

訴 願 人 ○○○○○○○股份有限公司

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 115 年 1 月 8 日北市勞就字第 11461354321 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

原處分機關依民眾陳情，查得案外人○○○○股份有限公司（下稱○○○○公司）於訴願人所屬 xxxxxx 求職網刊登泰式餐廳 PT 人員之徵才廣告限制男女身高、容貌姣好或外型俊俏及無不良嗜好，涉有性別、容貌歧視等，原處分機關審認○○○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，依同法第 65 條第 1 項及第 3 項規定，以民國（下同）114 年 10 月 16 日北市勞就字第 11460208841 號裁處書（下稱 114 年 10 月 16 日裁處書）對○○○○公司裁處在案。嗣原處分機關查得訴願人為經勞動部許可之私立就業服務機構（許可證號：私業許字第 xxxx 號），於 114 年 12 月 24 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄，復經訴願人於 114 年 11 月 12 日書面陳述意見後，審認訴願人係私立就業服務機構，受○○○○公司委託辦理提供企業徵才服務之就業服務業務，未善盡受任事務，致使雇主○○○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，訴願人違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，乃依同法第 67 條第 1 項規定，以 115 年 1 月 8 日北市勞就字第 11461354321 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 115 年 1 月 12 日送達，訴願人不服，於 115 年 2 月 10 日在勞動部網站聲明訴願，經該部以 115 年 2 月 12 日勞動法訴二字第 150003009 號函移由本府審理，訴願人於同日補具訴願書，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按就業服務法第 2 條規定：「本法用詞定義如下：一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。……三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。……。」第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、

性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」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 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……主管機關處罰之。」

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：訴願人已建立多層次防範機制，善盡受任事務之注意義務，為避免雇主刊登職缺時誤觸法令，建置法規提醒機制、系統主動偵測與即時警示、人工事後查驗機制等措施，確保刊登內容符合相關法令規範；就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定之適用，應就私立就業服務機構是否已建立合理之內控管理機制、並實際加以執行，作為判斷是否「未善盡受任事務」之核心標準；原處分違反比例原則及裁量適當性原則，應予撤銷。
- 三、查訴願人受雇主○○○○公司委任辦理提供企業徵才服務之就業服務業務，未善盡受任事務，使雇主○○○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，有 114 年 10 月 16 日裁處書、114 年 12 月 24 日訪談紀錄、訴願人與○○○○公司之刊登服務契約、徵才廣告等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其已善盡受任事務之注意義務，建置法規提醒機制、系統主動偵測與即時警示、人工事後查驗機制等措施；就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定之適用，應就私立就業服務機構是否已建立合理之內控管理機制、並實際加以執行，作為判斷是否「未善盡受任事務」之核心標準云云：
- （一）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。

(二) 依卷附 114 年 12 月 24 日訪談紀錄影本記載略以：「……問 4……經查事業單位『○○○○股份有限公司』前於貴公司所屬 xxxxxx 求職網刊之職缺違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，業經本局 114 年 10 月 16 日北市勞就字第 11460208841 號裁處書裁處在案，請問是否知悉○○○○股份有限公司該涉違反就服法之職缺廣告露出期間？答 4 不清楚，只知道第一次刊登跟最後一次更改的日期與結果。……問 10 貴公司於前項定期檢測過程中，如檢測出有疑慮之文字，是先行移除該文字再另行告知雇主，抑或是先告知雇主後再行移除？答 10 我們透過內部系統檢核顯示出可能有疑慮之文字後，先以人工方式檢視實際內容，針對確實違法之內容，會先透過電話告知雇主情況，同時將該文字移除；如果僅是可能違法，即僅會電話告知雇主。如果無法電話通知，會再透過系統發信件通知，建議雇主修改。問 11 有關本案○○○○股份有限公司該違法職缺，沒有通過內部系統檢測到嗎？答 11 我們覺得應該是時間差的問題，在我們檢測的時候該職缺已經被修改過，所以才沒有檢測到該職缺有刊登違法文字。……」並經○君及○君簽名在案。據前開談話紀錄內容所示，訴願人自承其對於○○○○公司涉及違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之職缺廣告露出期間並不清楚及未檢測到職缺有刊登違法文字等。其對於該歧視性徵才廣告於網路刊登毫無所悉，未通知○○○○公司修改或移除廣告，經民眾向原處分機關陳情而遭原處分機關查獲，並據以裁處○○○○公司；是本件訴願人受雇主○○○○公司委託辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致使雇主○○○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。從而，原處分機關審認訴願人違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，並考量訴願人違規情節，於法定罰鍰額度內，依就業服務法第 67 條第 1 項規定，處訴願人法定最低額 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名，尚無違誤，亦未違反比例原則。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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥

委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 4 月 22 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）