

訴 願 人 ○○○○○○○○○○○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 11 月 6 日北市勞就字第 11461128301 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

原處分機關查得訴願人於民國（下同）114 年在○○求職網站刊登【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】職缺（下稱系爭職缺）廣告（下稱系爭廣告），惟該職缺之實際雇主為○○○○股份有限公司（下稱○○公司），與訴願人於○○人力銀行求職網站揭示之職缺廣告所載雇主名義不符，涉有徵才廣告不實。經原處分機關分別函請訴願人陳述意見、○○公司提出說明及○○○○○○股份有限公司（下稱○○○公司）提供資料等，並經訴願人以 114 年 8 月 19 日函陳述意見、○○公司以 114 年 9 月 5 日函復、○○○公司以 114 年 9 月 3 日、9 月 16 日等函檢附相關資料予原處分機關在案。嗣經原處分機關分別於 114 年 9 月 24 日、10 月 20 日訪談○○公司代表人○○○（下稱○君）、訴願人之委託人○○○、○○○、○○○律師等 3 人（下稱○君等 3 人）並製作訪談紀錄，審認訴願人違反就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定，乃依同法第 65 條第 1 項規定，以 114 年 11 月 6 日北市勞就字第 11461128301 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰。原處分於 114 年 11 月 10 日送達，訴願人不服，於 114 年 12 月 4 日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。」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 65 條第 1 項規定：「違反第五條……第二項第一款……規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」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。」

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） 98 年 4 月 30 日勞職業字第 0980070787 號函（下稱 98 年 4 月 30 日函釋）：「……倘雇主於招募求才或僱用員工工作時，以不符實際之資料或訊息對外加以刊載（登）或揭示要約，使求職者或受僱者誤信或承諾，包含以不實之勞動條件求才或僱用、不實之利誘求職者或受僱者投資、購買特定動產或不動產等情事，則構成違反本法第 5 條第 2 項第 1 款規定。……」

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。」

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：系爭職缺係訴願人委由○○公司派遣人力，訴願人為利儘快招募，另於人力銀行張貼系爭廣告，為避免求職者誤會訴願人即為雇主，網頁設定求職者在點選「我要應徵」後，會自動告知職缺為派遣職缺，求職者同意應徵後，會轉介給派遣公司即○○公司；系爭職缺註記「Contractor」一詞，以外商公司招募廣告習慣用語，已表示有派遣職缺之意，足以令求職者認知系爭職缺屬派遣職缺，雇主非訴願人是派遣公司，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有系爭廣告畫面列印、訴願人 114 年 8 月 19 日函、○○公司 114 年 9 月 5 日函、○○○公司 114 年 9 月 3 日、9 月 16 日等函所附資料、原處分機關 114 年 9 月 24 日、10 月 20 日訪談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張系爭職缺係其委由○○公司派遣人力，其為利儘快招募，另於人力銀行張貼系爭廣告，為避免求職者誤會其為雇主，網頁設定求職者在點選「我要應徵」後，會自動告知職缺為派遣職缺，求職者同意應徵後，會轉介給派遣公司即○○公司；系爭職缺註記「Contractor」一詞，以外商公司招募廣告習慣用語，已表示有派遣職缺之意，足以令求職者認知系爭職缺屬派遣職缺，雇主非訴願人是派遣公司云云：

（一）按雇主招募或僱用員工不得為不實之廣告或揭示；違者處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰；就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款及第 65 第 1 項定有明文。次按倘雇主於招募求才或僱用員工工作時，以不符實際之資料或訊息對

外加以刊載（登）或揭示要約，使求職者或受雇者誤信或承諾，構成違反就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定；亦有前勞委會 98 年 4 月 30 日函釋可資參照。按求職者利用徵才廣告之途徑尋求工作機會之比例，佔求職人口之多數，上開規定係為免求職者因不實徵才廣告而有遭受損害之虞，故對雇主不實徵才廣告之行為予以明文禁止。又所稱之不實廣告，指廣告之內容與客觀上之事實不符合而言，至於不符，不限於全部不符，縱使是一部不符，亦構成不實廣告。

- (二) 依卷附原處分機關 114 年 9 月 24 日、10 月 20 日訪談○○公司代表人○君、訴願人委託之○君等 3 人之訪談紀錄影本記載略以：「……問 6 請問貴公司與○○○○○○○○○○有限公司○○分公司（下稱客戶）今年（114 年）是否有簽訂人力派遣合約？……答 6 本公司是跟○○○○○○○○○○有限公司○○分公司每年一簽……今年（114 年）是按照往年合約進行合作。問 7 請問貴公司業務的內容。答 7 本公司主要從事人力資源顧問諮詢工作，派遣業務占比小。問 8 請問○……及○……君（下稱○君及○君）入職的職位是否是派遣職缺？請說明貴單位是從何得知○君及○君的個人履歷資料及聯繫方式？○君及○君是先由○○○○○○○○○○有限公司○○分公司篩選履歷後，貴單位再面試○君及○君嗎？答 8 這兩個員工入職職缺名稱是【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】職位，是派遣職缺。聽客戶提到，應徵他們公司的求職者在○○人力銀行網站應徵後……客戶會再將求職者資料交給我們，我們進行篩選後，並聯繫求職者與本公司簽約後，客戶通常才會進行面試……」、「……問 5 請確認貴單位於 114 年 8 月 25 日（本局收文日）陳述意見書提供的【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】徵才廣告是否為貴單位 114 年刊登徵才廣告？（現場確認文件）答 5 是。問 6 承上，該【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】徵才廣告（下稱該職缺廣告），聘僱該職缺之雇主名稱為何？【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】職缺廣告所錄用的人員實際上是派到哪裡上班？請問派遣單位是哪個單位？答 6 職缺刊登者是○○○○○○○○○○有限公司○○分公司，Contractor 以外商公司而言有派遣的意思，這個職缺是派遣職缺。由於想增加該份職缺廣告曝光機會，除了請派遣公司招募外，本公司也在○○人力銀行網站刊登該職缺廣告……職缺的雇主是○○○○股份有限公司，○○是派遣公司，透過該職缺廣告錄用的新進人員與○○○○股份有限公司簽約後，再將人力派駐到本公司。……問 7 承上，請問該徵才廣告從何處可知雇主為○

○○○股份有限公司？答7 本公司【Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）】徵才廣告頁面沒有出現○○○○股份有限公司，求職者在○○人力銀行職缺廣告點進去瀏覽內容後以及看到職缺標題為 Contractor 可知為派遣職缺。……」上開訪談紀錄分別經○○公司代表人○君、訴願人委託之○君等 3 人簽名在案。可知系爭廣告為訴願人所刊登，惟系爭職缺之實際雇主為○○公司，顯與訴願人於○○求職網站所揭示系爭職缺之雇主名義不符；原處分機關審認訴願人招募或僱用員工時，為不實之廣告或揭示，尚非無憑。

(三) 次依卷附系爭廣告畫面列印內容略以：「……Financial Analyst 財務分析助理（Long-term Contractor）……○○○○○○○○○○○○○○○○○○有限公司○○分公司 a 本公司其他工作……職務類別 a 財務分析／財務人員、記帳／出納／一般會計、財務會計助理……」並未有系爭職缺實際雇主為○○公司之相關內容，求職者無法得知系爭職缺之雇主即為○○公司而非訴願人；再依卷附訴願人與○○○公司簽訂網路徵才廣告刊登服務契約影本記載略以：「……第三條：……3. 廣告刊登人於廣告刊登期間內所獲取之求職者履歷資料，廣告刊登人僅能供自身與求職者建立適法勞（聘）雇關係之徵才特定目的之利用，不得為其他目的或以任何方式將求職者履歷資料或○○招募管理系統（○○VIP）專屬帳號密碼及其服務提供或授權予關係企業或其他第三人利用，前述所稱第三人包括但不限於其他從事人力招募或人才派遣或相關人力資源業務者……」顯見訴願人於○○求職網站刊登職缺廣告係為與求職者建立勞（聘）雇關係，即訴願人須為系爭職缺之雇主，然訴願人明知雇主為○○公司，仍於○○求職網站刊登系爭廣告，使求職者或受雇者誤信招募員工者為訴願人，且其為雇主，足使一般求職者混淆誤認，造成求職者錯誤認知之虞。依前勞委會 98 年 4 月 30 日函釋意旨，訴願人於招募或僱用員工時，為不實之廣告或揭示，其有違反就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定之情事，自應受罰。又關於事業單位營業活動、經營型態及勞動條件等事項，常會影響求職者對其應徵職缺之合理判斷，並作成求職決定，故雇主對於徵才廣告內容之揭示，自應符合事實，如有與事實不符之敘述，就可能造成求職者錯誤認知。訴願人尚難以「Contractor」一詞足以令求職者認知系爭職缺屬派遣職缺，雇主是派遣公司為由，而邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 30 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

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 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 邱 子 庭
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 2 月 10 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)