

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第971號

112年6月14日辯論終結

原告 臺灣證券交易所股份有限公司

代表人 林修銘(董事長)

訴訟代理人 郭哲華律師

謝家岷律師

被告 臺北市勞動檢查處

代表人 梁蒼淇(處長)

訴訟代理人 林育德

陳淑慧

上列當事人間勞動檢查法事件，原告不服臺北市政府中華民國111年6月9日府訴三字第1106109821號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要

原告經營證券輔助業，其勞工即前監視部管制組組長（已調任企劃研究部研究員）陳曾嫻於民國107年4月16日向原告之管理部申訴遭直屬副主管業務委員欽曉君恐嚇（下稱系爭申訴案件），並於同年8月21日發函向金融監督管理委員會（下稱金管會）檢舉直屬主管經理華文達詐領主管業務聯繫費。其後，欽曉君在陳曾嫻107年度工作績效計畫及評核表（下稱系爭評核表）主管意見部分主管評語欄填寫「非關公益之舉報，屬挾怨報復，違反金融倫理」之評語，華文達則於評

核陳曾姍考績等第及分數時，亦在系爭評核表績效與缺失部分上司意見欄填寫「屢次對非公益之事務提出舉報」之意見，並於主管意見部分主管評語欄填寫「同初核意見」之評語，原告並於108年1月8日公布陳曾姍107年考績評定（下稱第一次107年度考績評定）結果為丙等。嗣因臺北市政府勞動局接獲民眾檢舉，經被告對原告實施勞動檢查後查悉上情，被告因此審認原告係對提起職安法（下稱職安法）第39條第1項第3款不法侵害申訴的勞工核給不利之考績處分，違反職安法第39條第4項規定，遂依勞動檢查法（下稱勞檢法）第25條規定，以110年11月25日北市勞檢職字第11060333303號函（下稱系爭函）檢附勞動檢查結果通知書（下稱勞檢通知書，與系爭函合稱原處分），命原告立即改正前揭違規事項，並將勞檢通知書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已執行完畢，且無回復原狀可能）。原告不服原處分，提起異議遭駁回，復提起訴願，經臺北市政府決定不受理，遂向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：

（一）原告並未將陳曾姍檢舉案件、系爭申訴案件納為陳曾姍第一次107年度考績評定之考量因素

1. 原告之員工對於被評定之年度考績有異議，依原告所訂定之人事管理辦法及年度考績辦法（已經臺北市政府勞動局核備及金管會核定），原告設有「同仁考績申訴作業程序」及「人事評議小組設置要點」等紛爭處理機制。又因年度考績評定涉及員工於年度內實際之工作表現與態度，且各項評核標準有時較為抽象，故原告於考績評定時，在合乎法律、工作規則之範圍內，對於員工於年度內實際的工作表現及態度，具有一定之裁量權限。
2. 原告考績評定之流程大致可分為：員工自評、同事互評、面談排序、部門主管綜合評量決定考績等第與評分、總經理核定等程序。員工自評、組長與部門副主管之排序與意見僅供上一層長官參考，僅部門主管具有考績評核權限，依員工自

01 評及副主管之排序，並綜合評量項目決定該部門人員考績等
02 地，並給予考績分數，再經由管理部彙陳總經理核定。員工
03 自評之分數，並不代表最後之考績分數，部門主管給予考績
04 總分後，亦無法再回溯調整每個員工之自評分數。陳曾姍雖
05 於自評階段評價自己表現為滿分，但此僅供上層參考，況依
06 當年度同事互評結果，其得票數僅14票，為歷年得票數最
07 低，相較於其他組長互評結果都在45票以上，副組長都在30
08 幾票以上，則由其他第三人、最為客觀之幹部看待陳曾姍10
09 7年度之工作表現與態度可知，陳曾姍107年度工作表現甚為
10 不佳。又陳曾姍於107年度尚有業務協調嚴重不足、工作推
11 諉與會議中離席而委由他人完成等情形，益見陳曾姍107年
12 度之工作表現、態度實與職級不符。況且，陳曾姍103年度
13 考績即曾遭評定為丙等，可見原告並非刻意針對陳曾姍第一
14 次107年度考績評定為丙等，而是完全依照陳曾姍107年度之
15 職級與工作績效給予相應之評價，故原告對陳曾姍第一次10
16 7年度考績評定為丙等，實屬有據。

- 17 3. 至於系爭評核表上雖載有與檢舉有關文字，然部門副主管欽
18 曉君之意見僅係供部門主管華文達參考，且陳曾姍對外檢舉
19 之兩件案件，係涉及「員工未依規定請假」及「主管業務聯
20 繫費不當使用」（以下合稱系爭檢舉案件），均與職安法之
21 申訴無關，因系爭檢舉案件及系爭申訴案件均不成立，已造
22 成各單位困擾，且陳曾姍已將與職安法無關之系爭檢舉案件
23 記載在系爭評核表上，華文達方需對此等記載回應，故原告
24 並未將系爭檢舉案件及系爭申訴案件納為陳曾姍第一次107
25 年度考績評定之考量因素。

26 (二)原處分認定事實有誤，且有違有利不利一律注意原則及欠缺
27 期待可能性

- 28 1. 行政機關裁處行政罰應負客觀舉證責任，且應達到「幾近於
29 真實之蓋然性」，方可為之。觀之職安法第39條第1項、第4
30 項規定，工作者所提出之申訴，必須是與「防止職業災害，
31 保障工作者安全及健康」有關，始屬職安法第39條第1項所

01 稱申訴範疇，倘與「防止職業災害，保障工作者安全及健
02 康」無關，則非職安法第39條第1項所稱申訴。本件被告並
03 未舉證明原告於作成陳曾姍第一次107年度考績評定時，有
04 納入系爭申訴案件作為考量因素，故被告之舉證顯然無法達
05 到「幾近於真實之蓋然性」，自應認此事實不存在。又縱認
06 原告有將系爭檢舉案件納入陳曾姍第一次107年度考績評定
07 考量因素，然系爭檢舉案件並非職安法第39條第1項申訴案
08 件，亦不在同法施行細則第11條規定之保護範疇，被告亦不
09 得據此認定原告有何違反職安法第39條第4項規定情事。

10 2. 系爭申訴案件早已於107年6月15日結案，陳曾姍第一次107
11 年度考績則是於108年1月確定公告，兩者間隔6個月，已難
12 認系爭申訴案件與陳曾姍第一次107年度考績評定有何關
13 聯，遑論系爭申訴案件早已經原告管理部調查後認定並未構
14 成言語暴力之情事在案，且陳曾姍除提出系爭申訴案件外，
15 並未經任何主管機關調查或司法機關認定其身體或精神確有
16 遭受不法侵害，參照職安法第39條第1項、職安法施行細則
17 第11條規定及本院108年度訴字第1454號判決意旨，系爭申
18 訴案件既未經主管機關或司法機關認定身體或精神有遭受不
19 法侵害，陳曾姍更未提出其確遭不法侵害之證明，即非屬職
20 安法第39條第1項第3款所定申訴，否則無異勞工可任意以申
21 訴作為掣肘雇主之手段，此顯非事理之平，是本件自無從認
22 定原告有違反職安法之事實。

23 3. 被告作成原處分，雖係以臺灣高等法院109年度勞上字第41
24 號判決為論據，然陳曾姍曾對其第一次107年度之考績評定
25 提起民事訴訟，經臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)以108
26 年度勞訴字第176號判決認定原告對於陳曾姍107年度之考績
27 評定並無任何違誤，而駁回陳曾姍起訴。嗣陳曾姍不服提起
28 上訴，臺灣高等法院仍以109年度勞上字第41號民事判決駁
29 回陳曾姍之上訴，惟對於陳曾姍於第二審所追加之訴，臺灣
30 高等法院未慮及系爭評核表上所記載之檢舉事項，實係與職
31 安法完全無涉之案件，即在未行使闡明權之情況下，逕將系

01 爭評核表上記載之檢舉事項誤認為是系爭申訴案件，而為不
02 利原告之判決，加諸原告於法無據之義務，致原告遭受突襲
03 性裁判，僅得尊重該民事判決重新評定陳曾姍107年度考
04 績。嗣原告依陳曾姍107年工作表現重新核定107年度考績等
05 地後（以下對於原告依臺灣高等法院109年度勞上字第41號
06 民事判決意旨重新評定之陳曾姍107年度考績，簡稱第二次1
07 07年度考績評定），陳曾姍仍然不服，再提起民事訴訟，先
08 後經臺北地院以110年度勞訴字第255號民事判決駁回其訴，
09 臺灣高等法院以111年度勞上易第81號民事判決駁回其上
10 訴，並認定陳曾姍向金管會所提出之檢舉案非屬職安法第39
11 條第1項之事由，益見原告於評定陳曾姍第一次107年度考績
12 時，並未將系爭申訴案件納為考量因素。

- 13 4. 被告本應依職權調查事實，對於臺灣高等法院109年度勞上
14 字第41號民事判決有誤認之處亦應盡職權予以注意，被告不
15 僅疏未注意逕行引用該民事判決有誤之處，更對於臺北地院
16 108年度勞訴字第176號判決、110年度勞訴字第255號判決、
17 臺灣高等法院111年度勞上易第81號判決等民事判決忽置未
18 論，被告認定事實自有違誤，亦顯然違反有利不利事項一律
19 注意之義務。又被告雖抗辯稱陳曾姍歷年考績優良，107年
20 度考績不應被評定為丙等，且原告未給予陳曾姍輔導或懲處
21 即為考績評定，惟績效考核是指雇主對其員工過去某一段時
22 間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度評核，故
23 縱使陳曾姍其餘年度之工作表現良好而獲得甲等考績，亦不
24 代表107年之工作表現即為甲等，仍需視陳曾姍107年之實際
25 工作表現而定，則原告於工作規則所定之範圍內給予陳曾姍
26 相對應之評價，自屬適法，亦無不當。再者，陳曾姍107年
27 時工作表現不佳，原告於年底考績評定時反映於陳曾姍考績
28 上，本屬原告之人事考核裁量權限，況原告並非解雇陳曾
29 姍，故原告並無任何義務必須於先對陳曾姍進行輔導始能對
30 其考績評定為丙等，是被告上揭抗辯並不可採。

01 5.如前所述，本件被告既未能舉證證明原告評定陳曾姍107年
02 度考績時，有將涉及職安法第39條第1項之申訴事件納為考
03 量因素，即應認此等事實不存在，自難期待原告對於不存在
04 之事實予以改正及公告。又縱認原告違規事實存在，但原告
05 早已重新評定陳曾姍107年度考績，則被告於110年11月3
06 日、15日對被告為行政檢查時，事實上及法律上已不存在違
07 法之情形，而無法再對陳曾姍107年度考績為任何改正，不
08 具期待可能性，被告基於勞檢法所賦予之公告及限期改正權
09 限已歸於消滅，被告竟以原處分命原告公告及立即改正，原
10 處分顯已違法。

11 (三)聲明：

- 12 1.原處分關於命原告立即改正部分及該部分訴願決定均撤銷。
- 13 2.確認原處分關於命原告將勞檢通知書在違規場所明顯易見處
14 公告7日以上之部分違法。

15 三、被告抗辯則以：

16 (一)原處分認定事實並無錯誤

17 被告認定原告違反職安法第39條第4項規定，係因110年11月
18 3日、15日實施勞動檢查時，發現原告明知陳曾姍曾提出系
19 爭申訴案件，竟於108年1月8日作成陳曾姍第一次107年考績
20 評定丙等（考績分數69分）之不利處分，且系爭評核表之上
21 司意見欄及初核主管評語欄分別記載：「屢次對非公益之事
22 務提出舉報」、「非關公益之舉報，屬挾怨報復，違反金融
23 倫理」等語，故認定原告給予陳曾姍第一次107年度考績丙
24 等之不利處分與陳曾姍申訴遭職場不法侵害具有因果關係，
25 原告違反職安法第39條第4項規定事證明確，被告認定事實
26 並無錯誤。原告雖主張其評定陳曾姍第一次107年度考績係
27 根據該員工作表現，但陳曾姍歷年考績評定皆優良，106年
28 度考績亦為甲等，且陳曾姍107年度差假出勤正常，又無違
29 規及受懲處紀錄，何以107年驟降為丙等？另比較106年及10
30 7年之互評項目得票數，其中「分析研判」由5變2、「主動
31 負責」由5變1、「執行力」由6變3、「溝通協調」由5變2及

01 「應變力」由5變3等差距甚大，此等考績互評之異常改變，
02 原告均無具體說明，遑論原告於系爭評核表內尚且不避諱地
03 記載與工作績效無關之評語，足見原告在作成陳曾姍第一次
04 107年度考績評定時，確實將與其工作表現無關之因素納為
05 考量因素，是原告前揭主張並不可採。

06 (二)原處分適用法令並無錯誤

07 被告係於110年11月3日、15日對原告實施勞動檢查時發現陳
08 曾姍第一次107年考績評定與系爭申訴案件有關，違反職安
09 法第39條第4項規定，遂以原處分命原告立即改正（勞檢通
10 知書「文到後改正期限欄」已載明「即日」）。又因該次勞
11 動檢查是以陳曾姍第一次107年度考績評定作為檢查標的，
12 故不會去考慮原告是否已經對陳曾姍107年度考績重為評
13 定。另縱使原告於109年間已經重新評定陳曾姍107年度考
14 績，因被告所實施之勞動檢查已經認定陳曾姍第一次107年
15 度考績評定有違反職安法第39條第4項規定之情事，故勞檢
16 通知書上仍會記載限期改善之文字。蓋被告基於推動勞動政
17 策之需求，對於改善通知之記載不論為即日或一定期間，其
18 用意除了針對檢查當下所發現之違法狀態應改正外，也包含
19 告戒原告不得再有同樣之違規情形發生。至於原告所提出臺
20 灣高等法院111年度勞上易字第81號民事判決，則係原告對
21 於陳曾姍所為第二次107年度考績評定，與本案勞動檢查認
22 定違規之行為並不相同，自不影響本案勞動檢查認定結果之
23 合法性。縱上，原告之訴無理由，請依法駁回原告之訴。

24 (三)聲明：原告之訴駁回。

25 四、本件前提事實及爭點

26 如事實概要欄所載事實，除原告是否有違反職安法第39條第
27 4項之違規情事外，為兩造所不爭執，並有陳曾姍之人事資
28 料1份（見原處分卷二第16至19頁）、系爭申訴案件資料1份
29 （見本院卷第239至248頁）、陳曾姍107年8月21日檢舉函影
30 1份（見原處分卷二第57至58頁）、系爭評核表影本1份（見
31 本院卷第51至56頁）、原告人事評議小組108年3月18日會議

01 紀錄影本1份（見本院卷第57至75頁）、110年11月3日臺北
02 市勞動檢查處職業衛生檢查及監督輔導會談紀錄總表影本1
03 份（見原處分卷二第93頁）、110年11月15日臺北市勞動檢查
04 處職業衛生檢查及監督輔導會談紀錄總表及談話紀錄影本1
05 份（見原處分卷二第94至105頁）、原處分、被告110年12月15
06 日北市勞檢職字第1106034526號函及訴願決定書影本各1份
07 （見本院卷第33至37頁、第39頁、第43至45頁）在卷可證，堪
08 信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件
09 爭點應為：

- 10 （一）原告於作成陳曾姍第一次107年度考績評定時，是否有將系
11 爭申訴案件納為考績評定之考量因素？
12 （二）被告依勞動檢查結果認定原告違反職安法第39條第4項規
13 定，並依勞檢法第25條規定作成原處分，是否適法？

14 五、本院之判斷

- 15 （一）按勞檢法第3條第1款規定：「本法用詞定義如下：一、勞動
16 檢查機構：指中央或直轄市主管機關或有關機關為辦理勞動
17 檢查業務所設置之專責檢查機構。……」同法第4條規定：
18 「勞動檢查事項範圍如下：一、依本法規定應執行檢查之事
19 項。二、勞動基準法令規定之事項。三、職安法令規定之事
20 項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。」第25條規定：
21 「（第1項）勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由
22 所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項
23 者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改
24 正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改
25 善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管
26 機關督促其改善。（第2項）事業單位對前項檢查結果，應
27 於違規場所顯明易見處公告七日以上。」又勞檢法施行細則
28 第22條規定：「本法第二十五條第二項所稱檢查結果，指勞
29 動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善之檢查結果
30 通知書。」綜合上述法令規定可知，勞動檢查機構對於職安
31 法令所定之事項，得由其勞動檢查員對事業單位實施勞動檢

查，一旦檢查結果認有違反職安法令所定事項時，勞動檢查機構即「應」於10日內以書面通知事業單位對其違規事項立即改正或限期改善，且「應」由事業單位將立即改正或限期改善之勞檢通知書於違規場所顯明易見處公告7日以上，勞動檢查機構對於是否命事業單位立即改正或限期改善、是否命事業單位公告勞檢通知書，並無裁量空間。

(二)職安法第39條第1項、第2項、第4項規定：「(第1項)工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵害。(第2項)主管機關或勞動檢查機構為確認前項雇主所採取之預防及處置措施，得實施調查。……(第4項)雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。」又職安法施行細則第26條規定：「本法第十八條第三項及第三十九條第四項所稱其他不利之處分，指直接或間接損害勞工依法令、契約或習慣上所應享有權益之措施。」準此，勞工於認為有遭受身體或精神之侵害時，得向雇主提出申訴，且雇主不得因勞工提出申訴而對其為解僱、調職或其他不利之處分。蓋職安法第39條第4項之立法目的係在保障勞工提出申訴之權利，為使勞工不用擔憂申訴後遭受解僱、調職或其他不利之處分，能勇於揭露事業單位違反職安法或有關安全衛生之規定、疑似罹患職業病、身體或精神遭受侵害等情事，使雇主、主管機關或勞動檢查機關得及時介入處理，防止職業災害之發生，確保工作者安全及健康，故明定雇主不得對提出職安法第39條第1項申訴之勞工為解僱、調職或其他不利之處分，倘若雇主對於提出職安法第39條第1項申訴之勞工為解僱、調職或其他不利之處分，即屬違反職安法第39條第4項規定，勞動檢查機構於實施勞動檢查時，若發現有此等情事，自應依勞檢法第25條規定，命雇主立即改正或限期改善，並將勞檢通知書於違規場所顯明易見處公告7日以上。

01 (三)查原告之人事管理辦法第39條規定：「員工年度考績於每年
02 終了，依年度考績辦法規定辦理，由各級主管根據其平時考
03 核紀錄，作準確客觀公正之考評，並送由管理部彙陳核定
04 之。」第40條規定：「年度考績以一百分為滿分，分甲、
05 乙、丙、丁四等，各等分數如下：甲等：八十分以上。乙
06 等：七十分以上未滿八十分。丙等：六十分以上未滿七十
07 分。丁等：未滿六十分。」第41條第1項規定：「年度考績
08 獎懲，依下列規定：甲等：晉薪一級，並給予一個月薪資之
09 獎金，薪級已達最高級者，給予二個月薪資之獎金。乙等：
10 晉薪一級，並給予半個月薪資之獎金，薪級已達最高級者，
11 給予一個月薪資之獎金。丙等：留原薪級。丁等：提請人事
12 小組審議。經決議留任者，降薪二級。」（見原處分卷二第
13 29至30頁），而原告之年度考績辦法第5條、第6條亦為相同
14 之規定（見本院卷第85頁），上開人事管理辦法、年度考績
15 辦法雖為原告所訂定，但係由原告與所屬勞工共同遵守，自
16 為勞動契約之一部，則本件原告對其所屬勞工陳曾姍為年度
17 考績丙等之評定，不僅使陳曾姍無法調升薪資（即條文所稱
18 「晉薪」），亦無法請求給付當年度考績獎金，堪認原告對
19 於陳曾姍年度考績評定為丙等之行為，性質上乃原告基於勞
20 動契約所為之單方法律行為，且該行為已直接損害陳曾姍依
21 勞動契約所可能享有之應有權益，依前述說明，自屬對陳曾
22 姍之不利處分。

23 (四)次查，原告年度考績辦法第3條規定：「年度考績原則按下
24 列項目分別評定之：（一）績效計畫評核。（二）職能評核。
25 （三）綜合評量，含同仁互評出勤、獎懲及工作配合度。」第
26 9條規定：「總經理、內部稽核室員工之考績由董事長核
27 定，各部門主管級以上人員之考績，由管理部列冊彙陳總經
28 理考評後核轉董事長核定；各部門副主管以下員工之考績，
29 由各部門主管考評後送管理部彙陳總經理核定」（見本院卷
30 第86頁），又原告已自承其對員工考績評定之流程，原告各
31 部門副主管以下員工之考績，係先由各部門主管考評決定考

01 績等及給予考績分數後，再由管理部彙陳總經理核定等情
02 （見本院卷第253至254頁），可見各部門主管對於該部門副
03 主管以下員工之考績考評結果與意見（考績等第及考績分
04 數），實對於該員工最終年度考績評定結果具有重要影響。
05 又原告對於所屬員工之年度考績評定，乃雇主對於所屬員工
06 過去一年度工作表現、工作貢獻度、職務適任性之評價，而
07 觀之系爭評核表之記載（見本院卷第51至56頁），關於陳曾
08 姍職位主要功能及績效目標，實與其是否提出「檢舉」、
09 「舉報」無涉，故監視部副主管欽曉君、主管華文達於辦理
10 陳曾姍107年度考績評定時，根本無須針對陳曾姍是否提出
11 「檢舉」、「舉報」此一與其工作表現無關之事有何意見或
12 評語，然欽曉君竟在系爭評核表主管意見部分主管評語欄填
13 寫「非關公益之舉報，屬挾怨報復，違反金融倫理」之評
14 語，華文達亦在考評時，在系爭評核表績效與缺失部分上司
15 意見欄內，填寫「屢次對非公益之事務提出舉報」之意見，
16 甚且於考評時，對於欽曉君前揭評語不僅未加以排除，反於
17 評語欄內填寫「同初核意見」之評語，並將之陳報總經理核
18 定。另細繹系爭申訴案件之申訴資料（見本院卷241至244
19 頁），原告所提供關於職安法第39條第1項所定情形之申訴
20 表單，即係使用「舉報」之用語，可見欽曉君、華文達所填
21 寫之前揭意見及評語，已指涉陳曾姍提出系爭申訴案件之
22 事，非如原告所稱此等意見及評語與系爭申訴案件毫不相
23 關，堪認原告於陳曾姍第一次107年度考績評定時，確已將
24 陳曾姍提出系爭申訴案件乙事納為考績評定之考量因素，並
25 因此核定陳曾姍107年度考績為丙等，使陳曾姍因提出系爭
26 申訴案件遭受不利處分，是原告所為確已違反職安法第39條
27 第4項規定甚明，則依前述說明，被告於實施勞動檢查後，
28 依勞檢法第25條規定以原處分命原告立即改正前揭違規事
29 項，並將勞檢通知書於違規場所明顯易見處公告7日以上，
30 自屬有據。

31 （五）原告雖以前詞指摘原處分認事用法有誤云云，然查：

01 1. 原告於為陳曾姍第一次107年度考績評定時，確有將陳曾姍
02 提出系爭申訴案件乙事納為考績評定之考量因素，並因此核
03 定陳曾姍107年度考績為丙等，而有違反職安法第39條第4項
04 規定之情事等情，業經本院詳述如前，已難認原處分有何未
05 盡職權調查義務、認定事實錯誤及違反有利不利一律注意原
06 則之處。又原告雖稱陳曾姍107年度同事互評結果，為歷年
07 得票數最低，且陳曾姍107年度工作表現甚為不佳，又有業
08 務協調嚴重不足、工作推諉與會議中離席而委由他人完成等
09 情事，而陳曾姍於103年間亦曾遭評定年度考績為丙等，方
10 依陳曾姍107年度之職級與工作績效，將陳曾姍107年度考績
11 評定為丙等云云，惟此顯與欽曉君、華文達有在系爭評核表
12 上填寫與陳曾姍工作表現無關，但涉及陳曾姍提出系爭申訴
13 案件之前揭意見、評語，並將之陳報總經理核定的事證不
14 符，亦與年度考績僅得就員工過去一年度工作表現、工作貢
15 獻度、職務適任性予以評價之旨有違。遑論原告不僅未能提
16 出其總經理於核定陳曾姍第一次107年度考績評定時，並未
17 將陳曾姍提出系爭申訴案件乙事納為考量因素之明確事證，
18 且觀之卷附原告人事評議小組108年3月18日會議紀錄之記載
19 （見本院卷第57至67頁），即便是陳曾姍於108年間對第一
20 次107年度考績評定結果提出申訴時，已明確指摘系爭申訴
21 案件之對象即為欽曉君，欽曉君卻參與其107年度考績評
22 定，有「公報私仇」之嫌疑等情，與會委員更已對於系爭申
23 訴案件之對象參與申訴者年度考績評定程序是否妥適有所討
24 論，亦未見該次會議主席即原告總經理於委員投票表決是否
25 調整陳曾姍第一次107年度考績評定結果前，裁示不應將陳
26 曾姍提出系爭申訴案件乙事納為107年度考績評定之考量因
27 素，益見原告作成陳曾姍第一次107年度考績評定，確已將
28 陳曾姍提出系爭申訴案件乙事納為考量因素，是原告此部分
29 主張，顯屬臨訟卸責之詞，不足採信。

30 2. 被告已明確陳稱：係因欽曉君及華文達在系爭評核表填寫
31 「屢次對非公益之事務提出舉報」、「非關公益之舉報，屬

01 挾怨報復，違反金融倫理」等意見及評語，方認定原告違反
02 職安法第39條第4項規定等語（見本院卷第236至237），可
03 見被告認定原告違反職安法第39條第4項規定，實與陳曾姍
04 提出系爭檢舉案件（即員工未依規定請假、主管業務聯繫費
05 不當使用等）無關，則原告執與原處分無關之事指摘原處分
06 違法，顯係對於原處分所認定之事實有所誤解，並無可取。
07 又如前所述，職安法第39條第4項既係在保障申訴者行使申
08 訴權，使其不用擔憂申訴後遭受解僱、調職或其他不利之處
09 分，故解釋上只要是以職安法第39條第1項所定之事由提起
10 申訴，即為職安法第39條第1項之申訴事件，不論其所申訴
11 之事經調查後是否可以證明為真實，均為同條第4項之申訴
12 者，而受同條第4項之保護，非謂必須於其所申訴之事經調
13 查為真實，方為職安法第39條第1項之申訴事件及同條第4項
14 之申訴者，是原告所稱因系爭申訴案件未經主管機關或司法
15 機關認定為真實，故系爭申訴案件非屬職安法第39條第1項
16 第3款之申訴云云，顯係對於職安法第39條第1項、第4項規
17 定有所誤解，實屬無稽，毫不可採。至原告所援引之本院10
18 8年度訴字第1454號判決，該案事實與本件並不相同，已難
19 比附援引，且該判決係認該案雇主並非因勞工提出申訴而對
20 其作成不利處分，故與職安法第39條規定無關，並非因申訴
21 者所申訴之事非真實，而認定雇主未違反職安法第39條第4
22 項規定，是原告對該判決意旨亦有誤解，自難執該判決為有
23 利原告之認定。

- 24 3. 原告雖又執臺北地院108年度勞訴字第176號民事確定判決、
25 臺北地院110年度勞訴字第255號民事確定判決，臺灣高等法
26 院111年度勞上易第81號民事確定判決指摘原處分認事用法
27 有誤，且稱臺灣高等法院109年勞上字第41號民事確定判決
28 關於陳曾姍第一次107年度考績評定違反職安法第39條第4
29 項，應重新評定陳曾姍107年度考績之認定有誤，係突襲性
30 裁判云云，然原告此部分主張，無非係對於已經民事法院審
31 酌論斷，並判決確定之事項重為爭執，已無可取。又細繹臺

01 北地院110年度勞訴字第255號民事確定判決、臺灣高等法院
02 111年度勞上易第81號民事確定判決，此等民事事件乃係認
03 定原告依臺灣高等法院109年勞上字第41號民事確定判決意
04 旨所為陳曾姍第二次107年度考績評定，並未違反職安法第3
05 9條第4項，而非認陳曾姍第一次107年度考績評定並未違反
06 職安法第39條第4項規定，是臺北地院110年度勞訴字第255
07 號民事確定判決、臺灣高等法院111年度勞上易第81號民事
08 確定判決顯然與本件原處分合法與否之認定無關，原告誤將
09 陳曾姍2次107年度考績評定混為一談，並執此指摘原處分認
10 事用法有誤，實屬無稽，要無可取。

- 11 4. 承上，本件陳曾姍第一次107年度考績評定確有違反職安法
12 第39條第4項情事，則依勞檢法第25條規定，被告本即應命
13 原告立即改正或限期改善，並依法公告勞檢通知書。又原處
14 分乃係針對陳曾姍第一次107年度考績評定所為，原告對於
15 陳曾姍第一次107年度考績評定如有違法情事，本即應重為
16 評定，且原告亦應將勞檢通知書公告，故不論事實上或法律
17 上，均具有期待可能性，難認原處分有何違誤，是原告以欠
18 缺期待可能性為由指摘原處分違法，殊難憑採。

19 (六)綜上所述，本件原告對其員工陳曾姍所為第一次107年度考
20 績評定，確有違反職安法第39條第4項規定情事，被告依勞
21 檢法第25條以原處分命原告立即改正前揭違規事項，並將勞
22 檢通知書於違規場所明顯易見處公告7日以上，於法並無違
23 誤。又被告既係以系爭函及勞檢通知書命原告立即改正前揭
24 違規事項，並將勞檢通知書於違規場所明顯易見處公告7日
25 以上，乃係針對公法上具體事件所為之決定，單方面使原告
26 負有改正違規事項及張貼勞檢通知書等作為義務，而生法律
27 效果，故系爭函及勞檢通知書性質上當屬行政處分，訴願決
28 定機關誤以不受理決定駁回原告之訴願，理由雖有未洽，惟
29 駁回結果並無二致，原告持前詞訴請撤銷原處分及訴願決
30 定，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 19 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法 官 李明益

法 官 周泰德

法 官 彭康凡

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	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。

01

者，亦得為上訴審
訴訟代理人

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 7 月 19 日

03

書記官 陳可欣