無
15 所謂之「試用期」存在。苟非如此解釋，則任何人率皆可以
16 外籍移工尚在「試用期」云云，輕易規避就業服務法、轉換
17 準則所規定之轉換手續與要件，顯非允妥。再者，依就業服
18 務法規定雇主所應遵守之所有雇主責任（如就業安定費用之
19 繳納）、行政上之義務；根據轉換規則第30條第3款所定就
20 業安定費用繳納起算日等，均因接續聘僱之雇主與外國人間
21 之僱傭關係或事實上雇用關係被解釋為僅為「試用」或「磨
22 合」，而全部無須負擔，此不但將對外籍移工之權益保障產
23 生漏洞，更使未踐行轉換程序之雇主得免除上開應盡之義
24 務，並不合理，是被告此部分辯解，亦難對其為有利認定。

25 (四)綜上，被告客觀上確有媒介外國人非法為他人工作，並抽取
26 服務費用之事實，亦明知阮氏琳未經合法轉換雇主之程序，
27 即將阮氏琳安排至其他公司工作，顯係為賺取其媒合行為可
28 得之服務費用而為之，主觀上確有營利之意圖至明。是本件
29 事證明確，被告違反違反就業服務法第45條任何人不得媒介
30 外國人非法為他人工作之規定，而構成同法第64條第2項之
31 罪一節堪以認定，其所辯均非可採，應予依法論科。

01 四、論罪科刑：

02 (一)核被告許多所為，係意圖營利而違反就業服務法第45條任何
03 人不得媒介外國人非法為他人工作之規定，應依同法第64條
04 第2項之規定處斷。被告與熊靜間，有犯意聯絡及行為分
05 擔，為共同正犯。又被告於107年12月4日及同年月15日2次
06 非法媒介阮氏琳至修研公司、捷盛公司工作之行為，係基於
07 單一犯罪目的，在密接之時地為之，侵害同一法益，各行為
08 之獨立性極為薄弱，依一般社會健全觀念，在時間差距上，
09 難以強行分開，在刑法評價上，以視為數個舉動之接續施
10 行，合為包括之一行為予以評價，較為合理，故應論以接續
11 犯之包括一罪。

12 (二)爰以行為人之責任為基礎，審酌被告明知外籍移工阮氏琳轉
13 換雇主之程序尚未辦畢，如於該等期間內使阮氏琳至傳電公
14 司以外之工作，即屬未經許可而工作，竟仍非法媒介外籍人
15 士在本國工作，因此肇致政府機關對於引進國內之外籍勞動
16 人士無法有效管理，徒增社會治安問題及勞動市場之混亂，
17 對本國勞工工作權造成影響，所為顯應非難；復斟酌被告犯
18 後完全不知悔悟，仍一再飾詞否認犯行，甚且於本院審理中
19 主張阮氏琳合法向法律扶助基金會尋求律師協助，撥打電話
20 檢舉被告所為有違反就業服務法規定等行為，係阮氏琳對其
21 之「恐嚇、詐欺」案件等語（本院卷第54頁），將外籍移工
22 之合法檢舉、尋求協助之行為任意曲解，其犯後態度不佳；
23 兼衡本件被告非法媒介之外籍移工數量為1個、收取之服務
24 費用數額多寡，暨其於本院審理中自述大學畢業之教育程
25 度、從事就業服務業、家庭經濟狀況小康等一切情狀，量處
26 如主文所示之刑，併諭知有期徒刑如易科罰金、罰金如易服
27 勞役之折算標準。

28 五、沒收：

29 按犯罪所得，屬於犯罪行為人者，沒收之；於全部或一部不
30 能沒收或不宜執行沒收時，追徵其價額，刑法第38條之1第1
31 項前段、第3項分別定有明文。經查，被告於本院審理中供

01 稱：阮氏琳於修研公司之工作期間抽取服務費600元等語
02 （本院卷第52頁）；而關於阮氏琳於捷盛公司工作時被告抽
03 取之服務報酬一節，被告並不否認其有收取如捷盛公司出具
04 之薪資單中所載1,620元（107年12月）、6,800元（108年1
05 月）、1,800元，僅供稱其中108年1月收取之6,800元中，其
06 中體檢費2,000元重複收取部分有退回，另外居留證費用3,0
07 00元有於勞工局退回給阮氏琳等語，惟被告對此有退回之供
08 詞並無法提出相關證據為佐，供稱：有簽收單，但放家裡；
09 勞工局之退款資料我沒有帶等語（本院卷第53頁）。而阮氏
10 琳於修研公司工作時，熊靜即已向阮氏琳收取體檢費2,000
11 元、辦理居留證費用3,000元，且已繳納給被告等節，亦據
12 阮氏琳於新北市政府勞工局指訴明確（偵卷第21頁），復為
13 被告於警詢中供認不諱（偵卷第15頁），是堪認被告就108
14 年1月收取之6,800元中應全部評價為被告抽取之服務費用，
15 蓋此部分屬重複收取。從而，本案被告犯罪所得為10,820元
16 （計算式：600+1,620+6,800+1,800 = 10,820），雖未據扣
17 案，仍應依上揭規定宣告沒收之，並於全部或一部不能沒收
18 或不宜執行沒收時，追徵其價額。

19 六、據上論斷，應依刑事訴訟法第449條第1項前段、第3項、第4
20 54條第2項、第450條第1項，就業服務法第45條、第64條第2
21 項、刑法第11條前段、第28條、第41條第1項前段、第42條
22 第3項前段、第38條之1第1項前段、第3項，逕以簡易判決處
23 刑如主文。

24 七、如不服本判決，得自收受送達之翌日起20日內向本院提出上
25 訴狀，上訴於本院第二審合議庭（須附繕本）。

26 本案經檢察官林郁芬聲請以簡易判決處刑。

27 中 華 民 國 111 年 1 月 17 日
28 刑事第一庭 法 官 林述亨

29 以上正本證明與原本無異。

30 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應附
31 繕本）。

書記官 黃甄智

中華民國 111 年 1 月 17 日

附錄本案所犯法條全文

就業服務法第45條

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

就業服務法第64條第2項

意圖營利而違反第45條規定者，處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣120萬元以下罰金。

附件：

臺灣桃園地方檢察署檢察官聲請簡易判決處刑書

108年度偵字第24855號

被 告 許 多 男 63歲（民國00年0月0日生）

住桃園市○○區○○路000巷0號2樓

居桃園市○○區○○路0000○0號12樓

國民身分證統一編號：Z000000000號

上列被告因違反就業服務法案件，業經偵查終結，認宜聲請以簡易判決處刑，茲將犯罪事實及證據並所犯法條分敘如下：

犯罪事實

一、許多從事就業服務業，處理外籍移工來臺工作相關事項，明知越南籍NGUYEN THI LAM（中文姓名：阮氏琳，下稱阮氏琳）係以傳電科技股份有限公司（下稱傳電公司）名義合法申請來臺之外籍移工，竟意圖營利，未經許可，先後(一)自民國107年12月4日起至同年月11日止，指示熊靜（另簽分偵辦）將阮氏琳非法轉介至修研電子有限公司（下稱修研公司）工作，並指示熊靜向阮氏琳收取仲介服務費新臺幣（下同）600元；(二)明知傳電公司以不可歸責於阮氏琳之事由於107年12月18日申請轉換雇主，然尚未辦妥轉換雇主手續，許多再自107年12月15日起至108年2月19日止，將阮氏琳非法

轉介至捷盛電子科技股份有限公司（下稱捷盛公司）工作，並指示熊靜按月依序向阮氏琳收取仲介服務費1,620元、1,800元、1,800元，共計5,220元。嗣經A女撥打1955勞工諮詢申訴專線，始為警循線查悉上情。

二、案經內政部移民署北區事務大隊新北市專勤隊報告偵辦。

證據並所犯法條

一、上揭犯罪事實，業據被告許多供承不諱，核與證人阮氏琳、吳憫蓀（即修研公司管理部行政助理）、許萱讌（即捷盛公司副總）證述情節均相符，並有1955勞工諮詢申訴專線案件紀錄、外籍勞工動態查詢系統、入出境資料檢視、外人居停留資料查詢（外勞）明細、外國人居停留查詢、外籍勞工專用居留案件申請表暨申請資料、外國人安置管理系統、修研公司107年12月薪資明細表（外國人簽名欄顯示由熊靜代領）、捷盛公司107年12月至108年2月薪資明細、支出證明單、外勞委託代付申請提領現金明細表、薪資匯款紀錄、新北市政府108年8月29日新北府勞外字第1081577021號及第0000000000號就業服務法罰鍰裁處書、勞動部108年12月24日勞動發事字第1080028560號函及110年1月19日勞動發管字第1090024594號函等在卷可稽，是被告犯嫌應堪認定。

二、核被告所為，係意圖營利而違反就業服務法第45條任何人不得媒介外國人非法為他人工作之規定，應依同法第64條第2項之規定處斷。被告與熊靜有犯意聯絡及行為分擔，請論以共同正犯。被告上開行為，係於密切接近之時間實施，侵害同一之法益，各行為之獨立性極為薄弱，依一般社會通念，足認係基於1個意思決定所為反覆性及延續性之行為，為接續犯，請以1罪論。

三、依刑事訴訟法第451條第1項聲請逕以簡易判決處刑。

此 致

臺灣桃園地方法院

中 華 民 國 110 年 1 月 29 日

檢 察 官 林郁芬

01 本件證明與原本無異

02 中 華 民 國 110 年 2 月 2 日

03 書 記 官 廖育珣

04 所犯法條：

05 就業服務法第45條

06 （媒介外國人之禁止）

07 任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

08 就業服務法第64條第2項

09 （罰則）

10 意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役

11 或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。