

高雄高等行政法院判決

111年度訴字第221號

民國111年10月12日辯論終結

原告 新文化國際旅行社有限公司

代表人 廖郡宛

訴訟代理人 蘇珮禎 律師

被告 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

代表人 郭耿華

訴訟代理人 葉張基 律師

上列當事人間補助費事件，原告不服勞動部勞動力發展署中華民國111年4月27日發法字第1116500313號訴願決定，提起行政訴訟，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

一、爭訟概要：

緣原告辦理民國110年度「充電再出發訓練計畫」（下稱系爭計畫）訓練課程，預計訓練期間自110年10月1日起至同年12月31日，並經被告核定110年10月份補助訓練經費新臺幣（下同）218,588元在案。嗣被告查知參訓勞工郭紫庭於110年11月份有重複領取訓練津貼及工作人員補助費之情事，認定原告違反系爭計畫第9點第4款第3目規定，乃依行為時系爭計畫第19點第1項第7款規定，以111年1月10日高分署綜字第1111100025號函（下稱原處分）撤銷原核定110年10月份之訓練補助費，並向原告追繳上開已撥付之訓練補助費共計218,588元，且110年11月份及12月份之訓練補助費不予核銷，並自處分日起2年內，不予受理原告申請勞動部勞動力

發展署（下稱勞動力發展署）職業訓練相關計畫。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、原告主觀上並無違反行為時系爭計畫第19點規定之故意或過失，是原處分核有違反「有責任始有處罰原則」「無責任即無處罰原則」之違誤：

（1）按人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件，司法院釋字第275號解釋著有明文。又「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」亦為行政罰法第7條第1項所明定。此乃係因現代國家基於「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，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，不予處罰（最高行政法院102年度判字第611號判決意旨參照）。

（2）次按行為時系爭計畫第14點第1項規定：「事業單位應於課程結束後次月之10日前，檢具下列文件，協助參訓勞工向分署申請員工累計至前一個月底之訓練津貼；逾期者併下一期請領：（一）實際參訓人員名冊。（二）訓練紀錄表。（三）訓練津貼申請明細表。（四）參訓勞工有第5點第5項情形之實際薪資數額證明文件。」

（3）經查，原告依行為時系爭計畫第14點第1項規定協助員工郭紫庭申請訓練津貼，孰料郭紫庭同時申請110年11月23日訓練津貼及工作人員費，是為重複請領。惟原告對於郭紫庭於110年11月23日當日私自使用個人電腦觀看線上課程影片等情，毫無所悉，非出於故意或過失，衡情原告對於員工之個人行為無從瞭解，申請時向員工確認時數後，亦不可能逐一核對員工之上課時數，自無預見自身涉有違反行為時系爭計畫第19點第1項第4款及第7款規定之可能，依上開實務見解，原告主觀上並無可非難性及可歸責性，依行政罰法第7

01 條第1項即應不予處罰。是以，原處分核有違反「有責任始
02 有處罰原則」「無責任即無處罰原則」之違誤。

03 (4)況且，員工郭紫庭確實係110年11月23日當天訓練課程之工
04 作人員，則就申請訓練補助費乙事，原告並無提供虛偽不實
05 文件之情事，僅是被告依法得否撥付勞工參訓訓練津貼予員
06 工郭紫庭之問題。是被告主張原告未釐清工作人員是否有工
07 作事實等語，實屬無據。

08 (5)被告雖主張依民法第224條及行政罰法第15條第2項之規定，
09 員工郭紫庭之故意或過失就應等同於原告之故意或過失，惟
10 按行政罰法第15條第2項規定：「私法人之職員、受僱人或
11 從業人員，因執行其職務或為私法人之利益為行為，致使私
12 法人違反行政法上義務應受處罰者，私法人之董事或其他有
13 代表權之人，如對該行政法上義務之違反，因故意或重大過
14 失，未盡其防止義務時，除法律或自治條例另有規定外，應
15 並受同一規定罰鍰之處罰。」限於私法人之董事或其他有代
16 表權之人「因故意或重大過失時」始同負其責，惟原告並無
17 故意或重大過失等情，故即便依行政罰法第15條第2項之法
18 理，原告仍不得受同一之處罰。

19 2、原處分認定原告應查核參訓員工所提之時數內容，否則即屬
20 違反行為時系爭計畫第19點規定，容有違反法明確性原則：

21 (1)按「行政行為之內容應明確。」行政程序法第5條定有明
22 文。次按「法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之
23 體例而言，立法者於立法定制時，仍得衡酌法律所規範生活
24 事實之複雜性及適用於個案之妥當性，從立法上適當運用不
25 確定法律概念或概括條款而為相應之規定。有關專門職業人
26 員行為準則及懲戒之立法使用抽象概念者，苟其意義非難以
27 理解，且為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確
28 認，即不得謂與前揭原則相違。」司法院釋字第432號解釋
29 亦有明文。

30 (2)經查，原處分以參訓員工郭紫庭同時申領工作人員費及訓練
31 津貼，認為原告有於申請訓練費用時提供不實資料及浮報訓

01 練經費之情事。惟按行為時系爭計畫第14點第1項規定，僅
02 要求事業單位協助參訓勞工申請訓練津貼，並無進一步要求
03 事業單位必須查核員工上課時數之正確性，亦未規定事業單
04 位需就其參訓勞工申報之課程時數逐一核實，事業單位自然
05 無法預見其必須逐一審查員工每一筆上課時數是否正確。然
06 而，原處分卻要求原告擔保參訓勞工提供之文件內容，否則
07 即以員工之過失同視為原告之過失，即是增加法規所無之限
08 制，無法使受規範之原告理解、預見其究竟為何受行為時系
09 爭計畫第14點之規定拘束，容有違反法明確性原則。

10 (3)被告固辯稱本件係原告提出不實之文件重複申請補助款，而
11 非參訓勞工所提出之文件不實，原告似有誤解原處分之具體
12 內容，原告此部分主張實為否認其有「重複申請」之事實，
13 而應屬於事實認定之爭議，並非被告對原告所為之行政行為
14 本身，亦與行政行為明確性無涉等語：

15 ①惟查，對原告而言，郭紫庭於110年11月23日當日確實有工
16 作事實，是以原告據以請領「工作人員費」，卻因郭紫庭先
17 已領取「訓練津貼」，遭被告認為原告乃係重複領取，無疑
18 是要求原告於員工申請訓練津貼時，即須對於員工之上課時
19 數逐一查核，否則後續原告請領訓練補助費時，即可能以提
20 供不實資料為由撤銷補助。

21 ②況且，原處分載明：「說明：……五、綜上所述，本分署查
22 處如下：……（二）貴公司雖表示乃郭員擔任工作人員時段
23 自行登錄觀看線上參訓課程，惟貴公司提送申領工作人員費
24 時，有責釐清工作人員是否有工作事實，對所送核銷資料之
25 真實性應負檢核與相關法律之責，……。」等語。郭紫庭於
26 當日確實有工作事實，因而原告依法提出工作人員費之補助
27 申請，卻遭原處分認為係提供不實文件，無異是要求原告應
28 審核員工申請訓練津貼所提之內容。否則，既然郭紫庭有工
29 作之事實，依法被告即應撥付訓練補助費予原告，倘被告認
30 為郭紫庭有不得領取訓練津貼等情，應逕行撤銷對於郭紫庭
31 之補助，而非撤銷對於原告之補助。

01 ③就此，無論係行為時系爭計畫第19點或第14點第1項「員工
02 申請訓練津貼」或第2項「事業單位申請訓練補助費」之規
03 定，皆無法探知受規範者必須逐一審查員工每1筆上課時數
04 是否正確，因而原處分依行為時系爭計畫第19點之規定撤銷
05 補助，行政行為容有違反明確性原則。

06 3、原處分撤銷110年11月份及12月份補助，並同時要求原告繳
07 回10月份已領取之補助，核有違反比例原則及不當聯結禁止
08 原則之違失：

09 (1)按「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助
10 於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選
11 擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不
12 得與欲達成目的之利益顯失均衡。」行政程序法第7條定有
13 明文，此為比例原則之規定，而所謂比例原則，係指行政機
14 關之行政行為手段與目的，必須合乎比例衡平，否則有違反
15 比例原則；亦即行政行為，須考量其「妥當性」、「必要性
16 一最小損害性」及「手段損害與目的間之均衡—狹義比例性
17 原則」。質言之，所謂妥當性是國家所採取之手段，不論立
18 法或行政行為須以能實現該追求之目的；必要性係指國家所
19 採取之手段如有多種選擇可能時，應以最能達到目的且對人
20 民侵害最輕微之方式為之；狹義比例原則係指欲達成目的所
21 採手段所造成之損害應與欲達成目的之利益間存有衡平妥
22 適，而不過當之關係（最高行政法院104年度判字第342號判
23 決意旨參照）。次按行政法所謂「不當聯結禁止」原則，乃
24 行政行為對人民課以一定之義務或負擔，或造成人民其他之
25 不利益時，其所採取之手段，與行政機關所追求之目的間，
26 必須有合理之聯結關係存在，若欠缺此聯結關係，此項行政
27 行為即非適法（最高行政法院90年度判字第1704號判決意旨
28 參照）。

29 (2)經查，原告辦理系爭計畫已編列支出明細表，10月份皆依法
30 辦理完成，11月份預計20班之課程已辦理16班次，卻因員工
31 郭紫庭於110年11月23日一日之行為疏失即遭被告以原處分

01 撤銷11月份及12月份補助，並要求原告繳回10月份已領取之
02 補助，惟原告已支付後續講師、場地費用等費用已達50餘萬
03 元，對於原告造成之損害實屬過重，且追回已領取之補助
04 款，不僅無法促使獲補助事業單位盡力履行補助計畫，無助
05 於達成本計畫之目的，更將導致獲補助之事業單位其他努力
06 全遭抹煞，連帶損及補助計畫內其他參訓勞工原可獲得補助
07 款之權益，手段過苛且與目的顯失均衡，顯有違反比例原則
08 之違失。

09 (3)況且，如行為時系爭計畫第14點之行政目的，在於鼓勵事業
10 單位落實查核參訓勞工申報之時數，惟原告申請110年10月
11 份補助，業經被告審核通過，後續員工郭紫庭於110年11月2
12 3日重複領取訓練津貼及工作人員補助費，與原告申請110年
13 10月補助間，無任何關聯，被告卻命原告溯及繳回110年10
14 月份之補助，無益於10月份經費補助審核機制之落實，與系
15 爭計畫之行政目的欠缺合理關聯，恐有違反不當聯結禁止原
16 則之違失。

17 4、行為時系爭計畫第19點第1項所指「追繳已撥付之補助款
18 項」，應非指應追繳「全部」款項：

19 (1)按行為時系爭計畫第19點第1項第7款規定：「事業單位辦理
20 訓練計畫，有下列情形之一，分署應不予補助訓練計畫之訓
21 練費用，並追繳已撥付之補助款項：……（七）提供虛偽不
22 實之書面文件。」查上開條文所稱「追繳已撥付之補助款
23 項」，依其文字觀之，並未指明為已撥付之「全部」款項，
24 即應限於有違規情事之部分，就違規月份予以追繳，而非指
25 應追繳「全部」款項。否則，條文應明定「追繳已撥付之
26 『全部』補助款項」方屬明確。是以，被告因原告申請110
27 年11月訓練補助費時，員工郭紫庭前已申請110年11月23日
28 參訓訓練津貼，而撤銷110年10月至12月之全部補助，顯然
29 違反上開條文之規定。

30 (2)倘依被告之主張，認為本條之規定應追繳「全部」款項，而
31 未依實際具體情形、事業單位之故意過失、違規情節重大與

否等情判斷，一律追繳「全部」款項，則本條條文顯然有違反法明確性原則之疑慮。詳言之，自條文文字觀之，並無法得知一有違規情節，即應該追繳「全部」款項，如依被告之主張，認定單以110年11月23日之重複請領行為，即應撤銷給予原告之所有補助，則行為時系爭計畫第19點第1項即屬違反法明確性原則。

(3)承上，如依照被告對於行為時系爭計畫第19點第1項之解釋，即會造成違憲之結果，基於合憲性解釋考量，不宜解為一有違規行為，即應追繳「全部」補助款項，且法官於審判案件時，對於各機關就其職掌所作有關法規釋示之行政命令，固未可逕行排斥而不用，但仍得依據法律表示其合法適當之見解（司法院釋字第137號解釋意旨參照）。是以，行為時系爭計畫第19點第1項之規定，應認為僅就違規月份予以追繳，而非指應追繳「全部」款項，方屬合理。

5、鈞院103年度訴字第528號判決及104年度訴字第164號判決與本件案情不同，不得比附援引：

(1)被告援引鈞院103年度訴字第528號判決及104年度訴字第164號判決，主張案件事實與本件相同。惟查，上述2判決係針對申請單位依充電加值計畫，先行提出參訓勞工名冊、勞資雙方縮減工時協議及訓練課程規劃等申請文件後，執行單位僅就其是否符合資格及參訓人員是否確屬在職勞工等形式要件予以審核，然其後申請單位卻未如實按申請文件確實縮減勞工工時及按表操作在職訓練課程，因此遭鈞院認定申請單位提供虛偽不實文件。況且，上開2判決皆明確指出，申請單位「明知」未履行勞資協議、員工未放無薪假等情，仍提供虛偽不實之資料向執行單位請領訓練補助費，是以鈞院認定申請單位違法。惟查，原告對於員工郭紫庭私自使用個人電腦上線上課程一事，毫無所悉，亦無故意向被告提出不實資料，因而與上開2判決所述之情況不同，自不得比附援引。

01 (2)另按鈞院104年度訴字第164號判決略以：「……(三)由上
02 開規定可知，充電加值計畫係因應經濟不景氣期間，勞工遭
03 雇主減薪、強制無薪休假，由國家以補助之方式，鼓勵民間
04 事業單位、非營利組織或團體（下稱申請單位）辦理員工在
05 職訓練取代強制減薪及無薪休假，以維持勞工生計之給付行
06 政；實則申請單位有無縮減勞工工時，減少薪資支出，仍繫
07 於申請單位自己之營運需求，國家之補助僅為其決策誘因，
08 申請單位必須於申請補助之期間內確實無相對之勞動力需
09 求，為減少勞動力成本之支出，而在原有勞資契約關係不變
10 之架構下，暫時性與勞工達成縮減工時之合意，而勞工減少
11 之工時及薪資，則由國家藉由充電加值計畫實施勞工在職訓
12 練課程，給予申請單位訓練補助費及給予參訓勞工訓練津
13 貼。有關充電加值計畫給付條件及範圍，國家機關於符合平
14 等原則之範圍內，得斟酌國家財力、資源之有效運用、所欲
15 達成之目的及其他實際狀況，採取合理必要之手段，為妥適
16 之規定，享有較大之裁量空間。」準此，由上開判決可知，
17 此種行政機關依職權訂定之補助計畫，其性質應屬政策性之
18 補助措施，行政機關有較大之裁量空間，且依上開論述，行
19 為時系爭計畫第19點未指明為已撥付之「全部」款項，即係
20 於訂定職權命令之初，刻意給予執行單位之裁量空間，被告
21 卻執意追回全部之補助，顯然違背行為時系爭計畫第19點之
22 規定，故被告主張本件有裁量收縮至零之狀況，實屬無據。

23 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

24 三、被告答辯及聲明：

25 (一)答辯要旨：

26 1、被告依行為時系爭計畫規定撤銷補助並要求原告繳回補助
27 費，於法有據：

28 (1)按行為時系爭計畫第9點第4款第3目、第19點第1項第7款規
29 定：「符合前點規定之事業單位規劃訓練課程，經分署審查
30 核定後辦理者，得申請補助訓練費用，補助金額最高新臺幣
31 (以下同) 190萬元。其訓練經費編列項目及標準如下：

……（四）工作人員費：……3. 工作人員為事業單位人員者，領取工作人員費之工作時段不得與其參訓領取訓練津貼之時段重疊。」「事業單位辦理訓練計畫，有下列情形之一，分署應不予補助訓練計畫之訓練費用，並追繳已撥付之補助款項：……（七）提供虛偽不實之書面文件。」核系爭計畫第9點之規定，事業單位在符合系爭計畫所定之條件下，得規劃並辦理員工訓練課程，而辦理相關課程所需之經費，則由勞動力發展署給予補助，性質上屬於授予利益之行政處分。另依據行為時系爭計畫第19點第1項各款之規定，本質上即為對行政處分相對人之誡命要求，用以確保訓練資源得確實用於提升在職勞工知識、技能、態度，且若不廢止補助，將無法使補助費用被溢領之危害終局排除，因此被告自得依據行為時系爭計畫第19點第1項之規定撤銷補助並要求繳回補助費。

(2)原告於請領110年11月訓練補助費175,880元時，經被告審查相關文件後，發現申請文件中內含110年11月23日參訓勞工郭紫庭簽名之工作人員費用收據2紙，合計1,280元，惟郭紫庭前已申領110年11月份勞工自行參訓訓練津貼，原告顯已違反系爭計畫第9點第4款第3目之規定。被告於110年12月23日以高分署綜字第1100012875號函要求原告說明上情，原告則於110年12月24日以新字第1101224號函復略以：「關於郭紫庭110年11月23日當日為企業辦訓工作人員，因當日郭紫庭好學而自行登入員工自行參訓線上課程觀看，而後續與公司內部溝通失誤，導致11月23日課程有下載學習證明以及學習紀錄送出員工自行參訓核銷，……。」等語，足證原告坦承有上開事實。是原告有提供虛偽不實之書面文件及重複領取津貼之問題。從而，被告依行為時系爭計畫第19點第1項第7款之規定，撤銷補助並要求原告繳回補助費，於法並無違誤。

(3)原告主張本件係員工郭紫庭的過失、原告本身並無故意或過失云云。但參以民法第224條及行政罰法第15條第2項之法

01 理，郭紫庭之故意或過失就應等同於原告之故意或過失，則
02 被告據此認定原告有提供虛偽不實之書面文件及重複領取津
03 貼之事實，應屬正確。

04 2、原告主張本件有行政罰法之適用，顯屬無據：

05 (1)按行政罰法第2條規定：「本法所稱其他種類行政罰，指下
06 列裁罰性之不利處分：一、限制或禁止行為之處分：限制或
07 停止營業、吊扣證照、命令停工或停止使用、禁止行駛、禁
08 止出入港口、機場或特定場所、禁止製造、販賣、輸出入、
09 禁止申請或其他限制或禁止為一定行為之處分。二、剝奪或
10 消滅資格、權利之處分：命令歇業、命令解散、撤銷或廢止
11 許可或登記、吊銷證照、強制拆除或其他剝奪或消滅一定資
12 格或權利之處分。三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、
13 公布照片或其他相類似之處分。四、警告性處分：警告、告
14 誡、記點、記次、講習、輔導教育或其他相類似之處分。」
15 核其立法理由略以：「……三、本法所稱『其他種類行政
16 罰』，僅限於本條各款所定『裁罰性之不利處分』，並以
17 『違反行政法上之義務』而應受『裁罰性』之『不利處分』
18 為要件，如其處分係命除去違法狀態或停止違法行為者，因
19 與行政罰之裁罰性不符，非屬裁罰性之不利處分，無本法之
20 適用。此外，行政機關對違法授益行政處分之撤銷及合法授
21 益行政處分之廢止，是否屬本法所規範之『裁罰性之不利處
22 分』，而有本法規定之適用，應視其撤銷或廢止之原因及適
23 用之法規而定，未可一概而論。例如證券交易法第59條第1
24 項規定：『證券商自受領證券業務特許證照，或其分支機構
25 經許可並登記後，於3個月內未開始營業，或雖已開業而自
26 行停止營業連續3個月以上時，主管機關得撤銷其特許或許
27 可。』之『撤銷』，即不屬本法所規範的裁罰性之不利處
28 分。」

29 (2)查行為時系爭計畫第19點第1項之規範性質為「授予利益之
30 行政處分」之法定廢止事由，核其規範目的，無非係促成主
31 管機關對於受補助事業單位之有效管理，進而維持補助之公

正性及資源之有效運用，並非就行為人違反行政法上義務之行為予以制裁，非屬裁罰性之不利處分。而行為時系爭計畫第19點第1項之各項要件並非賦予事業單位行政法上之義務，僅為被告之管制手段，因此被告依據行為時系爭計畫第19條所為之處分，並非針對原告「違反行政法上之義務」所為之不利處分，故應無行政罰法之適用之餘地。

(3)退步言之，縱認有行政罰法之適用，則訓練補助費相關申請文件之審核及真實性，依據行為時系爭計畫第19點第1項第7款之規定，本為原告受領補助之附隨義務；又郭紫庭前已申領之110年11月份勞工自行參訓訓練津貼，亦由原告協助郭紫庭確認訓練津貼時數，且原告辦理系爭計畫訓練課程之聯絡人，與前開勞工自行參訓訓練津貼之聯絡人均為同一人，難認原告不知情。

3、原告主張原處分認定其應審核參訓員工所提時數之內容，否則即屬違反行為時系爭計畫第19點之部分，違反明確性原則云云，顯無理由：

(1)按所謂明確性原則，係指行政行為應有預見可能性、衡量可能性及審查可能性，使人民有所預見與遵循，此即行政程序法第5條規定「行政行為之內容應明確」之意旨所在。原告主張被告審查原告所提出申請資料之結果，將變相使原告負擔審查其員工所提出之參訓勞工津貼文件，而此項義務未載明於行為時系爭計畫第14點之規定云云。惟查，本件係原告提出不實之文件重複申請補助款，而非參訓勞工所提出之文件不實，原告似有誤解原處分之具體內容。此外，原處分係針對原告違反行為時系爭計畫第9點第4款第3目及第19點第1項第7款之規定「重複申請」補助款，並無原告主張被告依行為時系爭計畫第14點第1項規定要求原告擔保參訓勞工提供之文件內容之情。因此，原告主張實則為否認其有「重複申請」之事實，而應屬於事實認定之爭議，並非被告對原告所為之行政行為本身，亦與行政行為明確性無涉，是原告所訴，並無理由。

01 (2)此外，原告於起訴狀中載明：「況且，如本計畫第14點之行
02 政目的，在於鼓勵公司落實查核參訓勞工申報之時數，
03 ……。」等語，顯見原告對於系爭計畫有「落實查核參訓勞
04 工申報之時數」之規範意旨有所理解，又為何翻異前詞，主
05 張其無法預見、理解？

06 (3)另查，本件係原告依行為時系爭計畫第14點第2項規定申請
07 訓練補助費中之工作人員費，違反同計畫第9點第4款第3目
08 及第19點第1項第7款之規定「重複申請」補助款，並無原告
09 主張被告以行為時系爭計畫第14點第1項要求原告擔保參訓
10 勞工提供之文件內容之情。

11 4、原告主張原處分撤銷110年11月、12月之補助及追繳110年10
12 月之補助款有違比例原則，並無理由：

13 (1)按行為時系爭計畫第4點規定：「（第1項）本計畫之參訓勞
14 工，指因重大災害、景氣情勢變動或傳染病防治法所定之傳
15 染病等事由，而與受僱之事業單位達成協議，同意減少正常
16 工作時間，並利用該時段參加訓練課程之年滿15歲以上之勞
17 工保險被保險人，且符合下列各款資格之一者：（一）本國
18 籍勞工。（二）取得合法工作權之大陸地區配偶。（三）與
19 在中華民國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留之外國人。
20 （第2項）前項之協議，事業單位應通報當地勞工行政主管
21 機關。」

22 (2)原告主張被告撤銷110年11月、12月之補助及追繳110年10月
23 之補助款，對原告損害過重，無法促使獲補助事業單位盡力
24 履行計畫，並連帶損及補助計畫內其他參訓勞工原可獲得補
25 助款之權益，手段過苛與目的顯失均衡，而認原處分有違比
26 例原則云云。惟查，依據行為時系爭計畫第1點、第4點之規
27 定，系爭計畫係勞動部為協助在職勞工因應重大災害、景氣
28 情勢，或傳染病防治法所定之傳染病，對就業穩定性之影
29 響，而與勞工保險被保險人受僱之事業單位達成協議，同意
30 減少正常工作時間，並利用該時段參加訓練課程，持續發展

01 個人所需技能，維持生計並穩定就業，因此系爭計畫之目的
02 係為保障勞工，而非事業單位。

03 (3)再者，原處分依法所撤銷補助及追繳者，為原告於110年10
04 月至12月依據系爭計畫第9點所申請之補助訓練費用，與勞
05 工可取得之津貼無涉，原處分亦不影響勞工依法可取得之津
06 貼，此觀諸原處分所載：「說明：……五、……（四）有關
07 企業辦訓勞工津貼一節，考量勞工權益，於本行政處分案送
08 達前，勞工於計畫規定內參加訓練課程者，得依實際參訓時
09 數申領補助訓練津貼。」等語自明，且原告勞工110年10月
10 至12月之訓練津貼分別於110年12月13日、110年12月31日、
11 111年1月24日核撥在案。

12 (4)另按行為時系爭計畫第19點之規定，已撥付之補助款均應追
13 繳，並未賦予被告裁量空間（裁量減縮至零），且規範非常
14 清楚，亦無原告所稱違反法明確性原則，原告申請本件執行
15 期間為110年10月至12月，不予補助期間亦同。本件並無原
16 告所稱原處分違反比例原則之事實，是原告此部分之主張，
17 顯無理由。

18 5、原告主張原處分撤銷110年11月、12月之補助及追繳110年10
19 月之補助款有違不當聯結禁止原則，亦無理由：

20 (1)原告主張郭紫庭重複領取訓練費係於110年11月23日，然被
21 告卻追繳110年10月之補助款，兩者之間並無任何關聯，因
22 此有違不當聯結禁止原則云云。惟查，本件係原告未釐清確
23 認工作人員是否有工作事實，提出不實之文件申請補助款，
24 已如前述。原告申請本件執行期間為110年10月至12月，110
25 年11月23日有不實領取之情事，原處分撤銷110年11月、12
26 月及追繳110年10月之補助，於法並無違誤。本件應審查者
27 為「追繳補助款」與「避免事業單位提供虛偽不實之書面文
28 件」間之合理聯結關係存在與否。

29 (2)再查，系爭計畫之經費來自於就業安定基金，而行為時系爭
30 計畫第19點第1項各款之規定均是為確保基金資源能合理使
31 用，以確保各項補助之正當性與合理性。而「追繳補助款」

01 能有效地督促事業單位恪守審查職責，且若申請文件有虛偽
02 不實之情形時，則補助之正當性及合理性即喪失，此際亦發
03 生公法上不當得利之情形，所受領之補助自應返還就業安定
04 基金。因此，本件並無欠缺合理聯結關係之情形存在。

05 (二)聲明：原告之訴駁回。

06 四、爭點：被告以原處分撤銷原核定原告110年10月份之訓練補
07 助費，並向原告追繳該筆已撥付之訓練補助費共計218,588
08 元，另原告110年11月份及12月份之訓練補助費不予核銷，
09 且自處分日起2年內不予受理原告申請勞動力發展署職業訓
10 練相關計畫，是否適法？

11 五、本院的判斷：

12 (一)前提事實：如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在
13 卷，並有原告110年9月17日新字第1100917號函及申請表
14 (本院卷第149-151頁)、被告110年12月13日高分署綜字第
15 1100012387號函(本院卷第159頁)、郭紫庭工作人員費收
16 據(本院卷第114-115頁)、參訓勞工訓練津貼申請明細表
17 (個人簽領表)(本院卷第119頁)、原處分(本院卷第21-
18 23頁)、訴願決定書(本院卷第143-147頁)附卷可稽，堪
19 予認定。

20 (二)被告以原處分撤銷原核定原告110年10月份之訓練補助費，
21 並向原告追繳該筆已撥付之訓練補助費共計218,588元，另
22 原告110年11月份及12月份之訓練補助費不予核銷，且自處
23 分日起2年內不予受理原告申請勞動力發展署職業訓練相關
24 計畫，於法有據：

25 1、應適用之法令：

26 (1)系爭計畫(本院卷第95-101頁)：

27 ①第1點：「勞動部(以下簡稱本部)為協助在職勞工因應重
28 大災害、景氣情勢，或傳染病防治法所定之傳染病，對就業
29 穩定性之影響，鼓勵利用暫時減少正常工時時段，參加訓練
30 課程，持續發展個人所需技能，維持生計，並穩定就業，特
31 訂定本計畫。」

- ②行為時（109年6月24日修正發布）第4點：「（第1項）本計畫之參訓勞工，指因重大災害、景氣情勢變動或傳染病防治法所定之傳染病等事由，而與受僱之事業單位達成協議，同意減少正常工作時間，並利用該時段參加訓練課程之年滿15歲以上之勞工保險被保險人，且符合下列各款資格之一者：
- （一）本國籍勞工。（二）取得合法工作權之大陸地區配偶。（三）與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留之外國人。（第2項）前項之協議，事業單位應通報當地勞工行政主管機關。」
- ③第5點第1項、第2項、第6項：「（第1項）參訓勞工於前點規定時段內參加訓練課程，得依實際參訓時數申請補助訓練津貼。（第2項）前項補助訓練津貼標準比照本部公告之每小時基本工資發給。……（第6項）第1項之訓練課程包含本計畫核定事業單位所辦理之員工訓練課程、分署自（委）辦之在職訓練課程及其他經專案認定之課程。」
- ④第9點第4款第3目：「符合前點規定之事業單位規劃訓練課程，經分署審查核定後辦理者，得申請補助訓練費用，……。其訓練經費編列項目及標準如下：……（四）工作人員費：……3. 工作人員為事業單位人員者，領取工作人員費之工作時段不得與其參訓領取訓練津貼之時段重疊。」
- ⑤行為時第14點第1項、第2項：「（第1項）事業單位應於課程結束後次月之10日前，檢具下列文件，協助參訓勞工向分署申請員工累計至前1個月底之訓練津貼；逾期者併下1期請領：（一）實際參訓人員名冊。（二）訓練紀錄表。（三）訓練津貼申請明細表。（四）參訓勞工有第5點第5項情形之實際薪資數額證明文件。（第2項）事業單位應檢具下列文件，向核定訓練計畫之分署申請訓練補助費：（一）請款領據。（二）訓練經費支出明細表。（三）經費支出憑證封面。（四）原始憑證支出明細表。（五）原始支出憑證正本（講師鐘點費、工作人員費、教材及文具用品費、交通費、場地費單據；另搭乘飛機、高鐵、座（艙）位有分等之船舶

者，應檢附票根或購票證明文件）。單據為二聯式發票應附收執聯，三聯式發票應再加附扣抵聯。（六）訓練教材影本或提供光碟燒錄資料。（七）申請訓練計畫當月及辦理核銷之最近1期勞工保險局繳款單、明細表影本。（八）最近1期納稅或無欠稅證明影本。（九）其他經分署認定有必要提供之相關證明文件。」

⑥行為時第19點第1項第7款、第2項、第3項：「（第1項）事業單位辦理訓練計畫，有下列情形之一，分署應不予補助訓練計畫之訓練費用，並追繳已撥付之補助款項：……（七）提供虛偽不實之書面文件。……（第2項）事業單位辦理本計畫所定事項，有不實領取、溢領之情事，分署除應撤銷或廢止補助，並以書面行政處分限期命其返還外，涉及刑事責任者，應移送司法機關偵辦，並負相關法律責任。（第3項）分署自前項處分日起2年內，不予受理其申請本署職業訓練相關計畫。」

(2)勞動部110年7月2日勞動發訓字第1100510238號公告（原處分卷第43-44頁）：「主旨：公告『充電再出發訓練計畫』受理因傳染病防治法所定之傳染病，而減少正常工時之參訓勞工或事業單位申請補助相關事項，並自中華民國000年0月0日生效。……公告事項：一、為協助在職勞工因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）對就業穩定性之影響，爰依充電再出發訓練計畫（以下簡稱本計畫）第10點公告，因傳染病防治法所定之傳染病，而減少正常工時之參訓勞工或事業單位申請本計畫補助相關事項。二、依本計畫規定申請辦理訓練之事業單位，應依本計畫第9點申請補助訓練費用，補助金額最高新臺幣350萬元。三、依本計畫規定參訓之勞工，應依本計畫第5點申請補助訓練津貼，其規定如下：（一）依勞工實際參訓時數申請補助訓練津貼。（二）訓練津貼補助時數不得超過每月與受僱事業單位約定減少之工時數，且每月最高為144小時。（三）每月訓練津貼補助數額以參訓時數乘以本部公告之每小時基本工資發給。……六、有意申

請者，請向所在地之本部勞動力發展署所屬分署提出申請，
……。」

2、得心證之理由：

(1)按「……何種事項應以法律直接規範或委由命令予以規定，與所謂規範密度有關，應視規範對象、內容或法益本身及其所受限制之輕重而容許合理之差異：諸如剝奪人民生命或限制人民身體自由者，必須遵守罪刑法定主義，以制定法律之方式為之；涉及人民其他自由權利之限制者，亦應由法律加以規定，如以法律授權主管機關發布命令為補充規定時，其授權應符合具體明確之原則；若僅屬與執行法律之細節性、技術性次要事項，則得由主管機關發布命令為必要之規範，雖因而對人民產生不便或輕微影響，尚非憲法所不許。又關於給付行政措施，其受法律規範之密度，自較限制人民權益者寬鬆，倘涉及公共利益之重大事項者，應有法律或法律授權之命令為依據之必要，乃屬當然。」業經司法院釋字第443號解釋理由書闡釋在案。準此，關於給付行政措施，應屬低密度法律保留，而給付行政措施應對何一群體、何種事項為給付，給付之種類、項目為何，應由行政機關基於其行政之積極性、公益性，酌量當時之社會經濟狀況，財政收支情形，除非涉及公共利益之重大事項，應有法律或法律授權之命令為依據之必要外，自應有其整體性考量之自由形成空間。是以，勞動部為協助在職勞工因應重大災害、景氣情勢、或傳染病防治法所定之傳染病，對就業穩定性之影響，鼓勵利用暫時減少正常工時時段，參加訓練課程，持續發展個人所需技能，維持生計，並穩定就業，於審酌政府財力負擔及整體公益衡平原則，而依職權訂定系爭計畫，核其性質應屬政策性之補助措施，在政府補助性支出之資源有限情況下，為期有限之資源發揮最大之效益，就此僅適用於特定族群之給付行政範疇，其受法律規範之密度，應較限制人民權益者寬鬆，是應屬得由主管機關本其法定職權訂頒之職權命令，就該行政補助適用之對象與範圍，為必要及限定性之資

源分配，尚無以法律或法律授權之命令為依據之必要。從而，勞動部依職權制定之系爭計畫，本院自得予以援用，先予敘明。

(2)復由上開系爭計畫規定可知，系爭計畫係因應重大災害、景氣情勢或傳染病防治法所定之傳染病期間，勞工遭雇主減薪、強制無薪休假，由國家以補助之方式，鼓勵事業單位辦理員工在職訓練取代強制減薪及無薪休假，以維持勞工生計之給付行政；實則事業單位有無縮減勞工工時，減少薪資支出，仍繫於事業單位自己之營運需求，國家之補助僅為其決策誘因，事業單位必須於申請補助之期間內確實無相對之勞動力需求，為減少勞動力成本之支出，而在原有勞資契約關係不變之架構下，暫時性與勞工達成縮減工時之合意。而勞工減少之工時及薪資，則由國家藉由系爭計畫實施勞工在職訓練課程，給予事業單位訓練補助費及給予參訓勞工訓練津貼。且事業單位應切實依照勞動力發展署所屬分署核定之訓練計畫內容辦理訓練後，方得依系爭計畫第9條及第14條第2項規定，檢具相關證明文件申請補助訓練費用，倘其提供虛偽不實之書面文件、浮報訓練經費，即屬行為時系爭計畫第19點第1項第7款所定不得請領之情形，縱已領取者，勞動力發展署所屬分署亦應依行為時系爭計畫第19條規定，命事業單位繳回已領取之訓練補助費，並於2年內不予受理其申請勞動力發展署職業訓練相關計畫。

(3)經查，原告前向高雄市政府勞工局列冊通報其與郭紫庭等7名勞工協商減少工時，期間自110年10月1日起至同年12月31日止；嗣原告於110年9月17日以新字第1100917號函檢附申請表、內部訓練計畫、經費概算總表、預定參訓勞工名冊等相關文件，向被告申辦系爭計畫訓練課程，主張其與富康旅行社股份有限公司、達申旅行社有限公司辦理系爭計畫，欲共同上課，而由其申請訓練經費，預計訓練期間自110年10月1日起至同年12月31日止，經被告審查刪減部分經費後，核定訓練經費882,262元、訓練津貼1,113,600元，合計總補

助經費為1,995,862元；其後原告依核定之訓練計畫內容辦理員工訓練課程，並經被告以110年12月13日高分署綜字第1100012387號函核定10月份補助訓練經費218,588元在案；嗣被告於審查原告所提申領110年11月份訓練補助費核銷資料時，發現參訓員工郭紫庭除於110年11月23日向原告領取「49-日本線旅遊概論與市場行銷（第5章）」（上課時間9：00-13：00）及「25-企業購物車網站製作」（上課時間14：00-18：00）等2堂訓練課程8小時工作人員費合計1,280元外，並於同日同時段登入勞動部勞動力發展數位服務平臺，參加「多功能熱印機及熱昇華機印表機」「新住民生活語文-法律常識篇（緬甸文）」「職涯舒活新趨勢」「3D列印設計軟體操作-Autodesk Meshmixer-進階」「3D列印材質與器具介紹」等線上學習課程，且向被告申領該8小時訓練津貼，經被告核撥在案等情，此有勞雇雙方協商減少工時協議書（原處分卷第32-33頁）、原告110年9月17日新字第1100917號函及申請表（本院卷第149-151頁）、被告110年10月12日高分署綜字第11011009391號函（原處分卷第9-10頁）、被告110年度「充電再出發訓練計畫」審查會審查結果表（原處分卷第11-12頁）、被告110年12月13日高分署綜字第1100012387號函（本院卷第159頁）、「49-日本線旅遊概論與市場行銷（第5章）」及「25-企業購物車網站製作」課程訓練紀錄表（本院卷第112-113頁）暨郭紫庭110年11月23日工作人員費收據2紙（本院卷第114-115頁）、110年11月份參訓勞工訓練津貼申請表（個人簽領表）（本院卷第119頁）、勞工居家線上數位學習時數（本院卷第120頁）、課程學習時數證明（本院卷第121頁）及勞動部勞動力發展數位服務平臺線上課程學習紀錄（本院卷第122-128頁）附卷為憑。核郭紫庭為原告所屬參訓員工，其於110年11月23日9時至18時之間既有參加前述居家線上數位課程之情事，自無從於同時段擔任「49-日本線旅遊概論與市場行銷（第5章）」及「25-企業購物車網站製作」等2堂訓練課程工作人員。是原告向被

告申請核發郭紫庭同日同時段之工作人員費1,280元，違反系爭計畫第9點第4款第3目之規定，而有以虛偽不實之書面文件重複請領訓練補助費之情。申言之，原告提出「虛偽不實」之書面，乃係指原告既提出郭紫庭110年11月23日9時至18時居家線上課程勞工訓練津貼之單據，復另提出同日同時段郭紫庭擔任企業辦訓工作人員之領據，而重複請領訓練補助費而言。從而，被告依行為時系爭計畫第19點規定，撤銷其原核定原告110年10月份之補助，並向原告追繳該筆已撥付之訓練補助費共計218,588元，另原告110年11月份及12月份之訓練補助費不予核銷，且自處分日起2年內不予受理原告申請勞動力發展署職業訓練相關計畫，於法有據。

- (4)原告主張其所屬員工郭紫庭僅重複申領110年11月23日當日之訓練津貼及工作人員補助費，然原處分除不予核銷原告110年11月份及12月份之補助外，並同時要求原告繳回10月份已領取之補助，違反比例原則及不當聯結禁止原則云云。按行為時系爭計畫第19條第1項固僅規定：「事業單位辦理訓練計畫，有下列情形之一，分署應不予補助訓練計畫之訓練費用，並追繳已撥付之補助款項：……。」並未明定不予補助之範圍是否及於「全部」訓練費用。惟按行為時系爭計畫第12條第1項、第4項、第5項及第15條第2項規定：「（第1項）事業單位應檢具下列文件，向所在地分署提出申請辦理訓練，並由分署依事業單位資格、訓練之課程內容及經費編列合理性進行書面資料審查及核定：……。（第4項）事業單位所提訓練計畫，分署應於收受後14個工作日完成審查及核定。未通過審查之訓練計畫，分署應予退件。事業單位得於修正後重行申請。但重行申請以1次為限。（第5項）事業單位於訓練計畫核定之次日起所辦理之訓練，始予補助訓練補助費及訓練津貼。」「事業單位之訓練補助費得於課程結束後按月申請撥付，或採訓後1次撥付至事業單位帳戶；……。」足見勞動力發展署所屬分署所核定之訓練補助費實為「1筆」，並不因事業單位選擇按月申請撥付或訓後一次

性撥付之方式而異其性質，是以，上開行為時系爭計畫第19條第1項所稱「不予補助訓練計畫之訓練費用」，應係指「全部」之訓練費用而言，而非僅限於事業單位重複領取之部分。況且，勞動部於111年6月15日修正系爭計畫第19條第1項規定：「事業單位有下列情形之一者，分署應不予補助訓練計畫之『全部』訓練費用，並追繳已撥付之『全部』補助款項：……。」雖然，上開之修正，係在原告申請本件訓練補助費之後，然由後來之修正，益可看出勞動部之前後一貫立場，足徵事業單位辦理訓練計畫，有系爭計畫第19條第1項各款所定情形之一，勞動力發展署所屬分署即應不予補助「全部」訓練費用，且應追繳已撥付之「全部」補助款項。而承前所述，原告既有提供虛偽不實資料重複請領訓練補助費之情事，自不得領取訓練期間110年10月1日至同年12月31日「全部」訓練補助費用，是被告依行為時系爭計畫第19點第1項規定，撤銷其原核定原告110年10月份之補助，並向原告追繳該筆已撥付之訓練補助費共計218,588元，且不予核銷原告110年11月份及12月份之訓練補助費，於法並無違誤。是原告上開所訴，並無可採。

- (5)原告復主張其對於員工郭紫庭於110年11月23日當日使用個人電腦觀看線上影片之個人行為，毫無所悉，自無違反行為時系爭計畫第19點規定之故意或過失，依行政罰法第7條第1項之法理，即應不予處罰，是原處分違反「有責任始有處罰」之原則云云。惟按「違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行政罰之處罰時，適用本法。但其他法律有特別規定者，從其規定。」「本法所稱其他種類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：一、限制或禁止行為之處分：限制或停止營業、吊扣證照、命令停工或停止使用、禁止行駛、禁止出入港口、機場或特定場所、禁止製造、販賣、輸出入、禁止申請或其他限制或禁止為一定行為之處分。二、剝奪或消滅資格、權利之處分：命令歇業、命令解散、撤銷或廢止許可或登記、吊銷證照、強制拆除或其他剝奪或消滅一定資格

或權利之處分。三、影響名譽之處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。四、警告性處分：警告、告誡、記點、記次、講習、輔導教育或其他相類似之處分。」行政罰法第1條及第2條分別定有明文。而該法第2條之立法理由略謂：「……三、本法所稱『其他種類行政罰』，僅限於本條各款所定『裁罰性之不利處分』，並以『違反行政法上之義務』而應受『裁罰性』之『不利處分』為要件，如其處分係命除去違法狀態或停止違法行為者，因與行政罰之裁罰性不符，非屬裁罰性之不利處分，無本法之適用。……。」準此，是否為裁罰性不利處分，須以「違反行政法上之義務」為前提。而判斷是否屬行政罰，應視處分中是否具有「裁罰性」及「不利處分」之要件（參照最高行政法院95年度判字第1366號判決意旨）。經查，系爭計畫係因應重大災害、景氣情勢或傳染病防治法所定之傳染病期間，勞工遭雇主減薪、強制無薪休假，由國家以補助之方式，鼓勵事業單位辦理員工在職訓練取代強制減薪及無薪休假，以維持勞工生計之給付行政。又原告規劃辦理110年系爭計畫訓練課程，經被告核定補助訓練費用，就此申請補助事項自屬給付行政範疇，而系爭計畫中有關經費審查、發放之規定，為勞動部為加強主管計畫經費之處理，俾利執行訓練計畫之事業單位有所遵循而訂定，旨在於促使受補助之事業單位，除應確實執行其訓練計畫外，就補助經費之支用，應於核定範圍內按計畫之完成進度及經費支用之實際狀況，依各項支付標準及規定報支，以維護計畫執行之效能及經費運用之合理經濟等目的，核此規定尚難謂有限制人民基本之權利。且行為時系爭計畫第19點對於不實領取、溢領補助款項之事業單位，除不予補助訓練計畫之訓練費用，並追繳已撥付之補助款項外，尚得自處分日起2年內，不予受理其申請勞動力發展署職業訓練相關計畫之規範，無非為使被告對於受補助而違反關於經費核撥規定之事業單位，得以合理規範並予管制，以維給付行政之平等合理，尚與行政處罰有別。因此，

01 被告以原處分向原告追繳110年10月份已撥付之訓練補助費
02 共計218,588元，並不予核銷原告110年11月份及12月份之訓
03 練補助費，且自處分日起2年內不予受理原告申請勞動力發
04 展署職業訓練相關計畫，非屬行政罰法所定違反行政法上義
05 務之「裁罰性」處分，自非屬行政罰，自無行政罰法有關責
06 任能力、責任條件、裁處時效等規定適用之餘地。是原告上
07 開所訴，亦無足取。

08 (6)另原告主張行為時系爭計畫第14點第1項僅要求事業單位協
09 助參訓勞工申請訓練津貼，並未要求事業單位必須查核員工
10 上課時數之正確性，原處分認定原告應查核參訓員工所提之
11 時數內容，否則即屬違反行為時系爭計畫第19點規定，容有
12 違反法明確性原則云云。惟按系爭計畫第9點第4款第3目規
13 定，工作人員為事業單位人員者，領取工作人員費之工作時
14 段不得與其參訓領取訓練津貼之時段重疊，是原告依系爭計
15 畫第14點第2項規定申請訓練補助費用時，自應注意所提出
16 之工作人員費用單據，有無與參訓員工領取訓練津貼之時段
17 重疊，此規定甚為明確，並無任何違反法律明確性之疑義。
18 況且，原處分說明欄第5點僅記載：「……（二）……貴公
19 司提送申領工作人員費時，有責釐清工作人員是否有工作事
20 實，對所送資料之真實性應負檢核與相關法律之責，
21 ……。」等語（本院卷第22頁），並未要求原告必須查核員
22 工上課時數之正確性。是原告上開所訴，容有誤解，洵無可
23 採。

24 六、綜上所述，原告所訴均無可採，是被告以原處分撤銷其110
25 年12月13日高分署綜字第1100012387號函核定之補助，並向
26 原告追繳110年10月份已撥付之訓練補助費共計218,588元，
27 另原告110年11月份及12月份之訓練補助費不予核銷，且自
28 處分日起2年內不予受理原告申請勞動力發展署職業訓練相
29 關計畫，核無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，原告起
30 訴意旨求為均予撤銷，為無理由，應予駁回。又本件事證已
31 臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌

後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要。另原告請求本院傳喚員工郭紫庭到庭作證（參見本院卷第16頁），經本院審酌後亦認無此必要，附此敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日
高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 李 協 明

法官 孫 奇 芳

法官 邱 政 強

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
（一）符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。

01

院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

03

書記官 黃 玉 幸