臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1323號
111年3月24日辯論終結

原　　告　廖楷晉
訴訟代理人　陳文祥　律師
被　　告　桃園市政府就業職訓服務處
代　表　人　劉玉儀（處長）
訴訟代理人　黃碩斌
　　陳彥蓁
　　林柏辰

上列當事人間就業保險法事件，原告不服桃園市政府中華民國110年9月9日府法訴字第1100188772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：

（一）原告於民國105年10月4日遭耕興股份有限公司（下稱「耕興公司」）以勞動基準法（下稱「勞基法」）第11條第5款所定「對所擔任工作不能勝任」為由，預告終止雙方間勞動契約（下稱「系爭資遣」），並於當日開立非自願離職證明書。原告先後於105年10月18日、同年12月1日、31日、106年1月30日、同年3月1日、同年11月15日等日，持上開非自願離職證明書，至被告所屬桃園就業中心（下稱「桃園就業中心」，屬被告內部單位性質），填妥「就業保險失業（再）認定、失業給付申請書及給付收據」（下稱「系爭失業給付所需失業認定申請書」），申辦求職登記並申請失業給付（下稱「系爭6次失業給付申請」）；因6次失業給付申請期間，因自求職登記之日起14日內仍無法推介就業，或因安排職業訓練期滿仍未能就業，故被

告針對系爭6次失業給付申請，先後於105年11月1日、同年12月1日、31日、106年1月30日、同年3月1日、同年11月15日，由桃園就業中心代為在原告歷次所提系爭失業給付所需失業認定申請書上，蓋用「失業認定專用章」，6次作成被告審核認定原告歷次申請期間均屬失業狀態之意思表示的確認性行政處分（下合稱「前處分一」），並遞次轉送勞動部勞工保險局（下稱「勞保局」），據以核發105年11月1日至106年3月30日，以及106年11月15日至106年12月14日止，共計6個月的失業給付。其間，桃園就業中心另於106年3月13日安排原告參加同年4月10日至11月14日之職業訓練，並由原告填妥「就業保險職業訓練生活津貼給付申請書及給付收據」（下稱「系爭職訓津貼所需失業認定申請書」），被告於106年3月13日由桃園就業中心在原告所提系爭職訓津貼所需失業認定申請書上，代為蓋用「職訓專用章」，作成表示被告審核認定原告失業之意思表示的確認性行政處分（下稱「前處分二」，與前處分一下合稱「前處分」），轉由勞保局據以核發106年4月10日至同年10月6日止共計6個月職業訓練生活津貼（下稱「職訓津貼」）在案。

（二）之後，原告因與耕興公司間就系爭資遣向有爭議，原告對該公司所提確認雙方間僱傭關係存在的民事訴訟（下稱「系爭民事訴訟」），經臺灣高等法院（下稱「臺高院」）於108年5月4日以107年度重勞上字第44號民事判決確認僱傭關係存在，並經最高法院於109年11月5日以109年度臺上字第2212號民事裁定駁回上訴而確定在案。原告於109年11月17日將系爭民事訴訟結果告知勞保局，經勞保局函請被告確認原告是否符合非自願離職之規定。被告重新審查後，認定原告與耕興公司既於民事法律關係上確定已溯及恢復原僱傭關係，認前所作成之前處分，關於原告先前失業狀態之事實認定有錯誤，遂以110年5月3日桃就桃字第1100014063號函（下稱「原處分」）撤銷前處

分。原告不服，提起訴願遭決定駁回後，於是提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

（一）前處分合法性應以處分作成時為判斷基準時點，原告依就業保險法第23條規定申請失業給付及職訓津貼，被告及勞保局亦依該條規定合法發予，就業保險法第23條並未有任何得予嗣後撤銷之規定，自不因原告於系爭民事訴訟勝訴，令合法之前處分變更為違法。承此，前處分既均合法，本件又無行政程序法第123條各款情形，被告依法自不得予以撤銷。又原處分是以系爭民事訴訟之二審民事判決，作為撤銷前處分的主要理由，若如此，應早於民事一審臺灣士林地方法院（下稱「士林地院」）107年3月間宣示106年度重勞訴字第20號判決時，即可認定，不需待臺高院二審判決，故被告以原處分撤銷前處分顯逾行政程序法所定2年之期間，應屬無效。

（二）原告相信被告前處分失業認定之公信力，受有正當合理之信賴，且無行政程序法第119條所列信賴不值得保護的情形。而系爭失業給付或職訓津貼均用以暫時維繫原告家計之用，亦應有同法第117條但書第2款之適用。基於信賴保護原則，被告未依行政程序法第120條或第126條規定給予合理補償前，前處分不得逕予撤銷或廢止。況如前述，被告縱可撤銷，也顯逾行政程序法第121條第1項所定2年時效，而屬無效。

（三）參照就業保險法第23條規定而可撤銷關於申請失業給付所為相關行政處分，因對職訓津貼未有規範，則至少職訓津貼部分未在應返還之範圍，不可侵害人民合理信賴予以撤銷。

（四）原告非自願離職期間所受損失，例如勞保無法追溯之損害，即使系爭民事訴訟判決恢復僱傭關係，事實上仍舊存在。原處分認定前處分違法而予撤銷之結果，造成雇主完全不用就其在就業保險法範疇中之違法解僱，承擔任何法

律責任，由無辜員工承受被追討失業給付、職訓津貼之風險中，也悖離立法精神，失去就業保險費之繳納，在對非自願離職員工給予生活基本保障的意義。被告不依勞基法、勞工保險法等相關規定，裁罰違法解僱、非法將勞工退出勞保之雇主，反向弱勢勞工追討失業給付，顯失公允。

（五）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）原告與耕興公司間僱傭關係既經臺高院107年度重勞上字第44號民事判決確認存在在案，並得請求耕興公司給付105年10月5日起至106年2月工資新臺幣（下同）38萬2,258元及自106年3月1日起至復職日止，按月於次月5日給付每月薪資7萬9,000元，且經最高法院109年度臺上字第2212號裁定駁回耕興公司不服之上訴。因就事實關係而言，同一時期並無「僱傭關係存在」及「非自願離職」同時併存之可能，應認原告與耕興公司自105年10月5日起均存在僱傭關係，原告在此期間並非離職狀態，原告並得請求前開期間之工資，原告與耕興公司間僱傭關係自始未因非自願離職事由而終止，不該當就業保險法第11條第3項非自願離職之要件，也不符合就業保險法第11條第1項第1款、第3款所定請領失業給付及職訓津貼之條件，故被告以原處分撤銷違法之前處分，並溯及既往失其效力，洵屬正當。

（二）本案所撤銷者，是依就業保險法第11條第3項認定原告「非自願離職身分」的前處分，被告109年12月21日收悉勞保局函告，系爭民事訴訟判決結果，再依行政程序法第119條審酌，原告信賴利益應指勞保局於前處分作成後所核予之失業給付及系爭職訓津貼，非本件前處分之效力範圍，且原告與耕興公司已恢復僱傭關係並受領薪資，基本生活已獲保障，其對前處分之信賴利益未顯著大於欲維護之公共利益，故被告依同法第117條規定以原處分撤銷前處分，合法正當。

（三）原告於105年11月2日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議，於同年月29日召開調解會議，主張事由即為「恢復僱傭關係」，與臺高院107年度重勞上字第44號民事判決之繫屬事由相同。而上揭法院裁判後，原告已符合就業保險法第23條第2項情形，原告所受領之失業給付，屬無法律上原因而受領，也應負返還義務。

（四）聲明：原告之訴駁回。

四、前提事實：

（一）如爭訟概要欄（一）所載之事實，有原告非自願離職證明書（見本院卷第99頁）、系爭6次失業給付申請所提出之系爭失業給付所需失業認定申請書及所檢附之非自願離職證明書，並申報求職登記之登記表（見同卷第98-108、120、130、139、154、191頁）、被告遞次在系爭失業給付所需失業認定申請書上審核認定原告失業之前處分一（見同卷第98、120、130、139、154、191頁）、原告領受系爭失業給付情形查詢表（見訴願卷第33頁）、系爭職訓津貼所需失業認定申請書及其上被告作成認定原告失業之前處分二（見本院卷第171頁）、桃園就業中心所為職業訓練推介單（見同卷第170頁）、原告領受系爭職訓津貼查詢結果（見訴願卷第57頁）等存卷可供查對屬實。

（二）如爭訟概要欄（二）所載之事實，則有臺高院107年度重勞上字第44號民事判決（見訴願卷第39-49頁）、最高法院109年度臺上字第2212號民事裁定（見同卷第50-52頁）、並經本院調取系爭民事訴訟事件全案卷宗查閱無誤，且有勞保局109年12月17日保普就字第10960174920號函（見同卷第36-38頁）、原處分（見本院卷第31-32頁）、訴願決定（見同卷第19-29頁）等在卷可供佐證為真。

五、爭點：

1.被告所為前處分是否違法？

2.原告對前處分是否享有信賴保護而阻卻原處分之撤銷？

3.被告以原處分撤銷前處分是否已逾法定2年除斥期間？

六、本院的判斷：

（一）應適用的法令及法理的說明：

1.行政程序法第117條規定：「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：一、撤銷對公益有重大危害者。二、受益人無第119條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。」而按「法治國為憲法基本原則之一，法治國原則首重人民權利之維護、法秩序之安定及誠實信用原則之遵守。人民對公權力行使結果所生之合理信賴，法律自應予以適當保障，此乃信賴保護之法理基礎，亦為行政程序法第119 條、第120條及第126條等相關規定之所由設。……」此經司法院釋字第525 號解釋理由闡述甚明。依此，由憲法法治國原則派生之信賴保護原則，重在國家公權力行使對外有足以令人產生合理信賴之表示，且人民並無行政程序法第119條所列信賴不值得保護之情事，此人民對國家公權力對外表示之信賴即應予維護，以維繫法治國家人民對法秩序遵守之意願，建立法律秩序與公權力行政持續有效之威信。至於對於違法行政處分得否事後回溯地予以撤銷，依行政程序法第117條但書第2款規定，則另涉及人民是否已因對該違法處分產生進一步信賴表現之事實，以及據此衡量信賴利益是否顯然大於撤銷所欲維護之公益之要件（最高行政法院93年度判字第796號判決意旨參照）。簡言之，信賴保護原則適用下，原處分機關或其上級機關得否於違法行政處分之法定救濟期間經過後，依職權為全部或一部之撤銷，涉及4要件之審查：1.須有信賴基礎，即所謂「行政機關決定表示在外之事實存在」，例如行政程序法第117條但書第2款所稱「授予利益之行政處分」（下稱「授益處分」）；2.人民須信賴該基礎之存續而為自身權益之相

關處分表現；3.須人民之信賴值得保護（亦即無行政程序法第119 條所規定之情形）；4.信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益。又行政程序法第119條第2款規定：「受益人有下列各款情形之一者，其信賴不值得保護：……二、對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。……」並不以受益人對重要事項所提供不正確資料或為不完全陳述之情節上，有故意或過失之過咎為必要。換言之，只要行政機關之所以作成違法之行政處分，在客觀上可歸咎於受益人對作成授益處分之重要事項，提供了不正確資料或為不完全陳述所導致，亦即兩者間有客觀的因果關係，不論受益人主觀上就此不正確資料之提供或所為不完全之陳述，是否有故意或過失等之過咎，該受益人對授予利益處分之信賴均不值得受保護（參見陳敏，行政法總論，第10版，第470頁；另可參見德國行政程序法註釋文獻，對應我國行政程序法第119條第2款相同意旨規範之說明，見Schoch in: Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, Werkstand:1.EL August 2021, VwVfG § 48 , Rn.170 ff..）。故為貫徹依法行政，依行政程序法第117條前段規定，原處分機關自得撤銷該違法之授益處分。

2. 行政程序法第121條第1項規定：「第117 條之撤銷權，應自原處分機關或其上級機關知有撤銷原因時起2年內為之。」法文明示「知」為撤銷權除斥期間之起算點，在授益行政處分之撤銷，且其撤銷純係因法律適用之瑕疵時，尚非僅以原處分機關或其上級機關可得知悉違法原因時，為除斥期間之起算時點，仍應自有權撤銷之機關確實知曉原作成之授益行政處分有撤銷原因時，起算2年之除斥期間。至於是否確實知曉有撤銷原因者，則屬應具體審認之事實問題（最高行政法院前102年度2月份第2次庭長法官聯席會議決議參照）。

3.就業保險法是為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活而制定（同法第1條規定參照）。該法第5條第1項規定：「年滿15歲以上，65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。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。」第11條第1項第1款、第3款、第3項規定：「（第1項）本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。……三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。……（第3項）本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」第12條第1項規定：「公立就業服務機構為促進失業之被保險人再就業，得提供就業諮詢、推介就業或參加職業訓練。」第19條規定：「（第1項）被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月。（第2項）職業訓練單位應於申請人受訓之日，通知保險人發放職業訓練生活津貼。中途離訓或經訓練單位退訓者，訓練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼。」第23條規定：「（第1項）申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。（第2項）前項爭議結果，確定申請人不符失業給付

請領規定時，應於確定之日起15日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行。」第25條第1項至第4項規定：「（第1項）被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。（第2項）公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起14日內推介就業或安排職業訓練。未能於該14日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。（第3項）第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。（第4項）前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。……」第28條規定：「職業訓練期滿未能推介就業者，職業訓練單位應轉請公立就業服務機構完成失業認定；其未領取或尚未領滿失業給付者，並應轉請保險人核發失業給付，合併原已領取之失業給付，仍以第16條規定之給付期間為限。」第29條規定：「繼續請領失業給付者，應於前次領取失業給付期間末日之翌日起2年內，每個月親自前往公立就業服務機構申請失業再認定。……」

4. 綜合前述就業保險法規定可知，就業保險法雖藉由失業給付、職訓津貼等生活照顧之給付，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，但此等社會保險的生活照顧給付，畢竟須以勞工確實遭遇失業，經濟生活欠缺原勞動契約關係之支應而發生保險事故為前提。是故，就業保險法所定被保險人即受僱勞工申領失業給付或職訓津貼，均須以同法第11條第3項所定「非自願離職」的失業情形為要件。關於是否符合請領失業給付或職訓津貼等保險給付之「非自願離職」的失業情形認定，綜合就業服務法第12條

第1項、第19條第1項、第25條第1項、第2項、第29條規定意旨，則是由被保險人申請公立就業服務機構，作成失業認定之確認性行政處分。其中，勞工有勞基法第11條第5款所定「對所擔任工作不能勝任」之事由，遭就業保險之投保單位即雇主依勞基法上開規定，預告終止與勞工間之勞動契約者，固然亦屬就業保險法所稱之「非自願離職」無誤。惟：

⑴如前所述，勞工有勞基法第11條第5款所定不能勝任所擔任工作，而核屬就業保險法第11條第3項所定「非自願離職」之保險事故發生的情形，當指勞工與雇主間之勞動法律關係上，確實有此等法定得預告終止勞動契約之事由存在，並由雇主單方已依法終止勞動契約為限。倘若勞工事實上並無不能勝任所擔任工作之情事，雇主依法就無此等單方終止勞動契約之權利；即使雇主單方曾為終止勞動契約之表示，在勞動契約之私法關係上，也不足以發生終止勞動契約之效力，勞工與雇主間之僱傭關係依法仍繼續存在，不曾因此而消滅者，則勞工依僱傭契約之勞動關係，本得向雇主請求工資等經濟上利益，其經濟生活並無缺乏支應基礎，亦即並無藉由就業保險再予照顧勞工之基本生活必要者，就不能認就業保險法第11條第3項，為界定同條第1項所定失業給付、職訓津貼等給付前提之保險事故意涵，所定「非自願離職」的失業情事已確實發生。簡言之，勞工依就業保險法為申領失業給付或職訓津貼，而向公立就業服務機構申請作成失業認定之確認行政處分者，其與雇主間在私法勞動契約關係上是否確實合於就業保險法第11條第3項所定之非自願離職事由，核屬公立就業服務機構是否依法應作成失業認定處分的重要事項。

⑵承上，如果勞工對於其與雇主間勞動關係上是否依法已遭非自願離職而資遣的重要事項，確有提供不正確資料或為不完全陳述，並致公立就業服務機構事實認定錯

誤，作成違法之失業認定處分者，不論申請勞工就此重要事項資訊之不正確或不完全提供，在主觀上是否有故意或過失而可歸責，甚或其提供不正確或不完全資訊，乃肇始於雇主非法資遣，並提供「非自願離職證明書」予勞工，才使勞工提供此等客觀上與私法勞動法律關係狀態不相符的錯誤資訊，予公立就業服務機構作成錯誤的失業認定處分者，參照前開說明，勞工對公立就業服務機構事實所作成違法的失業認定處分，依行政程序法第119條第2款規定，仍無值得受保護之信賴，公立就業服務機構為貫徹依法行政，仍得依行政程序法第117條前段規定，撤銷該違法之失業認定處分。依此，不僅符合行政程序法第117條、第119條之規範意旨，也能避免雇主違法作成非法資遣決定，使勞工得依就業保險法申辦失業認定並憑此申領失業給付或職訓津貼後，勞雇雙方間在私法勞動契約關係上，另經由民事紛爭解決途徑確認雙方間仍存在僱傭之勞動契約關係，勞工並得依約獲取工資等經濟利益，無由藉就業保險再提供基本生活照顧給付時，卻仍得基於違法之失業認定或失業給付、職訓津貼給付等行政處分，繼續保有就業保險提供之保險給付，形成雙重得利之現象，侵蝕就業保險財務基礎之充實，反有害於該社會保險對真正因失業喪失生活經濟支柱之勞工的充分保障。至於就業保險法第23條規定，則是有鑑於此等實際不符法定請領保險給付條件，卻因勞工提供不正確或不完全資訊，致使主管機關作成違法失業認定處分或保險給付處分時，形成勞工不當獲得保險給付之現象，在事後得經民事爭訟解決紛爭途徑確定勞資爭議之結果時，由不當獲取保險給付應予返還之衡平觀點，所為之例式性規範。就業保險法上開規定，並未排除就業保險法之相關主管機關，為貫徹依法行政之意旨，另得適用前述行政程序法有關違法授益處分撤銷之相關規定，就前所為不符法定請領就業保險給

付要件，卻作成違法之失業認定、失業給付或職訓津貼等授益處分，依法予以撤銷的權限。

（二）原告與耕興公司間在前處分作成時，私法上之僱傭關係仍存在，前處分事實認定錯誤而違法，且原告對僱傭關係是否存在之重要事項為不正確陳述，其信賴不受保護，原處分撤銷違法之前處分並無違誤：

1. 參照前提事實欄前述之事實認定，原告雖於105年10月4日遭耕興公司為系爭資遣，使原告於同年月18日、同年12月1日、31日、106年1月30日、同年3月1日、同年11月15日等日，持耕興公司所開立之非自願離職證明書，至桃園就業中心，以其非自願離職而失業為由，向被告提出系爭6次失業給付申請，並於106年3月13日辦理職訓津貼申請，致使被告先後於105年11月1日、同年12月1日、31日、106年1月30日、同年3月1日、同年11月15日等，6次作成系爭失業給付所需失業認定處分，於106年3月13日作成系爭職訓津貼所需失業認定處分等。但此等失業給付或職訓津貼等就業保險給付作成前提要件所需認定失業狀態的確認性行政處分，參照前提事實欄的事實認定，耕興公司系爭資遣是否符合勞基法第11條第5款規定之勞資爭議，業經民事法院於系爭民事訴訟判決確認原告與耕興公司間僱傭關係存在，且參酌臺高院107年度重勞上字第44號之判決理由，更認定原告並無系爭資遣中所指「不能勝任所擔任工作」之情事，雙方僱傭關係並未因系爭資遣而失效，進而准許原告於系爭民事訴訟中，訴請耕興公司給付105年10月5日起至106年2月止之工資，以及自106年3月1日起至其復職日止，按月於次月5日給付每月薪資7萬9,000元之請求（見原處分卷第46頁所附該判決理由）。換言之，耕興公司系爭資遣並不合法，不生終止其與原告間勞動契約之效力，在雙方間勞動契約關係上，原告從未因系爭資遣而真正遭非自願離職。亦即，原告在提出系爭6次失業給付申請及系爭職訓津貼申請時，併申請被告於系爭失業給付

所需失業認定申請書、系爭職訓津貼所需失業認定申請書上，作成失業認定之前處分當時，原告表面上雖由耕興公司以系爭資遣予以非自願離職，但依彼等勞動契約之法律關係，原告客觀上並不符合請領失業給付、職訓津貼所須非自願離職之失業狀態的前提條件，原告卻因耕興公司非法資遣，開立與客觀勞動契約之法律關係不符的非自願離職證明書，而提供此等不正確之資訊與申明自己遭非自願離職的不正確陳述，使被告作成失業事實認定錯誤之前處分，前處分自屬違法有誤。

2. 本件被告作成事實認定錯誤之違法前處分，乃因原告為不正確之資訊提供與陳述所致，雖然此結果肇始於耕興公司之非法資遣，為此難認原告在主觀上有故意或過失之可咎責性，但參酌前開關於行政程序法第119條第2款規定之說明，原告對於前處分違法狀態之存續，仍欠缺值得保護之信賴，為貫徹依法行政原則，排除前處分之違法，並避免原告在已得依其與耕興公司間僱傭契約請求工資，享有勞動經濟生活支應情形下，仍得依違法之前處分保有不當領取之失業給付或職訓津貼，形成雙重得利，侵蝕就業保險之財務基礎，被告自得依行政程序法第117條前段規定，以原處分撤銷違法之前處分。原告主張前處分作成當時，其與耕興公司間並無勞動契約關係，確屬失業，前處分應屬合法而不得撤銷；縱認前處分作成當時就違法，原告就前處分享有信賴保護，在合理補償前，被告不得撤銷，且雇主非法資遣造成原告失業給付、職訓津貼須遭追討，顯失公允等語，經核乃對就業保險法及行政程序法相關規範意旨均有誤會，並不可採。

3. 參照前提事實欄所認定之情，本件被告是經原告於109年11月17日以電子郵件告知勞保局，系爭民事訴訟已經判決原告與耕興公司間僱傭關係存在，耕興公司並應將非法資遣期間積欠之薪資給付原告，勞保局再將此情事以109年12月17日保普就字第10960174920號函，轉告予被告，參見

卷附該函告上所貼被告收文條碼章顯示，被告是同年月21日收受該函告（見訴願卷第36頁），才確實知曉前處分之作成，關於原告是否遭耕興公司合法有效予以資遣之重要事項，有事實認定錯誤之違法而得予撤銷的情事。因此，被告再經調查審認後，於110年5月3日以原處分撤銷違法之前處分，並未超過行政程序法第121條第1項所定之2年除斥期間。原告主張前處分之撤銷，應自系爭民事訴訟一審法院於107年3月19日判決其勝訴後，被告就可得而知前處分之違法而得予撤銷，故被告作成原處分已逾2年除斥期間而違法等語，也有誤會，並不可採。

七、綜上所述，原處分經核於法有據，並無違誤，訴願決定遞予維持，於法也無違誤，原告主張原處分違法之各節，均不足採，故本件原告聲明訴請撤銷訴願決定及原處分，核均無理由，應予駁回。另本件事證已臻明確，原告其餘之主張及陳述，於本件判決之結果並無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、結論，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　許麗華

法　官　郭淑珍

法　官　梁哲瑋

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、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）

四、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	所　需　要　件

代理人之情形	
(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，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、四親等內之血親、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。 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。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　21　　日

書記官　朱倩儀