臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第37號
109年6月18日辯論終結

原　　告　尚勤國際開發有限公司
代　表　人　張和燊
訴訟代理人　盧永和律師
複代理人　劉威成律師
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲
　　陳泰宏

上列當事人間就業服務事件，原告不服勞動部中華民國109 年3月17日勞動法訴二字第1080022377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、事實概要：

原告所屬從業人員林芳驊（下稱林君）非法媒介雇主白亦玄（下稱白君）所申請聘僱之越南籍外國人PHAM THI THUYDUONG（護照號碼：M0000000；下稱P 君）至臺中市○區○○街○○○ ○○ 號，接受非法雇主洪福盈（下稱洪君）之指派，於民國108 年1 月9 日至108 年1 月17日之期間，提供照顧洪君母親之勞務，惟查P 君係經勞動部許可雇主白君自108 年1 月7 日起至108 年5 月23日止合法聘僱從事家庭看護工作之外國人。案經內政部移民署中區事務大隊臺中市專勤隊（以下稱臺中市專勤隊）及被告所屬勞工局調查偵訊，被告審認原告違反就業服務法第45條規定事實明確，爰依同法第64條第3 項規定，處以罰鍰新臺幣10萬元，原告不服提起訴願，經勞動部部於109 年3 月17日以勞動法訴二字第0000000000號駁回訴願，原告仍未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

㈠按「改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）95年6月5日勞職外字第0950024819號函：「本法第45條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。有關該條媒介之定義，參照民法第565條之規定，稱居間者，謂當事人約定一方為他方報告訂約之機會，或為訂約之媒介，他方給付報酬之契約。是居間契約分為為委任人提供訂約機會的『報告居間』，及為促成委任人與第三人訂立契約而進行介紹或提供機會的『媒介居間』。查本條之立法理由係為杜絕非法外籍勞工問題及非法媒介，爰作此規定，從而本法第45條媒介之定義應專指『媒介居間』行為，亦即促成委任人與第三人訂立契約之媒介居間人，尚不包括僅為委任人提供訂約機會的報告居間人，以避免裁罰之不當擴張。本法第64條第1項對違反本法第45條規定者，處以罰鍰之行政罰（處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰）。5年內再違反者，則科以刑罰（處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣60萬元以下罰金），故本條應解釋為以發生結果為要件，亦即應以媒介之當事人雙方成立契約為必要，始符處罰法定主義從嚴解釋之本旨，惟契約成立後，是否確有外國人非法為他人工作之事實，則非所問。」，核此解釋，乃主管機關，對就業服務法第45條及之處罰規定，所為符處罰法定主義，所為從嚴解釋「以發生結果為要件，亦即應以媒介之當事人雙方成立契約為必要，」之解釋行政規則，並無違反法律保留，其解釋亦無牴觸法律，內容亦屬明確，被告機關依法即應適用。亦即，解釋就業服務法第45條規定，應以發生結果為要，亦即應以媒介之當事人雙方成立契約，特別是勞動契約必要，始符合處罰法定主義從嚴解釋之本旨，就業服務法第45條所規範者為『促成委任人與第三人訂立契約而進行介紹或提供機會的媒介居間人』，又媒介居間人所促成之契約應為勞動契約，從而未促成外國人與第三人成立勞動契約，或係促成外國人與第三人成立勞動契約以外之契約者；則尚不能認為符合上開法

律規範，而逕以同法第64條第1項相繩，此亦有臺北高等行政法院98年度簡更一字第8號判決理由意旨足參。」（臺灣新北地方法院106年度簡字第70號行政訴訟判決參照）。

㈡次按「從而，以公司聘僱時所容許應徵人員為測試工作能力之短暫一時之試做乙節，本非勞動基準法、主管機關所禁止，應屬面試程序之一環，係為使勞工進一步瞭解工作內容，並讓雇主當場評估勞工之工作能力，進而幫助勞雇雙方於面試程序中清楚瞭解彼此之優缺點，以決定是否與他方簽訂勞動契約。換言之，試做與勞動契約尚屬有別，勞工於面試時固有提供勞務試做，惟衡諸試做時間短暫、勞雇雙方尚未依勞動基準法施行細則第7條規定就勞動契約重要事項達成意思表示合致，自難以此遽認勞雇雙方已成立勞動契約。」（臺灣新北地方法院106年度簡字第70號行政訴訟判決參照）。

㈢依前開實務見解可知，需媒介之當事人雙方成立勞動契約，方構成違反就業服務法第45條之規定。查本件原告所屬之從業人員林君僅係陪同P君前往洪君處面試，亦有清楚告知洪君及P君，於未經許可前，不得非法工作，雖P君有於洪君處短暫提供勞力，惟其性質應屬試做，洪君與P君間尚未成立勞動契約，理由如下：

1.雖成立勞動契約不以書面為必要，但通常勞雇雙方為明確雙方權利義務，均會簽署書面之勞動契約，惟洪君與P君間並未簽署書面之勞動契約，可認雙方尚無成立勞動契約之意思。

2.P君已與白君成立勞動契約，依其性質不可能同時再與洪君成立第二份家庭看護之勞動契約，林君與P君均清楚係要在P君可勝任洪君處之工作時，再辦理轉換雇主，並依此成立勞動契約，故洪君與P君間尚未成立勞動契約。

3.洪君反應P君不適合時，林君即將P君帶離洪君處，如P君與洪君已成立勞動契約，豈可任意終止？

4.洪君與P君始終未對於勞動契約重要事項之一之薪資條件達

成意思表示合致，應認雙方尚未成立勞動契約。

5.家庭看護工作之性質並非一、二日即可看出是否適合，其決定於看護工是否能熟悉家庭環境、了解雇主家人生活習慣、自身適應程度如何等因素後，才可得知看護工是否適合該份工作。故P君於洪君處提供勞力數日，係因洪君希望P君努力嘗試以確認是否合適於洪君處工作，而經過幾日後確定P君並不適合該份工作，洪君即請林君將P君帶離，可見P君於洪君處工作之性質僅為試做。

6.小結：由以上理由可知，P君與洪君尚未成立勞動契約，P君於洪君處提供勞力僅屬試做，為面試之一環，因P君與洪君尚未成立勞動契約，故林君之行為尚不構成就業服務法第45條之規定。

㈣綜上所述，原告所屬從業人員林君並無違反就業服務法第45條之規定，故原處分機關依就業服務法第64條第3項裁處原告10萬元罰鍰並無理由，並聲明求為判決：⑴原訴願決定及原處分均撤銷。⑵訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：

㈠按「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。」、「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」、「任何人不得媒介外國人非法為他人工作。」、「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱…他人所申請聘僱之外國人。」、「（第1項）違反第45條規定者，處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。…（第3項）法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第45條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。」分別為就業服務法（以下稱本法）第42條、第43條、第45條、第57條第1款及第64條規定所明定。

㈡按「查本法第44條規定：『任何人不得非法容留外國人從事工作。』係指『自然人或法人』與外國人間雖無聘僱關係，

但有未依本法及相關法令規定申請許可，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事實之行為而言。若二者間具聘僱關係，則為本法第57條第1款之『聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。』所規範。又上開有無聘僱關係，應依客觀具體事實認定，如該外國人有勞務提供，而該自然人或法人對之有指揮監督關係，或有勞務報酬之約定者，則難辭無聘僱關係存在。」、「按本法第43條明定：『除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。』亦即本法對於外國人在我國工作係採許可制。又上開之『工作』，並非以形式上之契約型態或報酬與否加以判斷，若外國人有勞務之提供或工作之事實，即令無償，亦屬工作。」、「本法第45條規定，任何人不得媒介外國人非法為他人工作。有關該條媒介之定義，參照民法第565 條之規定，稱居間者，謂當事人約定一方為他方報告訂約之機會，或為訂約之媒介，他方給付報酬之契約。是居間契約分為為委任人提供訂約機會的『報告居間』，及為促成委任人與第三人訂立契約而進行介紹或提供機會的『媒介居間』。查本條之立法理由係為杜絕非法外籍勞工問題及非法媒介，爰作此規定，從而本法第45條媒介之定義應專指『媒介居間』行為，亦即促成委任人與第三人訂立契約之媒介居間人，尚不包括僅為委任人提供訂約機會的報告居間人，以避免裁罰之不當擴張。本法第64條第1項對違反本法第45條規定者，處以罰鍰之行政罰（處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰）。5年內再違反者，則科以刑罰（處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣60萬元以下罰金），故本條應解釋為以發生結果為要件，亦即應以媒介之當事人雙方成立契約為必要，始符處罰法定主義從嚴解釋之本旨，惟契約成立後，是否確有外國人非法為他人工作之事實，則非所問。」、「按就業服務法第45條規定：『任何人不得媒介外國人非法為他人工作。』復依本會95年6月5日勞職外字第0950024819號函釋，本條所規範者為『促成委任人與第三人

訂立契約而進行介紹或提供機會的媒介居間人』，又媒介居間人所促成之契約應為勞動契約，如未促成外國人與第三人成立勞動契約或係促成外國人與第三人成立勞動契約以外之契約者，則尚未構成本條規定。」、「三、有關外籍看護工部分，為提昇外籍看護工之照護品質，本會已規定外籍看護工來臺前，須在當地完成90小時之照顧服務員職前訓練，並據以作為申請入國簽證所需之專長證明。基於外籍看護工來臺前本應具上開專長，且為免有礙整體外勞之管理，故外籍看護工入國後，雇主不得再安排至許可以外工作地點從事訓練。四、若為提昇外籍看護工之照顧服務品質，外籍看護工入國後，參加之外籍看護工在職訓練，應符合下列條件：（一）由中央或地方主管機關規劃主辦或委辦（二）未涉及勞務之提供或工作之事實（三）外籍看護工參加訓練前，應徵得雇主同意或利用其休假期間為之（四）在職訓練須與本會許可之工作內容一致，不得涉及專業醫療行為。」復經勞動部（改制前行政院勞工委員會）91年9 月11日勞職外字第0000000000號令、95年2 月3 日勞職外字第0950502128號函、95年6 月5 日勞職外字第0950024819號函、97年5 月5 日勞職管字第0970010437號函、100 年7 月26日勞職管字第1000074094號函釋在案【證物4 】。

㈢本件起訴理由略謂：「1.原告係從事人力仲介業務事項，P君係經原告仲介來臺，原訂於108 年1 月7 日至108 年5 月23日於白君處從事家庭看護工作，惟白君因故前往中國大陸40日，P 君無法一同前往，白君遂委託原告安置P 君，但P君於安置期間要求轉換雇主，故原告之所屬從業人員林君陪同P 君前往洪君處面試，林君並無媒介非法工作之行為。2.參照臺灣新北地方法院106 年度簡字第70號行政訴訟判決及勞動部（改制前行政院勞工委員會）95年6 月5 日勞職外字第0950024819號函釋，本法第45條媒介之定義應專指『媒介居間』行為，亦即促成委任人與第三人訂立契約之媒介居間人，尚不包括僅為委任人提供訂約機會的報告居間人，本條

應解釋為以發生結果為要件，亦即以媒介之當事人雙方成立契約為必要，始符處罰法定主義從嚴解釋之本旨，從而未成立勞動契約以外之契約者，則尚不能認為符上開法律規範，而逕以同法第67條第1項相繩。公司聘僱時所容許應徵人員為測試工作能力之短暫一時之試做，應屬面試程序之一環，試做與勞動契約尚屬有別，勞工於面試時固有提供勞務試做，惟衡諸試做時間短暫、勞雇雙方尚未依勞動基準法施行細則第7條規定就勞動契約重要事項達成意思表示合致，自難以此遽認勞雇雙方已成立勞動契約。原告之所屬從業人員林君僅係陪同P君前往洪君處面試，亦有清楚告知洪君及P君，於未經許可前，不得非法工作，雖P君有於洪君處短暫提供勞力，惟其性質應屬試做，洪君與P君間尚未成立勞動契約。3.雖成立勞動契約不以書面為必要，但通常勞雇雙方為明確雙方權利義務均會簽署書面勞動契約，惟洪君與P君間並未簽署書面勞動契約，可認雙方尚無成立勞動契約之意思。4.P君已與白君成立勞動契約，依性質不可能同時再與洪君成立第二份勞動契約，林君與P君均清楚係要在P君可勝任洪君處之工作時，再辦理轉換雇主，並依此成立勞動契約，故洪君與P君間尚未成立勞動契約。5.洪君反應P君不適合時，林君即將P君帶離洪君處，如P君與洪君已成立勞動契約，豈可任意終止？6.洪君與P君始終未對於勞動契約重要事項之一之薪資條件達成意思表示合致，應認雙方尚未成立勞動契約。7.家庭看護工作之性質並非一、二日即可看出是否適合，故P君於洪君處提供勞力數日，係因洪君希望P君努力嘗試以確認是否合適於洪君處工作，而經過幾日後確定P君並不適合該工作，洪君即請林君將P君帶離，可見P君於洪君工作之性質僅為試做。8.綜上所述，林君並無違反就業服務法第45條之規定，原行政機關依就業服務法第64條第1項裁處並無理由，懇請撤銷原行政處分。」等語。

㈣卷查：

1.P君於108年2月1日臺中市專勤隊製作之調查筆錄陳述略

以：「…（問）你於108 年1 月31日23時許撥打勞動部1955勞工諮詢申訴專線反映疑遭仲介勞力剝削，本隊於108 年2月1 日會同臺中市政府警察局第四分局防治組員警及臺中市政府勞工局人員前往臺中市○○區○○路○○○ 號接回安置，是否屬實？（答）屬實。（問）你於何時，以何名義入境臺灣？你是否知道你合法雇主是誰？（答）我是2019年1 月7日以看護工名義入境臺灣，我入境後沒有去合法雇主那邊工作，一入境就由仲介帶我去體檢（2019年1 月8 日），體檢完就帶我來臺中仲介宿舍住。…（問）是否有去合法雇主處工作？（答）我的仲介公司跟我說，合法雇主出國去大陸40天，人不在臺灣，所以我一入境仲介公司就把我帶來臺中仲介公司的宿舍住（即臺中市○○區○○路0 段000 巷00弄00號3 樓），並且帶我到處去工作。仲介公司跟我說，因為我的雇主不在臺灣這段期間，我會沒有薪水可以領，所以他會暫時帶我去其他地方工作賺錢。（問）承上，你上述所說係何仲介公司？該仲介人員年籍資料為何？連絡方式？（答）仲介公司就是手機裡拍攝的仲介公司名片，而帶我去工作的是這家仲介公司裡面的翻譯『阿芳』，以及這家仲介公司的老闆娘…（問）請你說明仲介公司人員帶你到處去工作之情形？（答）2019年1 月9 日『阿芳』和老闆娘帶我去第一個工作地址（臺中市○○街○○○ ○○ 號）從事看護阿嬤的工作，我在那邊工作至1 月17日，這段期間我都住在那邊，工作時間是早上5 點30分就要開始工作到晚上阿嬤睡覺。要去照顧阿嬤前，仲介事先有跟我講薪水一天600 元，吃住都由非法雇主提供，但是實際上我在那邊工作9 天都沒拿到薪水。…（問）你能否提供你到處去工作的這些非法雇主年籍資料跟連絡方式？（答）我手邊有第一個被看護人阿嬤的孫子寫給我的紙條，上面有寫雇主地址跟電話（臺中市○○街○○○○○ 號，電話是00-00000000 ），這張紙條我可以提供給你們。…（問）現本隊出示圖一供你指認，圖中人物你是否認識？（答）他就是帶我出去工作的仲介公司老闆娘。…（問

）請問你的三餐如何進食？何人提供食物？（答）若是有去工作，就是非法雇主提供。但住在仲介公司宿舍期間，我就必須自己買三餐。（問）請問你若拒絕仲介幫你安排工作或離開，是否擔心自己或親友之安全？或擔心自身在臺身分變為不合法？（答）我有跟仲介『阿芳』講過，我申請的工作是在臺北，而且我身上沒有居留證，我不想要去做不是合法雇主的工作，我怕我會被警察抓走，但是『阿芳』跟我保證沒有問題、會沒事的，他說他會處理。我有跟『阿芳』和老闆娘說我不想做不合法的工作，但是她們一直要說服我去工作，我擔心如果不配合她們，她們會把我送回越南，也擔心她們在宿舍會對我不好。…（問）請問你工作內容是否與約定不符？是否遭指派從事許可以外之工作？有無遭到欺騙？有關工作內容之重要資訊是否遭受隱瞞？（答）當初我在越南簽約時，仲介公司就明確告知我來臺是要去新北照顧老人。但是我入境後隔天體檢完（即1月8日）仲介公司人員載我回仲介公司，我一直等不到合法雇主來接我去新北工作，我就主動問『阿芳』跟老闆娘為什麼沒有送我去我的合法雇主處，他們回答我『你的新北合法雇主出國去大陸40天，過年後才會回臺灣，所以這段時間你暫時住在仲介公司這邊』，老闆娘還跟我說『你這40天待在仲介公司會很無聊、會覺得時間過得很漫長，所以我會幫你找工作，這樣時間過得比較快，而且這樣才不會（因為沒錢）難過』。我那時候沒有答應『阿芳』跟仲介公司的老闆娘去做不合法的工作，然後『阿芳』跟仲介公司的老闆娘又繼續勸我去工作，我還是怕做不合法的事，所以一直都沒有答應，『阿芳』在勸我第二次之後，態度就開始不佳，講話音量變比較大聲，我就害怕如果我不聽『阿芳』跟仲介公司的老闆娘的話，我會被送回越南，我在宿舍的日子就不好過。（問）現本隊出示圖二供你指認，請說明？（答）這是我手機裡面仲介公司的名片。（問）現本隊出示圖三、圖四供你指認，請問？（答）這是我手機裡面仲介公司的翻譯人員『阿芳』，這是她LINE的大

頭貼。…（問）以上所說是否實在？有無意見補充？（答）實在，我打1955的電話目的是為了拿回我一直都沒有拿到的薪水，以及我覺得這家仲介公司怪怪的不正常，我的待遇跟處境跟其他的合法外勞不一樣，所以我才決定打1955求助。…」等語【證物5】。

2. P君於108年2月11日臺中市專勤隊製作之調查筆錄陳述略以：「…（問）你於2019年2月1日於本隊製作筆錄所為之陳述，是否屬實？（答）屬實。…（問）你本次2019年1月7日入境臺灣，共攜帶多少新臺幣來臺？現身上剩多少錢？（答）我只帶新臺幣2,000元來臺灣，這些錢早就花完了，這幾天都靠朋友接濟。…（問）你是否知道臺灣的法定月薪及法定時薪最低是多少？（答）我不知道，但是我知道仲介公司安排我去了2個工作，第1個工作是24小時照顧洗腎阿嬤、並且住在阿嬤的房間裡，當初仲介公司老闆娘跟我說日薪新臺幣600元，但是我在那邊做了9天，我卻一毛錢都沒拿到；…（問）為何你做了2個工作都沒有領到薪水？你是否曾向非法雇主或仲介公司老闆娘或『阿芳』反映？（答）我在第一個工作做了9天，都沒有領到錢，但是我忍住沒問。等到第二個工作結束後，非法雇主送我回仲介公司時我問她『我的薪水嗎？』她反問我：『你知道你一天多少錢嗎？你一天薪水1,000元，我已經把三天的薪水共3,000元都拿給仲介公司老闆娘了，你自己去問她拿。』我才鼓起勇氣問仲介公司老闆娘：『雇主說我的薪水是3,000元』，她回答我：『你一天只有800元』，我說『我工作那麼辛苦，為什麼妳扣那麼多？』，她說：『在這裡每個人的日薪都是這樣扣200元，不是只有妳這樣。』（問）既然妳第一份工作沒有領到錢，第二份工作妳也已經知道可以拿到3,000元薪水，為什麼妳不向林女要薪水？（答）我當初跟仲介公司老闆娘講到薪水3,000元時，我就是想要跟她領薪水的意思，但是她好像沒有要給我的意思，我也不敢問她，所以我就跟老闆娘講說我身上都沒有錢了，想要叫她算薪水給我，但是老

闆娘回答我說『薪水還沒算好，我先借妳1,000 元啦』，並且叫我在借據上簽名（借據在老闆手上）。（問）妳來臺之後，被仲介公司安排去臨時工作，是否出於你本人意願？（答）不是我自願的。（問）仲介或雇主是否有以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用你不能、不知或難以求助之處境，或其他違反你意願的方法，使你從事非合約內工作？（答）我一開始就表明不願意去做臨時工作，因為仲介公司老闆娘跟『阿芳』都一直勸我要去外面工作，她們的理由是第一沒有工作會很無聊、第二是我也需要生活費、第三是住在仲介公司每天要繳交100 元住宿費。一開始她們是好好跟我講，等到我拒絕時，『阿芳』就變得對我態度不佳、對我大小聲地說：『你很奇怪欸！人家幫你介紹好工作了，你有什麼好害怕的！』，我回她說：『因為這個不是我的合法雇主，所以我不敢去做。』阿芳回我說：『我敢跟妳保證，不會發生什麼事！』，兇完我之後，又哄我、勸我聽話去工作，我當時心裡很害怕，如果我不照『阿芳』跟老闆娘說的去做的話，萬一她們把我送回去越南怎麼辦？所以我不得已只好接受她們的安排。…」【證物6 】。

3. P 君於108 年2 月15日被告所屬勞工局製作之談話紀錄陳述略以：「…（問）你是否曾於現任合法雇主白亦玄（以下稱白君）處從事工作？工作期間為何？薪資是否已全額給付？（答）沒有，我入境後就被仲介帶走，尚未抵達雇主白君處工作。雇主還沒給我任何薪資。我於108 年1 月7 日抵達臺灣，1 月8 日去體檢，原本應能夠在1 月9 日開始工作，但因為雇主個人的問題才沒讓我上班，我要求雇主給付自108 年1 月9 日至1 月31日的薪資。…（問）你是否曾向1955專線申訴？申訴內容為何？上述申訴事項是否已獲解決？有無需本局協助事項？（答）我曾向1955專線申訴。申訴內容略述如下：…要求仲介給付指派我去從事非法工作的薪資…」【證物7 】。

4.P 君於108 年2 月20日臺中市專勤隊製作之調查筆錄陳述略以：「…（問）你於108 年2 月1 日16時40分於本隊製作之筆錄所言是否屬實？（答）屬實。（問）你於108 年2 月11日20時16分於本隊製作之筆錄所言是否屬實？（答）屬實。（問）你於108 年2 月1 日於本隊製作筆錄時稱『2019年1 月9 日阿芳和老闆娘帶我去第一個工作地址（臺中市○○街○○○ ○○ 號）從事看護阿嬤的工作，我在那邊工作至1 月17日，這段期間我都住在那邊，工作時間是早上5 點30分就要開始工作到晚上阿嬤睡覺。要去照顧阿嬤前，仲介事先有跟我講薪水1 天新臺幣600 元，吃住都由非法雇主提供，但是實際上我在那邊工作9 天都沒有拿到薪水。』以及『我手邊有第一個被看護人阿嬤的孫子寫給我的紙條，上面有寫雇主地址跟電話（臺中市○○街○○○ ○○ 號，電話是00-00000000 ），這張紙條我可以提供給你們。』，並於108 年2 月11日製作筆錄時稱『第一個工作是24小時照顧洗腎阿嬤、並且住在阿嬤的房間裡，當初仲介公司老闆娘跟我說日薪新臺幣600 元，但是我在那邊做了9 天，我卻一毛錢都沒拿到』，以上是否皆屬實？（答）屬實。（問）現108 年2 月20日11時33分，本隊出示指認犯罪嫌疑人紀錄表1 供你指認，請問裡面是否有你認識的人、非法雇主或其家人？（答）編號2 是被看護人阿嬤的兒子，編號4 是被看護人阿嬤的孫子（也就是寫紙條給我的人，紙條上面有寫非法工作地址及電話）。（問）現108 年2 月20日11時35分，本隊出示指認犯罪嫌疑人紀錄表2 供你指認，請問裡面是否有你認識的人、非法雇主或其家人？（答）編號3 是被看護人阿嬤的媳婦，編號6 是被看護人阿嬤本人。（問）你在臺中市○○街○○○ ○○號非法工作期間，是否曾見過其他外勞也在該處工作？（答）我要離開阿嬤家的那一天（也就是108 年1 月17日），仲介公司的印尼翻譯帶了一位印尼外勞過來阿嬤家，然後把我帶回去仲介公司…（問）你何時在臺中市○○街○○○ ○○ 號非法工作？期間是何人指派你工作？（答）108 年1 月9 日

到108年1月17日。是阿嬤的兒子（即洪福盈，下同）指派我工作，他叫我每天早上5點半要起來煮稀飯給阿嬤吃，阿嬤自己吃完早餐後，我要拿藥給阿嬤吃，弄完早餐之後要打掃家裡整個一樓以及一、二樓間的樓梯和走道，中午要幫忙阿嬤的媳婦（即林秋絹）煮菜，中餐是阿嬤的媳婦煮，吃完中餐我要幫阿嬤洗碗、拿藥給阿嬤吃，阿嬤吃飽後會去睡午覺，阿嬤午休時我也可以午休，下午阿嬤起床之後阿嬤會叫我幫她洗澡，洗完澡之後要把我跟阿嬤的衣服丟去洗衣機洗並且晾曬，如果還有時間要幫阿嬤按摩，也有帶阿嬤去第三市場，我在那邊工作9天期間，下午幫阿嬤洗完澡之後總共用輪椅推阿嬤去第三市場逛了3次，也帶阿嬤去過公園1次。晚餐是阿嬤的媳婦煮，我通常都要幫忙洗菜，也要洗阿嬤的碗，吃完晚餐拿藥阿嬤吃，幫阿嬤按摩一下，晚上9點阿嬤睡前再拿1顆藥給阿嬤吃，阿嬤去睡覺之後就是我的休息時間了。另外我在那邊工作9天期間總共陪阿嬤去洗腎3次，洗腎完離開醫院的時間都是10時40分，洗腎的醫院車程只要大約5分鐘，第一次去洗腎阿嬤的孫子（即洪昌裕，下同）開車，載了我、阿嬤和阿嬤的兒子去醫院，他把我們載到醫院之後就先走了，回程是阿嬤兒子叫計程車，第二次去洗腎是阿嬤的孫子載我、阿嬤和阿嬤的女兒叫計程車，第三次是阿嬤的孫子開車載我、阿嬤和阿嬤的兒子去醫院，阿嬤的孫子載我們到醫院之後一樣先離開了，回程是阿嬤的兒子叫計程車。…（問）請你描述一下非法雇主家附近的環境、雇主家的格局及住有何人？有無特別的擺飾或神明廳？（答）非法雇主家門口固定停他們家白色7人座的車，對面是一間7-11超商，非法雇主家是3層樓的透天，1樓是客廳、廚房和阿嬤的房間，一進門的左邊是客廳、阿嬤的房間和廁所，廁所和房間是分開的，我和阿嬤洗澡都是在一樓的廁所，一樓最裡面是廚房，廚房還有一個門推出去是陽台，陽台放洗衣機和曬衣服，我睡覺是在阿嬤的房間裡面，我和阿嬤各睡一張床；二樓有3個房間，樓梯上去的第一間放我的行李，

中間的房間是阿嬤兒子和媳婦住，最後一間房間沒有用；…阿嬤的輪椅平常如果沒有使用，是放在客廳裡面，吃飯的餐桌在廚房裡面，如果阿嬤的媳婦煮好，我跟阿嬤先吃，其他人回來之後再去餐桌自己吃，阿嬤的藥放在阿嬤房間裡面。我在非法雇主家裡沒有看到他們拜拜，平常白天是阿嬤的兒子和媳婦在家，阿嬤的孫子和孫媳婦出去上班。非法雇主全家人平常都叫我『阿楊』，我都稱呼阿嬤『阿嬤』、稱呼阿嬤的兒子『阿伯（台語）』、稱呼阿嬤的媳婦『阿姨』、稱呼阿嬤的孫媳婦『妹妹』，沒有特別叫阿嬤的孫子。我在非法雇主家工作的第一天，阿嬤兒子的弟弟一個人從高雄來阿嬤家玩，當晚他睡在阿嬤的房間裡，我去睡二樓放我行李的房間。阿嬤會自己走路，她可以自己上廁所，洗澡是阿嬤坐著我幫她洗，我也要幫忙阿嬤穿衣服。（問）現本隊出示圖一供你指認，請說明為何處？（答）我圈起來的地方是非法雇主家。（問）現本隊出示圖三供你指認，請說明為何處？（答）是非法雇主家對面的7-11超商。」【證物8】。

5.林君於108年3月15日臺中市專勤隊製作之調查筆錄陳述略以：「…（問）你現在從事何業？職稱及工作內容為何？（答）我現在在尚勤國際開發有限公司擔任業務經理。（問）本隊於108年2月1日接獲1955外籍勞工諮詢申訴專線通報，表示PHAM THI THUY DUONG（女、中文譯名范氏翠楊、70/4/30生、護照號碼：M0000000，下稱P女）疑遭仲介公司勞力剝削，本隊於同日會同臺中市政府警察局第四分局防治組員警及臺中市政府勞工局人員前往臺中市烏日區接回P女，P女並於108年2月1日筆錄稱入境後曾由貴公司人員林芳驊帶往臺中市○區○○街○○○ ○○ 號看護老人，故通知你今日前來說明，請問你是否瞭解？（答）瞭解。（問）經查P女的合法雇主為白亦玄，合法工作地址為新北市○○區○○路○○巷○○號2樓，P女入境後是否有至白亦玄處就任？是否交工？（答）因為P女入境時，白亦玄跟他媽媽（即被看護人）正好要去大陸40天，因此白亦玄交代我們暫時讓P女

留在我們仲介公司就好，等到他們回臺灣後P 女再去就任，這樣的安排我們也有事先徵求P 女的同意。我們事先在越南有幫P 女辦了赴大陸的簽證，但是因為白亦玄和他媽媽要去大陸40天，而P 女的大陸簽證只有核發15天，所以不可能把P 女一起帶去大陸後，再提早把P 女帶回臺灣。P 女入境之後沒有交工給白亦玄，入境後就直接到我們仲介公司樓上的宿舍住。（問）貴公司是否與白亦玄、P 女簽訂書面契約？（答）有簽約，可以提供給貴隊。（問）白亦玄及看護對象出國40天期間是否給付P 女薪資？若無，貴公司如何安排P 女在臺食宿？（答）雇主沒有給付薪資，因為我們一般的認知是沒有去雇主那邊工作就不會有薪水，我以為P 女自己也是這麼認知的，所以我沒有事先特別跟她講說雇主出國這40天會沒有薪水收入這件事。我們有免費提供仲介公司的宿舍給她住，另外她入境幾天後我有先借她新臺幣1,000 元，有寫借據，可以提供給貴隊。因為我想說她的親戚都在臺灣，應該吃飯這方面都沒問題，所以我也沒有另外拿錢給她吃飯。（問）根據P 女於108 年2 月1 日筆錄稱入境後曾由妳帶往臺中市○區○○街○○○ ○○ 號從事看護老人之工作，是否屬實？（答）因為我們公司樓上的宿舍恰好住的都是印尼外勞，身為越南籍的P 女反映說不想跟她們一起住，又一方面跟我們吵著說幫她換雇主，因為她不太能接受入境之後還要等40天才能去雇主那邊工作，所以她有一點不太信任我們。為了安撫她，我才跟她說那我帶她去面試幾個雇主，他有同意我這麼做。P 女108 年1 月7 日入境，印象中是108 年1 月中旬某天晚上我帶她去合作街132 之1 號洪福盈家面試，因為P 女本身也表示不想住在仲介公司宿舍，加上當時已經晚上了，洪福盈也說他們家樓上有一間空房間可以給她住一晚，預計隔日再讓雇主示範照顧他媽媽的情形跟細節給P 女看。但是我聽洪福盈轉述，1 月8 日示範給P 女看如何照顧媽媽時，P 女都嚇得不敢動，因為要測血糖扎針。於是1 月8 日早上10點多，洪福盈就叫我來把P 女帶走。（問）是否

與洪福盈約定P女薪資如何計算？（答）帶P女去洪福盈家只是面試而已，並沒有談到薪水，如果面試成功，就會照正常程序承接。（問）P女於108年2月1日於本隊製作之筆錄中稱『2019年1月9日阿芳和老闆娘帶我去第一個工作地址（臺中市○○街○○○ ○○ 號）從事看護阿嬤的工作，我在那邊工作至1月17日，這段期間我都住在那邊』，請你說明？（答）阿芳是我們公司的越南語通譯，是由我跟阿芳帶P女去洪福盈家面試的，但是1月8日上午我就去把P女接走了。對於P女這樣的說詞，並不是事實。（問）離開洪福盈家之後，妳帶P女前往何處？（答）因為也快要過農曆年了，所以我們也都沒有再帶她去別的地方，就讓她自由行動，而且聽說她也有親戚在中部，她有跟我們說過年期間會去姐姐那邊過年，我們有交待她說白亦玄過完年會回臺灣，雇主回臺時她也必須要回來…」【證物9】。

6.原告委託林君於108年5月15日臺中市專勤隊製作之調查筆錄陳述略以：「…（問）你現在從事何業？職稱及工作內容為何？（答）我是尚勤公司的業務經理，因今日代表人張和燊（實際負責人，也是我丈夫）無法前來，他是實際負責人，所以委託我前來，我有攜帶委託書。平常業務內容是仲介外籍勞工。（問）本隊於108年2月1日接獲1955外籍勞工諮詢申訴專線通報，表示PHAM THI THUY DUONG（女、中文譯名范氏翠楊、70/4/30生、護照號碼：M0000000，下稱P女）疑遭仲介公司勞力剝削，本隊於同日會同臺中市政府警察局第四分局防治組員警及臺中市政府勞工局人員前往臺中市烏日區接回P女，P女並於108年2月1日筆錄稱入境後曾由貴公司人員林芳驊帶往臺中市○區○○街○○○ ○○ 號看護老人，故通知你今日前來說明，請問你是否瞭解？（答）瞭解。（問）你在貴公司擔任何種職務？工作內容為何？對外是否能代表貴公司業務？（答）業務經理，平時就是在做仲介外勞的業務，對外我都是用公司名片在跑業務，我可以提供我的名片。（問）請問你的勞健保是保在公司名下嗎？

（答）我的勞健保保在尚勤公司名下。（問）貴公司編制為何？（答）我們公司員工人數10幾位，…員工大多都是負責行政和客服，真正在外面跑業務的是我（業務經理）和另一位張小姐，我們業務接到案子之後，後續的文書和長期的服務，…是由客服（包括翻譯老師、司機等等）的人員在處理。（問）承上，你擔任貴公司業務經理一職，依貴公司規定，何人對業務經理負有監督管理責任？（答）業務部其實也只有我和另一位張小姐在負責，我們往上就是老闆張和燊了。…（問）經查P女在貴公司之承辦人為江宜錡，為何是由你帶P女至洪福盈家面試？（答）江宜錡是負責跑行政流程、到移民署幫忙辦居留證，P女從頭到尾接觸的都是我，我們公司自己再細部分工…」【證物10】。

7. 白君委託林君於108年7月1日被告所屬勞工局製作之談話紀錄陳述略以：「…（問）請問你今日（108年7月1日）至本局辦理何事？（答）依貴局108年7月1日中市勞外字第0000000000號通知函，協助白君至貴局說明案情。（問）請問你與白君之關係為何？是否經白君授權委任至本局配合說明案情？可否現場提供委任書？（答）白君是我服務的客戶。白君請我至貴局配合說明案情。我忘了帶委任書，我會在108年7月4日前提供委任書正本。…（問）可否現場提供白君聘僱P君之招募許可函與聘僱許可函、白君與尚勤公司簽署之委任書面契約、白君委任尚勤公司辦理P君生活照顧服務事項之書面契約、P君勞動契約書、P君經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書、薪資膳宿費付訖證明、薪資膳宿費計算方式等資料？（答）已現場提供招募許可函、聘僱許可函、委任尚勤公司引進P君之契約、勞動契約書、P君入國工作費用及工資切結書。但忘了帶委任尚勤公司辦理P君生活照顧服務事項之書面契約及薪資膳宿費付訖證明，我會於108年7月4日前提供辦理P君生活照顧服務事項之書面契約。至於薪資膳宿費付訖證明，因為白君尚未給付，我會儘速協助白君，將薪資膳宿費全額給P君，並於108

年7 月9 日前提供P 君簽收證明給貴局。（問）查P 君向1955專線並於本局及臺中市專勤隊製作之談話紀錄表示略以，白君以家庭看護工名義聘僱P 君來臺工作，白君及被看護人卻以出國40日等個人因素為由，於P 君108 年1 月7 日入境後，即委任尚勤公司將P 君安置於臺中市○○區○○路0 段000 巷00弄00號3 樓宿舍，並於108 年1 月8 日辦理P 君體檢作業，截至108 年2 月1 日臺中市專勤隊查獲並安置P 君為止，白君均未安排P 君至白君處從事家庭看護工作，P 君主張其未能提供勞務之行為係可歸責於白君，白君迄今仍未全額給付108 年1 月9 日至1 月31日工資。針對以上P 君陳述，請問有無異議？白君是否已全額給付P 君薪資？（答）無異議。因為我對相關法令不熟悉，導致白君仍未全額給付薪資，我會儘快協助白君全額給付P 君薪資。（問）P 君另表示，尚勤公司於接受白君委任辦理P 君生活照顧服務時，曾向P 君要求支付每日新臺幣100 元之住宿費，日後將由薪資扣除，且未提供膳食予P 君，P 君主張上述費用應由雇主負責。針對以上P 君陳述，請問有無異議？P 君於尚勤公司安置期間，尚勤公司及白君是否未提供膳食予P 君？（答）尚勤公司未曾向P 君要求給付住宿費。因為我對相關法令不熟悉，導致安置期間未提供膳食予P 君，我們會向P 君協商，以合理作價補償P 君。…」【證物11】。

8.林君本人及原告委託林君於108 年7 月4 日被告所屬勞工局製作之談話紀錄陳述略以：「…（問）請問你今日（108 年7 月4 日）至本局辦理何事？（答）依貴局108 年6 月20日中市勞外字第10800369612 號通知函，就我本人及尚勤國際開發有限公司涉有違反就業服務法規定案件，前來說明案情。此外，我會協助白君提供於108 年7 月1 日談話紀錄中承諾提供之資料。（問）請問你與尚勤公司之關係為何？是否經尚勤公司授權委任至本局配合說明案情？可否現場提供委任書？（答）我在尚勤公司擔任業務經理。是，已現場提供委任書。（問）你曾於108 年7 月1 日至本局協助白君說明

案情，並承諾於108 年7 月4 日前提供白君委任書正本、白君生日與戶籍地址、白君委任尚勤公司辦理越南籍外國人P 君生活照顧服務事項之書面契約等資料。請問可否現場提供給本局？（答）已現場提供白君委任書正本、白君生日與戶籍地址等資料，此外，尚勤公司已協助白君給付薪資及未提供膳食之差額給P 君，已現場提供簽收證明。但我忘了帶白君委任尚勤公司辦理P 君生活照顧服務事項之書面契約，我會在今日（108 年7 月4 日）下班前送到貴局給承辦人。…（問）白君引進P 君來臺工作及P 君入臺後之生活照顧服務事宜，係白君委任尚勤公司負責辦理，是否正確？在尚勤公司負責P 君就業服務業務之主要負責人員及與P 君接觸之主要人員是誰？（答）正確。在尚勤公司負責P 君就業服務業務之主要負責人員及與P 君接觸之主要人員，就是我本人。（問）白君於何時出國？白君委託尚勤公司辦理P 君生活照顧服務事項之期間為何？（答）白君好像在108 年1 月12日左右出國的。P 君於108 年1 月7 日入境後，即於次日（108 年1 月8 日）去醫院體檢，從108 年1 月8 日起，P 君就住在尚勤公司樓上的宿舍（地址：臺中市○○區○○路0 段000 巷00弄00號3 樓），所以白君係從108 年1 月8 日起委託尚勤公司辦理P 君生活照顧服務事項，截至108 年2 月1 日貴局與臺中市專勤隊查獲P 君為止，在這段期間中，有時P 君會外出訪友，不住在尚勤公司宿舍。（問）你於何時帶P 君到洪君之住家（地址：臺中市○區○○街○○○ ○○ 號）？你帶P 君前往洪君住家之目的是什麼？（答）我忘了。因為洪君的母親需要看護工照顧，所以我帶P 君去給洪君面試。（問）依據你於臺中市專勤隊筆錄及本局製作談話紀錄所述，係因白君與被看護者要出國，所以將P 君委託由尚勤公司辦理生活照顧服務。為何你會帶P 君前往給洪君面試？（答）因為P 君一直吵著要轉出，不要待在公司裡面。（問）你帶P 君前往給洪君面試之前，P 君與白君是否已簽署轉換雇主及工作之同意書？（答）…還沒有簽署同意書，我覺得

洪君母親病情較嚴重，所以就先帶P君去洪君家實習看看能不能勝任。但過了1、2天之後，洪君向我表示P君不能勝任，要我將P君帶走，我當時因工作較忙，所以我晚了大約3、4天才去帶P君離開，P君在洪君家中大概待了7、8天。（問）依據洪君、P君於談話紀錄及筆錄中所述，洪君聘僱P君自108年1月9日至1月17日止從事家庭看護工作，洪君是否已給付薪資予P君？（答）沒有，尚未給付。…（問）經查P君、洪君於臺中市專勤隊製作筆錄及本局製作談話紀錄坦承，P君係由你本人帶到洪君家中，將P君介紹予洪君認識，媒介P君於洪君處從事照顧洪君母親之工作，工作期間自108年1月9日至1月17日止。按前揭P君、洪君所陳及本案相關事證，你本人及尚勤公司已涉有違反就業服務法第45條規定：『任何人不得媒介外國人非法為他人工作。』，請問你有無異議？（答）我覺得我不是非法媒介，我只是善意的介紹P君與洪君認識。這是我個人的行為，與公司沒關係。（問）據洪君於本局談話談話紀錄所述，洪君曾向貴公司翻譯人員表示要給付薪資予P君，但遭貴公司翻譯人員拒絕。請問你有無異議？（答）因為我當時只是想介紹P君去洪君處實習看看，是否能勝任照顧洪君母親的工作，所以並沒有提到薪資如何計算。洪君與P君的薪資計算方式，由他們雙方自行協調，我不介入。（問）為何你介紹P君至洪君處工作，而貴公司翻譯人員又拒絕洪君給付薪資予P君？P君於洪君處提供勞務，是否已取得相對合理之報酬？（答）P君還沒有取得報酬。我會設法讓P君與洪君取得連絡，讓他們自己商量，讓P君拿到他應該拿到的錢。…」【證物12】。

9.林君於108年7月23日陳述意見書中表示略以：「…雇主白亦玄有要事出差大陸40天，但P君簽證效期只有15天，無法配合同行，經過三方確認同意，就先由仲介公司安置等候，但P君回到仲介公司後，卻吵著要轉換雇主，在百般無奈之下，為了安撫P君的情緒，也顧及她的工作權益，與P君協

商並取得同意後，利用下班後的時間帶她到洪君處面試，當時有跟P君說明只能去了解病人的狀況與工作環境，看看是否能適應，如果雙方合適即可請白君同意轉出。但P君看後覺得可能無法適任，就再帶回仲介公司，隔天P君就說要外出去找朋友，至於她的在外行為，應由她本人負責，而本公司也一概不能得知。本人確實有帶P君去洪府處面試，也清楚的告知雙方，在未經許可前，是不得非法工作。P君跟仲介公司請假外出後就再也未回到仲介公司，多次與P君聯絡但無回應，…經過多月後，才與P君碰面問清楚當時的狀況。」【證物13】。

10. 洪君於108年7月2日被告所屬勞工局製作之談話紀錄陳述略以：「…（問）…尚勤國際開發有限公司的林芳驊小姐曾將P君帶到你家，打算讓P君照顧你的母親，以上是否正確？（答）是，打算讓P君（我都叫她阿洋）照顧我母親。（問）你的母親目前身體狀況如何？是否需定期前往醫院治療？（答）我母親於108年都在臺中醫院看腎臟科、糖尿病、高血壓等項目，一週大約要洗腎3天。所以是非常需要看護幫忙的。而且我母親反應比較慢，不太能說話表達。從我家開車到臺中醫院，大約10分鐘以內可到達。（問）依據P君於臺中市專勤隊筆錄所述，你家中有一部白色7人座轎車，請問是否屬實？（答）對，我家有一部白色7人座轎車。（問）現場提示P君108年2月20日於臺中市專勤隊筆錄指認紀錄（表1、表2、圖1~圖3）。P君指認，表1編號2照片是你本人、表1編號2照片是你兒子、表2編號3照片是你的太太、表2編號6是你的母親、圖1~圖3是你家附近的環境，請問以上是否正確。（答）正確。表1編號2照片是我本人、表1編號2照片是我的小兒子、表2編號3照片是我的太太、表2編號6是我的母親，圖1~圖3是我家附近的環境。（問）P君表示，曾於108年1月9日至1月17日期間，於你家（臺中市○區○○街○○○ ○○ 號）從事照顧你母親之工作，請問是否屬實？（答）屬實，P君在我家幫忙照

顧母親。P君會幫我母親煮稀飯，餵飯、拿藥給我母親吃，有時還會推我母親到第三市場逛逛。（問）請問P君在你家的工作時間為何？薪資如何計算？是否已給付薪資？（答）在我家工作9天，但每天工作時間不固定，就是照顧我媽媽而已，如果媽媽休息的話，P君也跟著休息，如果媽媽需要照顧，P君就開始照顧。我現在還沒給付P君薪資。我當時有準備要付錢給P君，可是越南翻譯老師向我搖手，但沒說話，她的意思好像是錢先寄放在我這裡，如果需要的話再向我拿。如果可以的話，我希望能立刻付錢給P君。我目前有請一位合法的印尼籍看護工照顧我媽媽，我可以比照印尼看護工的薪水付給P君。…（問）你以上所說是否實在？有無補充說明？（答）實在。P君在我家工作大約7、8天左右，我就發現P君的工作表現不是很有效率，所以我才向林芳驊反映要換一位看護…。我已經向尚勤國際開發有限公司表示要付薪水給P君了，但他們的翻譯老師卻搖頭，直到現在我還覺得很奇怪。此外，我要說明一下，我這次的說法為何會與上次在臺中市專勤隊的說法不太一樣。這是因為上次臺中市專勤隊人員曾到我家，請我於108年3月11日去說明案情，我就向林芳驊連絡，我只是很單純想聘請一位合法的外勞照顧母親而已，就是因為不懂得聘僱外勞的流程，才會委託仲介辦理，為什麼會把事情弄的這麼複雜，林芳驊就在108年3月10日晚上到我家，而且還現場打電話給一位法律顧問（女性），讓法律顧問向我說另一套講法，要我向臺中市專勤隊說明，P君只有到我家2天。但我不想繼續說謊，所以今天我要講述事實。林芳驊在當晚21時左右才離開我家，當時我太太和大兒子也都在場，可以作證明。我今年已經70歲了，我當時也向林芳驊表示，只是想聘請一位合法看護照顧我媽媽，我也不了解申請外籍看護的流程，才會全程信任林芳驊，委託給她辦理。林芳驊於108年1月9日載P君到我家時，我還有向她詢問，這樣到底是不是合法，我向林芳驊確認了以後才會聘請P君，實在不知道為何會變成今天這

樣。我因為眼睛不太好，勞工局訪談人員有現場朗讀談話紀錄內容給我確認無誤，而且我的大兒子也在旁聆聽並協助確認談話紀錄內容無誤，我會請我大兒子一起簽名。…」【證物14】。

11. 洪君於108年7月22日陳述意見書中表示略以：「本人今年71歲，年事已高，自身無力照顧老母親。因不熟悉聘僱流程，故委請合法國內仲介機構－尚勤國際開發有限公司（許可證號：1842）聘僱外籍看護。詎知該公司知法違法，接連誤導本人外勞聘僱流程。尚勤國際開發有限公司於108年1月9日至17日期間，安排P君從事看護工作，這期間並沒有簽署任何相關法律契約。於108年1月17日該公司另外安排印尼籍看護，並於108年1月12日簽署相關法律契約。本人非常願意比照合法移工薪資計算方式給予P君，而尚勤國際開發有限公司卻未告知給付方式，並且拒絕本人現金給付P君薪資，導致本人給付無門。近日已多次聯絡P君，都以上班為由無法出面領取薪資，只好擇日再給付薪資，事後再檢附收據證明。」等語【證物15】。

㈤為保障國民工作權、維持社會秩序，進而避免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，外國人在我國工作係採許可制，雇主聘僱外國人從事工作，即應依法申請許可，且不得有聘僱他人所申請聘僱之外國人之情事，又上開有無聘僱關係，應依客觀具體事實認定，如該外國人有勞務提供，而該自然人或法人對之有指揮監督關係，或有勞務報酬之約定者，則難辭無聘僱關係存在，此揆諸本法第42條、第43條、第57條第1款規定及勞動部（改制前行政院勞工委員會）91年9月11日勞職外字第0910205655號令、95年2月3日勞職外字第0950502128號函釋自明。又同法第45條規定：「任何人不得媒介外國人非法為他人工作。」即包括媒介他人所申請聘僱之外國人非法為他人工作之情形。另上開所謂之「媒介」係指「媒介居間」，使外國人因行為人之介紹、牽線行為而能為他人工作、提供勞務而言，是以本

法第45條所規範者為「促成委任人與第三人訂立契約而進行介紹或提供機會的媒介居間人」，本條應解釋為以發生結果為要件，亦即應以媒介之當事人雙方成立契約為必要，惟契約成立後，是否確有外國人非法為他人工作之事實，則非所問，又媒介居間人所促成之契約應為勞動契約，此經勞動部（改制前行政院勞工委員會）95年6月5日勞職外字第0950024819號函、97年5月5日勞職管字第0970010437號函釋在案可稽。是以，行為人倘已為非法雇主提供報告訂約機會，而外國人亦因此與非法雇主成立僱傭關係或訂定提供勞務之契約，縱行為人未因媒介行為獲致報酬，惟其業已違反本法所欲達成之規範秩序，且妨礙本國人就業機會，即已構成本法第45條之違規事實。又私立就業服務機構違反本法第45條規定，依其性質係藉由其代表人、代理人、受僱人或其他從業人員等實施，故私立就業服務機構之代表人、代理人、受僱人或其他從業人員，若於執行業務過程中致有違反上開本法規定時，按本法第64條第3項規定，該私立就業服務機構即應受罰，不以該代表人、代理人、受僱人或其他從業人員是否於上班時間內所為，或該他人就此有所授權為必要，合先敘明。

㈥本件非法雇主洪君係原告之客戶，曾委任原告分別於107年3月23日、107年12月9日、108年1月24日接續聘僱外國人並向被告所屬勞工局辦理通報，經查前揭接續聘僱通報文件之專業人員欄位均經林君簽名，洪君顯非首次委任原告辦理就業服務業務，又按前揭林君與原告之筆錄所陳，林君確係負責P君就業服務業務之主要負責人員及與P君接觸之主要人員；另按前揭洪君筆錄及陳述意見書所述，洪君欲聘僱1名合法移工以照顧其母，但不熟悉申請聘僱流程，故連絡林君並全程信任林君、委託林君辦理申請聘僱外國人作業，孰知林君竟於108年1月9日將P君載到洪君家中（臺中市○區○○街○○○○○號），P君因林君之介紹、牽線行為而能為洪君提供照顧洪君母親之勞務，勞務內容包括為洪君母

親煮飯、餵飯、餵藥、推洪君母親至市場等，工作期間自108年1月9日至108年1月17日止，洪君對P君有指揮監督關係，且願意比照合法移工給付P君薪資，按前揭法規意旨，洪君與P君難辭無聘僱關係存在；又P君於前揭筆錄表示，係因林君向P君告知，其雇主白君因故前往大陸出差40日，P君於尚勤公司安置期間並無薪水可領，P君因欠缺生活費、遭林君勸說且害怕遭不當對待，因而配合林君前往洪君處從事看護工作，P君表示林君曾告知每日薪資為新臺幣600元。惟查，P君係經勞動部許可由雇主白君自108年1月7日起至108年5月23日止合法聘僱從事家庭看護工作之外國人，且P君主張其未能提供勞務之行為係可歸責於白君，要求白君給付108年1月9日至108年1月31日期間之工資，經白君全額給付並經P君切結在案【證物16】。據上，林君於原告處擔任業務經理及專業人員等職務，P君經合法雇主白君委託原告進行安置，林君係負責P君就業服務事務之主責人員，而林君竟於P君安置期間，因接獲洪君告知需聘僱外籍看護工之訊息，而將P君帶往洪君住處（臺中市○區○○街○○○ ○○ 號）進行介紹並提供機會，進而促成洪君與P君成立僱傭關係，又原告係屬私立就業服務機構之法人組織，其所屬從業人員為原告從事就業服務項目，自當符合本法相關行為規範，原告對所屬從業人員即負有選任及監督管理責任，如有未善盡責任致所屬從業人員於執行職務發生違反本法第45條規定之行為，原告依同法第64條第3項規定自難辭過失之責，被告審認原告違反本法第45條規定事實明確，爰依同法第64條第3項規定，處以罰鍰新臺幣10萬元整。

㈦雖原告為前開訴願意旨之主張，聲稱原告所屬從業人員林君僅係提供洪君與P君面試、試做之機會，曾清楚告知洪君與P君雙方，未經許可前，不得非法工作等語。惟按前揭P君筆錄所陳，P君表示係因林君向P君告知，其雇主白君因故前往大陸出差40日，P君於原告處安置期間並無薪水可領，P君因欠缺生活費、遭林君勸說且害怕遭不當對待，因而配

合林君前往洪君處從事看護工作，林君曾告知每日薪資為新臺幣600 元，顯然P 君並未認同其係前往洪君處進行面試、試做；另按前揭洪君筆錄所陳，洪君係欲聘僱1 名合法移工以照顧其母，但不熟悉申請聘僱流程，故連絡林君並全程信任林君、委託林君辦理，孰知林君竟將白君所合法聘僱之外國人P 君媒介予洪君從事照顧洪君之母，工作期間自108 年1 月9 日至108 年1 月17日止，共計9 日，洪君另表示，願比照合法移工給付薪資予P 君（按洪君前所聘僱外國人之入國工作費用及工資切結書等資料【證物17】所載，洪君係以每月新臺幣17, 000 元之薪資水準給付予外國人，以每月30日計算日薪約為新臺幣576 元），顯然洪君亦不認同P 君係進行面試、試做，而係已有實質聘僱行為。前揭原告聲稱林君僅係提供洪君與P 君面試之機會等語，業經P 君、洪君等當事人否認在案，原告所陳顯非可採。另林君媒介P 君至洪君處面試、實習，已涉及勞務之提供且有工作之事實，該實習課程亦非由中央或地方主管機關規劃主辦或委辦，顯已違反勞動部（改制前行政院勞工委員會）100 年7 月26日勞職管字第1000074094號函釋意旨。又洪君受領P 君提供之勞務長達9 日，洪君對P 君有指揮監督關係，且洪君有給付P 君薪資之意願，按勞動部（改制前行政院勞工委員會）91年9月11日勞職外字第0910205655號令釋，顯已具聘僱關係存在，難謂其屬「時間短暫」之試做性質，與臺灣新北地方法院106 年度簡字第70號行政訴訟判決【證物18】之個案性質炯然不同，不可一概而論。

㈧稽之所謂「勞動契約」就其內涵而言，即一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1 、人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2 、親自履行，不得使用代理人。3 、經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4 、納入雇方生產組織體系，並與同僚居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性

，又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立，此有最高法院81年度臺上字第347號民事判決意旨可資參照【證物19】。家庭看護工作並非勞動基準法之適用範圍，按前開P君與洪君筆錄所述，P君係在洪君住處，接受洪君指揮監督從事照顧洪君母親之工作，P君從事工作係親自履行，並未使用代理人，P君並非為自己之營業勞動而係從屬於洪君，為洪君照顧其母之目的而勞動，P君與洪君家屬居於分工合作狀態，共同照顧洪君母親，按前開最高法院81年度臺上字第347號民事判決意旨，洪君與P君已成立勞動契約關係。洪君與P君對每日薪資條件（每日576元、每日600元）雖未完全一致，但金額差異甚微，且對於白君以每日576元之計算方式給付108年1月9日至1月31日薪資，P君亦表示同意，據此，難謂洪君與P君對薪資條件達成意思尚未表示合致。

㈨末稽之，就業服務法並無禁止勞雇雙方提前終止勞動契約之情事，P君與白君簽署之勞動契約【證物20】中，即有提前終止契約之相關規定。倘有聘僱關係終止之情事，雇主應依本法第56條規定，於3日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關，並依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條規定，副知中央主管機關，而當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之。另私立就業服務機構違反本法第45條規定，而有媒介外國人非法為他人工作之行為，因屬非法，自不可能就其契約內容有所明文約定。據上，有關原告所陳「P君倘已與洪君成立勞動契約，豈可任意終止」、「P君既已與白君成立勞動契約，依性質不可能同時再與洪君成立第二份勞動契約」等語，顯為卸責之詞，不足可採。

㈩綜上所述，本件原告之訴顯無理由等語，資為抗辯，並聲明求為判決：⑴原告之訴駁回。⑵訴訟費用由原告負擔。

四、本件如事實概要欄所載之事實，有臺中市政府108年8月13日府授勞外字第10801900091號行政裁處書及送達證書影本

、原告之訴願書及相關附件影本1份、勞動部109年3月17日勞動法訴二字第1080022377號訴願決定書、P君於108年2月1日、11日、20日臺中市專勤隊製作之調查筆錄影本、P君於108年2月15日被告所屬勞工局製作之談話紀錄影本、林君於108年3月15日、同年5月15日臺中市專勤隊製作之調查筆錄影本、白君委託林君於108年7月1日被告所屬勞工局製作之談話紀錄影本、林君本人及原告委託林君於108年7月4日被告所屬勞工局製作之談話紀錄影本、林君108年7月23日陳述意見書影本、洪君於108年7月2日被告所屬勞工局製作之談話紀錄影本、洪君108年7月22日陳述意見書影本、P君108年7月2日受領白君給付薪資（108年1月9日至1月31日）切結書影本、洪君所聘僱外國人之入國工作費用及工資切結書等資料影本、P君與白君簽署之勞動契約影本、勞動部勞動力發展署1955專線受理外籍勞工其他案件派案單、內政部移民署中區事務大隊臺中市專勤隊108年5月22日移署中中勤字第1088106476號函、洪君於108年3月11日臺中市專勤隊製作之調查筆錄影本、洪君之指認犯罪嫌疑人紀錄表、外勞終止服務契約書、三方同意辦理外勞暫時安置切結書、P君之內政部移民署外人居停留資料查詢（外勞）明細內容、勞動部108年1月24日勞動發事字第1081093128號函、勞動部107年11月23日勞動發事字第1072432212號函、屋主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四千六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約、外國人入國工作費用及工資切結書、勞動部勞動發亨字第1081211838號函附卷可稽，堪信為真正。兩造之爭點為：原告介紹P君至洪君之住處，於108年1月9日至同年月17日，從事看護洪君之母親之工作，是否構成就業服務法第45條規定之媒介行為？

五、本院之判斷：

㈠按雇主聘僱外國人從事工作，除係獲准居留之難民、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者或經取

得永久居留者，得不經雇主申請，而逕向中央主管機關申請許可外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。且任何人不得媒介外國人非法為他人工作。就業服務法第51條第2項、第1項、第43條及第45條分別定有明文。可知，外國人在我國受僱工作，原則上需經雇主申請許可，否則也需由該外國人自行向中央主管機關申請許可。是若未經雇主或該外國人依法申請許可者，該外國人即不得於我國境內工作，從而，若媒介此外國人為他人工作者，則違反第45條規定，依就業服務法第64條第1項之規定，將處10萬元以上50萬元以下罰鍰；若於5年內再違反者，則處1年以下有期徒刑、拘役或科或併科60萬元以下罰金。準此可知，就業服務法立法係採申請許可制，就申請聘請外國人者之資格及條件，與外國人之工作類別、項目、人數、期間及工作地點，均列為管制，須先申請許可，方得為之。而就業服務法第57條第1款明文禁止聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人從事工作（包括長期性及臨時性工作），以保障國民工作權、維持社會秩序而避免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。且就業服務法所規範之對象，並不以大型企業或工廠經營者為限，舉凡一般家庭、學校、依法立案之短期補習班、海洋漁撈工作業者，均同受規範。

㈡就業服務法第45條規定任何人不得媒介外國人非法為他人工作，乃在保障我國國民之工作權、維持社會秩序，並避免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，此揆諸同法第42條之規定自明。是行為人倘已為雇主媒介聘僱外國人，而該外國人亦因此與雇主成立僱傭關係或訂定勞務提供契約，縱行為人未因媒介行為獲致報酬，惟其業已違反就業服務法所欲達成之規範秩序，且妨礙本國人就業機會，即已構成該法第45條之違規事實（臺北高等行政法院100年度簡字第661號、93年度簡字第1109號判決、高雄高等行政法院101年度簡字第97號、98年度簡字第128號等判決

均可資參照）。可知，就業服務法第64條第1項處罰違反同法第45條之規範意旨，並非在媒介外國人非法工作者獲有媒介報酬之不法利得或其主觀獲利之意圖（若係意圖營利而違反就業服務法第45條規定者，則依同法第64條第2項，係構成得處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科120萬元以下罰金之犯罪行為，非僅行政罰鍰而已），而係針對國內就業市場之規制，乃以促成外國人與本國雇主間之勞動契約為必要。

㈢原告雖以P君前往洪君處面試，亦有清楚告知洪君及P君，於未經許可前，不得非法工作，雖P君有於洪君處短暫提供勞力，惟其性質應屬試做，洪君與P君間尚未成立勞動契約云云。然查：按民法第482條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」而僱傭關係之確認應依人格之從屬性、勞務之對僱傭關係之確認應依人格之從屬性、勞務之對價報酬及其他法令之規定等實質關係，以判斷勞務給付狀態究屬何種形式，而勞工對於雇主所為之工作指示是否有承諾與否之自由、勞工業務遂行過程中有無僱主指揮監督、工作地點拘束性之有無、勞務之替代性之有無，均係判定實質關係之僱傭契約存否之論據。綜合上開P君、林君、洪君等人談話筆錄、談話紀錄、調查筆錄、陳述意見書等證據已足以證明：林君向P君告知其雇主白君前往大陸出差40日，P君於原告處安置期間並無薪水可領，P君因欠缺生活費、遭林君勸說，且害怕不從將遭不當對待，遂配合林君前往洪君處從事看護洪君之母親之工作，林君曾告知每日薪資為600元，P君並未認為此工作僅係短暫之面試、試做；另按前揭洪君筆錄所陳，洪君係欲聘僱1名合法移工以照顧其母，但因其不熟悉申請聘僱流程，故聯絡林君，並全程信任、委託林君，不料林君竟將白君所合法聘僱之外國人P君媒介予洪君從事照顧洪君之母親，P君工作期間自108年1月9日至108年1月17日止，共計9日，洪君另表示，願比照合法移工給付薪資

予P君，從而，洪君亦不認為其僱請P君看護其母親長達9日期間僅係進行面試或試做之性質，核屬有實質聘僱行為至明。是原告所稱僅係試作，未成立勞動契約云云，顯與事實相違，自難採信。雖洪君與P君對至洪君住處工作每日薪資條件（每日576元、每日600元）雖未完全一改，但金額差異甚微，且對於白君事後以每日576元之計算方式給付108年1月9日至1月31日薪資，P君亦表示同意，準此，難謂洪君與P君對薪資條件達成意思尚未表示合致。再者P君至洪君住處工作時間，自早上5點30分就要開始工作直至洪君之母親睡覺為止，期間長達9日，期間P君負責煮稀飯給洪君之母親食用、拿藥給洪君之母親服用、為其洗澡及用輪椅載其至公園逛、打掃環境及洗碗，並在洪君之住處吃、住等工作事項及過程觀之，P君並非單純試作或實習，已涉及勞務提供之事實益明。且P君日夜看護洪君之母親長達9日，足證洪君對P君有指揮監督關係，且洪君有給付P君薪資之意，渠等顯已具聘僱關係存在，並非如原告所稱短暫時間之試做，與原告所舉臺灣新北地方法院106年度簡字第70號行政訴訟判決之情節有別，無法比附援引適用。

㈣雖原告主張：P君已與白君成立勞動契約，不可能同時再與洪君成立第二份家庭看護之勞動契約云云。然查：P君原雇主白君因前往大陸出差40日，導致P君於原告處安置期間並無薪水可領，P君因欠缺生活費，經林君勸說因而至洪君之住處看護其母親，而在上述期間P君與洪君已有聘僱關係存在，P君自得依此向洪君請求工作報酬，已詳如前述，故原告自不得以「不可能同時再與洪君成立第二份勞動契約」等為由卸責，是其所述，自無可採信。

六、綜上所述，被告以原告違反就業服務法第45條之規定，依同法第64條第3項之規定，對原告為原處分之裁處，其認事用法，均核無違誤。從而，訴願決定予以維持，亦無不合。原告上開主張各節，均非可採。則原告訴請撤銷原處分及訴願決定，即核屬無據，應予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第98條第1項本文，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　2　　日

行政訴訟庭法　官　楊萬益

上為正本係照原本作成。

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）。上訴理由應表明關於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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　吳韻聆