

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第108號

原告 黃嫻婷
輔佐人 周莉璇
被告 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署
代表人 賴家仁（分署長）
訴訟代理人 蔡翔宇
吳佩怡
侯育馨

上列當事人間因申請獎勵事件，原告不服勞動部勞動力發展署中華民國111年5月24日發法字第0000000000號函所檢送之訴願決定（發法字第0000000000號），誤向臺北高等行政法院提起行政訴訟，經臺北高等行政法院以111年度訴字第838號裁定移送本院管轄確定，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、程序事項：

本件因屬其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額為新臺幣（下同）20,000元，係在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第3款規定，應適用簡易訴訟程序，合先敘明。

貳、實體事項：

一、爭訟概要：

緣原告（民國〈下同〉88年出生），於110年6月取得長庚科技大學學士學位，嗣於110年10月26日透過勞動部勞動力發

01 展署台灣就業通網站，申請參加該署所辦理之「一百十年青
02 年就業獎勵計畫」（下稱系爭計畫），並向被告申請就業獎
03 勵；惟經被告透過勞工保險局資訊查詢系統，發現原告自11
04 0年9月6日至110年12月2日止（共計88日），所參加之就業
05 保險係以「福澤藥局」（負責人：李銘忠）為投保單位，但
06 於110年12月2日即退保而加保於「福澤員山藥局」（負責
07 人：黃信嘉），核與系爭計畫第5點第1項第4款所定「連續
08 受僱於同一雇主滿90日以上」得申請就業獎勵之要件不符，
09 被告乃以111年1月10日北分署就字第0000000000號函（下稱
10 原處分），否准原告上開就業獎勵之申請。原告不服，提起
11 訴願遭決定駁回，遂向本院提起本件行政訴訟。

12 二、原告起訴主張及聲明：

13 （一）主張要旨：

- 14 1、行政院勞動部為因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）持
15 續對國內就業市場之影響，鼓勵畢業青年積極尋職並穩定
16 就業，特訂定系爭計畫，該計畫主辦機關為「行政院勞動
17 部勞動力發展署」，獎勵標準為「自110年6月15日起，在
18 110年9月30日前就業或在111年6月30日前退役，退役後90
19 日內就業，且受僱按月計酬全時工作，受僱同一雇主滿90
20 日，發給2萬元，受僱同一雇主滿180日，再發給1萬元，
21 合計最高3萬元」。
- 22 2、原告申請獎勵後，經被告審查不予核發，否准理由為「未
23 連續受僱同一雇主滿90日」；嗣提起訴願，再被駁回，理
24 由為「110年9至10月與110年11月至111年1月期間受薪單
25 位非屬同一雇主」。
- 26 3、經查原告簽立之「福澤藥局人員僱用契約書」，詳細載明
27 工作地點包括「福澤員山藥局」，且「福澤健康股份有限
28 公司」亦說明原告按契約由「福澤藥局」調至「福澤員山
29 藥局」係為下轄藥局之間的調動，其為公司內部之調動，
30 但因藥局執業需有藥師證，故各藥局負責人才會不同。
- 31 4、上述獎勵計畫明訂「受僱同一雇主」，而原告自始至終只

01 與「福澤藥局」簽立僱用契約書，並由統轄之「福澤健康
02 股份有限公司」做內部調動至「福澤員山藥局」任職，並
03 無非受僱同一雇主之情事。且就民法之概念，所謂雇主乃
04 係勞動契約之當事人，為勞工之契約相對人，復以勞動基
05 準法第2條第2款之規定，雇主不限於事業經營之負責人，
06 故不能因「福澤藥局」和「福澤員山藥局」之負責人為不
07 同人，即認定原告非受僱同一雇主，另有關公司將投保單
08 位更動一事，公司於原告申請獎勵前並未告知，且原告於
09 「福澤藥局」和「福澤員山藥局」任職時，均使用同一張
10 識別證【員工編號00000】。

11 5、再者，該獎勵計畫係為鼓勵畢業青年積極尋職並穩定就
12 業，原告先後於同屬「福澤健康股份有限公司」之「福澤
13 藥局」和「福澤員山藥局」任職，完全符合該計畫對於穩
14 定就業之要求與立意。

15 6、為此，請判決如訴之聲明，以維原告權益，並彰顯政府之
16 美意。

17 7、言詞辯論期日補充：

18 在我簽的僱用契約書第3點（2），公司有開工作證明書，
19 是屬公司內部調動，依勞動基準法第57條規定，年資可以
20 併計，同一雇主調動之工作年資即依同法第20條規定，應
21 由雇主繼續承認之年資應予併計。

22 （二）聲明：

23 1、訴願決定及原處分均撤銷。

24 2、被告應依原告於110年10月26日所為「110年青年就業獎勵
25 計畫」申請書，作成准予發給2萬元就業獎勵金之行政處
26 分。

27 三、被告答辯及聲明：

28 （一）答辯要旨：

29 1、卷查本案原告於110年10月26日至勞動部勞動力發展署台
30 灣就業通網站申請系爭計畫就業獎勵金，並上傳系爭計畫
31 規定之應備文件。經重新審查原告投保資料，原告確實於

110年9月6日加保於「福澤藥局」，並於110年12月2日退保(加保日數合計88日)，未符合系爭計畫第5點連續受僱於同一雇主滿90日以上之規定。

2、原告稱由「福澤藥局」轉保至「福澤員山藥局」，屬統轄之「福澤健康股份有限公司」之內部調動一節，經被告審視原告所附「福澤藥局人員僱用契約書」、「福澤健康股份有限公司聲明書」與訴願時所提相關佐證「福澤員山藥局在職證明書」，載明負責人分別為「李銘忠」、「蕭乃彰」、「黃信嘉」，又查其檢附110年9月至111年1月之薪資證明，110年9至10月給薪單位為「福澤藥局」，110年11月至111年1月則由「福澤員山藥局」給薪，咸可證2家藥局與公司確實非屬同一雇主；至於勞動基準法第2條第2款之規定屬名詞定義，與系爭計畫受僱同一雇主之認定無直接關係。

3、另有關受僱同一雇主之認定規則，查勞動部、勞動部勞動力發展署及被告官方網站已載明系爭計畫審認受僱之方式，並可由青年自行下載參閱。故本案所為之處分，自屬有據，原處分應予維持。

4、綜上所述，本件原告之訴為無理由。

(二) 聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告所參加就業保險之原投保單位(福澤藥局)，於110年12月2日退保而改以「福澤員山藥局」為投保單位，是否符合系爭計畫第5點第1項第4款所定「連續受僱於同一雇主滿90日以上」得申請就業獎勵之要件？

五、本院的判斷：

(一) 前提事實：

爭訟概要欄所載之事實，除原告主張其所參加就業保險之投保單位雖由「福澤藥局」變更為「福澤員山藥局」，仍屬同一雇主外，其餘事實業據二造所不爭執，且有「110年青年就業獎勵計畫」申請書影本1份、投保人投保資料

查詢影本1紙、「一百十年青年就業獎勵計畫」影本1份、
原處分影本1份、福澤藥局人員僱用契約書影本1份、福澤
員山藥局在職證明書影本1紙（見訴願卷第54頁至第58
頁、第59頁至第61頁、第77頁至第81頁）、訴願決定書影
本1份（見本院卷第43頁至第46頁）附卷可憑，是除原告
主張部分外，其餘事實自堪認定。

（二）原告所參加就業保險之原投保單位（福澤藥局），於110
年12月2日退保而改以「福澤員山藥局」為投保單位，並
不符合系爭計畫第5點第1項第4款所定「連續受僱於同一
雇主滿90日以上」得申請就業獎勵之要件：

1、應適用之法令：

（1）一百十年青年就業獎勵計畫：

①第5點第1項、第4項前段：□

青年於本署台灣就業通網站之本計畫專區申請參加，並
符合下列各款規定者，得向工作所在地分署申請就業獎
勵：

（一）於中華民國一百十年九月三十日（含）前就業。

（二）依法參加就業保險。

（三）以按月計酬全時工作受僱。

（四）連續受僱同一雇主滿九十日以上。

第一項受僱期間之認定，自青年到職投保就業保險生效
之日起算。

②第6點第1項：

前點就業獎勵，經審核通過後，一次發給新臺幣（以下
同）二萬元。

（2）就業保險法第5條第1項第1款：

年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其
雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

一、具中華民國國籍者。

2、由前揭一百十年青年就業獎勵計畫第5點第1項之規定以
觀，參加系爭計畫而得申請就業獎勵之要件，包括「依法

參加就業保險」及「連續受僱同一雇主滿九十日以上」，且於系爭計畫「常見問答」編號6亦載明：「問題：參加計畫期間，雇主將我改投保到其擁有的另一間公司，是否影響到我請領獎勵的權益？說明內容：1、基於雇主應依相關勞動法令規定，為所僱用的勞工投保勞工保險或就業保險，所以審查本計畫青年的受僱情形，係依其投保『就業保險』資料認定。2、所以，青年先後投保於2公司，前後青年投保的公司如無總機構及分支機構關係，雖有以同一自然人為其代表人或不同公司間係屬關係企業的情形，仍為不同權利義務主體，即不同法人，則不符本計畫第5點所稱『連續受僱於同一雇主。』，可能導致青年受僱未滿90日或180日而無法請領獎勵。」（見本院卷第88頁）

，是系爭計畫關於申請人是否屬於「受僱同一雇主」，即應依其投保「就業保險」之資料予以認定。

3、查原告自110年9月6日至110年12月2日止（共計88日），所參加之就業保險係以「福澤藥局」為投保單位，但於110年12月2日既退保而改以「福澤員山藥局」為投保單位，而該等投保單位又係就業保險法第5條第1項第1款所規定之「雇主」，是原告自110年9月6日至110年12月2日止（共計88日），其雇主係「福澤藥局」，而之後則為「福澤員山藥局」，自不符合系爭計畫中「連續受僱『同一雇主』滿九十日以上」之要件，故被告據之乃以原處分否准原告所為就業獎勵之申請，揆諸前開規定，依法洵屬有據。

4、雖原告執前揭情詞而為主張，並提出「福澤藥局人員僱用契約書」影本1份、「福澤健康股份有限公司聲明書」影本1紙（見臺北高等行政法院111年度訴字第838號卷第23頁至第25頁）為佐；惟查：

(1)於系爭計畫及「常見問答」編號6已載明申請就業獎勵之要件，已如前述，則基於資源有限性、獎勵措施公平性及行政效率之考量，且該審核標準實屬明確，故被告據之而

01 否准原告之申請，當無違誤。

02 (2)「福澤藥局人員僱用契約書」三、工作內容（一）、
03 （二）固分別載稱：「乙方〈黃嫻婷〉接受甲方〈福澤藥
04 局〉之監督指揮，執行甲方指定之各連鎖藥局相關店務作
05 業等業務。」、「工作地點：福澤藥局、福澤館前藥局、
06 福澤員山藥局或其他經甲方指定藥局地點。」，另「福澤
07 健康股份有限公司（負責人：蕭乃彰）聲明書」則載稱：
08 「茲聲明黃嫻婷．．．於民國110年9月6日起受雇於本公
09 司所屬之福澤藥局擔任藥師助理一職，並於110年12月2日
10 調任至同公司之福澤員山藥局擔任正職員工，迄今工作年
11 資並未中斷。福澤健康股份有限公司下轄藥局之間調動均
12 屬公司內部調動，但因藥局執業需有藥師證，故各藥局負
13 責人才會不同。」；然上開內容，僅足以證明原告與福澤
14 藥局、福澤員山藥局及福澤健康股份有限公司之內部關
15 係，仍不足以影響系爭計畫依投保「就業保險」資料認定
16 受僱情形之上開明文；再者，本件係被告否准原告作成授
17 益處分之申請，而非因原告違反行政法上義務而應予裁
18 罰，自無行政罰法關於責任條件之適用，故與原告是否知
19 悉就業保險之異動，要屬無涉。

20 (3)至於「本法用詞，定義如下：二、雇主：指僱用勞工之事
21 業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務
22 之人。」、「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留
23 用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契
24 約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之
25 工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」、「勞工工作年
26 資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年
27 資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，
28 應予併計。」，勞動基準法第2條第2款、第20條、第57條
29 固分別定有明文；然依原告所投保之「就業保險」資料所
30 示，其前後之投保單位（雇主）乃係「福澤藥局」、「福
31 澤員山藥局」，而所涉及之「工作年資」，亦難認與本件

01 依系爭計畫認定是否「連續受僱同一雇主滿九十日以上」
02 之要件有直接關聯，是原告援引該等規定而指摘原處分之
03 合法性，亦無足採。

04 (三) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
05 資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述
06 之必要，一併說明。

07 六、結論：

08 原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合
09 。原告訴請撤銷，並請求被告應依原告於110年10月26日所
10 為「110年青年就業獎勵計畫」申請書，作成准予發給2萬元
11 就業獎勵金之行政處分，為無理由，應予駁回。

12 中 華 民 國 111 年 10 月 31 日
13 行政訴訟庭 法 官 陳鴻清

14 一、上為正本係照原本作成。

15 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
16 並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴
17 訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上
18 訴理由者，應於提出上訴後 20 日內向本院補提理由書（上
19 訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上
20 訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣
21 3,000 元。

22 書記官 李玉秀

23 中 華 民 國 111 年 10 月 31 日