

臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第101號

108年10月29日辯論終結

原告 太平洋崇光百貨股份有限公司

代表人 黃晴雯（董事長）

訴訟代理人 王照宇律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 賴香伶（局長）

訴訟代理人 洪三凱

楊倍瑜

吳詩慧

上列當事人間就業服務法事件，原告不服臺北市政府中華民國108年3月26日府訴三字第1086101260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：原告非法容留烏茲別克籍外國人ALIEVA ALBINA（護照號碼：M00000000，簡稱A君）於其所經營之SOGO百貨從事表演工作，經臺北市勞動力重建運用處（簡稱重建處）查獲，重建處於民國107年10月1日及12日分別詢問原告之法務協理王照宇、高星活動公關顧問有限公司（簡稱高星公司）之代表人廖美香及A君並製作談話紀錄，嗣以107年10月18日北市勞運檢字第1076024914號函移由被告處理。經被告以107年10月29日北市勞職字第10760888532號函請原告陳述意見，原告以書面陳述意見後，被告仍審認原告非法容留外國人從事工作，違反就業服務法第44條規定，乃依同法第63條第1項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第3點項次34規定，以107年12月4日北市勞職字第0000000000號裁處書，處原告新臺幣（下同）15萬元罰鍰（即本件原處分）。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴

01 訟。

02 二、本件原告主張下述事由，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原
03 處分：

04 (一) 原告為舉辦百貨公司促銷活動，與高星活動公關顧問有限
05 公司（簡稱承包商）簽約，由承包商承攬促銷活動中相關
06 表演活動之安排與演出。因承包商於表演活動中聘僱外國
07 人於原告處所進行表演，原告促銷活動辦理人員，雖曾於
08 表演活動開始前，請承包商先行確認其所聘僱之外國表演
09 者均可合法進行表演，惟承包商誤認其中之外國表演者具
10 有合法之工作許可，遂告知原告活動辦理人員，所有外國
11 表演者皆可合法表演，致使原告產生錯誤認知，進而同意
12 外國表演者進行表演，而發生無合法表演許可之外國人進
13 行表演情事，而遭主管機關以違反就業服務法事項裁罰。

14 (二) 原告就本件涉及違反就業服務法事項，已於事前要求承包
15 商依法辦理，且原告係因承包商告知之錯誤訊息，致陷於
16 錯誤所致，原告已盡注意義務，並無故意或過失，依行政
17 罰法第7條第1項規定，自不應受罰；按行政罰法第7條第1
18 項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者
19 ，不予處罰」。鑒於原告與承包商之間係一承攬關係，原
20 告對承包商所選定之表演者並無決定權，故本件原告活動
21 辦理人員，就承包商是否有合法聘僱外國人進行表演一事
22 ，已事前要求承包商應依照相關法令辦理，不得違法聘僱
23 ，實已盡注意相當義務。再者，原告之所以同意無合法表
24 演許可之外國人進行表演，係因承包商錯誤認知，誤認所
25 有外國表演者皆可合法表演，而原告活動辦理人員接受承
26 包商告知之錯誤訊息，致陷於錯誤所致，實非原告所願。
27 原告對於涉及違反就業服務法事項應無故意或過失可言。

28 (三) 訴願決定機關引用最高行政法院100年度8月份第2次庭長
29 法官聯席會議決議意旨，認原告需對承包商之故意或過失
30 ，負推定故意、過失責任。然此決議係基於僱傭關係為基
31 礎，原告與承包商之間係一承攬關係而非僱傭關係，訴願

01 決定機關以此認定原告負推定故意、過失責任，顯屬違誤
02 ；訴願決定機關引用最高行政法院100年度8月份第2次庭
03 長法官聯席會議決議意旨，認原告需對承包商因故意或過
04 失未查核出外國表演者無合法工作許可一事，負推定故意
05 或過失責任並以此認定原告違反就業服務法第44條規定亦
06 具故意或過失。然審酌該決議內容，其主要係認定法人組
07 織就其內部實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、
08 過失，須負推定故意、過失責任。概因法人之職員、受僱
09 人或從業人員與法人間係基於僱傭關係，法人對其有實質
10 之監督能力。然該決議並未提及承攬人，似有認法人對以
11 承攬關係為基礎之承攬人與以僱傭關係為基礎之職員、受
12 僱人或從業人員，因實質監督能力之有無，而有不同認定
13 。因此，依該決議，法人實無須就其承攬人之故意、過失
14 ，負推定故意、過失責任。本件原告與承包商之間係一承
15 攬關係(原證)，承包商承攬表演活動之安排與演出，原告
16 對承包商所選定之表演者並無決定權，更遑論實質監督，
17 原告充其量僅能依承攬契約要求承包商之行為合乎法令，
18 而無法直接對承包商之表演者為實質監督與撤換，概表演
19 者並非原告所僱用。綜上所述，訴願決定機關引用最高行
20 政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議此等以
21 僱傭關係為前提之決議，套用於原告與承包商之承攬關係
22 ，認定原告應就承包商之故意、過失，負推定故意、過失
23 責任，顯屬違誤。

24 三、被告則以下述理由資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴
25 ；

26 (一) 按就服法第6條第1項規定：「本法所稱主管機關：…在直
27 轄市為直轄市政府…」；第44條規定：「任何人不得非法
28 容留外國人從事工作」；第63條第1項規定：「違反第四
29 十四條…規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下
30 罰鍰…」；第75條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣
31 (市)主管機關處罰之」。

01 (二) 前行政院勞工委員會(已改制為勞動部,下稱前勞委會)
02 91年9月11日勞職外字第0910205655號令釋:「查『就業
03 服務法』(以下簡稱本法)第44條規定:『任何人不得非
04 法容留外國人從事工作』係指『自然人或法人』與外國人
05 間雖無聘僱關係,但有未依本法及相關法令規定申請許可
06 ,即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事
07 實之行為而言…」。

08 (三) 勞動部106年8月17日勞動發管字第1060515824號函釋:「
09 主旨:有關事業單位如將部分業務委外給其他事業單位,
10 其他事業單位因非法聘僱外國人致違反就業服務法(以下
11 簡稱就服法)第57條第1款之規定,則原事業單位是否亦
12 構成就服法第44條一案,詳如說明…四、…倘事業單位之
13 業務承攬或勞務派遣單位係指派外國人從事承攬契約或勞
14 務派遣契約約定之工作,且事業單位事實上得對業務承攬
15 或勞務派遣單位所指派之外國人身分進行查證,以確認渠
16 等是否可合法在臺從事上開契約約定之工作,惟事業單位
17 卻未善盡查證義務,致發生非法容留業務承攬或勞務派遣
18 單位所聘僱之未經許可或許可失效之外國人從事工作之情
19 事,即應有本法第44條規定之適用」。

20 (四) 最高行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議
21 :「…人民參與行政程序,就行政法上義務之履行,類於
22 私法上債務關係之履行。人民由其使用人或委任代理人參
23 與行政程序,擴大其活動領域,享受使用使用人或代理人
24 之利益,亦應負擔使用人或代理人之參與行政程序行為所
25 致之不利益。…行政罰法施行後(包括行政罰法施行前違
26 反行政法上義務行為於施行後始裁處之情形),同法第7
27 條第2項:『法人、設有代表人或管理人之非法人團體、
28 中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者,其代表
29 人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱
30 人或從業人員之故意、過失,推定為該等組織之故意、過
31 失。』法人等組織就其機關(代表人、管理人、其他有代

表權之人)之故意、過失，僅負推定故意、過失責任，人民就其使用人或代理人之故意、過失所負之責任，已不應超過推定故意、過失責任，否則有失均衡。再法人等組織就其內部實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，係負推定故意、過失責任。此等組織實際行為之職員、受僱人或從業人員，為法人等組織參與行政程序，係以法人等組織之使用人或代理人之地位為之。此際，法人等組織就彼等之故意、過失，係負推定故意、過失責任，則除行政罰法第7條第2項情形外，人民以第三人為使用人或委任其為代理人參與行政程序，具有類似性，應類推適用行政罰法第7條第2項規定，即人民就該使用人或代理人之故意、過失負推定故意、過失責任」。

(五) 臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第3點規定：「違反就業服務法(以下簡稱就服法)事件統一裁罰基準如下表：(節錄)」

項次	34
違反事件	非法容留外國人從事工作者。
法條依據(就服法)	第44條及第63條
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	處15萬元以上75萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	1.違反者，依違規次數處罰如下： (1)第1次：15萬元至30萬元。 (2)第2次：30萬元至75萬元。

(六) 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、國民經濟發展與社會安定。是為本法第42條所明定。另本法所規範之對象，並未限制大型企業或工廠經營者始有適用，舉凡一般家庭類、學校、依法立案之短期補習班、海洋漁撈工作業者，均應受規範。揆

01 諸前揭本法第42條、第44條之意旨可知，外國人來臺工作
02 係採申請許可制，外國人未經雇主申請許可，不得在中華
03 民國境內工作，此乃立法所明定禁止之行為。

04 (七) 107年10月1日原告之代理人王照宇重建處談話紀錄節錄：

05 問：本處接獲檢舉指稱貴公司疑有非法聘僱或容留未有工
06 作許可之外國人從事107年9月14日「東區夜未眠」表演工
07 作，是否確有此事？請問該表演工作是否為貴公司主辦之
08 活動？該表演工作舉辦之時間地點為何？

09 答：確有此事，這個表演活動是本公司委託高星公關顧問
10 有限公司舉辦之活動（見2018/09/14SOGO百貨森巴舞蹈報
11 價單）

12 問：是否有先審核表演者名單及表演者工作證件？貴公司
13 是否有活動企劃決定權？

14 答：我們要求廠商提供有合法工作證件的表演者（見通聯
15 記錄），但我們沒有審核表演者的工作證件。

16 有，本公司有活動決定權…

17 問：請問前揭表演活動之外籍表演者是否有工作許可？貴
18 公司於表演活動前是否有檢查外籍表演者證件確認其是否
19 可合法在本國境內工作？

20 答：我們要求廠商所有的表演者都要有合法工作證件，我
21 們也因有兩名外籍表演者沒有合法工作證件，而要求廠商
22 找本國籍表演者代替，所以我們一直認為此表演活動之表
23 演者都是可以合法工作的。我們於表演活動前沒有檢查外
24 籍表演者證件確認其是否可合法在本國境內工作，這是我
25 們的疏失，我們感到很抱歉。

26 107年10月12日高星公司代表人廖美香重建處談話紀錄節
27 錄：

28 問：查貴公司疑有非法聘僱或容留未有工作許可之外國人
29 從事107年9月14日SOGO「東區夜未眠」表演工作，是否確
30 有此事？請問該表演工作是否為貴公司承辦之活動？

01 答：確有此事。這個表演活動是本公司承辦之活動。

02 問：請問ALIEVA ALBINA君是否有工作許可？貴公司於邀
03 請ALIEVA ALBINA君前是否有檢查其證見已確認其是否可
04 合法在本國境內工作？或是否有為他向勞動部申請工作許
05 可？

06 答：據我們的了解ALIEVA ALBINA有工作許可。我們有要
07 求她要有合法工作證件，但我們沒有審核，因為我們相信
08 她。我們公司主要是用本國籍舞者，我們不知道用外籍舞
09 者時要為他們申請工作許可。

10 107年10月12日A君重建處談話紀錄節錄：

11 問：你來台的目的是什麼？

12 答：我來工作。現在，我還在台灣工作，我受僱於只打球
13 運動股份有限公司（簡稱GDS）

14 問：工作許可的許可範圍為何？

15 答：只能為只打球（運動股份有限公司）工作，我的工作
16 是管理工作。

17 問：根據SOGO百貨（太平洋崇光百貨股份有限公司，統一
18 編號：00000000）之臉書資訊，你是107年9月14日SOGO「
19 東區夜未眠Party Night」表演活動之表演者，請問是這
20 樣嗎？

21 答：是，是這樣。

22 問：你有請高星公關為你申請工作證嗎？他們怎麼回答？

23 答：沒有，因為我以為我有這個工作（表演工作）的工作
24 許可，所以我沒有請高星公關為我申請工作證。

25 （八）至原告主張已先請委外辦理活動之高星公司確認參與表演
26 之外國人均可合法進行表演，惟該公司竟使並無合法進行
27 表演證件之外國人進行表演，實非原告得以預見，原告已
28 盡注意義務，並無故意或過失，不應受罰云云。按任何人
29 不得非法容留外國人從事工作；違反者，處15萬元以上75
30 萬元以下罰鍰；就業服務法第44條及第63條第1項定有明

01 文。又就業服務法第44條所稱非法容留外國人從事工作，
02 係指自然人或法人與外國人間雖無聘僱關係，但有未經申
03 請許可，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或
04 工作事實之行為而言；有前勞委會91年9月11日勞職外字
05 第0000000000號令釋意旨可資參照。復查本案經重建處查
06 獲原告非法容留A君於所經營之之營業處所從事表演工作
07 ，原告之法務協理王君、廖君及A君於談話紀錄亦坦承不
08 諱且供述一致。王君亦自承原告於表演活動前因疏失未檢
09 查外籍表演者證件，其有過失，洵堪認定。

10 (九)原告與訴外人高星公司為承攬關係，並主張訴願決定機關
11 以此認定原告負推定故意、過失責任顯屬違誤云云。參照
12 前揭最高行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議
13 決議意旨，原告以高星公司為使用人或委任其為代理人之
14 地位，對於高星公司處理表演活動相關事宜，對於高星公
15 司未能查核A君未取得合法工作許可之故意或過失，仍負
16 推定故意或過失之責任，而查高星公司之代表人廖君亦自
17 承未審核A君之工作許可。是原告有過失，堪予認定。原
18 告尚難以其於事前要求高星公司不得違法聘僱為由，而邀
19 免其責。另有關人民以第三人為使用人或委任其為代理人
20 ，以該使用人或代理人之故意或過失，推定其過失者，業
21 經臺北高等行政法院104年104年訴字第1174號行政判決理
22 由：「……法人等組織就彼等之故意、過失，係負推定故
23 意、過失責任，則除行政罰法第7條第2項情形外，人民以
24 第三人為使用人或委任其為代理人參與行政程序，具有類
25 似性，應類推適用行政罰法第7條第2項規定，即人民就該
26 使用人或代理人之故意、過失負推定故意、過失責任。已
27 經最高行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決
28 議在案。是原告並不因將違反行政法上義務行為之負擔委
29 託他人（即其使用人）處理，即免除其依法應負擔之既有
30 義務，其仍負有對其使用人之故意、過失負推定故意、過

失責任。又按『農業用地有下列各款情形之一者，不得認定為作農業使用：……四、現場有與農業經營無關或妨礙耕作之障礙物、砂石、廢棄物、柏油、水泥等使用情形。』為農業用地作農業使用認定及核發證明辦法第5條第4款所明定。…依上開最高行政法院100年度8月份第2次庭長法官聯席會議決議意旨，原告仍難辭其本人之推定過失責任，原告既未能舉證推翻其推定過失責任，自仍未能免除其而有違反非都市土地使用管制規定，即違反區域計畫法第15條第1項規定甚明，洵堪認定。……」參採。是原告有非法容留外國人從事工作之事實，洵堪認定。被告審認原告違反就業服務法第44條規定，而依同法第63條第1項規定予以裁罰，並無違誤。

四、本院之判斷：

（一）按就業服務法第6條第1項規定「本法所稱主管機關：…在直轄市為直轄市政府…」；第43條規定：「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」；第44條規定「任何人不得非法容留外國人從事工作」；第63條第1項規定：「違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金」；第75條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之」。再按行政罰法第7條規定「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代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」。另前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，簡稱前勞委會）91年9月11日勞職外字第0910205655號令釋：「查『就業服務法』（

以下簡稱本法)第四十四條規定…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…。此等前行政院勞工委員會基於主管機關資格就有關容留及聘僱間法律上之區別所為之釋示內容，並未逾越就業服務法第44條立法本旨，且未違反法律保留原則，本院自予尊重。再外國人有無在中華民國境內「工作」，亦應依有無聘僱關係、指揮監督關係、對價報酬等客觀具體事實認定之。

復按臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第3點規定：「違反就業服務法（以下簡稱就服法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	34
違反事件	非法容留外國人從事工作者。
法條依據（就服法）	第44條及第63條
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處15萬元以上75萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	1.違反者，依違規次數處罰如下： (1)第1次：15萬元至30萬元。 ……

且按臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府勞動局辦理…公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表」。

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
9	就業服務法	第63條至第70條、第75條「裁處」

01 (二) 兩造對下述事實並不爭執，並有兩造提出之證據附原處分
02 卷及本院卷可查，自足認為真實：烏茲別克籍外國人A君
03 於107年9月14日在原告經營之臺北市○○○路○段○○號「
04 SOGO忠孝館」從事「東區夜未眠」表演活動工作，被告審
05 認原告違反就業服務法第44條規定，乃依同法第63條第1
06 項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第
07 3點規定，以107年12月4日北市勞職字第1076085780號裁
08 處書處原告15萬元罰鍰等情，有原告法務協理王照宇之重
09 建處談話紀錄（原處分卷第42-43頁）、A君之重建處談話
10 紀錄（原處分卷第6-8頁）、承辦現場活動之高星公司代
11 表人廖美香重建處談話紀錄（原處分卷第15-18頁）、A君
12 烏茲別克護照與中華民國居留證（原處分卷第12頁）、原
13 告網路臉書之東區夜未眠表演活動影片截圖（原處分卷第
14 18頁）、原處分之裁處書（原處分卷第1頁）附卷可憑。

15 (三) 又按為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，定有就業
16 服務法。依據該法第42條規定「為保障國民工作權，聘僱
17 外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國
18 民經濟發展及社會安定」、第43條規定「除本法另有規定
19 外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作
20 」，第44條規定「任何人不得非法容留外國人從事工作」
21 、第63條第1項規定：「違反第44條或第57條第1款、第2
22 款規定者，處新臺幣15萬元以上75萬元以下罰鍰。……」
23 以及參諸前行政院勞工委員會91年9月11日函釋意旨「查
24 『就業服務法』（簡稱本法）第44條規定『任何人不得非
25 法容留外國人從事工作』係指『自然人或法人』與外國人
26 間雖無聘僱關係，但有未依本法及相關法令規定申請許可
27 ，即容許外國人停留於某處所為其從事勞務提供或工作事
28 實之行為而言……」，準此任何自然人或法人均應注意不
29 得使未經依法取得工作許可之外國人，在其指定之處所，
30 為其提供勞務，此項注意義務，不因該提供勞務之人，非

由自然人或法人自行僱用，而係其委任第三人僱用，即得以免除。申言之，倘該受委任之第三人直接或再轉請他人僱用之人為外國人者，需求勞務提供之自然人或法人，對該外國人是否具有合法之工作許可，仍負有查核確認之責，若因故意或過失而未加查對，使未獲工作許可之外國人在其指定處所提供勞務者，即違反就業服務法第44條規定，而應受處罰，不容該需求勞務提供之自然人或法人，一方面享受外國人非法為其工作所獲利益，另一方面卻得藉詞該外國人非其本人所僱用，而脫免其依上開條文規定，所負應防止外國人非法進入其所管領工作場所提供勞務之行政法上義務。且按行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」，故關於違反行政法上義務之行為，並不限於故意行為，因過失而違反行政法上義務，亦應處罰。所謂「過失」，包括「無認識之過失」與「有認識之過失」，意指「人民對於違反行政法義務行為之事實，按其情節應注意，並能注意，而不注意，致其發生，或雖預見其發生而確信其不發生者」而言。

(四) 原告主張稱其為舉辦百貨公司促銷活動，與承包商高星公司簽約，由承包商承攬促銷活動中相關表演活動之安排與演出，原告就本件涉及違反就業服務法事項，已於事前要求承包商依法辦理，且原告係因承包商告知之錯誤訊息，致陷於錯誤所致，原告已盡注意義務，並無故意或過失云云。惟自就業服務法第44條之規定以觀，其所禁止之行為乃係非法「容留」外國人從事工作，故所稱「容留」即意指「供給工作場所」，且以之與同法第57條第1款之規定（即「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」）相較，足知就業服務法第44條所指「非法容留外國人從事工作」者，與該被「容留」之外國人間，並無聘僱關係，故亦不以有

指揮監督關係為必要，是就本件而言，原告既係提供訴外人高星公司所聘僱指派未經申請工作許可之外國人A君於其所承攬之工作地臺北市○○○路○段○○號「SOGO忠孝館」地點從事「東區夜未眠」表演活動，而提供勞務性工作，原告與外國人間雖無聘僱關係，則仍已該當於「非法容留外國人從事工作」之違法構成要件無訛。被告原處分依就業服務法第63條第1項規定裁處原告最低罰鍰15萬元，經核並未違法。

(五) 另外，參諸重建處107年10月1日訪談原告法務協理王照宇之談話紀錄記載「(問?本處接獲檢舉指稱貴公司疑有非法聘僱或容留未有工作許可之外國人從事107年9月14日『東區夜未眠』表演工作(見附件1-貴公司臉書之東區夜未眠表演活動影片截圖)，是否確有此事、請問該表演工作是否為貴公司主辦之活動、該表演工作舉辦之時間地點為何)確有此事。這個表演活動是本公司委託高星活動公關顧問有限公司舉辦之活動(見2018/09/14SOGO百貨森巴舞蹈報價單)。此表演活動舉辦的時間為107年9月14日下午5點到8點，地點為本公司忠孝館(SOGO忠孝館)」、「(問?請問此表演活動開始之前，貴公司是否有請高星活動公關顧問有限公司先提交表演活動企劃、是否有先審核表演者名單及表演者工作證件?貴公司是否有活動企劃決定權)我們沒有請廠商提交活動企劃，活動企劃是我們自己做的，之後我們告知活動廠商我們的需求，請他們提供適合的表演者。我們要求廠商要提供有合法工作證件的表演者(見通聯記錄)，但我們沒有先審核表演者的工作證件。有，本公司有活動決定權，本來我們要廠商六名外籍表演者，但因為有兩名外籍表演者沒有合法工作證件，我們要求廠商更換這兩名外籍表演者，找兩名本國籍表演者替代」、「(問?請問前揭表演活動之外籍表演者是否有工作許可、貴公司於表演活動前是否有檢查外籍表演者證件

01 確認其是否可合法在本國境內工作）我們要求廠商所有的
02 表演者都要有合法工作證件，我們也因有兩名外籍表演者
03 沒有合法工作證件，而要求廠商找本國籍表演者代替，所
04 以我們一直認為此表演活動之表演者都是可以合法工作的
05 。我們於表演活動前沒有檢查外籍表演者證件確認其是否
06 可合法在本國境內工作，這是我們的疏失，我們感到很抱
07 歉」等語（原處分卷第42-43頁，每筆談話紀錄回答內容
08 最末均有王照宇之印文）。可知原告以委請高星公司對外
09 僱用表演工作者之目的，由高星公司派遣A君至原告所規
10 劃之活動地點進行表演工作，故該表演工作人員A君係在
11 原告指定之處所，客觀上為原告提供勞務，依上說明，原
12 告對於前來系爭地點從事表演工作之A君，是否取得合法
13 工作許可，原告負責企劃活動之受僱人即承辦人王姿容（
14 參本院卷第101頁言詞辯論筆錄）自負有注意義務。

15 （六）復依就業服務法第44條之規定，任何自然人或法人均應注
16 意不得非法容留外國人在其管領之處提供勞務，此項注意
17 義務，不因該提供勞務之人，非由自然人或法人自行僱用
18 ，而係其委任第三人僱用，即得以免除；申言之，倘該受
19 委任之第三人直接或再轉請他人僱用之人為外國人者，需
20 求勞務提供之自然人或法人，對該外國人是否具有合法之
21 工作許可，仍負有查核確認之責，若因「故意」或「過失
22 」而未加查對，使未經申請工作許可之外國人在其管領之
23 處所提供勞務者，即違反就業服務法第44條規定，而應受
24 處罰，不容該需求勞務提供之自然人或法人，一方面享受
25 外國人非法為其工作所獲利益，另方面卻得藉詞該外國人
26 非其本人所僱用，而脫免其依上開條文規定，所負應防止
27 外國人非法進入其所管領工作場所提供勞務之行政法上義
28 務。又由行政罰法第7條第1項所指之「過失」，包括「無
29 認識之過失」與「有認識之過失」，意指「人民對於違反
30 行政法義務行為之事實，按其情節應注意，並能注意，而

不注意，致其發生，或雖預見其發生而確信其不發生者」而言（參照刑法第14條之規定）。再按行政罰法第7條第2項規定「法人、設有代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」。且由上開原告法務協理王照宇重建處訪談紀錄記載「（問？請問前揭表演活動之外籍表演者是否有工作許可、貴公司於表演活動前是否有檢查外籍表演者證件確認其是否可合法在本國境內工作）我們要求廠商所有的表演者都要有合法工作證件，我們也因有兩名外籍表演者沒有合法工作證件，而要求廠商找本國籍表演者代替，所以我們一直認為此表演活動之表演者都是可以合法工作的。我們於表演活動前沒有檢查外籍表演者證件確認其是否可合法在本國境內工作，這是我們的疏失，我們感到很抱歉」等語（原處分卷第43頁）以及承辦表演活動之高星公司代表人廖美香在107年10月12日重建處談話記錄亦載明「SOGO百貨有要求我們先提供音樂及要求表演者要有合法的工作證件，但他們沒有進行審核，本公司有要求舞者要有合法工作證件，但我們也沒有審核，因為我們相信我們的舞者」等語（原處分卷第16頁）暨A君於107年10月12日在重建處所有陳述內容「我與SOGO百貨沒有關係，高星活動公關顧問有限公司僱用我到SOGO Party Night活動中從事表演」、「我感到很抱歉（未有系爭表演工作之工作許可），我應該要確認，可是我沒有」等語（原處分卷第7-8頁），並且卷附記載「表演者要有工作證」之具有高星公司蓋印之「SOGO百貨森巴舞蹈報價單」上確實有原告承辦單位企劃課蓋印與承辦人王姿容所蓋印文（原處分卷第45頁），足見原告受僱人王姿容就原告對外委託負責為表演活動之高星公司，並無事前加以審核以及A君到場表演時亦未加以查

核是否得合法工作，承辦人既均係受原告僱用承辦現場表演活動，則依行政罰法第7條第2項規定，承辦人過失亦應推定為原告之過失。原告僅強調稱其與承包商之間係一承攬關係，原告對承包商所選定之表演者並無決定權，本件原告活動辦理人員，就承包商是否有合法聘僱外國人進行表演一事，已事前要求承包商應依照相關法令辦理，不得違法聘僱，實已盡注意相當義務云云，實與一般事理有悖，則原告承辦人縱非故意違反不得「非法容留未經申請工作許可之A君從事工作」之行政法上義務，但因其就此一行政法上義務應予注意，並能注意，而不注意，致其發生，或者應避免非法容留工作許可失效之A君從事工作，更能透過事前審核高星公司不得讓未經申請工作許可之外國人至該處工作，且於A君到場時亦得加以查核是否得合法工作之方式而避免違法情節發生，卻未積極避免肇致違法事實發生，自屬過失，故其具備責任條件核屬明確。本件原告僅稱其對承包商所選定之表演者並無決定權，已事前要求承包商應依照相關法令辦理，不得違法聘僱云云，實不足作為其有善盡管理人責任之舉，難為有利採憑認原告無過失而得免罰，即顯不能排除行政罰法第7條第2項規定推定過失之適用。

(六) 故而，原告就所企劃之系爭表演活動，經對外委託高星公司聘僱表演者實際從事表演工作，原告承辦人事前既無審核不得讓未經申請工作許可之外國人至該處工作，而於A君到場時亦加以查核是否得合法工作，且該表演工作者A君係在原告指定之處所，客觀上為原告提供勞務，卻未善盡查證確認之注意義務，即容許未具合法工作許可之A君，在其指定之場所，為其提供勞務，原告受僱人就前揭違反就業服務法第44條義務行為之事實，至少確有按其情節應注意、並能注意而不注意，或者應避免能避免而未積極避免致發生未具合法工作許可之A君在系爭地點從事表演

01 工作之違法結果，即應負過失之責，不因該提供勞務之人
02 非由原告自行僱用，而係其委任第三人僱用得以免除，
03 原告方面復未能舉證作為其有善盡管理人責任之舉，難憑
04 認原告無過失而得免罰，依行政罰法第7條第2項規定，原
05 告仍應負擔本件過失之責任。原告稱其已於事前要求承包
06 商依法辦理，且原告係因承包商告知之錯誤訊息，致陷於
07 錯誤所致，原告已盡注意義務，並無故意或過失云云，實
08 無足採為對其有利之認定。

09 五、綜上所述，原告所為主張核無可採，是被告以原告非法容留
10 外國人A君從事工作，違反就業服務法第44條之規定，乃依
11 同法第63條第1項前段及臺北市政府處理違反就業服務法事
12 件統一裁罰基準第3點規定裁處原告法定最低罰鍰15萬元，
13 其認事用法，均核無違誤，訴願決定亦遞予維持，亦無不合
14 故原告起訴聲明撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予
15 駁回。

16 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
17 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故無一一論述之
18 必要，併予敘明。

19 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第
20 98條第1項前段，判決如主文。

21 中 華 民 國 108 年 11 月 5 日
22 行政訴訟庭 法 官 范智達

23 一、上為正本係照原本作成。

24 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
25 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
26 書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正
27 即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理
28 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
29 資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

30 中 華 民 國 108 年 11 月 5 日

