

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 111 年 2 月 25 日北市勞職字第 11061306141 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人為私立就業服務機構，從事就業服務業務，於民國（下同）108 年間接受案外人○○○（下稱○君）委託辦理聘僱外國人之相關事宜。勞動部前以 108 年 7 月 19 日勞動發事字第 1081815462 號函（下稱許可聘僱函）許可○君聘僱越南籍○○○（護照號碼：Cxxxxxxx，下稱○君）於本市文山區從事照顧被看護人○○之家庭看護工作，聘僱許可時間為 108 年 7 月 5 日至 111 年 4 月 1 日。嗣○君欲轉換雇主，擬終止聘僱關係，○君乃委任訴願人辦理廢止許可聘僱相關事宜。經勞動部以 109 年 11 月 25 日勞動發事字第 1092243614 號函（下稱廢聘函）自 109 年 11 月 1 日起廢止上開許可聘僱函，並載明○君應於該函送達後 14 日內，至公立就業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作，或擇由○君徵詢外國人同意後，於上開期限內為其辦理手續並使其出國；嗣因○君轉出公告於 110 年 2 月 6 日期滿仍無法轉換雇主或工作，臺北市就業服務處（下稱就服處）乃以 110 年 2 月 19 日北市就雇字第 1103002560 號函通知○君於 110 年 3 月 4 日（最後協調會日期 110 年 2 月 18 日之翌日起 14 日內）前負責為○君辦理出國手續並使○君出國，並副知訴願人；惟○君遲至 110 年 3 月 12 日始出國。其間，勞動部以○君未於○君出國或由其他雇主接續聘僱前，即持重新招募函於 110 年 2 月 1 日申請接續聘僱外籍看護工○○（下稱○君），○君、訴願人及○○公司（下稱○○公司）涉有違反就業服務法情事，另○君何時終止聘僱關係，是否依法於終止後 3 日內通知臺北市勞動力重建運用處（下稱重建處）、入出國管理機關及警察機關等情，爰以 110 年 3 月 17 日勞動發事字第 1100789816 號函（下稱 110 年 3 月 17 日函）移請本府查處。嗣重建處於 110

年 4 月 16 日訪談○君及訴願人並製作談話紀錄後，查認○君未於前揭聘僱關係終止後 3 日內通知重建處、入出國管理機關及警察機關，且未負責為○君辦理出國手續並依規定時間使其出國，涉違反就業服務法第 56 條第 1 項及第 57 條第 9 款規定，又訴願人未善盡受任事務，致○君違反上開規定，亦涉違反同法第 40 條第 1 項第 15 款規定，爰以 110 年 12 月 16 日北市勞運檢字第 1103071996 號函（下稱 110 年 12 月 16 日函）移由原處分機關辦理。

二、嗣原處分機關分別以 110 年 12 月 23 日北市勞職字第 11061310771 號及第 11061310772 號函請○君及訴願人陳述意見，經其等以書面回復在案。原處分機關審認訴願人係私立就業服務機構，受○君委託辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法及依該法所發布之命令，已違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，乃依同法第 67 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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 30 規定，以 111 年 2 月 25 日北市勞職字第 11061306141 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）6 萬元罰鍰。原處分於 111 年 3 月 3 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 24 日補充資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

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 40 條第 1 項第 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：……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，或致勞工權益受損。」第 46 條第 1 項第 9 款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……九、家庭幫傭及看護工作。」第 48 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。……。」「前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」第 56 條第 1 項規定：「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。……。」第 57 條第 9 款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」

」第 59 條第 2 項規定：「前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」第 67 條第 1 項規定：「違反……第四十條第一項……第十款至第十七款……規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

」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。」

行政罰法第 29 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。」

雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱辦法）第 1 條規定：「本辦法依就業服務法……第四十八條第二項規定訂定之。」第 46 條第 2 項第 1 款規定：「聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢止者……。」

外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（下稱轉換雇主或工作程序準則）第 1 條規定：「本準則依就業服務法（以下簡稱本法）第五十九條第二項規定訂定之。」第 11 條第 1 項、第 3 項規定：「公立就業服務機構應自原雇主依第四條第二項規定辦理轉換登記之翌日起六十日內，依前二條規定辦理外國人轉換作業。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。」「經核准轉換雇主或工作之外國人，於轉換作業或延長轉換作業期間，無正當理由未依前條規定出席協調會議，或已逾前二項轉換作業期間仍無法轉換雇主或工作者，公立就業服務機構應通知原雇主於公立就業服務機構協調會議翌日起十四日內，負責為該外國人辦理出國手續並使其出國。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，不在此限。」

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：「本府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據（就業服務法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
30	私立就業服務機構及其從業人員辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損者。	第 40 條第 1 項第 15 款及第 67 條第 1 項	處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。	違反者，依違規次數處罰如下： 1.第 1 次： 6

				萬元至 12 萬元。
--	--	--	--	---------------------

」
臺北市府 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」

- 二、本件訴願理由略以：訴願人受雇主○君委託辦理就業服務業務，確實知悉○君與○君聘僱關係終止後要於 3 日內通知當地主管機關，但○君不同意原協議終止日（即 109 年 11 月 1 日），理由為訂不到機票且未找到合適可轉換之雇主，直至 109 年 11 月 19 日始同意送件，訴願人確實善盡委任事宜並告知；訴願人於協調會翌日起 14 日內負責○君出境，惟受到疫情影響無班機，故無法於 110 年 3 月 4 日前出境，請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關審認訴願人有如事實欄所述未善盡受任事務，致雇主○君違反就業服務法或依就業服務法所發布之命令之違規情事，有訴願人與○君 108 年 11 月 1 日、109 年 11 月 19 日所簽訂雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約（下稱 108 年 11 月 1 日、109 年 11 月 19 日委任契約）、勞動部許可聘僱函、廢聘函、110 年 3 月 17 日函、就服處 110 年 2 月 19 日函、重建處 110 年 4 月 16 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及雇主○君之談話紀錄、110 年 12 月 16 日函、○君與○君之外國人同意轉換雇主或工作證明書、移工動態查詢資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其未於 3 日內通知當地主管機關，係○君不配合；於協調會翌日起 14 日內負責○君出境，惟受到疫情影響無班機故無法於 110 年 3 月 4 日前出境，直至 110 年 3 月 12 日始有班機出境云云。按受聘僱

之外國人有聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關；雇主聘僱外國人不得有違反就業服務法或依該法所發布之命令；雇主聘僱外國人之聘僱許可經廢止，應依中央主管機關所定期限向公立就業服務機構辦理轉換登記，或於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；已逾轉換作業期間仍無法轉換雇主或工作者，公立就業服務機構應通知原雇主於公立就業服務機構協調會議翌日起 14 日內，負責為該外國人辦理出國手續並使其出國；就業服務法第 56 條第 1 項、第 57 條第 9 款、聘僱辦法第 46 條第 2 項第 1 款及轉換雇主或工作程序準則第 11 條第 3 項定有明文。次按私立就業服務機構及其從業人員，辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反就業服務法或依該法所發布之命令，處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，為就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款及第 67 條第 1 項所明定。本件查：

- (一) 依卷附重建處 110 年 4 月 16 日訪談○君之談話紀錄略以，○君委任訴願人辦理就業服務相關業務，於 108 年 7 月 5 日聘僱○君，○君擬轉換雇主及工作，○君認為○君無意繼續為其服務，讓○君回國，再申請來臺工作，於 109 年 7 月 4 日由訴願人將○君帶回安置，訴願人告知○君會於 109 年 8 月 21 日出境，並提供機票訂位資訊，嗣於 109 年 8 月 24 日詢問業務○君始知○君未回國，旋申請長照，因名下有移工無法申請，於 109 年 12 月 26 日詢問訴願人，經其提供廢聘函始知勞動部於 109 年 11 月 1 日終止聘僱許可，分別於 110 年 1 月 22 日、2 月 19 日、3 月 10 日向訴願人確認○君是否回國，訴願人一直未主動告知○君離境情形，每次詢問都給不確定之資訊，最後卻沒有讓○君回國，導致其以為○君已於 1 月底回國，所以才於 2 月 1 日請○○公司協助其申請聘僱○君，訴願人遲至 110 年 3 月 12 日始讓○君出國。該談話紀錄並經○君簽名確認在案；復依卷附重建處 110 年 4 月 16 日訪談訴願人之受託人○君、○君之談話紀錄略以，○君於 108 年 10 月 29 日經他公司轉介委任訴願人辦理就業服務相關業務，證明書開立是 109 年 9 月 30 日終止聘僱關係，訴願人跟雇主○君表示可能有飛機或包機可以讓○君回國，因飛機無法確認，亦未告知○君○君能回國之明確時間，未將○君帶回安置，○君應該在雇主家，○君 110 年 3 月 8 日返國是他自己決定，訴願人是事後才知。該談話紀錄並經○君、○君簽名確認在案。

(二) 次依卷附勞動部廢聘函影本主旨記載：「……臺端應於本函送達後 14 日內至公立就業服務機構辦理外國人轉換雇主或工作；或擇由臺端徵詢外國人同意後，於上開期限內為其辦理手續並使其出國……」再依卷附訴願人 110 年 12 月 29 日陳述意見書影本記載：「……1. 針對受委任雇主○○○…委託辦理越南籍……○君……，終止聘僱關係終止日（未於三日內）書面通報，主因為○君不同意終止日（即 109 年 11 月 1 日），該○君於國外（越南）切結書告知未找到新雇主，又雇主要求訂機票返國，又訂不到機票，所以不同意送件，直到 109 年 11 月 19 日○君請本公司送件，但不同意改日期為 109 年 11 月 19 日。……2. 該○君臺北市就業服務處之最後協調會 110 年 2 月 18 日翌日起 14 日內 110 年 3 月 4 出境，受到疫情影響及航班混亂，加上該○君堅持自行訂票，已告知 110 年 3 月 4 日要出境，該○君訂不到時間內航班，只訂到 110 年 3 月 12 日航班出境。……」另依卷附○君 111 年 1 月 4 日陳述意見書影本記載：「……於 109 年 9 月 30 日與移工終止聘僱關係……移工原訂為 109 年 8 月 21 日出境後改為 109 年 9 月 7 日包機後○○仲介又表示 109 年 9 月 30 日是最後時間……之後○○仲介再未我聯繫過直至再改為 109 年 10 月 20 日我詢問才告知移工未返回越南並預計 109 年 10 月 30 日包機回越南，並告知我已幫我辦理之廢止聘僱函……因申請廢止聘僱一事皆由○○人力作為申請……至 109 年 12 月 26 日連繫後本人再於 110 年 1 月 22 日與○○人力聯繫確認外勞是轉出或是在外工作，而○○人力也未告知我移工是否已返回越南，與○○人力如此頻繁的對話本人理應認為與○○人力合約尚屬有效期……相對○○人力有責任義務、理應協助告知並處理我本人及移工返國相關文件一事，故本人並無涉及……違反就服法第 56 條第 1 項規定。……本人認為此出國手續不應由我辦理而是應由○○人力辦理移工出國一事，且我與○○人力對話中所有程序及機票訂位、取消都是透過○○人力告知我，並電話告知我並保證移工會在 110 年 1 月底前返回越南也不會影響我再聘請長照服務資格及聘僱新進移工一事，基於信任原則我再次相信○○人力說詞相信移工會在 110 年 1 月底前返越……若我知情舊工（○○○）尚未回國絕不會承接新移工而導致我本人至勞動力重建運用處開立協調會更涉及違反就服法第 57 條第 9 款之規定。……」

(三) 復稽之卷附 108 年 11 月 1 日、109 年 11 月 19 日委任契約（契約期間分別為 108 年 11 月 1 日至 110 年 8 月 2 日、109 年 11 月 19 日至 112 年 11 月 18 日）影本，訴願人確受○君委任辦理聘僱外國人之申請許可及合約期滿離境安排等相關事務，上開契約第 2 條第 1 款、第 6 款均約定：「服務項目：一、乙方（按：即訴願人）應協助甲方（按：即○君）瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦理手續、辦理期限及費用等。……六、乙方協助甲方辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜。」再依移工動態查詢系統列印畫面所載，○君及○君聘僱期間自 108 年 7 月 5 日至 111 年 4 月 1 日，其間雙方於 109 年 11 月 1 日終止聘僱關係，依就業服務法第 56 條第 1 項、第 57 條第 9 款及轉換雇主或工作程序準則第 11 條第 3 項規定，○君應於前揭聘僱關係終止後 3 日內通知重建處、入出國管理機關及警察機關，惟訴願人並未善盡上開委任契約所定受任事務，致○君未依限通報，且未於就服處最後協調會（即 110 年 2 月 18 日）翌日起 14 日內（即 110 年 3 月 4 日前）負責為○君辦理出國手續並使其出國，遲至 110 年 3 月 12 日○君始出國，凡此均與訴願人未善盡受任事務確有關聯性，訴願人有違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定之事實，洵堪認定。

(四) 末查訴願人為專業之私立就業服務機構，自應熟稔聘僱外國人之就業服務相關法令，其受雇主委任辦理外國人聘僱等相關業務，並受有報酬，即應盡善良管理人之注意義務，本其專業知識為雇主詳加說明，提供法令諮詢服務，並依法妥為處理受任事務，避免雇主因不諳法令而違法。本件訴願人致○君違反就業服務法等相關規定，已如前述。訴願人雖主張因○君不配合致違反規定，然訴願人未提出其曾通報或尋求原處分機關、勞動部或內政部移民署等機關協助之相關事證供核，亦難認已善盡受任義務，其行為自具有過失，依行政罰法第 7 條規定，自應受罰。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 8 月 19 日

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）