

訴 願 人 ○○中心

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 12 月 14 日北市勞職字第 11161166801 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人與案外人○○有限公司（下稱○○公司）簽訂「環境清潔維護委託服務契約書」（下稱契約書），約定自民國（下同）109 年 1 月 1 日起至 111 年 12 月 31 日止，委託○○公司於訴願人之營業場所（地址：臺北市士林區○○○路○○段○○號○○樓，下稱系爭場所）派駐清潔員負責系爭場所之清潔工作。案經內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊（下稱臺北市專勤隊）於 111 年 9 月 19 日當場查獲訴願人非法容留○○公司所僱未經許可之越南籍○○○（護照號碼：Cxxxxxxx）、○○○（護照號碼：Cxxxxxxx）、○○○（護照號碼：Cxxxxxxx）等 3 人（下稱○君等 3 人）於系爭場所內從事清潔工作，經分別訪談○君等 3 人、○○公司之代表人○○○（下稱○君）、○○有限公司（下稱○○公司）之代表人○○○（下稱○君）及訴願人之受託人○○○（下稱○君）並製作調查筆錄後，移請原處分機關辦理。嗣原處分機關函請訴願人陳述意見，經訴願人以 111 年 11 月 23 日書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反就業服務法第 44 條規定，爰依同法第 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 38 等規定，以 111 年 12 月 14 日北市勞職字第 11161166802 號函（下稱 111 年 12 月 14 日函）檢送同日期北市勞職字第 11161166801 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）15 萬元罰鍰。原處分於 111 年 12 月 16 日送達，訴願人不服，於 112 年 1 月 10 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、本件訴願書訴願請求欄雖載明：「請求撤銷臺北市政府勞動局 111 年 12 月 14 日北市勞職字第 11161166802 號函及北市勞職字第 11161166801

號臺北市政府勞動局裁處書。」惟查原處分機關 111 年 12 月 14 日函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，揆其真意，訴願人應係不服原處分，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 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……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。」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 3 項規定：「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；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）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：『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……。」

勞動部 106 年 8 月 17 日勞動發管字第 1060515824 號函釋：「主旨：有關事業單位如將部分業務委外給其他事業單位，其他事業單位因非法聘僱外國人致違反就業服務法（下稱就服法）第 57 條第 1 款之規定，則原事業單位是否亦構成就服法第 44 條一案，詳如說明：……四、……倘事業單位之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務派遣契約約定之工作，且事業單位事實上得對業務承攬或勞務派遣單位所指派之外國人身分進行查證，以確認渠等是否可合法在臺從事上開契約約定之工作，惟事業單位卻未善盡查證義務，致發生非法

容留業務承攬或勞務派遣單位所聘僱之未經許可或許可失效外國人從事工作之情事，即應有本法第 44 條規定之適用。」

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	38
違反事件	非法容留外國人從事工作者。
法條依據（就業服務法）	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。

」
臺北市政府 110 年 10 月 5 日府勞就服字第 1103030219 號公告：「主旨：公告『就業服務法』所定本府主管業務權限事項，自中華民國 110 年 10 月 15 日起委任臺北市政府勞動局辦理……公告事項：一、公告『就業服務法』所定本府主管業務部分權限委任臺北市政府勞動局辦理…
…二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

法規名稱	委任事項
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：

- （一）訴願人於 111 年 7 月 1 日與○○公司簽訂環境清潔維護委託服務契約展延協議書，係依據雙方 109 年簽訂契約書內容展延，該契約第 10 條第 4 項已明確約定○○公司派駐我方之清潔人員，其一切僱用及安全事宜應符合勞動基準法及相關規定，足見訴願人於○○公司招募勞工前已善盡預防之能事。訴願人實屬被欺瞞，○○公司並非每日指派相同勞工至系爭場所服務，實難期待訴願人均能於第一時間發現係不同外國人，而立刻要求提供相關身分證明文件，對於將業務外包給○○公司承攬，訴願人應可合理期待○○公司已確認派遣之 3 名外國人為合法居留且具合法工作權利之人。
- （二）系爭場所執行清潔工作之人員，係○○公司所派遣，訴願人並非就業服務法所稱之雇主，認定是否為非法移工之歸責對象，仍應以雇主為限，且依就業服務法第 5 章立法意旨及體系解釋，主要係藉由

行政監管之手段，對非法引進外籍移工之雇主予以裁處，是解釋同法第 44 條「任何人」之要件時，實應有所限縮；退步言之，仍應考量訴願人於此前並未有違反就業服務法之前例，○○公司本應遵守相關規定，卻執意違反，訴願人實屬受欺瞞蒙蔽之無辜受害人，應依行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，衡酌減輕罰鍰。

四、查臺北市專勤隊查認訴願人非法容留○○公司所僱未經許可之越南籍○君等 3 人於系爭場所內從事清潔工作，有臺北市專勤隊分別於 111 年 9 月 19 日、10 月 11 日、10 月 18 日、10 月 26 日訪談○君等 3 人、○君、○君及○君之調查筆錄、現場照片、勞動部勞動力發展署移工動態查詢系統列印畫面資料及訴願人與○○公司簽訂之契約書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其與○○公司簽訂契約書已約定○○公司派駐之清潔人員，其一切僱用及安全事宜應符合勞動基準法及相關規定，足見訴願人於○○公司招募勞工前已善盡預防之能事；訴願人實屬受欺瞞蒙蔽之無辜受害人，應依行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，衡酌減輕罰鍰云云。查本件：

（一）按任何人不得非法容留外國人從事工作；違者，處 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰；就業服務法第 44 條及第 63 條第 1 項定有明文。又就業服務法第 44 條所稱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，但有未經申請許可，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；有前揭前勞委會 91 年 9 月 11 日令釋意旨可資參照。又依前揭勞動部 106 年 8 月 17 日函釋意旨，事業單位如將部分業務委外給其他事業單位，其他事業單位係指派外國人從事承攬契約或勞務派遣契約約定之工作，且事業單位事實上得對業務承攬或勞務派遣單位所指派之外國人身分進行查證，惟事業單位卻未善盡查證義務，致發生非法容留業務承攬或勞務派遣單位所聘僱之未經許可或許可失效外國人從事工作之情事，即應有就業服務法第 44 條規定之適用。

（二）依卷附臺北市專勤隊 111 年 9 月 19 日分別訪談○君等 3 人之調查筆錄略以，○君等 3 人為失聯移工，分別在臉書上看到有人需要聘僱工作的訊息，或係○○○介紹去系爭場所工作，所以加入 1 個「○○○」群組，且由○○公司應徵並給付月薪 3 萬 6 千元，指派其等 3 人在系爭場所從事大門、辦公室、餐廳、廁所等清潔工作。上開調查筆

錄分別經○君等 3 人確認無訛後簽名在案。

- (三) 復依卷附臺北市專勤隊 111 年 10 月 11 日訪談○君之調查筆錄略以，其為○○公司之代表人，訴願人與○○公司簽訂契約書，惟○○公司已將清潔工作發包給○○公司，派駐員工係由派駐廠商聘僱，應該由其向○○公司回報，不應由○○公司負監督管理責任。111 年 10 月 18 日訪談○君之調查筆錄略以，其為○○公司之代表人，訴願人與○○公司簽訂承攬清潔維護事項（10 個人），○○公司再將清潔工作（其中 5 個人）發包給○○公司，○君等 3 人非其公司僱用，清潔人員有些人穿○○公司制服，有些人穿○○公司制服。各該調查筆錄分別經○君及○君簽名確認在案。再依卷附臺北市專勤隊 111 年 10 月 26 日訪談○君之調查筆錄略以，訴願人與○○公司簽訂契約書，系爭場所之清潔業務係由外包廠商○○公司負責，清潔員工係○○公司負責聘僱，但不知有○○公司，不知○君等 3 人為何人，並無必要也沒有檢視及翻拍○君等 3 人之合法在臺及工作證證明文件，制服及打卡單是○○公司提供。該調查筆錄經○君簽名確認在案。
- (四) 本件依上開臺北市專勤隊訪談○君等 3 人之調查筆錄所載，臺北市專勤隊於 111 年 9 月 19 日查獲○君等 3 人於系爭場所從事清潔工作，其等 3 人係由○○公司應徵並給付月薪 3 萬 6 千元。另依上開專勤隊 111 年 10 月 11 日、10 月 18 日、10 月 26 日分別訪談○君、○君、○君之調查筆錄影本所載，○君自承訴願人與○○公司簽立清潔之承攬契約，並有訴願人與○○公司簽訂之契約書等影本附卷可稽；惟○君稱不知○○公司將系爭場所清潔維護作業再承攬予○○公司，是本件依上開事證所示，訴願人非法容留○○公司所僱未經許可之越南籍○君等 3 人於系爭場所從事清潔工作之事實，洵堪認定。
- (五) 訴願人雖主張其與○○公司簽訂之契約書已明定所派駐之清潔人員應符合勞動基準法及相關規定，足見訴願人於○○公司招募勞工前已善盡預防之能事云云。惟按行政罰法第 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。依訴願人與○○公司簽訂之契約書，訴願人指派之督導人員有監督

及指示○○公司人員工作之權，又○○公司須於簽約日起 15 日內將派駐系爭場所之工作人員編造名冊送交訴願人，且訴願人如查獲○○公司之清潔人員身分不符規定，除有每人每日 1,500 元違約金之約定外，並可要求立即更換人員，是對於○○公司指派至系爭場所從事清潔工作之人員，訴願人應具有監督及管理之權責，而○君等 3 人於訴願人管領之系爭場所從事清潔工作，確屬訴願人得指揮監督之責任範圍內；本件○君既擔任訴願人之組長，負責人事、總務及出納，其於上開調查筆錄亦已自承其對於平日進出系爭場所之現場員工身分均不知悉，是○君未依前揭勞動部 106 年 8 月 17 日函釋意旨善盡管理及督導查驗證件之義務，致發生非法容留○君等 3 人於系爭場所從事清潔工作之違規事實，其過失推定為訴願人之過失，訴願人自應負就業服務法第 44 條非法容留外國人從事工作之責，訴願人自不得以其與○○公司簽訂之契約書明定不得聘僱非法勞工，其信賴○○公司為由，冀邀免責。

- (六) 至訴願人主張其為無辜受害人，應依行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，酌減輕罰鍰等語。按行政罰法第 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；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。本件訴願人既未提出其有不可歸責情事之事證供核，尚難謂其有該條但書規定之適用。又原處分機關業已依就業服務法第 63 條第 1 項規定，裁罰訴願人法定最低額 15 萬元罰鍰，亦無行政罰法第 18 條第 3 項規定之適用。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，原處分應予維持。

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	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒
委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 28 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）