

高雄高等行政法院判決

112年度簡上字第5號

上訴人 鄺定凡

被上訴人 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署

代表人 劉邦棟

訴訟代理人 涂嘉益 律師

上列當事人間津貼支給事件，上訴人對於中華民國111年12月7日臺灣臺南地方法院111年度簡字第59號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、緣上訴人於民國110年9月11日向被上訴人永康就業中心(下稱永康中心)辦理求職登記，東洲黑糖奶舖有限公司(下稱東洲公司)於110年9月3日向○○市勞工局成功就業服務站辦理求才登記，永康中心於110年10月1日推介上訴人前往東洲公司應徵兼職人員，該公司自110年10月4日起僱用上訴人。上訴人於111年1月12日提出申請資料及檢附相關佐證文件，向被上訴人第1次申請安穩僱用計畫之就業獎勵津貼(適用勞動部110年12月27日勞動發就字第1100518378號令修正之安穩僱用計畫)，經被上訴人審查薪資明細單發現，上訴人110年10-12月薪資均低於新臺幣(下同)12,800元，不符該計畫第6點第1項第2款及第2項所定「每月薪資不低於每小時基本工資乘以80小時後之金額」之要件，被上訴人乃以111年3月1日南分署永字第1113100246號函(下稱原處分)不予核發就業獎勵津貼。上訴人不服，提起行政訴訟，經臺灣臺南地方法院111年度簡字第59號行政訴訟判決(下稱原判決)駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

01 二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲
02 明、原審判決理由，均引用原審判決書所載。

03 三、上訴意旨略以：安穩僱用計畫僅屬命令，依中央法規標準法
04 第11條規定，不得牴觸屬法律位階之中高齡者及高齡者就業
05 促進法。上訴人屬中高齡者及高齡者就業促進法第3條第1款
06 所訂之中高齡者，依該法規定，即應給上訴人相關獎勵津
07 貼。原判決未適用中央法規標準法、中高齡者及高齡者就業
08 促進法等規定，即遽認被上訴人以上訴人不符安穩僱用計畫
09 規定要件而駁回就業獎勵津貼之申請無違誤，有不適用法規
10 之判決違法等語。

11 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤：

12 (一)勞動部於嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行
13 期間，為因應國內就業市場之影響，運用僱用獎助與就業獎
14 勵措施，鼓勵雇主僱用失業者，以協助及穩定國民就業，訂
15 定安穩僱用計畫（該計畫第1條參照）。勞動部110年12月27
16 日勞動發就字第1100518378號令修正發布安穩僱用計畫第6
17 點：「(第1項)雇主於中華民國111年6月30日（含）前，於
18 本署台灣就業通網站之本計畫專區申請參加，並僱用領有僱
19 用獎助推介卡之失業勞工，且符合下列規定者，由公立就業
20 服務機構發給僱用獎助：(一)僱用期間連續滿30日。(二)以按月
21 計酬全時工作僱用，其勞工薪資不低於本部公告之每月基本
22 工資；非以按月計酬全時工作僱用，其勞工每月薪資不低於
23 每小時基本工資乘以80小時後之金額。(三)依法為勞工投保就
24 業保險或職業災害保險。(第2項)庇護性就業之身心障礙
25 者，不受前項第2款每月基本工資規定之限制。(第3項)領有
26 就業獎勵推介卡之失業勞工，經符合前2項規定之雇主僱用
27 者（以下簡稱受僱勞工），並於本署台灣就業通網站之本計
28 畫專區申請參加，由公立就業服務機構發給就業獎勵津
29 貼。」第8點第1項：「受僱勞工於連續受僱每滿2個月之次
30 日起90日內，得向原推介轄區之公立就業服務機構申請就業
31 獎勵津貼，並應檢附下列文件：(一)就業獎勵津貼申請書及領

01 取收據。(二)薪資證明文件影本。……。」第11點：「經認定
02 符合就業獎勵津貼資格之受僱勞工，依下列規定核發津貼，
03 最長4個月：(一)勞雇雙方約定按月計酬全時工作受僱者，每2
04 個月發給一萬元，最高發給2萬元。(二)勞雇雙方約定按前款
05 以外方式工作之受僱者，每2個月發給5千元，最高發給1萬
06 元。」

07 (二)依司法院釋字第443號、釋字第614號解釋意旨之層級化法律
08 保留原則體系，關於給付行政措施，其受法律規範之密度，
09 自較限制人民權益者寬鬆，除涉及公共利益或實現人民基本
10 權利之之重大事項，符合「重要性理論」之標準者，應有法
11 律或法律明確之授權為依據外，倘非屬重大事項之給付行政
12 措施之規範，行政機關基於行政積極性、公益性，酌量當時
13 之社會經濟狀況，財政收支情形，應享有整體性考量之自由
14 形成空間，雖無法律之明確授權，亦難謂與法律保留原則有
15 違。安穩僱用計畫係為因應嚴重特殊傳染性肺炎之特殊情事
16 造成勞工失業，遂獎勵雇主僱用領有僱用獎助推介卡之失業
17 勞工，並就符合一定資格條件之重新就業之勞工，發給一定
18 數額之就業獎勵津貼，賦與受僱勞工享有金錢給付之公法上
19 請求權，核屬給付行政性質之規範。經核其規範內容，核發
20 對象僅限於領有僱用獎助推介卡之「失業勞工（受僱勞
21 工）」（計畫第6點第3項參照），發給時間非長、金額尚小
22 （計畫第11點參照），就公共利益、實現人民基本權利之影響
23 非大，不符合「重要性理論」之標準，非必以法律或法律授
24 權命令規範之。是以，勞動部基於主管機關地位訂定前揭有
25 關發給就業獎勵津貼之安穩僱用計畫，核與法律保留原則尚
26 無違背，被告自得適用之。

27 (三)經查，雇主東洲公司於110年9月3日於勞動部勞動力發展署
28 雲嘉南分署台灣就業通網站之安穩就業計畫專區申請參加求
29 才登記，並僱用領有僱用獎助推介卡之上訴人。上訴人於連
30 續受僱滿2個月後，於111年1月12日檢附相關文件向被上訴
31 人提出110年10月4日至110年12月2日（第1次）之「就業獎勵

津貼」申請。依上訴人110年10月、11月、12月之薪資明細單所載：10月工時49小時，薪資7,840元；11月工時66小時，薪資10,560元；12月工時30小時，薪資4,800元等情，為原審依法認定之事實，經核與卷內證據資料、經驗法則及論理法則無違。原審依其此事實，認上訴人非以按月計酬全時工作僱用，而其上述每月薪資，皆低於依「安穩僱用計畫」第6點第1項第2款所定「每小時基本工資乘以80小時後之金額」之標準而計算之金額12,800元(計算式：110年每小時基本工資160元×80小時=12,800元)，不符合申請要件。又依修正前舊法(110年10月1日勞動發就字第1100515617號令修正發布)同款明定「非以按月計酬全時工作僱用，其勞工每月薪資不低於新臺幣1萬2,800元」之標準，與上開修正後新法標準相同，上訴人亦不具備申請要件，縱適用舊法亦無較有利於上訴人。從而，被上訴人依上開規定，以原處分否准上訴人就業獎勵津貼之申請，依法並無不合等情。經核原判決業已說明其認定依據及理由，並無違背法令。

(四)上訴人雖主張安穩僱用計畫牴觸中高齡者及高齡者就業促進法，被上訴人應適用該法核給上訴人就業獎勵津貼。原判決未適用中央法規標準法、中高齡者及高齡者就業促進法等規定，即遽認被上訴人以上訴人不符安穩僱用計畫規定要件而駁回就業獎勵津貼之申請無違誤，有不適用上開法規之判決違法云云。惟查，上訴人係111年1月12日檢附相關文件向被上訴人申請「就業獎勵津貼」，足認係依安穩僱用計畫第6、8點等規定向被上訴人申請「就業獎勵津貼」。而「安穩僱用計畫」係勞動部為避免COVID-19疫情衝擊○○市場、導致○○市場萎縮與失衡而訂定，適用於嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間，運用僱用獎助與就業獎勵措施，鼓勵雇主僱用失業者，以協助及穩定國民就業；而「中高齡者及高齡者就業促進法」則係立法者為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就

業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用而為制定，二者立法目的，尚有不同。又安穩僱用計畫並非依中高齡者及高齡者就業促進法之授權而訂定，而依中高齡者及高齡者就業促進法第26條雖規定「主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎助。」之意旨，係以主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，並「得」發給相關津貼、補助或獎助為規範，可知立法者訂定該法令時，業已考量並賦予主管機關核發上開津貼、補助或獎助之裁量空間，難非謂失業之中高齡者及高齡者，即當然得依前開規定領取相關津貼、補助或獎助。是以，安穩僱用計畫依其行政計畫目的規定領取就業獎勵津貼之條件，核無牴觸前開規定之情形，上訴人依此主張原判決違背法令，並無可採。

(五)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，業已說明其認定事實之依據及得心證之理由，並無判決違背法令之情形。上訴論旨仍執前詞指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：上訴為無理由。

中 華 民 國 112 年 4 月 17 日

高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 李 協 明

法官 邱 政 強

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 4 月 17 日

書記官 宋 鑠 瑾