臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
111年度訴字第1440號
114年7月31日辯論終結

原　　告　吳昀昌

訴訟代理人　許龍升　律師
被　　告　國防部空軍司令部

代　表　人　○○○（司令）
訴訟代理人　劉斯丞
　　盛安柔
　　翁學謙

上列當事人間退伍事件，原告不服國防部中華民國111年10月16日111年決字第282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

一、程序事項：

本件被告代表人原為○○○，嗣於訴訟進行中變更代表人為○○○，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷2第229至232頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告原係被告所屬○○○○處（下稱○○處）○○部屬軍官，於任職該處○○管制長期間，因民國110年11月15日遭警攔查拒絕實施酒精測試之違失，經○○處以110年11月18日國空戰整字第1100093226號令（下稱懲罰令）核定大過2次懲罰，○○處旋於同年11月22日及12月9日召開不適服現役人事評審會（下稱人評會）及再審議人評會，均評鑑原告

不適服現役，並以110年12月16日國空人管字第1100099710號令（下稱110年12月16日令）核定其不適服現役退伍，自110年12月17日零時生效。原告不服提起訴願，經國防部以111年3月21日111年決字第72號訴願決定（下稱111年3月21日訴願決定）將110年12月16日令撤銷，由被告於收受決定書之次日起2個月內，另為適法之處分。○○處旋於111年4月22日及同年5月26日重行召開人評會及再審議人評會，仍均評鑑原告不適服現役，並以111年6月23日國空人管字第1110044693號令（下稱原處分）核定其不適服現役退伍，溯自110年12月17日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部111年決字第282號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，提起本件行政訴訟。

三、原告之主張及聲明：

㈠原告自91年起迄109年考績等均為甲上（6次）或甲等（13次），於事發年即110年更為甲等次，屢經記功、嘉獎、獎金，獲頒勳章、獎章，人評會未詳查原告服役以來之平時工作態度及表現，再審議人評會就此隻字未提，且引用資料全與原告歷年所得考績及獎章不符，即有事實認定之違法。再者，原告雖拒絕酒測，然於回部隊後即主動陳報，並未造成有何影響軍譽之行為，然人評會逕以二大過並不適服現役退伍，其懲處顯然過重，人評會卻未審酌此情，顯然違反比例原則。

㈡依109年10月16日國督軍紀字第1090223202號令修頒「國軍軍風紀維護實施規定」（下稱軍風紀規定）第24點第2款及國軍官兵酒後駕駛交通工具及拒絕酒測懲罰參考基準表規定，針對酒駕行為之吐氣所含酒精濃度達每公升0.25毫克，且為志願役人員情形，原則上係核予記大過2次以上懲罰；另就「無論吐氣所含酒精濃度或血液中酒精濃度多寡，凡因酒後駕車而肇事者」，志願役軍（士）官原則上係核予撤職懲罰。蓋酒駕行為之吐氣所含酒精濃度超過0.25毫克行為，於現行法制乃觸犯刑法公共危險罪而屬刑事責任，然拒絕酒

測於現行法制乃屬行政罰，原告在未能證明是否有酒駕行為，而為拒測之情形下，其受處分竟與觸犯公共危險罪同為2大過，顯然輕重失衡而違反比例原則。再者，前述懲罰較重之撤職懲處情形，依陸海空軍懲罰法第17條規定，其於一定期間內停止任用，但依陸海空軍軍官士官任職條例第12條規定仍有復職之可能。相對而言，在以違失情節較輕而作成記大過2次懲罰之情形，後續須進行是否適服現役之考評時，基於一旦經認定不適服現役即令其退伍，反有輕重失衡而違反比例原則之可能。

㈢對於111年4月22日人評會之程序及實體事項，認有如下之違誤：

1.本件原告拒測行為發生於110年11月15日，依原告於112年5月23日當庭所陳報原告「國軍人力資源管理系統個人電子兵籍資料」（下稱兵籍資料）所示，原告於上揭拒測行為前一年之記功嘉獎紀錄計有如下：110年10月29日記功1次、110年5月27日記功1次、110年5月24日嘉獎1次、109年12月24日嘉獎1次、109年12月22日嘉獎2次、109年11月23日獎金新台幣3,000元。惟被告對原告所提考評提報資料（下稱考評資料）所示，其中基本資料(六)近一年獎懲紀錄漏未記載上揭109年12月24日、109年12月22日、109年11月23日之獎懲紀錄。且會議紀錄第4頁考核單位提報平日生活考核所載「近一年獎懲紀錄為記功2次、嘉獎1次」亦如此記載，已與原告實際獎懲紀錄不符，人評會據此錯誤資訊做成決議，已屬所認定事實有誤之違法。

2.依提報資料所載「受懲處或事實發生所生影響：……原告現依規定暫停工作，於家中待命」等語，然查人評會開會時，原告早已於110年12月16日遭被告命令退伍，並於110年12月17日零時生效，此為被告所自承，可見該份提報資料顯然未於該次人評會中作為委員參考資訊，而係拿之前訴願發回前之人評會資料予以充數，亦屬認定事實有誤之違法。

3.依人評會會議紀錄記載，主席提醒委員依照上揭4個面向依序討論及考評，但6個委員中，僅有1位委員（即部訓組陳○○）勉強具體依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）要求實施討論及考評，其餘5位委員僅針對違規行為、任務賦予或工作態度發言，實際上並未依考評具體作法為實質性之判斷，顯然與規定不符。

4.依人評會會議紀錄有關「拒絕酒測懲處之宣教」，前主任林上校及主席雖均表示戰情中心在每次連續假期離營前，均有落實宣導等語，然被告並未提出相關書面資料以供審究，委員即以此缺乏佐證資料之事實作為判斷基礎，顯然係基於不存在之事實作判斷。實則，原告於事發時並不知悉拒絕酒測處分係如此嚴重，其回到單位自行查證後始知悉。事發後，林上校以不要託累單位為由，命令另一位管制長逼迫原告簽署，原告當時已表明此有偽造文書之嫌，但林上校主任仍命令原告配合簽名等語，原告迫於軍中階級壓力只好遵從，雖未能留下紀錄，然人評會在欠缺資料所為之判斷已屬違法。

㈣對於111年5月26日再審議人評會之程序及採認事實有如下之違誤：

1.依被告所提再審議人評會簽到簿所載，計有主持人上校副處長及6位委員共7位，而其中防空組張○○化參官、人軍處邱○○訓參官及人軍處陳○○人事官等3位委員，雖與原告同為○○階級，然原告職務為○○主管，而渠等3人均為○○參謀，在職務上較原告為低，資歷亦較原告為資淺，該再審議人評會委員組成顯然不符合考評具體作法所要求「因受考人職務階級較高」，得由上一級編組，或協請友軍支援，或聘請部外專家學者組成人評會之規定。

2.被告提報資料所示，其中基本資料(六)近一年獎懲紀錄亦漏未記載上開109年12月24日、109年12月22日、109年11月23日之獎勵紀錄，因此評審討論（含投票表決）時無人言及原告近一年之獎懲紀錄，顯見該會議討論流於主觀、恣意，顯然違法。

3.關於原告未能主動協助及指導新進人員部分，查依原告所提兵籍資料，於110年10月29日記功乙次之獎懲事由、110年5月27日記功乙次之獎懲事由即屬之，顯然其決議理由與原告獎勵事由不符，而有理由與事實相互矛盾之違法。關於欠缺積極性部分，依原告所提兵籍資料，於110年10月29日記功乙次之獎懲事由、110年5月27日記功乙次之獎懲事由、109年11月23日獎金3,000元之獎懲事由，顯見原告工作積極，其決議理由與原告獎勵事由不符，而有理由與事實相互矛盾之違法。

㈤聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告之答辯要旨及聲明：

㈠○○處辦理人評會及再審議人評會之程序及決議結果，均符合陸海空軍軍官士官服役條例（下稱服役條例）及考評具體作法規定，基於人評會之不可替代性、專業性與法律授權之專屬性及高度裁量餘地，自應尊重該決議結果：

1.○○處依考評具體作法第3點第1款規定，於111年4月22日及同年5月26日召開人評會及再審議人評會，均由7位評議委員組成，男性委員4位，女性委員3位，核其階級均為上校及○○，階級均未低於原告之○○位階既屬適當而為適格。至原告訴稱中防空組張○○化參官、人軍處邱○○訓參官及人軍處陳○○人事官等3位委員，雖與原告同為○○階級，然在職務上較原告為低，資歷亦較原告為資淺，不符合考評具體作法所要求「因受考人職務階級較高」乙節，惟該等委員均非與原告具隸屬關係，不同專長之同階職務並無領導職及參謀職之高低區別。另該等人評會均由副處長擔任主席，任一性別比例未少於3分之1，且依規定通知原告到場陳述意見，並由原告單位主官依考評事項提供書面考核資料及到場說明，程序上並無不當。

2.以原告之部隊年資及經歷，應熟稔酒後駕駛交通工具及拒絕酒測懲罰規定，原告於○○○○擔任管制長職位，主要為經辦本軍各項軍紀等突發案件，卻陳稱不知法令規範，更認對

單位不會造成傷害之實情不符。準此，人評會及再評議人評會委員考量原告近一年生活考核、工作表現、事件影響及服役期間整體表現等其他事證，審認原告自106年3月16日調任被告○○處以來，除於108年間受甲上之考績外，查近一年的獎懲事由，均為戰情中心管制長之本務，無任何特殊獎勵紀錄及優異事項可陳，且國軍人員表現非僅就獎勵評斷，最終仍係於年度考績展現。就國軍考績實況區分甲等、甲上、優等及特優，並以甲上、優等及特優為高績等人員，以受評人數之百分之20為上限，其餘表現平庸之無差錯人員均評列甲等而無比率限制。原告109年度評列甲等，自非受評人數前百分之20之優良人員，表現平平，核與原告所述工作表現有水準之上等相關論述實不相符。又原告於事發後陳稱其拒測動機係明確知悉酒精殘值之影響，為衡量刑罰及行政罰之結果，顯見其心存僥倖，期透由此等投機方式規避相應刑罰及行政懲罰，此亦為軍風紀規定修訂之根本目的，益見原告品德有待考量，嚴重影響領導統御及部隊整體榮譽。另於事發後心緒不穩無法正常值班表現，任務處理更缺乏主動積極之態度，就負責之任務工作亦非不可取代性，是就組織運作的順暢、軍隊人力資源管理的客觀目的及國軍汰劣留優之角度出發，認原告留用無助國軍整體素質發展，始以記名投票方式作成決議甚明，並無判斷不當情形。

㈡不適服現役退伍之考量，應著重於行為人「近期之表現」為主要考量，即原告近一年平日生活考核、工作態度及後續所生影響等各項事項為考核，服役期間過往之表現，屬輔助參酌因素：

1.原服務單位考評提報資料內容，除本件記過懲處所涉及之違失資料外，原告服役期間之資料包括：級職、學經歷、最大服役年限、近5年考績績等（除108年度甲上外，105、106、107及109年度均為甲等）、近一年獎懲紀錄，並依考評具體作法第6條第1項所列4款事項為綜合考評。又人評會業已就原告近期之表現為主，依考評具體作法第6點第1款各目所定

之事項，逐一加以審酌並充分表達意見後，始以記名投票方式作成決議甚明。

2.人評會、再審議人評會分別於111年4月22日及同年5月26日召開，考評時間即應以前一年即110年4月22日起之近期表現為主要考量，至服役期間過往之表現，充其量僅是輔助之參酌因素，雖不排除部隊得以參酌，但自不能反客為主。準此，就原告電子兵籍資料可知，其110年之獎懲僅110年5月24日嘉獎1次、同年5月27日記功1次、同年10月29日記功1次及110年11月18日本案不適服所憑大過2次懲處，其餘獎勵應係原告之過往表現，而為輔助參考因素，被告以原告考評會之前一年近期表現均具體載明並充分討論，應無不完全資訊或錯誤事實之瑕疵，被告之裁量權限應予尊重。

3.至原告所訴提報資料所載原告「現暫停工作於家中待命」為錯誤事實，然原告雖於110年12月16日遭被告核定退伍於110年12月17日生效，惟該退伍處分已經訴願決議撤銷，原告既為自始未受退伍處分之人。又基於任職係以服役為前提，且無以先復職始能討論服役之限制，故原告於不適服人評會召開至收受退伍處分期間，本屬有役無職之現役軍人，其狀態為「暫停工作於家中待命」無疑。又主官提報資料為主官自由考評結果，被告並無針對其內容為審查干涉之權限，故本案主官考評未為錯誤事實，且被告均依程序取得檢附，並經各委員具體討論決議，自無原告所訴之程序瑕疵。

㈢另原告主張記大過2次懲罰後，一旦經認定不適服現役即令退伍，實質將擴大至剝奪受考評人續服公職權利，該懲罰相較有復職可能之撤職處分為重，違反比例原則云云。然服役條例所定「不適服現役」而命令退伍者，其性質僅係出於國軍組織合於建軍備戰、應戰等國防公任務需求之人事組織行政上措施，並非為維飭國軍公職紀律之目的，就常備軍士官主觀可責之違失行為給予規訓懲戒之軍事或廣義公務員懲戒措施，性質上與懲戒處分不同。且大過2次懲罰效力僅為不適服考評之召開，而非必然導致不適服退伍之結果，難認大

過2次懲罰有含括不適服退伍而為較直接剝奪人員任職權力之撤職懲罰為重。此外，受撤職處分未必能復職，如未復職者，依服役條例第24條第1項第2款規定無得為退除給與之領取，與因不適服現役退伍尚得依同條例第24條第2項支領退伍金相較，恐有更不利之結果。

㈣不適服考評制度所涉為「軍隊人事管理與勤務」此等國軍統帥權行使，目的在於有效維持國軍現役部隊戰力及軍隊組織之運作，攸關軍紀是否嚴明，軍令得否貫徹，事涉國家安全及保國衛民等重大公益。而原告違犯之拒測規定，均公開於軍網供人員查看，而無侵害信賴利益之突襲情事，各單位更利用各式場合或集合時機（連續假期前法治宣教、離營宣教卡及手機公務群組等）宣導，此為軍中人員之生活日常及例行事項，系爭書面宣導資料僅為單位之行政成效佐證，非謂無書面資料即可證無宣導情事，縱如原告所訴未提供委員參酌，依各委員軍中智識經驗亦能達成原告知悉拒測規定之心證且非基錯誤事實，而無影響判斷結果。

㈤聲明：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有原處分（訴願卷第65至67頁）、訴願決定（本院卷1第47至57頁）、111年4月22日人評會會議紀錄（見被告答辯卷乙證7之1）、111年5月26日再審議人評會會議紀錄（見被告答辯卷乙證10之1）等件附卷可稽，洵堪認定。本件爭點為被告以原處分核定原告不適服現役退伍，是否適法？

六、本院之判斷：

㈠服役條例第15條第1項第5款規定：「常備軍官、常備士官，有下列情形之一者，予以退伍：……五、年度考績丙上以下或因個人因素1次受記大過2次以上，經人事評審會考核不適服現役者。」又服役條例施行細則第15條第1項第4款規定：「本條例第15條所定退伍之處理程序，由相關機關或單位依下列規定造具退伍名冊，層報國防部或各司令部核定：……

四、依第4款至第6款……規定退伍者，由所隸單位檢附相關資料辦理。」準此，陸海空軍軍官、士官，因個人因素1次受記大過2次以上，所隸單位應針對其是否適服現役由人評會為綜合考評，經人評會考核決議不適服現役者，始由該單位層報國防部或各司令部核定辦理退伍，以確保部隊的精良。

㈡國防部為因應國軍亟需優質人力，藉主官（管）對部屬平日生活考核、任務賦予、工作績效、工作態度等綜合考核評鑑，經不適服現役人評會議決，留優汰劣，以淨化國軍人員素質，提升戰力，訂定考評具體作法（考評具體作法第1點參照）。依行為時該作法第3點第1款、第2款規定：「辦理時機：㈠個人違失行為時：就違失行為事實受一次記大過兩次以上懲罰命令發布後，即時考評辦理。㈡年度考評時：就全年平時考核評鑑，結合年度考績作業辦理。」第4點第3款規定：「㈢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一次受記大過兩次以上，經人評會考核不適服現役者，予以退伍。」第5點第2款第3目規定：「考評權責：……㈡各司令部：……3.中、少校級軍官、尉級軍官、士官長，為少將以上編階主官（管）。」第6點規定：「考評程序：㈠各單位檢討不適服現役案件時，應於受懲罰或考績命令發布30日內，依考評權責召開人評會，由權責長官指定所屬副主官（管）、相關單位主管及適當階級專業人員5人至11人組成之；原則上任一性別比例，不得少於3分之1。副主官（管）為人評會之主席。但副主官（管）出缺，或因受訓、差假等事不能召集或出席時，由權責長官就委員中單位主管1人，指定為主席。人評會議之決議，應有3分之2以上委員出席，以記名投票方式，就下列事項，進行公平、公正之考評，出席委員過半數同意行之；可否同數時，由主席裁決之，簽請權責主官（管）發布考評結果，並附記教示規定，送達受考人：1.考評前1年內個人平日生活考核。2.對任務賦予及工作態度。

3.受懲罰或事實發生所生影響。4.其他佐證事項。㈡召開人評會時，應於1日前（不含例假日）以書面通知受評人陳述意見，如受考人無意願到場得以書面陳述意見，及原服務單位亦應由正、副主官（管）依前款各目考評事項，提供書面考核資料，並列席說明、備詢。㈢經考評不適服現役者，應依第五點之考評權責，檢附相關資料報請國防部或各司令部核定退伍、解除召集或轉服常備兵現役作業。……」第7點規定：「一般規定：㈠受考人對考評結果不服者，得依第6點第1款收受考評結果送達之次日起14日內，以書面申請再審議，並以1次為限。惟放棄再審議者，應以書面方式為之。㈡為期使再審議制度之公平、客觀性，各考評權責單位召開再審議人評會時，考評權責主官（管）指定再審議人評會主席及委員時，應適時調整委員編組，其委員組成2分之1不得與初審委員相同，並應依原評審結果保留不同意見委員相同比例人數，以確保官兵權益。……㈣受考人對國防部或各司令部核定退伍、適服現役、解除召集或轉服常備兵現役結果不服時，得於收受處分書之次日起30日內，依法提起訴願。……」前揭考評具體作法係主管機關基於職權所訂定之行政規則，並未對人民權利之行使增加法律所無之限制，則所隸單位辦理強化國軍志願役軍（士）官考評事宜，自可援用，且基於平等原則及行政自我拘束原則，相關考評作為亦應受該作法之拘束。

㈢另行為時考評具體作法第7點第3款規定：「一般規定：㈢因受考人職務階級較高，或單位無法遴選適員擔任委員，或任一性別比例未達3分之1時，為期不適服現役（再審議）人評會順利召開，得由上一級編組，或協請友軍支援，或聘請部外專家學者組成人評會。」原告援引上開規定，主張再審議人評會之審議委員，其中防空組張○○化參官、人軍處邱○○訓參官及人軍處陳○○人事官3位委員，雖與原告同為○○階級，然原告職務為○○主管，而渠等3人均為○○參謀，在職務上較原告為低，資歷亦較原告為資淺，其組成顯

不合法云云。惟查軍職中雖為同職務但不同專長，並無領導職與參謀職之高低區別，前述再審議人評會委員與原告同為○○階級，職務並無隸屬關係，難謂受考人即原告之職務階級較高，原告此部分主張，並不足採。

㈣又服役條例及考評具體作法所稱「不適服現役」，屬於不確定法律概念，且事關國軍人事行政上，軍士官人力素質是否適服現役，繼續在軍中發揮組織編制員額內防衛國家安全目標的合理性考量，屬於軍事人事行政權核心領域的高度屬人性判斷，基於尊重此屬人性判斷的不可替代性、專業性及法律授權的專屬性，固然應承認軍事行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地，司法審查應採較低的審查密度。惟基於法治國原則，及憲法第16條對訴訟權的保障，如有判斷程序違背法令、判斷所根據之事實認定有誤、判斷恣意或怠惰等違法情事，包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結的禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等情形時，仍得予撤銷或變更（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

㈤經查，原告原係○○處○○管制長，因於110年11月15日遭警攔查拒絕實施酒精測試之違失，經○○處於110年11月17日召開人事懲罰評議會，決議核予大過2次懲罰，並於同年11月18日以懲罰令核予原告大過2次懲罰，原告不服，循序提起行政訴訟，經本院於113年7月26日以111年度訴字第495號判決駁回，原告不服提起上訴，經最高行政法院於114年4月24日以113年度上字第609號裁定駁回而確定。其間，○○處

先後於110年11月22日、同年12月9日召開人評會及再審議人評會，均評鑑原告不適服現役，並以110年12月16日令核定其不適服現役退伍，自110年12月17日零時生效；原告不服提起訴願，經國防部以111年3月21日訴願決定將110年12月16日令撤銷，由被告於收受決定書之次日起2個月內，另為適法之處分。○○處旋於111年4月22日及同年5月26日重行召開人評會及再審議人評會。人評會及再審議人評會之組成均由權責長官指定含主席7名委員，其中女性委員3名，均達3分之1，並分別於111年4月20日、同年5月23日將開會通知書送達於原告通知其陳述意見。依人評會及再審議人評會考評提報資料及前揭會議紀錄內容，均明載原告之基本資料（級職、學歷、經歷、最大服役年限、近5年考績、近1年獎懲紀錄等），另分別就前一年平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項詳載其考核情形。人評會及再審議人評會會議之進行，由承辦單位先行報告，經原告進行答辯陳述意見後，由考評單位針對前述4項考評項目說明其考評情形，再經各委員充分進行討論後，以記名投票方式表決，人評會6票及再審議人評會6票均全數贊成原告不適服現役。經核人評會、再審議人評會所參酌資料及委員發言內容整體觀察，確實依行為時考評具體作法第6點規定之考評程序，就原告之平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響等事項為綜合考評，且係針對原告是否適服現役為審查，已踐行正當程序，基礎事實並無錯誤，及與本案事項無關之考量；所為不適服現役之考評結果，亦無判斷恣意或濫用情形，或違反一般公認之價值判斷標準及比例原則情事，經核原處分並無違誤。

㈥依行為時考評具體作法第6點第1款第1目明定係考評「前一年內」之個人平日生活考核，同款第2目至第4目「對任務賦予及工作態度」、「受懲罰或事實發生所生影響」、「其他佐證事項」等考評內容，雖未如第1目之規定明定在「前一

年內」，惟依服役條例第15條第1項第5款規定有考核「不適服現役」者予以退伍，解釋上亦可得出應著重於受考人「近期之表現」為主要考量，至服役期間過往之表現，充其量僅是輔助之參酌因素，雖不排除部隊得以參酌，但自不能反客為主。是以就同作法第6點第1款第2目至第4目所應參酌因素其考量期間為何？於考評具體作法未明文規定情形下，基於受考人是否「適服現役」具高度屬人性，倘人評會於考核時，業已參酌個案具體情節，就受考人考評前一年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等「近期表現」為主要考量，而翔實綜合考評，人評會就此享有判斷餘地，行政法院對其判斷應予尊重（最高行政法院110年度上字第515、685號判決意旨參照）。基此，人評會、再審議人評會分別於111年4月22日及同年5月26日召開，被告以上開「考評前一年」起之近期表現作為考量，提報獎懲資料（被告答辯卷乙證7-1、10-1），核無不合，原告主張人評會應考量其「行為後近一年」之獎懲紀錄，被告所提報資料欠缺109年12月24日、109年12月22日、109年11月23日之獎勵，人評會基於錯誤資訊作成決議，自有違誤云云，容有誤會，自不足採。另原告雖主張人評會考評資料記載原告現依規定暫停工作在家中待命，顯與原告業已退伍之事實不符，可見其提報資料有誤云云。惟查，原告雖經被告以110年12月16日令核定不適服現役退伍，於同年12月17日生效，惟遭111年3月21日訴願決定撤銷，被告以原告在人評會召開期間為有役無職之軍人，故於提報資料記載原告「現依規定暫停工作，在家中待命」等語，並無違誤，原告上開指摘，亦無足採。

㈦又適服現役與否，所應強調者非限於個人是否適合擔任軍職之判斷，更應討論的是其擔任軍職對於軍方達成業務之必要性與影響性。是否「適服現役」審查程序之性質純粹是從軍事組織運作之順暢與軍隊人力資源管理之客觀目的出發，以取向於未來之角度探究該軍士官是否適宜留在軍中。依服役

條例第15條第1項第5款以「不適服現役」而命令退伍者，其性質係出於國軍組織合於建軍備戰、應戰等國防公任務需求之人事組織行政上措施，並非為維飭國軍公職紀律之目的，就常備軍士官主觀可責之違失行為給予規訓懲戒之軍事或廣義公務員懲戒措施。因此，關於是否不適服現役之考評決定，如前所述，所應考量者，除一次受記大過2次以上外，還須考量考評具體作法第6點第1款所列考評事項，此與懲罰法第8條所列懲罰輕重應審酌事項，有所不同（最高行政法院110年度上字第515號判決意旨參照）。原告雖主張由提報之獎勵資料可見其主動協助及指導新進人員，且工作積極，人評會及再審議人評會之決議理由與獎勵事由不符等語。惟查，軍職具有任務多、風險高、待命時間長等工作性質，為鼓勵士氣、增加留任誘因等目的，因此設有數量較多、頻率較高之獎勵制度，故軍人之獎懲紀錄固為考評之考量因素一，然與是否適服現役並無必然關係。本件考評權責單位已就原告考評前一年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等近期表現予以綜合考評，業如前述。依卷附資料，原告雖受有正面肯定之獎勵，惟依被告所述其多屬戰情中心之本務，並非特殊功勳，尚難以此即認人評會、再審議人評會決議理由，與其獎勵事由不符而違法。再者，原告雖主張其於事發時並不知悉拒絕酒測之處罰如此嚴重，人評會會議紀錄有關「拒絕酒測懲處之宣教」，係其事後迫於長官之命令而補填云云。惟此乃原告爭執其違失行為之主觀可責性，有關○○處核予大過2次之懲罰，業經本院111年度訴字第495號判決綦已詳述明確，原告上訴後，最高行政法院亦以113年度上字第609號裁定駁回確定在案，故尚難以此作為有利於其之認定。況且，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，依行政訴訟法第136條之規定，上開規定為行政訴訟程序所準用。原告主張宣導紀錄為其事後補簽乙節，尚無相關事證以證其實，依前揭說

明，自難憑採。又軍風紀規定第24點第1款、第2款已明定拒絕接受酒精濃度測試檢定者之懲罰基準，此外為避免酒駕者心存僥倖，有效防杜駕駛人拒絕停車接受稽查之情形，道路交通管理處罰條例對於拒絕酒測之處罰，不低於酒後駕車經測定超標者（該條例第35條參照）。而原告身為戰情中心管制長，理當熟悉前揭規定，縱無填具宣導酒駕防治之書面資料，對於拒絕酒測之處罰嚴重性，當知之甚詳，原告上開主張自不足採。

㈧承上所述，受考人是否不適服現役，事涉國軍人事行政上，軍士官人力素質是否適合繼續服役，在軍中發揮組織編制員額內防衛國家安全目標之合理性考量，屬於軍事人事行政權核心領域之高度屬人性判斷，軍事行政機關就此等事項之決定，享有判斷餘地。人評會、再審議人評會委員綜合斟酌依考核單位之考核情形，考量原告平日生活考核正常，其對於所交付任務雖能達成，惟工作態度欠缺積極性，其身為戰情中心管制長，平時接觸各類軍風紀事件，屬高度自律，方得為各部隊榜樣，國軍一再宣導嚴禁酒駕之違失行為，惟其拒絕酒測，實為不良示範，且影響內部管理及榮譽，認原告不符合淨化國軍人員素質，提升戰力之未來需求，不適宜繼續留在軍中，堪認已具體指明原告不適服現役之理由，且其判斷核無出於與事物無關之考量，亦未出於恣意或判斷濫用、逾越，核無違反一般公認之價值判斷標準、平等原則及比例原則等情事，且人評會的組織、判斷程序如前所述，亦均合於規定，故被告本於人評會、再審議人評會審議結果，核定以原處分對原告所為不適服現役退伍之決定，於法並無違誤。

七、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，於法亦無不合，原告仍執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

八、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　14　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　郭淑珍

法　官　傅伊君

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
㈠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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行	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。

政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　賴淑真