最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第651號

上 訴 人 臺灣證券交易所股份有限公司

代 表 人 林修銘

訴訟代理人 郭哲華 律師

謝家岷 律師

被 上 訴 人 臺北市勞動檢查處

代 表 人 梁蒼淇

參 加 人 陳曾姍

訴訟代理人 李柏毅 律師

上列當事人間勞動檢查法事件，上訴人對於中華民國112年7月19日臺北高等行政法院111年度訴字第971號判決，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、上訴人經營證券輔助業，其所屬勞工即參加人（前監視部管制組組長，已調任企劃研究部研究員）於民國107年4月16日向上訴人的管理部申訴遭直屬副主管甲○○（下稱「甲員」）恐嚇（下稱「系爭申訴事件」），又於同年8月21日發函向金融監督管理委員會檢舉直屬主管乙○○（下稱「乙員」）詐領主管業務聯繫費。後來甲員在參加人107年度工作績效計畫及評核表（下稱「系爭評核表」）初核主管的評語欄填寫「非關公益之舉報，屬挾怨報復，違反金融倫理」的評語；乙員則於評核參加人考績等第及分數時，在系爭評核表的上司意見欄填寫「屢次對非公益之事務提出舉報」的意見，並於核定主管的評語欄填寫「同初核意見」的評語，上訴人則於108年1月8日公布參加人107年度考績評定（下稱「第1次107年度考績評定」）結果為丙等。被上訴人因接獲民眾檢舉，對上訴人實施勞動檢查後，查悉上列情事，因此

01 審認上訴人是對提起職業安全衛生法（下稱「職安法」）第
02 39條第1項第3款不法侵害申訴的參加人核給不利的考績處
03 分，違反職安法第39條第4項規定，於是依勞動檢查法（下
04 稱「勞檢法」）第25條規定，以110年11月25日北市勞檢職
05 字第11060333303號函（下稱「系爭函」）檢附勞動檢查結
06 果通知書（下稱「勞檢通知書」，與系爭函合稱「原處
07 分」），命上訴人立即改正違反法令事項，並將勞檢通知書
08 於違規場所明顯易見處公告7日以上（公告勞檢通知書部分
09 已執行完畢，且無回復原狀可能）。上訴人不服，依序提起
10 本件訴訟，並請求判決：原處分關於命上訴人立即改正部分
11 及該部分訴願決定均撤銷；確認原處分關於命上訴人將勞檢
12 通知書在違規場所明顯易見處公告7日以上的部分違法。經
13 原審111年度訴字第971號判決（下稱「原判決」）駁回後，
14 又提起本件上訴，並請求判決：原判決廢棄；原處分關於命
15 上訴人立即改正部分及該部分訴願決定均撤銷；確認原處分
16 關於命上訴人將勞動檢查結果在違規場所明顯易見處公告7
17 日的部分違法；或發回原審。

18 二、上訴人起訴主張、被上訴人在原審的答辯及原判決的理由，
19 均引用原判決的記載。

20 三、原審以上訴人於參加人第1次107年度考績評定時，確已將參
21 加人提出系爭申訴事件的情事，納為考績評定的考量因素，
22 並因此核定參加人107年度考績為丙等，而對其為不利處
23 分，已違反職安法第39條第4項規定，故被上訴人依勞檢法
24 第25條規定，以原處分命上訴人立即改正，並將勞檢通知書
25 於違規場所明顯易見處公告7日以上，自屬有據為由，而判
26 決駁回上訴人在原審之訴，本院經過審查認為沒有違誤，並
27 就上訴意旨補充論斷如下：

28 (一)勞工於其身體或精神遭受侵害時，得向雇主提出申訴，且雇
29 主不得因勞工提出申訴而對其為解僱、調職或其他不利的處
30 分：

01 職安法第39條第1項第3款、第4項規定：「（第1項）工作者
02 發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構
03 申訴：……三、身體或精神遭受侵害。……（第4項）雇主
04 不得對第1項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處
05 分。」又同法施行細則第26條規定：「本法……第39條第4
06 項所稱其他不利之處分，指直接或間接損害勞工依法令、契
07 約或習慣上所應享有權益之措施。」準此，勞工於其身體或
08 精神遭受侵害時，得向雇主提出申訴，且雇主不得因勞工提
09 出申訴而對其為解僱、調職或其他不利的處分。

10 (二)勞動檢查機構對事業單位實施勞動檢查的結果，如發現其有
11 違反勞動法令所定事項時，即應於10日內以書面通知事業單
12 位立即改正或限期改善，並命事業單位於違規場所顯明易見
13 處將勞檢通知書公告7日以上；該立即改正或限期改善的處
14 分，除命該事業單位依限改正或改善其過去違反勞動法令的
15 事項之外，尚有告戒其將來不得再違反相同勞動法令的意
16 旨：

17 1. 依勞檢法第4條第3款規定：「勞動檢查事項範圍如下：
18 ……三、職業安全衛生法令規定之事項。……」第25條規
19 定：「（第1項）勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，
20 應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規
21 定事項者，勞動檢查機構並應於10日內以書面通知事業單
22 位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機
23 關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目
24 的事業主管機關督促其改善。（第2項）事業單位對前項
25 檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告7日以上。」同
26 法施行細則第22條規定：「本法第25條第2項所稱檢查結
27 果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善
28 之檢查結果通知書。」可知，勞動檢查機構得對事業單位
29 實施勞動檢查，如發現其有違反勞動法令所定事項時，即
30 應於10日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並

01 命事業單位於違規場所顯明易見處將記載檢查結果的勞檢
02 通知書公告7日以上，並無裁量決定與否的空間。

03 2. 上述勞檢法第25條第1項所定的「立即改正」或「限期改
04 善」，是勞動檢查機構課予違反勞動法令的事業單位，應
05 負立即改正或於一定期限內改善的作為或不作為義務，並
06 向將來維持合法勞動秩序及確保勞工權益所必要的措施，
07 其性質屬於管制性的不利處分。因此，勞動檢查機構對事
08 業單位所為立即改正或限期改善的處分，除命該事業單位
09 依限改正或改善其過去違反勞動法令的事項之外，尚有督
10 促其將來不得再違反相同勞動法令的意旨，才能達到勞檢
11 法第25條第1項的規範目的。

12 (三)原審以上訴人違反職安法第39條第4項規定，被上訴人依勞
13 檢法第25條規定，以原處分命上訴人立即改正違反法令事
14 項，並將勞檢通知書於違規場所明顯易見處公告7日以上，
15 自屬有據為由，而判決維持原處分，認事用法均無違誤：

16 1. 上訴人對於所屬員工的年度考績評定，是雇主對於所屬員
17 工過去1年度工作表現、工作貢獻度、職務適任性的評
18 價，而依系爭評核表的記載，關於參加人職位主要功能及
19 績效目標，實與其是否提出「檢舉」、「舉報」無關，故
20 監視部副主管甲員、主管乙員於辦理參加人107年度考績
21 評定時，根本無須針對參加人是否提出「檢舉」、「舉
22 報」此一與其工作表現無關之事有何意見或評語，然甲員
23 竟在系爭評核表的主管評語欄填寫「非關公益之舉報，屬
24 挾怨報復，違反金融倫理」的評語，乙員亦在考評時，在
25 系爭評核表的上司意見欄填寫「屢次對非公益之事務提出
26 舉報」的意見，而且對於甲員前述評語不僅未加以排除，
27 反而於評語欄內填寫「同初核意見」的評語，並將此評語
28 陳報總經理核定；另依系爭申訴事件的申訴資料，上訴人
29 所提供關於職安法第39條第1項所定情形的申訴表單，即
30 是使用「舉報」的用語，可見甲員、乙員所填寫的前述意
31 見及評語，已指涉參加人提出系爭申訴事件的情事，足認

01 上訴人於參加人第1次107年度考績評定時，確已將參加人
02 提出系爭申訴事件納為考績評定的考量因素，並因此核定
03 參加人107年度考績為丙等，使參加人因提出系爭申訴事
04 件遭受不利處分，故被上訴人以上訴人違反職安法第39條
05 第4項規定，而依勞檢法第25條規定，以原處分命上訴人
06 立即改正違反法令事項，並將勞檢通知書於違規場所明顯
07 易見處公告7日以上，自屬有據。況且參加人於108年間對
08 第1次107年度考績評定結果提出申訴時，已明確指摘系爭
09 申訴事件的對象即為甲員，甲員卻參與其107年度考績評
10 定，有「公報私仇」的嫌疑等情，與會委員更已對於系爭
11 申訴事件的對象參與申訴者年度考績評定程序是否妥適有
12 所討論，但該次會議主席於委員投票表決是否調整參加人
13 第1次107年度考績評定結果前，並未裁示不應將參加人提
14 出系爭申訴事件一事納為107年度考績評定的考量因素，
15 更可見上訴人作成參加人第1次107年度考績評定時，確已
16 將參加人提出系爭申訴事件一事納為考量因素等語，為原
17 審斟酌全辯論意旨及調查證據的結果而依法確定的事實，
18 並無違反證據法則、經驗法則及論理法則等情事，且其所
19 為的法律解釋與適用，亦無違誤。上訴人只是因為原審證
20 據的取捨不符其期望，致原判決認定的事實與其主張者不
21 同，即主張原判決有適用行政訴訟法第136條舉證責任法
22 則不當的違誤，且原審未說明上訴人何以負有裁示不應將
23 參加人提出系爭申訴事件一事納為考績評定考量因素的義
24 務，亦有判決不備理由的違法等語，均不足採。至於上訴
25 人爭執未能閱覽卷證中記載參加人向其提出系爭申訴事件
26 的申訴表單，本即為上訴人所持有的文件，原審即使未給
27 予上訴人閱覽，也不會影響上訴人的訴訟攻防，故上訴意
28 旨主張原審逕將未提示其辯論的系爭申訴表單內容作為認
29 定基礎，違反聽審權保障原則等語，亦不足採。

30 2. 被上訴人針對參加人第1次107年度考績評定，因上訴人既
31 有上述違反職安法第39條第4項規定的情形，則被上訴人

01 即「應」依勞檢法第25條規定命上訴人立即改正或限期改
02 善其違反法令的事項，並將勞檢通知書於違規場所明顯易
03 見處公告7日以上，尚無裁量決定與否的空間。此外，參
04 酌本院所表示的前述法律見解，被上訴人對上訴人所為立
05 即改正的原處分，除命其依限改正過去違反職安法第39條
06 第4項規定的事項之外，尚有督促其將來不得再違反相同
07 法令的意旨，經核原處分的內容，客觀上具有可理解性、
08 可預見性及可審查性，並無違反行政程序法第5條所定的
09 行政行為明確性原則，對於上訴人而言，也沒有欠缺期待
10 可能性之可言。因此，上訴人雖已依照臺灣高等法院109
11 年度勞上字第41號民事確定判決，重新核定參加人的107
12 年度考績（下稱「第2次考績」），惟因原處分尚有督促
13 其將來不得再違反相同勞動法令的意旨，以向將來維持職
14 場的合法勞動秩序，並確保所屬勞工的權益。故上訴意旨
15 主張上訴人核定參加人的第1次107年度考績評定，前經上
16 述民事判決須重新評定，故上訴人已於109年12月10日重
17 新評定參加人第2次考績，並經臺灣高等法院111年度勞上
18 易字第81號民事確定判決該第2次考績無違法，違規事項
19 已因改善而不存在，而無改善的期待可能性，被上訴人未
20 予考量上情，嗣後才以原處分命上訴人對已「不存在之第
21 1次考績評定及違規事項」立即改正，卻未說明應如何改
22 正，違反期待可能性原則、有利不利一律注意原則及行政
23 行為明確性原則，原判決予以維持，有不當適用勞檢法第
24 25條規定及理由不備、理由矛盾的違法等語，均不足採。

25 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，也沒
26 有上訴人所指違背法令的情形，上訴意旨指摘原判決違背法
27 令，請求判決廢棄，並判決如其上訴聲明所示，為無理由，
28 應予駁回。

29 四、結論：本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第
30 98條第1項前段，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 19 日

01
02
03
04
05
06

最高行政法院第一庭

審判長法官 胡 方 新

法官 梁 哲 瑋

法官 李 玉 卿

法官 林 欣 蓉

法官 張 國 勳

07
08
09

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 114 年 2 月 20 日

書記官 楊 子 鋒