臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

109年11月26日辯論終結

原　　告　大友國際股份有限公司

代　表　人　蔡晨希

訴訟代理人　方浩鍵　律師

　　葉凱禎　律師

被　　告　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

訴訟代理人　巫豐哲

　　王鉦盛

　　蔡銘旭

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國108年10月9日勞動法訴二字第1080016272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

一、爭訟概要：緣原告之代表人，亦為其從業人員蔡晨希向雇主磐朧科技股份有限公司（下稱磐朧公司）所聘僱之越南籍外國人HO VIET THIEN（下稱H君，護照號碼：M0000000）收受規定標準以外之費用美金2,000元（下稱系爭費用），違反就業服務法第40條第1項第5款規定，經被告審查屬實，依就業服務法第66條第1項規定，以民國108年5月30日府授勞外字第1080127251號函附裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（除美金外，下同）623,000元（美金2,000元x 31.1

5匯率x 10倍）。原告不服提起訴願，遭決定駁回，乃提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告逕以法律所規範外態樣拘束人民，有違行政罰法之處罰法定原則及法律保留原則：

⑴按行政罰法第4條：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」即處罰法定原則，其目的在於使國家處罰權之實施，需以法律明確規定，使人民得以遇見並評估何種行為會受何種處罰，避免國家恣意之侵害，以實現法律保留原則保障人民權利之意旨。又對於限制人民自由權事項，雖依司法院釋字第443號層級化法律保留原則非不必以法律定之，惟行政機關訂定命令時仍須遵守授權明確性原則，不得逕以法規未明確授權之命令規範人民違反行政罰之構成要件。司法院釋字第313號解釋以：「對人民違反行政法上義務之行為科處罰鍰，涉及人民權利之限制，其處罰之構成要件及數額，應由法律定之。若法律就其構成要件，授權以命令為補充規定者，授權之內容及範圍應具體明確，然後據以發布命令，始符憲法第23條以法律限制人民權利之意旨。」

⑵次按最高行政法院100年度判字第822號判決意旨：「勞委會91年10月7日勞職外字第0910205963號號函說明三、（四）釋示：「有關外勞在國外發生之費用（含借款）應載明於『外國人來華工作費用及工資切結書』，並經由勞工輸出國驗證。如外勞書面同意雇主或仲介公司代為轉交『借款』，其金額應與『外國人來華工作費用及工資切結書』相符。」（勞委會93年6月25日勞職外字第0000000000A

號函令將「外國人來華工作費用及工資切結書」修正為「外國人入國工作費用及工資切結書」，並自93年9月1日施行），可知營利就業服務機構於接受外國人委任辦理從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之就業服務業務，固須依上開標準向外國人收取服務費之金額，不得要求、期約或收受規定標準以外之費用或其他不正利益，否則即違反就業服務法第40條第5款規定。惟以上規定之目的，乃在防止我國營利就業服務機構巧立名目收取額外費用，致侵害外國勞工之權益，故必須營利就業服務機構向外國勞工收取標準外款項之利益歸於自己或第三人，始具有可罰性，如果其向外國勞工收取標準外款項之目的係代為償還借款，因清償利益係歸於該外國勞工，即與所謂『收受規定標準以外之費用，或其他不正利益』有間。」及102年高等行政法院法律座談會提案一及研討結果決議認此類代收行為非屬於就業服務法第40條第1項第5款之收取不正利益行為。

⑶就業服務法第40條第1項第5款規定並未就何種行為屬於「收受」、何類費用屬於「其他不正利益」為具體規範，而係另以勞動部105年8月17日勞動發管字第1050508866號函釋擴張母法之適用，認定該款所謂「收取」應包含「代收」在內，且不以該利益歸於自己始具有可罰性。惟此函釋內容，其目的在防止私立就業服務機構及從業人員巧立名目或假借名義向外國人收取額外費用，以保障外籍勞工之工作權益，進而對就業服務機構及其從業人員課予法律上義務，一旦違反即得依就業服務法第66條第1項規定裁罰，屬對人民財產上之限制，可見該函釋攸關人民權利或義務之事項，自應以法律或法律授權命令定之，不得僅以行

政函釋為之，否則有違法律保留原則，該行政函釋應屬違法，被告援引該函釋作為對原告裁罰之依據，即有違法。

⑷縱認勞動部得未經法律授權頒定該函釋，該函釋是有關法規釋示之行政命令（解釋式行政規則），依司法院釋字第216號解釋意旨及最高法院91年度台上字第2260號民事判決意旨「行政機關依其職掌就有關法規所為釋示，法院於審判案件時，不受其拘束，仍應依其獨立確信之判斷認定事實，適用法律。」已昭示法官審判不受該行政函釋拘束之原則。

⑸就業服務法第40條第1項第5款規定之「收受不正利益」，係指就業服務機構及其從業人員為圖取利益，而向外籍勞工收取法規所允許之外金額，俾將導致外籍勞工權益受損。惟原告於107年12月11日自H君處接受該筆費用時，兩造間均有認知係為H君向勞工輸出國之仲介人員繳納來臺前所發生費用，此見H君所簽名之外國人入國工作費用及工資切結書（中、越文版）可證，及H君簽名之證明書，可證該筆費用確已交用於H君所委託之外國仲介公司。原告代收該筆費用，並未具備任何圖利之主觀意識，且最終利益歸於勞工本人，與前揭為圖取額外利益而向外籍勞工收取法規所允許外金額等行為，顯屬有別。既然法條並未明文「代收保管」屬於本法所定義之收取行為，被告即不得曲解法條原義，逕自擴張解釋將所有收取金額行為不分其是否實際獲得利益均予處罰。

2.原告為外籍勞工H君代收費用即屬於原約定於「外國人入國工作費用及工資切結書」中之「外國人來臺前在勞工輸出國所發生之全部費用：（一）仲介費：勞工輸出國美金1500元。（二）規費及來臺工作所需費用」，因H君離境返國而需

重新向勞工輸出國仲介辦理相關手續，而實際產生且為勞工所真實支出之費用。是以，系爭費用既非就業服務法第40條第1項第5款中「規定標準以外之費用，其他不正利益」，而被告亦承認現行法規並未禁止就業服機構代收勞工所需支出相關費用，原告代收行為與最高法院100年度判字第822號判決意旨、102年高等行政法院法律座談會提案會議紀錄中所規情況均為相符。又因H君之原聘雇許可雖於107年12月8日前尚未屆滿，然其因個人因素而提早於107年11月14日解約返國，已非如被告所稱可為其辦理期滿續聘而免於重新入境簽約之狀況，亦非被告所指可為其辦理請假手續返國而免於再遭母國仲介之剝削，加重H君不必要之經濟負擔等情。被告無憑所指，於檢視客觀事實前即帶強烈主觀偏見，認定此類之私立就業服務機構代收費用僅可限縮於行政規費，惟一般就業服務態樣中由就業服務機構代外籍勞工轉交其向勞工輸出國所欠借款金額，尤為常見，故前揭實務見解均以該筆金額有經勞工輸出國所驗證即得為許可，並非如同被告所稱僅得為其代繳行政規費。況且，H君嗣後有打電話給被告勞工局，表示欲撤銷申訴，但筆錄卻無記載。

3.H君原在磐朧公司擔任勞工，因續聘期間即將屆滿，原告曾詢問是否辦理續聘程序，H君表示家中有土地事宜需回國處理，可是磐朧公司認為辦理續聘之後，若其回國時間過久會佔用公司外籍勞工名額，但H君希望先回國，再重新跑一次入境流程，想先回國看處理情形，若處理時間來得及，回國後再繼續任職，若來不及，這個名額就給其他外籍勞工；H君與國外仲介討論再次辦理回鍋程序及費用時，H君認為辦理再次回鍋程序相關文件及服務，在第1次時已提供且不會那麼繁雜，商量很久最後外國仲介需要2,700美金辦理回鍋

程序，H君認為費用太高，才經由原告跟外國仲介商討，之後外國仲介願意以2,000美金辦理H君入境程序及仲介費用全部都包括在內，因H君擔心回國後外國仲介不認帳，所以希望由原告公司蔡小姐見證幫他代為轉交系爭費用，之後如無法再回鍋工作，也可因蔡小姐見證，這筆錢能夠順利退還H君。H君回國後，再次來臺工作，相關費用也已支出，且在第1次入臺時按照行情大約收取3,500至4,000美金，而第2次入臺僅酌收2,000美金，實際上並沒有任何不利於外籍勞工之事實，此有外國仲介出具證明確實收到2000美金。H君第2次入境後，因磐朧公司在1個月內就停業，H君認為第2次入境時原來預期薪資及利益沒有獲得，所以一直跟外國仲介要求退費，才向被告申訴，可是這筆費用已經支出，經過協調後，外國仲介願意匯款500美金給H君，但其不願意回國，所以逃逸，目前已遭到遣返。

4.就業服務法第40條第1項第5款之解釋適用，應視行為人個案情節之輕重而予合適裁量，俾符合目的性與比例原則：

⑴行政程序法第7條規定行政行為應符合比例原則，行政罰法第18條第1項規定，裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。

⑵縱認原告代收系爭費用非法所許，然衡量原告於行為中實質上並未獲得任何利益，因於代收後確將繳用於H君再次來台所需花費，其違反義務情形亦屬輕微，非難性較原法規所欲禁止之行為而低甚多，被告逕依收受金額美金2,000元換算為新臺幣62,300元裁處10倍高額罰鍰，共計為623,000元，被告為達成就業服務法所欲追求之立法目的，實不必以如此過重手段裁處人民，違論原告實質上並未獲得

任何利益、利益係歸於外籍勞工，原處分未考量本件違規情節輕重及其他斟酌因素，逕為裁罰，顯違反比例原則，自非適法。

5.H君回臺時，當時磐朧公司營運正常，嗣磐朧公司因業務突然緊縮，該公司目前已清算登記未繼續營業，H君才認為花仲介費卻無法在臺繼續做其他工作，始申訴仲介公司，並非認為仲介公司有任何服務不好問題。所謂辦理停業及清算登記部分，磐朧公司皆有紀錄可佐，與H君陳情時間點相符。此外，被告認為以H君滿期續約比較好，但這樣合約須2-4個月前辦理，被告認為若按H君狀況，讓他滿期續約對其保障較好。事實上，被告未說明二件事，第一、滿期續約的話，必須在合約到期前2-4個月就須先申請召募許可，並辦理續約程序，此程序至少要2-4個月時間，若按H君於107年11月間決定終止合約，滿期的話反而要2-4個月才能夠再繼續入國，對外籍移工而言，喪失工作權利，反而保護不周。此外，就算辦理滿期續約程序之後，然而H君在國外逗留時間已超過30日。依照內政部規定，若超過30日要再入國，就必須重新辦理程序，且程序上從整個招募許可至入境反而更加困難，甚至入境本身都可能有問題。所以被告認為原告未辦理滿期續約損害H君之權益，事實上與H君情況相衝突。被告無法說明為何H君要提前終止合約，終止合約若非H君之，申訴內容中為何從未提及，且其得於12月8日再入境，為何提前於11月14日再去作一個新的動作，若非家中有事，為何提前終止合約，又為何未在出國後之隔日或法定1個月內回臺灣，為何在39日以後才以回鍋方式重新回任磐朧公司，且係磐朧公司無法提供工作後，H君才提出申訴，申訴內容係指國外仲介費用收取太高，並非原告有收取不當利益，然被告均

未予以說明清楚，原處分應予撤銷。此外，被告引用105年勞動管制函示，認為代收即符合就業服務法第40條第1項第5款之收取，然該函示當初裁處的公司為另一案的好用公司，此案業經最高行政法院駁回勞動部之上訴在案，故最高行政法院並未採取被告所稱之見解。有關證人林慧婷稱這筆費用係為了要支付國外仲介費用，而國外仲介費用收費標準為每件3,000-4,000元美金，本件僅收取2,000元美金，已屬低廉收費方式，然被告卻未追查而逕予查罰，甚至於訪談過程中，原告之法定代理人有提出保證書明確載明係給H君以確保國外仲介不得再收取任何費用，該保證書係為了要確保H君之權益。本件外勞係與原告合意終止合約，原告於外勞離境前均會再次確認是否有離境意願。此外，被告提及招募許可函之效期6個月，然辦理期滿續約程序中，大部分仲介業者及雇主會先申請招募許可，在6個月期間內再辦理期滿續約。本案中H君因私人因素突發情形，所以原告未能辦理招募許可後，再去辦理期滿續聘事宜。被告稱原告以回鍋方式讓名額部分不被卡住，但H君回國後，磐朧公司也未再招募其他員工，期滿續約只要超過一定期間的話，本來就可以解凍，若未期滿續約的話亦同，過程中原告未招募任何外國人。另證人郭彩也有說明原告有告知H君有離職及續聘之方式，然H君選擇以終止合約方式處理，被告稱原告以該方式卡名額，顯與事實不符。

㈡聲明：撤銷訴願決定及原處分。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.按就業服務法第40條第1項第5款規定：「私立就業服務機構及其從業員從事就業服務業務，不得有下列情事：……五、

要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。」第66條第1項明文：「違反第40條第1項第5款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處10倍至20倍罰鍰。」第35條第2項明文：「私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。」又私立就業服務機構收費項目及金額標準（下稱收費標準）第1條揭示：「本標準依就業服務法（以下簡稱本法）第35條第2項規定訂定之。」收費標準明訂私立就業務機構得收取費用之項目及金額，是被告依就業服務法及其授權訂定之收費標準，據以審酌私立就業服務機構是否「要求期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益」，依同法第66條第1項規定處以罰鍰，並無牴觸處罰法定及法律保留原則。

2.按教育部國語辭典關於「收取」一詞釋義謂之「收下、取得」，故收取乃一事實行為，於收下、取得相對人交付之（財）物後，收取行為乃屬完成，不論係為自己或他人皆屬之；「代收」即「代為收取」，係指收取完成後，用以解釋該收取行為之目的，判定該收取行為利益歸屬之詞，則「代收」屬「收取」之一種態樣自明。另收費標準第2條、第5條、第6條規定及勞動部「從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」示範條款第3條、第4條第1項第2款，暨「外國人入國工作費用及工資切結書」備註第4點所載，皆以正面表列方式列舉規定私立就業服務機構從事就業服務業務時，得向外國人收取之項目及金額限制。探其立法目的乃在防止私立就業服務機構巧立名目收取額外費用，致侵害外國勞工之權益，故對於私立就業服務機構得收取之項目及金額即有規範之

必要。再觀上述規定，有關就業服務業務時所產生之主管機關規費，如辦理外籍勞工護照、居留證，其費用由私立就業服務機構向外籍勞工收取後繳交予主管機關，性質即屬代收，亦見列其中，足徵立法者並未禁止私立就業服務機構為代收行為，僅係以明文限縮得代收之項目範圍於「代收繳行政規費」，依實際產生之費用為代收數額限制，以實現「防止私立就業服務機構巧立名目收取額外費用」之立法目的。

3.本件H君受聘僱於磐朧公司，勞動部核予聘僱許可期限至107年12月8日屆滿，惟H君提前於107年11月14日離境返國，復於同年12月23日再次入境受僱於磐朧公司；原告於107年11月12日以辦理再返臺工作費用之名義，向H君收取美金2,000元之費用，此為H君與原告不爭之事實，但原告辯稱系爭款項係為國外仲介向H君代收之款項，而法律僅規定私立就業服務機構不得收取「規定標準以外之費用，或其他不正利益」，並未規定不得代收款項，指摘被告擴張解釋法律而究責，並援引最高行政法院100年度判字第822號判決及102年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果意旨，主張其代收之系爭款項利益歸於H君，應不具可罰性，似屬有見。惟查，就業服務法第52條第4項原訂有外國人因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿時，需強制出國1日後始得再入國工作之規定，此規定除了加重外國人不必要的經濟負擔外，亦助長外國人母國政府酌收規費以外地下經濟活躍之勢，令外國人於再次入境之前即已遭母國仲介剝削，傷害我國聘僱關係之穩定性，爰於105年1月3日修正刪除「強制出國1日」之規定，則H君原聘僱許可期限至107年12月8日屆滿，於107年12月23日再入境後，仍是受聘僱於同一雇主（即磐朧公司），依新修第52條規定，原告應協助H君依規辦理期滿續聘，H君即

可免於再次入境之前遭母國仲介之剝削（即系爭費用），縱H君想返國探親，亦可依循請假返國方式為之；原告受H君委任辦理就業服務業務，卻未遵誠信原則協助H君以最有利方式辦理，於H君原聘僱關係屆滿前20餘日（即107年11月14日），終止H君與磐朧公司之勞動契約並使H君離境，再以重行入境受僱磐朧公司之名義向H君收取系爭費用，致加重H君不必要的經濟負擔，殊難認此為整體法秩序價值所允之正當行為，原告行為牴觸就業服務法第52條立法目的，自該當同法第40條第1項第5款規定所稱「收受規定標準以外之費用，或其他不正利益」之情形，且核無阻卻違法之事由，自具可罰性。按行為人違反行政法上義務之行為是否具可罰性，應綜觀其實施之手段及目的是否均為法秩序所容許，必須行為人之行為在形式上雖與法定構成要件相合致，但其實質依整體法律秩序予以評價，具正當性，始可阻卻違法性，而不成立行政責任，不能徒就結果資為判斷之準據，且可罰性具備與否之認定，尤與行為人於實施違法行為完成後有無改善其違法狀態無涉（鈞院102年度簡上字第43號判決參照）。

4.就業服務法第40條第1項第5款所稱「規定標準以外之費用或其他不正利益者」，前者係指金錢，後者則為金錢以外之利益，兩者雖同列但非同質，其間並以「或」字相連，故只須有其一，即構成該款規定之違反。又「代收行為」亦屬「收取行為」，且僅得代收取行政規費，已如前述，縱認原告代收之系爭費用確為「國外仲介費」且無前述違反誠信原則之行為，亦顯逾越收費標準容許之範疇，屬「規定標準以外之費用」，原告收取系爭費用即違反該款規定。

5.退步言，倘認就業服務法第40條第1項第5款所稱「規定標準以外之費用」，尚需收取費用之利益歸於自己或第三人，始

具有可罰性。原告援引最高行政法院100年度判字第822號判決與102年度高等行政法院法律座談會提案及研討結果意旨，主張其代收國外仲介費再交付國外仲介，係為H君清償對國外仲介所負再入境來臺工作辦理費用之債務，利益應歸於H君，而不具可罰性。然究前開判決與座談會意旨，乃闡述私立就業服務機構以法秩序所許之方式協助外國勞工處理事務，考量其就數個相衝突之法益擇取較優者予以保護，具有阻卻違法之正當事由，而認其行為不具可罰性，核與本件案情不相合，自難援引比附，鈞院102年度簡上字第43號判決亦持相同見解。

6.原告主張原處分違反比例原則乙節，按就業服務法第66條第1項規定：「違反第40條第1項第5款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處10倍至20倍罰鍰。」原告既違反同法第40條第1項第5款規定，且別無行政罰法阻卻違法、減輕責任之事由，被告依法僅能於「要期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額」之10倍至20倍間為裁量，被告衡酌原告違反行政法上義行為應受責難之程度及因違章所得之利益等情，爰為法定罰最低額之處分，適法並無違誤。

7.勞動部於106年2月2日有函示指出，即便雇主因故不能在2-4月期間內辦理續聘或轉換雇主，只要經過勞動部許可，就有在期限內就同一位外國人補正1次之機會。所以並非超過2-4個月期限後，外國人就沒有機會繼續留在臺灣辦理續聘。然而原告公司卻未替H君為相關補救措施，而採取對外勞最不利之做法。既然外國人有留在臺灣工作之意願，原告為仲介公司，具有高度專業性，必須要告訴雇主及H君有其他相關措施可以避免國外仲介公司對其有不利行為，可辦理期滿續

聘後，利用訪鄉假回去處理事務，因實際上僅有返鄉39天，依原告陳稱若辦理期滿續聘後，返國再入境必須於30日期限內，否則初次招募許可函之效力將無效，而初次招募許可函之效力期限為6個月，與原告所述不同。若仲介公司對H君採取最有利作法，H君如不需支付國外仲介公司2,000元美金之不利益行為，故原告係意圖為自己或國外仲介公司牟利，當屬不正利益的狀況。且依勞動部資料顯示，磐朧公司於107年12月13日、107年12月18日、107年12月23日至少引進3位外國人，除了H君之外，還有至少1-2位是原本磐朧公司聘僱之外勞，亦未採取期滿續聘程序，皆係以再入境之方式採取對外勞最不利益之作法。裁處書上查獲時間記載108年11月12日係為誤載，應係107年11月12日為收取日。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠原告收取系爭費用，是否該當就業服務法第40條第1項第5款規定「收受規定標準以外之費用」，原告主張系爭費用係為H君向勞工輸出國之仲介人員繳納來臺前所生費用，最終利益歸屬H君，屬代收性質，不該當上揭規定，是否可採？

㈡原處分裁處原告623,000元，是否適法有據，有無違反比例原則？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

原告之代表人，亦為其從業人員蔡晨希向雇主磐朧公司所聘僱之越南籍外國人H君收受規定標準以外之費用美金2,000元，違反就業服務法第40條第1項第5款規定，經被告審查屬實，依就業服務法第66條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰623,000元整（美金2,000元x匯率 31.15× 10倍）。原告不服

，提起訴願，遭決定駁回，為兩造所不爭執，有H君於被告勞工局談話紀錄、外國人入國工作費用及工資切結書、原告代表人於被告勞工局談話紀錄、原處分函文及送達證書、訴願決定等件資料影本附卷可證（本院卷第45-50、81-98頁），此部分事實堪以認定。

㈡應適用之法令：

1.就業服務法第35條第2項規定：「私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。」第40條第1項第5款規定：「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：一、……五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。」第66條第1項規定：「違反第40條第1項第5款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處10倍至20倍罰鍰。」

2.私立就業服務機構許可及管理辦法第3條規定：「本法第35條第1項第4款所稱其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：一、接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職3日失去聯繫之核備。二、接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯。」

3.收費標準第1條規定：「本標準依就業服務法第35條第2項規定訂定之。」第3條第1項規定：「營利就業服務機構接受雇主委任辦理就業服務業務，得向雇主收取費用之項目及金額如下：一、登記費及介紹費：辦理求職或求才登錄所需之費

用。二、介紹費：媒合求職人與雇主成立聘僱關係所需之費用。三、職業心理測驗費：評量求職人之職業能力等所需之費用。四、就業諮詢費：協助求職人了解其就業人格特質，釐定其就業方向所需之費用。五、服務費：辦理經中央主管機關依本法第35條第1項第4款指定之就業服務事項所需之費用，包含接送外國人所需之交通費用。」第6條規定：「（第1項）營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。（第2項）前項服務費之金額，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第1年每月不得超過新臺幣1,800元，第2年每月不得超過新臺幣1,700元，第3年起每月不得超過新臺幣1,500元。但曾受聘僱工作2年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣1,500元。（第3項）前項費用不得預先收取。」

㈢按就業服務法105年11月3日就第52條第4項「強制出國一日後始得再入國工作之規定」之文句予以刪除，故本件外國人H君係可依現行就業服務法52條之規定「受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾12年，且不適用前條第1項第2款之規定。」，由原僱主盤隴公司辦理聘僱許可期滿續聘，以避免該條項修正之立法理由所稱「強制出國之規定除了加重外國人不必要的經濟負擔外，亦助長外國人母國政府酌收規費以外地下經濟活躍之勢，令外國人於再次入境之前『即已遭母國仲介剝削』，傷害我

國聘僱關係之穩定性『而免於重新入境簽約再繳付外國仲介費』之情形」之事，此與證人即原告公司臨時翻譯人員高嬿青到庭所稱「（一般外勞期滿返國之後再入境，都需要再繳納仲介費用嗎？）當然要，回鍋的一定要繳納費用給國外，他可以自己去辦理，但規費還是要繳，有2種辦理的方式，『一是雇主申請直聘跟勞動部送件，則外勞可以直接自己辦理入境』，如果雇主沒有申請直聘的話，就要透過仲介來辦理，『但若直聘也是要繳納越南體檢、簽證費用』，跟透過仲介一樣都要收費。（如果扣除仲介費用外，繳交體檢、簽證費用是多少？）體檢費用是新臺幣1500元，簽證是66美金，機票費用單程是250-300美金。……（H君既然是服務於同一個公司，為何期滿後不請原來的公司直聘？）這是由雇主決定的，所以我不知道。」之情大致相符，亦有被告提出外勞免出國1日程序及雇主於取得招募許可函及入國引進許可函，透過直聘中心辦理期滿續聘許可函等資料可佐（本院卷第332頁）。經查：

1.磐朧公司108年3月31日函復本院說明：「一、H君於105年11月初次受雇於本公司工作，聘雇期間該員工作認真，態度良好，公司原希望他繼續受聘，『但他表示越南家中有土地繼承過戶問題，他必須提前解約回越南處理，故於107年11月14日提前離境』。……二、……107年9月本公司有再向他詢問是否能確定可回台工作時間，但他一直無法確認，可是要回本公司工作意願又很高……」之情，並函附H君之解約離職協議證明書上記載「家有急事……於107年11月13日解約離職」及107年10月4日成立勞動契約等（本院卷第165-183頁）；及原告107年11月12日提出保證書稱「收胡曰天（即H君）國外仲介費美金2,000元，此筆費用是『再回台所有費

用』，以此證明國外仲介不能再向他收取任何費用……」，以及H君同意給付並已將「再回台工作」的費用共2,000美元繳給台灣仲介蔡晨希（即原告公司代表人）之說明（訴願卷第45、50頁），及外國仲介出具確實收到原告交給之磐朧公司胡曰天（即H君）的「再入台費用」共美金2,000元，及按規定將工人再辦入台工作之證明書（本院卷第51頁）；以上均足見H君係確定再入國受磐朧公司僱用，僅返國後再入國之時間尚未確定，堪信屬實。惟依前開規定及說明意旨，磐朧公司應可對H君為聘僱期滿後續聘許可之程序，再由H君依就業服務法第52條第4項之規定「前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」辦理請假返國處理私事。

2.而磐朧公司前開108年3月31日函覆固稱：「二、H君確實有於107年12月23日再次入境並再回本公司任職，但他並非用續聘方式留任公司工作，107年9月本公司有再向他詢問是否能確定可回台工作時間，但他一直無法確認，可是要回本公司工作意願又很高，『故他主動提出不續聘，用提前解約方式先離境，他會盡快處理好他的私事後，再依規定辦理手續回台工作』，基於本公司權益，『如辦理續聘手續後他離境，但是回台時間不能確定，這將影響本公司的工作調度，故工人再回台工作是依法規規定向越南辦事處申請再入境文件認證方式入台』。」之詞；並證人郭彩雖到庭證稱「聘僱契約快到期時，原告公司有打電話給我請我詢問胡曰天的意願，胡曰天有回說他要提早回去越南去處理他私人土地的事情，我有問他要回去多久？他說不知道，要回去才知道，我問他你不知道，那我這邊要怎麼辦？我讓他考慮，他考慮之後

說要做解約，等他事情處理好了他再回來，看我能不能答應他的條件，因為我是磐隴公司的負責人，我就同意他先解約，後來他回到越南之後，我就跟他通電話問他大概什麼時候可以回來？他也沒有馬上告訴我需要多久時間處理，我們大概也通了2、3次電話，他才答覆我事情辦得如何，後來就告訴我大概12月左右（日期我忘記是幾號）他大概可以回來，問我這邊還願不願意讓他回來？當時我們的工作量還正常，所以我答應他用回鍋的方式回來」等詞（本院卷第246-247頁）。惟關於H君向磐隴公司主動提出不續聘、改由再次入境受僱之事，並無證據可資證明，且依前1.所述，H君於107年12月8日聘僱期滿前離境（107年11月14日離境）返國前，即已與磐隴公司成立勞動契約，且繳交再回台之國外仲介費2,000美元，可知本件H君雖未能確定入國工作之時間，但其確已在磐隴公司得引進或申請外勞配額之內，自無上開磐隴公司函文所稱及證人郭彩證述「影響工作調度」或「占外勞名額」之情事，則磐隴公司以此為由與H君提前解約返國、再重新入境工作，自無所據。

3.另證人郭彩亦同時證述上揭磐隴公司函復予本院之函文係由原告公司幫忙繕打內容之情（本院卷第251頁），故磐隴公司108年3月31日函復本院說明「三、因H君不是在台續聘方式留任，故他回國私事辦好後，『再入台工作必須按照我國及移工來源國法令規定辦理重新申請認證相關文件等，始得入台工作』，移工來源國之每位輸出他國工作之人民，都有其必須辦理之相關手續及費用，『H君支付國外仲介公司之相關費用實屬正當』……。」之詞，自無可採。是被告辯述H君原聘僱許可期限至107年12月8日屆滿，於107年12月23日再入境後，仍是受聘僱於同一雇主即磐隴公司，原告應協助

H君依規辦理期滿續聘，惟卻於H君原聘僱關係屆滿前20餘日（即107年11月14日），終止H君與磐朧公司之勞動契約並使H君離境，由H君繳納系爭費用，其行為牴觸就業服務法第52條立法目的，該當同法第40條第1項第5款「收受規定標準以外之費用，或其他不正利益」規定等語，係屬可信。

㈣依前揭㈡3.所述收費標準之規定，並參以雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條第1項第5款規定「第二類外國人依規定申請入國簽證，應備下列文件：……五、經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。」及同辦法第27-1條第1項第4款規定「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：……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。……」等，並有上述外國人入國工作費用及工資切結書在卷足佐，可知H君再入國所支付外國人來臺前在勞工輸出國所發生仲介費用並非屬原告所得收取之費用。且本件：

1.縱認原告向H君代收、再代繳國外仲介費，其利益歸屬外勞而不該當收取以外之費用或不正利益之見解；但承㈡所述，H君可由磐朧公司依續聘程序取得新聘僱許可、以留在磐朧公司工作，並由H君請假返國處理私事之方式為之，即H君無庸再負擔重新入境之勞工輸出國仲介費美金2,000元，原告未協助H君進行由磐朧公司續聘事宜，而以重新入境再繳納國外仲介費、入國回磐朧公司工作之方式，應認原告向H君收取或代收之國外仲介費用美金2,000元，已該當就業服務法第40條第1項第5款規定「收受規定標準以外之費用」之要件事實。此亦與原告稱被告依勞動部105年8月17日勞動發管字第1050508866號函意旨為本件原處分，有違法律保留原則

之詞並無關涉，併此敘明。

2.另證人即被告所屬勞工局外勞事務科約用人員林慧婷到庭證述「（談話當時蔡小姐有沒有說這筆錢後來要做什麼樣的處置？）她說收這筆錢是因為外勞要回國，收這筆錢後有寫1張保證書，我有問她為何要收這筆錢，這筆錢她不應該收，應該是由國外仲介直接跟外國人收取費用，而不是她要介入處理的，並問她這筆錢要如何處置，『她有說她會還』。……（當時約談時你有沒有問蔡小姐這筆國外仲介費用已經做如何的處理？）我告訴蔡小姐外勞申訴的這筆費用，妳有何意見表示及針對此事要如何處理解決？『她說會將這筆錢退給外勞，由國外仲介去處理』」之情；查原告負責人蔡晨希在臺中市政府勞工局談話紀錄中陳稱「（有關H君於108年1月15日向本局表示，貴公司於107年11月12日重新與其簽約時，貴公司向其收取國外仲介費美金2,000元，並稱該費用係再返臺工作之費用，並簽立收取保證書一事，是否屬實？）是，該筆費用確實是國外仲介費用，因H君當時是提早解約返國然後再以新約來臺工作，當時H君要求我們協助收取，故依越南當地仲介規定，本來就會再收取一筆新的費用。『該筆費用我將會全數返還H君，屆時再請H君自行與國外仲介處理。』」等」，有該份談話紀錄可查（本院卷第98頁）；並核與H君出具切結書所稱：本人胡曰天因為要回磐朧公司工作，和國外協議所有再回台費用共美金2,000元，怕國外在本人回越南多收費用，所以請蔡晨希(即原告公司之代表人）做見證人並代收此筆費用交給國外仲介公司，「現在本人已確實收到蔡晨希歸還本人美金2,000元無誤，這筆錢我也還給國外越南仲介公司」，此案件也經由本人親自向勞動部撤案等大致相符（訴願卷第54-59頁）；並證人高嬿青

到庭證述：「　他（即H君）說沒有問題了的具體內容為何？）他好像之前有打1955，因為轉出去要一筆費用，繳交了2000美金，因為沒有工作滿3年，所以請蔡小姐向國外仲介爭取，後來兩邊都談好了會幫他爭取500美金，國外仲介也答應了，因為他之前有打電話給1955，要結案，所以請他打電話給1955，他有打電話給1955說他這邊沒有問題了。」之情。綜上雖可知H君自原告處取回仲介費美金2,000元，並協議繳付外國仲介公司1,500美元，惟此並無影響原告該當就業服務法第40條第1項第5款規定「收受規定標準以外之費用」違規之成立。

㈤綜上所述，被告以原告違反就業服務法第10條第1項第5款之規定，依同法第66條第1項規定，裁處原告按其於107年11月12日（訴願卷第45、50頁之原告書立保證書所載日期）收受美金2,000元（該時匯率係31.15，本院卷第352頁）即62,300元之最低額10倍罰鍰623,000元，核未逾越法定裁量範圍，且無與法律授權目的相違或出於不相關動機之裁量濫用，亦無消極不行使裁量權之裁量怠惰或違反比例原則等情事，自難謂不法。訴願決定予以維持，亦無不合；原告請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。又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，併此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法　官　劉　錫　賢

法　官　莊　金　昌

法　官　楊　嵩　琇

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

	4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　黃　靜　華