

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第85號

109年3月19日辯論終結

原告 力揚人力仲介開發有限公司
代表人 吳慶雄 通訊處：臺中市○○區○○路○○○號4樓之
被告 臺中市政府
代表人 盧秀燕 通訊處：臺中市○○區○○○道○段○○號
訴訟代理人 高翠霞 通訊處：臺中市○○區○○○道○段○○號
上列當事人間違反就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國108年9月27日勞動法訴二字第1080018380號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依到場被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

原告於勞動部查核日（民國108年3月15日）前1年內接受委任引進至我國工作之外國人計28名，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10.7100%，已逾私立就業服務機構許可及管理辦法第15條之1第1項及第2項規定之人數及附表1規定之比率，經被告審查認原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定，以108年7月3日府授勞外字第1080156599號裁處，依同法第67條第1項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元。原告不服提起訴願遭駁決定駁回，遂提起本件訴訟。

三、本件原告主張：

（一）按「本法第四十七條第一項第十七款所稱接受委任引進之外

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，指接受委任引進之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
許可達附表一規定之人數及比率。」私立就業服務機構許可
及管理辦法第15條之1第1項、第2項分別定有明文。復按
「違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第
三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一
項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、
第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款
或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以
下罰鍰。」就業服務法第67條第1項定有明文。又按「違反
行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」、
「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。」、「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不
得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最
低額之二分之一。」行政罰法第7條、第18條第1項、第3項
分別定有明文。

(二)經查，雇主伍東海（下稱伍君）聘僱之外國人NGUYEN THIT
HUY（下稱N君）於107年6月19日入境，勞資雙方合意解
約讓N君提前返國，原告為避免因雇主不熟悉提前解約之流
程而有觸法之嫌，主動協助雇主伍君，於107年8月27日偕
N君至臺中市政府勞工局辦理提前解約驗證事宜，雇主伍君
也於同日簽署解除委任，既原告及雇主均與N君依法辦理提
前解約完成，勞工局亦通過其辦理，原告依法已無權繼續管
理監督N君，更無權強制將N君扣留於某處而限制其行動。

(三)訴願決定雖以：「就業服務法第40條第1項第17款規定，係
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」。然查，原告就外籍勞工之挑
選招募，必經嚴格挑選流程，包含口試面試、外籍勞工培訓
、協助辦理簽證、體檢、協助外籍勞工翻譯等等，約14道繁

01 複流程，於整體招募流程結束後還須協助雇主進行外籍勞工
02 生活起居之關懷等，自始至終都係為挑選適合的外籍勞工人
03 才，並將之引進我國以對產業勞力缺工問題有所幫助，不僅
04 是於外國人入國前之招募選任，更於入國後持續予以輔導並
05 給予協助，與就業服務法第40條第1項第17款規定立法意旨
06 不僅不相違背，反較系爭法規所欲達成之目的手段上更為嚴
07 謹。

08 (四)退萬步言，縱認原告有違反就業服務法第40條第1項第17款
09 之規定，原裁罰鍰，亦嫌過重，有違比例原則：

10 1.按「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助
11 於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選
12 擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不
13 得與欲達成目的之利益顯失均衡。」，次按「裁處罰鍰，應
14 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
15 反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」
16 行政程序法第7條及行政罰法第18條第1項分別定有明文。
17 是以，行政處分亦應具備目的性、關聯性以及衡平性，同時
18 亦應審酌行為人所違反行政法義務之行為受責難程度、所生
19 影響以及因此所得之利益，方符比例原則之要求。

20 2.訴願決定就業服務法第40條第1項第17款之規定之見解係以
21 「接受委任辦理聘僱許可，外國人入國後三個月內發生行蹤
22 不明情事達附表一規定之人數及比率者」做為有效管理就業
23 服務機構之手段。然查，外籍勞工行蹤不明之原因不一而足
24 ，或係基於薪資因素或係基於雇主因素等等，就業服務機構
25 充其量僅係雇主與外籍勞工間擔任一中介橋樑之角色爾爾，
26 就外籍勞工於其向雇主報到之後之外籍勞工管理實無從置喙
27 ，亦無法有任何直接有效手段以達其目的，以上開規定課予
28 就業服務機構行政法上義務藉此達成減少外勞之目的實屬緣
29 木求魚，與行政程序法第7條第1款比例原則中之「適當性
30 要件」有違。

31 3.縱認本件上開行為有違反就業服務法第40條第1項第17款之

規定，其違反情節實屬輕微，原告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僅為3人及10.710%，僅高於系爭法規0.71%不足百分之1，原處分裁處金額卻達6萬元之譜，且不論其裁罰手段是否有助於督促就業服務機構善盡入國前選任監督，以防止外籍勞工發生行蹤不明情事之目的，達成及其手段目的間是否具有關聯，對於原告之財產權而言，原處分亦非屬最小侵害手段，顯違反行政程序法第7條及行政罰法第18條第1項比例原則之要求。

4. 綜上所述，原訴願決定有諸多認事用法錯誤，未就有利於原告之主張注意之違法，實有違誤而應予撤銷。並聲明求為判決：1. 原處分及訴願決定均撤銷。2. 訴訟費用由被告機關負擔。

四、被告則以：

(一) 引用法條：

1. 就業服務法第40條第1項第17款及第2項規定：「（第1項）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：……十七、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。……。（第2項）前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。」、第67條第1項規定：「違反……第40條第1項……第17款、……規定者，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」。

2. 私立就業服務機構許可及管理辦法第15條之1規定：「本法第四十條第一項第十七款所稱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，指接受委任引進之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許可達附表一規定之人數及比率。」、「中央主管機關應定期於每年三月、六月、九月及十二月，依附表一規定查核私立就業服務機構。」、「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。」

3. 私立就業服務機構許可及管理辦法附表1：「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】：1人至30人……；【行蹤不明比率】：百分之十以上……，」。

4. 私立就業服務機構許可及管理辦法第3條規定：「本法第三十五條第一項第四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三日失去聯繫之核備。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。」。

5. 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條第2項：「雇主對聘僱之第二類外國人，於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之……。」

(二) 有鑑於外國人多於入國3個月內發生行蹤不明之情形，而目前前在臺行蹤不明之外國人人數眾多，不僅對國內治安造成隱憂，對於雇主亦有所不公，故就業服務法第40條第1項第17款規定明文課予私立就業服務機構如有接受委任引進之外國人於入國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，應予以處罰，俾加強私立就業服務機構之責任。又該規定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，係指私立就業服務機構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規定之人數及比率，且勞動部應定期於每年3月、6

01 月、9月及12月查核，此於私立就業服務機構許可及管理辦
02 法第15條之1定有明文。

03 (二)查據本案相關卷證資料：

04 被告依據勞動部108年5月31日勞動發管字第1080507825號
05 函，發現原告於勞動部查核之日（108年3月15日）前1年
06 內接受委任引進至我國工作之外國人計28人，其中3人於入
07 國後3個月內發生行蹤不明，行蹤不明比率10.7100%，已逾
08 私立就業機構許可及管理辦法附表1規定之比率，是以108
09 年6月5日中市勞外字第1080033783號函予原告陳述說明，
10 原告則以108年6月13日說明函說明外籍勞工失去聯繫為不
11 可抗力之因素云云，但未否認於勞動部查核日（108年3月
12 15日）前1年內接受委任引進至我國工作之外國人28人中有
13 3人於入國後3個月內發生行蹤不明之事實。

14 (四)答辯理由：

15 1.原告表示雇主伍君聘僱之外國人N君於107年6月19日入境
16 （107年8月31日失去聯繫），勞資雙方合意解約讓N君提
17 前返國，原告為避免因雇主不熟悉提前解約之流程而有觸法
18 之嫌，主動協助雇主伍君，於107年8月27日偕N君至臺中
19 市政府勞工局辦理提前解約驗證事宜，雇主伍君也於同日簽
20 署解除委任，既原告及雇主均與N君依法辦理提前解約完成
21 ，勞工局亦通過其辦理，原告依法已無權繼續管理監督N君
22 ，更無權強制將N君扣留於某處而限制其行動云云。惟查，
23 原告受伍君委任辦理引進N君於107年6月19日入境至我國
24 工作，本應協助辦理轉換雇主、安排入出國等事宜，至於N
25 君於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於N君出國
26 前通知被告勞工局，由被告探求N君之真意，並驗證之，亦
27 係為避免片面解約情事。再者，伍君與N君協議於107年9
28 月26日終止聘僱關係，原告於驗證後仍應依受任事宜協助雇
29 主伍君及N君之後續相關就業服務業務，原告所稱依法已無
30 權繼續管理監督N君云云，顯係卸責之詞。

31 2.勞動部於108年3月15日查核，原告於108年3月15日前1

01 年內所引進至我國工作之外國人計有28人，惟所引進之外國
02 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
03 及10.7100%，確已逾私立就業服務機構許可及管理辦法附表
04 1規定之比率（辦理聘僱許可之外國人人數1人至30人、行
05 蹤不明比率百分之10以上），是原告違反就業服務法第40條
06 第1項第17款規定之事實，足以認定。原告雖稱已盡力服務
07 客戶並無過失等語，惟查，就業服務法第40條第1項第17款
08 規定，係課予私立就業服務機構行政法上之義務，以督促其
09 於外國人入國前善盡招募選任之責任，其立法目的及背景業
10 如前述，原告就其引進之外國人，於3個月內即發生行蹤不
11 明之事實已為明確，是原告所訴，核與本件違規事實之認定
12 無涉。據此，被告機關以原告違反就業服務法第40條第1項
13 第17款規定，依同法第67條第1項規定，處原告法定罰鍰最
14 低額6萬元，揆諸前開相關規定，被告機關所為處分並無不
15 當。

16 (五)綜上所述，原告之訴為無理由等語，資為抗辯，並聲明：1.
17 原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

18 五、本件如事實概要欄所載之事實，有臺中市政府108年7月3
19 日府授勞外字第108156599號函及行政裁處書、臺中市政府
20 送達證書、勞動部108年10月9日函、勞動部109年10月27
21 日勞動法訴二字第1080018380號訴願決定書、勞動部108年
22 5月31日勞動發管字第1080507825號函、臺中市政府勞工局
23 108年6月5日中市勞外字第1080033783號函、原告108年
24 6月13日說明函、臺中市政府勞工局驗證雇主與第二類外國
25 人終止聘僱關係證明書、臺中市政府勞工局驗證雇主與第二
26 類外國人終止聘僱關係審核傳遞單、面談紀錄、雇主與第二
27 類外國人終止聘僱關係通知書、經濟部商工登記公示資料查
28 詢服務結果列印資料等在卷可稽，堪信為真正。兩造之爭點
29 為：(一)原告是否有違反就業服務法第40條第1項第17款規定
30 （接受委任引進之外國人於1年內1人至30人，入國3個月
31 內發生行蹤不明比率達10%以上）之事實？(二)原告是否具有

故意或過失之歸責事由？(三)被告依就業服務法第40條第1項第17款、第67條第1項規定，以原處分裁處原告罰鍰新臺幣6萬元，有無違反行政罰法第18條、行政程序法第7條所規定之比例原則？

六、本院之判斷：

(一)原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定（接受委任引進之外國人於1年內1人至30人，入國3個月內發生行蹤不明比率達10%以上之事實之認定：

1.原告係屬經被告許可的私立就業服務機構，勞動部108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28人，而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上述3人（雇主林啟安聘僱之外國人NGUYEN THI T IEN 阮氏仙，護照號碼M0000000，於107年6月25日入境，107年7月4日失去聯繫，等待3個月後向勞動部申請遞補外國人RININTA DWI LUTFIANA菲亞娜，護照號碼M0000000，於107年11月26日入境，107年12月26日失去聯繫，且外國人菲亞娜於26日領薪水後即失去聯繫。雇主伍君聘僱之外國人N君，護照號碼M0000000，於107年6月19日入境，107年8月27日至臺中市政府勞工局辦理解約驗證，同意於107年9月26日提早離境返國，但因N君有越南親屬在臺東縣於107年8月31日失去聯繫等節，有原告所提出說明函及勞動部108年5月31日勞動發管字第1080507825號函在卷『見本院卷第91頁至第93頁、第99頁』可稽）及10.7100%，已逾管理辦法附表1規定之比率（接受委任引進之外國人於1年內1人至30人，入國3個月內發生行蹤不明比率達10%以上），被告審查屬實後，以原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定，依同法第67條第1項規定，以原處分裁罰原告，原告不服，經提起訴願，也經訴願決定駁回等情，除上開爭點外，其餘兩造均無爭執，有上述所載證據在卷可稽，且經本院核閱屬實，可認定為真實，核先敘明。

2.雖原告主張：雇主伍君與N君依法辦理提前解約完成，勞工

01 局亦通過其辦理，原告依法已無權繼續管理監督N君，更無
02 權強制將N君扣留於某處而限制其行動……。外籍勞工行蹤
03 不明之原因不一而足，或係基於薪資因素或係基於雇主因素
04 等等，就業服務機構充其量僅係雇主與外籍勞工間擔任一中
05 介橋樑之角色爾爾，就外籍勞工於其向雇主報到之後之外籍
06 勞工管理實無從置喙，亦無法有任何直接有效手段以達其目
07 的……云云。惟揆諸就業服務法第40條第1項第17款之立法
08 理由雖僅記載：『鑑於外勞多於入境3個月內逃逸，而目前
09 在台行蹤不明之外勞（看護工），截至今年（即102年）10
10 月底，經移民署統計已達37,575人，不僅對國內治安造成隱
11 憂，對於雇主亦有所不公。爰此，原條文第1項增訂第17款
12 規定，課予私立就業服務機構責任。』而未言明私立就業服
13 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
14 法上義務。然而，參酌就業服務法第40條第1項第17款修正
15 草案條文對照表之說明欄，可知當時立法者係考量外籍勞工
16 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
17 主，卻忽略追究私立就業服務機構之輔導與照顧的責任，而
18 認有所不公，故期待透過修法，要求私立就業服務機構能主
19 動過濾外籍勞工，不要冒險引進可能造成逃跑之外籍勞工，
20 並於外籍勞工剛來臺灣時積極協助其適應工作及生活環境，
21 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
22 規定。因此，倘私立就業服務機構就選任、輔導與照顧責任
23 ，未盡善良管理人之注意義務，而有就業服務法第40條第1
24 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
25 得依就業服務法第67條第1項之規定裁處罰鍰。由此可知，
26 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
27 就私立就業服務機構過去未盡選任、輔導與照顧之義務，而
28 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
29 生預防作用，消極地遏止再犯，而非以積極管理之方式，命
30 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
31 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。又同法第40條第1項第17款、第2項規定：「（第1項第17款）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：……17、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。……（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。」另私立就業服務機構許可及管理辦法第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1人至30人以上者，行蹤不明比率10%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人數及比率，以為禁止規範，並用以管理及減少外國人發生行蹤不明之事，並無違反憲法上之平等原則及比例原則，依法即應予適用。本件原告先後受雇主林啟安委任辦理引進外籍勞工 NGUYEN THI TIEN

阮氏仙（護照號碼M0000000），於107年6月25日入境，同年7月4日即去聯繫，等待3個月後，僱主再向勞動部申請遞補外國人RININTA DWI LUTFIA NA 菲亞娜（護照號碼M0000000），於107年11月26日入境，同年12月26日領得薪水即失去聯繫；原告另受雇主伍君聘僱之外國人N君（護照號碼M0000000），N君於107年6月19日入境，同年8月27日雙方至臺中市政府勞工局辦理解約驗證，同意於107年9月26日提早離境返國，但N君因有越南親屬在臺東縣於同年8月31日失去聯繫等情事屬實，已詳如前述，是原告顯然事先未盡心竭力為雇主招募、篩選有工作意願之外籍勞工，事中及事後亦未協助辦理阮氏仙、菲亞娜、N君等外籍勞工轉換雇主、關懷服務及安排彼等出國等之責任，以致上述3名外籍勞工得以利用受僱者之名義進入我國境內，工作不久後，隨即逃逸無蹤，無法聯繫，使得該3人可四處從事非法打工或可能從事性交易工作，時有所聞。再者N君提早終止聘僱關係，原告應於N君出國前通知被告勞工局，藉此探明證明N君之真意，以明解約之真相，而被告勞工局驗證後，原告仍應依受任事宜協助雇主伍君及N君之後續相關就業服務業務亦明，故原告上述主張，屬卸飾之詞，無法採信。

3. 基於上述說明，原告確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1人至30人，入國3個月內發生行蹤不明比率達10%以上）之客觀事實，應可認定實在。

(二) 原告具有過失之歸責事由之認定：

1. 如前所述，依就業服務法第40條第1項第17款修正草案條文對照表之說明欄，可知當時立法者係考量外籍勞工入境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籍勞工，不要冒險引進可能造成逃跑或從事非法工作之外籍勞工，並在外籍勞工剛來臺灣時須積極協助其適應工作及生

活環境，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應注意盡選任、輔導與照顧外籍勞工之義務，且能注意，並無不能注意情節，而有未盡選任、輔導與照顧外籍勞工之義務（積極過濾外籍勞工，不冒險引進可能造成逃跑之外籍勞工，並在外籍勞工剛進入我國境時協助外籍勞工適應之管理與責任）致引進之外籍勞工造成逃跑之情況，則私立就業服務機構經營者主觀上容或即具有過失的責任。

2. 就業服務法第40條第1項第17款及第67條第1項規定顯然就私立就業服務機構未盡選任、輔導與照顧之義務，而以處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籍勞工，是否有未盡積極過濾、選任及引進後就外籍勞工剛來臺灣時，未盡協助其適應、輔導與照顧管理之義務，致仍引進造成外籍勞工逃跑之情況。本件原告受雇主委任先後辦理阮氏仙、菲亞娜、N君等外籍勞工進入我國境，惟渠等3人，工作不久後，即逃逸無蹤，無法聯絡，已詳述於前，足證原告主觀上容有未盡積極過濾、選任外籍勞工，於外籍勞工進入國境，未盡協助其等適應、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。

3. 依上說明，原告具有過失之歸責事由，事屬明確，可以認定。

(三) 被告依就業服務法第40條第1項第17款、第67條第1項規定，裁處原告罰鍰新臺幣6萬元，未違反行政罰法第18條、行政程序法第7條所規定之比例原則之認定：

1. 按行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍，限於裁量之合法性而不及於妥當性。因此，行政機關對違反行政法規之行為，於行使裁量權決定應為何種程度之裁罰處分時，除應遵守一般法律原則（如誠信原則、平等原則、比例原則等是）外，應符合法規之目的，並不得逾越法定

之裁量範圍，此為行政法理所當然。又按行政訴訟法第201條規定：「行政機關依裁量權所為之行政處分，以其作為或不同作為逾越權限或濫用權力者為限，行政法院得予撤銷。」行政法第4條第2項規定：「逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法論。」行政法院對於行政機關行使裁量權所作成裁量處分之司法審查，關於裁量權之行使部分，除非行政機關行使裁量權之過程或結果，有逾越權限或濫用權力之情形，而以違法論者外，原則上尊重之而作有限司法審查，審查其是否逾越權限或濫用權力；至其餘部分仍應作全面司法審查。濫用權力者，乃當法律構成要件該當時，行政機關行使其裁量權之目的，與法律授予裁量權之目的不符，雖其採取或選擇的方式，並未超出法律規定的法律效果的處理方式外，因與法律授予裁量權之目的不符，即構成違法。

2. 經查，被告審酌原告係經許可的私立就業服務機構，從營業中取得利益，本應負有篩選過濾有意願工作之外籍勞工，以減少引進其逃跑，並於外籍勞工進入國境工作時，須協助外籍勞工適應工作及照顧其等工作，惟本件原告受雇主先後委任分別辦理阮氏仙、菲亞娜、N君等外籍勞工進入我國境後，惟渠等3人，工作不久，隨即逃逸無蹤，無法聯絡，已詳述於前，被告因此對原告處新臺幣6萬元罰鍰，已屬最低之罰鍰，已審酌具體個案之違規情節、所生影響、所得利益等因素，且係基於前開法律賦予之裁量權所為，該判斷結果核係依專業知識及社會通念所為，無恣意濫用情事，揆諸首揭說明，難認違法。綜上，原處分核無裁量怠惰或裁量濫用之違法，亦無違反比例原則可言。且原告並無何其他得予減免行政處罰責任之適用。故原告此部分之主張，洵非可採。

七、綜上所述，原告主張各節，尚乏依據，無可採信。則被告以原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定原告違反就業服務法第40條第1項第17款規定（接受委任引進之外國人於1年內1人至30人，入國3個月內發生行蹤不明比率達10%以上之事實，依同法第67條第1項規定，以原處分裁罰原告

01 法定最低罰鍰6萬元，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無
02 不合。是原告仍以前詞訴請撤銷，為無理由，應予駁回。
03 八、本判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，
04 經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本判決結果不生
05 影響，爰無庸一一再加論述。

06 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
07 前段，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 4 月 1 日
09 行政訴訟庭法官 楊萬益

10 上為正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
14 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
15 實。

16 中 華 民 國 109 年 4 月 6 日
17 書記官 吳韻聆