

訴 願 人 ○○有限公司台灣分公司

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 113 年 2 月 26 日北市勞職字第 11360502421 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

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）會同原處分機關所屬本市勞動力重建運用處（下稱重建處）於民國（下同）112 年 12 月 13 日派員至訴願人營業場所（市招：XXXXX XXX 健身俱樂部○○店，地址：本市松山區○○路○○段○○號地下○○樓，下稱系爭場所）稽查，查得訴願人非法容留案外人○○有限公司（下稱○○公司）清潔人力承包商○○○（下稱○君）所僱未經許可之越南籍失聯移工 Txxx xxx xxxx（護照號碼：xxxxxxxxxx，下稱 T 君）於系爭場所從事清潔工作，重建處乃製作外籍勞工業務檢查表，並經重建處、臺北市專勤隊分別訪談 T 君、訴願人營運部經理○○○（下稱○君）、○○公司負責人○○○（下稱○君）及○君並製作談話紀錄後，臺北市專勤隊以 113 年 1 月 2 日移署北北勤字第 1127004068 號書函移由原處分機關處理。嗣原處分機關以 113 年 1 月 10 日北市勞職字第 11360511081 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以書面陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反就業服務法第 44 條規定，乃依同法第 63 條第 1 項規定，以 113 年 2 月 26 日北市勞職字第 11360502421 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 113 年 2 月 27 日送達，訴願人不服，於 113 年 3 月 26 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、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 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 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。」

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（下稱 91 年 9 月 11 日令釋）：「查『就業服務法』（以下簡稱本法）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……。」

勞動部 106 年 8 月 17 日勞動發管字第 1060515824 號函釋（下稱 106 年 8 月 17 日函釋）：「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 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	13
法規名稱	就業服務法
委任事項	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人與○○公司訂定清潔承攬契約，簽約時已明確禁止○○公司僱用非法外籍移工；訴願人對於非法居留之外國人於工作場所從事工作無從認識、無能力查核、防免，即無行政罰法所謂故意、過失，自不應處罰訴願人

；訴願人縱有違反就業服務法第 44 條規定的過失，應受責難的程度顯然輕微，訴願人不因○○公司使用非法外籍勞工而受有實質上的利益，有適用行政罰法第 18 條規定之情形，裁處訴願人 15 萬元罰鍰，顯有違比例原則，請撤銷原處分。

三、查訴願人非法容留○君所僱未經許可之越南籍外國人 T 君在系爭場所從事清潔工作，有重建處 112 年 12 月 13 日外籍勞工業務檢查表、112 年 12 月 13 日訪談 T 君之談話紀錄、臺北市專勤隊 112 年 12 月 18 日分別訪談○君、○君、○君之談話紀錄、勞動部勞動力發展署移工動態查詢系統列印資料、清潔維護管理合約書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○○公司訂定清潔承攬契約，簽約時已明確禁止該公司僱用非法外籍移工；其對非法居留之外國人於工作場所從事工作無從認識、無能力查核、防免，無行政罰法所謂故意、過失；其縱有違反就業服務法第 44 條規定的過失，應受責難的程度顯然輕微，有適用行政罰法第 18 條規定之情形，裁處 15 萬元罰鍰，顯有違比例原則云云。經查：

（一）按任何人不得非法容留外國人從事工作；違反者，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；有前勞委會 91 年 9 月 11 日令釋意旨可資參照。又依勞動部 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）本案重建處及臺北市專勤隊訪談相關當事人之談話紀錄如下：

1. 112 年 12 月 13 日詢問 T 君之談話紀錄略以：「……問……本次談話記錄將由……協助翻譯，請問是否同意？……答同意。……問本處於 112 年 12 月 13 日 15 時 30 分許……前往『○○健身俱樂部○○店址設：臺北市松山區○○路○○段○○號○○』進行查察，現場發現你身著○○○清潔背心，於該址從事清潔工作，請問你是否為該店員工？答不是，我是外包商叫我來打掃的……問您於該事業單位工作多久？工作由何人指派？工作內容為何？答我今天第一天來工作，工作由現場的台灣人指派，主要是做清潔

的工作。問工時制度為何？休假制度為何？出勤是否需要登載出勤紀錄？答工時約定從上午 8 點到下午 5 點，中午休息 1 小時。出勤不用打卡。問工資制度為何？……答約定每日工資薪台幣 1,200 元……問您是否知道您目前失聯移工的身份，？不得在臺灣從事工作？答知道。……」談話紀錄經 T 君簽名確認在案。

2. 112 年 12 月 18 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問臺北市松山區○○路○○段○○號地下○○樓（xxxxxxx 健身俱樂部○○店，下稱該店）與你有何關係？答我是○○有限公司○○分公司營運部的經理。……問○○健身與○○○清潔有限公司……是何關係？是否有簽立承攬契約書？答我們公司跟○○公司有承攬契約，承攬清潔業務……問本隊查察人員於本年 12 月 13 日 15 時 30 分於該店當場查獲 1 名越南籍失聯移工 Txxxxxxxxx…在內從事清潔工作……是否為貴公司所僱用之外國人？是否為○○公司所僱用之外國人？……答不是我們公司僱用的。是○○公司僱用的……」上開談話紀錄經○君確認無誤後簽名在案。

3. 112 年 12 月 18 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問○○○清潔有限公司……與你有何關係？答我是實際負責人。問○○公司與○○有限公司○○分公司……是何關係？是否有簽立承攬契約書？答我們公司跟○○健身有承攬契約，承攬清潔業務……問○○公司與○○○先生是何關係？是否有簽立承攬契約書？答我們公司跟○○○先生有承攬契約，承攬清潔業務……問本隊查察人員於本年 12 月 13 日 15 時 30 分於該店當場查獲 1 名越南籍失聯移工 Txxxxxxxxx……在內從事清潔工作……是否為貴公司所僱用之外國人？是否為○○健身所僱用之外國人？是否為○○○先生所僱用之外國人？……答不是我們公司僱用的。不是○○健身僱用的。是○○○先生所僱用的。……」上開談話紀錄經○君確認無誤後簽名在案。

4. 112 年 12 月 18 日訪談○君之談話紀錄略以：「……問你與○○○清潔有限公司……是何關係？是否有簽立承攬契約書？答我跟○○公司有承攬契約，承攬清潔業務……問該店之人流由何單位何人實質控管？……答我在○○健身有設置打卡機，上下班都要打卡……問本隊查察人員於本年 12 月 13 日 15 時 30 分於該店當場查獲 1 名越南籍失聯移工 Txxxxxxxxx……在內從事清潔工作，經查 T 工是否為你所僱用之外國人？……答是我僱用的。……問 T 工是否為你合法聘僱之外國人？有無證明文件？答不是向政府申請。沒有。問 T 工至該店上班係由何人所應徵？……答是我應徵。……問你於何時、何地開始僱用 T 工工作？工作時間？工作性質？工作地點

在何處？……答我是在本年 11 月初開始聘僱 T 工到該店工作。工作時間是排班制，8 時至 24 時，中午跟晚上都有休息。工作性質是廁所、浴室跟公共區域打掃工作。工作地點在臺北市松山區○○路○○段○○號地下○○樓……問 T 工目前薪資為多少錢？……由何人給付？……答月薪是新臺幣 61000 元……公司付薪水……。」上開談話紀錄經○君確認無誤後簽名在案。

(三) 依上開重建處及臺北市專勤隊訪談相關當事人之談話紀錄影本，可知○○公司承攬訴願人營業場所即系爭場所之清潔維護工作，嗣將該工作轉包予○君，重建處及臺北市專勤隊於 112 年 12 月 13 日查獲 T 君於系爭場所從事清潔打掃工作，其係由○君應徵並給付月薪 6 萬 1,000 元，並有清潔維護管理合約書等影本附卷可稽；是本件依上開事證所示，訴願人非法容留○君所僱未經許可之越南籍 T 君於系爭場所從事清潔工作之事實，洵堪認定。

(四) 訴願人雖主張其與○○公司訂定清潔承攬契約，簽約時已明確禁止○○公司僱用非法外籍移工，其對於非法居留之外國人於工作場所從事工作無從認識、無能力查核、防免，即無行政罰法所謂故意、過失云云。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○○公司簽訂之清潔維護管理合約書第 6 條約定，○○公司分派調度之工作人員，應接受訴願人之監督指導，若有表現欠佳且屢勸未見改進者，經訴願人要求，○○公司應 7 日內予以撤換；是訴願人對於○○公司指派至系爭場所從事清潔打掃工作之人員，應具有監督及管理之權責，且 T 君於上開談話紀錄亦指稱係由現場的台灣人指派清潔工作，是 T 君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○君既擔任訴願人之經理，其對於平日進出系爭場所從事清潔工作之 T 君身分不知悉，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 T 君於系爭場所從事清潔打掃工作之違規事實，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○○公司簽訂契約書時已明確禁止該公司僱用非法外籍移工，其對於非法居留之外國人於系爭場所從事工作無從認識、無能力查核、防免為由，冀邀免責。

(五) 至訴願人主張其應受責難程度顯然輕微一節，僅為原處分機關依行政罰法第 1

8 條第 1 項規定，於法定罰鍰額度內，考量訴願人違規情節裁處罰鍰金額高低之事由。本件原處分機關業已審酌訴願人之違規情節，依就業服務法第 63 條第 1 項規定，處訴願人法定最低額 15 萬元罰鍰，並無違誤，亦無違反比例原則。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。

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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 王 曼 萍

委員 洪 偉 勝

委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 5 月 31 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）