最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第861號

上　訴　人　葉姍靜

訴訟代理人　楊元綱　律師

　　阮紹錂　律師

被 上訴 人　海軍左營後勤支援指揮部

代　表　人　吳啓興

訴訟代理人　王奕懿（兼送達代收人）

上列當事人間懲處事件，上訴人對於中華民國112年10月18日高雄高等行政法院112年度訴字第46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、上訴人係被上訴人所屬左營港務隊二等士官長船長，因於民國111年5月5日下午莒光課期間，拒絕其直屬長官即港務隊分隊長邱○○上尉（下稱邱上尉）指示其向輔導長領回該隊詹姓下士家訪資料（下稱系爭家訪資料），並情緒激動大聲要求邱上尉自行前往或是與其一同前往向輔導長領回系爭家訪資料（下稱系爭行為1）；另於111年7月24日，上訴人將施工日誌上呈邱上尉時，未經邱上尉同意，即逕將邱上尉仍持有之公文卷宗抽走，並與邱上尉手部發生碰觸（下稱系爭行為2，與系爭行為1合稱為系爭行為），肇生冒犯直屬長官、言行不檢情事，經被上訴人於111年9月6日召開懲罰人事評議會（下稱評議會）決議後，依行為時（即113年8月7日修正前條文，下同）陸海空軍懲罰法（下稱懲罰法）第15條第14款及國軍軍風紀維護實施規定（下稱國軍風紀規定）

第29點第1款「行為粗暴、言行不檢」規定，據以作成111年9月14日海營廠管字第1110019869號令（下稱原處分）核予上訴人大過1次之懲罰。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經高雄高等行政法院（下稱原審）以112年度訴字第46號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及原判決之理由，均引用原判決所載。

三、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨論述如下：

㈠懲罰法係為維護軍紀，鞏固戰力，兼顧人權保障，導正陸海空軍現役軍人之違失行為而制定，該法第2條規定：「本法所稱現役軍人，指依兵役法或其他法律服現役之軍官、士官及士兵。」第13條規定：「士官懲罰之種類如下：一、撤職。二、降階。三、降級。四、記過。五、罰薪。六、悔過。七、申誡。八、檢束。九、罰勤。」第20條第1項規定：「記過，分記過與記大過。」又同法第15條第14款規定：「現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：……十四、其他違失行為違反已送立法院備查或國防部頒定之法令。」考諸該條款於104年5月6日修正之立法理由可知，因軍中生活事實無窮，無法鉅細靡遺地就軍人應受懲罰之違失行為逐一予以規定，為避免遺漏而為第14款之規定。又國軍風紀規定係國防部為強化國軍軍紀督察工作，以嚴肅軍隊紀律、樹立廉能風尚、保障官兵合法權益，促進國軍團結和諧，以蔚成崇法務實之現代化優質國軍而頒定之行政規則，對軍紀維護、廉能風尚之樹立，各有不同規範，經核與懲罰法立法目的尚無不符，亦無違反法律保留原則，被上訴人得予適用。國軍風紀規定第29點第1款規定：「違規：㈠行為粗暴、言行不檢。」為違反國軍風紀之具體違紀態樣。

㈡懲罰法第7條第2項規定：「1人為數違失行為者，應分別懲罰。」依其立法理由所載，係將原懲罰法施行細則第4條有關2人以上共同為違失行為應個別懲罰、1人有2種以上之違

失行為應分別懲罰之規定，提升至法律位階，並將該細則第4條刪除。而原懲罰法施行細則第4條係規定：「本法第8條各款之過犯，如為2人以上共同行為，應個別予以懲罰，1人同時有兩種以上之過犯行為者應分案予以懲罰，同一行為而發生兩種以上過犯結果者，應從一重懲罰，經懲罰後3個月內再犯過者，應加重懲罰。」依原懲罰法施行細則第4條規定反面解釋，即「同種之過犯行為應為1案懲罰」，蓋因同種之過犯行為如具有關聯性，應合併評價，自應為一案中懲罰，然懲罰法第7條第2項規定將之提升為法律位階後，條文卻修正為「1人為數違失行為者，應分別懲罰。」二者比對下，可發現原細則規定限縮是「兩種類」以上，修法後卻將「種類」刪除，其理由未明，立法歷程亦未針對此點加以闡述，僅於該條修正理由指出「將懲罰法施行細則第4條有關……，一人有『2種』以上之違失行為應分別懲罰之規定，提升至法律位階……」，因此就修正理由歷史解釋，及懲罰法具有懲戒罰之性質，懲罰法第7條第2項規定所謂之「一人為數違失行為」仍應解為「一人為數『種』違失行為者，應分別懲罰。」倘係為同種之違失行為，則應一案中懲罰，以從違紀行為人之同種違失行為所顯露之人格瑕疵，及對於服役機關所造成之影響綜合判斷。原判決理由雖未論及此，惟對其認定原處分並無違誤之結論不生影響（詳後述）。上訴人主張其所為之系爭行為，應是獨立可分之數行為，原判決未予說明系爭行為何以能被評價為一行為，有不適用法規及判決理由不備之違法云云，並無足取。

㈢懲罰法第30條規定：「（第1項）權責長官知悉所屬現役軍人有違失行為者，應即實施調查。（第2項）調查時，對行為人有利及不利之情形，應一律注意。……。（第4項）調查結果認為有施以撤職、降階、降級、記大過、罰薪或悔過懲罰之必要時，應由主官編階為上校以上之機關（構）、部隊或學校召開評議會決議之。認為證據不足或無第15條各款違失行為者，應為不受懲罰之決議；其已逾第16條之懲罰權

時效者，應為免議之決議。（第5項）前項評議會召開時，應給予行為人陳述及申辯之機會；會議決議事項應陳權責長官核定。……。（第6項）前2項評議會，由權責長官指定適當階級及專業人員5人至11人組成，並指定1人為主席。……。」第31條規定：「（第1項）前條第6項評議會之專業人員中，應有符合教育部採認規定之國內外大學、獨立學院以上學校法律系所畢業者1人以上；其無適當人員時，應向上級機關（構）、部隊或學校申請指派人員支援。（第2項）評議會組成任一性別比例不得少於成員總數3分之1。但權責機關（構）、部隊或學校之適當階級及專業人員任一性別人數不足成員總數3分之1者，不在此限。」又按行為時（下同）懲罰法施行細則第7條規定：「（第1項）為審議懲罰案件召開之評議會，由權責長官指定所屬副主官、相關單位主管、與懲罰案件有關之專門學識或經驗人員及符合本法第31條規定人員，5人至11人組成之。（第2項）副主官為評議會之主席。副主官出缺，或因受訓、差假等事不能召集或出席時，由權責長官就成員中1人，指定為主席。（第3項）評議會之決議，應有3分之2以上成員出席，出席成員過半數同意行之；同數時，由主席裁決之。」準此，懲罰法已明定懲罰種類、違失行為樣態及懲罰程序，而行為人是否應受懲罰處分或受懲罰處分之種類、懲度為何，則由主官編階為上校以上之機關（構）、部隊或學校召開評議會決議之，陳權責長官核定。而依上開懲罰法第30條第6項規定及懲罰法施行細則第7條規定可知，所謂由權責長官指定之適當階級及專業人員，係指由權責長官指定所屬副主官、相關單位主管、與懲罰案件有關之專門學識或經驗人員及符合懲罰法第31條規定人員而言，並未限制權責長官所指定者之軍階必須高於受評人，始稱為適當階級人員。又海軍軍官士官權責劃分執行作法（下稱執行作法）第3點第4款第3目：「三、作業方式……㈣權責……3.士官兵懲罰……⑵作業流程：A.調查結果認為有施以撤職、降階、降級、記大過、罰薪或悔過

懲罰之必要時，應由主官編階為上校（含）以上之機關（構）、部隊或學校召開評議會決議之（免召開士官評議會），有關士官兵懲罰案件，組員須將單位士官督導長納入。」係國防部海軍司令部為協助下級機關執行懲罰法第30條規定之細節性及技術性事項所訂頒之行政規則，並未對人民權利增加法律所無之限制，被上訴人自得據以援用。是以，上訴人主張評議會委員黃○○（士官督導長）之軍階與其同屬士官長，顯未高於上訴人，非屬適當階級之委員，本件評議會之召開及組織顯已違法；執行作法第3點係在規範士官評議會之作業方式，與評議會完全無涉，本件評議會將執行作法第3點第4款第3目引用入會議紀錄內，於法有誤，原審未調查評議會委員之階級是否適當，有未依職權調查及判決理由不備之違法云云，無非其一己主觀之見解，亦無足取。

㈣事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。原審係審酌邱上尉對於上訴人為系爭行為之緣起及過程，已經具體描述整體事實細節，經核與分別在場見聞上訴人為系爭行為1及系爭行為2之蘇○○士官長及馮○○中尉所證情節大致相合，及上訴人所自陳為系爭行為之原委等事證，斟酌全辯論意旨及調查證據之辯論結果，論明：上訴人係因於111年5月5日下午莒光課期間，拒絕其直屬長官邱上尉指示其向輔導長領回系爭家訪資料，並情緒激動大聲要求邱上尉自行前往或是與其一同前往向輔導長領回系爭家訪資料；另於111年7月24日，上訴人將施工日誌上呈邱上尉時，未經邱上尉同意，即逕將邱上尉仍持有之公文卷宗抽走，並與邱上尉手部發生碰觸，被上訴人據此認上訴人有「冒犯直屬長官、言行不檢」之違失行為，經111年9月6日評議會決議核予大過1次之懲罰，應無違誤等情，並就上訴人所為輔導長曾向其表示系爭家訪資料無須陳核邱上尉之主張，何以

不足採為有利於上訴人之認定，予以指駁在案。經核與卷內證據尚無不合，亦無違反論理法則、經驗法則及證據法則之情事。上訴意旨主張：其係經輔導長授權，得不經邱上尉蓋章同意，始逕行將111年5月3日官兵約談暨家屬聯繫紀錄表（下稱系爭紀錄表）陳核至士官督導長處，系爭紀錄表係經用印之各層級長官就系爭紀錄表之內容為實質審查，提供具體意見，並未見邱上尉用印其上，原審就此有利上訴人之事實未詳加調查，僅憑輔導長之證言，遽認輔導長未曾向上訴人表示系爭家訪資料無須陳核邱上尉之情事，核有未盡調查義務、認定事實違反證據法則、判決理由不備及判決理由矛盾之違誤云云，無非係執其個人主觀之意見，對原審所為證據取捨與事實認定職權之行使為指摘，並無可採。

㈤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：1.行為之動機、目的。2.行為時所受之刺激。3.行為之手段。4.行為人之生活狀況。5.行為人之品行及智識程度。6.行為對領導統御或軍事紀律所生之影響。7.行為人與被害人之關係。8.行為人違反義務之程度。9.行為所生之危險或損害。10.行為後之態度；依懲罰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，懲罰法第8條第1項及第10條分別定有明文。從而，被上訴人對上訴人懲罰為裁量權之行使，雖享有一定程度之裁量空間，但非毫無界限，依法治國的依法行政原則，不可以逾越法定之裁量範圍，亦不可違背法規授權之目的，並應符合比例原則，若為合義務性之裁量決定，即屬合法。經查，原判決依調查證據之辯論結果，審究評議會出席委員經上訴人陳述意見，及由上訴人所屬之港務隊隊長、副隊長報告後，審酌上訴人為系爭行為之動機、目的、手段、行為時所受刺激、品行及智識程度、對領導統御或軍事紀律所生影響、行為人違反義務之程度、所生危險或損害、態度及與被害人之關係等項，決議核予上訴人大過1次之懲罰；又按被上訴人所提出之「以下犯上『言行不檢』案類懲度」（下稱類案懲度表）及「海

軍常犯重大軍紀違失態樣懲度參考基準」（下稱懲度參考基準），均載明違反部屬職責、言行不檢之違失態樣，得予以大過1次之懲罰，因而認定被上訴人按上開評議會結論，作成原處分，並無逾越裁量或裁量濫用情事，且未違反比例原則等情，核與卷內證據相符，亦無判決理由不備之違法。原判決據以駁回上訴人之訴，依上開規定及說明，並無不合。上訴意旨主張評議會未考量上訴人為系爭行為時之目的、動機及所受刺激，肇因於邱上尉數次對其刁難所致，亦未考量上訴人之品性，原審就此亦未詳加調查，核有未盡職權調查義務及判決不備理由之違誤云云，亦不足採。

㈥又承上論，原處分係被上訴人就本件具體個案之違失行為情節輕重，審酌懲罰法第8條第1項各款規定所列情況，所為裁量權行使，類案懲度表及懲度參考基準所載之違失態樣及懲度，僅係被上訴人就本件懲罰之懲度為裁量時之參考，並非唯一考量基礎，為原判決論明在案，況不論其他懲罰個案之違失行為態樣與本件之相類程度為何，因各行為人的軍種、官科、官等及官階各異，各該行為對領導統御或軍事紀律所生之影響程度自亦有別，本件上訴人係被上訴人所屬左營港務隊二等士官長船長，則其所為冒犯直屬長官、言行不檢之違失行為，對於軍事紀律所生負面影響程度及所應受懲罰種類，並非當然須比附援引類案懲度表及懲度參考基準所載之類案至明。上訴意旨以其主觀之見解，指摘原判決認定類案懲度表載明違反部屬職責、言行不檢之違失態樣，得予以大過1次之懲罰，顯與類案懲度表之內容不符，其認定事實與所憑證據內容亦顯有不符，有判決理由矛盾之違法；原審未經調查，遽引證據能力及證明力有疑之類案懲度表作為裁判基礎，有判決不適用法規及判決不備理由之違法；即便依類案懲度表所載「公然辱罵上級長官，幾經勸導仍無悔意」之情節，亦僅為記過乙次之懲罰，則被上訴人核予上訴人大過1次之懲罰，顯係裁量濫用且違反比例原則，且上訴人所為之系爭行為，並非以不雅言語辱罵，亦未造成邱上尉任何身

體上的傷害，其情節輕重程度顯與懲度參考基準所示記大過之案例不相符，原審未就此部分詳加調查，有未盡職權調查義務及判決不備理由之違誤云云，均無可採。

㈦另觀卷存原處分（見原審卷第65至67頁），其主旨係記載核定上訴人之懲罰，其附件（見原審卷第69頁）「事由」、「懲罰種類」欄各記載「於111年5月、7月間履次肇生冒犯直屬長官言行不檢之情事」、「大過乙次」，「備考」欄則載明依懲罰法第15條第14款及國軍風紀規定辦理等語，已將處分之主旨、事實、簡要理由、法令依據等逐一記載，足使上訴人瞭解其受處分之原因事實及其法令依據，並無違反明確性原則。原判決雖未就此說明，惟已指明本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經斟酌後，核與判決結果不生影響，故無逐一論駁之必要，即難謂原判決有判決不備理由之違法。上訴意旨指摘其於原審已主張原處分違反行政行為明確性原則，被上訴人亦於原審為答辯，原判決就此未予論斷，顯有判決不備理由云云，並無足為對其有利之認定。

㈧綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　梁　哲　瑋

法官　李　君　豪

法官　廖　建　彥

法官　林　淑　婷

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　徐　子　嵐