臺灣新北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第150號
109年1月21日辯論終結

原　　告　數字科技股份有限公司
代　表　人　廖世芳
訴訟代理人　周良貞律師
複代理人　沈政雄律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜
訴訟代理人　楊于函
訴訟代理人　高湞淯

上列當事人間因就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國108年9月11日勞動法訴二字第1080005823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108年1月23日新北府勞業字第1080107060號就業服務法罰鍰裁處書所裁處原告新臺幣（下同）6萬元之罰鍰而涉訟，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：原告係依就業服務法規定取得設立許可之私立就業服務機構，與欣民國際有限公司（下稱欣民公司）訂有企業徵才刊登契約書，受欣民公司委任，為其辦理企業徵才廣告之就業服務業務，經被告所屬勞工局於107年 12月28日實施勞檢查，認定原告未善盡受任事務，於原告所經營建置之518 人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告，並於廣告內容揭示其屬人力派遣業與外國人仲介業，惟對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，其徵才廣告內容不

實，致欣民公司違反行為時就業服務法第5條第 2項第1款規定。案經被告即原處分機關新北市政府調查屬實，乃依行為時同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以108年1月23日新北府勞業字第1080107060號就業服務法罰鍰裁處書處原告罰鍰新臺幣(以下同）6萬元整（下稱原處分）。原告不經向勞動部提起訴願，仍經勞動部以108年9月11日勞動法訴二字第1080005823號訴願決定駁回（下稱訴願決定），為此乃提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)原告主張要旨：

1.原處分就就業服務法第40條第1項第15款規定之構成要件有所誤認：

就業服務法第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」，是私立就業服務機構構成上開條款之違反，必須符合:⑴未善盡受任事務，及⑵並因此「致」雇主違反就業服務法及相關命令，或「致」勞工權益受損。所謂：「未善盡受任事務」，乃係指私立就業服務機構於履行就業服務業務時未盡善良管理人之注意義務，而此就業服務機構應負之善良管理人注意義務應至何程度，就業服務主管機關並未如其他行政機關訂定相關指導準則讓業者以資遵循(例如:就土地汙染事件，行政院環保署定有「汙染土地關係人之善良管理人注意義務認定準則」)，則若以民法對過失責任之認定標準，則「善良管理人之注意義務」應指抽象輕過失，亦即交易上一般觀念認為有相當知識觀念及誠意之人應有之注意程度。基此，就業服務機構依前揭就服法第40條第 1項第15款規定應負之義務，仍是過失責任；且尚需是因就業服務機構未善盡受任事務而致雇主有違反行為，始應受罰，而非只要刊登之雇主有違法，就業服務機構都應依該條款負責。

2.就雇主之違法是否是因原告未善盡受任事務所致及原告是否有故意或過失等行為，均應由被告負舉證責任。

按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」，為行政罰法第7條第1項所定。再參該規定之立法理由及法務部 94年6月22日法律字第0940022452號函：「現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，而現代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任」，是就原告是否有故意或過失違背委任事務之行為，應由被告負舉證責任。被告並未審究原告於欣民公司刊登過程之審查歷程，僅因欣民公司於原告旗下 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告時，內容有揭示不實，即認原告應予負責，卻未就欣民公司之違反行為，是否係因原告未盡善良管理人之注意義務所致及被告過失程度為何（依前述，原告僅負抽象輕過失責任）等為舉證，原處分顯有違反前揭行政罰法第7條第1項之規定。

3.原告就欣民公司之徵才刊登廣告，已盡善良管理人之審查注意義務：

⑴簡要說明原告518人力銀行網站之註冊及審查流程如下：

Ⅰ會員須先於線上完成註冊，註冊前須閱讀及同意平台之「企業徵才刊登契約書」、「服務條款」及「隱私權條款」，其中，「企業徵才刊登契約書」第三條第2、3項之約定遵守事項，嚴格要求會員刊登徵才需求必須符合個人資料保護法及就業服務法等相關法令規定，且不接受現行從事或經營包括八大行業、賭博網站、情色行業等事業、團體或個人刊登，如屬人力仲介或人力派遣業者，需另行與本公司協議刊登規則；且內容不得有廣告、詐欺、虛偽、引人錯誤或違反法令、公序良俗…等情形，會員必須閱讀及點選同意條款後，才能完成註冊。

Ⅱ會員完成註冊後，選擇刊登方式完成付費，即可進行刊登。

就刊登內容，原告會再透過線上相關契約條款要求會員再次點選確認遵守就業服務法等相關法令規定，並以系統跳出提醒及網頁公告宣導等方式提醒會員注意事項。

Ⅲ註冊及初次完成刊登之案件，由原告公司人員進行逐筆審查，並以系統設定違規關鍵字檢索阻擋機制（如：男、女、百萬」...等字眼，目前共多達190頁之違規阻擋關鍵字，前已提出予原處分機關，於謹提供原證3數頁酌參），避免會員觸法或違反平台規定，就審查方式及發現違規之處理，原告內部有相關作業流程，請參原證4說明。而後若再經由抽查、系統跳出警示或遭檢舉，發現會員有違法或不合規定刊登時，原告仍會先暫時關閉該筆爭議刊登，與會員進行溝通改善，再依其改善狀況決定是否讓其繼續刊登。

⑵本件欣民公司之註冊及刊登流程，亦同如上述方式；惟因該公司刊登過程屢有違規，原告客服人員數次與該公司進行溝通、改善，說明如下：

Ⅰ欣民公司係於106年7月14日依上述方式申請註冊成為會員，同日經原告員工審查與該公司登記資料相符通過；該公司註冊為會員後未進行刊登職缺，迄107年4月1日始刊登職缺，但過程中，因有遭檢舉及自行修改行業別，被列為警示會員，由客服數次進行溝通改善，詳細請參原證 5有關該公司之註冊及異動紀錄所列。

Ⅱ107年4月刊登職缺後，又陸續因檢舉及系統警示如違規事項：要求求職者提供良民證、上班地點與填載之工作內容不符等，由原告客服人員與該公司進行溝通改善；嗣原告於107年 10月5日例行抽查，再查到該公司有違規說明字眼「業務專員業績不歸零」，並由系統先移除「保證年薪破佰」字句，陸續書面及客服人員與該公司進行溝通改善，相關過程請原證5所列。

4.由原告客服人員與該公司進行連繫及要求該公司改善歷程，可證原告已善盡受任義務：

由原證 5所列相關聯繫過程，可看出自欣民公司註冊會員及

刊登職缺後，原告因檢舉、系統警示及例行抽查，分別於106年7月14、17、21、28日、9月8日、11月3、20日及107年5月18、25、28日、6月5、25日、8月30日、10月5、16、18及30日，以書面及客服人員電聯該公司進行溝通改善，部分時段更於該公司尚未改善前，暫時關閉該公司之職缺刊登功能，顯見就人力銀行業者對其受任刊登徵才廣告之注意義務，原告確已盡受任管理義務。人力銀行業者動輒受理刊登職缺之企業均高達數十萬家，各家企業會員刊登之職缺也不只一筆，實不能要求只要各會員一有違反刊登行為，人力銀行業者即屬未善盡受任義務，何況，在會員違法刊登與被人力銀行業者之例行抽查發現間，尚有時間差，如就此情形，仍認人力銀行業者應依就業服務法第40條第 1項第15款負責，顯然賦予業者過重責任，亦與就業服務法第40條第 1項第15款規定意旨不符，是仍應就具體個案審視，會員之違反行為是否是因人力銀行業者未善盡受任義務所致。綜上，原處分就本件事實之認定有所違誤。

5.被告答辯狀稱：原告於107年10月5日抽查欣民公司該筆業務專員之違法職缺，卻未就職缺所刊「屬於外勞仲介」一事進行確認，是原告有未及時發現並要求修改之過失云云。惟從原證 5原告客服人員與欣民公司聯繫及要求該公司改善之歷程，原告並非未盡受任管理義務。此從欣民公司 107年10月25日之徵才職缺內容(參鈞院卷 第233頁)，已依原告要求將違規字眼「保證年薪破佰」移除；至於「外勞仲介業」一詞，則應綜觀所刊之工作內容全文判斷，是否會使人誤認或有無廣告內容不實之情。按該公司所刊登之工作內容是載：「詢問廠商有無人力上面的需求，提供台灣勞工派遣與外籍勞工可供選擇..」等語，可見，求職者於檢視工作內容後，自可知悉該公司於產業遠景所載之「外勞仲介業」實指「外勞派遣」，不致有誤解該則徵才職缺是為外勞仲介之目的。從該公司所提供之資料，確實有雇用外籍勞工，顯見，並無廣告不實，原告於審查時，綜觀該公司工作內容所載，認為該

公司是為外勞派遣目的而為徵才廣告，且該公司商工登記之營業項目確有人力派遣業等情，可見，原告確已盡善良管理人之查核及注意義務。

(二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)被告答辯要旨：

1.原告與欣民公司簽訂企業徵才刊登契約書，且經雙方約定「為避免求職者受到困擾，甲方(即欣民公司)經營之商品或服務若屬於刊登職缺與刊登人實際營業項目不符者， 518經審核屬實或發現有損害 518及其會員權益後，有權立即終止本合約或調整會員權限範圍」之承諾，是原告應依約確實執行，以免欣民公司因刊登不實廣告而有損求職者權益。惟原告未確實履行雙方契約書內容，致欣民公司因違反本法第5條第2項第1款規定而遭本府裁處在案，難謂原告已善盡受任事務。

2.原告既已於107年10月5日抽查欣民公司該筆「業務專員」之違法職缺，卻未就職缺所刊「屬於外勞仲介業」一事進行確認，以原告為一合法取得設立許可之私立就業服務機構，理應知悉會員刊登「屬於外勞仲介業」之文字內容，依法應事先取得私立就業服務機構設立許可，且審酌原告於前揭勞檢紀錄所述「..人工抽查時，會針對該廣告是否違反勞基法、就服法等相關法令做全面審核，..。」是原告應熟稔，並附有提醒義務，且商工登記資料公開並取得容易，然原告卻未及時發現並要求修改，是原告縱非故意，亦有應注意、能注意，而未注意之過失，致欣民公司未受提醒而違反本法第5條第2項第1款規定，難認已善盡受任管理事務且無過失之責，爰原告所述，尚難執為免責之論據。

3.基上，原告未依約履行與欣民公司簽訂之契約內容，且抽查到欣民公司違法職缺，卻未就職缺所刊「屬於外勞仲介業」一事進行確認，致欣民公司違反本法第5條第 2項第1款規定，難認已善盡受任管理事務之責，是原告違反本法第40條第

1項第 15款規定，洵堪認定。本府認定原告違反本法第40條第1項第15款規定，於認事、用法均無違誤。

4.針對原告補充的陳述意見內容，因為被告去看到所謂的徵才廣告（乙證 5）上面講的是說提供臺灣勞工派遣與外籍勞工可供選擇，上面並沒有載明是外籍勞工派遣，所以一開始他們在徵才廣告上面揭示的就是表示分為派遣臺灣勞工以及仲介外籍勞工，這是被告的解讀，不是原告所說外籍勞工也是派遣的方式。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

1.被告以其所屬勞工局於107年 12月28日實施勞檢查，認定原告未善盡受任事務，於原告所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告，並於廣告內容揭示其屬人力派遣業與外國人仲介業，惟對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，其徵才廣告內容不實，致欣民公司違反行為時就業服務法第5條第 2項第1款規定。被告遂依行為時同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以原處分裁罰原告，是否適法有據？

2.原告對於於所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告內容主張並非為外國人仲介（即外勞仲介），而是外勞派遣，主張上開廣告並無不實之事，是否有理可採？

3.原告從事就業服務業務對於其所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告內容有不實之事，是否具有故意或過失之可歸責事由？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：經查爭訟概要欄所述，被告以其所屬勞工局於107年 12月28日實施勞檢查，認定原告未善盡受任事務，於原告所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告，並於廣告內容揭示其屬人力派遣業與外國人仲介業，惟對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，其徵才廣告內容不實，致欣民公司違反行為時就業服務法第5

條第2項第 1款規定。被告遂依行為時同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以原處分裁罰原告罰鍰6萬元整。原告不服原處分提起訴願，經遭勞動部為訴願決定駁回等情，此有被告所提原告108年 1月14、18日陳述意見書、518網站企業徵才刊登契約書、新北市政府勞工局 107年12月28日就業服務法勞動檢查紀錄表及全權委託書、欣民公司業務專員徵才廣告、欣民公司違反行為時就業服務法第 5條第2項第1款規定經被告裁罰30萬元之裁處書、原處分及訴願決定等在卷足憑（分見本院卷 第99頁至第103頁、第105頁至第106頁、第135頁至第138頁及第139頁、第141頁、第179頁至第181頁、第147頁至第149頁及第155頁至第161頁），核堪採認為真正。

(二)被告以其所屬勞工局於107年 12月28日實施勞檢查，認定原告未善盡受任事務，於原告所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告，並於廣告內容揭示其屬人力派遣業與外國人仲介業，惟對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，其徵才廣告內容不實，致欣民公司違反行為時就業服務法第5條第 2項第1款規定。被告遂依行為時同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以原處分裁罰原告，乃屬適法有據。

1.應適用之法令：

⑴按行為時就業服務法第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34條第1項及第2項規定：「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之（第 1項）。未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限（第2項）。」。另行為時同法第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：一....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。」，如有違反者，則依行為為時同法第67條第1項規定：「違反第40條第1項...第10款至第17款...規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」。

⑵至於行為時就業服務法第5條第2項第 1款所明定，雇主招募或僱用員工，不得有為不實之廣告或揭示之情事。又所稱之「不實廣告」，依文義解釋應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，合先敘明。

2.經查，原告為取得設立許可之私立就業服務機構，此為兩造所不爭，並與欣民國際有限公司（下稱欣民公司）訂有企業徵才刊登契約書，受欣民公司委任，為其辦理企業徵才廣告之就業服務業務，而新民公司因遭民眾於107年9月12日及107年10月12日檢舉於原告所經營建置之518人力銀行網站違法刊登招攬人才廣告，經勞動部以107年 10月25日勞動發管字第10700743421號函（見本院卷 第235頁至第236頁）請被告查察後，經被告於107年 10月29日向欣民公司實施勞動檢查後，核認欣民公司於原告所經營建置之 518人力銀行網站刊登業務專員徵才廣告，並於廣告內容容揭示其屬人力派遣業與外國人仲介業，惟對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，其徵才廣告內容不實，乃對欣民公司以其違反行為時就業服務法第5條第2項第1款之規定，並依同法第65條第1項規定裁處欣民公司30萬元之罰鍰等情，此亦有欣民公司業務專員徵才廣告、欣民公司遭被告裁罰30萬元之裁處書（即被告107年 12月19日新北府勞業字第1072376581號就業服務法罰鍰裁處書，見本院卷第179頁至第181頁之裁處書），核堪採認為真實。

3.次查，被告以原告既與欣民公司簽訂企業徵才刊登契約書，且經雙方約定「為避免求職者受到困擾，甲方（即欣民公司）經營之商品或服務若屬於刊登職缺與刊登人實際營業項目

不符者，518經審核屬實或發現有損害518及其會員權益後，有權立即終止本合約或調整會員權限範圍」之承諾，是原告受處人應依約確實執行，以免欣民公司因刊登不實廣告而有損求職者權益。退步言之，即使依原告所陳，不應課予私立就業服務機構就動輒數十萬家企業會員所刊職缺進行審核之責，然受裁處人既已抽查欣民公司該筆「業務專員」之違法職缺，卻未就職缺所刊「屬於外勞仲介業」一事進行確認，以原告為一合法取得設立許可之私立就業服務機構，理應知悉會員刊登「屬於外勞仲介業」之文字內容，依法應事先取得私立就業服務機構設立許可，然原告卻未及時發現並要求修改，致欣民公司違反就服法第5條第 2項第1款規定，難認已善盡受任管理事務之責，而被告對於原告所陳其並非未盡受任管理義務，亦認原告僅要求從欣民公司107年 10月25日之徵才職缺內容(參本院卷第233頁)，將違規字眼「保證年薪破佰」移除外，與原告原刊登之徵才廣告上（見乙證5即本院卷第141頁），二者就其刊登：「工作內容：產業遠景：本公司屬於人力派遣與外勞仲介業。」乃均相同，然對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目，此為兩造所不爭執，則上開徵才廣告內容即有不實，致欣民公司違反行為時就業服務法第5條第 2項第1款規定。被告遂依行為時同法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，以原處分裁罰原告，即屬適法有據。

(三)原告對於於所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告內容主張並非為外國人仲介（即外勞仲介），而是外勞派遣，主張上開廣告並無不實之事，核屬無理難採。

1.經查，原告雖主張欣民公司107年10月25日之徵才職缺內容(參本院卷第233頁)，已依原告要求將違規字眼「保證年薪破佰」移除；至於「外勞仲介業」一詞，則應綜觀所刊之工作內容全文判斷，是否會使人誤認或有無廣告內容不實之情，並以該公司所刊登之工作內容是載：「詢問廠商有無人力上面的需求，提供台灣勞工派遣與外籍勞工可供選擇..」等語

，因認求職者於檢視工作內容後，自可知悉該公司於產業遠景所載之「外勞仲介業」實指「外勞派遣」，不致有誤解該則徵才職缺是為外勞仲介之目的等語為憑。

2.然查，依原告所提出其事後僅要求從欣民公司 107年10月25日之徵才職缺內容 (參本院卷第233頁)，將違規字眼「保證年薪破佰」移除，與其原刊登之徵才廣告上（見乙證 5即本院卷 第141頁），二者除就其刊登：「工作內容：產業遠景：本公司屬於人力派遣與外勞仲介業」乃均屬相同外，且依上開二刊登之求職廣告於其工作內容，產業遠景併載明：「目前台灣面臨少子與老年化，導致各行各業招工不易，且近年來勞工意識抬頭導致廠商開始大量使用外籍勞工及人力派遣，彌補缺工的不足與避免勞資爭議，目前此行業如日中天，眼光精準的你要好好把握」等語觀之，其所刊登之工作內容全文判斷，自足以使人就上開徵才廣告所揭示之工作內容為派遣臺灣勞工及仲介外籍勞工，則於對照欣民公司商工資料，並無就業服務業務之營業項目下，被告認上開徵才廣告內容為不實，欣民公司有違反行為時就業服務法第5條第2項第 1款規定，即屬有據可採。原告所稱其對於所經營建置之518 人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告內容，主張並非為外國人仲介（即外勞仲介）而是外勞派遣，主張上開廣告並無不實之事，即屬無理難採。

(四)原告從事就業服務業務對於其所經營建置之 518人力銀行網站刊登「業務專員」徵才廣告內容有不實之事，其主觀上縱無故意，亦顯有過失之可歸責事由。

1.經查，原告既為取得設立許可之私立就業服務機構，對於上開行為時就業服務法第5條第 2項第1款、第34條第1項及第2項、第40條第1項第15款及第67條第1項等規定，理應知悉及遵守。

2.次查，依兩造所不爭執之原告企業徵才契約書第3條第2項及第13項所載乃略以：「甲方提出徵才需求須符合個人資料保護法及就業服務法等相關法令，為保護求職者個人資料及隱

私不受打擾，除事業、團體或個人提供相當證明經徵得518事前書面同意外，518不接受現行從事或經營以下業務之事業、團體或個人之刊登廣告，包括八大行業、賭博網站、情色行業等，但人力仲介及人力派遣業另議。」及「為避免求職者受到困擾，甲方經營之商品或服務屬於：..(2)刊登職缺與刊登人實際營業項目不符者。...518經審核屬實或發現有損害 518及其會員權益後，有權利及終止本合約或調整回原權限範圍。」等語（見本院卷第105頁至第106頁）。原告既接受欣民公司委任，為其辦理企業徵才廣告之就業服務業務，並受有報酬，即應盡善良管理人之注意義務，詳實查證欣民公司之徵才廣告是否為不實之廣告或揭示，並依法妥為處理刊登徵才廣告之受任事務。而欣民公司所刊登招募「業務專員」職缺廣告，如前所認係既涉及外國人仲介業務，而原告未確認欣民公司商工資料並無就業服務業務之營業項目，逕刊登該徵才廣告，確已造成求職人錯誤之認知，而有損求職者之權益，且致欣民公司經原處分機關認定為不實之廣告，而違反行為時就業服務法第5條第2項第 1款規定等情，此均已如前事證所認。

3.至於原告雖提出原證5（見本院卷 第69頁至第71頁）有關其歷次溝通改善之過程，進而主張其已善盡受任管理事務之責，然就系爭求職廣告之刊登，原告其後亦僅要求從欣民公司107年10月25日之徵才職缺內容(參本院卷第233頁)，將違規字眼「保證年薪破佰」移除，就其原刊登之徵才廣告上（見乙證5即本院卷第141頁），仍率容任其繼續刊登：「工作內容：產業遠景：本公司屬於人力派遣與外勞仲介業」，併載明：「目前台灣面臨少子與老年化，導致各行各業招工不易，且近年來勞工意識抬頭導致廠商開始大量使用外籍勞工及人力派遣，彌補缺工的不足與避免勞資爭議，目前此行業如日中天，眼光精準的你要好好把握」等語觀之，其所刊之工作內容全文判斷，仍足以使人就上開徵才廣告所揭示之工作內容為派遣臺灣勞工及仲介外籍勞工，而於該欣民公司商工

資料，並無就業服務業務之營業項目下，致上開徵才廣告內容不實之事未加更正或予以移除，原告起訴亦自承其依刊登契約書第3條第2.3項之規定該就刊登審查之系統會跳出違規警告，並於系統設置關鍵字阻擋檢索機制等情，卻仍致欣民公司有違反行為時就業服務法第5條第2項第1款規定之事，為此原告主觀上縱無故意之事，亦顯有過失之可歸責事由自明。

(五)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資料及，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　13　　日

行政訴訟庭　法　官　楊志勇

上為正本係照原本作成。

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，由本院逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　13　　日

書記官　梁馨云