臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴更一字第7號

原　　告　史光華
訴訟代理人　賴雨柔　律師
　　彭煥華　律師
被　　告　憲兵第二0三指揮部

代　表　人　張純志
訴訟代理人　戴正緯
　　趙稚慧
　　郭崇慧

上列當事人間考績事件，原告不服國防部109年4月17日109年決字第069號訴願決定，提起行政訴訟，經本院109年度訴字第131號判決後，被告不服，提起上訴，經最高行政法院110年度上字第700號判決廢棄，發回本院更為審理，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、本審及發回前上訴審訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告原係憲兵指揮部臺中憲兵隊士官長，因於民國108年7月1日帶隊出外跑步，對所屬同僚言語上人身攻擊，及清查發現原告於107年11月5日上午6時駕車返營途中遭警攔查，測得其呼氣酒精濃度達每公升0.21毫克，且未依規定回報前開為警攔查酒駕事實等違失行為，經被告以108年7月16日憲將三人字第0000000000號令、108年8月26日憲將三人字第0000000000號令及108年8月14日憲將三人字第0000000000號令，分別核予申誡2次、降級12月及記過1次之懲罰，108年度考績經評列為丙上，以108年12月27日憲將三人字第0000000000號令(下稱原處分)核定並附考績通知書通知原告。原告不

服，循序提起行政訴訟，請求撤銷原處分機關於原告108年度考績結果通知書及訴願決定，經本院109年度訴字第131號判決撤銷訴願決定及原處分，被告不服，提起上訴，經最高行政法院110年度上字第700號廢棄原判決，發回本院更為審理。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告初、覆考之判斷係出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，且有違一般公認之價值判斷標準：

⑴依原告108年獎懲紀錄所示，原告於108年8月26日受有降級12月之懲處處分並登錄在案，惟該處分並未經合法送達原告，此就原告108年12月31日權益保障申請狀之申請人「士官長史光華」簽名筆跡及送達證書所示「史光華」簽名筆跡，與原告酒駕違失懲罰相關資料中的憲將三人字第0000000000號令送達證書之「史光華」簽名筆跡，為外觀形式上之核對，其字體樣式、下方筆觸實有不同，且斯時臺中隊人事業務承辦人梁苡嬋亦自認有作業疏失，又無原告拒絕或不能簽名或蓋章之記明事由，是降級處分違反行政程序法第76條第2項、第100條第1項前段、第110條第1項意旨，未經合法送達原告，其效力並未發生，故被告據此處分作為原告108年獎懲紀錄，復為當年考績考評基礎事實，即有疑義。降級評核期間所領之薪資明顯固然減少，亦知受降級處分，然並未收到降級處分合法通知書及文令，亦未收到被記小過之文令，導致其逾越救濟期間，無法救濟。

⑵又被告依國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定(下稱國軍考績作業規定)實施原告初、覆考之考績考評，須基於原告之獎懲紀錄為其判斷之基礎事實，然該降級處分所呈現之程序、效力瑕疵，已如上述，且該處分涉及之獎懲項目是為「品德操守不良」，顯為原告年度考績「品德」評鑑項目，影響108年度考績考評「僅能評定為丙

上」。被告之降級處分有違反法定正當程序之瑕疵，連動108年獎懲紀錄之文書正確性，進而影響考績考評判斷之基礎事實是有錯誤或屬不完全資訊，被告據此作成為108年度考績結果，顯有違誤。

⑶原告於108年8月1日調任臺中隊擔任幕僚士官長，但被告因為有重大演訓任務要專精訓練、任務示範，及陸威專案演練，下電話紀錄要求具備該專長之原告支援擔任教官，直到108年10月21日正式歸建臺中隊，原告108年度多數時間均在協助執行職務以外工作，成效良好亦無犯錯，未刻意爭取獎勵；何以歸建後，初考官尤志平士官長突然認為原告品德操守不好給予品德評鑑項目丙上之評定，無非係基於107年違規酒駕事件，顯有因單一事件即為片面評定，而無綜合考評全年度品德表現之疑義，致原處分基此錯誤品德表現之事實認定或不完全之資訊，而僅能依規定為丙上績等。

2. 原處分關於原告評鑑項目「品德」之判斷，有違比例原則，致有恣意濫用權限之情事：

⑴依原告108年獎懲紀錄所示，原告於108年10月24日受有嘉獎2次之一般功績獎勵，其獎懲事由為108年上半年軍紀安全評核有功人員（下稱軍紀獎勵）並登錄在案。然軍紀安全評核目的之一在於激發強烈之榮譽心、責任感及指揮道德，且原告係於108年度受此軍紀獎勵，就上開規定意旨，應屬品德項目中品行榮譽之佳行，又原告過去5年來的考績品德項目考評亦均為甲等以上，且於108年3月1日經權責單位考核後升任為被告勤務支援連士官督導長，顯見其品德並非如此低下、不堪，亦非不完全重視榮譽。今原告縱有因未注意酒精殘值之酒駕（未涉刑事責任）及隱匿未報等行為，然該酒駕事件應屬不慎偶發，原告未立即回報亦係出於自我保護心理之常情，此與刑事上被告不自證己罪、期待可能性等法理，實有異曲同工之妙，倘因此給予過於嚴苛的道德要求，而扭曲全年度全方面、綜合性

之考績考評制度目的，刻意斧鑿汰除路徑，難免淪有軍人均應為道德聖人之不切實際譏評，人員士氣亦深受打擊。

⑵復依陸海空軍軍官士官考績條例第8條規定，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。然本件真正實情係因原告不慎偶發之違規酒駕暨相關衍生行為，遭如此無情對待並設計其不適服現役之退伍路徑。原告僅餘2年多即可取得月退休俸給，卻因個人罪質不重且難以期待之違失行為，進而剝奪其工作權，倘原告真是品德不良、素質低劣，怎可能服役17年多，歷經考核長官均未發現，原處分基於預設汰除立場、意圖設計退伍甚明，是原處分對原告年度綜合表現考評甚有不公、恣意偏執、未見周延等不當之處。

⑶原處分判斷之審查，關於品德項目，應綜合原告108年全年度品德表現實為功過兼具，參考其近5年考績中品德項目之考評結果等全盤狀況，並審酌原告思想、才能、學識、績效、體格等考評項目均為標準之上，及輔以比例原則中之必要性原則及衡平原則，實不宜逕對原告為品德項目丙上之考評，以致其全年度考績僅能為最高丙上之評定，進而造成原告身分權益變動危險之不利益，此與被告欲藉由年度考績之行政手段來達到懲儆原告之考核目的，利益相衡下顯失均衡，亦非最小侵害。被告如此「重點」考核品德，將導致其他考績考評項目之評鑑結果未具效用，失去年度考績應為全方面、各項目綜合考評之實質意義。原處分之判斷實有違反比例原則而有恣意濫用權限之疑義。被告將原告107年11月5日所發生之違規酒駕事件列為原告108年度年終考績考評事由，有判斷出於錯誤之事實認定及法律概念涉及事實關係時，其涵攝有明顯錯誤等適用法令上之違誤，原告違規酒駕違失行為嗣後為單位察覺，此情況應屬其107年年終考績更審之事由，此自國軍

考績作業規定第12點第2款第10目、第11目之規範意旨可為探知。

3. 乙證5乃被告上級機關即國防部憲兵指揮部之指示命令，復依其專案懲罰基準表之懲罰基準欄、備考欄二所示，原告之酒駕違失行為，被告必須核予降級處分，且為符合該指示，使原告有議決汰除或續服現役之人評會程序，被告必須讓原告依國軍考績作業規定第12點第1款前段、強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法第4點第3款等規定才會有不適服現役人評會之程序，所以被告必須先使原告年度考績為丙上，而原告又無一次受記2大過以上情事，被告為符合國軍考績作業規定第8點第8款第2目之規定，只好考評原告108年度考績品德分項為丙上，始能達到上級機關乙證5之指示。換言之，原處分乃出自於原告違規酒駕單一事件，再由上而下式的由非考績審核權責之上級機關限制有權責的下級機關，致原處分實非基於原告108年度綜合表現，不符國軍考績作業規定第1點、第5點之法規目的及考評原則，是被告依據乙證5作出原處分，有違依法行政原則、法律正當程序，難脫權力恣意濫用之議。

4. 雖然依國軍考績作業規定第8點第8款第2目規定，年度內有覆考分項之思想、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，惟依「陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準」第4條規定所示，考績年度內考績之思想、品德或績效分項，任一項評列乙等以下者，其裁量基準規範效果為考績績等不得評列為乙上以上，考其二者規範意涵，同是對於年度考績有品德分項評列為丙上之行使裁量權基準，係屬針對同一事項之法令規範，則行政機關若有多種能達成同樣目的之方法時，應選擇對人民權益侵害最少者，換言之，被告對於原告因品德分項評列丙上而考評其年度考績時評列為乙等，是有裁量空間的，且於法理上亦無違背，是被告因原告年度考績有品德分項評列為丙上，而認原告108年度考績績等最高僅能評定丙上，刻意限縮裁量基準

實屬不當，致對原告所造成的權益侵害非屬最少，違反法治國家所應遵守之比例原則。

5.108年度考績審核評鑑會會議紀錄內容是否同與會人員所述意旨、是否經權責長官簽核存查仍屬不明，其真實性尚存疑義。縱認該內容為真，可知覆考官即臺中憲兵隊隊長僅就其因有107年間違規酒駕事件暨衍生未依規定回報等違失行為而列品德分項為丙上為報告，而審核評鑑會之與會委員並未對此為實質討論及評鑑，與陸海空軍軍官士官考績條例施行細則第4條第1項第2款規定不符，有違法定正當程序；且審核官漏未審酌原告108年度獎勵紀錄中有關原告品德表現良好受獎勵的事由及過往表現及平時考核，與陸海空軍軍官士官考績條例第5條規定不符，亦有違反法定正當程序、公平原則：

⑴證人賴洺南關於初考官與覆考官之原告108年度考績手稿銷燬乙節，與其在本院另案即109年度訴字第153號準備程序之證述內容有所不同；當時賴洺南表示當時臺中憲兵隊考績手寫資料均有歸檔存參，請本院併予審酌。又賴洺南回答原告關於考績列丙上，辦理汰除乙節，其表示一切依據考績的作業規定，可見原告考績在初考及覆考階段均未考量審酌「陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準」之規定，導致原告108年度考績必須依國軍考績作業規定給予丙上績等，而有違反比例原則之疑義。再者，賴洺南證述關於梁苡嬋時任臺中憲兵隊人事承辦人送達原告酒駕懲處之送達證書上原告筆跡肉眼辨識部分，因賴洺南擔任臺中憲兵隊人事承辦人多時，曾經多次交付其他文令予原告，並請原告當場署名在送達證書上，對原告字跡自有一定認識，是其關此部分之證述，當屬可採。

⑵證人尤志平係本件初考官，與原告108年間相處時間係自10月份起至12月底，加上年度考績作業期程限制，尤志平對於原告得以考核期間僅有2個月不到，理應參酌原告前單位初考官的考評意見始有較為客觀、全面之年度考績考

核；然自尤志平證述可知，其給予原告年度品德項考績丙上之最大原因就是酒駕，實質上就是原告107年酒駕之單一因素考量，對於原告108年其他優秀表現已略而不論，亦未審酌原告108年獎勵事由及前單位初考官的考評意見「做事積極負責，對弟兄有教無類。」等對原告有利事項。復參以尤志平對原告的考評意見「獨善其身，人際關係稍欠不足。」更可知悉原告並無其他品德項上重大缺失，否則原告若真是品德低劣之人，其全年度所涉品德劣行早已被各歷次單位初考官詳實記載並為考評意見，才有可能品德績等丙上，落入檢討不適服現役機制；然依原告108年度考績表所示內容，實不足認原告108年有其他品德劣行重大事由，致須給予原告品德績等丙上之情事。換言之，尤志平出於酒駕之單一考量，已違反國軍考績作業規定第1點、第5點（一）2.3.之規範目的，難脫恣意濫用權限之嫌。

㈡聲明：原處分關於原告108年度考績結果通知書及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告對原告考績考評具行政機關之專業性，且查考績此考評工作，富高度屬人性，除對事實有認定錯誤、未遵一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事外，法院對於機關長官對部屬考評之判斷，應予尊重。被告考績評定係以平時考核紀錄作為評定依據，就受考人之思想、品德、才能、學識、績效、體格等項目予以綜合評分係行政機關依據個案情形所做結果，其性質係屬不確定法律概念，人評會所為判斷，法院基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權專屬性，承認行政機關就此等事項之決定有判斷餘地，法院對於行政機關關於適用不確定法律概念時，除有判斷瑕疵情形外，法院應予尊重。

2. 原告因「108年7月1日帶隊跑步時對所屬人身攻擊，批評個人身材及跑步姿勢」、「107年11月5日酒駕經警查獲，嗣經審計部於108年函知國防部始發覺」及「107年11月5日酒駕經警查獲，惟未依規定回報，嗣經審計部於108年函知國防部始發覺」等違失，分別經被告核予「申誡兩次」、「降級12月」及「記過乙次」等懲罰違失懲處，係屬「品德」分項考核事項，考核為「丙上」。原告身為資深士官幹部，明知國軍三令五申嚴禁酒駕之禁令，卻於107年涉酒駕違失，且未依規定回報，被告依國軍考績作業規定第8點第8款第2目：「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」，覆考「品德」分項評列為「丙上」，依法有據。

3. 原告主張被告不應將107年酒駕之事實納入108年度考績之評核，並辯107年酒駕事實應為107年考績更審事實，惟該事實經108年發覺而於108年遭「降級」處分，故被告依國軍考績作業規定第2點第1款：「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。」被告將該107年酒駕事實並受108年遭「降級」處分，納入108年考績審酌事實，並無不當。又縱原告酒駕之事實未納入評價，被告評定原告之考績亦因原告該事實受有「降級12月」之處分，列入該年度考績評核之依據，亦無礙108年度綜合考評其品德分項為「丙上」。原告以初考官尤志平僅審認原告107年酒駕之單一因素考量，並未審酌108年獎勵事由云云，惟初考官對原告考績評定之考績表係針對原告108年度之平時考核及獎懲等綜合考評結果，並無恣意濫用權限之情事。被告事實認定並無錯誤且無考量與事實無關之事項，對原告之考績評定「丙上」符合比例原則，並無不當。

4. 被告於108年8月26日憲將三人字第0000000000號令認原告「107年11月5日酒駕經警查獲，嗣經審計部於108年函知國防部始發覺，有酒後駕車事實」，核定「降級12月」，該降

級處分核定原告自108年9月1日起迄109年8月31日止降級為期1年，並副知臺中財務處；依109年國軍人員給與簡明表可知原告為三等士官長其各級之本俸均因降級而減少，可知原告知悉遭受降級之處分，其每月份本俸給付之數額顯有影響。另原告主張上揭降級處分未合法送達，效力未發生乙節，該降級處分於108年9月17日送達原告本人簽收。且原告每月知悉本俸有減少，顯然知悉該處分存在，縱處罰未送達原告，僅係該處罰所預發生之內部效力與送達外部效力時間不一致，亦即係影響該懲罰之行政救濟起算期間，並非必然影響事實認定，況原告自108年9月1日起降級時，已知悉原處分內容，並對其發生效力。針對原告所指之乙證5，原告酒駕違失係上級指導特意評核原告酒駕之懲處，顯有誤會，本件酒駕之懲處係原告確有其違失，經被告調查屬實，針對降級之懲處亦召開審查評議會。

5. 原告認被告對其「108年上半年軍紀安全評核有功人員」之獎勵事由未納入品德事項為有利評核，有事實認定及違反比例原則之恣意濫用權限乙節，然原告108年度合計獲得嘉獎5次之事由，包括「個人推薦106年志願士兵社青、新訓、在營考生」核予「嘉獎乙次」、「訓練基訓部隊士官兵各項體能活動，表現認真負責」核予「嘉獎兩次」及「108年上半年軍紀安全評核有功人員」核予「嘉獎兩次」，與「品德」評鑑項目之考評分項並無關聯。又原告108年上半年度任職被告勤務支援連士官督導長一職，因該單位上半年並無軍紀案件，故對當時單位領導職位之長官核予獎勵，僅係其平時工作之獎勵。是被告對於該獎勵未納入品德事項之審酌並無不當，原告所辯顯有誤會。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告以原處分核定原告108年度考績績等為丙上，於法有無違誤？是否有出於錯誤之事實認定或不完全之資訊作出判

斷，或有違一般公認之價值判斷標準、裁量濫用之情事，或有違比例原則？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：爭訟概要所述，除上列爭點外，為兩造所不爭執，並有被告108年7月16日憲將三人字第0000000000號令、108年8月26日憲將三人字第0000000000號令及108年8月14日憲將三人字第0000000000號令及其送達通知書、原處分核定並附考績通知書、訴願決定等（本院前審卷第197-208、31-34、67-73頁）在卷可稽，堪認為真實。

㈡本件應適用之法規：

1.陸海空軍軍官士官考績條例

第3條規定：「考績採3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。」

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。」

同條例施行細則第6條規定：「（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：㈠切實依照規定，親自執行平時考核。㈡依據平時考核資料及觀察結果，作適切公正之考評。㈢適時提供考績建議，並依期限完成初考作業。二、覆考官：㈠督導所屬嚴格執行平時考核。㈡協調各初考官間之寬嚴標準。㈢以平時觀察之事實及有關資料，作獨立性之覆考。㈣確使初考、覆考作業依期限完成。三、審核官：㈠督導考績之實施，並嚴格執行考績紀律。㈡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。㈢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。㈣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。（第3項）士官考績完成審核後，應送所隸權責機關（構）、部隊、學校備查。」

2.108年7月17日修訂之國軍考績作業規定

第2點第1款規定：「考績區分：㈠年終考績：係指每年年終考核當年1月至12月任職服勤期間之成績，依法令程序綜合分析辦理之考績。」

第4點規定：「軍官、士官、士兵按組織系統，由審核單位依職權編組，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。」

第5點第1款第2目及第3目分別規定：「㈠國軍軍、士官及志願士兵考績作業，其作業方式如下：……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。」

第7點第1款規定：「考評項目（如附件一）：㈠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，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。……」（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第3項規定：是否營區糾眾酗酒、酒後駕車、賭博，經查屬實。第4項規定：是否匿名指控、蓄意說謊、欺

瞞長官。第7項規定：是否涉及不當管教，經查屬實遭懲處者。）

第8點第8款第2目規定：「年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙上以上：……2.覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列丙上以下者。」

3.準此，國軍士官之年度考績應依上開規定及程序核實評等。而類此考評工作，因具有高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地；只在判斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：1.行政機關的判斷，是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念的解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存的上位規範。4.行政機關的判斷，是否有違一般公認的價值判斷標準。5.行政機關的判斷，是否出於與事物無關的考量，也就是違反不當聯結的禁止。6.行政機關的判斷，是否違反法定的正當程序。7.作成判斷的行政機關，其組織是否合法且有判斷的權限。8.行政機關的判斷，是否違反相關法治國家應遵守的原理原則，如平等原則、公益原則等例外情形時，才予以撤銷或變更。

㈢經查，原告前任職被告所屬臺中憲兵隊三等士官長，108年1月1日至2月28日於臺中憲兵隊擔任副區隊長、3月1日至7月31日調任勤務支援連擔任士官督導長、8月1日至12月31日調任臺中憲兵隊擔任人事。因「108年7月1日帶隊跑步時對所屬人身攻擊，批評個人身材及跑步姿勢」，經被告(勤務支援連)以108年7月16日憲將三勤字第0000000000號令，核予申誡2次懲處；復因「107年11月5日酒駕經警查獲，惟未依規定回報，嗣經審計部於108年函知國防部始發覺」及「107年11月5日酒駕經警查獲，嗣經審計部於108年函知國防部始發覺」等違失，分別經被告以108年8月14日憲將三人字第0000000000號令及108年8月26日憲將三人字第0000000000號令核予「記過乙次」及「降級12月（自108年9月1日起迄109年8月31日止）」等違失懲處(本院前審卷第197-208頁)。故原

告108年1月1日至2月28日、3月1日至7月31日與8月1日至12月31日之考核評鑑表，分別由臺中憲兵隊士官督導長莊銘村、憲兵第203指揮部勤支連副連長潘冠宏及臺中憲兵隊士官督導長尤志平擔任初考官考評。其中原告108年3月1日至同年7月31日之考核評鑑表記載：「考評項目『品德』之績等乙上，考核內容為『對所屬不當管教』，獎懲申誡2次」，及108年8月1日至同年12月31日之考核評鑑表記載：「考評項目『思想』之績等乙上，考核內容為『違背國軍使命、行為有損軍譽』，考評項目『品德』之績等丙上，考核內容為『酒後駕車遭警查獲』，考評項目『績效』乙上，考核內容為『因個人工作執行不力，嚴重影響部隊團隊士氣』，獎懲分別為嘉獎2次、記過1次、降級」。嗣108年底臺中憲兵隊考評原告年度考績時，初考官尤志平於原告考核評鑑表重要記載事項欄表示：「1.史員（即原告）於『108年7月1日』1630部隊運動時，帶隊外出跑步，對江員與張員言語上人身攻擊（批評兩員身材及跑步姿勢）導致兩員身心不舒服。（即個人獎懲紀錄欄記載申誡2次）2.107年11月5日6時肇生酒駕案件，經警方酒測濃度0.15-0.25毫克（即個人獎懲紀錄欄記載降級12個月），未依規定回報（即個人獎懲紀錄欄記載記過1次）。3.史員於108年8月1日調職本隊任人事兼生涯規劃士乙職，因自認不稔電腦及承辦業務，故未主動參與人事業務。4.綜上所述，史員雖於108年期間從事訓練教育表現得當，惟史員身為高階幹部卻漠視軍令未能以身作則，嚴重影響部隊士氣。」等語，而將其考評項目「思想」評列為乙上、「品德」評列為丙上、「才能」、「學識」項目評列均為甲等、「績效」項目評列為乙上、「體格」項目評列為合格，並為「不適現職」之意見及績等丙上之初考結果，其後，經臺中憲兵隊於108年11月8日召開108年度少校階以下官士兵考績評議會，並由覆考官臺中憲兵隊隊長闞立凱擔任會議主持人，於評列士官兵「乙上（含）以下」初考人員報告，再經參謀主任、副隊長表示意見後，覆

考官亦表示同意初考官所評，送請審核評鑑會審核官簽署核章，經108年11月27日憲兵第203指揮部108年度聘僱人員考成暨少校階以下官士兵考績評議會會議考成評列丙上，此有原告108年度考績表1份、考核評鑑表3份、108年11月8日臺中憲兵對考績評議會會議紀錄、108年11月27日被告108年度考績評鑑會會議紀錄等相關資料附卷可憑（本院前審卷第129-135、訴願卷二第64-81頁、本院卷第207-213頁、本院證物袋）。至原告於112年7月21日具狀爭執本件卷證欠缺108年度考績之覆考評鑑會議資料乙節，業經被告提出乙證六為證（本院卷第207頁以下），原告則另為爭執乙證六之真正性，查本案更審前證人即臺中憲兵隊人事士賴洺南於110年1月5日到庭證稱：臺中憲兵隊108年人事考績業務由伊承辦，承辦流程為人事會印空白考績表給初考官評比，評比後覆考官會召集初考官開會，將會議結果手稿交給人事彙整，彙整完畢後交給初考官、覆考官用印，用印完畢後將資料繳交被告作最後評核等語（本院前審卷第216頁），核與證人賴洺南於109年10月20日在本院109年度訴字第153號考績案件證稱：臺中憲兵隊108年考績由伊負責彙整資料，考績表繕打之前，初考官評定完，覆考官會召集相關權責初考官、召開會議，針對人員逐一做細項評核，作成會議紀錄，紀錄在隊上存查，伊是依照會議紀錄繕打考績表等語相符（109年度訴字第153號卷第211頁），可見初考官評定後，覆考官將召開考績會議，聽取相關意見以完備覆考程序及決定，而依證人賴洺南於上開兩案訴訟程序中之證詞均稱覆考官召集初考官開會等語，堪認原告108年考績由初考官評定後確已由覆考官召開會議討論並作成覆考決定無訛，而證人賴洺南前於本院109年度訴字第153號審理中證稱覆考官召開會議、作成會議紀錄等語，嗣後卻於本案更審前證稱：「（原告訴代：有沒有製作會議紀錄？）這案我沒有進去開會，他們是將開會後的手稿給我，覆考沒有會議紀錄」等語，何以證述內容前後不一，不得而知，然臺中憲兵隊於108年11月8日召開覆

考會議之會議紀錄，早經被告於本院109年度訴字第153號審理中提出到院（該案乙證10），並經該案承審法官於準備程序閱覽比對原件記載與摘錄無訛，本件原告訴訟代理人彭煥華律師亦為該案原告訴訟代理人於該案已就覆考會議紀錄表示無其他意見（109年度訴字第153號卷第281頁），且上開覆考會議紀錄復經引為該案判決證據之一，又無論證人賴洺南對於會議紀錄存否乙事是否記憶錯誤，然其證述內容確實已可認定覆考會議之召開為真實，且本件乙證六完整會議紀錄中所載109年度訴字第153號原告之考績討論內容與被告在該案所提乙證10內容完全相符，從而，被告所提乙證六應可認屬真正。

㈣被告對於原告108年度考績之考評項目「品德」為績等丙上，並無違法：

1. 查臺中憲兵隊辦理108年度考績之經過，經證人即初考官士官督導長尤志平到庭證稱：「（原告108年考績的初考評斷品德項丙上跟年度考績丙上的具體依據跟考量為何？）這是看原告在部隊的工作表現、教育訓練及勤務業務，原告在10月份調至臺中憲兵隊，原告到隊上的表現算是比較被動的狀態，有關教育訓練部分，再者就是原告考績當年度有參考前單位的考核，調至本隊之後來持續考核，因原告有酒駕的紀錄，酒駕是不可觸犯的天條，作為初考官的我，依該員身為高階士官幹部，在部隊內也應作為部屬及同事的榜樣，對於該員年度的酒駕事件，有作為考核之一。關於工作部分，該員調至憲兵隊之後占人事士的職缺，起初該員有向我反應不會使用電腦，希望可以向主官協調是否可以在部隊做其他的工作，得到的回應是主管會於考核作為業務上調配。（你是如何參考前單位的考核，依據為何？）當時部隊有一套晤談考核系統，在跟前單位的主官了解之後，了解原告在之前有發生酒駕的紀錄，然後在前單位擔任連士官長時，對同仁有言行不檢的管教方式。（黑體字體部分，是否是你打的考績？參考原因為何？）是我打的考績，我是參考業務部分，

因為身為高階幹部，講出我不會電腦須要調整業務，另指派工作給我做這些話，如何帶領以下這些部屬去執行部隊工作推展。（提示本院卷第135頁，有關於記過1次是有關於隱匿未報部分，這個事實及懲處是不是會影響考績的評價？）會，在品德及思想上會考量。（隱匿未報在軍人部隊中請說明為何會影響其思想品德評鑑？）若在部隊工作環境下這麼多年，也擔任到高階幹部，如果規範不能遵守，有違背部隊及國軍的規定。〔提示有關申誡2次部分，雖然這是在調任憲兵隊之前發生的，這個具體事實在做評價時，歸類在何部分？（提示本院卷第132頁）〕申誡部分我是歸類在績效。……（在打丙上品德部分，初考官對於原告因為不當管教而遭申誡2次，這在品德上有否列入考量？）有。」等語（本院前審卷第220-226頁），核與前揭原告考核評鑑表背面之重要記載事項欄所載相符。由上可知「酒駕」、「隱匿酒駕未報」、「從事教育訓練上對同仁有言語不當」等事項係證人尤志平初考審查之重點；而審之「酒駕」、「隱匿酒駕未報」、「從事教育訓練上對同仁有言語不當」已分別該當於上揭國軍考績作業規定第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「是否酒後駕車，經查屬實」、「是否欺瞞長官」、「是否涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」等項，原告亦未爭執「酒駕」、「隱匿酒駕未報」、「從事教育訓練上有言語不當」之事實有何錯誤認定，是初考官依據上揭規範，並綜合上揭情事核予「品德」項目丙上之績等考評，且於考核評鑑表重要記載事項欄載明「1.史員於108年7月1日1630部隊運動時，帶隊外出跑步，對江員與張員言語上人身攻擊（批評兩員身材及跑步姿勢）導致兩員身心不舒服。2.107年11月5日6時肇生酒駕案件，經警方酒測濃度0.15-0.25毫克，未依規定回報。」已具體表明其考評丙上之事由，並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。

2.依據「憲兵指揮部針對104-107年酒駕及隱匿未報專案懲罰基準表」規定酒測值吐氣所含酒精濃度未達0.25毫克或血液中酒精濃度未達百分之0.05且未肇事者，軍職人員核予「降級」處分，並由懲評會據酒測值依例換算降級處分期間，官兵個人隱匿未報者，核予「記過乙次」處分。備考欄並載：「1.凡酒後駕駛交通工具，經憲兵、警察機關確認屬實者，依陸海空軍懲罰法及其施行細則核予懲罰。2.志願役人員經核予記大過兩次、記大過乙次及降級懲罰者，由單位依陸海空軍軍官士官考績條例及其施行細則、志願士兵服役條例、國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定及強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法等規定，按權責召開人評會，議決汰除或續服現役。3.各單位對於官兵個人或單位幹部隱匿未報者，依國軍軍風紀維護實施規定核予『記過乙次』。……」(本院前審卷第141頁)。查原告因107年11月5日為警攔查測得酒精濃度0.21毫克，復未依規回報，而經被告依前開專案懲處基準表，分別核予降級12月、記過1次之處分，且被告對於有相同「酒駕」、「隱匿酒駕未報」情事之林正毅、林正皓、廖宜楷等3人，亦同為降級及記過乙次之懲處，有本院前審卷乙證5憲指部辦理104至107年酒駕隱匿未報人員懲處相關事宜電話紀錄可參(前審卷第139-144頁)，又證人尤志平於前審到庭證述時，一再強調酒駕是不可觸犯的天條，令人不能諒解，所以才在思考及品德作了這些考評等語，且酒駕及隱匿未報等行為既經憲兵指揮部訂定「憲兵指揮部針對104-107年酒駕及隱匿未報專案懲罰基準表」，顯見原告所屬軍事機關對於具憲兵身分之下屬涉有酒駕及隱匿未報等違規情事之重視，而有專案懲罰之規範制定，並經國防部制定國軍考績作業規定之附件一明確列於「國軍幹部考核評鑑指標」，是關於酒後駕車、隱匿未報而涉欺瞞長官等情，確實為考績評定之重要評鑑指標，而原告擔任高階幹部更應知悉及遵守，故被告以原告身為資深士官，其服役已17餘年，明知國防部及憲指部三令五申多次強

調酒後駕車之相關案例及規定，並多次令頒軍紀通報等要求事項，卻仍漠視軍紀，認其品德操守不佳，並無裁量濫用、違反比例原則之情事。

3.被告108年8月26日令核定降級處分，已於108年9月17日經原告簽收送達在案，原告雖爭執甲證1之原處分及原告受申誡2次、記過乙次等送達證書上「史光華」之簽收筆跡（前審卷第200-204頁），與被告108年8月26日令所為降級處分之送達證書上「史光華」之簽收筆跡並非相同，而主張被告108年8月26日令降級處分未合法送達，致本件考績所據之基礎事實錯誤或屬不完全資訊乙節，惟查原告108年度考績表之「個人獎懲紀錄欄（受考人自填）」業經原告自行明確填載前揭酒駕隱匿未報記過1次、酒駕降級12月之懲罰事由、文號等內容（前審卷第135頁），復經原告109年1月3日權益保障申請狀(訴願書)所載「108年6月中旬，上級單位詢線管道系統查獲國軍近兩年有遭受警察機關查獲有酒駕罰款而未回報的人員名單，查本部單位共有4人，職是其中之一，本部203指揮部接到消息後，立即約談4人了解酒駕案由狀況，並依上級指導指示按國軍酒駕懲處規定懲處，因職發生的酒駕情事是在前年107年11月5日，當時的酒駕懲處規定為（未肇事未達標），軍士官予降級，罰薪，悔過之三種處分，隱匿不報者小過一支，指揮部已於108年8月初召開人評會，統一按規定懲處，因職與其他三人酒駕狀況條件事宜是一樣的，所以4人都以降級(12個月)處分及隱匿不報記小過1支來處置，4人懲處相同並都無異議欣然接受規定處分，並認錯悔過引以為戒，……然而於108年12月30日接到指揮部送達通知書為108年度考績打丙等列汰除的文令，況且在8月中旬都已經懲處過了……」等語(前審卷第37頁)，可見原告早已知悉被告108年8月26日令所為降級處分及108年8月14日記過1次處分之具體內容，難認該處分未合法送達。故訴願階段原告嗣委任律師申請閱覽卷宗後，始以109年4月7日訴願補充理由書爭執因簽名筆跡不同而主張降級處分未合法送達(訴

願卷一第48、53、61頁），及原告於本院前審言詞辯論主張也未收到被記小過的文令，導致要救濟時已經超過時效，無法救濟(本院前審卷第439頁)等語，均無可採。再者，被告明確指出係以品德違失之具體事實作為考績之基礎，並非依據懲處紀錄為原告考績丙上之原因（前審卷第183頁），且原告酒駕及隱匿未報等情，均核於國軍考績作業規定第7點第1款所定附件一品德項下「品行榮譽」之具體考核指標「酒後駕車，經查屬實」、「欺瞞長官」等項，業如前述，則被告以前開事實為具體考核，即無涉降級、記過處分是否合法送達，亦不因此有基礎事實錯誤或基於不完全資訊而作成判斷之情事。

4. 原告主張依國軍考績作業規定第12點第2款第10目、第11目規定，被告不應將107年酒駕之事實納入108年度考績之評核，應為107年考績更審事實乙節，依國軍考績作業規定第2點第1款規定：「年終考績：係指每年年終考核當年1月至12月任職服勤期間之成績，依法令程序綜合分析辦理之考績。」第6點第6款、第7款規定：「㈥12月30日前，確實清校各受考人年度獎懲紀錄及刑事判決資料，並完成年度考績（含沿用考績）查核作業及表冊調製，呈送查核長官（單位）查核。㈦次年1月20日前，應完成年度考績查核。」第12點第5款規定：「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，如有重大優劣事實者，各權責單位應即核辦理更審考績，及依相關法令規定適時提供人事運用。」據此，考績所依據之各人事權責單位發布之獎懲紀錄或獎懲人令，應以各該年度12月31日前為基準日。原告上揭酒駕事件雖發生於107年11月間，惟於108年始發現，並經被告於108年8月14日令核定記過1次、108年8月26日令核定降級12月，其獎懲紀錄既於108年8月間所為，被告列為108年度考績之評列，並無不可。又原告上揭酒駕行為並未經刑事偵查或經地院判決執行，並無原告所援

引國軍考績作業規定第12點第2款第10目、第11目規定之適用。

㈤被告以原處分核定原告108年度考績績等為丙上，適法有據：

1.依國軍考績作業規定第8點第8款第2目規定：「績等管制：……㈧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，其中有一項評列丙上以下者。」查原告因「酒駕經查屬實」、「欺瞞長官」、「不當管教，經查屬實遭懲處者」等事實，經初考、覆考考評原告「品德」分項為丙上，依前開績等管制規定，其考績績等不得評列乙等以上。被告指揮官張純志上校於108年11月27日召開108年度考績審核評鑑會，決議評定原告年度考績為「丙上」，有前開會議紀錄、簽到表及會議資料可參（訴願卷二第67-68、73-74頁、證物袋會議資料），由上可知，被告之考評程序均符合陸海空軍軍官士官考績條例、國軍考績作業規定等相關規定，並無違法。

2.原告主張被告可依陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條規定，評列原告為乙等，卻刻意依國軍考績作業規定第8點第8款第2目為評定丙上，有違比例原則等語，107年12月10日修正之陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條固規定：「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，任一項評列乙等以下者。二、記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者。三、上年度考績丙上以下，無具體優良表現者。四、因案經判處有期徒刑以上之刑、拘役、罰金或宣告免刑、緩刑確定者。但因過失犯罪情節輕微者，不在此限。五、受陸海空軍懲罰法之降階、降級處分者。六、經公務員懲戒委員會判決降級、減俸、罰款、記過者。」但究竟應評列為乙等或丙上甚或丁等，被告仍應視被考評人當年度之獎勵、懲處作為依據，非謂「不得評列乙上以上」，即應評列為「乙等」。是原告此部分主張，並無可採。

3. 至於108年11月27日「108年度聘僱人員考成暨少校階以下官士兵考績」評議會會議所檢附之資料，其中關於審核評鑑名冊(會議資料第74頁、本院卷第97頁)，雖僅載明原告近5年考績而未記載嘉獎次數，及憲兵203指揮部108年度「士官長階幕僚」職考績比序名冊(會議資料第51頁、本院卷第96頁)則記載原告本年度獎懲已核嘉獎4次，而與個人獎紀錄欄及統計欄所載次數不同（前審卷第135頁），上揭比序名冊所載嘉獎4次，雖有誤載，然經審酌原告考績表已記載原告近5年考績、個人獎懲紀錄欄及統計欄已詳載原告108年度計嘉獎5次，應認原告正確嘉獎次數紀錄已經初考官及覆考官考評時予以考量在內而予綜合評量；且原告係考績考評「品德」項目核列丙上，而原告108年度合計獲得嘉獎5次之事由，包括「個人推薦106年志願士兵社青、新訓、在營考生」核予「嘉獎乙次」、「訓練基訓部隊士官兵各項體能活動，表現認真負責」核予「嘉獎兩次」及「108年上半年軍紀安全評核有功人員」核予「嘉獎兩次」，與「品德」評鑑項目之考評分項並無關聯，且依據國軍勳賞獎懲作業實施要點第18點規定：「獎點計算，嘉獎1次視同1點，記功1次視同3點，記大功1次視同9點。」依比序名冊所載原告嘉獎4次、申誡2次、記過1次，年度總績分-1（本院卷第96頁），即便增加嘉獎1次，總績分為0，比序由19變更為18(士官長階幕僚全部人數19名)，故縱使考績會議資料載明正確嘉獎次數5次，並不影響「品德」評鑑項目為丙上之結果，依國軍考績作業規定第8點第8款第2目規定，考績績等仍不得評列乙等以上，故其瑕疵尚未重大影響考績考列丙上之結果，尚難僅以上揭考績會之評鑑名冊漏列嘉獎次數、比序名冊誤載之瑕疵，遽認考績會未對原告個人獎懲紀錄內容予以審查考核。

4. 至原告主張被告作成原處分前未依行政程序法第102條規定，給予原告陳述意見機會乙節，查被告作成所屬人員年度考績之程序雖屬行政程序之一種，然關於考績結果之作成既

另訂有陸海空軍軍官士官考績條例以為依循，則考績之作成程序即應依上開考績條例為之，而考績條例並無就年度考績績等丙上者，明定應於作成丙上績等前給予受考人陳述意見機會，且國軍考績作業規定亦無受考人陳述意見之辦理程序規定，則本件被告作成原告考績丙上結果前未予原告陳述意見，自難謂於法有違。又考績條例第8條第1項後段雖規定：「丙上以下者，依人事狀況，予以調職察看或辦理退伍。」，然究非「丙上以下者」即等同「辦理退伍」，亦即原告於原處分受考績丙上之評定，並非等同受有改變身分關係之「退伍」處分，是原告爭執被告未於考績丙上之原處分作成前給予陳述意見機會有所違誤乙節，尚無足採。

㈥綜上所述，原處分於法並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於原告108年度考績結果通知書，為無理由，應予駁回。

㈦本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　17　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　林靜雯

法官　楊蕙芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟	所需要件

代理人之情形	
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.當事人或其代表人、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。2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
㈡非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1.當事人之配偶、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.當事人為公法人、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㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　22　　日

書記官　朱子勻