

訴 願 人 ○○○○○○○股份有限公司○○分公司

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 114 年 6 月 6 日北市勞職字第 11460703511 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

原處分機關所屬本市勞動力重建運用處（下稱重建處）依勞動部交查，查得訴願人自民國（下同）113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日期間，以月薪新臺幣（下同）5 萬 400 元為對價，未經許可聘僱泰國籍外國人 xxxxxxxxxxxxxxxx xxxxx（護照號碼：xxxxxxxxxx，下稱 x 君）於其營業處所（地址：本市大同區○○路○○段○○之○○號，下稱系爭處所）從事翻譯公司產品（包括網站及 Apps）介面、協助行銷團隊翻譯因應泰國市場所需之行銷文案、協助行銷團隊蒐集資料、幫助隊友認識泰國使用者習慣與需求等工作。重建處分別於 114 年 3 月 20 日及 114 年 4 月 2 日訪談 x 君、訴願人之受託人○○○（下稱○君）並製作談話紀錄後，移請原處分機關處理。嗣原處分機關以 114 年 5 月 9 日北市勞職字第 11460730521 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 5 月 20 日以書面陳述意見，原處分機關審認訴願人違反就業服務法第 57 條第 1 款規定，乃依同法第 63 條第 1 項等規定，以 114 年 6 月 6 日北市勞職字第 11460703511 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 15 萬元罰鍰。原處分於 114 年 6 月 10 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、本件訴願書記載：「……114 年 6 月 6 日北市勞職字第 11460703512……」惟查原處分機關 114 年 6 月 6 日北市勞職字第 11460703512 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。
- 二、按就業服務法第 6 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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 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。但有

下列情形之一，不須申請許可：一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可者。」「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 57 條第 1 款規定：「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。」第 63 條第 1 項規定：「違反……第五十七條第一款……規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰……。」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 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。」第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 1 項規定：「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。」

雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 1 條規定：「本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第二項規定訂定之。」第 6 條第 1 項規定：「外國人受聘僱在我國境內從事工作，除本法或本辦法另有規定外，雇主應向中央主管機關申請許可。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

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

三、本件訴願理由略以：訴願人因資訊掌握不足及主管機關未即時告知違規情形，導致誤信聘僱合法；訴願人無故意違法意圖，依據行政罰法第 7 條與第 8 條後段規定，應予寬容斟酌；x 君具備泰國文化背景與語言能力，對公司推動原創設計輸出東南亞市場貢獻良多，屬於政策方向鼓勵之人才聘用，應依行政罰法第 18 條規定，酌量違規影響、資力與補救誠意，從寬處理。

四、查訴願人有如事實欄所述未經許可聘僱泰國籍外國人 x 君於系爭處所從事翻譯公司產品（包括網站及 Apps）介面、協助行銷團隊翻譯因應泰國市場所需之行銷

文案、協助行銷團隊蒐集資料、幫助隊友認識泰國使用者習慣與需求等工作之情事，有重建處 114 年 3 月 20 日訪談 x 君、114 年 4 月 2 日訪談訴願人之受託人○君之談話紀錄、x 君居留證、外國人動態查詢系統資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其因資訊掌握不足及主管機關未即時告知違規情形，導致誤信聘僱合法；其無故意違法意圖，依據行政罰法第 7 條與第 8 條後段規定，應予寬容斟酌；x 君具備泰國文化背景與語言能力，對公司推動原創設計輸出東南亞市場貢獻良多，屬於政策方向鼓勵之人才聘用，應依行政罰法第 18 條規定從寬處理云云：

- (一) 按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；雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人；違反者，處雇主 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰；就業服務法第 48 條第 1 項本文、第 57 條第 1 款及第 63 條第 1 項定有明文。
- (二) 依卷附重建處 114 年 3 月 20 日訪談 x 君之談話紀錄影本記載略以：「…問……○○○○○○股份有限公司○○分公司（……下稱○○○○分公司）於 113 年 9 月 2 日出具 x 君之服務證明書，按該證明書記載臺端任職期間為 111 年 6 月 1 日至 113 年 9 月 2 日，惟查臺端於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日未有勞動部核發之工作許可，請問該段區間，臺端是否仍任職於○○○○分公司繼續工作？答 是，仍有繼續工作，因我居留證於 113 年 4 月 12 日要到期，我有提前去向移民署申請延展居留，但因為我還未有新的工作許可，故移民署核發我尋職居留證，並有告訴我要請公司申請新的工作許可後，再持該工作許可至移民署更換居留證……問 請問臺端於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日期間未有工作許可期間於○○○○分公司從事何工作？答 從職務名稱為在地化泰文專業人員……工作內容為針對公司平台或行銷企劃內容進行中泰語言在地化轉換（翻譯）、即時口譯、審核公司內有關泰語之用詞、語調及文化相符性，另偶爾會至泰國進行市場考察，提供在臺同仁競品資訊。問 請問妳於○○○○分公司上班工作地點及時間為何？……答 工作地點為○○○○分公司內……上班時間 10 時至 17 時，周休 2 日。……問……臺端因工作許可即將到期，又新工作許可尚未取得，故至移民署更換居留證，其居留事由為『依人才專法第 13 條延期 6 個月』，又○○○○分公司申請臺端工作許可之程序仍進行，請問○○○○分公司是否有告知臺端未取得工作許可前不得工作？答 ……公司有幫我申請延展工作許可……但公司未說是否知道申請延展工作許可期間不能從事工

作。……問妳知道在臺灣工作是需要工作許可？答 知道，但不知我向移民署申請的延展居留證是不能工作的，我以為這個居留證仍然可以工作，且我還未離職，○○○○分公司也請我繼續工作，所以我於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日期間才會繼續工作。……」上開談話紀錄經 x 君簽名確認在案。

- (三) 次依卷附重建處 114 年 4 月 2 日訪談訴願人之受託人○君之談話紀錄影本略以：「……問 依貴公司於 113 年 9 月 2 日出具泰國籍 XXXXXXXXXXXX XXXXX XXXXX (……下稱 x 君) 之服務證明書，按該證明書記載……任職期間為 111 年 6 月 1 日至 113 年 9 月 2 日，惟查 x 君於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日未有勞動部核發之工作許可，請問該段區間，x 君是否仍任職於貴公司繼續工作。答 仍有於本公司任職並繼續工作。問 請問君於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日未有工作許可期間於貴公司從事何工作？答 從事翻譯本公司產品（包括網站及 Apps）介面、協助行銷團隊翻譯因應泰國市場所需之行銷文案、協助團隊蒐集資料，幫助隊友認識泰國使用者習慣與需求。問 請問 x 君於貴公司上班工作地點及時間為何？是否有出勤紀錄……答 工作地點為本公司（臺北市大同區○○路○○段○○之○○號）；工作時間為上午 10 時至下午 19 時。上班有打卡紀錄。……問 查 x 君因工作許可即將到期，至移民署更換居留證，其居留事由為『依人才專法第 13 條延期 6 個月』，又貴公司申請 x 君之工作許可之程序仍進行，請問貴公司是否知悉 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日未有工作許可期間不得工作？是否有告知 x 君前述之情事？答 1、……x 君於 113 年 3 月 5 日有通知本公司因居留證要到期，所以要提供移民署資料申請延長居留，另 x 君再於 113 年 4 月 23 日再通知本公司因移民署告知工作許可到期日及原未延展之居留期限到期日為同一日，才請本公司申請延展工作許可，故本公司於 113 年 4 月 23 日始知悉 x 君工作許可已到期……但不知道未有工作許可期間不能工作。2、……且當初本公司在向勞動部申請延展 x 君工作許可時，所附上之工作服務證明書所載之工作期間為 111 年 6 月 1 日至今（即開立時間 113 年 5 月 24 日），當時勞動部未有向本公司告知其聘僱期間有問題或通知該區間 x 君不得工作，故當時本公司以為只要趕快幫 x 君完成工作許可申請即可。……問 x 君於貴公司的薪資如何計算？答 x 君薪資為新臺幣 50,400 元，公司會於每月 5 日匯款至 x 君銀行帳戶。……」上開談話紀錄並經○君簽名確認在案。

- (四) 據前開談話紀錄內容所示，x 君於系爭處所從事翻譯訴願人產品（包括網站及

Apps) 介面、協助行銷團隊翻譯因應泰國市場所需之行銷文案、協助團隊蒐集資料、幫助認識泰國使用者習慣與需求工作，每月薪資為 5 萬 400 元，○ 君亦自承 x 君於 113 年 4 月 13 日至 113 年 5 月 27 日未有勞動部核發之工作許可期間，仍任職於訴願人公司繼續工作；是本件訴願人有未經合法申請於上開期間聘僱 x 君提供勞務之事實，洵堪認定。次按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定；該條但書規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人既為雇主，就聘僱外國人從事工作之相關規範有知悉之義務，尚難謂其有該條但書規定之適用。訴願人聘僱外國人 x 君為其從事工作，自應注意及遵循聘僱外籍勞工之相關規範，查驗外籍勞工是否取得合法之工作許可及其工作許可期間等重要事項，訴願人主張經 x 君告知後，始知悉其工作許可已到期等情，難認已善盡雇主聘僱外國人查證之注意義務，就本件違規行為難謂無過失，依法自應受罰。又原處分機關業依行政罰法第 18 條第 1 項規定，考量訴願人違規情節，於法定罰鍰額度內，依就業服務法第 48 條第 1 項規定，處訴願人法定最低額 15 萬元罰鍰，尚無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

六、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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 8 日

本案依分層負責規定授權人員決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）