

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第314號

112年2月9日辯論終結

原告 食昌企業股份有限公司

代表人 蔡篤清（董事長）

訴訟代理人 黃秀禎 律師

潘玉蘭 律師

被告 經濟部

代表人 王美花（部長）

訴訟代理人 黃煒迪 律師

複代理人 吳俐慧 律師

上列當事人間嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例事件，原告不服行政院中華民國111年1月26日院臺訴字第1110162259號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於「撤銷被告民國109年5月13日經商發字第1090001098號書函所核准其中新臺幣1,811,040元暨命繳回溢付之補貼款其中新臺幣1,811,040元」部分均撤銷。

被告應給付原告新臺幣壹佰捌拾壹萬壹仟零肆拾元。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告於民國109年4月24日申請商業服務業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼（下稱營運補貼），前經被告109年5月13日經商發字第1090001098號書函（下稱109年5月13日書函）核定補貼款新臺幣（下同）698萬2,640元。嗣查原告於109年6月有資遣員工林莉婷（下稱林員）之情事，被告以110年7月14日經商追字第1100001098

01 2號書函（下稱110年7月14日書函）撤銷109年5月13日書
02 函，並追回已撥付之109年6月薪資補貼款項181萬1,040元。
03 原告不服，提起訴願，經被告重行審查後，以110年10月13
04 日經商字第11002431360號函（下稱原處分）變更110年7月1
05 4日書函，重新核定補貼款516萬1,600元，將109年5月13日
06 書函核定超過516萬1,600元部分補貼款撤銷，原告原應繳回
07 之補貼款項為182萬1,040元，但因原告另有申請商業服務業
08 受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業營業衝擊補貼（下稱
09 營業衝擊補貼），已經被告核定補貼款476萬元，被告依經
10 濟部辦理商業服務業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業
11 營業衝擊補貼申請須知（下稱110年申請須知）第玖點之三
12 規定，自該筆補貼款項內停止撥付款項182萬1,040元，用以
13 扣抵應追回之溢付補貼款項182萬1,040元後，認應撥付293
14 萬8,960元，惟被告卻撥付294萬8,960元（即溢付1萬元）予
15 原告，故命原告於文到10日內返還該補貼款1萬元（嗣後原
16 告已返還該溢領之補貼款1萬元）。惟原告不服原處分，提
17 起訴願，遭決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

018 二、原告主張略以：

019 (一)109年營運補貼與110年營業衝擊補貼係依據不同法規，被告
020 亦係以2個獨立之處分核准，兩者並無關聯，被告逕以110年
021 申請須知第玖點規定，自110年核准原告之營業衝擊補貼中
022 扣抵109年營運補貼之補貼款，顯有違反不當聯結禁止原
023 則。

024 (二)原告取得109年6月份之薪資補貼款，係經被告實質審核通過
025 後方予核准並撥款者，被告顯無於核准補助後再予以撤銷之
026 理，原處分違反禁反言及誠實信用原則：

027 1.被告援引之立法院109年5月13日通過之審查報告，該報告之
028 目的僅在於確保補貼款確實用於勞工薪資，並使國內企業不
029 因勞工薪資而無法營運之情況發生，並非認定國內企業在領
030 取補助款期間不能合法行使勞動基準法（下稱勞基法）所賦
031 予的雇主權利。且原告於109年6月17日依據勞基法第11條第

01 5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，行使勞
02 基法所賦予之資遣權限，終止與林員間之勞動契約，目的在
03 於為基於管理企業之所需，淘汰不適任員工，防免林員繼續
04 留任造成公司經營風險及損害之發生，並非基於減少薪資成
05 本之目的，更無侵害勞工權益之目的，顯無違背上開補貼目
06 的。況原告在資遣該名員工之際，尚須依法給付資遣費及補
07 特休假之薪資等，實質上對原告每月必須負擔的薪資成本壓
08 力毫幫無幫助。被告單以表象遽為認定「資遣」即屬侵害勞
09 工權益，實無理由。

10 2.原告人資部門員工在資遣林員之前，曾以電話詢問被告之承
11 辦人員有關合法資遣是否違反110年申請須知之問題，經承
12 辦人員口頭告知合法終止勞動契約不會違反申請須知第伍點
13 之情形，方才資遣林員。否則，衡諸常理，倘原告知悉補貼
14 申請須知所規定之「裁員」係包含雇主合法終止勞動契約之
15 情形在內，則原告寧願讓林員帶薪休假13天至補貼期間屆期
16 後，再予以資遣，絕不會冒著遭撤銷補貼款之風險，在距離
17 補貼期間屆期前13天終止與林員間之勞動契約。

18 3.況由實際上申請作業可知，薪資補貼均有經過被告審核，原
19 告為請領系爭薪資補貼，每月均須將異動名冊（即勞工保險
20 退保申報表/勞工退休金停止提撥申報書）提供予被告，原
21 告於109年7月15日所提出之原告公司6月人員異動名冊，即
22 清楚記載林員於109年6月17日離職之事實。縱使未記載係因
23 資遣離職，然原告並未隱瞞林員之離職，被告依據原告每月
24 所提出之在職員工及異動員工名單，實質審核後撥付薪資補
25 貼，此由被告所自行製作之薪資補貼每月核准人數均不相同
26 即可得知。被告顯無於核准補助後再予以撤銷之理，已有違
27 反「禁反言」之原理原則。

28 (三)原告依據勞基法第11條第5款終止勞動契約，顯無違反109年
29 「經濟部辦理商業服務業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困
30 事業薪資及營運資金補貼申請須知」（下稱109年申請須
31 知）第伍點之規定：

- 01 1.依據母法「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」
02 （下稱紓困振興條例）第1條「為有效防治嚴重特殊傳染性
03 肺炎（COVID-19），維護人民健康，並因應其對國內經濟、
04 社會之衝擊，特制定本條例」所明示之立法意旨及第9條之
05 立法理由可知，政府機關於疫情期間所為各項補貼措施，其
06 目的係為穩定國內事業體之營運狀況，基於上開立法目的及
07 理由，茲就不予核准補貼之情形，應予目的性限縮解釋，方
08 達上開條例補貼事業體營運狀況之最大效益。
- 09 2.徵諸109年申請須知與110年申請須知，就申請補貼事業遵循
10 事項有關第伍點「裁員(解僱)」之規定，前者（109年）規
11 範「伍、事業應遵循事項：一、補貼期間：(一)不可實施減
12 班休息（無薪假）、裁員或對員工減薪等減損員工權益之行
13 為」；後者（110年）規範「伍、事業應遵行事項：一、110
14 年5月至7月期間不得有以下情形：……（八）違法解僱勞
15 工，經勞動主管機關查證屬實者。」等節彼此參酌可知，所
16 謂「裁員」應限於「違法解僱」，方符合該等規範之保障勞
17 工合法工作權之目的。職是，109年申請須知所指裁員，應
18 係指經查證屬實之「違法解僱或無故裁員」，不應包含雇主
19 依據勞基法第11、12條規定合法資遣之情形，方符合母法之
20 立法目的，否則無異使雇主在領取補助款期間都無法行使勞
21 基法所賦予之合法權利，此顯非上開規範之目的。
- 22 3.林員自108年7月19日起任職於原告總公司之人資部門（人資
23 專員），109年3月間，其未依職業安全衛生法第37條第2項
24 第3款規定，於8小時內將門市職安事故通報勞動檢查機構，
25 致原告遭臺北市政府勞動局裁處3萬元。原告就上開事件於1
26 09年4月29日予以記小過2次懲處。此外，林員於任職期間經
27 常不服上級指揮監督，林員經常與辦公室新進採購同仁碎嘴
28 公司各種狀況，導致採購人員離職率高，經主管多次提出警
29 告林員依然故我，造成公司管理之問題。原告不得不於109
30 年6月17日依據勞基法第11條第5款規定，終止雙方勞動契
31 約。林員清楚知悉原告終止勞動契約之理由，對於原告終止

01 勞動契約的決定坦然接受，並於離職證明書上親自簽名。原
02 告係依勞基法第11條第5款規定合法終止與林員間之勞動契
03 約，非無故「裁員」，並無減損員工權益，顯無違反補貼申
04 請須知第伍點規定之情事。

05 4.被告一再強調系爭補貼目的為「挺商業、穩就業」、「本補
06 貼之用意是為挺企業、保障員工就業」，並不是單純保障員
07 工就業而限制企業雇主基於勞基法所授予之終止契約權。準
08 此，以目的性解釋「裁員」應係指經查證屬實之「違法解僱
09 或無故裁員」方屬該當。

10 5.被告稱其所提出之被告商業司（下稱商業司）網頁版FAQ
11 （即乙證9，下稱乙證9FAQ）已告示：「所謂裁員，企業於
12 本須知公告日（4月22日）以後(含)通報裁員(資遣員工)，通
13 報裁員之當月不可補貼，最快自通報日之次月始可受領補
14 貼。」、「補貼期間不得裁員，不論裁員之原因」，據此主
15 張原告違反須知公告云云。惟被告自承系爭補貼之FAQ歷經
16 多次增修內容，歷次網站公告資料，已由後續最新資料覆
17 蓋，僅能提供當時部內負責辦理人員之LINE群組對話紀錄作
18 為歷次增修證明等語。可知被告已自承無法再自其官方網站
19 找尋公告FAQ之歷史資料，因此根本無法提出原告申請補貼
20 當時所得見之版本，況姑不論辦理人員之LINE群組對話之真
21 正與否，亦無法得出原告申請當時之FAQ內容為何，顯無證
22 據能力。再者，審視被告所提出之FAQ，不論係其主張109年
23 4月21日、109年4月22日、109年4月23日公告之版本，均無
24 法證明其實際公告之日期及版本內容，觀之該等版本之右上
25 角均載有「2022年12月15日2：09PM」字樣，亦顯與被告之
26 主張相互矛盾，無法令人相信其所提出之版本確實係於109
27 年4月21日、109年4月22日、109年4月23日所公告之版本。
28 退步言之，各FAQ版本關於「裁員」之說明，與系爭申請須
29 知就「補貼期間不可裁員」之規定，顯無任何差異，根本無
30 法令原告知悉所謂補貼期間不得裁員，係指補貼期間企業皆
31 不得主動為資遣、裁員或任何終止勞動契約之行為。

01 (四)原處分違反比例原則：

02 原告109年係以「109年2月平均營業額782萬7,723元，相較
03 於109年1月平均營業額2,317萬1,448元，減少達50%」為
04 由，經被告核准3個月之營運補貼款，足見原告確實有營業
05 額明顯減少且嚴重之營業虧損之情事。而原告109年3月間聘
06 請之全職員工為154人，卻僅因其於109年6月間合法資遣1名
07 不適任員工，即遭被告認定原告不符109年申請須知第伍點
08 規定；縱認有違反，情節顯屬輕微，卻遭被告撤銷補貼款18
09 2萬1,040元，將近總補貼款698萬2,640元之3成，如以該名
10 員工月薪資2萬8,000元對比，兩者相差64倍金額，被告所為
11 撤銷補貼款之行政裁量顯有逾越比例原則甚明，屬違法之裁
12 量。

13 (五)被告稱其以109年5月13日書函核准原告得申請本補貼，其
14 中，薪資補貼係分三期撥付，即109年4至6月份，被告於109
15 年5月13日書函第一次撥款時，尚無法確定原告5、6月份在
16 保人數，故僅能寫第一期撥付營運資金補貼及4月薪資補貼
17 金額，無法寫明實際核定總金額等語，可知被告109年5月13
18 日書函為一行政處分、被告分別於109年5月13日、109年6月
19 17日、109年8月17日核准撥付補貼款，均為獨立行政處分性
20 質。而行政處分是否合法適當之判斷，以作成行政處分時之
21 法律及事實狀況為準，被告109年5月13日書函並無違法不
22 當；縱認被告主張有理由，原告係於109年6月違反申請須
23 知，原告受領營運資金補貼及109年4月份及5月份薪資補貼
24 均有理由，被告顯不得撤銷109年5月13日書函，而僅應部分
25 「廢止」被告109年5月13日書函關於准予109年6月份薪資補
26 貼款及「撤銷」109年8月17日核准109年6月份撥款之處分
27 (電子郵件)，方屬適法。

28 (六)原告給付員工109年6月份薪資撥轉明細，均係依據被告之教
29 示，薪資含有補貼款者，註明行政院補助。原告於109年7月
30 6日給付員工109年6月份薪資時，尚未請領109年6月份之補
31 貼款，實際上6月份之補助款係在109年7月15日請領、8月17

01 日撥付，因此林員之薪資給付雖註明「薪資含政府補」，實
02 際上林員109年6月份薪資部分並無受領補貼款。為此，提起
03 本件訴訟，並聲明求為判決：1.訴願決定及原處分均撤銷。
04 2.被告應給付原告181萬1,040元。

05 三、被告答辯略以：

06 (一)被告先後依據紓困振興條例第9條第1項、第3項之授權規
07 定，訂定經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難
08 產業事業紓困振興辦法（下稱紓困振興辦法）及申請須知，
09 作為特別預算執行之依據。又營運補貼之用意是為挺企業、
10 保障員工就業，若領補貼後仍要進行裁員，有違營運補貼之
11 初衷；而營運補貼核屬行政法上所稱「給付行政」之範，係
12 給予人民一定利益且非屬限制人民權益之措施，受到法律保
13 留原則拘束較寬鬆，屬低密度之法律保留（參照司法院釋字
14 第443號解釋之意旨），故行政機關自亦得本於職權訂定相
15 關規則，規範有關給付方式與利用之關係，並得視政策、經
16 費等狀況，在合義務裁量範圍內，裁量決定是否補助、補助
17 對象、補助金額及於不符合補貼目的時如何追回補助款項等
18 相關事宜，其決定本質上為裁量處分。

19 (二)司法院釋字第485號、第542號、第571號解釋文、解釋理由
20 書及第571號解釋林子儀大法官協同意見書、第767號解釋許
21 宗力大法官協同意見書均明白揭示，鑒於國家資源有限，社
22 會政策之立法，仍必須考量國家經濟及財政狀況，依資源有
23 效利用之原則妥善分配，屬於一次性、特殊性之授益措施，
24 涉及資源有效分配與運用判斷，應盡可能尊重政治部門之決
25 策，已確立立法機關就福利資源限定性之分配享有充分之形
26 成自由。而行政機關在執行實現各該社會福利給付政策時，
27 亦會受國家財力與預算之限制，無法擅為預算經費額度外之
28 給付，且對於實現給付手段之選擇，亦應有一定之裁量形成
29 空間。

30 (三)被告暫不撥付營業衝擊補貼，並未違反不當聯結禁止原則：

01 為充分運用資源以補貼更多難困事業，於申請事業曾獲被告
02 補貼而有應追回款項而未繳回者，被告暫不撥付補貼款，係
03 為維護給付行政之平等合理，非屬涉及公共利益或人民基本
04 權利之保證等重大事項，亦與法律保留原則無違。而營運補
05 貼及營業衝擊補貼既均本於紓困振興辦法所辦理之給付行政
06 措施，補貼款撥付與否涉及合理、充分運用有限之紓困資
07 源，二者間具有關聯性，且為貫徹紓困振興條例第9條規定
08 之紓困、補貼、振興措施，於曾獲被告補貼之申請事業，因
09 有補貼款應追回而未繳回之情事，基於合理公平運用紓困
10 金，被告暫不撥付營業衝擊補貼，自符合紓困振興辦法相關
11 規定，亦未違反不當聯結禁止原則。紓困振興辦法已明定申
12 請事業於補貼期間不可實施減班休息（無薪假）、裁員或對
13 員工減薪等減損員工權益之行為，且就不可實施裁員部分並
14 未允許特定理由得為例外處理；又原告於申請本補貼時，已
15 於申請書聲明事項切結「瞭解本須知內容，願意受其拘束」、
16 「本申請書提交時，視為同意上述聲明」爰對於109
17 年申請須知第伍點及第捌點應已瞭解並願受其拘束，無不當
18 聯結之情形。

19 (四)本案並無涉及不利益變更禁止原則：

20 訴願法第81條第1項但書規定「於原告表示不服之範圍
21 內」，顯係限制受理訴願機關所作成之訴願決定，不得為更
22 不利益之變更或處分，不及於被告。本項規定立法理由參考
23 之69年5月7日訂定之「行政院暨所屬各級行政機關訴願審議
24 委員會審議規則」第15條，僅規定受理訴願機關認訴願為有
25 理由時之處理方法，並未規定原行政處分機關於行政處分經
26 撤銷發回後重為處分時，不得為更不利於處分相對人之處
27 分。因此，原行政處分經訴願決定撤銷，原行政處分機關重
28 為更不利處分，並不違反訴願法第81條第1項但書之規定。
29 惟原行政處分非因裁量濫用或逾越裁量權限而為有利於處分
30 相對人之裁量者，原行政處分機關重為處分時，不得為較原
31 行政處分不利於處分相對人之裁量，否則有違行政行為禁止

恣意原則，最高行政法院105年8月份第1次庭長法官聯席會議決議參照。原處分係因原告提起訴願後，被告重新審查110年7月14日書函所撤銷補貼範圍不明確，且撥付原核准時，溢撥營運資金1人之補貼款，故於訴願決定前另作成原處分變更110年7月14日書函，依上開最高行政法院聯席會議決議意旨，在訴願機關撤銷原處分，原行政處分機關重為處分時，並非不得為更不利於處分相對人之處分，舉重以明輕，被告在訴願機關作成訴願決定前，基於正確認事用法後，作成較原110年7月14日書函不利於原告之原處分，自符合依法行政原則，亦不違反訴願法第81條第1項但書之規定。

(五)被告所為109年5月13日書函為合法：

- 1.原告於109年4月24日向被告申請營運補貼，依據原告提出之申請資料，原告109年1月至6月期間任一個月營業額較109年任一個月之營業額減少達50%，符合申請資格。又依據109年申請須知第肆點規定，補貼內容區分為「薪資補貼」及「營運資金補貼」，營運資金補貼係以「申請事業109年3月全職員工清冊，扣除部分工時工作者之人數後，再乘以1萬元計算之。」薪資補貼則自發生艱困事實之月份起，最多補貼109年4月至6月3個月份，依據原告之申請資料，乃依據109年申請須知第肆點一、(一)1、規定「艱困事實發生於109年1月至4月任1月者，補貼月份為109年4月至6月。」爰認定原告得申請薪資補貼月份為109年4月至6月。
- 2.隨著疫情嚴峻衝擊到許多產業、事業，營運補貼係政府以救急、寬一點、快一點之原則下，冀望儘速協助業者度過難關，爰先以信任業者均遵照申請須知公告之規定及用印切結之聲明事項後，儘速撥付補貼款；至業者是否違反相關規定之查核作業，本即於撥款後進行，否則俟被告與相關部會確認有無裁員情事後方予撥款，將延誤協助業者度過難關之时效。被告因此以109年5月13日書函核准原告得申請營運補貼，其中，薪資補貼係分三期撥付，即109年4至6月份，被告於109年5月13日第一次撥款時，尚無法確定原告5、6月份

在保人數，故僅能寫第一期撥付營運資金補貼及4月薪資補貼金額，無法寫明實際核定總金額。每次撥款時被告均有以電子郵件或簡訊通知，惟原告當時僅留公司電話，而無法以簡訊通知，電子郵件通知則因時間久遠檔案已毀損，被告無法提出相關資料。

3.而依據109年申請須知第伍點一、(一)規定，原告於109年4月至6月補貼期間，不可對員工實施裁員或減薪等減損員工權益之行為，復據乙證9FAQ，所謂「裁員」，企業於本須知公告日（4月22日）以後（含）通報裁員（資遣員工），通報裁員之「當月」不可補貼，最快自通報日之次月始可受理補貼，且須將被裁員或資遣員工自5月以後（含）之名單中剔除。另就企業於補貼期間事先規劃於6月裁員，得否僅請領4、5月份之補貼情形，說明：「本補貼之用意是為挺企業、保障員工就業，若領補貼後仍要進行裁員，有違反本補貼之初衷，故不應有上述僅領4、5月補貼，並在6月裁員之情形，如於補貼期間有裁員情事，則本部將撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之款項。」。準此，原告向被告申請本補貼，於109年4至6月補貼期間均不得有裁員之情事，通報裁員之「當月」不可領取補貼，最快自通報日之次月始可向被告申請受理補貼。原告於受領本補貼期間，不得有裁員之情事，業據紓困振興辦法第5條所明定，且經被告公告本須知及相關Q&A於網站在案。又原告於補貼期間之109年6月8日通報資遣林員，其109年6月通報裁員之當月，並不可向被告申請領取補貼，原告竟以申請文件資料向被告申請領取系爭補貼，致被告作成之109年5月13日書函有違法之情事（即本不應核准卻誤為核准），被告乃以110年7月14日書函撤銷109年5月13日書函，並向原告追款181萬1,040元。

(六)被告向原告追回109年6月份薪資補貼款之合法性：

原告於109年6月8日向勞政單位通報資遣林員，依據紓困振興辦法、109年申請須知及被告公告之FAQ原屬不得補貼之情事。原告之員工人數非少、規模非小，其法令遵循概念應較

一般中小型企業佳，倘允許僅就原告資遣一名員工之情事，追回該名員工之薪資補貼款，則紓困振興辦法第5條第2項、第3項及109年申請須知相關之規定將形同具文，對本補貼中「保就業」之補貼精神亦無從落實。原告受領補貼後違反裁員規定，原告本應不得領取所有補貼款（包含營運薪資補貼及109年4至6月份薪資補貼），被告依申請須知規定撤銷補貼，已考量原告違規情節輕重，僅追回109年6月份之薪資補貼款，仍核予部分補貼款，自符比例原則。另審酌並非追回全數核撥之補貼款，110年7月14日書函將109年5月13日書函核准金額全數撤銷範圍過大，為正確描述撤銷範圍，爰以原處分變更110年7月14日書函說明二文字為「撤銷前開核准書函超過新臺幣5,161,600元部分」；又被告已於110年7月29日以電子郵件方式寄送110年7月14日書函，通知原告繳回應追回之款項，原告未繳回，爰依109申請須知第玖點三規定，作成原處分於核准之營業衝擊補貼款內扣抵應追回款項，自不具有懲罰性質。

(七)被告已於109年4月21、22、23、27日公告系爭補貼Q&A：

原告於受領本補貼期間，不得有「裁員」之情事，業據紓困振興辦法第5條所明定，而相關Q&A自系爭補貼公告時起反覆強調「補貼期間不可有裁員情事。」企業在補貼期間應維持員工就業，不得為裁員或減薪，則原告於申請本補貼時，自難謂諉為不知。更何況，如允許原告於補貼期間在未誠實通報有裁員之情事而保有補貼款，將造成於補貼期間有誠實通報裁員之其他企業卻不能申請營運補貼，而有違信賴保護及平等原則之情事，亦顯失公平。從而，原告於補貼期間資遣林員，已違反本補貼之初衷，自屬本須知第伍點對員工裁員之減損員工權益之行為，違反紓困振興辦法第5條之規定，被告自得撤銷109年5月13日書函，並向原告追回補貼款。

(八)原處分並無違誤：

- 1.營運補貼之核發對象及依據，為紓困振興條例第9條第3項規定授權訂定之紓困振興辦法第3條第4項、第5條規定，紓困

振興辦法第3條第4項明定之難困事業係指因受嚴重特殊傳染性肺炎影響營業額達一定程度，且依法辦理公司登記、商業登記、有限合夥登記之營利事業，或無上述登記而有稅籍登記之營利事業。同辦法第5條第2項、第3項明定難困事業不得對員工實施減班休息、減薪或裁員等減損員工權益之行為，亦不得解散、歇業或有其他主管機關公告之情事，否則主管機關得撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之全部或一部款項。另申請營運補貼，有關申請程序、需檢附文件及Q&A均有登載於被告網站，其中，乙證9FAQ中Q28、29、30已就企業已規劃或通報裁員如何請領補貼、補貼期間如何認定為解答，即申請事業通報勞動部裁員，通報日在109年申請須知公告（即109年4月22日）後，且補貼期間內不得有裁員之情事，始可受領補貼，如資遣事實通報發生在109年4月份，薪資補貼則於通報日之次月始可受領補貼。準此，原告於109年6月8日通報資遣林員，並分別於109年6月17日辦理退保，則原告於補貼期間即110年6月間有裁員之情事，已違反紓困振興辦法第5條第2項及109年申請須知第5條規定，原告於通報資遣之110年6月即不得領取營運補貼，依紓困振興辦法第5條第3項規定，被告自得撤銷原核准109年5月13日書函，並以110年7月14日書函及原處分追回109年6月份之薪資補貼款即181萬1,040元。

2.109年補貼申請書已將事業於補貼期間不可減損員工權益及違反時得撤銷補貼之規定，臚列於申請書之聲明事項，原告於提送申請時，亦蓋章表示瞭解及同意上開聲明事項切結在案，被告係屬追回已撥付一部款項，與原告所敘係涉及行政裁罰，顯屬不同情事；且原告於補貼期間（即109年4月至6月期間）資遣員工情事，其事實上即係透過資遣員工降低相關薪資成本，此顯與營運補貼所欲達成之紓困及保障員工就業權益之目的有違，故依據前述各項規定，自不應再受員工薪資補貼之紓困協助。而被告原核准補貼金額，包含一次性營運資金補貼及109年4月至6月之薪資補貼，合計共697萬2,

640元，被告撤銷補貼之範圍，已考量營運資金補貼目的係協助企業經營之相關費用（例如租金等），並考量原告於資遣員工情事發生於109年6月份，故僅撤銷違反109年申請須知規定109年6月份之薪資補貼。況紓困振興辦法既明定不得有為減損員工權益之情事，原告單方資遣員工之行為，該名員工權益受減損之程度絕非得以其當月薪資所能衡量，被告業已衡酌營運補貼政策目的及原告權利，本於比例原則與公平原則辦理。從而，原告主張違反比例原則云云，實非可採。為此，求為判決：駁回原告之訴。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有109年5月13日書函（本院卷第183頁）、110年7月14日書函（本院卷第191至192頁）、原處分（本院卷第45至47頁）、訴願決定（本院卷第73至82頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：（一）109年申請須知有無違反法律保留？（二）原告資遣員工林員是否有違反被告109年度申請須知伍、一（一）之規定？（三）原處分是否有違反不當聯結禁止原則、不利益變更禁止原則、誠信原則？（四）原處分是否有違反比例原則？

五、本院之判斷：

（一）本件應適用之法令及法理：

1. 紓困振興條例第1條規定：「為有效防治嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），維護人民健康，並因應其對國內經濟、社會之衝擊，特制定本條例。」第9條第1項及第3項規定：「受嚴重特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之產業、事業、醫療（事）機構及相關從業人員，得由目的事業主管機關予以紓困、補貼、振興措施及對其員工提供必要之協助。」「前2項之產業、事業、醫療（事）機構之認定、紓困、補貼、補償、振興措施之項目、基準、金額及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關擬訂，報行政院核定。」

2. 被告依紓困振興條例第9條第3項規定授權訂定之（109年4月20日修正發布）紓困振興辦法第3條規定：「（第1項）本辦法所定受嚴重特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之產業（以下簡稱受影響產業）如下：一、製造業。二、服務業。三、其他經主管機關認定之產業。……（第4項）本辦法所稱艱困事業，指受嚴重特殊傳染性肺炎影響，而符合下列要件之事業：一、依法辦理公司登記、商業登記、有限合夥登記之營利事業，或無上述登記而有稅籍登記之營利事業。二、自中華民國109年1月起任連續2個月之月平均或任1個月之營業額較109年內任1個月、108年下半年之月平均、108年同期、107年同期或其他經主管機關認定之期間之營業額減少達百分之50。但主管機關得就特定產業另定營業額減少之比例。」第5條規定：「（第1項）為協助艱困事業，主管機關得推動薪資及營運資金之補貼，其措施如下：一、薪資補貼：依艱困事業符合第3條第4項第2款規定之時點，補貼其中華民國109年4月至6月至多3個月之員工薪資，補貼額度以每位員工經常性薪資之40%計算之，且每位員工每月薪資補貼額度以新臺幣2萬元為上限。二、營運資金補貼：依艱困事業員工人數乘以新臺幣1萬元計算補貼額度，提供一次性補貼。（第2項）艱困事業於前項補貼期間至主管機關公告之期間內，不得對員工實施減班休息、減薪或裁員等減損員工權益之行為，亦不得解散、歇業或有其他主管機關公告之情事。（第3項）艱困事業有前項所定情事者，主管機關得撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之全部或一部款項。」考諸該條文之訂定理由為：「……二、疫情期間，因防疫升級、限制聚眾活動，致相關事業營業嚴重萎縮、收入不足，發生營運艱困，故提供艱困事業薪資及營運資金補貼，以度過短期營運困境，爰增訂第1項規定，依據其員工薪資及人數，給予薪資補貼及營運資金補貼。三、為落實補貼之目的，受補貼之事業不應有對員工實施無薪假、減薪或裁員等減損員工權益之行為，亦不得解散、歇業或有其他主管機關公告之

情事，違者主管機關得撤銷或廢止補貼，爰增訂第2項及第3項規定。」法律對於有關人民權利義務之事項，不能鉅細靡遺，一律加以規定，其屬於細節性、技術性者，法律自得授權主管機關以命令定之，俾便法律之實施。行政機關基於此種授權發布之命令，其內容未逾越授權範圍，並符合授權之目的者，自為憲法之所許（司法院釋字第360號解釋意旨參照）。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。而目的事業主管機關依紓困條例第9條第1項及第2項規定之執行，立法機關於紓困條例第9條第3項明定由各中央目的事業主管機關擬訂前2項之產業、事業、醫療（事）機構之認定、紓困、補貼、補償、振興措施之項目、基準、金額及其他相關事項之辦法，報行政院核定，此一授權明示授權內容、範圍及目的，而被告就此訂定之紓困振興辦法之內容，經核未逾越前揭授權範圍，且符合授權之目的，核與憲法第19條、司法院釋字第443號解釋、法律授權明確性原則及法律保留原則等並無牴觸。

- 3.被告所訂定之109年申請須知（109年5月21日公告修正，並自000年0月00日生效）第肆點規定：「補貼內容及範圍：一、薪資補貼：（一）補貼月份：自發生艱困事實之月份起，最多補貼 109年4月至6月3 個月份，說明如下：1. 艱困事實發生於109年1月至4月任1月者，補貼月份為109年4月至6月。……。（二）補貼金額之計算：以申請事業於補貼月份支付每一員工（以下簡稱員工）每月薪資之40%計算，如每一員工每月薪資之40%超過新臺幣2萬元者，以新臺幣2萬元計之。認定如下：1. 員工之認定：該員工須在109年3月至6月之全職員工清冊內，且扣除下列人員：(1)109年3月至6月之部分工時者。(2)109年4月至6月離職之員工。(3)109年4月至6月到職之員工。……。二、營運資金補貼：依申請事業109年3月全職員工清冊，扣除部分工時工作者之人數後，

再乘以1萬元計算之。」第伍點規定：「事業應遵行事項：一、補貼期間：（一）不可實施減班休息（無薪假）、裁員或對員工減薪等減損員工權益之行為。……。」第陸點規定：「申請文件：一、申請書（附件一）。……三、109年3月之全職員工清冊（附件四），得以下列文件之一證明：（一）勞保投保單位被保險人名冊，但不包括部分工時員工。……補貼期間員工人數如有異動者，應於次月5日前提提交異動名冊（附件五）；如有離職者，申請事業於檢附異動名冊時，應說明其離職原因。……」第捌點規定：「審查作業：……二、受補貼事業有下列各款情形之一者，本部得撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之全部或一部款項：……。（四）經本部認定有損及員工權益之情事。三、受補貼事業於109年4月至6月有員工離職之情事者，本部得依實際僱用狀況減少薪資補貼數額。」上開規定乃被告依據紓困振興辦法，為執行受疫情影響之艱困事業薪資及營運資金補貼業務之細節性、技術性事項加以規定，並未逾越紓困振興條例及紓困振興辦法規定之目的及範圍，自得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。

- 4.被告訂定之110年申請須知第壹點規定：「經濟部（以下簡稱本部）依據『經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法』（以下簡稱本辦法），為辦理受疫情影響之艱困事業營業衝擊補貼（以下簡稱本補貼），特訂定本須知。」第玖點規定：「補貼經費撥付方式……三、申請事業曾獲本部薪資及營運資金補貼而有應追回款項經通知限期繳回而未繳回者，得暫不撥付本須知所定補貼，並得自依本須知核准補貼款內扣抵應追回款項後，再撥付餘款。」此規定乃係就被告與申請補貼者間互負種類相同之金錢債務，並均屆清償期者，得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，予以明文，使申請營業衝擊補貼之艱困事業得以事先預見，並有所依循，自非法所不許。

(二)經查，原告以其於109年2月之營業額較同年1月之營業額減少達50%為由，於109年4月24日向被告申請營運補貼，經被告以109年5月13日書函核定補貼款6,982,640元後，已陸續撥付補貼款共計6,982,640元（包括109年4月薪資補貼1,930,800元、109年5月薪資補貼1,930,800元、109年6月薪資補貼1,811,040元及一次性營運資金補貼1,310,000元），此有原告109年4月24日申請書及其附件（含109年3月份之全職員工清冊及薪資清冊等）、被告109年5月13日書函、補貼款撥款紀錄、「原告109年營運資金及薪資補貼核准、撥款及追款金額對照表」在卷可稽（本院卷第317至353頁、第183至187頁）。又查，被告係認定原告109年6月有資遣員工林員之情形，依紓困振興辦法第5條及109年申請須知第伍點、第捌點規定，以110年7月14日書函撤銷109年5月13日書函，並追回已撥付之6月薪資補貼款項1,811,040元，原告不服，提起訴願，經被告重行審查後，以原告於109年6月資遣員工林員，不符109年申請須知第伍點之一(一)規定，惟被告以110年7月14日書函將109年5月13日書函全部撤銷，容有違誤，且查得原告109年3月全職員工實為130人，並非131人，109年5月13日書函溢撥營運資金1人之補貼款，爰以原處分變更110年7月14日書函，重新核定補貼款5,161,600元，將109年5月13日書函核定超過5,161,600元部分補貼予以款撤銷等情，亦有109年6月資遣通報之事業單位員工清冊、110年7月14日書函、原處分、被告於110年7月26日撥付營業衝擊補貼款之臺幣付款交易證明單及原告109年6月異動名冊（勞工保險退保申報表/勞工退休金停止提繳申報表）等件影本附卷可憑（本院卷第189頁、第191至197頁、第359頁）。另查，被告以109年5月13日書函所核撥之營運資金補貼係以員工人數131人乘以1萬元而計算出補貼額度，惟嗣經被告核對原告109年5月份員工勞保異動清冊，發現原告109年3月份全職員工清冊編號103員工於109年3月10日即退保，故營運資金補貼人數應更正以130人計算，而有溢撥營運資金1人之補貼款

01 1萬元，此有被告提出之109年5月份員工勞保異動清冊在卷
02 可考（本院卷第361頁）。基此，原告乃於本院審理中就被告
03 以原處分撤銷109年5月13日書函核撥營運資金補貼其中1
04 萬元部分及命原告繳回該1萬元部分，均不復爭執（本院卷
05 第442頁之筆錄），且原告已繳回該溢收之營運資金補貼1萬
06 元予被告，此業經被告查核屬實（本院卷第294頁之筆
07 錄），並有原告提出之上海商業銀行匯出匯款申請書（回條
08 聯）在卷可查（本院卷第279頁）。是以，被告確有以109年
09 5月13日書函誤核營運資金補貼，致原告有溢領營運資金補
10 貼1萬元之事實，堪以認定為真實。

11 (三)雖被告辯稱：原告於109年6月8日向勞政單位通報資遣林
12 員，已違反紓困振興辦法第5條第2項及109年申請須知第伍
13 點規定，原告於通報資遣之110年6月即不得領取營運補貼，
14 依紓困振興辦法第5條第3項規定，被告自得撤銷原核准109
15 年5月13日書函，並以原處分追回109年6月份之薪資補貼
16 款，暫不撥付營業衝擊補貼，並未違反不當聯結禁止原則等
17 語。惟查：

18 1.按勞基法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主
19 不得預告勞工終止勞動契約：……。五、勞工對於所擔任
20 之工作確不能勝任時。」第16條規定：「（第1項）雇主依
21 第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左
22 列各款之規定：……。 （第2項）雇主未依第1項規定期間預
23 告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第17條規定：
24 「（第1項）雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發
25 給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
26 1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
27 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者
28 以1個月計。（第2項）前項所定資遣費，雇主應於終止勞動
29 契約30日內發給。」經查，原告前以林員身為總公司人資業
30 務承辦人員，未能盡到該職務應落實之職責，確實掌握工作
31 職掌與承辦業務內容事項，相關資料未經上呈主管確認就上

傳造成原告重大損失，並且沒有及時回報政府公文來函為由，故予以記小過2次等情，此有原告109年4月29日人事第1090429001號公告在卷可稽（本院卷第87頁）。又原告於109年6月17日以林員對工作確不能勝任為由予以資遣，並發給資遣費，係合於勞基法第11條第5款規定，此為被告所不爭執（本院卷第447頁之筆錄），並有林員所申請之離職證明書（其上「離職原因」欄係勾選勞基法第11條第1項第5款）、勞工保險退保申報表、林員之109年6月份薪資單（其上列載之給付項目包括資遣費、並記載林員於該月份病假8天、事假4天、遲到1次）、109年6月資遣通報之事業單位員工清冊、國泰世華商業銀行汐止分行出具之原告109年6月給付員工薪資撥轉明細在卷可資佐證（本院卷第89頁、第115頁、第189頁、第411至417頁）。由此可知，原告終止與林員間之勞動契約，並發給資遣費，核與勞基法第11條第5款規定無違，應堪認定為真實。

2. 依紓困振興辦法第5條第1項規定可知，主管機關（即被告）為協助受嚴重特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之產業，對艱困事業所採取薪資補貼之措施，乃係依據艱困事業所符合辦法第3條第4項第2款規定之時點，補貼該事業109年4月至6月至多3個月之員工薪資，補貼額度以每位員工經常性薪資之40%計算之，且每位員工每月薪資補貼額度以2萬元為上限，並非就員工薪資全額補助，亦非無限期給予薪資補助，該薪資補貼是撥給該艱困事業運用以紓困，該事業員工則非紓困振興辦法所規定之受補貼對象。又依據紓困振興辦法第5條第2項及109年申請須知第伍點規定可知，凡接受被告提供薪資補貼之艱困事業，僅於補貼期間內（即最多為109年4月至6月3個月份）始有遵循該等規範之義務，不得對員工實施減班休息、減薪或裁員等減損員工權益之行為，亦不得解散、歇業、重複受領其他政府機關之薪資補貼或營運資金補貼或有其他主管機關公告之情事。則依上開規定之反面文義解釋及合目的解釋亦可知，倘若受領薪資補貼之艱困事

業雖因訂單或客源不足而採取減班休息措施（因開門營業有水、電及管銷等成本費用可能導致虧損加遽），但於補貼期間內仍對員工照常給薪，並未減薪或不給薪（放無薪假），即難謂屬影響員工權益之行為，又倘若該艱困事業之裁員係屬合法資遣員工並有給付資遣費用，且沒有影響到被資遣員工於補貼期間之各該月份（即最多為109年4月至6月3個月份）所得受領之薪資，亦難謂屬影響員工權益之行為。職是，有給全薪之減班休息或有給付預告期間工資且未影響員工權益之合法資遣，應非屬上開規定所嚴禁實施之行為。況且，紓困振興辦法第5條第1項之所以規定主管機關得推動薪資補貼，其規範目的既係因疫情期間，因防疫升級、限制聚眾活動，致相關事業營業嚴重萎縮、收入不足，發生營運艱困，故提供艱困事業薪資補貼，以度過短期營運困境，依據其員工薪資及人數，給予薪資補貼及營運資金補貼（參照該條項訂定理由），則倘若艱困事業於受補貼期間，基於營運所需而對其所僱用之勞工為平時管理及考核，發現勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，在未影響該勞工權益之情況下，卻因受補貼而不能行使其正當管理權以合法終止勞動契約，此無異使得該艱困事業在人事管理上無法正常運作，或有可能因而增加營運風險，更不利於艱困事業營運之維持，若是如此即與紓困振興辦法乃為協助受影響產業、事業紓困及振興而提供薪資補貼之規範目的背道而馳。

3.再者，依109年申請須知第8點第3款規定，受補貼事業於109年4月至6月有員工離職之情事者，被告係得依實際僱用狀況減少薪資補貼數額。查被告核撥予原告4月份及5月份薪資補貼款各為1,930,800元（各該月之全職員工人數均為126人），嗣因原告之員工於109年5月31日及6月間陸續有9位離職員工（含109年6月17日離職之林員），被告核撥予原告之6月份薪資補貼款為1,811,040元（該月全職員工人數共117人），已將上開9位離職員工扣除，並未計入核撥人數乙節，此為兩造所不爭執（本院卷第444頁之筆錄），並有原

告5、6月份之異動名冊、補貼款撥款紀錄、「原告109年營運資金及薪資補貼核准、撥款及追款金額對照表」存卷可考（本院卷第359頁、第185至187頁）。基上可知，原告於受補貼期間並非全然不得與勞工終止勞動契約，且被告已依原告於受補貼期間實際僱用全職人員之狀況，減少核撥予原告6月份薪資補貼之數額，並未將林員計入核撥該月份薪資補貼之基礎人數。由此可見，原告就其所給付予林員109年6月份之薪資及資遣費部分，確未曾向被告申請補貼林員該月份的薪資至明。是以，原告雖於109年6月17日資遣林員，惟其於受補貼期間之109年4月至6月，均有給付林員薪資及資遣費，經核並未減損林員之合法權益，實難謂原告有何違反109年度申請須知第伍點、一（一）之規定。從而，原處分以原告於109年6月資遣員工林員，不符109年申請須知第伍點、一（一）之規定，而依該須知第捌點、二（四）規定，將109年5月13日書函所核准之6月份薪資補貼（即181萬1,040元）予以撤銷，並命原告繳回此部分薪資補貼款，即難謂於法有據。

(四)被告尚辯稱：原告於受領本補貼期間，不得有「裁員」之情事，為紓困振興辦法第5條所明定，而相關Q&A自系爭補貼公告時起反覆強調「補貼期間不可有裁員情事。」企業在補貼期間應維持員工就業，不得為裁員或減薪，原告於申請營運補貼時，自難謂諉為不知等語。惟查：

- 1.按法官依據法律獨立審判，憲法第80條載有明文。各機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束，司法院釋字第137號解釋及第216號解釋意旨可資參照。是以，本件被告將其對於如何適用紓困振興辦法及109年申請須知之見解，以在商業司網頁FAQ版公告相關Q&A之方式，對人民為提供資訊之行為，固然可協助被告屬官解釋法令及認定事實，但並非對個案人民及行政法院有何拘束力。

01 2.查本件原告係於109年4月24日申請營運補貼，有原告申請書
02 在卷可憑（本院卷第317頁）。固然觀諸該申請書之聲明事
03 項欄，係有載明補貼期間不可實施無薪假（減班休息）、裁
04 員或對員工減薪等減損員工權益之行為等語，然其上並未具
05 體說明倘若申請補貼之事業，其終止勞動契約之目的，並非
06 為達裁減人事員額以縮編營運組織，且未減損員工權益，是
07 否亦屬於禁止實施行為之範圍。雖被告抗辯稱：其登載於網
08 站之Q&A，就營運補貼所謂「裁員」，已有舉範例說明企業
09 向勞動局通報裁員後，通報當月不可領取營運補貼，另就企
10 業於補貼期間事先規劃於6月裁員，得否僅請領4、5月份之
11 補貼情形，亦有說明「本補貼之用意是為挺企業、保障員工
12 就業，若領補貼後仍要進行裁員，有違反本補貼之初衷，故
13 不應有上述僅領4、5月補貼，並在6月裁員之情形，如於補
14 貼期間有裁員情事，則本部將撤銷或廢止補貼，並追回已撥
15 付之款項。」等語，並提出乙證9「商業司網頁版FAQ版」
16 （本院卷第235至252頁）之Q26、Q28以佐其說。惟原告主張
17 乙證9並未記載公告日期，且經其自行於網路搜尋結果，僅
18 見有「商業司網頁版FAQ版（2020年5月8日）」（即甲證15
19 所示），並無法找到與乙證9相同內容之版本等語。就此，
20 被告乃自承乙證9為109年7月28日公告版，但其並沒有留存
21 公告的確切時間，無法提供正確的檔案日期，其於109年間
22 所為歷次網站公告資料，已由後續最新資料覆蓋，並無留存
23 歷次公告網頁資料，其僅能提供當時部內負責辦理人員之Li
24 ne群組對話紀錄作為歷次增修證明等語（本院卷第444至445
25 頁之筆錄及第459頁），並自行提出乙證15-1、乙證15-2、
26 乙證15-3、乙證15-4（即109年4月21、22日、23日及27日公
27 告在商業司網頁之FAQ）及原告所屬辦理補貼人員之Line群
28 組對話紀錄以佐其說（本院卷第463至513頁）。而縱使上開
29 乙證9確有於109年7月28日在商業司網頁上公告，惟該版本
30 既係在原告於109年6月17日資遣林員之後始公告，且經本院
31 將此版本與上開乙證15-1、乙證15-2、乙證15-3及乙證15-4

01 所示之FAQ版予以比對，後4個版本確實未有如同乙證9之Q2
02 6、Q28以所揭示的範例及說明，則上開乙證9FAQ版內容，尚
03 無從援引為對原告不利之認定。是以，被告抗辯原告於申請
04 營運補貼時，就補貼期間不可有裁員情事，自難謂諉為不知
05 云云，尚無足取。

06 3.細觀被告所提出之上開乙證15-1、乙證15-2、乙證15-3及乙
07 證15-4所示之各FAQ版，其紙本右上角均載有「2022年12月1
08 5日2：09PM」字樣，則該等版本是否確為109年4月21日、22
09 日、23日及27日所公告之版本，即非無疑。而縱使被告所陳
10 上開各版本為真實，且乙證15-1之FAQ版「Q10」、乙證15-2
11 之FAQ版「Q15」、乙證15-3之FAQ「Q18」及乙證15-4之FAQ
12 「Q19」均有記載「在公告發布日前有裁員情事，還可以申
13 請嗎？Ans：可以，但於補貼期間不可有裁員情事。」等
14 情。然此部分問答內容，顯係被告針對在紓困振興辦法公告
15 發布日前有裁員情事，是否還可以申請營運補貼乙事所為解
16 釋，並非針對紓困振興辦法第5條第2項及109年申請須知第5
17 點、一（一）規定有關何謂「補貼期間不得對員工實施裁員
18 等減損員工權益之行為」所為之解釋。況且，紓困振興辦法
19 第5條第2項係規定，艱困事業於補貼期間內，「不得對員工
20 實施減班休息、減薪或裁員等減損員工權益之行為」，而10
21 9年申請須知第5點之一（一）亦係規定事業應遵行事項為補
22 貼期間，「不可實施減班休息（無薪假）、裁員或對員工減
23 薪等減損員工權益之行為」，則被告在前揭Q&A所說明中認
24 為申請補貼者「補貼期間不可有裁員情事」，顯係將紓困振
25 興辦法第5條第2項尚規定「減損員工權益之行為」之要件忽
26 略，未予置論，未能真實探求紓困振興辦法訂定目的，而僅
27 就上開條文之「裁員」之文義予以片面解釋，此反而係增加
28 母法所無之限制，逾越母法之規定。

29 4.再者，乙證15-1之FAQ版「Q24」、乙證15-2之FAQ版「Q3
30 0」、乙證15-3之FAQ「Q32」及乙證15-4之FAQ「Q37」固然
31 均有記載：「請問薪資補貼是給企業還是給員工？Ans：1.

01 補貼的目的是協助企業在不裁員及減薪的情形下，維持員工
02 就業。2.故補貼款是撥給企業，但企業有照顧員工之義
03 務。」等語，惟該薪資補貼款既是撥給企業，用以「協助」
04 企業在不裁員及減薪的情形下，維持員工就業，使員工得以
05 從事工作獲致工資，並非用以為員工加薪，亦非保障員工於
06 經過「補貼期間」以後，仍能維持就業而永不會被終止勞動
07 契約。是以，被告就薪資補貼所補貼之對象所為解釋，並不
08 足以表示依勞基法第11條第5款規定且未有減損員工權益之
09 情形而終止勞動契約，亦屬於補貼期間所禁止實施之行為範
10 圍。

11 5.此外，被告所提出之歷次增修的商業司網頁版FAQ，其中不
12 論是乙證9之FAQ版「Q81」、乙證15-2之FAQ版「Q65」、乙
13 證15-3之FAQ「Q67」或證15-4之FAQ「Q81」均有記載：「補
14 貼款會被追回嗎？Ans：受補貼事業有下列各款情形之一
15 者，本部得撤銷或廢止補貼，並追回已撥付之全部或一部款
16 項：……。 （四）經本部認定有損及員工權益之情事。
17 ……。 （六）其他有不符本須知規定之情事。」此僅係重
18 申109年申請須知第捌點、二之規定；且不論是乙證9之FAQ
19 「Q88」或乙證15-2之FAQ版「Q70」、乙證15-3之FAQ「Q7
20 1」或乙證15-4之FAQ「Q85」均有記載如下的問答內容：
21 「須知所定『經本部認定有損及員工之情事』有哪些？An
22 s：例如資遣部分員工且資遣費還沒發完。」依此可見，被
23 告就「資遣部分員工且已發完資遣費者」，並未認定屬有損
24 及員工之情事。由此反而益證本件原告於109年6月份資遣林
25 員1名員工，且已發完資遣費，應非屬109年申請須知所規定
26 「經本部認定有損及員工之情事」者。從而，原處分依109
27 年申請須知第捌點二、（四）規定，認定原告有損及員工權
28 益之情事，因而撤銷109年5月13日書函已核准之薪資補貼
29 金，其認事用法均有違誤。

30 六、綜上所述，原處分關於「撤銷被告109年5月13日經商發字第
31 1090001098號書函所核准其中1,811,040元暨命繳回溢付之

01 補貼款其中1,811,040元」部分，確有上述違誤，該部分訴
02 願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷此部分（即訴之
03 聲明第1項），為有理由，應予准許。被告已逕以自原告依1
04 10年申請須知所申請核准之營業衝擊補貼款內予以扣抵之方
05 式，將系爭薪資補貼款1,811,040元追回（見原處分說明三
06 之記載），則原處分關於命繳回溢付補貼款1,811,040元部
07 分，業已執行，則依行政訴訟法第196條第1項規定，原告求
08 為判決如其訴之聲明第2項所示，以回復原狀，為有理由，
09 亦應予准許。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
11 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

12 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第
13 1項前段，判決如主文。

14 中 華 民 國 112 年 3 月 9 日

15 臺北高等行政法院第七庭

16 審判長法 官 鍾啟煌

17 法 官 林家賢

18 法 官 林淑婷

19 一、上為正本係照原本作成。

20 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
21 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
22 決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

23 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
24 訟法第241條之1第1項前段）

25 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
26 條第1項但書、第2項）
27

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，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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 112 年 3 月 9 日

03 書記官 陳弘毅