高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第119號
民國114年6月17日辯論終結

原　　告　○○○
訴訟代理人　周孟澤　律師
　　王姿淨　律師
被　　告　海軍艦隊指揮部
　　送高雄左營郵政第90220號信箱
代　表　人　吳立平　　送同上
訴訟代理人　林沅萱　　送同上
　　張佳祁　　送同上
　　呂凱欣　　送同上

上列當事人間考績事件，原告不服國防部中華民國113年1月24日113年決字第10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

壹、程序方面：

一、按行政法院之判決，應本於當事人之聲明為之；行政法院之判決僅得以當事人聲明之範圍為限，不得反於其意思就當事人未經聲明之事項為判決，否則即屬訴外裁判，此觀行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第388條規定即明。

二、查原告於民國113年3月18日起訴時列海軍艦隊指揮部為被告，訴請撤銷被告112年11月6日海鑑人事字第1120075960號令（111年度考績績等評列丙上；下稱原處分；見本院卷第23頁至第25頁）及國防部113年1月24日113年決字第10號訴願決定（下稱訴願決定；見本院卷第29頁至第35頁），並於準備程序及言詞辯論期日均當庭特定其程序標的範圍（見本院

卷第112頁、第292頁），依前揭規定及說明，本件撤銷訴訟之判決自應僅以原告前揭聲明之範圍為限。

三、至原告固主張：行為時陸海空軍懲罰法（下稱懲罰法）並無軍人得對記過處分提起行政訴訟之明文，其就海軍192艦隊（下稱192艦隊）111年8月16日海九二行字第11100562951號令關於性騷擾懲罰各記過2次處分（下稱懲罰處分1；見本院卷第167頁至第169頁），經提起審議、再審議，國防部112年9月11日112年再審字第21號再審議決議書無救濟教示，其已窮盡救濟途徑而無法提起行政訴訟；且軍人權益事件處理法於113年8月7日始公布，對本案性騷擾懲罰部分並無適用餘地，故懲罰處分1未經法院審認或判決並非可歸責於原告，請法院就該部分進行司法審查等詞。然查，懲罰處分1係因原告先前任職192艦隊所屬海軍布雷作業大隊（下稱布雷大隊）第二布雷艇中隊上尉副中隊長期間，其下屬A女（真實姓名年籍詳卷）於111年6月7日對原告提出性騷擾申訴，經192艦隊調查後召開性騷擾申訴審議會（下稱申訴會），認定原告於111年5月3日22時許，以低頭且貼近方式盯、看女性同仁A女腳趾，致A女感覺不適及受冒犯（下稱行為1）；復於同年月20日0時51分許，以通訊軟體Line傳送不雅影片予A女，造成A女感覺不適及受冒犯（下稱行為2），乃決議其性騷擾成立，並以111年8月10日海九二行字第1110054923號令（下稱111年8月10日令）檢附申訴審議決議書送達原告；原告不服而提出申復，經被告召開申復會決議駁回，並以111年10月20日海艦人事字第1110071364號函（下稱111年10月20日函）檢附申復審議決議書送達原告；原告不服而提起訴願，經國防部於112年1月11日以112年決字第4號訴願決定駁回其訴願等情，有性騷擾事件申訴書（見原處分卷2第1頁）、192艦隊性騷擾事件申訴（復）調查報告書（見原處分卷2第5頁至第12頁）、192艦隊111年8月10日令及申訴審議決議書（見訴願卷1第48頁至第56頁）、被告111年10月20日函及申復審議決議書（見訴願卷1第15頁至第20

頁）、國防部112年決字第4號訴願決定書（見訴願卷1第98頁至第106頁）等在卷可稽，而原告在收受該性騷擾事件訴願決定後並未於法定期間內提起行政訴訟，足見該性騷擾事件業已確定，顯無從再於本件撤銷訴訟成為適法之程序標的。嗣192艦隊基於申訴會就前揭性騷擾事件之認定而續於111年8月16日作成懲罰處分1就原告行為1、2核予各記過2次懲罰，原告前已就該懲罰處分循序向國防部海軍司令部國軍官兵權益保障會（下稱海令部權保會）、國防部國軍官兵權益保障會（下稱國防部權保會）提起救濟，並經海令部112年3月1日112年議決字第8號審議決議書、國防部112年9月11日112年再審字第21號再審議決議書先後駁回其審議及再審議之申請等情，有該審議決議書（見原處分卷1第1頁至第9頁）及再審議決議書（見本院卷第47頁至第51頁）附卷可憑，堪認懲罰處分1並非由被告所作成之行政處分；且懲罰處分1係於108年11月29日司法院釋字785號解釋公布生效以後近3年始作成，當時行政法院實務上多已採取認定現役軍人受申誡及記過之懲罰屬於影響其權利且非顯然輕微干預之具體措施而得於踐行前置程序後向行政法院提起撤銷訴訟之法律見解，依當時情形並非無法期待原告就懲罰處分1提起行政訴訟，故原告主張其就懲罰處分1提起審議、再審議後，已窮盡救濟途徑而無法提起行政訴訟云云，純係其主觀之法律見解，其就懲罰處分1並非缺乏有效救濟途徑，自難認其於再審議遭駁回後未續行向行政法院尋求救濟為無可歸責。此外，縱以被告作成本件考績處分係經審酌原告受有192艦隊所作成之懲罰處分1為由而寬認懲罰處分1之適法性得於本件考績處分之撤銷訴訟中併受司法審查，性質上亦僅為附帶審查而非作為本件撤銷訴訟之程序標的，合先敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

（一）原告為被告所屬海軍東引基地指揮部上尉作戰情報官，前任職布雷大隊第二布雷艇中隊上尉副中隊長期間，經192

艦隊於111年8月16日作成懲罰處分1就其行為1、2核予各記過2次懲罰。其後192艦隊又以原告於111年春節留守期間於營內飲酒（下稱行為3），於111年9月8日以海九二行字第0000000000號令就行為3核予記過2次懲罰（下稱懲罰處分2）。

（二）嗣192艦隊於111年10月26日召開111年少校階（含）以下軍官考績績等審核評議會（下稱評議會），以原告有前揭行為1至3並經懲罰處分1、2各核予記過2次懲罰，該等違失行為均屬陸海空軍軍官士官及志願士兵考核評鑑表（下稱考核評鑑表）品德項違失，原告111年度覆考分項之品德項乃經評列為「丙上」，爰評列其111年度考績績等為「丙上」。192艦隊乃於111年12月30日以海九二行字第0000000000號令核定原告111年度考績績等為「丙上」，自000年0月0日生效（下稱前考績處分）。

（三）原告不服懲罰處分1、2而循序向海令部權保會、國防部權保會提起權利保護救濟，懲罰處分1部分經海令部112年3月1日112年議決字第8號審議決議書、國防部112年9月11日112年再審字第21號再審議決議書駁回審議及再審議之申請；懲罰處分2部分則經海令部112年2月1日112年議決字第5號審議決議書撤銷該懲罰，由192艦隊於2個月內另為適法處理。192艦隊乃於112年3月24日以海九二行字第1120019534號令（下稱112年3月24日令）註銷懲罰處分2。嗣經192艦隊於112年9月22日召開「原告111年考績更審評議會」（下稱更審評議會），決議認前揭懲罰處分2固經撤銷，然原告行為1、2經懲罰處分1核定各記過2次懲罰仍屬考核評鑑表品德項違失，乃評列原告111年度覆考分項之品德項為「丙上」，並將原告111年度考績績等評列為「丙上」。被告乃於112年11月6日作成原處分核定原告111年度年終考績績等重新考評仍維持「丙上」，自112年1月1日生效。原告不服原處分而提起訴願；經國防部駁回其訴願後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、關於懲罰處分1部分：

⑴行為時懲罰法第8條第1項規定懲罰時應注意行為人「行為之動機、目的」、「行為時所受之刺激」、「行為之手段」、「行為人之生活狀況」、「行為人之品行及智識程度」、「行為對領導統御或軍事紀律所生之影響之關係」、「行為人與被害人之關係」、「行為人違反義務之程度」、「行為所生之危險或損害」、「行為後之態度」等事項，妥為審酌個案具體違失情節。又公務人員之考評因具高度屬人性，行政機關就此等事項之決定，應有判斷餘地，法院原則上尊重其判斷並採較低審查密度，於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更。

⑵關於111年5月3日行為1，192艦隊依A女主張認為原告「有故意以低頭且貼近方式盯、看A女之腳趾，A女表示拒絕並後退至會議室內」之性騷擾事件，該案雖經原告提起申復而未果，經192艦隊認定為輕度肢體騷擾而核予記過2次懲處。然原告查艙當時係因A女違反「不得留指甲與染指甲」之營隊規定始為糾正，竟遭認定為性騷擾，實有不甘。192艦隊稱雖為查艙，但因「不得留指甲與染指甲」規定是適用於艦艇常規而非該單位，然未能敘明為何不採信證人陳子傑、郭修銘、蔡宛蓁及李承哲等人證詞，證實原告確曾糾正A女行為，更未見人事審議委員會在考評上為記錄或列入該會考量。而查艙通指海軍實施之晚點名，而「不得留指甲與染指甲」規定非僅適用於艦艇常規，乃係適用於國軍全體，此可參照國防部110年9月10日國人管理字第0000000000號令檢附之國軍人事通報第11000020號「重申國軍軍容禮節注意事項」規定：「……二、為整肅官兵儀容，維持軍人形象及紀律，……亦不得留長指甲和染指甲；……。三、各級幹部應利用每日點名、集會時間

及休假前，隨時檢查官兵服裝儀容，……。」故192艦隊說詞於法有違而不足採信。

⑶關於111年5月20日行為2，192艦隊依A女主張認定原告有「誤傳不雅影片檔案之行為，已造成A女感受不佳並遭冒犯」之性騷擾事件，該案雖經原告提起申復而未果，經192艦隊認定為中度簡訊騷擾而核予記過2次懲處。192艦隊稱雖為誤傳，但已造成A女感受不佳並遭冒犯，然未能敘明為何不採信證人郭修銘證詞，證實原告誤傳並已向A女道歉，此情未見人事審議委員會在考評上為記錄或列入該會考量。

⑷原告向海令部權保會、國防部權保會提起權利保護救濟，然經國防部112年再審字第21號再審議決定駁回，惟該駁回理由欄記載：原告違失行為分別為「中度」言語騷擾、「中度」簡訊騷擾各記過2次處罰；但192艦隊之懲罰應為「輕度」肢體騷擾、「中度」簡訊騷擾各記過2次懲罰，該會認事用法顯有錯誤。訴願審議委員會仍以上開錯誤內容維持原處分，違反正當程序原則。

⑸依192艦隊性騷擾事件申訴（復）調查報告書中證人E男表示：「B男靠近A女看其腳趾並詢問A女為什麼擦指甲油」等語，可證實當日原告糾正A女腳趾擦指甲油違反服儀規定。由監視器畫面可知，案發現場為燈火通明並有裝設監視器之單位走廊，原告於查艙時間在多位官兵前糾正A女腳趾擦指甲油違反服儀規定，並不構成性騷擾。申訴會以A女單方面主觀感受，即將查艙時間原告糾正A女腳趾擦指甲油違反服儀規定之行為認定為性騷擾，顯與常理不符。

⑹比較國軍相類懲處案件之懲度，空軍作戰指揮部（下稱空作部）戰管聯隊申訴會認定觸碰胸部之肢體接觸行為屬於輕度肢體騷擾行為，建議核予申誡2次懲罰，並經國防部訴願委員會維持（國防部113年決字第31號訴願決定書參照）。原告盯看女性同仁腳趾行為（查艙時糾正A女腳擦指甲油）及傳送不雅影片檔案（誤傳立即收回且隔天於輔

導長面前向A女道歉）行為均無實際接觸，分別被認定為「輕度肢體騷擾」、「中度簡訊騷擾」而被核予各記過2次，相較前述空作部戰管聯隊申訴會認定觸碰胸部之肢體接觸行為屬於輕度肢體騷擾行為，建議核予申誡2次懲罰之懲度，顯屬過重。

2、關於考績丙上部分：

⑴依陸海空軍軍官士官考績條例（下稱考績條例）第3條、第4條及第5條、陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準（下稱考績績等及獎金標準）第2條及第4條第1款規定，國軍軍官之年終考績程序，區分為初考、覆考、審核，由各級考績官本諸客觀及公平、公正之原則，以平時考核為基礎，分就受考人之思想、品德、才能、學識、績效、體格等項目，逐一進行考核，並依實得分數，綜合評定考績績等之等第。類此考評工作，因具高度屬人性，故行政機關就此等事項之決定，應有判斷餘地，法院對其判斷採取較低審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始得予撤銷或變更。

⑵依處分時國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定（下稱考績作業規定），原告受有2個「記過2次」懲處係考績績等不得評列乙上事由，惟非授權被告得依此對考績分項恣意評定，被告僅以其受懲罰處分1即評定考績分項「品德」績等為丙上，顯已偏離考核指標內容，違反正當程序、比例原則，原處分顯恣意濫用裁量權限而違法。

⑶原告考績績等品德項固為丙上，然依考績績等及獎金標準第4條第1款規定，僅係考績績等不得評列「乙上」以上，並非不得評列「乙等」，原處分逕評列為「丙上」，顯出於恣意。蓋審核績等係以覆考績等所得分數為基礎，審核官就審核範圍內之各項考評結果，除認有違反相關考績規定外，應尊重初考及覆考之評定，不得不附具理由逕行變更，乃審核績等逕評列丙上，足證審核官對原告受考項目各分項有意忽略覆考績等既有之評鑑指標，致未能妥適判

斷，遽予評列丙上績等，有違行政程序法第8條誠信原則及第9條有利及不利之情形一律注意原則。

⑷前考績處分以原告因2次違反兩性營規、1次營內飲酒之違失行為，經192艦隊以懲罰處分1、2核定3個記過2次懲罰，並記載於品德項，且該等違失行為均屬考核評鑑表品德項違失，其111年度覆考分項之品德項乃經評列為丙上，據以核定原告111年度考績績等為丙上。嗣海令部以112年議決字第5號審議決議書撤銷懲罰處分2後，被告以品德項目為年度重點評定要項，而原告對A女所為性騷擾行為，經初考官、覆考審核作業等各級考核後，認定其品德有重大瑕疵，決議其111年度覆考分項之品德項維持評列為丙上。然原告無法認同及理解為何2個「記過2次」與3個「記過2次」之考績均相同，費盡所有救濟程序，始註銷營內飲酒之懲罰處分2，卻得到相同考績，被告顯有恣意濫用判斷，違反比例原則之違誤。

⑸原告目前為上尉官階，依陸海空軍軍官士官任官條例（下稱任官條例）第7條第1款及任官條例施行細則第13條第1項第2款規定：「本條例第7條第1款所定考績合格，其標準如左：……二、校官：……（二）晉中、少校：最近3年考績，須在1年甲等2年乙上以上。但最近1年考績分項評鑑，除思想、品德、工作績效須在甲等以上外，其他各項須在乙等以上。」其111年度考績「丙上」將產生管制3年不得晉任少校之不利影響，對其權益實有重大影響。原處分及訴願決定未斟酌原告服役期間之整體表現，亦未審酌其於111年度計有記功5次、嘉獎8次等節，僅單一評價「品德」項為丙上，致綜合考績亦為「丙上」，有基於不完全資訊之判斷違法情事。

⑹懲罰處分2經註銷後辦理重新考評，原告之品德項由6支小過變為4支小過，更審評議會仍決議品德項維持丙上，致年度考績列丙上，不符比例原則：

①192艦隊辦理原告考績第1次考評時，於考核評鑑表重要記載事項欄記載：「二、許書維上尉於111年5月3日1600至22時許員以低頭且貼近之方式盯、看女性同仁腳趾，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第00000000000號令核定記過兩次處分。（屬品德項）三、許書維上尉於111年5月20日0時51分許員以通訊軟體LINE傳送不雅影片檔案予女性同仁，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第0000000000號令核定記過兩次處分。（屬品德項）四、許書維上尉於111年春節留守期間於營內飲酒，依海軍一九二艦隊111年9月8日海九二行字第0000000000號令核定記過兩次處分。（屬品德項）五、許書維上尉年度獎懲紀錄為嘉獎8次、記功5次及記過6次，綜上所述，許員年度記功5次，然其中僅上半年記功1次為工作績效項，其它記功項目均非屬個人績效，再審酌綜合考評，其違犯兩性營規及營內飲酒，均為本軍重大軍紀案件，且肇案日期亦為上半年，顯見於實施上半年獎點考核未能客觀評定，另品德項目為年度重點評定要項，許員擔任主官(管)職務，其肩負部隊內部管理督導之責，深知國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定，然其具針對性向其所屬女性官兵性騷情事，造成內部管理罅隙，知法犯法，且犯後態度不佳，未見其悔改之意，故經初考官、覆考審核等各級考核後，認定品德系有重大瑕疵，故品德分項評列丙上，依考績作業規定覆考分項之思想、品德或績效、其中有一項評列丙上以下者，其考績積等不得評列乙等以上，故綜合績等評列丙上。」故認為「原告違犯兩性營規及營內飲酒……，故經初考官、覆考審核等各級考核後，認定品德系有重大瑕疵，故品德分項評列丙上」。

②192艦隊辦理原告考績重新考評時，於考核評鑑表重要記載事項欄記載：「二、許書維上尉於111年5月3日1600至22時許員以低頭且貼近之方式盯、看女性同仁腳趾，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第00000000000號令核定記過兩次處分。（屬品德項）三、許書維上尉於111年5月20日0時51分許員以通訊軟體LINE傳送不雅影片檔案予女性同仁，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第00000000000號令核定記過兩次處分。（屬品德項）四、許書維上尉年度獎懲紀錄為記功5次、嘉獎8次及記過4次，綜上所述，許員年度記功5次，然其中僅上半年記功1次屬工作績效項，其他記功項目均非屬個人績效，且其中隊長及輔導長亦因渠擔任副中隊長期間未盡職責遭核定處分在案，再審酌綜合考評，其違犯兩性營規，為本軍重大軍紀案件，且肇按日期亦為上半年，顯見於實施上半年獎點考核未客觀評定。五、許員營內飲酒處分因證據未臻明確遭權保會撤銷另處，然品德項目為年度重點評定要項，許員擔任副主官職務，代表承擔更大責任與使命，需照顧單位官兵，凝聚團隊向心力，維護部隊戰力；另其肩負部隊管理督導之責，深知國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定，然其具針對性向其所屬女性官兵性騷情事，造成內部管理罅隙，更嚴重斲傷部隊領導統御，知法犯法，且自認其行為並無犯錯，未見其悔改之意，犯後態度明顯不佳。六、綜上所述，經初考官、覆考審核作業等各級考核後，認定品德上有重大瑕疵，故品德分項評列丙上，依考績作業規定覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列丙上以下者，其考績績等不得評列乙等以上，故綜合績等評列丙上。」依原告之情節，品德項並非不得評定乙等以上。

③第1次考評因「性騷擾4支小過、營內飲酒2支小過，品德項合計6支小過」而品德分項評列丙上，重新考評因「性騷擾4支小過，品德項合計4支小過」而品德分項仍評列丙上，明顯未因涉案情節輕重而調整對品德分項之評定，致考績績等不得評列乙等以上，違反比例原則。

④原告品德項由6支小過變為4支小過，該4支小過分別為「盯看女性同仁腳趾行為」（查艙時糾正A女腳擦指甲油）及「傳送不雅影片檔案」（誤傳立即收回且隔天於輔導長面前向A女道歉）行為，均屬非接觸行為，仍被評定為品德項「丙上」。比較類案國防部114年決字第129號訴願決定書，可知與兩性有關之品德項目得評定「乙上」而非必定品德項只能評定「丙上」。縱原告受2次兩性有關之品德項目記過處分，其品德項目亦得評定為「乙等」而非必定品德項只能評定「丙上」。而原告品德項被評定為「丙上」致年度考績僅能評定「丙上」，亦較類案國防部113年決字第98號訴願決定書之摸大腿肢體接觸行為而年度考績乙上為重，故原告品德項、年度考績之評定「丙上」均有違比例原則。

⑺原處分未經由初考單位初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會依法實施初考、覆考、審核，逕由更審評議會更審，違反正當行政程序，應予撤銷：

①依考績作業規定第4點、第7點第1款及第9點第1款規定，辦理考績重新考評時，亦應由初考官建立考績表及考核評鑑表對於績等表示意見及簽署以完成初考，再呈送覆考評鑑會覆考、審核評鑑會審核，始為適法。亦無法律規定「考績更審時無需由初考官建立考績表，可逕由考績更審評議會決定原告考績」。192艦隊辦理原告考績重新考評時，並未由初考官建立考績表，此由192艦隊112年10月2日海九二行字第0000000000號呈之附件僅有考核評鑑表，可知本案經註銷營內飲酒懲罰處分2後辦理重新考評，並未由初考官建立「註銷營內飲酒懲

罰後」考績表。故初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會對於「註銷營內飲酒懲罰後」重新考評績等均未表示意見而逕由更審評議會決定原告考績。

②被告於113年7月16日準備程序時明確陳稱：「（法官：目前被證9（提示原處分卷1第53頁以下）包含112年10月2日呈、重新考評人員名冊、112年9月22日更審評議會會議紀錄、考核評鑑表、個人獎懲紀錄等，是否已經是完整被證9的範圍，還是有其他省略部分？）被告訴訟代理人林：沒有其他部分不給閱覽。……（法官：更審後有無另一份考績表？）被告訴訟代理人黃：更審後不會再有另一份考績表，因為只會針對考核評鑑表的去考評，還是會以第一張考績表為主，就算如果績等有修改（例如丙等改為乙等），也會在同一張考績表上面去蓋上級核定章修改。」等詞，惟僅有考績表上能記載初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會對於績等之意見及簽署，考績表之範例可由原告第1次考評案所附考績表、考核評鑑表得知，故考績表始為原告考績重新考評時之依據。本案經註銷營內飲酒懲罰部分後辦理重新考評，並未由初考官再次建立「註銷營內飲酒懲罰後」考績表，故於初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會對「註銷營內飲酒懲罰後」重新考評績等均未表示意見之情形下，逕由考績更審評議會決定原告更審後考績，違反正當行政程序，應予撤銷。且被告辯稱「更審後……還是會以第一張考績表為主」，但第1張考績表（即原考績表）上仍載有「許員肇生兩性及營內飲酒等軍紀案件，顯見個人處事作為及思維欠周詳，身為單位副主官未以身作則貫徹上級指導命令，領導作風待精進。」等語，如此更審程序仍建立在營內飲酒基礎上所評定之考績，使更審淪為形式程序，亦違反正當行政程序。

③原告品德項由6支小過變為4支小過後，並未出現「經初考官、覆考審核作業等各級考核後，認定品德上有重大

瑕疵，故品德分項評列丙上」之情形，111年度重新考評案考核評鑑表重要記載事項欄卻有不實記載，屬於與卷內證據資料不符之理由矛盾，違反正當行政程序，原處分理由顯有違誤，亦屬恣意。

⑻懲罰法第4條第6款、第57條第1項及第2項分別規定：「本法用詞，定義如下：……六、重大懲罰：指撤職、廢止起役、降階、記大過、悔過或逾受懲罰人2個月本俸（薪額）之財產懲罰」、「（第1項）權責長官認為有施以重大懲罰之必要時，除第58條規定應召開專案評議會之情形外，應指定適當階級或專業人員5人至9人，組成懲罰諮詢會，並得指定其中1人為主席；其成員任一性別比例不得少於總人數5分之2。（第2項）前項諮詢會應給予違紀行為人陳述及申辯之機會，並向權責長官提出具體建議。」強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法（下稱考評具體作法）第3點第1款及第2款、第4點第3款分別規定：「三、辦理時機：（一）個人違失行為時：就違失行為事實受1次記大過2次以上懲罰命令發布後，即時考評辦理。（二）年度考評時：就全年平時考核評鑑，結合年度考績作業辦理」、「四、具體作法：……（三）軍官、士官依陸海空軍軍官士官服役條例第15條第5款規定，年度考績丙上以下或因個人因素1次受記大過2次以上，經人評會考核不適服現役者，予以退伍。」違失行為1次記2大過以上，須先依懲罰法第57條第1項召開懲罰諮詢會，並依同法第57條第2項「前項諮詢會給予違紀行為人陳述及申辯之機會，並向權責長官提出具體建議」，後再依考評具體作法第3點第1款，辦理不適服現役人事評審會，考核是否不適服現役予以退伍。原告受4支小過而被評定為品德項丙上致年度考績丙上，卻毋須通知其陳述及申辯，即可依考評具體作法第3點第1款辦理不適服現役人事評審會考核是否不適服現役予以退伍，產生與1次記2大過以上剝奪服公職權一樣的規制效果，此作法亦違反正當行政程序。

（二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、192艦隊性騷擾申訴決議及被告性騷擾申復決議均合於規定；192艦隊對原告性騷擾之違失行為分別核予記過2次懲罰，於法並無不合：

⑴行為時性別工作平等法第12條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）所稱性騷擾，謂下列2款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。……。（第2項）前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」行為時國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定（下稱國軍性騷擾處理規定）第3點第1項第1款第1目規定：「本規定所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：（一）適用性別工作平等法：1.國軍人員於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」第15點規定：「（第1項）單位受理性騷擾事件申訴（復）後，於7日內組成性騷擾申訴（復）會，由性騷擾申訴（復）會指派成員3人至5人進行調查。（第2項）調查成員應包含軍紀督察人員、法制人員及外聘委員，且女性比例不得低於2分之1。」第16點第1項、第2項及第4項規定：「（第1項）性騷擾申訴會由下列人員7至9人組成；其成員之女性代表比例不得低於2分之1，男性代表比例不得低於3分之1：（一）召集人：由單位編階上校以上之副主官（管）擔任……；（二）軍紀督察人員……；（三）法制人員……；（四）人事人員……；（五）國軍人員代

表……；（六）外聘委員……。（第2項）申復會之編組同申訴會，並由組成申訴會單位之上一級單位召集編組執行。……。（第4項）申訴會人員與申復會不得重複，無軍紀督察、法制人員編制（配）或缺員者，由上一級或上二級單位指派專人協助辦理。」第17點規定：「性騷擾申訴（復）會處理程序及原則如下：（一）召集人因故無法主持會議，得指定委員1人代理之。委員應親自出席會議，不得代理。（二）各機關性騷擾申訴（復）會召開會議，得視需要通知當事人或其代理人、關係人列席說明，並應注意確保當事人隱私及權益；列席人員說明後，應即離席。（三）各機關性騷擾申訴（復）會會議應有全體委員2分之1以上出席，始得開會，其決議以出席委員過半數之同意行之，可否同數時，取決於主席。（四）出席委員應包含性騷擾申訴（復）會指派之調查人員。」涉及具高度屬人性之評定、高度科技性之判斷、計畫性政策之決定及獨立專家委員會就不確定法律概念所為之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，行政機關享有專業判斷餘地；行政法院就涉及專業判斷之行政處分，僅得就行政機關所為判斷是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊、是否有違一般公認之價值判斷標準、是否違反法定之正當程序、作成判斷之組織是否合法且有判斷之權限、是否違反不當連結之禁止及是否違反相關法治國家應遵守之原理原則（如平等原則、公益原則）等事項為審查，不得替代行政機關決定。

⑵刑事程序採取之證據法則乃「無合理懷疑」，即如無合理懷疑被告為犯罪行為人，即應判決被告無罪；惟性騷擾事件既為行政調查，其判斷是否性騷擾之證據法則不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，雖不應完全適用民事之「優勢證據法則」，即綜合所有證據可以證明性騷擾之可能性大於無性騷擾之可能時即足；亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有

性騷擾之可能時，始能認定之。有關性騷擾事件申訴人之證述，固須補強證據以擔保其證述之真實性；然所謂補強證據，並非以證明符合法律所定構成要件之全部事實為必要，倘得以其他事證佐證其證言非屬虛構，能予保障所陳述事實之真實性，即已充足。且得據以佐證者，雖非直接可以推斷被申訴人之性騷擾行為，但以此項證據與被害人之陳述為綜合判斷，若足以認定性騷擾之事實者，即得認定為補強證據。

⑶A女於111年6月7日提出申訴後，192艦隊旋組成申訴會並指派3位女性委員進行調查訪談，作成性騷擾事件申訴調查報告書後，於111年7月27日召開申訴會。原告固主張111年5月3日行為1係其為詢問A女擦指甲油，A女乃自行後退，並無逼A女進入會議室之行為，調查人員就此未客觀實施調查；111年5月20日行為2，其於調查中陳稱係因誤傳所致，並非有意。然：

①原告行為1部分：111年5月3日22時許A女擔任值星班長，對部隊實施查艙清點人數時，原告以低頭貼近方式盯、看A女腿部或腳趾，經A女拒絕並後退，仍追向前進會議室，使A女面露驚恐及有不舒服、噁心等感覺。原告雖稱已不復記憶，然經調閱監視錄影畫面，顯示原告有低頭逐步靠近A女，致使A女向後退至會議室，原告仍持續向前之行為，並經約詢在場相關人員，均表示A女於擔任值星班長查艙時，原告疑似因A女腳趾戴戒指、塗指甲油或刺青等原因，低頭觀看A女腳部並靠近A女，使A女後退進入會議室，期間A女有拒絕並表現驚恐表情及不舒服、噁心不尊重之感覺，相關人員所述與A女陳述及影片過程均相符，是原告低頭觀看A女腳部並靠近A女，致A女感覺不適及受冒犯之行為屬實。而原告雖稱其乃為糾正A女儀容，係基於領導統御之正當行為，然原告擔任單位副主官，均可透由言語告誡或責由士官督導長等方式處理，並非假藉領導統御為由，進而造成A

女感受心理不適，況當下A女已明確拒絕，是原告主張，顯不可採。

②原告行為2部分：原告稱其於111年5月20日0時51分，以通訊軟體Line傳不雅影片給A女係誤傳所致，非刻意為之。原告傳送不雅影片後立即收回訊息，於當日上午向A女致歉，此與A女所述相符，惟依A女提供之手機Line訊息截圖，原告當日傳送不雅影片檔案12部予A女後立即收回，卻又續傳文字「傳錯人了」、貼圖（西施犬著夏威夷草裙、比基尼，附有文字「嘿嘿」等圖像）及「為什麼還沒睡」等訊息，並未立即傳送表示歉意之文字、圖樣以證明其傳送前述檔案屬誤傳行為，且縱如原告所述係誤傳，然確已造成A女感受不佳，有遭冒犯之情形，其傳送不雅影片予A女之行為，應可認定。

③192艦隊綜合審酌本案性騷擾申訴調查報告內容及證人之證述等客觀事證，決議原告性騷擾成立，行為1屬「輕度肢體騷擾」、行為2屬「中度簡訊騷擾」。原告不服而提出申復，被告乃組成申復會，指派4位委員（女性委員2位，男性委員2位）進行調查訪談，作成性騷擾事件申復調查報告書後，於111年10月6日召開申復會審認：原告行為1部分，申復會調查人員引據原告及申訴會相關人員所述，認原告確有於111年5月3日查艙時，靠近A女並盯、看A女腳趾及A女表示拒絕並後退等情，並有監視錄影畫面相符，原告稱其為糾正A女儀容，卻未採取其他較為妥適之方式，如透由言語告誡或責由士官督導長等方式處理，竟在A女已明確拒絕時，仍有進逼A女之行為，因此造成A女感受心理不適；原告行為2部分，申復會引據原告傳送不雅影片之行為，確已造成A女感受不佳，並有遭冒犯之情形，是審酌本件性騷擾申復調查報告內容及證人之證述等客觀事證，認申訴審議決議無認事用法不當處，故駁回申復。

④本案申訴會及申復會均由8位評議委員組成，申訴會與申復會人員未重複，申訴會為男性委員3位與女性委員5位，申復會為男、女性委員各4位，均由副主官主持，女性代表比例未低於2分之1，男性代表比例未低於3分之1，且經全體與會委員充分討論後，同意原告行為1、2均成立性騷擾。本案申訴會及申復會之組成與會議程序均符合法令規定，亦無原告所指摘之不當情形。

⑷原告行為1、2均已造成A女感覺不適及受冒犯，並經192艦隊性騷擾申訴會及被告申復會決議，該當行為時懲罰法第15條第13款「實施性騷擾，經調查屬實者」之懲罰事由。192艦隊111年8月10日令所附申訴審議決議書，依國軍性騷擾處理規定所附國軍人員性騷擾案件懲罰建議參考表，決議就原告2次性騷擾行為，認定行為1違犯態樣屬「肢體騷擾」，程度屬「輕度」；行為2違犯態樣屬「簡訊」騷擾，程度屬「中度」，建議分別核予記過2次懲罰。經192艦隊考量原告自101年7月2日任官，於111年4月1日調任該中隊任副中隊長，已服役10年有餘，平日職司單位內部管理及性別平等業務，肩負領導管理之責，理應熟稔性別分際之相關規範，且為A女之副中隊長，更應以身作責，以為表率；惟卻利用職務之便而對階級較低之女性同仁為性騷擾行為，足見其無法自我約束及漠視法紀，行為已屬品德瑕疵，又其行為已違反國軍職場應謹守之性別分際，足徵性別平等意識欠缺，未尊重他人身體自主權，有懲罰之必要，經審酌性騷擾申訴會決議之建議懲度及行為時懲罰法第8條第1項各款情形，認原告2次性騷擾行為，各核予記過2次懲罰，其裁量符合比例原則，遂簽奉權責長官核定以懲罰處分1核予各記過2次懲罰，於法並無不合。

2、原處分符合程序及規定且未違反比例原則：

⑴考績條例第4條規定：「考績項目分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項。」第5條規定：「各級考績官對受考官各項之考評，應以平時考核為基礎，並參考年度獎

懲記載，予以綜合分析評定。」考績作業規定第7點第1款規定：「七、考評項目：（一）軍、士官區分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項；初考官應依受考人之表現，……於考績表及考核評鑑表內初考官考評意見欄與考核評鑑表背面重要記載事項欄中敘明，提供各級考績官參考。」第8點第8款第2目「八、績等管制：……（八）年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列為乙等以上：……2、覆考分項之思想、品德或績效，其中有1項評列丙上以下者。」

⑵原告111年度計有記功5次、嘉獎8次及記過6次（2個性騷擾行為各記過2次、營內飲酒記過2次），經192艦隊於111年10月26日召開評議會，就原告上揭懲罰之分項實施討論，並依考績作業規定第7點考評項目所附「國軍幹部考核評鑑指標」規定，認原告年度之懲罰為性騷擾、營內飲酒等行為，屬品德項之違失行為，是原告品德項之懲罰計有記過6次，依考績作業規定，品德項之記過不得以記功以上獎勵相抵，且原告考績績等經第二布雷艇中隊及布雷大隊之初考、覆考均認原告品德分項評列丙上，認原告年度綜合考績應評列為丙上，並以前考績處分核定原告111年度考績，自112年1月1日生效。原告不服前揭記過6次懲罰，向海令部權保會申請權益保障，經海令部權保會以2個性騷擾違失行為之認定，並無違法，駁回原告申請審議。惟營內飲酒部分，經海令部權保會認就原告有利不利事項，未盡調查之能事，遂要求192艦隊應予撤銷及另為適法之處理。經192艦隊以112年3月24日令註銷懲罰處分2且未再予懲罰。又因考量原告上揭懲罰處分2業經192艦隊註銷，為使程序周延，遂由布雷大隊於112年9月22日重新辦理原告考績更審事宜，並就原告考績是否因上揭營內飲酒之懲罰註銷而有變更考績之需要實施討論，經與會委員認品德項目為年度重點評定要項，雖營內飲酒懲罰註銷，然考量原告身為領導幹部且為該管性別平權之業務主管，

卻仍肇生違反兩性營規之性騷擾事件，品德有重大違失，且仍有品德項2個記過2次（即性騷擾）之懲罰，故仍維持品德分項為「丙上」之考評，此經初考官布雷大隊第二布雷艇中隊中隊長施國智少校記載於考核評鑑表背面重要記載事項欄，依考績作業規定第8點第8款第2目規定，原告考績績等自不能評列乙等以上。故被告以原處分核定原告111年度年終考績考評為丙上，於法並無不合。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：被告作成原處分將原告111年度考績績等評列為丙上，是否適法？

五、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有原告經歷資料（見訴願卷2第156頁至第157頁）、懲罰處分1（見本院卷第167頁至第169頁）、懲罰處分2（見訴願卷2第51頁至第53頁）、192艦隊111年10月26日評議會會議記錄（見原處分卷1第28頁至第30頁）及簽名冊（見本院卷第125頁）、前考績處分（見原處分卷1第39頁至第41頁）、海令部112年議決字第8號審議決議書（見原處分卷1第1頁至第9頁）、國防部112年再審字第21號再審議決議書（見本院卷第47頁至第51頁）、海令部112年議決字第5號審議決議書（見本院卷第54頁至第58頁）、192艦隊112年3月24日令（見原處分卷1第51頁至第52頁）、192艦隊112年9月22日更審評議會會議紀錄（見原處分卷1第55頁至第56頁）、原處分（見本院卷第23頁至第25頁）及訴願決定（見本院卷第29頁至第35頁）附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用之法令：

1、考績條例

⑴第1條第1項：「陸海空軍現役中將以下軍官、士官之考績，依本條例行之。」

⑵第3條：「考績採三級考評，區分為初考、覆考、審核三層次；各級考績官由國防部依單位編組型態定之。」

⑶第4條：「考績項目分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項。」

⑷第5條：「各級考績官對受考官各項之考評，應以平時考核為基礎，並參考年度獎懲記載，予以綜合分析評定。」

⑸第6條：「考績績等，區分為特優、優等、甲上、甲等、乙上、乙等、丙上、丙等、丁等9等。」

⑹第7條：「考績成果之運用，以績等為主，考績項目為輔。有關任官、任職、調訓、勛獎等，人事作業，以乙等為最低合格標準。」

⑺第8條：「（第1項）年終考績、另予考績考列乙上以上者，發給考績獎金；丙上以下者，依人事狀況，予以調職察看或辦理退伍。（第2項）年終考績、另予考績績等及獎金標準，由國防部定之。」

2、考績條例施行細則

⑴第1條：「本細則依陸海空軍軍官士官考績條例（以下簡稱本條例）第12條規定訂定之。」

⑵第4條：「本條例第3條所定初考、覆考、審核之三級考評，依下列規定辦理：一、依受考官組織系統，由其所隸屬單位之各級直屬長官擔任初考官、覆考官及審核官。二、覆考官及審核官辦理考評時，應召集有關人員，以評鑑方式提供考評參考。三、受考官所隸屬單位直屬長官僅有一級時，由其直屬長官逕行考評。」

⑶第5條：「本條例第4條所定考績項目，應詳列於陸海空軍軍官士官考績表及陸海空軍軍官士官考核評鑑表內，考績官須按時記載考評。」

⑷第6條第1項、第2項：「（第1項）本條例第5條所定各級考績官，對受考官之考評職責如下：一、初考官：（一）切實依照規定，親自執行平時考核。（二）依據平時考核資料及觀察結果，作適切公正之考評。（三）適時提供考績建議，並依期限完成初考作業。二、覆考官：（一）督導所屬嚴格執行平時考核。（二）協調各初考官間之寬嚴

標準。（三）以平時觀察之事實及有關資料，作獨立性之覆考。（四）確使初考、覆考作業依期限完成。三、審核官：（一）督導考績之實施，並嚴格執行考績紀律。（二）審核人事人員作業是否完備適切，初考官、覆考官是否公平正確。（三）消除各考績單位間考績偏差及寬嚴不一現象，並防止偏高偏低情事。（四）審定審核範圍內之各項考評結果，並得依需要指定人員預為評審，作為審定之參考。（第2項）軍官考績完成審核後，國防部陸軍司令部、國防部海軍司令部、國防部空軍司令部所屬單位，應送各該司令部備查；國防部其他機關（構）及直屬單位，應送國防部備查。」

3、處分時考績作業規定（111年8月19修正發布）

⑴第1點：「國防部（以下簡稱本部）為使各單位考績官及考績作業承辦人員，辦理人員考績作業時，對於評鑑考核作業方法能夠符合正確與一致性，以達綜覈名實、信賞必罰、準確客觀之目的。」

⑵第2點第1款：「考績區分：（一）年終考績：指每年年終考核受考人當年1月至12月連續任職服勤期間之績效，依法令程序綜合分析辦理之考績。」

⑶第3點第1款第6目、第7目：「考績審核權責劃分：（一）軍官部分：……6.陸軍單位主官：（1）國防部陸軍司令部：審核所屬中將以下各階人員考績。（2）軍團（防衛部）級：審核所屬上校以下各階人員考績（不含重要軍職人員）。（3）聯兵旅級（含比照）：審核所屬少校以下各階人員考績。（4）旅級（含比照）：得依單位主官之授權，審核所屬尉級軍官之考績。7.國防部海軍司令部、國防部空軍司令部、國防部憲兵指揮部、國防部資通電軍指揮部、國防部全民防衛動員署，依考績審核權責，準用前目規定辦理。」

⑷第4點：「考績考評層次編組：軍官、士官、士兵按組織系統，由審核單位依權責編組，軍官考評之初考官由各級

主官（管）擔任，士官、士兵由士官督導長擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。若受考人直屬長官僅有一級時（或因特殊情形），則不設評鑑會，得由其直屬長官逕行考評。」

⑸第5點第1款：「考績考評原則：（一）國軍軍、士官及志願士兵考績作業，其作業方式如下：1.於作業準備期程中審核評鑑會按各階績等比率，依所屬單位之任務、績效、幅員大小、裝備等因素綜合考量，審慎分配各單位考績績等。2.各初考單位按分配之績等，依各受考人年度內之平時考核及綜合考評結果，並參考近5年考績績等，作為初考官辦理初考之依據。各初考單位完成初考作業後，呈送覆考單位。3.覆考官（覆考評鑑會）應就受考人之初評績等，參考評核之綜合因素，依單位任務、特性、整體工作績效及其工作職掌與獎懲紀錄等，依績等管制比率及相關限制條件完成覆考；覆考官（覆考評鑑會）考評初考單位所評各階績等與分配績等相符時，送審核評鑑會（審核官）簽署認定。4.為拔擢軍中優秀幹部，培植人才，各審核官有最後之審核權。惟各審核單位應嚴格管制績等，不得逾越各階所訂之績等比率。」

⑹第6點第1款、第3款、第4款、第7款：「作業期程：（一）當年考績表及考核評鑑表於年度起（1月1日）或受考人派職之日起，由受考人之現職人事單位負責建立及完成初考官簽署，確實登記各受考人任職期間獎懲紀錄，於初考官或受考人職務異動時辦理考評乙次，並於30日內完成移轉。……（三）11月20日前，對單位內受考人員之清查管制、考績表基本資料校正，分送各考績官或評鑑會，完成初考作業，呈送覆考官或覆考單位。（四）12月10日前，應完成覆考作業，呈送審核官或審核單位。……（七）次年1月20日前，應完成年度考績查核。」

⑺第7點第1款：「考評項目：（一）軍、士官及志願士兵區分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項；初考官

應依受考人之表現，以勾記方式及完成各分項績等，尤對重要職務人員之均衡發展建議（如：指揮、幕僚、專業），於考績表及考核評鑑表內初考官考評意見欄與考核評鑑表背面重要記載事項欄中敘明，提供各級考績官參考。考績表之體格欄以體能之合格或不合格為考評標準，並以國軍體能鑑測中心（或視同單位）發給成績證明為準，無成績者，視為不合格；惟因懷孕或因公受傷，致無法施測者，得以前1年成績列計。」附件一「國軍幹部考核評鑑指標」：「評鑑項目：品德；考評分項：品行榮譽；具體考核指標內容：1.是否不正常男女關係、違反兩性營規、性騷擾、性侵害、援交、涉足有女(男)侍場所，經查屬實。……。」

⑻第8點第3款、第8款第2目、第9款：「績等管制：……（三）考績績等由審核評鑑會，依審核人數分階統一實施管制，各階績等分布，得依單位任務特性、偏遠地區、幅員大小、部隊績效、裝備多寡等因素為考量，彈性調整績等比率。……（八）年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上：……2.覆考分項之思想、品德或績效，其中有1項評列丙上以下者。（九）凡品德違失受記過1次以上處分或懲罰者，均不得以記功以上獎勵或事蹟存記相抵。」

⑼第9點第1款第1目、第2款：「作業要領：（一）考績考核表冊：1.陸海空軍軍官、士官及志願士兵考績表及考核評鑑表，為受考人直屬主官（管）執行考核作業之表格，作業時應確依部頒相關作業規定辦理，考核評鑑表作業說明。……（二）考績表分送列管：軍官、士官及志願士兵考績表繕製1份，並由審核權責單位影印1份送各資訊作業組傳輸（或以考績名冊代替考績表），其餘所需份數，中央各單位由各辦理考績審核單位負責影印，各軍司令部，依權責及作業能力考量，自行規定之。」

⑽第12點第5款：「注意事項：……（五）各人事權責單位發布之獎懲人令，應於12月1日前完成，另受考人於當年12月31日前，如有重大優劣事實，各權責單位應即刻辦理更審考績，及依相關法令規定適時提供人事運用。」

4、考績績等及獎金標準

⑴第1條：「本標準依陸海空軍軍官士官考績條例（以下簡稱本條例）第8條第2項規定訂定之。」

⑵第2條第5款至第7款：「考績績等評定標準如下：……五、乙上相當於75分至79分。六、乙等相當於70分至74分。七、丙上相當於65分至69分。」

⑶第4條第1款：「考績年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙上以上：一、考績之思想、品德或績效分項，任1項評列乙等以下者。」

（三）被告作成原處分將原告111年度考績績等評列為丙上，核屬適法：

1、依前揭考績條例第1條第1項、第3條、第4條、第5條、第6條、第8條、同條例施行細則第4條、處分時考績作業規定第2點第1款、第4點、第5點第1款第2目及第3目、第7點第1款、第8點第8款第2目、第9款等規定可知，現役中將以下軍、士官之年終考績，係採三級考評，除受考人直屬長官僅有一級時（或因特殊情形），得由其直屬長官逕行考評外，初考官由各級主官（管）擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。年終考績乃機關對所屬人員當年1月至12月連續任職服勤期間之績效，依法令程序予以綜合分析辦理之人事考評，因具高度屬人性及不可替代性，原則上行政機關就此享有判斷餘地，行政法院乃採較低之審查密度，僅於行政機關的判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始予以撤銷或變更。

2、查原告先前任職布雷大隊第二布雷艇中隊上尉副中隊長期間，經192艦隊於111年8月16日作成懲罰處分1就其行為1、2核予各記過2次懲罰，其後192艦隊又於111年9月8日

作成懲罰處分2就原告行為3核予記過2次懲罰；嗣因原告不服懲罰處分1、2而循序向海令部權保會、國防部權保會提起權利保護救濟，懲罰處分1部分經海令部112年3月1日112年議決字第8號審議決議書、國防部112年9月11日112年再審字第21號再審議決議書駁回審議及再審議之申請；懲罰處分2部分則經海令部112年2月1日112年議決字第5號審議決議書撤銷該懲罰，由192艦隊於2個月內另為適法處理；192艦隊乃以112年3月24日令註銷懲罰處分2等情，業如前述。而在192艦隊以112年3月24日令註銷懲罰處分2之前，192艦隊為辦理111年度考績作業已於111年10月26日召開評議會，當時原告111年度計有記功5次、嘉獎8次及記過6次（2個性騷擾行為各記過2次、營內飲酒記過2次），依處分時考績作業規定第7點考評項目所附「國軍幹部考核評鑑指標」規定，認定原告前揭懲罰計有記過6次係因性騷擾、營內飲酒等行為屬品德項之違失行為，依處分時考績作業規定，品德項之記過不得以記功以上獎勵相抵，且其考績績等經第二布雷艇中隊及布雷大隊之初考、覆考均認原告品德分項評列丙上，認原告年度綜合考績應評列為丙上，乃以前考績處分核定原告111年度考績為丙上，並自112年1月1日生效等情，有192艦隊111年10月26日評議會會議記錄（見原處分卷1第28頁至第30頁）及簽名冊（見本院卷第125頁）、原告111年度考績表及考核評鑑表（見原處分卷1第31頁至第37頁）、前考績處分（見原處分卷1第39頁至第41頁）等在卷可稽。而在192艦隊以112年3月24日令註銷懲罰處分2之後，192艦隊為辦理原告111年考績更審評議事宜乃於112年9月22日召開更審評議會，就原告111年考績是否因懲罰處分2註銷而有變更考績之需要進行審議；而初考官於該次考核評鑑表之考評意見欄載明：「許員身為副主官，工作表現雖受肯定，惟身負內部管理之責，卻仍違犯兩起性騷擾案件，並未以身作則，且知法犯法，品德顯有瑕疵。」（見原處分卷1第5

7頁）並於重要記載事項欄載明：「……二、許書維上尉於111年5月3日1600至22時許員以低頭且貼近之方式盯、看女性同仁腳趾，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第11100562951號令核定記過兩次處分。（屬品德項）三、許書維上尉於111年5月20日0時51分許員以通訊軟體LINE傳送不雅影片檔案予女性同仁，造成當事人感覺不適及受冒犯之行為，依海軍一九二艦隊111年8月16日海九二行字第11100562951號令核定記過兩次處分。（屬品德項）四、許書維上尉年度獎懲紀錄為記功5次、嘉獎8次及記過4次，綜上所述，許員年度記功5次，然其中僅上半年記功1次屬工作績效項，其他記功項目均非屬個人績效，且其中隊長及輔導長亦因渠擔任副中隊長期間未盡職責遭核定處分在案，再審酌綜合考評，其違犯兩性營規，為本軍重大軍紀案件，且肇按日期亦為上半年，顯見於實施上半年獎點考核未客觀評定。五、許員營內飲酒處分因證據未臻明確遭權保會撤銷另處，然品德項目為年度重點評定要項，許員擔任副主官職務，代表承擔更大責任與使命，需照顧單位官兵，凝聚團隊向心力，維護部隊戰力；另其肩負部隊管理督導之責，深知國軍人員性騷擾處理及性侵害預防實施規定，然其具針對性向其所屬女性官兵性騷情事，造成內部管理罅隙，更嚴重斲傷部隊領導統御，知法犯法，且自認其行為並無犯錯，未見其悔改之意，犯後態度明顯不佳。六、綜上所述，經初考官、覆考審核作業等各級考核後，認定品德上有重大瑕疵，故品德分項評列丙上，依考績作業規定覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列丙上以下者，其考績績等不得評列乙等以上，故綜合績等評列丙上。」（見原處分卷1第58頁）等語；經與會委員認品德項目為年度重點評定要項，雖營內飲酒懲罰註銷，然考量原告身為領導幹部且為該管性別平權之業務主管，卻仍肇生違反兩性營規之性騷擾事件，品德有重大違失，且

仍有品德項2個記過2次（即性騷擾）之懲罰，乃評列原告111年度覆考分項之品德項為「丙上」並將原告111年度考績績等評列為「丙上」；被告乃於112年11月6日作成原處分核定原告111年度年終考績績等重新考評仍維持「丙上」，自112年1月1日生效等情，有原告111年度考核評鑑表（見原處分卷1第57頁至第59頁）、更審評議會之會議紀錄（見原處分卷1第55頁至第56頁）及原處分（見本院卷第23頁至第25頁）在卷可稽。對照前揭考績條例及處分時考績作業規定，原告行為1、2該當處分時考績作業規定第7點第1款規定附件一評鑑項目「品德」，考評分項「品行榮譽」之具體考核指標內容「是否不正常男女關係、違反兩性營規、性騷擾、性侵害、援交、涉足有女(男)侍場所，經查屬實」，初考官據此綜合上揭情事於考核評鑑表重要記載事項欄已具體表明其考評丙上之事由，自無基於錯誤之事實認定或不完全之資訊，亦無違一般公認之價值判斷標準、裁量濫用之情事；再經與會委員衡酌原告所涉2件性騷擾事件均經評議會及外聘委員審定，且經原告後續多方申復，結果仍維持原案，乃以原告身為領導幹部，肇生兩性營規事件，在品德上有重大違失為由，決議仍將原告111年度覆考分項之品德項評列為丙上，並將其111年度考績績等評列為丙上，核與處分時考績作業規定第8點第8款第2目、第9款所定「覆考分項之思想、品德或績效，其中有1項評列丙上以下者，其考績績等不得評列乙等以上」「凡品德違失受記過1次以上處分或懲罰者，均不得以記功以上獎勵或事蹟存記相抵」等規定意旨相符，堪認更審評議會評定原告111年度考績為丙上，其考評程序符合前揭考績條例、考績作業規定，亦無其他違法情事，被告據以作成原處分核定原告111年度考績績等為丙上，自屬適法。

3、原告固主張：其於111年5月3日行為1係因A女違反「不得留指甲與染指甲」之營隊規定始為糾正；其係於查艙時於

公開場合有裝設監視器之單位走廊，在多位官兵前糾正A女腳趾擦指甲油違反服儀規定，並不構成性騷擾；111年5月20日行為2係誤傳不雅影片檔案予A女，已立即收回並於隔天向A女道歉；且其行為均無實際接觸，分別被認定為「輕度肢體騷擾」、「中度簡訊騷擾」，其受懲罰處分1被核予各記過2次，比較國軍相類懲處案件之懲度顯屬過重云云。然按行為時性別工作平等法係為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定，此觀該法第1條規定即明，其規範重點在於保護人格尊嚴與身體自主權，俾使受僱者能於友善工作環境中，安全且不受干擾地工作。受僱者於執行職務時，行為人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，即成立敵意環境性騷擾。而行為時國軍性騷擾處理規定第3點第1項第1款第1目亦針對國軍人員及其工作環境設有相同規定。且為維護軍紀及導正現役軍人之違失行為，現役軍人實施性騷擾經調查屬實者，依行為時懲罰法第15條第13款規定即應予以懲罰。國軍性騷擾處理規定係採調查權與懲處權分離原則，現役軍人是否成立性騷擾行為係交由所隸機關性騷擾申訴（復）會調查認定後，作成性騷擾成立與否之決議，並提出懲罰建議，再由懲罰權責機關參酌其建議，本於懲罰權責之裁量，決定應為如何之懲罰。查原告行為1、2所涉性騷擾申訴事件，經192艦隊調查後召開申訴會決議其性騷擾成立，並以111年8月10日令檢附申訴審議決議書送達原告；原告提出申復，經被告召開申復會決議駁回，並以111年10月20日函檢附申復審議決議書送達原告；原告提起訴願，經國防部於112年1月11日以112年決字第4號訴願決定駁回其訴願後，原告並未於法定期間內循序提起行政訴訟，該性騷擾事件已告確定等情，業如前述，原告實無從於本件關於考績之撤銷訴訟再爭執該案性

騷擾成立之實體認定結果。況其行為1、2所涉性騷擾申訴事件之具體事實，有A女111年6月7日性騷擾事件申訴書（見原處分卷2第1頁）、A女111年6月15日訪談紀錄（見原處分卷2第3頁至第4頁）、原告111年6月15日訪談紀錄（見訴願卷1第42頁至第44頁）、原告111年6月20日答辯書（見訴願卷1第45頁至第46頁）、192艦隊性騷擾事件申訴（復）調查報告書（見原處分卷2第5頁至第12頁）、111年5月3日監視器畫面截圖影像（見本院卷第193頁至第197頁）、原告與A女之Line對話紀錄（見審議卷第60頁至第65頁）在卷可憑。關於行為1部分，縱認原告當時確係因A女違反「不得留指甲與染指甲」之規定欲加以糾正，然當時正值A女擔任值星班長執行查艙清點人數，原告擔任單位副主官尚得採取口頭告誡或依國軍服儀規範相關懲處罰則方式處理，而非以低頭持續盯、看A女之腳趾，甚至A女因畏懼而後退至會議室內，仍步步逼進會議室，其所為依該事件發生之背景、工作環境、當事人之關係以觀，實已造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境無疑；關於原告行為2部分，原告傳送不雅影片檔案與收回訊息當下並未立即向A女傳訊表示歉意，反而傳送「嘿嘿」貼圖並向A女表示「傳錯人了、你為什麼還沒睡」等語，其於次日向A女道歉無非係因A女已向輔導長檢舉其傳送不雅影片檔案之舉，原告始向其表示「不好意思」，其所為仍已使A女感到不適而造成冒犯性之工作環境甚明，自該當於行為時性別工作平等法第12條第1項第1款及行為時國軍性騷擾處理規定第3點第1項第1款第1目之性騷擾行為無誤。至原告援引另案國防部113年決字第31號訴願決定書，主張該案空作部戰管聯隊申訴會認定觸碰胸部之肢體接觸行為屬於輕度肢體騷擾行為，建議核予申誡2次懲罰，原告「盯看女性同仁腳趾行為」及「傳送不雅影片檔案」行為均無實際接觸，則分別被認定為「輕度肢體騷擾」、「中度簡訊騷擾」，而被核予各記過2次，顯屬過重乙節。惟按「辦

理懲罰案件，應視違失行為情節之輕重，並審酌下列事項：一、行為之動機、目的。二、行為時所受之刺激。三、行為之手段。四、行為人之生活狀況。五、行為人之品行及智識程度。六、行為對領導統御或軍事紀律所生之影響。七、行為人與被害人之關係。八、行為人違反義務之程度。九、行為所生之危險或損害。十、行為後之態度。」「依本法規定從重懲罰或減輕懲度者，應合於比例原則，為合義務性之裁量決定。」行為時懲罰法第8條第1項、第10條分別定有明文。行為時懲罰法第8條第1項規定係就法律效果之懲罰種類選擇，參照國軍之特性，明定就懲罰輕重應衡量之重要事項，作為審酌之裁量因素。而行政法院對於行政機關行使裁量權所作成裁量處分之司法審查，原則上在行政機關之裁量權限範圍內尊重其裁量權之行使而作有限司法審查，僅於行政機關行使裁量權過程或結果有逾越法定裁量權限、裁量怠惰、違反比例原則之違法情事，始得予撤銷。對照國軍人員性騷擾案件懲罰建議參考表（見本院卷第165頁）係針對國軍人員性騷擾案件進行懲罰時所考量其違犯態樣、違犯程度及役別等裁量因素加以具體化所訂定之參考基準，以期統一各所屬機關人員執法時衡酌各項裁量因素之標準；具體而言，該參考表將違犯態樣區分為「言語騷擾」「偷拍」「猥褻」「簡訊騷擾」「肢體騷擾」「言語及肢體」等6類違犯態樣；將違犯程度分為「輕度」「中度」「重度」，並依「義務役」與「志願役」等服役身分別訂定不同懲罰種類與額度，核係將行為時懲罰法第8條第1項所定行為之手段、行為人違反義務之程度、行為所生之危險或損害及行為對領導統御或軍事紀律所生之影響等裁量因素之具體化，核與行為時懲罰法第8條第1項規定意旨無違，堪認192艦隊依前揭規定衡酌原告所涉前揭性騷擾行為情狀據以作成懲罰處分1，並未逾法定裁量範圍，亦無裁量濫用、裁量怠惰等情事，依前揭說明，即難認其懲度裁量有何違反比例原

則或行為時懲罰法第8條第1項等違法情事，依前揭說明，法院自應予以尊重。原告援引另案訴願決定之基礎事實與原告所涉前揭性騷擾事實及其行為對領導統御或軍事紀律所生之影響本即未盡相同，原告自難僅以另案訴願決定為據即謂懲罰處分1違反比例原則。故原告此部分主張，均無從動搖原處分之適法性。

4、原告另主張：前考績處分以其因2次違反兩性營規、1次營內飲酒之違失行為，經192艦隊以懲罰處分1、2核定3個記過2次懲罰，並記載於品德項，且該等違失行為均屬考核評鑑表品德項違失，其111年度覆考分項之品德項乃經評列為丙上，據以核定其111年度考績績等為丙上；嗣海令部以112年議決字第5號審議決議書撤銷懲罰處分2後，辦理重新考評，其品德項由6支小過變為4支小過，被告僅以其受懲罰處分1即評定考績分項「品德」績等為丙上，顯已偏離考核指標內容，亦未審酌其於111年度計有記功5次、嘉獎8次，僅單一評價「品德」項為丙上，致綜合考績亦為「丙上」，有基於不完全資訊之判斷違法情事，亦違反比例原則、誠信原則、有利及不利之情形一律注意原則，原處分顯恣意濫用裁量權限而違法；且原處分未經由初考單位初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會依法實施初考、覆考、審核，逕由更審評議會更審，違反正當行政程序，應予撤銷云云。惟按行政程序法第7條所定比例原則係指行政機關於有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者，且其採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡而言。而「覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列丙上以下者，其考績績等不得評列乙等以上」「凡品德違失受記過1次以上處分或懲罰者，均不得以記功以上獎勵或事蹟存記相抵」此觀處分時考績作業規定第8點第8款第2目、第9款規定意旨即明。而原告行為1、2所涉2件性騷擾行為既經認定成立，且經192艦隊作成懲罰處分1核定各記過2次懲罰，自該當

處分時考績作業規定第7點第1款規定附件一評鑑項目「品德」，考評分項「品行榮譽」之具體考核指標內容，則原告主張被告僅以其受懲罰處分1即評定考績分項「品德」績等為丙上，已偏離考核指標內容云云，顯乏其據。且依前揭考績作業規定第8點第9款規定，品德違失受記過1次以上處分或懲罰者，均不得以記功以上獎勵或事蹟存記相抵，原告縱於111年度計有記功5次、嘉獎8次，以及其所涉行為3營內飲酒之懲罰處分2業經註銷，均仍無解於其因行為1、2所涉2件性騷擾行為而受前揭品德違失懲罰之結果，被告既已因海令部以112年議決字第5號審議決議書撤銷懲罰處分2而辦理重新考評，先由192艦隊於112年9月22日召開更審評議會就原告111年考績是否因懲罰處分2註銷而有變更考績之需要進行審議，再報由被告核定，顯已充分考量懲罰處分2業經註銷之情事，被告據此作成原處分，自難認有何基於不完全資訊之判斷違法。至原告所稱192艦隊辦理其考績重新考評時，未由初考官建立「註銷營內飲酒懲罰後」考績表而僅有考核評鑑表，可知初考官、覆考評鑑會、審核評鑑會對於「註銷營內飲酒懲罰後」重新考評績等均未表示意見而逕由更審評議會決定其考績乙節。對照原告111年度考績表（見原處分卷1第31頁）及192艦隊辦理其考績重新考評時所製作之原告111年度考核評鑑表（見原處分卷1第57頁至第59頁），足見該考績表係原本辦理111年度考績時依處分時考績作業規定第6點第1款、第3款、第4款、第7款關於當年考績表作業期程規定所製作；而原告111年度考績因懲罰處分2經註銷而須重新辦理考評，初考官既已重新製作考核評鑑表，並於該考核評鑑表重要記載事項欄詳載懲罰處分2經註銷之事實，循序呈請更審評議會審議，且由更審評議會會議紀錄內容（見原處分卷1第55頁至第56頁）以觀，亦確已就原告111年度考績是否因懲罰處分2註銷而有變更考績之需要進行實質審議，並由192艦隊呈請被告核定，仍符合前

揭考績條例第3條及考績條例施行細則第4條所定現役中將以下軍、士官之年終考績所採三級考評之架構，並不因是否重新製作考績表而構成應予撤銷之程序瑕疵，故原告主張被告逕由更審評議會決定其考績，容有誤解，亦無從動搖原處分之適法性。

六、綜上所述，原告前揭主張，均非可採。被告作成原處分將原告111年度考績績等評列為丙上，其程序及實體上核無違法；訴願決定遞予維持，亦無不合。本院對被告就原告111年度考績績等所為高度屬人性判斷，自應予尊重。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，核與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　18　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　18　　日

書記官　林　幸　怡