

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第143號

110年4月15日辯論終結

原告 飛越國際人力資源管理顧問有限公司

代表人 陳玲麗

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 陳怡潔

訴訟代理人 黃怡菱

上列當事人間因就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國109年10月7日勞動法訴二字第1090011251號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：本件因屬不服被告民國（下同）109年4月1日新北府勞外字第1090505730號就業服務法罰鍰裁處書所裁處原告新臺幣（下同）6萬元罰鍰而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款規定，應依簡易訴訟程序進行之，核先敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告接受雇主陳威達（以下稱陳君）委任為其辦理聘僱印尼籍外國人NURFAIDAH（護照號碼：M0000000，以下稱N君）等相關就業服務業務，陳君於109年1月20日至1月29日將N君委託原告安置，原告於109年1月30日向新北市政府勞工局陳報外國人住宿地點變更通報單，於變更後外國人住宿地點欄填寫「臺北市○○區○○路○段○○○○號3樓之2」，惟N君實際住宿地點為「臺北市市○○區○○路○○○號4樓」，所填資料與事實不符。案經被告原處分機關查認屬實，以原告違反就業服務法第40條第1項第11款規定，依同法第67條第1項規定，以被告109年4月1日新北府勞外字第109050

5730號就業服務法罰鍰裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元整。原告原告不服原處分，經提起訴願，仍遭勞動部以109年10月7日勞動法訴二字第1090011251號訴願決定駁回（下稱訴願決定），為此乃提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告主張及聲明：

（一）原告主張要旨：

1.僱主陳君辦理聘僱印尼籍外國人N君，N君於109年1月19日入境台灣就生病（咳嗽、手痛），因僱主陳君深怕傳染給媽媽（被照顧者），陳君於109年1月20日（武漢肺炎已開始）請求原告協助暫時收容安置N君，N君因生病住院打電話給1955要求仲介支付住院醫療費用，又逢農曆過年連續放假7天，才會發生住宿地點「台北市○○○路○段○○○○號3樓之2（下稱A地）及台北市○○區○○路○○○號4樓（下稱B地）」變更問題，N君第一次來台灣就生病且國語又聽不懂，從頭到尾都需原告負責人陪伴在一起，印尼仲介公司3月2日也有以LINE傳送訊息至公司，內容顯示：「僱主是陳威達的工人（KT-1223NURF AIDAH）他入境前狀況是感冒咳嗽工人自己勉強入境的我們大家在公司都知道的。」，N君自己也承認入境前就生病咳嗽，於109年3月2日新北市勞工局勞資協調會的外勞（N君）主張第1點「1.我109年1月19日來台時有咳嗽，因此僱主拒絕僱用我，之後我被仲介送到她的住家。」，內容「她的住家」是指原告（飛越公司）A地，內容「仲介」是指原告的從業人員楊先生，因楊先生是在1月20日晚上7點將N君帶走，回到原告（飛越公司）A地，並由原告提供安置服務。

2.B地是合法安置地點且原告沒有「不當得利」說明：

(1) 109年4月24日僱主（林碧雲）做「外國人住宿地點變更通報單」通報當地主管機關台北市勞動力重建運用處，變更後外國人住宿地點填寫B地，可證明B地是合法安置地點。

(2) 109年8月18日僱主（鄭林榮）做「外國人住宿地點變更通報單

」通報當地主管機關台北市勞動力重建運用處，變更後外國人住宿地點填寫B地，可證明B地是合法安置地點。

(3) B地房屋所有權人是公司負責人陳小姐)，B地沒有對外出租，B地只提供給移工安置住宿的地方，可證明B地皆是合法安置地點。

(4) A地和B地皆是公司負責人陳小姐所有，負責人有兩地輪流居住的習慣，兩地皆沒有對外營業、出租，平常只有負責人單獨一人居住，兩地只會提供給移工安置住宿，兩地皆是合法安置地點。

(5) 安置期間原告沒有不當得利：原告受雇主陳君委任代為安排N君安置，「外國人之生活照顧服務」所衍生之相關費用皆由原告負擔，因N君有隱瞞生病(咳嗽、手痛)事實，於109年1月19日N君勉強入境台灣，顯然安置N君安置並不是雇主陳君的過失，故，所衍生之相關費用，原告完全吸收，安置期間也都沒有讓外國人N君從事非法工作。

綜上，原告或雇主未從N君安置期間中獲致任何利益，且B地又是合法安置地點且原告完全沒有「不當得利」。

3. 訴願決定書內容第7頁所載：「次查，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條之1第1項及第3項規定，係課予雇主管理外國人生活照顧服務，於外國人住宿地點變更後7日內通知外國人工作所在地及住宿地點當地主管機關之法定義務。N君之住宿地點變更通報之義務人為雇主陳君，又該通報單並非私立就業服務機構許可及管理辦法第33條規定之報表，原處分逕論以訴願人違反就業服務法第40條第1項第11款規定，並據以裁處，尚非妥適，但訴願人接受陳君委任辦理聘僱外國人N君之就業服務業務，卻未善盡受任事務，致陳君違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條之1第3項及就業服務法第57條第9款規定，訴願人應有就業服務法第40條第1項第15款規定之適用，依訴願法第79條第2項規定，應以訴願人為無理由。則原處分依就業服務法第67條第1項規定，裁處訴願人法定罰鍰最低額6萬元整，所憑理由雖屬不當，但其結果並不二致，仍

勉予維持。」，內容有誤說明如下：

- (1) 訴願決定書認定陳君違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱管理辦法)第19條之1第3項及就業服務法(下稱本法)第57條第9款規定，顯然未具正當理由，即有違反比例原則、平等原則及裁量濫用之瑕疵，屬違法之行政處分。
- (2) 查，109年1月20日因外國人N君生病，雇主陳君要求原告暫時安置N君，當天雇主做「外國人住宿地點變更通報單」文件，雇主陳君有簽名在表單上，109年1月22日飛越公司以書面同時通報(郵寄掛號)當地主管機關「新北市勞工局」及「台北市勞動力重建運用處」，依據管理辦法第19條之1第3項之規定，只要在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定，雇主委任原告代為外籍勞工生活照顧管理時，皆妥善照顧管理外籍勞工等符合臨時安置要點規定之情事，足見，雇主沒有違反管理辦法第19條之1第3項之內容『雇主為第一項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關』及就業服務法第57條第9款之內容『其他違反本法或依本法所發布之命令』之規定。
- (3) 再查，管理辦法第19條之1第3項法規明文規定是「以書面通知外國人工作所在地」，成立要件「外國人工作所在地」要有變更，但本案從頭到尾雇主陳君從來都沒有變更過「外國人工作所在地」，一直都在原勞動部許可之外國人工作地點(即新北市○○區○○路○段○○號14樓，下稱C地即雇主的住宅)，即無違反規定。
- (4) 又查，109年1月30日雇主又再做第二次的「外國人住宿地點變更通報單」文件，109年2月3日飛越公司以書面同時通報(郵寄掛號)當地主管機關「新北市勞工局」及「台北市勞動力重建運用處」，通報變更後外國人住宿地點填寫就是原先勞動部許可之外國人工作地C地，雇主沒有延遲通報外勞變更住宿地點，故知，雇主沒有違反「管理辦法第19條之1第3項」內容之規定，只要在期限內(以雇主名義)通報主管機關，

01 即無違反規定。

02 (5) 又再查，109年3月2日新北市勞工局勞資協調會的結論第4點
03 容「本案雇主未有違反勞工法令或勞動契約。當地主管機關
04 新北市勞工局都已詳細調查過了，也證明雇主陳君未有違反
05 勞工法令或勞動契約。現今社會的分工精細，除非是法律所
06 定或件質上使然之一身專屬權利或義務，否則任何人將可將
07 需處理之事務委由他人代理行之，以本件外勞住宿地點變更
08 之通報義務而言，並不具一身專屬性，亦即不論由雇主或仲
09 介公司，只要在期限內（以雇主名義）通報主管機關，即無
10 違反規定（臺灣桃園地方法院105年度簡字第12號判決參照）
11 。依中華民國一百零九年政府行政機關辦公日曆表，安置期
12 間當地主管機關（新北市勞工局）辦公的時間只有3天（1月21
13 日、1月22日、1月30日），在這3天的政府行政機關辦公日
14 內雇主陳君就做了兩次外國人住宿地點變更通報，故知，雇
15 主陳君沒有違反「管理辦法第19條之1第3項」及「本法第57
16 條第9款」規定，原告接受陳君委任辦理聘僱外國人N君之就
17 業服務業務，原告確實依法妥為處理都有善盡受任事務。依
18 行政程序法第7條第1款規定，行政行為採取之方法應有助於
19 目的之達成。對於陳君安排N君安置住宿問題在期限內（以
20 雇主名義）完成通報主管機關，如堅持適用管理辦法第19條
21 之1第3項及本法第57條第9款規定，顯不能達成本法第42條
22 規定之「保障本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展
23 及社會安定」目的，本案（兩次）變更住宿地點後於7日內確
24 實皆已通知主管機關，難認有何故意或過失可言，從而依行
25 政罰法第7條第1項之規定意旨，原告既無故意或過失，即無
26 庸加以處罰，故訴願決定及原處分均違反行政程序法第7條
27 第1款規定之比例原則須予撤銷。

28 4. 雇主陳君沒有違反「管理辦法第19條之1第3項」及「就業服
29 務法第57第9款」之規定說明如下：

30 (1) 109年1月20日因外國人N君生病，雇主陳君要求原告暫時安
31 置N君，當天雇主做「外國人住宿地點變更通報單」文件，1

09年1月20日雇主陳君有簽名在表單上，109年 1月22日飛越公司以書面同時通報(郵寄掛號)當地主管機關「新北市勞工局」及「台北市勞動力重建運用處」，依據「管理辦法第19條之1第3項」明定「應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關」之規定，只要在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定，雇主委任原告代為外籍勞工生活照顧管理時，皆妥善照顧管理外籍勞工等符合臨時安置要點規定之情事，足見，雇主沒有違反管理辦法第19條之1第3項之內容及就業服務法第57條第9款之內容規定。

- (2)「久住」是「管理辦法第19條之1第3項」此法規成立的必要條件，「短住」不適用此法規，「短住」可不需做地點變更通報，說明如下：

I 主管機關勞動部認定「久住」必需做地點變更通報條件有：

(1)外籍勞工於等待轉換或遣返期間，雇主委任仲介公司代為外籍勞工生活照顧管理時。(2)因法令爭議、檢舉雇主非法使用、遭受人身侵害或雇主違反契約任意遣返等情事，所衍生之安置問題。(3)因被看護者往生，於轉換雇主期間，由雇主請該私立就業服務機構帶回安置之外國人。(4)由於外勞時有因隨被看護者遷移或工廠調派等原因而變更住宿地點，雇主必需通報，為落實外勞生活照顧服務，並確保當地主管機關能掌握區內外國人動態，外勞隨被看護者遷移時，雇主必需通報外勞變更住宿地點。以上皆屬「久住」必須做住宿地點變更通報，故知，做地點變更通報成立的要件就是外籍移工從此不再回到原來住宿地或短期內不會回到原來住宿地，均需做「應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。」通報，本案不符合「久住」條件。

II 主管機關勞動部認定「短住」可不需做地點變更通報條件有：

(1)移工隨被照顧者到自己的兒女或親戚朋友家短住1、2天(住宿)。(2)移工隨被照顧者住院，臨時在醫院過夜(住宿)陪

01 伴病人。(3)移工短期休假旅遊或移工生病短暫住院。(4)其
02 他合法臨時(短暫)安置居住(住宿)。(5)在法定期間(7天)內
03 若看護工已回到原來入國通報的工作地點時，即可不用再
04 做住宿地點變更(不然外國人住宿地點變更通報將無限多，
05 當地主管機關通報案件會處理不完)。以上皆屬「短住」可
06 不用做住宿地點變更通報，因「短住」隨時都會回到原住宿
07 地。

08 (3)安置期間在政府行政機關只有3個辦公日之內，雇主陳君就做了
09 兩次外國人住宿地點變更通報單，N君「短住」B地時，又
10 逢政府行政機關沒有辦公(放假中)，且在109年1月30日(以
11 雇主名義)通報主管機關外國人住宿地點填寫原先勞動部
12 許可之外國人工作地C地，無違反規定，N君「短住」B地時
13 符合可不需通報條件，故知，雇主陳君沒有違反「管理辦法
14 第19條之1第3項」之規定。

15 (4)109年3月2日新北市勞工局勞資協調會的結論第4點已說明「
16 本案雇主未有違反勞工法令或勞動契約。」，主管機關新北市
17 勞工局都已證明雇主陳君未有違反勞工法令或勞動契約。

18 (5)綜上可證，「管理辦法第19條之1第3項」規定意旨為利於地
19 方主管機關實施外國人相關業務之查察，以保障外國人權益
20 本案雇主及原告都沒有違反地方主管機關實施外國人相關
21 業務之查察，且都有保障外國人權益，雇主陳君及原告完全
22 沒有觸犯此法規規定意旨，故知，雇主陳君沒有違反「管理
23 辦法第19條之1第3項」及「本法第57條第9款」之規定，只
24 要在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定。

25 5.原告沒有違反本法第40條第11款「對主管機關規定之報表，
26 未依規定填寫或填寫不實。」之規定：

27 (1)109年1月20日第一次通報，沒有填寫不實：109年1月20日因
28 外國人N君生病，雇主陳君要求原告暫時安置N君，當天雇主
29 做「外國人住宿地點變更通報」文件，雇主陳君有簽名在表
30 單上，原告從業人員楊先生是在1月20日晚上7點接回N君到
31 飛越公司A地，安置前後N君都在A地(飛越公司)，全部的人

(N君、公司人員及大樓管理員等等)皆可見證，此時的B地沒有人，原告的從業人員依現狀填寫外籍勞工變更住宿地點於仲介公司A地，沒有填寫不實，反倒是不填寫A地才是填寫不實。故，第一次「外國人住宿地點變更」通報單，變更後外國人住宿地點填寫A地，沒有填寫不實。

(2) 109年1月30日第二次通報沒有填寫不實：過年後也就是N君安置後政府行政機關辦公日的第3天（109年1月30日），原告將N君交還給雇主陳君，依規定做第二次「外國人住宿地點變更」通報單，變更後外國人住宿地點填寫C地，沒有填寫不實。

(3) 政府規定的通報表單有三種，唯獨本案表單限填寫單一地址：表單(A-10)雇主聘僱外國人入國通報的住宿地，可填寫多地址、表單(A-14)雇主接續聘僱外國人通報的住宿地，可填寫多地址、表單(A-08)外國人住宿地點變更通報的住宿地，限填寫單一地址。表單(A-10)及表單(A-14)皆可填寫多個住宿地點，唯獨本案表單(A-08)的住宿地只能填寫一個，原告從業人員楊先生是在1月20日晚上7點接N君回到飛越公司A地，通報前後N君都在A地（飛越公司），此時的B地沒有人，原告的從業人員依現狀填寫外籍勞工變更住宿地點於仲介公司A地，沒有填寫不實，反倒是不填寫A地才是填寫不實。

(4) 訴願決定書內容第7頁所載：「N君之住宿地點變更通報之義務人為雇主陳君，又該通報單並非私立就業服務機構許可及管理辦法第33條規定之報表，原處分逕論以訴願人違反本法第40條第1項第11款規定，並據以裁處，尚非妥適。本件原處分裁罰之依據法規「本法第40條第1項第11款」已被勞動部決定書認定該通報單並非私立就業服務機構許可及管理辦法第33條規定之報表，原處分的判決理由顯然不成立。

(5) 原告從業人員填寫A地或填寫B地，對原告行政作業都一樣，原告從業人員沒理由故意填寫不實，且變更後外國人住宿地點填寫(A地)對原告也完全沒有不當得利。

6. 法院判例可證明公司沒有觸犯「填寫不實」之違法行為：

01 依本法第40條第11款之規定，係以私立就業服務機構及其從
02 業人員從事就業服務業務，對於主管機關規定之報表填寫不
03 實為其構成要件。按「填寫不實應指行為人「明知其所填寫
04 之內容與事實不符，仍然執意填寫申報，始足當之。否則，
05 如果行為人於填寫當時無法確悉其填寫內容與實際情況不符
06 ，如何認定係屬「不實」，換言之，所謂「填寫不實，僅限
07 於「故意」，並無「過失」填寫不實之情形。至於「填寫錯
08 誤」則係行為人填寫之內容與事實不符，行為人若知悉其不
09 符之事情，即不致為該填寫之內容，類似民法第88條所稱之
10 意思表示錯誤之情形（臺灣臺中地方法院 102年度簡字第79
11 號判決參照）。本案外國人住宿地點變更通報表單(A-08)的
12 住宿地只能填寫一個，不能同時填寫A、B兩地，通報的前後
13 N君都在A地(公司)，原告的從業人員依當時現狀填寫外籍勞
14 工變更住宿地點於仲介公司A地，沒有填寫不實，反倒是
15 填寫A地才是填寫不實。若文書資料有「填寫錯誤」、「填
16 寫不實」時，勞動部也會有一個月內可補正，也不算觸犯法
17 規，況且過年放假期間行政根本無法再做B地的通報變更。
18 若主管機關認定原告變更後外國人住宿地點應填寫B地不該
19 填寫A地，那也僅是「填寫錯誤」非「填寫不實」，因飛越
20 從業人員填寫A地或填寫B地，對原告行政作業都一樣，沒有
21 得利，原告從業人員沒理由故意填寫不實，且本案原告沒有
22 不當得利，也絕非「故意」填寫錯誤，足見原處分內容實已
23 違背法院判決之揭示意旨及精神，顯屬違法失當。

24 7. 新北市勞工局地址填寫不實：本案在新北市府勞工局（10
25 9年3月2日）受理外國人申訴爭議協調會內容地址所填資料
26 確與事實不符(填寫不實)：內容協調會議記錄的第6點填寫
27 ：「仲介名稱：飛越國際人力資源管理顧問有限公司地址：
28 桃園市○○區○○里○○路○○○巷○號2樓」新北市府勞工
29 局填寫地址顯然「填寫不實」，正確地址應為「地址：台北
30 市○○○路○段○○○○號3樓之2」。故知，僅許公文書之錯
31 誤得以更正，百姓製作之私文書錯誤即須重罰，如此豈非「

只准州官放火，不許百姓點燈」？綜上，兩次外國人住宿地點變更通報單都沒有填寫不實，本件原處分裁罰之依據法規「就業服務法第40條第1項第11款也被勞動部決定書否決了，認定該通報單並非私立就業服務機構許可及管理辦法第33條規定之報表，可證原告未違反本法第40條第11款之規定

8.原告沒有違反本法第40條第15款「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」之規定；原告接受雇主(陳君)委任辦理聘僱外國人(N君)之就業服務業務，都已善盡受任事務，依中央主管機關指定之就業服務事項如下：

(1)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三日失去聯繫之核備。以上，原告皆有善盡受任事務。

(2)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、安排人出國、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。以上，原告皆有善盡受任事務。

(3)雇主陳君兩次外國人住宿地點變更通報，於安置後的政府行政機關辦公日的第1天(109年1月20日)及安置後政府行政機關辦公日的第3天(109年1月30日)，原告接受委任皆有完成新北市勞工局「外國人住宿地點變更」的通報，安置期間政府行政機關只有3個辦公日，雇主陳君做了兩次外國人住宿地點變更，原告只要在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定，原告皆已善盡受任事務。

(4)N君於109年1月19日入境台灣就生病(咳嗽、手痛)，原告也在過年放假後上班第一天就帶N君到醫院看診，有掛號單及繳費單證明，原告都有善盡受任事務。

(5)民法第122條明定，「於一定期日或期間內，應為意思表示或給付者，其期日或其期間之末日，為星期日、紀念日或其他休息日時，以其休息日之次日代之。」：依民法第122條

，可推知本案第一次通報的(7日內期間之末日即是109年1月30日，原告在期間之末日(109年1月30日)結束之前，就已將N君交還給雇主陳君(C地)，且在期限內(以雇主名義)通報主管機關也再完成第二次地址變更通報到雇主陳君原先申請的C地，在B地(合法)臨時的住宿已不需再(重複)做住宿地點變更通報了。依中華民國一百零九年政府行政機關辦公日曆表，N君安置期間，表格A可看出當地主管機關(新北市勞工局)辦公的日期只有3天(1月21日、1月22日、1月30日)。在這3個辦公日內雇主陳君就做了兩次外國人住宿地點變更，原告都有善盡受任事務。1月20日N君安置飛越公司，當天雇主陳君做第一次外國人住宿地點變更文件(A地)，原告依規在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定。1月30日飛越公司將N君交還雇主陳君，當天雇主陳君做第二次外國人住宿地點變更文件(C地)，原告依規定在期限內(以雇主名義)通報主管機關，即無違反規定。

9. 依憲法第10條規定「人民有居住及遷徙之自由。」，憲法保障了人民居住和遷徙的自由，在現今日益變遷的社會中，更顯得其遷徙自由的可貴，不若以往農業時代大部分人以家族式族群定居一地，今日工商社會的現代式生活，交通更便捷的情況下，使得(A、B兩地)居住遷徙不再受到局限，人民的居住地是可以移動。故知，原處分嚴重牴觸憲法第10條保障人民居住及遷徙自由之規定，居住(住宿 B地)是可以移動的，N君及原告負責人皆沒有被限制居住(A地)之處分，N君不管是在A地或B地居住，只要遵守「管理辦法第19條之1第3項」內容規定『雇主為第一項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。』即可，安置期間N君係跟隨原告負責人到B地短住」(且逢過年放假)，沒有違反法規。依民法第122條期間之末日之規定及憲法第10條規定「人民有居住及遷徙之自由。」，及雇主陳君做了兩次「外國人住宿地點變更」，以本件「外勞住宿地點變更之通報義務」而言，並不具一身專

01 屬性，亦即不論由雇主或仲介公司，只要在期限內（以雇主
02 名義）通報主管機關，即無違反規定，能證明本案雇主陳君
03 未違反「管理辦法第19條之1第3項」及「本法第57條第9款」
04 規定。以上，原告都完成中央主管機關指定之就業服務事項
05 、N君安置後期間(1/20～1/30)政府行政機關只有3個辦公日
06 雇主陳君就做兩次外國人住宿地點變更，原告都有完成當地
07 主管機關通報、原告帶 N君到醫院看診、原告安排外國人之
08 生活照顧服務，原告皆已善盡受任事務，且都沒有讓外國人
09 N君從事非法工作，原告沒有觸犯「本法第 40條第15款」未
10 善盡受任事務致雇主違法之規定，原告確實依法妥為處理受
11 任事務及善盡告知義務。

12 10.綜上所述，原告為受雇主陳君委任辦理就業服務法業務之事
13 項，且就業服務法第40條第1項第 15款係規定私立就業服務
14 機構及其從業人員辦理就業服務業務，在受任事務之範圍內
15 未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令時
16 ，始違反該條之規定，而就業服務法所稱善盡受任事務，僅
17 限於善盡告知責任，而現行就業服務法或私立就業服務機構
18 許可及管理辦法等相關法令，並未賦予私立就業服務機構有
19 監督甚至制止雇主不可違反就業服務法或依就業服務法所發
20 布之命令之權利及義務，本件原告協助雇主與外籍看護工簽
21 訂本件勞動契約時，就重要事項有請雇主再次確認，其中原
22 告就做了兩次外國人住宿地點變更通報，原告確實已依法妥
23 為處理受任事務及善盡告知義務，本件雇主陳君並未違反法
24 法令及約定義務，其兩次外國人住宿地點變更都在期限內（
25 以雇主名義）完成通報主管機關，雇主既無違法，原告自無
26 歸責性可言，被告據以裁罰，即無理由。 B地（「短住」）
27 是合法且原告沒有「不當得利」，雇主陳君沒有違反「管理
28 辦法第19條之1第 3項」及「本法第57條第9款」之規定，原
29 告沒有違反「本法第40條第11款」之規定，也沒有違反「本
30 法第40條第15款」之規定，兩次外國人住宿地點變更都在
31 期限內(以雇主名義)通報主管機關，無違反規定，訴願決定

01 及原處分亦屬無可維持，均應撤銷。

02 11.被告回函給臺灣新北地方法院的的第一頁最後一行內容：「爰
03 認飛越公司於外國人住宿地點變更通報單填寫不實而違反本
04 法第40條第1項第11款規定容有誤，說明如下：

05 勞動部訴願決定書(109年9月25日)已認定該通報單並非私立
06 就業服務機構許可及管理辦法報表，第7頁內容：『N君之住
07 宿地點變更通報之義務人為雇主陳君，又該通報單並非私立
08 就業服務機構許可及管理辦法第33條規定之報表，原處分逕
09 論以訴願人違反就業服務法第40條第1項第11款規定，並據
10 以裁處，尚非妥適』勞動部訴願決定書明確指出，住宿地點
11 變更通報之義務人為雇主陳君，該通報單並非私立就業服務
12 機構許可及管理辦法第33條規定之報表。法規明定此通報單
13 並非私立就業服務機構許可及管理辦法報表：私立就業服務
14 機構許可及管理辦法第33條內容明定如下本法第四十條第一
15 項第款所定報表如下一、求職、求才狀況表。二、從業人員
16 名冊。三、就業服務專業人員異動申請表。四、外國人招募
17 許可之申請表。五、外國人聘僱許可之申請表。六、外國人
18 展延聘僱許可之申請表。七、外國人轉換雇主或工作之申請
19 表。八、外國人行蹤不明失去聯繫之申報表。九、主管機關
20 規定之其他報表。以上就業服務法規定之報表，內容無此「
21 外國人住宿地點變更通報單」通報單。主管機關(109年9月
22 25日勞動部訴願決定書)認定之其他報表也沒有包含「外國
23 人住宿地點變更通報單」此通報單。退萬步言之，暫時不看
24 此通報單非私立就業服務機構許可及管理辦法報表，此通報
25 單的內容也沒有填寫不實，原告已有說明。

26 12.查，110年2月23日開庭時庭上法官有要求被告(新北市勞工
27 局)提出函覆說明：(1)就業服務法第40條第1項第11款所規
28 定之報表依私立就業服務機構許可及管理辦法第33條所規定
29 共計9款，其中「他報表」其指為何(是否含雇主的住宿地點
30 變更通報單)?(2)勞動部認定『住宿地點變更通報之義務人
31 為雇主陳君，又該通報單並非私立就業服務機構許可及管理

辦法第33條規定之報表，原處分逕論以訴願人違反就業服務法第40條第1項第11款規定，並據以裁處，尚非妥適』是否有誤？新北市政府回函給臺灣新北地方法院最後的答覆可得知，被告完全沒有提出證明來說明「其他報表」有包含雇主（義務人）的外國人住宿地點變更通報，也沒有推翻勞動部認定『住宿地點變更通報單』之義務人為雇主陳君，非私立就業服務機構許可及管理辦法報表。綜上可證，新北市政府勞工局認知有誤，原告（飛越公司）沒有違反就業服務法第40條第1項第11款」之規定，原告完全沒有不當得利，原告確實已依法妥為處理受任事務及善盡告知義務，本件雇主陳君並未違反法法令及約定義務，其兩次外國人住宿地點變更都在期限內（以雇主名義）完成通報主管機關，雇主既無違法，原告自無歸責性可言，被告據以裁罰，即無理由，訴願決定及原處分亦屬無可維持，均應撤銷。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)被告答辯要旨：

1. 本案所涉地點：(1)「臺北市○○區○○路○段○○○○號3樓之2」（即A地），是原告主張受任安置N君之處所。(2)「臺北市○○路○○○號4樓」（即B地），是N君實際受安置之處所之一，乃原告負責人陳玲麗之房子。(3)「新北市○○區○○路0段00號14樓」（即C地），是雇主申請N君工作地。依原告行政訴訟起訴狀可知，原告對於N君曾至B地住宿之事實並不爭執，爭點為B地是否須通報，及B地住宿起始時間。
2. 查本法第48條第2項授權訂定之雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱雇聘辦法）第19條第1項規定，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，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行；次查本案違法行為時同辦法第19條之1第1項規定，前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：1.飲食及住宿之安全衛生。2.人身安全及健康之保護。3.文康設施及宗教活動資訊。4.生活諮詢服

務。5.住宿地點及生活照顧服務人員。6.其他經中央主管機關規定之事項；復查本案違法行為時同辦法第19條之1第2項規定，雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第3款及第4款規定事項；再查本案違法行為時同辦法第19條之1第3項規定，雇主為第2項第5款事項之變更，應於變更後7日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。上開規定在課予雇主應依外國人生活照顧服務計畫書執行之義務，以維護移工之人身安全及心理健康，便於主管機關管理移工事務。再者，雇聘辦法僅明訂家庭看護工免規劃文康、宗教及生活諮詢服務，並無明定短住即可免除通報之責，故N君既有住宿B地之實，陳君仍應依雇聘辦法之規定向本府通報住宿地點曾變更至B地。

3.據原告於109年3月2日談話紀錄所陳：「(問)上次與你通話時，你表示：N君在至雇主家照顧被看護人前與你一起住地址為臺北市○○區○○路○○○號4樓，跟隨你，你念經，她在旁邊看書等是嗎？期間為何？(答)安置是在公司，白天在公司看書，晚上睡覺再到臺北市○○區○○路○○○號4樓，期間為109年1月20日至109年1月29日」等語，可認N君自109年1月20日確已開始住宿在B地。

4.陳君既委任原告安置N君，原告為專業就業服務機構，即應善盡受任義務為陳君辦理N君住宿地點變更。N君於安置期間既有實際住宿B地之實，原告以勞動部制式外國人住宿地點變更通報單向本府陳報N君住宿地點時，卻未據實記載，明顯已對勞動部規定之報表未依規定填寫，或填寫不實(私立就業服務機構許可及管理辦法第33條第9款規定參照)，已違反就業服務法第40條第1項第11款規定。再者，原告接受陳君委任辦理聘僱外國人N君之就業服務業務，卻未善盡受任事務，致陳君違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條之1第3項及就業服務法第57條第9款規定，原告應有就業服務法第40條第1項第15款規定之適用，且本法第40條第1項第11款及第15款規定皆依本法第67條第1項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下

01 罰鍰，是兩者結果並無二致，併予敘明。基上，原告之訴無
02 理由，被告依法論處並無違法或不當。

03 (二)聲明：駁回原告之訴。

04 四、爭點：被告以原告接受雇主陳君委任為其辦理聘僱印尼籍外
05 國N君等相關就業服務業務，因陳君於109年1月20日至1月29
06 日將N君委託原告安置，而原告於109年1月30日向新北市政府
07 勞工局陳報外國人住宿地點變更通報單，於變更後外國人
08 住宿地點欄填寫「臺北市○○區○○○路○段○○○○號3樓之2
09 」，惟N君實際住宿地點為「臺北市市○○區○○路○○○號4
10 樓」，因認原告所填資料與事實不符，違反就業服務法第40
11 條第1項第11款規定，而依同法第67條第1項規定，以原處分
12 裁罰原告，是否合法有據？訴願決定予以維持原處分是否合
13 法？

14 五、本院之判斷：

15 (一)前提事實：緣被告以原告接受雇主陳君委任為其辦理聘僱印
16 尼籍外國N君等相關就業服務業務，因陳君於109年1月20日
17 至1月29日將N君委託原告安置，而原告於109年1月30日向新
18 北市政府勞工局陳報外國人住宿地點變更通報單，於變更後
19 外國人住宿地點欄填寫「臺北市○○區○○○路○段○○○○號
20 3樓之2」，惟N君實際住宿地點為「臺北市市○○區○○路
21 ○○○號4樓」，被告為此乃認原告所填資料與事實不符，違反
22 就業服務法第40條第1項第11款規定，而依同法第67條第1項
23 規定，以原處分裁罰原告6萬元，原告不服原處分經提起訴
24 願，仍遭勞動部訴願決定駁回等情，此有被告所提雇主109
25 年1月20日之外國人住宿地點變更通報單、委託書、雇主109
26 年1月30日之外國人住宿地點變更通報單、委託書、雇主與
27 原告之委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第46條第
28 1項第8款至第10款規定工作之外國人契約、新北市政府勞工
29 局家庭類外籍勞工業務訪查表、原告公司代表人109年3月2
30 日於新北市政府勞工局之談話記錄、原處分及訴願決定書等
31 在卷足憑（分見本院卷第147頁、第149頁、第155頁、第157

頁、第167頁至第173頁、第135頁至第136頁、第165頁至第166頁、第201頁至第203頁及第257頁至第265頁），核堪採認為真正。

(二)被告以原告接受雇主陳君委任為其辦理聘僱印尼籍外國 N君等相關就業服務業務，因陳君於109年1月20日至1月29日將N君委託原告安置，而原告於109年1月30日向新北市政府勞工局陳報外國人住宿地點變更通報單，於變更後外國人住宿地點欄填寫「臺北市○○區○○○路○段○○○○號3樓之2」，惟N君實際住宿地點為「臺北市市○○區○○路○○○號4樓」，因認原告所填資料與事實不符，違反就業服務法第40條第1項第11款規定，而依同法第67條第1項規定，以原處分裁罰原告核非合法，訴願決定予以維持原處分要屬有誤，難認合法，均應予撤銷。

1.應適用之法令：

(1)按就業服務法第34條第3項規定：「第1項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。」、第40條第1項第11款及第15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、.....。十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。...。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。」、第57條第9款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、.....九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」、第67條第1項規定：「違反第40條第1項第1款、.....、第10款至第17款、.....規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」

(2)次按私立就業服務機構許可及管理辦法（以下簡稱機構許可及管理辦）第1條規定：「本辦法依就業服務法第34條第3項及第40條第2項規定訂定之。」、第33條規定：「本法第40條第1項第11款所定報表如下：一、求職、求才狀況表。二、從業人員名冊。三、就業服務專業人員異動申請表。四、

01 外國人招募許可之申請表。五、外國人聘僱許可之申請表。
02 六、外國人展延聘僱許可之申請表。七、外國人轉換雇主或
03 工作之申請表。八、外國人行蹤不明失去聯繫之申報表。九
04 、主管機關規定之其他報表。」，就上開機構許可及管理辦
05 乃係基於就業服務法第34條第3項及第40條第2項授權規定訂
06 定，其無違反法律保留，亦無抵觸法律之規定，依法即應加
07 以適用。

- 08 (3)再按雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱聘僱許可及
09 管理辦法第1條規定：「本辦法依就業服務法（以下簡稱本
10 法）第48條第2項規定訂定之。」、第19條：「雇主申請聘
11 僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外
12 國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。前項外國
13 人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿
14 之安全衛生。二、人身安全及健康之保護。三、文康設施及
15 宗教活動資訊。四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照
16 顧服務人員。六、其他經中央主管機關規定之事項（第1項
17 ）」。雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，
18 免規劃前項第三款及第四款規定事項（第2項）。」、第19
19 條之1第1項第5款及第3項規定：「前條第1項規定之外國人
20 生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、.....。五、住
21 宿地點及生活照顧服務人員。...。」、「雇主為第1項第5
22 款事項之變更，應於變更後7日內，以書面通知外國人工作
23 所在地及住宿地點之當地主管機關。」，核上開聘僱許可及
24 管理辦乃係基於就業服務法第48條第2項授權規定訂定，其
25 無違反法律保留，並無抵觸法律之規定，依法亦應加以適用
26 。至於上開規定其立法目的，則核係在課予雇主應依外國人
27 生活照顧服務計畫書執行之義務，以維護移工之人身安全及
28 心理健康，便於主管機關管理移工事務，核先敘明。

- 29 2.經查，原告接受雇主陳君委任為其辦理聘僱印尼籍外國人N
30 君等相關就業服務業務，而陳君於109年1月20日至1月29日
31 將N君委託原告安置，原告於109年1月30日向新北市政府勞

工局陳報外國人住宿地點變更通報單，於變更後外國人住宿地點欄填寫「臺北市○○區○○○路○段○○○○號3樓之2（下稱A地），惟N君實際住宿地點為「臺北市市○○區○○路○○○號4樓（下稱B地，為原告代表人陳玲麗之房子）」，至於新北市○○區○○路○段○○號14樓」（下稱C地，則為雇主申請N君工作地），此有前提事實欄位所揭雇主與原告之委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人契約、雇主109年1月20日之外國人住宿地點變更通報單、委託書、雇主109年1月30日之外國人住宿地點變更通報單、委託書、新北市政府勞工局家庭類外籍勞工業務訪查表及原告公司代表人109年3月2日於新北市政府勞工局之談話等記錄足憑、參以原告對於N君曾至B地住宿之事實並不爭執，則本案爭點N君變更住宿至B地，其通報義務人為何人即首應究明。

3.承上，本案爭點N君變更住宿至B地，其通報義務人為何人，本院核認係雇主陳君之通報義務，茲理由說明如下：

- (1)如同前揭依就業服務法第48條第2項授權訂定之雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條第1項規定，【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，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行；而本案行為時同辦法第19條之1第1項規定，前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：1.飲食及住宿之安全衛生。2.人身安全及健康之保護。3.文康設施及宗教活動資訊。4.生活諮詢服務。5.住宿地點及生活照顧服務人員。6.其他經中央主管機關規定之事項。再依行為時同辦法第19條之1第2項規定，【雇主】聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第3款及第4款規定事項及同辦法第19條之1第3項規定，【雇主】為第2項第5款事項之變更，應於變更後7日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關等規定，即可知上開規定係在課予【雇主】應依外國人生活照顧服務計畫書執行之義務，以維護移工之人身安全及心理健

01 康，便於主管機關管理移工事務自明。

- 02 (2) 至於就業服務法第40條第1項第11款所規定：【私立就業服
03 務機構及從業人員】從事就業服務業，不得有下列情事：「
04 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實」
05 ，其所規範之報表，則依照私立就業服務機構許可及管理辦
06 法第33條規定本法第40條第1項第11款所定報表共計有9款，
07 其中第9款規定：「主管機關規定之其他報表」，並不包含
08 「外國人住宿地點變更通報單」，此並有勞動查覆本院所依
09 職權調查之回函即勞動部110年4月7日勞動發管字第1100004
10 016號函文（見本院卷第338頁至第339頁）說明：「二、有
11 關私立就業服務機構許可及管理辦法（下稱本辦法）第33條
12 第9款規定「主管機關規定之其他報表」部分，按就業服務
13 法（下稱本法）第40條第1項第11款規定私立就業服務機構
14 不得對主管機關規定之報表填寫不實，其規範目的係考量雇
15 主委任私立就業服務機構辦理各項就業服務業務，應對主管
16 機關規定之報表詳實填寫紀錄，以維護雇主、移工權益及強
17 化仲介管理。又本辦法第33條明定本法第40條第1項第11款
18 報表範圍，其中第9款規定為同條其他8款外概括各式本部規
19 定之報表項目。三、本部訴願審議委員會109年10月7日訴願
20 決定理由住宿地點變更通報單」非本辦法第33條第9款規定
21 之依據部分，係因雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱雇
22 聘辦法）第19條之1第1項及第3項規定，係課予雇主管理外
23 國人的生活照顧服務，於外國人住宿地點變更後7日內通知外
24 國人工作所在地及住宿地點當地主管機關之法定義務，變更
25 通報之義務人為雇主，仲介機構如受委任，仍需依前開辦法
26 填具該通報單向當地主管機關辦理，故該通報單並非本辦法
27 第33條規定向本部通報之報表。.....。」足資採認。
- 28 4. 綜上，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條之1第1項及第
29 3項規定，係課予雇主管理外國人的生活照顧服務，於外國人
30 住宿地點變更後7日內通知外國人工作所在地及住宿地點當
31 地主管機關之法定義務。本案N君之住宿地點變更通報之義

01 務人為雇主陳君，又該通報單並非私立就業服務機構許可及
02 管理辦法第33條規定之報表，原處分逕論以原告違反就業服
03 務法第40條第1項第11款規定，並據以裁處，即非合法有據
04 應予撤銷。

05 5.至於本案訴願決定採認原處分逕論以原告違反就業服務法第
06 40條第1項第11款規定據以裁處原告並非妥適，然其卻以原
07 告接受陳君委任辦理聘僱外國人N君之就業服務業務，卻未
08 善盡受任事務，致陳君違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法
09 第19條之1第3項及就業服務法第57條第9款規定，因認原告
10 應有就業服務法第40條第1項第15款規定之適用，而認本案
11 依訴願法第79條第2項規定，應以訴願為無理由所為駁回訴
12 願，亦非合法有據，茲說明如下：

13 (1)按就業服務法條第1項第11款及第15款所規定：「私立
14 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
15 情事：一、……。十一、對主管機關規定之報表，未依規定
16 填寫或填寫不實。……。十五、辦理就業服務業務，未善盡
17 受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。」，乃
18 係涉及行為人即「私立就業服務機構及其從業人員」從事就
19 業服務業務，所分別規範之不同違規事實，為行政機關裁罰
20 行為人之不同原因事實及法令依據，於行政機關所為之裁罰
21 如有變更時，當已影響原處分本質之變更，並與受裁罰人防
22 禦權之行使有所妨礙，為此訴願決定誤援引訴願法第79條第
23 2項規定以原行政處分所憑理係僅屬不當，但依其他理由認
24 為正當者而認訴願為無理由，即難以維持。

25 (2)況以上開就業服務法條第1項第15款所規定：「私立就
26 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
27 事：十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違
28 反本法或依本法所發布之命令。」，其規範之要件乃以「致
29 雇主違反本法或依本法所發布之命令。」為要件，而本案依
30 109年3月2日新北市勞工局勞資協調會的結論第4點容「本案
31 雇主未有違反勞工法令或勞動契約」（見本院卷第77頁），

01 並經本院於110年2月23日言詞辯論期日提示本院卷內第77頁
02 之勞資協調會議結論所認定雇主沒有違反勞工法令或勞動契
03 約及新北市政府經本院函查所查覆以本案難認陳君違反本法
04 第57條第9款之規定（見本院卷第276頁），亦為被告所不爭
05 執該雇主陳君沒有違反就業服務法第57條第9款規定等情足
06 憑（見本院卷第293頁之言詞辯論筆錄）、為此訴願機關率
07 認以原告接受雇主陳君委任辦理聘僱外國人N君之就業服務
08 業務，卻未善盡受任事務，致雇主陳君有違反雇主聘僱外國
09 人許可及管理辦法第19條之1第3項及就業服務法第57條第9
10 款規定，因認原告應有就業服務法第40條第1項第15款規定
11 之適用，亦乏採憑，本案訴願決定亦難維持，依法應予撤銷
12 。

13 （三）本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
14 ，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果
15 不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

16 六、據上論結，原處分及訴願決定均有違誤，依法應予撤銷，原
17 告訴請撤銷為有理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，
18 判決如主文。

19 中 華 民 國 110 年 4 月 30 日
20 行政訴訟庭 法官 楊志勇

21 上為正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上
23 訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體
24 內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法
25 繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上
26 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
27 人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正
28 ，由本院逕以裁定駁回上訴。

29 書記官 林楷勳

30 中 華 民 國 110 年 4 月 30 日