

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第134號

109年1月8日辯論終結

原告 東立洲金屬建材有限公司

代表人 何坤錄

被告 新北市政府

代表人 侯友宜（市長）

訴訟代理人 蔡宛汝

陳怡潔

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8月13日勞動法訴一字第1080005821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

壹、程序方面

一、原告係屬不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額10萬元），依行政訴訟法第229條第2項第2款規定應適用同法第2編第2章規定之簡易訴訟程序。

二、原告經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，經核亦無行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰准依被告聲請，為一造辯論判決。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

內政部移民署北區事務大隊新北市專勤隊（下稱新北市專勤隊）於民國107年10月2日在新北市○○區○○路0段00號九揚萊茵堡建案工地（下稱系爭地點）實施查察，查獲原告非法容留由立承工業有限公司（下稱立承公司）所申請聘僱之印尼籍勞工BAYU APRIAN（男，護照號碼：M0000 000，下稱B君）身穿原告制服從事工作。被告依行政程序法第102條規定，於107年11月29日以新北府勞外字第10722493231號函請

原告陳述意見。經審酌相關事證資料及原告之陳述，認定原告違反就業服務法第44條規定，依同法第63條第1項前段規定，以108年1月15日新北府勞外字第1080020924號罰鍰裁處書，裁處原告罰鍰10萬元（下稱原處分）。原告不服於108年2月18日提起訴願，經勞動部108年8月13日勞動法訴一字第0000000000號訴願決定駁回。因而提起本件行政訴訟撤銷之訴。

二、原告未到庭辯論，惟依其提出起訴狀之內容載明主張要領及聲明：

（一）主張要領：

1. 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）88年9月30日（88）台勞職外字第710177號函：「有關本會85年6月28日台85勞職外字第081860號函釋意旨：製造業雇主依行業性質，為完成或履行契約之通常及必要之行為並有書面契約為證者，若指派所聘僱之外籍勞工隨本國勞工前往訂購廠商指定地點（含他縣市）進行產品安裝等工作，自可視為外勞工作之延伸。」
2. 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）92年4月22日勞職外字第0920202937號函略以：「雇主指派所聘僱之外籍勞工隨本國技術人員前往所承包工程之工地，如係依行業之性質，為完成工作之通常必要行為，且無逾越該外勞原工作許可之範圍者，可視為外籍勞工工作之延伸。有關雇主指派所聘僱之外籍勞工隨本國技術人員前往所承包工程之工地，進行裝配電力機械，如係依行業之性質，為完成工作之通常必要行為，且無逾越該外勞原工作許可之範圍者，始可視為外籍勞工工作之延伸。」
3. B君係由立承公司所合法聘請之外勞，而立承公司與九鴻建設股份有限公司（下稱九鴻公司）簽立有合約書，由九鴻公司向立承公司購買玻璃捲門，交貨地點於九揚萊茵堡建案工地，由立承公司實施玻璃捲門安裝之工作，立承公司係為完成及履行與業主間契約之通常及必要行為，故立

01 承公司差派所聘僱外勞隨同該公司本勞前往安裝之地點進
02 行玻璃捲門產品安裝等工作，自可視為外勞工作之延伸。

03 (二) 聲明：撤銷訴願決定及原處分。

04 三、被告答辯要領及聲明：

05 (一) 答辯要旨：

06 1. 依勞動部 105 年 2 月 15 日勞動發管字第 1040512600 號函釋略
07 以，1. 雇主指派外籍勞工至許可以外地點從事工作，且符
08 合下列條件者，得視為外籍勞工許可工作之延伸：(1) 雇主
09 與訂購所製造產品之他方間須有買賣之契約關係存在，且
10 有書面買賣契約。(2) 書面買賣契約須約定應由雇主派員至
11 他方為一定之行為，且此行為係該行業依其行業性質、商
12 業習慣與通常工作流程，為繼續完成產品或履行契約之通
13 常及必要行為。(3) 書面買賣契約須載明訂購產品數量、價
14 金、工作內容、履約地點及合理完成期間。(4) 雇主為履行
15 買賣契約，因而指派之製造業外籍勞工須隨同本國勞工前
16 往履約地點，且僅能從事與生產、製造等許可工作內容有
17 關之體力工作。

18 2. 立承公司與九鴻公司於 106 年 10 月 20 日簽訂之工程合約書
19 ，觀其內容及立承公司代表人何榮順於調查筆錄所陳，該
20 合約應屬承攬契約，縱為買賣契約，亦未載明訂購之產品
21 名稱、數量及合理完成期間等要項，承上，且原告自始亦
22 未提供，原告所述顯未符上開有關外籍勞工工作延伸之釋
23 示。

24 3. 復依新北市專勤隊於查獲當日製作之紀錄表所載，原告之
25 現場負責人表示 B 君已於原告處任職 1 年多而未於立承公司
26 工作，另依立承公司代表人何榮順於調查筆錄稱，由立承
27 公司承包原告玻璃捲門之防颱柱，故立承公司就請 B 君到
28 現場協助施作；惟 B 君於調查筆錄坦承係由原告於查獲地
29 指派其從事焊接、噴漆及裝設金屬門窗等工作，顯與原告
30 供述不符，原告對該區域有轄管權限，雖與 B 君無聘僱關
31 係，卻使 B 君在其轄管工地工作，原告非法容留外國人從

01 事工作之事實明確，違反就業服務法第44條洵堪認定，所
02 述顯為事後卸責飾詞，核無足採。

03 (二)聲明：原告之訴駁回。

04 四、爭點：

05 (一)原告是否有於上開時、地，非法容留外國人B君，從事裝設
06 門窗等工作之事實？

07 (二)原告於上開時、地，使外國人B君從事工作，是否視為外勞
08 工作之延伸？

09 (三)原告是否具有故意或過失？

10 五、本院的判斷：

11 (一)前提事實：

12 爭訟概要所述之事實，除後開兩造之爭執點外，餘為兩造所
13 不爭執，且有原處分書、訴願決定書及送達證書、新北市專
14 勤隊107年11月20日移署北新勤字第1078462507號函（含調
15 查筆錄、外人居留資料查詢明細內容等證據資料）、公司登
16 記資料、執行查察營業（工作）處所紀錄表、採證照片、藍
17 領外國人詳細資料、被告函原告陳述意見通知書、原告陳述
18 意見書、訴願書、訴願答辯書等文件證據在卷可稽（見本院
19 卷第137至339頁）且經本院依職權一一審核無誤，事屬明確
20 ，堪認為真實。

21 (二)應適用的法令：

22 1.就業服務法第42條規定：為保障國民工作權，聘僱外國人
23 工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟
24 發展及社會安定。

25 同法第44條規定：任何人不得非法容留外國人從事工作。

26 同法第48條第1項本文規定：雇主聘僱外國人工作，應檢
27 具有關文件，向中央主管機關申請許可。

28 同法第63條第1項前段規定：違反第44條...規定者，處新
29 臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。

30 2.新北市政府審理違反就業服務法第43條至第45條及第57條
31 第1款規定作業要點，乃係為建立執法之公平性，減少爭

01 議及提昇行政效率與公信力，就違反上開就業服務法案件
02 統一裁罰之基準，依該裁罰作業要點，並已斟酌行為人違
03 規之主觀歸責事由，區分其故意或過失，並就客觀上其屬
04 營利性或非營利性及容留總人數等因素為其裁罰之考量，
05 經核上開要點乃屬細節性、技術性之裁罰標準，並未抵觸
06 逾越母法，其規定亦屬明確，亦無違反法律保留，被告得
07 據為適用，於法並無不合。

08 3. 行政罰法第8條規定：不得因不知法規而免除行政處罰責
09 任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。

10 同法第18條規定：（第1項）裁處罰鍰，應審酌違反行政
11 法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上
12 義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。（第2項）
13 前項所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之
14 範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。（第3項）
15 依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最
16 高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一
17 ；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三
18 分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律
19 或自治條例另有規定者，不在此限。

20 (二) 原告於上開時、地，非法容留外國人B君，從事裝設門窗等
21 工作之事實的認定：

22 1. 立承公司有依法申請聘僱印尼籍勞工B君在案，而原告公
23 司並未依法申請聘僱外國人B君從事工作之事實，及新北
24 市專勤隊於上開時、地查獲原告容留由立承公司所申請聘
25 僱之印尼籍勞工B君，身穿原告制服從事裝設門窗等工作
26 之事實，此有外人居留資料查詢明細內容、藍領外國人詳
27 細資料、新北市專勤隊之調查筆錄及採證照片在卷可稽，
28 事屬明確，應可認定。

29 2. 依B君於警詢時，陳述：「我大概從106年6、7月開始在系
30 爭地點工作，不是每天都有到上址工作，....從我入境到
31 現在（按指107年10月）在上址工作約30幾次。...平常的

01 工作是立承公司的老闆會指派工作給原告公司的員工林進
02 德，林進德再把工作指派給我做。我平常都為原告公司從
03 事焊接、噴漆、裝設金屬門窗的工作等情（見本院卷第29
04 1、292頁）。再依立承公司代表人何榮順於警詢時，陳稱
05 ：「立承公司有承包原告公司玻璃捲門之防颱柱，所以我
06 們就請B君到現場協助施作。玻璃捲門之防颱柱工作約一
07 個多禮拜就可以完成。B君只去幾天。」、（問：B君為原
08 告公司工作，由何人指派？）是我指派的。」、「在場人
09 林進德是否為原告公司所僱傭之員工？）是原告公司的老
10 師傅。」等語（見本院卷297、298頁）、原告公司代表人
11 何坤錄於警詢時，陳述：「因立承公司有承包原告公司玻
12 璃捲門之防颱柱，所以立承公司就請B君到現場協助施作
13 。.....玻璃捲門之防颱柱施工時間約一個多禮拜就可以完
14 成。B君只去幾天。」、「在場人林進德是否為原告公司
15 所僱傭之員工？）是原告公司的老師傅。」等語（見本院
16 卷307、308頁）、又依新北市專勤隊於107年10月2日系爭
17 地點執行查察營業（工作）處所紀錄表，載明：一、現場
18 查獲B君從事鐵工工作。二、原告公司系爭工地現場負責
19 之人林進德表示：原告公司及立承公司老闆係親兄弟，B
20 君已於原告公司任職一年多，未於立承公司工作等情（見
21 本院卷第317頁）並有當場採證照片可稽（見本院卷第318
22 至323頁）。互核以觀，可知，B君為立承公司依法申請聘
23 僱，或有為立承公司工作及領薪之事實，但自106年6、7
24 月開始迄107年10月間，B君有依原告公司員工林進德指派
25 在系爭地點工作，約30幾次之事實，顯然並非完全係為立
26 承公司工作之情，B君在系爭地點確有從事工作非僅立承
27 公司所承包玻璃捲門之防颱柱工程，尚包含為原告公司工
28 作之情，自不合得視為外勞B君工作之延伸（詳如後(四)所
29 述）。是原告公司確有非法容留外國人B君從事工作之事
30 實，事屬明確，要可認定。

31 (四)原告於上開時、地，使外國人B君從事工作，不得視為外勞

01 工作之延伸的認定：

02 如前所述，B君顯然並非完全係為立承公司工作之情，B君在
03 系爭地點從事工作尚有為原告公司工作之事實，則縱令就 B
04 君在系爭地點從事裝設玻璃捲門之防颱柱工作部分，可得視
05 為係為立承公司承包原告公司玻璃捲門防颱柱工程之工作，
06 因之指派B君在系爭地點施作玻璃捲門防颱柱工作可為採信
07 ，容或得依改制前行政院勞工委員會88年09月30日（88）台
08 勞職外字第710177號函釋要旨：「有關本會八十五年六月二
09 十八日台八十五勞職外字第○八一八六○號函釋意旨：製造
10 業雇主依行業性質，為完成或履行契約之通常及必要之行為
11 並有書面契約為證者，若指派所聘僱之外籍勞工隨本國勞工
12 前往訂購廠商指定地點（含他縣市），進行產品安裝等工作
13 ，自可視為外勞工作之延伸。」、92年04月22日勞職外字第
14 0920202937號函釋要旨：「雇主指派所聘僱之外籍勞工隨本
15 國技術人員前往所承包工程之工地，如係依行業之性質，為
16 完成工作之通常必要行為，且無逾越該外勞原工作許可之範
17 圍者，可視為外籍勞工工作之延伸。」視為立承公司依法聘
18 僱之外勞B君工作之延伸的認定。但就B君依原告公司員工林
19 進德之指示而工作而言，顯難認符合上開改制前行政院勞工
20 委員會函釋得視為立承公司依法聘僱之外勞B君工作之延伸
21 的認定；自不得認屬符合得視為外勞工作之延伸，亦不能排
22 除原告公司非法容留外國人B君從事工作之認定。因之，原
23 告主張：依立承公司承包原告公司之玻璃捲門之防颱柱工程
24 ，立承公司指派B君前往系爭地點從事之工作，得視為外勞B
25 工作之延伸等語，容有未洽，自不可採。是原告公司於上開
26 時、地，確有未經許可聘僱，而非法容留外國人B君從事工
27 作之事實，事屬明確，要可認定。

28 (五)原告公司具有過失之責任的認定：

- 29 1.按行政罰法第7條第1項及第2項規定：「違反行政法上義
30 務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代
31 表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織

違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」係明定法人之代表人、實際行為之職員、受僱人之故意、過失推定為組織之故意或過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰，原告員工之過失行為，依行政罰法第7條第2項規定，仍應推定為原告之過失，而應受罰。

2.再按就業服務法第42條規定：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。同法第44條規定：任何人不得非法容留外國人從事工作。同法第63條第1項前段規定：違反第44條....規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。此等規定，既經立法院通過總統公布施行，人民自不得推諉不知。是任何人自不得非法容留外國人從事工作，於容留外國人從事工作時，即應負積極查明，並申請許可之作為義務。

3.原告公司代表人何坤錄於警詢時，陳述：其與立承公司代表人係親兄弟關係，及各互為公司之股東；且立承公司係合法申請僱傭外國人B君等語；而立承公司代表人何榮順亦於警詢時為相同內容之陳述等情（見本院卷第298、308頁）準此，原告公司代表人何坤錄，亦為立承公司之股東，且與立承公司代表人何榮順親兄弟關係，立承公司合法申請僱傭外國人B君之事實，自屬明確知悉，則原告公司代表人何坤錄明知任何人不得非法容留外國人從事工作之相關法律規定，應可認定。

4.原告公司與外國人B君間並不具有僱傭關係，且B君為立承公司合法僱傭之外國人，詎竟依原告公司員工林進德指示B君為原告公司從事工作之情，已如前述，則原告公司員工林進德指示B君為原告公司工作，應為原告公司代表人所明知之事實，致於上開時地非法容留外國人B君從事工作之事實，核屬具有故意（或間接故意）；縱令原告公司

01 代表人並不知情，但應注意於系爭地點不得非法容留外國
02 人從事工作，卻未積極避免肇致違法事實發生，顯亦具有
03 過失；況原告公司員工林進德指示B君工作，若非依原告
04 公司代表人之指示，則其亦應注意知悉不得容留B君在系
05 爭地點工作，其能注意依其情節復無不能注意之事由，容
06 亦具有過失；此外，原告公司亦未確實舉證證明該公司無
07 過失，實不足作為其有善盡管理人責任之舉，要難為有利
08 採憑認原告公司為無過失而得免罰，即顯不能排除行政罰
09 法第7條第2項規定推定過失之適用，依法應推定原告公司
10 具有過失，自難卸免過失之責，應予受罰。

11 (六)綜上所述，原告主張，容有未洽，尚不可取。則原告於上開
12 時、地，確有未經許可聘僱外國人B君，而非法容留從事工
13 作之事實，要可認定，被告以原告違反就業服務法第44條、
14 第63條第1項規定及新北市政府審理違反就業服務法第43條
15 至第45條及第57條第1款規定作業要點所規定，以原告為營
16 利性、主觀要件為過失（被告不以故意，而以有利於原告之
17 過失認定）及非法容留外國人數為1人等裁量因素（並依行
18 政罰法第8條但書規定減輕其處罰），而裁處如原處分所示
19 （雖原告並不符合行政罰法第8條但書規定得減輕其處罰之
20 事由，而被告誤為引用而予以減輕處罰，固有未洽，但由於
21 此部分係有利於原告，就此減輕處罰部分而言，原告權利並
22 未受有損害，原告亦未有就此部分為起訴，縱令起訴，因原
23 告未受有侵害，亦不符合起訴應具有訴之利益之程序要件，
24 附此指明。）自無違誤；訴願決定予以維持，亦無不合。是
25 原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

26 (七)本判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與訴訟資料，
27 經本院審核後，認與本件判決結果不生影響，且無調查之必
28 要，爰不再一一論述及為調查。

29 (八)訴訟費用依法由敗訴之原告負擔。

30 六、結論：原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前
31 段，判決如主文。

中華民國 109 年 1 月 22 日
行政訴訟庭 法官 李行一

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（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），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

書記官 吳沁莉

中華民國 109 年 1 月 22 日