

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第143號

原告 金安年建設股份有限公司

代表人 劉賴偉

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 黃月英

訴訟代理人 施宜君

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國111年10月21日勞動法訴二字第1110013028號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：本件因屬不服被告111年6月24日新北府勞業字第0000000000號就業服務法罰鍰裁處書所裁處原告新臺幣（下同）10萬元之罰鍰而涉訟，是本件爭訟之罰鍰數額既在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第2款規定，應依簡易訴訟程序進行之，核先敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：緣原告於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證月薪6萬起跳)」之徵才廣告，惟實際用人單位為「高度營造有限公司」，其徵才廣告內容與客觀事實不符，有虛偽不實或引人錯誤之情事。案經原處分機關即被告以111年5月19日新北府勞業字第1110929564號函請原告陳述意見後，以原告違反就業服務法第5條第2項第1款規定，依同法第65條第1項、行政罰法第8條後段及第18條第3項規定，以被告111年6

01 月24日新北府勞業字第000000000號就業服務法罰鍰裁處書
02 (下稱原處分)裁處原告罰鍰10萬元整。原告不服，向勞動
03 部提起訴願，經勞動部以111年10月21日勞動法訴二字第111
04 0013028號訴願決定(下稱訴願決定)駁回訴願，為此乃提
05 起本件行政撤銷訴訟。

06 二、原告主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

- 08 1. 緣原告前已依被告通知，於111年6月30日檢附前離職員工施
09 八坊(下稱施君)所為之相關證物供被告查核，被告以111
10 年6月24日新北府勞業字0000000000號函作成罰鍰新台幣10
11 萬元整處分(下稱原處分)，原告不服提起訴願遭決定駁
12 回，所以提起本件訴訟。
- 13 2. 本訴願駁回理由恐有被告先射箭再畫靶之情事，針對原告所
14 提之證物皆不採納，僅憑前離職員工施君所自陳之陳情內容
15 及提供不知何時何地與何人接洽之錄音檔及譯文憑空認定原
16 告之過失(此部分自始至終原告皆未取得或聽過該錄音
17 檔)，被告並無法排除該錄音檔是否有可能為施君事後與他
18 人變造後(不論是事後剪輯或與他人合謀串證後所錄)。
- 19 3. 又被告所提亦可證明原告面試通知確為金安年建設股份有限
20 公司，顯見並無不實廣告之意圖，而理由第五條所說「施君
21 係依訴願人人員許小姐111年3月21日之簡訊通知前往訴願人
22 地址應徵其房屋銷售專員職缺，面試時訴願人人員並未告知
23 應徵之職缺額滿，亦無表達施君之學、經歷有不適合應徵之
24 職缺資格等情形」，此採信理由顯不洽當，依世(通)俗習
25 慣邀請面試乃是給予求職者與企業間媒合工作之可能，怎可
26 能在面試當下即告知求職者職缺額滿等語，如此豈不更坐實
27 不實廣告之實！而施君因與原告在面試當下表現並不適合本
28 職缺之資格，且在事後該職缺亦徵選到適合之人選，兩相比
29 較之下，施君確不如較適合之第三人，所以該職缺正選才由
30 第三人取得，而事後原告才會通知施君改以高度公司錄取，
31 試問，難道企業主無法決定錄取較適合之人選，而給予其他

01 落選者一個他公司的錄取資格嗎？

02 4. 再訴願決定書理由陳明「於面試後，訴願人人員再以LINE通
03 知施君面試錄取，報到時間為為111年5月3日9時30分，報到
04 地點亦為面試時訴願人之地址，致施君產生錯誤認知，誤信
05 訴願人為雇主」此顯有誤，實際應為原告於111年3月25日面
06 試後，雙方即用LINE多次溝通(原證4)，從3月26日下午7:33
07 分針對該職缺工作內容溝通，直到同日下午7:57分，接下來
08 雙方再次LINE對話為3月28日，當中於下午4:22分施君即詢
09 問「請問到時後是去這嘛？」，顯見3月26日下午7:57分至3
10 月28日下午4:22分當中雙方應有非LINE方式通知錄取條件，
11 且施君應早已知悉錄取為高度公司，故報到當下針對原告所
12 提出之員工試用同意書，當中甲為高度公司（電腦輸出非當
13 下手寫），施君並未提出質疑甚至拒絕簽署，反而直接簽署
14 且直到5月8日施君打卡後直接無故曠職為止，施君亦無質疑
15 及反對，且報到地點雖為面試時原告之地址，並不能代表說
16 該地址即只准設立一間公司，若依據此說法，那全台多數公
17 司登記地址恐有疑義，因此若以此認定有施君產生錯誤認
18 知，誤信訴願人為雇主，恐難杜悠悠之口，故應採認雙方意
19 思早已達成一致。

20 5. 原告所提相關書證及前離職員工施八坊與原告公司員工對話
21 紀錄等明顯可證之證物皆不採納，顯見被告未審即有定見，
22 對原告權益顯不利益。原告確實有相關之職缺需求，故於相
23 關求才網站徵才，並無涉違反就業服務法第5條第2項第1款
24 規定。但因第三人施先生(以下稱第三人)相關學、經歷並無
25 法勝任本職缺之職務，此可從被告所提供面試錄音檔譯文中
26 第三頁末至第四頁中即可得知第三人在相關學、經歷當中並
27 無法獨當一面處理原告公司業務(即銷售相關房產等)，所以
28 原告才會與其溝通在原告之另一間(即高度營造有限公司)磨
29 練，關於第三人培訓部分從第三人與原告之員工於111年3月
30 26日雙方line訊息往返中亦提及會安排第三人跟著同事學
31 習。

01 6. 而針對新北市政府於112年1月13日函文(發文字號新北府勞
02 業字第1120068944號)所提供之兩段錄音檔譯文，其中並未
03 提到原告有通知第三人報到之以下事項：1. 第三人何時接獲
04 錄取通知？2. 第三人錄取之條件為何？(如職稱、薪資、工
05 作內容、於何處工作及受何人或公司支配下之員工)3. 報到
06 時間及需事先準備文件為何？原告經調閱第三人與原告之員
07 工之對話截圖得知於111年3月26日原告早已告知相關錄取條
08 件並於同年3月28日要求第三人應於同年3月29日中午前回覆
09 是否願意接受錄取條件並提供可報到時間？再查，第三人與
10 原告於111年3月29日之回覆便同意同年5月3日報到，且第三
11 人亦詢問「要準備什麼資料？」而原告之員工告知需先至板
12 信銀行開戶，其餘報到日會一併說明，但從被告所提供錄音
13 檔譯文末段當中，第三人報到當日即知悉要準備一顆印章交
14 給公司，更可見第三人與原告早已有多次電話語音往來溝
15 通，此部分被告顯見並不知情。末查，第三人與原告之員工
16 再於111年4月28日更主動提及相關錄取條件當中之薪資部
17 分，而原告之員工便以語音通話表示，更顯見雙方溝通不僅
18 有被告所呈僅兩則錄音檔而已，應有多筆溝通語音往返之相
19 關資訊，而被告僅以兩則錄音檔即片面含沙射影羅織原告涉
20 違反就業服務法第5條第2項第1款規定此舉恐造成原告之不
21 利益。

22 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

23 三、被告答辯及聲明：

24 (一)答辯要旨：

25 1. 本府針對施君提供錄音檔皆確實聆聽並製成譯文，案件調查
26 資料亦依法送貴院查核。該錄音檔經與施君提供面試邀約簡
27 訊及與Line對話紀錄截圖比對，應確實分別為3月25日與原
28 告人員許小姐面試及5月3日報到時之對話內容，且錄音對話
29 內容情境連貫，語意通順，應無剪接、經偽造、變造或事後
30 串證後所錄之可能。

31 2. 原告於111年5月31日以金安年(板)111字第000000000號函文

01 陳稱因系爭職缺已額滿，故當場徵詢施君是否有意願面試高
02 度公司缺額，經施君同意後始面試並通知錄取；於訴願書及
03 行政訴訟起訴狀則改稱因施君之學、經歷不符合標準，不適
04 合系爭職缺，事後改以高度公司錄取施君，並稱施君於報到
05 前早已知悉。惟依原告所提供相關事證，尚難佐證「施君於
06 報到前早已知悉係由高度公司所錄取」之主張，且查施君所
07 提供5月3日報到過程之錄音檔，施君於報到時詢問承辦人員
08 人事表單與面試公司為何不同時，承辦人員表示系爭職缺係
09 以原告名義刊登徵才廣告，惟勞保是由高度公司投保，可知
10 施君應係在報到當下始知系爭職缺實際用人單位為高度公
11 司，方簽署高度公司員工試用同意書。

12 3. 本府於受理施君反映案件後，依行政程序法規定進行事實調
13 查，過程中對於當事人有利及不利部分皆一律注意，絕無偏
14 頗或不公情形。原告明知系爭職缺實際僱用單位為高度公
15 司，卻以自身名義刊登系爭職缺徵才廣告，縱事後施君簽署
16 試用同意書之舉表示同意由高度公司僱用，惟原告刊登系爭
17 職缺徵才廣告行為即已違反就服法第5條第2項第1款規定。

18 4. 綜上所述，本案原告違法事實至為明確，本府於認事及用法
19 均無不當，原告主張為無理由，請貴院駁回原告之訴，至於
20 補充理由狀的附件部分，原告所補充的LINE對話記錄，跟申
21 訴人提供給被告相同的內容，看不出有原告所述申訴人在報
22 到前就知道高度公司錄用。

23 (二)聲明:原告之訴駁回。

24 四、爭點:被告以原告於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證
25 月薪6萬起跳)」之徵才廣告，惟實際用人單位為高度營造有
26 限公司，其徵才廣告內容與客觀事實不符，有虛偽不實或引
27 人錯誤之情事，以原處分裁罰被告是否合法有據?原告主張
28 被告僅憑前離職員工施君所自陳之陳情內容及提供不知何時
29 何地與何人接洽之錄音檔及譯文憑空認定，並以該應徵之第
30 三人施君在相關學、經歷當中無法獨當一面處理原告公司業
31 務(即銷售相關房產等)，所以原告才會與其溝通在原告之另

01 一間(即高度營造有限公司)磨練，經面試錄取，否認有本案
02 違規行為，是否有理可採？

03 五、本院之判斷：

04 (一)前提事實：緣原告於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證
05 月薪6萬起跳)」之徵才廣告，惟實際用人單位為「高度營造
06 有限公司(以下稱高度公司)」，其徵才廣告內容與客觀事
07 實不符，有虛偽不實或引人錯誤之情事。案經被告以111年5
08 月19日新北府勞業字第1110929564號函請原告陳述意見後，
09 以原告違反就業服務法第5條第2項第1款規定，依同法第65
10 條第1項、行政罰法第8條後段及第18條第3項規定，以原處
11 分裁處原告罰鍰10萬元整，原告不服原處分，向勞動部提起
12 訴願，遭勞動部訴願決定駁回等情，而除前開四所列爭點
13 外，有被告所提第三人施君提供原告公司於104人力刊登之
14 應徵資料、施君提供111年3月25日面試及5月3日報到錄音檔
15 及譯文、111年5月12日被告與施君公務電話紀錄、被告111
16 年6月7日新北府勞業字第1110997383號陳述意見通知書及送
17 達證書影本，原告111年5月25日金安年(板)111字第11105
18 2501號函、111年5月31日金安年(板)111字第0000000000號
19 函暨高度公司員工試用同意書與人事資料卡、111年6月15日
20 金安年(板)111字第111061502號函、原處分及訴願決定書
21 等在卷足憑(分見本院卷第87頁、第115頁至第121頁及第12
22 3頁、第125頁、第129頁至第130頁及第131頁、第133頁、第
23 139頁暨第141頁與第143頁、第147頁、第149頁至第150頁及
24 第153頁至第158頁)，核堪採認為真實。

25 (二)被告以原告於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證月薪6
26 萬起跳)」之徵才廣告，惟實際用人單位為高度營造有限公
27 司，其徵才廣告內容與客觀事實不符，有虛偽不實或引人錯
28 誤之情事，以原處分裁罰被告，乃屬合法有據。原告主張被
29 告僅憑前離職員工施君所自陳之陳情內容及提供不知何時何
30 地與何人接洽之錄音檔及譯文憑空認定，並以該應徵之第三
31 人施君在相關學、經歷當中無法獨當一面處理原告公司業務

(即銷售相關房產等)，所以原告才會與其溝通在原告之另一間(即高度營造有限公司)磨練，經面試錄取，否認有本案違規行為，核屬無理難採。

1. 應試用之法令：

(1)按「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。……。」，就業服務法第5條第2項第1款訂有明文。蓋此立法目的，乃在於求職者利用徵才廣告之途徑尋求工作機會，佔求職人口之多數，為免求職人因不實徵才廣告而有遭受損害之虞，故就業服務法第5條第2項第1款乃明定，雇主招募或僱用員工，不得有為不實之廣告或揭示之情事。至於所稱之「不實廣告」，依文義解釋，則應指廣告之內容與客觀上之事實不符合而言。從而，雇主招募或僱用員工，有為不實之廣告或揭示者，依同法第65條第1項乃規定：「違反第5條第1項、第2項第1款、第4款、第5款、……規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」。

(2)次按行政罰法第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。」、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。」

1. 經查，本件原告有於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證月薪6萬起跳)」之徵才廣告，此為兩造所不爭執，並有第三人施君提供原告公司於104人力刊登之應徵資料(見本院卷第87頁)，而第三人施君經面試錄取乃為原告之另高度營造有限公司，此亦有原告111年5月31日金安年(板)111字第00000000號函陳述意見，並提出施君為高度營造有限公司員工試用同意書與人事資料卡為憑(分見本院卷第139頁暨第141頁與第143頁)，已堪採認原告雖於104人力銀行刊登「房屋銷售專員(保證月薪6萬起跳)」之徵才廣告，然實際用人

01 單位為高度營造有限公司，合先敘明。

02 2. 次查，第三人施君因該原告於104人力銀行刊登「房屋銷售
03 專員(保證月薪6萬起跳)」之徵才廣告，而向原告應徵面
04 試，經被告依施君所據其於111年3月25日面試及同年5月3日
05 報到時之錄音檔，面試時原告未有告知職缺額滿情形，其係
06 於報到時詢問承辦人員，方知系爭職缺雖以原告名義刊登徵
07 才廣告，實際僱用單位為高度營照有限公司，並且就原告主
08 張之試用同意書亦係於5月3日報到時簽署之情，此除有施君
09 當日即111年5月3日與高度營照有限公司簽署之員工試用同
10 意書為憑（見本院卷第141頁），而本院再查：

11 (1)觀諸被告所提施君111年3月25日面試錄音檔譯文，分別載
12 有「...施君:我們..1年吧，對阿，去年2月...去年2.3月
13 進場，然後中間是因為遇到三級有停一段時間，然後到今
14 年1月才完銷。許小姐:ok，然後是有成交3間，但是就是有
15 認為說自己的銷售成績需要再努力（見本院卷第118
16 頁）」、「許小姐：那接到你可能也不會離職呀，對不
17 對？施君：不一定。許小姐：那什麼時候要...施君：我是
18 差不多預計4月底。許小姐：4月底報到？還是4月底離職？
19 施君：4月底離職。許小姐：4月底離職噢？那報到是可以
20 什麼時候？施君：應該5月1號吧。許小姐：這麼晚？現在
21 才3月多，可報到的話會是5月1號這樣子？OKOK。施君：因
22 為我看...那也是剛好湊巧，上禮拜突然有一個剛進建設公
23 司的朋友打給我，他說他們公司現在有案子要找代銷，但
24 是接不接的到又是另一回事。」（見本院卷第119頁）、
25 「施君：因為像我在你這之前有應徵一間建設，立信底下
26 的，它們主要是做土開，開發到就會給立信去蓋，它們底
27 薪只有2萬3,000多，有找我去複試，我有跟它說我不考
28 慮。許小姐：基本上我們核薪不會是這個數字，我們的月
29 休也會比你現在目前的景天會好一些。我們案子現在目前
30 有在銷售中都是在臺北市居多，那具體在哪裡就是要等主
31 管看說是分配去哪邊，但都是在臺北市，舉例像是可能小

01 巨蛋的周圍等等這樣子，小巨蛋的距離是可以接受的嗎？」

02 （見本院卷第121頁），此並可再從施君所提出兩造所不爭
03 執之LINE中對話內容亦表明（見本院卷第45頁）「哈囉 許
04 小姐嗎？是。我是施八坊 想詢問幾個問題 你說試用期間
05 不能接廣告戶？是。只能接現場來人？會跟同事學習，
06 是。...」（見本院卷第45頁），均足證第三人施君在應徵
07 面試時，確係應徵原告建設公司之銷售人員，而非營造公
08 司之員工甚明。

09 (2)再觀諸被告所提施君111年5月3日報到時錄音檔譯文，則亦
10 明載：「陳情人...（下稱施君）：妳好，我來報到。(0:4
11 0)現場承辦人員（下稱承辦人員）：你是報到哪一個？施
12 君：銷售人員。承辦人員：銷售人員…這是我們的公告跟
13 那個請假規則，然後幫我填一下人事資料表、資料同意書
14 跟薪資申報表，還有員工保證人…。（施君填寫資料中）
15 施君：不好意思請問一下，當初我面試的是金安年建設，
16 所以這裡寫營造是不影響的嗎？(21:32)承辦人員：呃…
17 應該是不影響。施君：這張啦，因為我當初面試的是金安
18 年建設，這營造是？承辦人員：（音量較小，致難以確認
19 內容）施君：一個許小姐。承辦人員：許小姐？（無人說
20 話近24秒）因為我們是用金安年去登104面試這樣，但是我
21 們如果保的話，是保在高度。施君：高度營造，好。承辦
22 人員：高度也是我們的公司。施君：好。承辦人員：我看
23 一下。施君：嗯…主要是這份，印章要交給妳們？承辦人
24 員：印章？好。是昨天報到嗎？施君：今天。承辦人員：
25 今天…3號。施君：噢，今天3號，寫錯了，記成2號。」等
26 語，亦徵除第三人施君於面試時原告未有告知職缺額滿情
27 形，施君其係於報到時詢問承辦人員，方知系爭職缺雖以
28 原告名義刊登徵才廣告，實際僱用單位為高度營造有限公
29 司。

30 3. 綜上，施君於面試時原告並未有告知職缺額滿情形，施君係
31 於報到時詢問承辦人員，方知系爭職缺雖以原告名義刊登徵

才廣告，惟實際僱用單位為高營造有限公司，本件原告明知系爭職缺為高度營造有限公司所有，卻以自身名義刊登廣告，已足致施君及一般求職者有錯誤判斷之虞，原告就上開廣告刊登不實為本身另高度營造公司聘僱施君，縱其非故意為之，然客觀上該廣告與實際錄用之公司不符，亦顯有過失之可歸責事由，據此被告認原告違反就服法第5條第2項第1款規定，並考量原告僅係僱用5人之微型企業，於違法行為時顯不諳法令規定，爰依就服法第65條第1項、行政罰法第8條後段、第18條第3項規定審酌後，以原處分裁罰原告10萬元，亦已為適法之裁量，依法乃屬合法，特再敘明。

4. 至於被告依施君所提其於111年3月25日面試及同年5月3日報到時之錄音檔及譯文，經本院訴訟中已依職權命被告送達錄音及譯文於原告在案（見本院卷第189頁之被告送達查覆函文），而原告經送達後不爭執該譯文之真實性，則其率以被告僅憑前離職員工施君所自陳之陳情內容及提供不知何時何地與何人接洽之錄音檔及譯文憑空認定，即難採憑。此外，原告再以該應徵之第三人施君在相關學、經歷當中無法獨當一面處理原告公司業務（即銷售相關房產等），所以原告才會與其溝通在原告之另高度營造有限公司磨練，經面試錄取乙節，惟查，就原告於111年5月31日以金安年(板)111字第00000000號之陳述意見函文（見本院卷第139頁）陳稱「...因該職缺已額滿，無法面試，另當場徵詢施員，本公司其他關係企業上有缺額，是否有意願面試，經施員同意後，始面試並通知錄取....。」；然於訴願書（見本院卷第161頁）及行政訴訟起訴狀（見本院卷第15頁）則改稱因施君之學、經歷不符合標準，不適合系爭職缺，事後改以高度營造有限公司錄取施君，並稱施君於報到前早已知悉，惟此如同本院前事證所認，要難佐證「施君於報到前早已知悉係由高度營造有限公司所錄取」之主張，且查施君如前所提供5月3日報到過程之錄音內容，施君於報到時詢問承辦人員人事表單與面試公司為何不同時，承辦人員表示系爭職缺係以原告名義刊

01 登徵才廣告，惟勞保是由高度營造有限公司投保，可知施君
02 應係在報到當下始知系爭職缺實際用人單位為高度營造有限
03 公司，方簽署高度營造有限公司員工試用同意書亦明。是本
04 院認原告主張被告僅憑前離職員工施君所自陳之陳情內容及
05 提供不知何時何地與何人接洽之錄音檔及譯文憑空認定，並
06 以該應徵之第三人施君在相關學、經歷當中無法獨當一面處
07 理原告公司業務(即銷售相關房產等)，所以原告才會與其溝
08 通在原告之另一間(即高度營造有限公司)磨練，經面試錄
09 取，否認有本案違規行為，核屬無理難採。

10 (三)本件判決基礎事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟
11 資料及，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判
12 決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

13 六、論結：原處分合法，訴願決定予以維持亦屬適法，原告訴請
14 撤銷為無理由，依行政訴訟法第98條第 1項前段，判決如主
15 文。

16 中 華 民 國 112 年 3 月 21 日
17 行政訴訟庭 法 官 楊志勇

18 上為正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上
20 訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體
21 內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法
22 繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上
23 訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造
24 人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正
25 ，由本院逕以裁定駁回上訴。

26 書記官 李懿淳

27 中 華 民 國 112 年 3 月 22 日