

# 臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡更一字第4號

108年7月31日辯論終結

原告 伯樂國際人力資源管理顧問有限公司

代表人 朱清才

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 蔡智松

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107年10月8日勞動法訴字第1070014158號訴願決定提起行政訴訟，前經本院107年度簡字第157號判決，原告不服提起上訴，經臺北高等行政法院108年度簡上字第63號廢棄發回，本院更為審理，判決如下：

## 主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用含發回前之訴訟費用均由原告負擔。

## 事實及理由

### 壹、程序方面

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6萬元），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。

### 貳、實體方面

#### 一、爭訟概要：

原告是經被告許可的私立就業服務機構，因勞動部於民國107年3月15日查核原告前1年內接受委任引進之外國人合計46人，所引進之外國人於入國後3個月內發生行蹤不明之人數（經廢止核發聘僱許可）及比率分別為3人（家庭類印尼籍勞工姓名：NURHAYANI BTW ARSADTAMAD護照號：M0000000、家庭類越南籍勞工姓名：CH IEM VAN TINH護照號：M0000000、產業類越南籍勞工姓名：DANG THI NGOC護照號：M0000000）及6.5217%，已逾私立就業服務機構許可及管理辦法（

下稱管理辦法)附表1規定之比率(辦理聘僱許可之外國人人數31人至100人,行蹤不明比率5%以上),經勞動部移由被告機關核處。經被告審查屬實,以原告有違反就業服務法第40條第1項第17款規定之行為,而依同法第67條第1項規定,於107年5月30日以新北府勞外字第1070983047號就業服務法罰鍰裁處書,裁處原告罰鍰6萬元(下稱原處分),原告不服,提起訴願,亦經訴願機關決定駁回,因而提起行政訴訟撤銷之訴。

## 二、原告主張要領及聲明：

### (一)主張要領：

- 1.勞動部107年4月26日勞動發管字第1070506044號函送被告,謂原告107年3月15日前一年內接受委任引進至我國工作之外國人計46人,其中3人有入國三個月內發生行蹤不明之情事,比率達6.5217%。已逾管理辦法訂定之裁罰比率5%,該當就業服務法第40條第1項第17款接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事,並於一年內達一定之人數及比率者。被告於105年5月3日新北府勞外字第1070800426號發文原告,要求原告以書面陳述意見,原告回覆被告渠等三人究係遭受他殺或自殺生死亡結果已不存於人世或發生意外事故無法與他人連繫或行動遭人控管無法與外人連繫或屬連續曠職三日失去聯繫致廢止聘僱許可行蹤不明之逃逸外勞,原因不明,不能僅因渠等僅係失去聯繫,雇主依法申請廢止聘僱許可,以短暫獲得權益救濟暨停損之方法,即以主觀臆測謂渠等係屬行蹤不明之逃逸外勞,合致管理辦法附表一之人數及比率。
- 2.立法說明謂鑑於外勞多於入境三個月內逃逸,不僅對國內治安造成隱憂,對於雇主亦有所不公。爰此就服法第40條第1項增訂第17款規定,課予私立就業服務機構責任。惟依勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)於103年3月委託異視行銷市場調查股份有限公司(簡稱異視行銷)調查瞭解收容所之逃逸外勞的逃跑原因以及所佔比率「金錢相關原因」

01 佔 55.1%；「工作調配原因」占 26.2%；「相處往來原因」  
02 占 15.8%，而「金錢相關原因」以「我認為外面賺的錢較  
03 多」者居多，占 56.1%；「工作調配原因」以「工作量太  
04 大」者居多，占 75.4%；「相處往來原因」以「雇主或其  
05 家人會對我亂打亂罵」者居多，占 49.5%；「求助情形原  
06 因」以「不知如何尋求幫助」者居多，占 49.0%；「要求  
07 回國原因」以「仲介要求我回國」者居多，占 32.3%；「  
08 更換工作原因」以「仲介不幫我轉換雇主」者居多，占 49  
09 .0%。家庭類外籍勞工逃逸因素之探討受訪者表示家庭類  
10 外籍勞工當遇到不理性的家庭類雇主，以權威式的方式對  
11 待外籍勞工，容易引發逃離原雇主的念頭，其中原因亦包  
12 括社會新聞常見的工作量太大、工作壓力大、亂打亂罵及  
13 不尊重等情形。產業類外籍勞工逃逸因素之探討受訪者表  
14 示產業類外籍勞工多半因在其原生國家為經濟支柱，多期  
15 待在台灣能夠賺更多的錢回鄉，一旦認為不符原本期待，  
16 便容易於臺灣當地尋找薪資條件更好的工作環境，而離開  
17 原本雇主，加以當前臺灣的工作環境，工廠的缺工率相對  
18 高，因此仍擁有相當龐大的黑工市場。防止外籍勞工逃逸  
19 措施之探討受訪者表示應當加強勞雇雙方的教育訓練，以  
20 公平之立場，同時維護雙方的保障及權益；其次，受訪者  
21 認為警察機關對於查緝逃逸外籍勞工之積極度仍需加強，  
22 才能提高緝捕逃逸外籍勞工之效率；同時，加強臺灣政府  
23 對於逃逸外籍勞工的法令及罰則。此份調查報告尚且有區  
24 分歸責於雇主、外勞本身、仲介公司、黑市、以及查緝單  
25 位積極度不夠、決策單位法令不周等面向探討釐清責任歸  
26 屬，立法增訂就業服務法第 40 條第 1 項第 17 款接受委任引進  
27 之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內  
28 達一定之人數及比率者。不論客觀上私立就業服務機構是  
29 否可歸責均課予防止外勞逃逸的義務責任，顯有不當，形  
30 成純為處罰而處罰，無助行政目的之達成，有違反憲法 23  
31 條、行政程序法第 7 條之虞。

01 3.被告謂本案所涉外國人既經通報為行蹤不明在案，又就業  
02 服務法係屬法令強制規定，原告所述尚難執為免責事由以  
03 及原告就本案違法事實，難謂無違反就服法第40條第1項  
04 第17款之過失，被告依行政罰法第18條規定審酌後，爰依  
05 同法第67條第1項規定，裁量處以罰鍰6萬元。原告不服前  
06 揭罰鍰處分，故而提起訴願。以「行政機關為處分或其他  
07 行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依  
08 論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知  
09 當事人。」為行政程序法第43條所明定，故行政處罰仍需  
10 確實證明有違法之事實，倘所提出之證據係出於推測之詞  
11 或自相矛盾，不能證明違法事實之存在，其處罰即不能認  
12 為合法。換言之，行政機關依職權認定屬行蹤不明之逃逸  
13 外勞之事實仍須按相關證據，並須符合論理法則及經驗法  
14 則，倘無證據足資認定有構成行政罰要件之行蹤不明之逃  
15 逸外勞事實存在，即不得予以處罰。被告辯駁謂既經通報  
16 為行蹤不明在案，就業服務法係屬強制規定，原告難執為  
17 免責之事由，此等無證據，理由不備之說詞不能證明行蹤  
18 不明之逃逸外勞事實之存在，其處罰即不能認為合法，另  
19 無原告之代表人，管理人，其他有代表權之人或實際行為  
20 之職員，受僱人或從業人員之故意，過失，逕以結論式之  
21 說法謂原告就本案之違法事實難謂無就業服務法第40條第  
22 1項第17款之過失。而原告若違反行政法上義務之行為，  
23 乃行政罰之客觀構成要件；故意或過失則為行政罰之主觀  
24 構成要件，兩者分別存在而個別判斷，尚不能以原告有違  
25 反行政法上義務之行為，即推論出該行為係出於故意或過  
26 失。且此一推論亦有違行政罰法總說明四：為提昇人權之  
27 保障，國家欲處罰行為人者，應由行政機關就行為人之故  
28 意、過失負舉證責任，本法不採「推定過失責任」之立法  
29 ，並就法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或  
30 地方機關或其他組織之故意與過失認定為擬制規定。為此  
31 原告曾電詢勞動部管理三科業務承辦人有關就業服務法第

40條第1項第17款之主觀構成要件故意、過失之規定，業務承辦人回覆謂就業服務法第40條第1項第17款為特別之規定，排除行政罰法第7條之適用，亦即採行無過失責任。而依中央研究院法律學研究所特聘研究員兼所長、國立臺灣大學法律學院法律學系兼任教授，前中華民國司法院大法官林子儀教授所著權力分立與憲政發展(P229-P230)：雖然，近代無過失責任主義漸趨流行，但無過失責任主義，主要之規範意義乃在危險負擔之分配及歸屬。因此其只在民法上具有規範意義。至於對無過失行為之處罰，則不具任何行為規範上之意義。因其不僅不能以處罰之預示加以防止或誘導行為人為一定行為或不行為；而且對無過失行為之處罰又並非以危險之分散為目的；因此這種處罰規定即不具規範功能，而無規範的意義。秩序罰乃是對違反行政法上義務之行政不法行為之制裁，雖然間接亦有助於行政目的之達成，但其顯然並非以分配危險負擔為目的，因此對無過失之行政不法行為之制裁，實不具規範意義，應不足採。而且，民主法治國家首重人性尊嚴及個人自由之維護，如要一個人為其主觀上無能力控制或無任何意思參與之行為擔負法律責任，不僅是不公平的，是對個人自主存在尊嚴之漠視，而且亦使個人自由之保障喪失意義。因為，如要個人對其無法預見，無能力掌握，以及根本無任何意見參與之行為負責，則個人動輒得咎，根本無法享有在一個合憲的法律規範下的自由活動的空間，個人如何能在法律的範圍內從心所欲，自主地掌握其生活。因此，對行政不法行為之處罰，必須該行為人主觀上有可非難之因素，也就是必須具有責任能力，以及必須有故意或過失。至於近代民法上之無過失責任主義，要求行為人對他方當事人擔負無過失之責任，並非對該行為人之制裁或懲罰，而係基於公平原則，所為之分配負擔。此種無過失責任，雖不違反對人性尊嚴之尊重及個人自由保障之原則，但亦只為例外特殊情形。因此，從法律規範之功能，以及從

人性尊嚴之維護及保障個人自由之觀點，秩序罰既為對行為人之行政不法行為之制裁，則必須以行為人有故意或過失為處罰之要件之一。以及大法官釋字第275號認人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。另外行政機關因應行政罰法施行應注意之法制事項規定：…責任原則：現代國家基於「有責任始有處罰之原則」，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為限，故行政機關對人民處行政罰時，行為人應具備責任能力及責任條件，始得加以處罰。對於違反行政法上義務規定之處罰，應以行為人主觀上有可非難性與可歸責性為前提，以及本法規定不分故意或過失，均應處罰，並由行政機關負舉證責任，不適用釋字第275號解釋推定過失原則；惟各該法律或自治條例規定僅處罰故意者，應於條文明定「故意」或類似表彰具有故意始予處罰之文字，以符法律明確性原則。大法官釋字第275號以及行政機關因應行政罰法施行應注意之法制事項均不採無過失責任。若就服法第40條第1項第17款為特別之規定，排除行政罰法第7條適用之立法，顯係違憲之立法，形成主觀上無可非難性與無可歸責性，僅需條件成就，構成要件該當即具處罰性造成個案顯然過苛之處罰部分，逾越處罰之必要程度而違反憲法第23條之比例原則，與憲法第15條保障人民財產權之意旨有違。據悉勞動部認依就業服務法第40條第2項規定訂定私立就業服務機構於引進外勞入境3個月內行蹤不明逾一定比率者處以罰則，均已充分考量私立就業服務機構可責程度，並可確保合法經營私立就業服務機構的權益，淘汰外勞行蹤不明發生率過高的私立就業服務機構，以同時維護雇主權益、私立就業服務機構市場品質及社會秩序。勞動部此種非以每個行蹤不明之逃逸外勞個案，私立就業服務機構是否未善盡受任義務協助雇主選工，與安撫外勞盡早融入工作場所，儘快適應工作及生

活環境而有可歸責性，僅以一年內達一定之人數及比率者。不論主觀、客觀私立就業服務機構是否可歸責，即移送縣市政府機關以同法67條第一項規定相繩處原告6萬元罰鍰，形成接受委任引進越多外籍勞工，容任行蹤不明之逃逸外勞人數越多之荒謬立法，以及僅以私立就業服務機構委任引進外勞人數作為區別對待之唯一依據，有違憲法第7條平等原則，相同之事件應為相同之處理，不同之事件則應為不同之處理，除有合理正當之事由外，否則不得為差別待遇。且此種不論主觀、客觀私立就業服務機構是否可歸責，接受委任引進外勞入境3個月內行蹤不明逾一定比率者，以同法67條第1項規定相繩之立法模式有將政務官無能應負之政策成敗責任轉嫁至無辜私立就業服務機構之嫌疑。

4. 被告訴願答辯行政罰為國家對違反行政法上義務者，採取非難性手段，以消滅其過去違規且有責行為之責任，而一般性預防將來違規行為之發生。此一公權力之發動，依行政罰法第7條第1項規定，乃以行為人有故意或過失違反行政法上義務之行為為前提，行政機關所採取手段，係以行政罰法第1條之罰鍰、沒入及第2條所定其他裁罰性不利處分等方法對人民之違法行為予以制裁，令知所警惕，避免日後再破壞行政秩序，藉此間接達成行政目的，其裁處程序係適用行政罰法規定。惟行政機關為維持行政秩序，依法所得採行限制人民自由或權利之規制手段，除行政罰以外，尚有其他所謂管制性之不利益行政處分，其特質在於以直接形成符合法律要求之行政秩序之方式，積極實現行政目的，其發動不以存在一有責之違反行政法上義務事件為限，其作成則適用行政程序法。核此立法，係賦予行政機關以直接形成符合法律要求之行政秩序之方式，積極實現行政目的之權限，屬管制性行政處分。被告認既經通報為行蹤不明在案以及同條款之規定，係不以存在有責之違反行政法上義務事件為限課予私立就業服務機構行政法上

之義務，以督促其於外國人入國前善盡招募選任之責任。

5. 訴願決定以勞動部於107年3月15日查核前1年內原告接受委任引進之外國人合計46人，所引進之外國人於入國後3個月內發生行蹤不明之人數及比率分別為3人及6.5217%，已逾私立就業服務機構許可及管理辦法附表1規定之比率（辦理聘僱許可之外國人人數31人至100人，行蹤不明比率5%以上）一事並不爭執，復有勞動部107年4月26日勞動發管字第10506044號函影本附卷可稽。訴願委員會認私立就業服務機構，以為雇主辦理就業服務相關業務且收取費用為其本業，自應對就業服務之相關法令規定有相當程度之認知，其受雇主委任辦理外國人就業服務業務，即應盡善良管理人之注意義務，對於外國人之工作內容、範圍、時間、相關法令規定及其他注意事項，應本其專業知識協助雇主善盡外國人監督管理之責，從而原告就其接受雇主委任引進之外國人於入國後3個月內，旋即發生行蹤不明之情形，自亦負有相關程度之注意義務，而對所引進外國人行蹤不明者，有應注意、能注意、而未注意之過失。違反就業服務法第40條第1項第17款規定，依同法第67條第1項規定，處法定罰鍰最低額6萬元，認事用法，並無違誤。至原告於訴願書中其餘所陳，或僅為其單方之法律見解或與本件違規事實之認定無關，且均於訴願決定已不生影響。訴願決定仍以訴願無理由駁回。原告不服，故提起行政訴訟。

6. 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，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」為行政程序法第4條及第36條所明定。次按「……行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實。倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」「按認定事實應憑證據。所謂證據自以積極而恰當且對應證事實確能證明者，始足當之，自非僅憑消極之迂迴證

明可以推定應證事實之真偽。」亦有前行政法院（現改制為最高行政法院）39年判字第2號判例及71年判字第461號判決可資參照，法有明定。

7.原告經營私立就業服務業務兢兢業業，對客戶之要求或外籍勞工工作或生活所遇到之問題，均善盡義務克盡職責，協助雇主或外勞處理到完善，從不敢怠慢。而被告以及訴願委員會在無雇主之談話筆錄、無逃逸外勞之談話筆錄、無原告所屬從業人員之談話筆錄、或是外籍勞工針對工作內容、範圍、時間反應與其認知不同或負荷太重而有所抱怨或申訴、或是外籍勞工剛來台無法適應工作環境、或是外籍勞工要求轉換雇主....原告不協助處理，致生逃逸情事；雇主亦未反應原告協助其挑選之勞工，工作上有何不適任之情形、外籍勞工與雇主相處有不和諧....之情事；且原告配合之國外仲介公司均係信賴經勞動部認引進勞工入國逃逸比率甚低之國外仲介公司，實際配合運作亦係如此。挑工之初即已針對雇主之需求，針對外籍勞工的學經歷、經驗、訓練情形、反應、在他國工作之情形以及在他國是否有逾期居留或違法從事工作、家庭背景等先行篩選適當之履歷，並徵詢外籍勞工之意願後，再將履歷表攜至雇主處，由雇主挑選確定後，與外籍勞工做最後確認，經外籍勞工同意簽名再行辦理後續引進程序。被告以及訴願委員會未善盡調查義務之情況下，訴願決定逕認原告受雇主委任辦理外國人就業服務業務，未善盡善良管理人之注意義務，對於外國人之工作內容、範圍、時間、相關法令規定及其他注意事項，未協助雇主善盡外國人監督管理之責，接受雇主委任引進之外國人於入國後3個月內，旋即發生行蹤不明之情形，負有相關程度之注意義務，而對所引進外國人行蹤不明者，有應注意、能注意、而未注意之過失。原告本無自證無罪之義務，僅係就本案被訴事實指出有利之證明方法，非將本案被告應負之舉證責任轉換予原告；倘被告所提出之證據，不足為原告受處分之積極證

明，或其闡明之證明方法，無從說服法院形成原告有責之心證，即應為原告有利之認定。特提供本案三名雇主之切結書以及機構指派3名質優資深之外籍勞工輔導新進外籍勞工之說明或雇主遞補另聘之外籍勞工說明，以及外籍勞工簽名之需工表、外籍勞工報到記錄表、外籍勞工在華工作須知、外國人確實了解就業服務法相關規定切結書、委任服務契約書、勞動契約、入國工作費用切結書、服務手冊雇主篇等有利原告之證明方法，證明此案純屬外籍勞工個人無預警、無法防範之失聯，原告均已克盡注意義務無按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生之義務違反情事，故原告以及雇主不該當行行政罰法第7條故意過失之主觀要件。而現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責，不予處罰。

8. 被告所辯外國人入國三個月內發生連續曠職三日失去聯繫之情事，經廢止或不予核發聘僱達附表一規定之人數及比例，並沒有排除因重大災難及或其他非真正失聯逃逸外勞之範圍，故而被告仍須舉證證明其等三名外勞屬真正失聯逃逸之外勞。被告此一罰鍰處分，被告認係管制性不利益處分，原告認其為一般行政處分，仍須以行為人有責為前提。原告會主動關懷外勞，因為外勞穩定下來之後，私立就業服務機構才有辦法收取服務費，一年每個月1800元。原則上兩個月一次，有電訪，或是現場訪視關懷。因該三名外勞入境不到壹個月，即發生失去聯繫曠職三日以上，但其原因不明，原告頂多能把外勞入境簽署之相關文件及客服紀錄於提起訴訟時提交庭上。

(二) 聲明：訴願決定及原處分撤銷。

三、被告答辯要領及聲明：

(一) 答辯要旨：

- 01 1.行政罰為國家對違反行政法上義務者，採取非難性手段，  
02 以消滅其過去違規且有責行為之責任，而一般性預防將來  
03 違規行為之發生。此一公權力之發動，依行政罰法第7條  
04 第1項規定，乃以行為人有故意或過失違反行政法上義務  
05 之行為為前提，行政機關所採取手段，係以行政罰法第1  
06 條之罰鍰、沒入及第2條所定其他裁罰性不利處分等方法  
07 對人民之違法行為予以制裁，令知所警惕，避免日後再  
08 破壞行政秩序，藉此間接達成行政目的，其裁處程序係適  
09 用行政罰法規定。惟行政機關為維持行政秩序，依法所得  
10 採行限制人民自由或權利之規制手段，除行政罰以外，尚  
11 有其他所謂管制性之不利益行政處分，其特質在於以直接  
12 形成符合法律要求之行政秩序之方式，積極實現行政目的  
13 其發動不以存在一有責之違反行政法上義務事件為限，  
14 其作成則適用行政程序法。核此立法，係賦予行政機關以  
15 直接形成符合法律要求之行政秩序之方式，積極實現行政  
16 目的之權限，屬管制性行政處分。
- 17 2.鑑於外國人多於入國3個月內發生行蹤不明之情形，而目  
18 前在臺行蹤不明之外國人人數眾多，不僅對國內治安造成  
19 隱憂，對於雇主亦有所不公，故本法第40條第1項特增訂  
20 第17款規定，以法令明文課予私立就業服務機構如有接受  
21 委任引進之外國人於入國3個月內發生行蹤不明之情事，  
22 並於1年內達一定之人數及比率者，應予以處罰，俾加強  
23 私立就業服務機構之責任。
- 24 3.本案原告所引進外國人既經通報為行蹤不明在案，且經依  
25 法核算確已逾本辦法附表1規定之比率，已符法律規範之  
26 要件。是原告違反本法第40條第1項第17款規定之事實，  
27 洵堪認定。另查，本法第40條第1項第17款規定，係課予  
28 私立就業服務機構行政法上之義務，以督促其於外國人入  
29 國前善盡招募選任之責任，其立法目的及背景業如前述，  
30 原告就其引進之外國人，於3個月內即發生行蹤不明之事  
31 實已為明確。

- 01 4.原告既為經勞動部許可從事就業服務業務之私立就業服務  
02 機構，並以為雇主辦理就業服務相關業務且收取費用為其  
03 本業，自應對就業服務之相關法令有相當之認知，其受雇  
04 主委任辦理外國人就業服務業務，即應善盡善良管理人之  
05 注意義務，對於外國人之工作內容、範圍、時間、相關法  
06 令規定及其他注意事項，應本其專業知識協助雇主善盡外  
07 國人監督管理之責，從而原告就其接受雇主委任引進之外  
08 國人於入國後3個月內，旋即發生行蹤不明之情形，自亦  
09 負有相關程度之注意義務，而對所引進外國人行蹤不明者  
10 ，有應注意、能注意而未注意之過失。是本案認事用法並  
11 無違誤，原告難謂無違反本法第40條第1項第17款規定。
- 12 5.就業服務法第39條規定：「私立就業服務機構應依規定備  
13 置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、  
14 妨礙或拒絕。」私立就業服務機構許可及管理辦法（下稱  
15 本辦法）第8條規定略以：「本法第39條所稱各項文件資料  
16 包括：…。七、仲介外國人從事本法第46條第1項第8款至  
17 第11款工作之外國人報到紀錄表及外國人入國工作費用及  
18 工資切結書。八、主管機關規定之其他文件資料。…。」  
19 本辦法第20條規定：「私立就業服務機構為雇主辦理聘僱  
20 外國人或香港或澳門居民、大陸地區人民在臺灣地區工作  
21 之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項前，應與  
22 雇主簽訂書面契約。辦理重新招募或聘僱時亦同。前項書  
23 面契約應載明下列事項：一、費用項目及金額。二、收費  
24 及退費方式。三、外國人或香港或澳門居民、大陸地區人  
25 民未能向雇主報到之損害賠償事宜。四、外國人或香港或  
26 澳門居民、大陸地區人民入國後之交接、安排接受健康檢  
27 查及健康檢查結果函報衛生主管機關事宜。五、外國人或  
28 香港或澳門居民、大陸地區人民之遣返、遞補、展延及管  
29 理事宜。六、違約之損害賠償事宜。七、中央主管機關規  
30 定之其他事項。雇主聘僱外國人從事本法第46條第1項第9  
31 款規定之家庭幫傭工作或第10款指定之家庭看護工作，第

01 1 項之書面契約，應由雇主親自簽名。」本辦法第21條規  
02 定：「私立就業服務機構為從事本法第46條第1項第8款至  
03 第10款規定工作之外國人，辦理其在中華民國境內工作之  
04 就業服務事項，應與外國人簽訂書面契約，並載明下列事  
05 項：一、服務項目。二、費用項目及金額。三、收費及退  
06 費方式。四、中央主管機關規定之其他事項。外國人從事  
07 本法第46條第1項第9款規定之家庭幫傭工作或第十款指定  
08 之家庭看護工作，前項之書面契約，應由外國人親自簽名  
09 。

10 6. 承上，原告所提供附件2至附件10係經營私立就業服務機  
11 構並從事就業服務業務，本應依法備置及簽訂法令所規範  
12 之文件；另原告就其業務提供所服務雇主及外國人相關法  
13 令注意事項等書面資料，亦為其辦理所託業務之訊息告知  
14 。惟對於本案受雇主委任引進之外國人於入國後3個月期  
15 間內，發生行蹤不明之情形，自亦負有相關程度之注意義  
16 務，而對所引進外國人行蹤不明者，即有應注意、能注意  
17 而未注意之過失。另就原告引進本案之外國人逃逸行蹤不  
18 明，原告於事前、事中、事後應盡及未盡之注意義務事項  
19 。按本法第56條規定：「受聘僱之外國人有連續曠職3日失  
20 去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於3日內以書面載  
21 明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機  
22 關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以  
23 書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。受聘僱外  
24 國人有遭受雇主不實之連續曠職3日失去聯繫通知情事者  
25 ，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管  
26 機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。」。  
27 原告經營私立就業服務機構，於外籍勞工入國前應善盡招  
28 募選任義務，且於外籍勞工入國後善盡關懷輔導之義務，  
29 俾減少外籍勞工行蹤不明情事。且原告受雇主委任辦理就  
30 業服務業務，應善盡受託義務，協助雇主妥善管理外籍勞  
31 工生活照顧。若有確認外國人確為失去聯繫且達3日時，

則應協助雇主依前述法令通報。私立就業服務機構管理辦法內容第三條，乃有關私立就業服務機構需要從事業務內容的義務，如原告在事前選任有盡到選工的義務的話，可以避免外勞在入國三個月內逃逸的情形，入國三個月內盡到生活照顧服務的責任也可以避免逃逸的情形。事後善盡關懷為管理辦法第3條這些服務事項所衍生的，這本來就是私立就業服務機構的義務及責任。

7.原告所引進之逃逸外勞計3名，相關資料如下：一、姓名：CHIAM VAN TINH、國籍：越南、護照號碼：M0000000、入境日期：106年7月3日、聘僱許可日：106年7月13日、行蹤不明日期：106年8月12日、廢止聘僱許可日期106年8月18日。二、姓名：NURHAYANI BT WARSAD TAMAD、國籍：印尼、護照號碼：M0000000、入境日期：106年6月18日、聘僱許可日：106年6月27日、行蹤不明日期：106年6月25日、廢止聘僱許可日期106年7月5日。三、姓名：DANGTHING OC、國籍：越南、護照號碼：M0000000、入境日期：106年12月20日、聘僱許可日：107年1月3日、行蹤不明日期：106年12月24日、廢止聘僱許可日期107年1月8日。

8.就業服務法及管理辦法訂有私立就業服務機構接受雇主委任引進之外國人入國一定期間內發生行蹤不明情事，並達一定人數及比率者之相關裁罰規定，係要求私立就業服務機構受雇主委任辦理就業服務業務，應善盡受託義務，協助雇主妥善管理外籍勞工生活照顧。且鑒於外籍勞工多於入境3個月內逃逸，而目前在臺行蹤不明之外籍勞工（看護工），截至107年12月底，經移民署統計已達5萬1,482人，不僅對國內治安造成隱憂，對於雇主亦有所不公。爰此，就業服務法第40條第1項第17款規定始課予私立就業服務機構責任。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)就業服務法第67條第1項規定，為管制性之不利處分？抑或

01 為裁罰性之不利處分？

02 (二)原告是否有違反就業服務法第40條第1項第17款規定（接受  
03 委任引進之外國人於1年內達31人至100人，入國3個月內發  
04 生行蹤不明比率達5%以上）之事實？

05 (三)原告是否具有故意或過失之歸責事由？

06 五、本院的判斷：

07 (一)前提事實：

08 原告是經被告許可的私立就業服務機構，經勞動部107年3月  
09 15日查核原告前1年內接受委任引進之外國人合計46人而所  
10 引進之外國人於入國後3個月內發生行蹤不明（經廢止聘僱  
11 許可日期分別為106年8月18日、106年7月5日、107年1月8日  
12 。）之人數及比率分別為上述3人及6.5217%，已逾管理辦  
13 法附表1規定之比率（接受委任引進之外國人於1年內達31人  
14 至100人，入國3個月內發生行蹤不明比率達5%以上），被  
15 告審查屬實後，以原告違反就業服務法第40條第1項第17款  
16 規定，依同法第67條第1項規定，以原處分裁罰原告，原告  
17 不服，經提起訴願，也經訴願決定駁回等情，除上開爭點外  
18 ，其餘兩造均無爭執，並有勞動部107年4月26日勞動發管字  
19 第1070506044號函、審查結果一覽表及該三名逃逸外勞資料  
20 、原處分及訴願決定等文件證據在卷可以證明（見本院前審  
21 卷第193至195、205至207、373至377至399、400頁、訴願卷  
22 第306頁），及移民署北區事務大隊臺北收容所108年7月24  
23 日函復本院提供查詢上述系爭三位外勞的外人居停留資料查  
24 詢明細及（NURHAYANI BTWARS AD TAMAD 護照號：M0000000  
25 ）外勞之筆錄在卷可證（見本院卷第37至65頁）且經本院依  
26 職權一一審閱，互核無誤，尚屬明確，固可認定為真實。

27 (二)應適用的法令：

28 1.就業服務法第40條第1項第17款、第2項規定：（第1項第1  
29 7款）私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務  
30 ，不得有下列情事：一、....17、接受委任引進之外國人  
31 入國3個月內發生行蹤不明之情事，並於1年內達一定之人

數及比率者。...。(第2項)前項第17款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

同法第67條第1項規定：違反...第40條第1項...第17款、...規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。

- 2.管理辦法第15條第1項第12款規定：私立就業服務機構及其分支機構申請籌設許可、設立許可或重新申請設立許可有下列情形之一，主管機關應不予許可：十二、接受委任辦理聘僱許可，外國人入國後三個月內發生行蹤不明情事達附表一規定之人數及比率者。

同辦法第15條之1規定：(第1項)本法第40條第1項第17款所稱接受委任引進之外國人入國3個月內發生行蹤不明之情事，並於1年內達一定之人數及比率者，指接受委任引進之外國人入國3個月內，發生連續曠職3日失去聯繫之情事，經廢止或不予核發聘僱許可達附表一規定之人數及比率。(第2項)中央主管機關應定期於每年3月、6月、9月及12月，依附表一規定查核私立就業服務機構。(第3項)中央主管機關經依前項規定查核，發現私立就業服務機構達附表一規定之人數及比率者，應移送直轄市或縣(市)主管機關裁處罰鍰。

同辦法附表一規定私立就業服務機構及其分支機構不予籌設許可、設立許可或重新申請設立許可及定期查核移送直轄市或縣(市)主管機關裁處罰鍰之行蹤不明人數及比率：辦理聘僱許可之外國人人數31人至100人以上者，行蹤不明比率5%以上。

同辦法及其附表乃係依就業服務法第34條第3項及第40條第2項之授權規定而訂定，其規定內容明確，並無違反法律保留及牴觸法律之規定，且其立法上乃為督促私立就業服務機構善盡招募選任及關懷服務之責任，主管機關參採私立就業服務機構個別引進外國人與行蹤不明外國人人數及許(認)可總家數等統計資料，並依其引進外國人人數規模予以分級，以使認定標準公平客觀且符合現況，乃訂

01 定前述管理辦法第15條第1項第12款、第15條之1附表一之  
02 外國人行蹤不明人數及比率，以為禁止規範，並用以管理  
03 及減少外國人發生行蹤不明之事，並無違反憲法上之平等  
04 原則及比例原則，依法即應予適用。

05 (二)就業服務法第67條第1項有關罰鍰規定，係屬裁罰性處分的  
06 認定：

07 1.依行政訴訟法第260條第3項規定：受發回或發交之高等行  
08 政法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為  
09 其判決基礎。而此條項規定於依同法第236之2條第3項規  
10 定（簡易訴訟程序之上訴，除第241條之1規定外，準用第  
11 三編規定。）亦準用之。是地方行政法院就簡易訴訟程序  
12 之上訴，經上級審法院即高等行政法院廢棄發回，就高等  
13 行政法院所為廢棄理由之法律上判斷，地方行政法院應以  
14 該法律上之判斷為判決基礎。

15 2.本件本院前審判決後，原告不服提起上訴，經臺北高等行  
16 政法院（108年度簡上字第63號判決）廢棄發回，而就其  
17 所為廢棄理由之法律上判斷（見判決書理由四(三)、(四)）為  
18 ：「(三)按行政罰與管制性不利處分，性質上本均屬廣義警  
19 察法下，為達成一定之公共秩序，對特定人民自由或權利  
20 所為之具體干預措施，亦即均為對人民不利益之負擔處分  
21 。二者所不同者，僅在達成公共秩序維護之功能方法上，  
22 有所不同。行政罰者，乃針對行為人既往具有故意或過失  
23 與其他有責性要素之違法行為的非難處罰，以使行為人因  
24 此獲得警戒，避免重蹈覆轍，達到預防之功能，而此一公  
25 權力之發動，以故意或過失違反行政法上義務之行為為前  
26 提。至於管制性不利處分，則為國家基於對維護公共秩序  
27 之必要，以具體干預人民自由或權利之處分，積極且直接  
28 地排除對公共秩序已生之實害，或預防將發生之危害。就  
29 此而言，因為管制性不利處分實施之目的，重在秩序之回  
30 復調整，即不論處分相對人是否具有可責性之可非難要素  
31 。又為達成廣義警察法上秩序維護目的而為之干預處分，

究竟是行政罰或管制性不利處分，非能從立法編排章節之體例一概而論，毋寧需探求各別法律之立法意旨，就此等干預處分之制度功能，究係著重在對行為人有責行為之非難警惕，抑或直接對公共秩序進行一定之回復、調整之干預而定。(四)本件原判決固認違反就業服務法第40條第1項第17款規定而依同法第67條第1項規定裁處罰鍰，核屬管制性之不利處分，惟按『違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之處罰時，適用本法。』行政罰法第1條前段已有明文。職是，就業服務法對於違反該法第40條第1項第17款之私立就業服務機構，主管機關所得採取之行政措施，乃係依同法第67條第1項規定科以罰鍰，此為典型之行政處罰，應無疑義。又揆諸就業服務法第40條第1項第17款之立法理由雖僅記載：『鑑於外勞多於入境3個月內逃逸，而目前在台行蹤不明之外勞（看護工），截至今年（即102年）10月底，經移民署統計已達37,575人，不僅對國內治安造成隱憂，對於雇主亦有所不公。爰此，原條文第1項增訂第17款規定，課予私立就業服務機構責任。』而未言明私立就業服務機構應盡之責任為何及何以課予私立就業服務機構此行政法上義務。然而，參酌就業服務法第40條第1項第17款修正草案條文對照表之說明欄，可知當時立法者係考量外勞入境3個月內逃跑者人數不斷上升，主管機關一味的處罰雇主，卻忽略追究私立就業服務機構之輔導與照顧的責任，而認有所不公，故期待透過修法，要求私立就業服務機構能主動過濾外勞，不要冒險引進可能造成逃跑之外勞，並在外勞剛來臺灣時積極協助外勞適應，以加強對私立就業服務機構之管理與責任等情，方增訂上開規定。因此，倘私立就業服務機構就選任、輔導與照顧責任，未盡善良管理人之注意義務，而有就業服務法第40條第1項第17款及系爭管理辦法附表一所規定之情事，主管機關自得依就業服務法第67條第1項之規定裁處罰鍰。由此可知，就業服務法第40條第1項第17

款及第67條第1項之規定顯係就私立就業服務機構過去未盡選任、輔導與照顧之義務，而以處罰方式追究業者過去違反行政法上義務之行為，藉此產生預防作用，消極地遏止再犯，而非以積極管理之方式，命其於一定期間內不得為某項作為，故就業服務法第67條第1項關於裁處罰鍰之規定，自屬行政處罰，而非管制性之不利處分，原判決就此條文之解釋與適用，洵屬有誤。」（見本院卷第19至21頁）依此判決之法律上判斷內容而言，就業服務法第67條第1項關於裁處罰鍰之規定，自屬行政處罰，而非管制性之不利處分，本院自應以上述法律上判斷為判決的基礎。因此，被告辯稱就業服務法第67條第1項關於裁處罰鍰規定，係屬管制性之不利處分云云，尚有未洽，自難憑採。

(四)原告有違反就業服務法第40條第1項第17款規定（接受委任引進之外國人於1年內達31人至100人，入國3個月內發生行蹤不明比率達5%以上）之事實的認定：

- 1.如前所述，原告是經被告許可的私立就業服務機構，經勞動部107年3月15日查核原告前1年內接受委任引進之外國人合計46人而所引進之外國人於入國後3個月內發生行方不明之人數（均經廢止聘僱許可）及比率分別為3人（家庭類印尼籍勞工姓名：NURHAYANI BT WARSAD TAMAD 護照號：M0000000、家庭類越南籍勞工姓名：CHIAM VAN TINH 護照號：M0000000、產業類越南籍勞工姓名：DANGTHINGOC 護照號：M0000000）及行蹤不明比率高達6.5217%之事實；又上述3人其中2人（CHIAM VAN TINH 護照號：M0000000、產業類越南籍勞工姓名：DANG THINGOC 護照號：M0000000）分別於106年7月3日、106年12月20日入境；申請工作許可分別自106年7月17日、106年12月21日，雇主分別申報係於106年8月12日、106年12月24日行方不明，且迄今仍行方不明；另一人（家庭類印尼籍勞工姓名：NURHAYANI BT WARSAD TAMAD 護照號：M0000000）於106年6月18日入境；申請工作許可自106年6月19日，雇主申報係於10

01 6年6月25日行方不明，並於108年2月20日自行前往移民署  
02 投案；且此三名外勞均因連續三日曠職（居留原因消失按  
03 即經廢止聘僱許可）而經廢止居留許可在案，此有移民署  
04 北區事務大隊臺北收容所108年7月24日函復本院提提查詢  
05 上述系爭三位外勞的外人居停留資料查詢明細在卷可證（  
06 見本院卷第37至43、55至65頁），且為兩造所不爭，事屬  
07 明確，要可認定。

08 2.原告雖主張：上述三名外勞，僅係失去聯繫，原因不明，  
09 不能主觀臆測屬行蹤不明之逃逸外勞，合致管理辦法附表  
10 一之人數及比率等語。然而經查上述三名外勞之資料顯示  
11 確係經雇主申報行方不明在案，並無確實遭受他殺或自殺  
12 生死亡結果已不存於人世或發生意外事故無法與他人連繫  
13 或行動遭人控管無法與外人連繫等事實原因，此有移民署  
14 提供上述之資料在卷可稽。至於原告質疑該三名外勞有無  
15 遭受他殺或自殺生死亡結果已不存於人世或發生意外事故  
16 無法與他人連繫或行動遭人控管無法與外人連繫等原因不  
17 明，並未據原告確實舉證以實其說，自乏依據，尚難採信  
18 ；是原告此部分之主張，不可採信。

19 3.原告主張：系爭三名逃逸外勞有一個是事業單位的是越南  
20 籍的DANG THI NGOC，另外兩個是家庭類的，條文僅有適  
21 用家庭類的，不包含事業單位的逃逸外勞人數等語。但查  
22 就業服務法第40條第1項第17款、第2項規定：「（第1項  
23 第17款）私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業  
24 務，不得有下列情事：一、.....17、接受委任引進之外國  
25 人入國3個月內發生行蹤不明之情事，並於1年內達一定之  
26 人數及比率者。...。（第2項）前項第17款之人數、比率  
27 及查核方式等事項，由中央主管機關定之。」另管理辦法  
28 第15條之1規定：「（第1項）本法第40條第1項第17款所  
29 稱接受委任引進之外國人入國3個月內發生行蹤不明之情  
30 事，並於1年內達一定之人數及比率者，指接受委任引進  
31 之外國人入國3個月內，發生連續曠職3日失去聯繫之情事

，經廢止或不予核發聘僱許可達附表一規定之人數及比率。  
（第2項）中央主管機關應定期於每年3月、6月、9月及  
12月，依附表一規定查核私立就業服務機構。（第3項）  
中央主管機關經依前項規定查核，發現私立就業服務機構  
達附表一規定之人數及比率者，應移送直轄市或縣（市）  
主管機關裁處罰鍰。」並未區分家庭類或事業單位，亦即  
不論是家庭類或事業單位類引進之外勞均應適用就業服務  
法第40條第1項第17款之規定。是原告此部分之主張，容  
有誤解，自不可採。

4. 管理辦法第15條之1規定：（第1項）本法第40條第1項第1  
7款所稱接受委任引進之外國人入國3個月內發生行蹤不明  
之情事，並於1年內達一定之人數及比率者，指接受委任  
引進之外國人入國3個月內，發生連續曠職3日失去聯繫之  
情事，經廢止或不予核發聘僱許可達附表一規定之人數及  
比率。（第2項）中央主管機關應定期於每年3月、6月、9  
月及12月，依附表一規定查核私立就業服務機構。（第3  
項）中央主管機關經依前項規定查核，發現私立就業服務  
機構達附表一規定之人數及比率者，應移送直轄市或縣（  
市）主管機關裁處罰鍰。同辦法附表一規定私立就業服務  
機構及其分支機構不予籌設許可、設立許可或重新申請設  
立許可及定期查核移送直轄市或縣（市）主管機關裁處罰  
鍰之行蹤不明人數及比率：辦理聘僱許可之外國人人數31  
人至100人以上者，行蹤不明比率5%以上。同辦法及其附  
表乃係依就業服務法第34條第3項及第40條第2項之授權規  
定而訂定，其規定內容明確，並無違反法律保留及抵觸法  
律之規定，且其立法上乃為督促私立就業服務機構善盡招  
募選任及關懷服務之責任，主管機關參採私立就業服務機  
構個別引進外國人與行蹤不明外國人人數及許（認）可總  
家數等統計資料，並依其引進外國人人數規模予以分級，  
以使認定標準公平客觀且符合現況，乃訂定前述管理辦法  
第15條第1項第12款、第15之1條附表一之外國人行蹤不明

01 人數及比率，以為禁止規範，並用以管理及減少外國人發  
02 生行蹤不明之事，並無違反憲法上之平等原則及比例原則  
03 ，依法即應予適用。原告雖主張：逃逸的客觀事實要考量  
04 是否可歸責於原告公司，如果不可歸責，就不可以列記比  
05 例，否則有違憲法第23條比例原則等語。就上開規定行蹤  
06 不明比率，僅係容觀事實構成要件；至於原告是否具有可  
07 歸責之責任，則係屬是否具有故意或過失之主觀責任條件  
08 （原告具有過失，詳如後(五)所述。）是原告此部分之主張  
09 ，亦有未合。

- 10 5. 基於上述說明，原告確有違反就業服務法第40條第1項第  
11 17款規定接受委任引進之外國人入國3個月內發生行蹤不  
12 明（經廢止聘僱許可）之情事，並於1年內達46人及行蹤  
13 不明比率達5%以上之客觀事實，應可認定實在。

14 (五) 原告具有過失之歸責事由的認定：

- 15 1. 如前所述，依就業服務法第40條第1項第17款修正草案條  
16 文對照表之說明欄，可知當時立法者係考量外勞入境3個  
17 月內逃跑者人數不斷上升，主管機關一味的處罰雇主，卻  
18 忽略追究私立就業服務機構之輔導與照顧的責任，而認有  
19 所不公，故期待透過修法，要求私立就業服務機構能主動  
20 過濾外勞，不要冒險引進可能造成逃跑之外勞，並在外勞  
21 剛來臺灣時積極協助外勞適應，以加強對私立就業服務機  
22 構之管理與責任等情，方增訂上開規定。因此，倘私立就  
23 業服務機構應注意盡選任、輔導與照顧外勞之義務，且能  
24 注意，並無不能注意情節，而有未盡選任、輔導與照顧外  
25 勞之義務（積極過濾外勞，不冒險引進可能造成逃跑之外  
26 勞，並在外勞剛來臺灣時協助外勞適應之管理與責任）致  
27 引進之外勞造成逃跑之情況，則主觀上容或即具有過失的  
28 責任。
- 29 2. 就業服務法第40條第1項第17款及第67條第1項規定顯然就  
30 私立就業服務機構未盡選任、輔導與照顧之義務，而以處  
31 罰方式追究業者違反行政法上義務之行為，藉此產生預防

作用，消極地遏止再犯，已如前述，雖乏積極證據足以認定原告具有故意，但是原告是否具有過失，自應就原告前所引進之外勞，是否有未盡積極過濾、選任外勞，並在引進後，就外勞剛來臺灣時，未盡協助外勞適應、輔導與照顧管理之義務，致仍引進造成外勞逃跑之情況。

3. 依外勞（NURH AYANI BT WARSAD TAMAD護照號：M0000000）陳述：係因受僱照顧阿嬤，該阿嬤會打她，因而逃離雇主處等情，此有上述移民署北區事務大隊臺北收容所 108 年 7 月 24 日函復本院提供外勞（NURH AYANI BT WARSADTAMAD護照號：M0000000）之筆錄在卷可證。則此名外勞是確係因受僱照顧之阿嬤會打她，而逃逸離開雇主處，而此外勞（NURH AYANI BTWARSAD TAMAD護照號：M0000000）目前已離台（見本院卷第 39 頁），自無再為詢問。再者，其係於 106 年 6 月 18 日入境；申請工作許可自 106 年 6 月 19 日，雇主申報係於 106 年 6 月 25 日行方不明（亦即入境後 7 日行方不明）且於 108 年 2 月 20 日自行前往移民署投案之情，已如前述；又另外 2 名外勞（CHIEM VAN TINH護照號：M0000000、產業類越南籍勞工姓名：DANG THINGOC護照號：M0000000）分別於 106 年 7 月 3 日、106 年 12 月 20 日入境；申請工作許可分別自 106 年 7 月 17 日、106 年 12 月 21 日，雇主分別申報係於 106 年 8 月 12 日、106 年 12 月 24 日行方不明（亦即入境後 40 日、4 日行方不明），且迄今仍行方不明等情（見本院卷第 55、61 頁）；可見，原告主觀上容有未盡積極過濾、選任外勞，並在引進後，就外勞剛來臺灣時，未盡協助外勞適應、輔導與照顧管理之義務，致造成外勞逃跑情況之過失責任，要可認定。

4. 原告另當庭主張：選任流程雇主提出需求表，由原告公司交由在國外配合的公司篩選，之後再由原告公司以 SKYPE 面試外國勞工，再交由雇主圈選，圈選之後再回報國外公司，又外籍勞工針對工作內容是否有疑義，如無疑義，簽名確認，另外會要求外籍勞工交付良民證。外國配合的公

01 司有需要擔負外籍勞工所辦理來台工作所需費用之貸款的  
02 償付責任等語。準此，依原告自承選任之流程，容係依賴  
03 國外配合之公司篩選程序，原告則僅有以SKYPE面試外勞  
04 而已，難認原告有何盡其積極過濾、選任外勞之義務可言  
05 ，即逕為引進該等外勞，致造成於3個月內行方不明之事  
06 實。

07 5.原告雖當庭陳稱：原告在106年7月30日有到CHIEM VANTIN  
08 H外勞服務的處所去關懷他的生活情況。依規定兩個月至  
09 少要有一次對引進外勞的生活關懷，另外兩位來一個禮拜  
10 就逃逸了，還來不及關懷。系爭三位外勞無突發事故及申  
11 訴抱怨或不適任的通報等情形，所以不會特別前往外勞之  
12 處所去關懷等語。但查DANG THINGOC、NURH AYANI BTWAR  
13 SAD TAMAD 二名外勞於入境後分別於4日、7日即行方不明  
14 ，原告主觀上容有未盡積極過濾、選任外勞之義務至明；  
15 至於CHIEMVANTINH則於入境後於40日行方不明，雖原告於  
16 106年7月30日有前往生活關懷，此有原告提出之紀錄表一  
17 件為證（見本院卷第77頁），但並未有其他處理之經過結  
18 果情事，則原告對引進外勞的生活關懷，是否確有實質的  
19 生活關懷，容非無疑。甚至，於原告106年7月30日前往生  
20 活關懷後之第13天（106年8月12日）CHIEM VANTINH即行  
21 方不明，豈得認原告主觀上確有盡其協助外勞適應、輔導  
22 與照顧管理之義務。是原告此部分之主張，難為有利於原  
23 告之認定。

24 6.基上說明，原告具有過失之歸責事由，事屬明確，可以認  
25 定。

26 (六)綜上所述，原告主張各節，均乏依據，要不可採。則被告以  
27 原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定（接受委任引  
28 進之外國人入國3個月內發生行蹤不明之情事，並於1年內達  
29 比率5%以上）之事實，依同法第67條第1項規定，以原處分  
30 裁罰原告法定最低罰鍰6萬元，並無違誤，訴願決定遞予維  
31 持，亦無不合。是原告仍以前詞訴請撤銷，為無理由，應予

駁回。

(七)本判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本判決結果不产生影响，爰無庸一一再加論述。

(八)訴訟費用（含發回前）依法由敗訴之原告負擔。

六、結論：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 108 年 8 月 14 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）。

書記官 吳沁莉

中 華 民 國 108 年 8 月 15 日