臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
112年度訴字第1037號
114年6月5日辯論終結

原　　告　潘宗賢

訴訟代理人　陳正鈺　律師
被　　告　陸軍部隊訓練北區聯合測考中心

代　表　人　李錦鑫（指揮官）

訴訟代理人　許宏凱
　　柯育旻
被　　告　國防部陸軍司令部

代　表　人　呂坤修（司令）
訴訟代理人　陳英傑

　　謝文健
　　江佳蓉
複　代理人　何岳芸

上列當事人間陸海空軍懲罰法等事件，原告不服國防部中華民國112年7月12日112年決字第199號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

如附表所示之原處分3、原處分4、原處分5及該部分之訴願決定均撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告、被告陸軍部隊訓練北區聯合測考中心及被告國防部陸軍司令部分別負擔三分之一。

事實及理由

一、程序事項：

本件被告陸軍部隊訓練北區聯合測考中心代表人原為陳俊男，訴訟中變更為李錦鑫，業據新任代表人李錦鑫提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第311頁）；本件被告國防部陸軍司令部代表人原為鍾樹明，訴訟中變更為呂坤修，業據新任代表人呂坤修提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第321頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告原係被告陸軍部隊訓練北區聯合測考中心（下稱被告陸軍測考中心）所屬勤務連二等士官長士官督導長，因㈠民國111年10月10日個人因素未前往實施招募行程，及謊報招募工作情形，且未完成請假程序在家休息（下稱違失行為1），及㈡111年11月18日擔任招募任務帶隊官，未經權責長官核定私自暫停招募任務未前往執行，擅離工作崗位，且謊報招募工作，請託他人更改假期後，未完成請假程序，逕自休假（下稱違失行為2），經被告陸軍測考中心查證屬實，據於112年3月30日召開懲處評議會（下稱評議會），決議分別核予大過1次、大過2次懲罰，並以112年4月28日（訴願決定誤載為26日）陸教測信字第1120005743號令（下稱原處分1）、第1120005744號令（下稱原處分2）核定原告大過1次、大過2次懲罰，復因其1年內累計達大過3次，乃以同日陸教測信字第1120005745號令（下稱原處分3）核定撤職並停止任用3年，及以同日陸教測信字第1120005746號令（下稱原處分4）核定撤職，呈經被告國防部陸軍司令部（下稱被告陸軍司令部）以同日國陸人勤字第11200770991號令（下稱原處分5）核定停役及停止任用3年，自112年4月28日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部於112年7月12日112年決字第199號訴願決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠原處分1部分：

1.原處分1係以違失行為1為其事實基礎，惟原告係因臨時沒有適當「民間交通工具」得以準時前往目的地，當日為國慶日，被告陸軍測考中心留守人員需要接戰備，導致人力不足，難以協助派軍車運輸原告，原告才便宜行事，留在營區官舍當中，改以電話遠端聯繫協助、掌握招募工作進行。是以，本件原告顯非僅為「個人因素」未前往實施招募，也非「在家休息」，原處分1所為認定有疏誤。

2.縱認原告有違失行為1，惟「未前往實施招募行程，謊報招募工作情形」，可能涉及推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法第22條第6款之情形；「未完成請假程序請假在家休息」部分，則可能涉及違反國軍軍官士官請假規則、國軍軍風紀維護實施規定第30條第2項「不假外出」、第9項「其他未遵守單位、營區規範及紀律之行為」。原告違失行為1發生時間均於111年10月10日，所涉及懲罰事由之構成要件卻有所不同，依法應依涉犯情節受懲罰。原處分1逕以「言行不檢」為由，以一個處分合併核予原告大過1次，實有牴觸陸海空軍懲罰法（下稱懲罰法）第7條第2項規定之違法。

3.原告為被告陸軍測考中心負責招募業務中，成效最為卓越者之一，而本件所涉違失行為期間，也是因為已經達成招募成效，原告才便宜行事。另據原告陳稱，評議會時，評議委員均未就原告違失行為之動機、行為後態度，及有利於原告事項進行討論審酌，就連負責專職召募任務之招募官列席時，也僅淡淡表示「無意見」等語，原處分1有未依據懲罰法第8條第1項規定審酌，裁量濫用之違法。

㈡原處分2部分：

1.違失行為2中「於111年11月18日擔任招募任務帶隊官，謊報當日執行招募工作，且未經權責長官核定私自暫停當日招募任務未前往執行，擅離工作崗位」，可能涉及推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法第22條第6款之違失行為；「請託他人更改假期後未完成請假程序請假逕行實施休假」部分，則可能涉及違反國軍軍官士官請假規則、國軍軍風紀

維護實施規定第30條第2項及第9項等違失行為。固原告上述違失行為發生時間均於111年11月18日，但所涉及懲罰事由之構成要件卻有所不同，依法應依涉犯情節受懲罰，但原處分2逕以「言行不檢」為由，以一個處分合併核予原告大過2次，有牴觸懲罰法第7條第2項規定之違法。

2.原處分2違反懲罰法第32條第5項規定：

⑴懲罰法第32條第5項之立法意旨係明確記載：「為免被懲罰人提起各項救濟程序，而遭歧視或不公平待遇，爰增列第三項規定」，可知該條項係為避免被懲罰人擔心受懲處後，依法救濟，卻反而遭部隊主官核定以更不利之懲處或其他歧視或不公平待遇，致使法定救濟程序形同具文，法治淪為人治所增訂。本件原告因相同事由，曾受被告陸軍測考中心以111年11月26日陸教測信字第11100202601號令核定大過1次之處分，原告不服提起訴願，未料於訴願期間，被告陸軍測考中心於112年3月9日發函撤銷原本大過1次之處分，原告之訴願經訴願審議機關於112年4月17日以112年決字第117號不受理決定送達後，被告陸軍測考中心另作成大過2次，顯然更不利於原告之原處分2，違反懲罰法第32條第5項規定。

⑵原告是具體指摘原處分2有違反懲罰法第32條第5項之違法，並非泛稱本件懲罰違反「不利益變更禁止原則」。此外，原告並未主張本件懲罰有違反訴願法第81條第1項，況且本件訴願決定並沒有認為原告主張「有理由」，文義解釋上本就沒有訴願法第81條第1項適用餘地。被告主張前次懲處有發文先向訴願審議機關撤銷，訴願審議機關進而做決定後，被告有再重新召開評議會，並且給予原告合法的準備時間，並沒有違法之疑慮等語。然懲罰法第32條第5項立法目的已如前述，該條項也明定「且於表示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分」。倘若機關要對被懲罰人施以更不利益之變更或處分，法理上必然會動

搖原有懲罰處分之效力，依文義解釋以及目的性解釋，此類狀況應會違反懲罰法第32條第5項規定。

3.評議會時，評議委員均未就原告違失行為之動機、行為後態度，及有利於原告事項進行討論審酌，就連負責專職召募任務之招募官列席時，也僅淡淡表示「無意見」，原處分2有未依懲罰法第8條第1項規定審酌，裁量濫用之違法。此外，有關原處分2所涉及之基礎事實，與原處分1所涉及之基礎事實，均是原告未依規定前往指定處所執行招幕工作，但原處分2相較原處分1，卻多加重處罰大過一次，導致原告一年累積滿大過3次，對於原告影響重大，卻未見原處分2對於「相同類型違失行為卻加重處罰」有所說明與審酌，屬裁量濫用之違法。

4.根據被告陸軍測考中心提出之111年12月14日評議會會議紀錄，就原處分2所牽涉基礎事實，會議紀錄於案由記載「勤務連潘宗賢士官長於111年11月18日謊稱執行招募工作，實則未前往執行招募工作，渠等行為已嚴重影響軍紀，建議核予大過以上處分」，與原處分2「於111年11月18日擔任招募任務帶隊官，謊報當日執行招募工作，且未經權責長官核定私自暫停當日招募任務未前往執行」，顯然是相同基礎事實。

㈢原處分3、4、5係以原處分1、2為基礎，因原處分1、2有上述違法，應予以撤銷，則以原處分1、2所核3次大過為前提之原處分3、4、5，均失所附麗，應予以一併撤銷。

㈣有關懲罰法第32條第1項未明文記載「記過」，乃是牽涉國軍有關「權益保障」、「訴願」等不同救濟途徑之分野，並非刻意排除「記過」懲罰適用懲罰法：

1.根據懲罰法第12、13、16、20條規定，「記過」乃是屬於該法有明文之懲罰方式，殊難想像懲罰法會將「記過」懲罰，刻意排除適用該法。其次參酌懲罰法第32條第1項立法時關係文書記載：「二、現行不服懲罰處分之救濟方式如下：㈠所有懲罰均得先向權責機關之長官、監察人員或一九八五諮

詢服務專線等管道申訴，權責機關應於二週內查明處理，讓當事人獲致快速且即時複查之保障，並讓原懲罰單位長官或其上級單位長官有自我省察機會。㈡如有不願經上述申訴程序或不服申訴結果時，另可依懲罰處分之性質，提起訴願、行政訴訟，或向國軍官兵權益保障會(二級制)，提起權益保障案件之申請」，可知該條臚列部分懲罰方式之目的，是在於區分後續救濟之途徑。

2.懲罰法第32條第5項已明文規定適用客體為「提起第1項、第2項救濟程序之人及被懲罰人」，顯然未排除受到「記過」懲罰之人。是被告逕以懲罰法第32條第1項沒有寫到「記過」，主張本處分2屬「記大過」懲罰，不應適用懲罰法第32條第5項等語，應屬混淆懲罰法第32條第1項依處罰類型區分有關「權益保障」、「訴願」等不同救濟途徑，進而所生之誤會。此外，有關懲罰法「記大過」之懲罰，近期有最高行政法院111年度上字第845號、111年度上字第763號判決等明示得提起撤銷訴訟，以資救濟，一併敘明。

3.依據懲罰法第30條第8項規定：「懲罰處分應依權責核定發佈並完成送達程序，懲罰處分應載明處分原因及其法令依據，並附記不服處分之救濟方法、期間及受理機關。」本件原處分3、4、5之合法性有重大瑕疵。

㈤聲明：

1.訴願決定及原處分1、原處分2、原處分3、原處分4、原處分5均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告陸軍測考中心答辯略以：

㈠本案懲罰程序均合於法規：

本案行政、調查派令於111年11月29日簽奉被告陸軍測考中心指揮官陳俊男少將核定後實施，並於111年12月1日由監察官王俊仁少校完成行政調查，且為求程序周延，以釐清原告招募當日是否確有其他正當理由及不可抗力之因素導致無法前往實施招募，於112年3月27日簽奉指揮官陳俊男少將實施

第二次行政調查，並於112年3月28日完成全案調查，嗣依調查結論檢討違失責任。案經被告陸軍測考中心調查後認有依懲罰法第30條第1項、第31條第1項及第2項規定所示懲罰種類實施懲罰之必要，全案於112年3月28日簽奉指揮官陳俊男少將核准委員編組名冊及開會事宜，同（29)日9時25分將開會通知送達原告，於同年月30日下午13時30分召開懲罰評議會，已給予原告超過懲罰法施行細則第6條第3項所訂之24小時準備時間，並於評議會中給予原告陳述意見，且各委員已審酌懲罰法第8條各款情形，就原告上開違失行為分別核予「大過乙次」及「大過兩次」之懲罰，另依懲罰法第20條第2項後段規定「在1年內累計記大過三次者，軍官、士官撤職」，且同法第17條規定，撤職，軍官、士官除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間為1年以上5年以下，由評議會委員就懲罰法第8條各款後決議原告停止任用3年，全案上呈指揮官陳俊男少將於112年4月10日核定，是本案懲罰程序均與懲罰法規定相符。原處分之發布與送達亦依法執行。

㈡原處分1部分：

1.原處分1認定事實並無違誤：

⑴被告陸軍測考中心自知悉原告之違失行為時，即簽奉指揮官陳俊男少將核發派令，由王俊仁少校實施行政調查。於行政調查中詢問當時招募承辦官廖翌凱上尉招募期程之規劃日期，招募宣導擴大期程表（即律定原告實施招募之工作)由廖翌凱上尉於111年10月7日簽奉參謀主任邱垂均上校核定，律定由原告率隊分別前往206旅、257旅及101旅實施招募宣導並擔任招募帶隊官；原告於起訴狀內自述當日對自身應負之招募工作便宜行事，留於營區官舍中，可知原告明知應前往實施招募工作但實則未前往，為本案雙方不爭執事實。

⑵原告起訴狀自述因臨時沒有適當之「民間交通工具」得以準時前往目的，且當日為國慶日也人力不足，難以協調調

派軍車運輸原告至招募場地，於評議會中委員亦即針對此項問題提問原告無法前往之原因，然原告回答有摩托車，但因精神不濟無法前往，可知原告有其他可替代性方案解決，惟原告當下毫無作為。原告明知身為帶隊之招募官應前往招募地卻未前往，且於被告陸軍測考中心招募團隊回報群組向長官回報應到2員，實到2員，係明顯誤導長官其確實有前往實施招募工作。原告認以在家電話遠端聯繫協助、掌握招募工作進行即可，惟衡諸常情實際前往招募現場對於招募工作掌握即可達至最大化、最佳化，卻選擇在家遠端聯繫協助、掌握，其說法顯屬避重就輕卸責之詞。綜上所述，原處分1經由被告陸軍測考中心完成行政調查後，並於評議會給予原告陳述意見，後經由各委員審酌懲罰法第8條各款情形後，決議核予原告「大過乙次」之懲罰，並無違誤。

2.原處分1未違反懲罰法第7條第2項規定：

⑴原告認其未前往實施招募工作應依推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法作為懲罰之依據，惟該辦法第26條規定國軍人員應懲罰或懲處者，軍職人員依懲罰法之規定辦理。原處分1之懲罰援引之條文，為懲罰法第15條第14款暨國軍軍風紀維護實施規定第29點第1款後段「言行不檢」，法條援引並無違誤。

⑵按懲罰法第1條規定之立法目的在於維持軍紀，鞏固戰力，兼顧人權保障，導正現役軍人之違失行為，而非欲針對每一個違失行為事實予以非難制裁。依違失行為一體性原則，認係「一個違失行為」，綜合其違失情狀，就懲罰法第8條第1項各款事項，合一整體觀察作成一個評價，核予一個適切之懲處，始能達到導正軍職違失行為之立法目的（高雄高等行政法院111年度訴字第232號判決參照）。原告身為單位連士官督導長，為連隊士官最高幹部，負責擔任主官與士官兵之橋梁，對於連隊營務營規管理、協助連長實施訓練與督導等事務，更為協助連隊主官執行單位

軍紀安全維護重要之幹部，即應具備良好品行、自我要求、以身作則等人格特質，孰料原告於111年10月10日以個人因素為由未前往實施招募，更欺騙中心長官工作之情形（謊報已至現場就位），且身為資深幹部又非新進人員更應了解國軍相關休請假實施規定，考量原告身連士官督導長特殊一職，以軍中倫理規範之框架下評斷其違失行為，縱使為一般非軍職人員也難以同意或容忍原告之行為，其客觀上足認為已逾越忠誠軍風、軍人之品德紀律及尊重態度，已嚴重影響被告陸軍測考中心部隊紀律之維持、內部管理及領導統御，故本案召開評議會後，綜合考量原告之行為以「言行不檢」作懲罰事由核予大過乙次之懲罰，並無不合。

3.原處分1無裁量濫用之違法：

本案為釐清是否可於招募達標情況下而擅自終止招募工作，進而詢問招募小組上士邱鴻睿、王宗堯士官長及承辦人廖翌凱上尉，三位均於調查中表示：未能因招募達標即可停止招募工作，招募行程均需按所排定之日期前往，且原告所為之違失行不應以其為年度之招募優秀人員相提並論，應僅就原告之違失行為審酌懲罰法第8條而給予適當之懲罰。原處分1評議會會議紀錄，已由各委員依懲罰法第8條詳加審酌，並由委員在會中充分討論；另原告稱列席之招募官僅淡淡表示「無意見」乙節，查原處分1評議會會議紀錄，原告之直屬長官（連長）針對原告生活表現及工作表現陳述並供各委員參酌，招募承辦人(即所列席之招募官）針對招募工作向各委員報告，並非表示「無意見」，評議會之列席人員乃屬備詢性質，提供委員事項之釐清，且會議中原告已就對其有利之事項逐一陳述，並未受有任何限制。

㈢原處分2部分：

1.原處分2未違反懲罰法第7條第2項規定：

原告認原處分2應依推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法作為懲罰之依據，惟該辦法第26條規定國軍人員應懲罰

或懲處者，軍職人員依懲罰法之規定辦理。原處分2之懲罰援引之條文為懲罰法第15條第14款暨國軍軍風紀維護實施規定第29點第1款後段「言行不檢」，法條之援引並無違誤。被告陸軍測考中心係考量原告身負連士官督導長特殊一職，以軍中倫理規範之框架下評斷其違失行為2，如前述提及，原告之違失行為按軍中之標準無法為一般官兵或長官所能容忍，縱使為一般非軍職人員也難以同意或容忍，被告陸軍測考中心將原告所違反義務程度合併為「一個法律上判斷一體之一個違失行為」作為懲罰決定之判斷基礎，並無不合。

2.原處分2未違反懲罰法第32條第5項規定：

⑴原處分2之懲罰為「大過兩次」之懲罰，其懲罰之種類為記過，並非懲罰法第32條第1項所列之懲罰種類，同條第5項係針對被懲罰人受有撤職、降階、降級、罰薪及悔過之處分，得於被懲罰人表示不服之範圍內為更不利益之變更或處分，因此原處分2並無違反懲罰法第32條第5項規定。被告陸軍測考中心於112年3月9日發函撤銷原告原本「大過乙次」之處分，係因陸軍教育訓練暨準則發展指揮部法紀調查結案報告認111年12月23日陸教測信字第1110020260號令之懲罰有未審酌懲罰法第8條之情形；另111年12月23日陸教測信字第1110020261號令所認之違失行為事實顯然不存在，具重大瑕疵，建議撤銷原懲罰，被告陸軍測考中心乃自行撤銷上開處分，後經調查後完備調查程序，對於事實認定無誤後審認原告之違失行為，並非出於對於原告之歧視或不公平之待遇，而是針對原告有利及不利之事項一律注意。

⑵訴願法第81條第1項本文係規範受理訴願機關於訴願有理由時應為如何之決定，其但書明文規定「於訴願人表示不服之範圍內」，顯係限制依本文所作成之訴願決定，不得為更不利益之變更或處分，自是以受理訴願機關為規範對象，不及於原處分機關（最高行政法院105年8月份第1次庭長法官聯席會議決議參照）。原告不服前次懲罰時，已

提起訴願，參照上述決議，不得為更不利益之變更或處分應以訴願機關為限，而非原處分機關（即被告陸軍測考中心）。另被告陸軍測考中心於原告提出訴願後，即自行撤銷原告之懲罰，國防部仍依訴願法第77條第6款為不受理之處分，被告陸軍測考中心並於撤銷後21天即112年3月30日重新召開評議會，懲罰事由尚且與前次懲罰不相同，會議前給予原告充分、合理之準備時間，並未如原告所述違反不利益變更禁止原則。

3.原處分2之評議會已由各委員依懲罰法第8條加以討論及審酌，原處分2評議會中各委員分別審酌懲罰法第8條第1項第1款、第2款、第3款、第5款、第6款、第8款及第10款，且各委員於會議中均有針對為何給予原告較重之懲罰加以討論，其主要係認原告於短時間肇生兩次相近之違失行為，是以應給予原告較重之懲罰以維部隊紀律，原處分2並無裁量濫用之違法。

㈣原處分3、4、5係以原處分1、2為基礎，因原處分1、2並無原告所述之違法情形。又因懲罰法第20條第2項規定、懲罰法施行細則第10條規定，被告作成之「撤職」處分確有因「大過一次」及「大過兩次」處分未送達而未生效力，致不符合一年內累滿大過三次之要件，有違反懲罰程序之虞，另因該「撤職」處分若由被告自行撤銷並重新作成處分，又涉及懲罰法施行細則第10條之問題，請鈞院就此依法判決，被告將依判決結果辦理後續事宜。

㈤聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

五、被告陸軍司令部答辯及聲明：

㈠原處分1認定事實明確且證據調查完備：

1.本案自知悉原告之違失行為時，即簽奉被告陸軍測考中心指揮官陳俊男少將核發派令，由王俊仁少校實施行政調查。於行政調查中詢問當時招募承辦官廖翌凱上尉招募期程之規劃

日期，該公文明確律定由原告擔任招募率隊官；原告於起訴狀內自述當日對自身應負之招募工作便宜行事，留於營區官舍中，可知原告明知應前往實施招募工作但實則未前往，為本案雙方不爭執事實。

2.原告起訴狀自述因臨時沒有適當之「民間交通工具」得以準時前往目的，且當日為國慶日也人力不足，難以協調調派軍車運輸原告至招募場地，於評議會中委員亦即針對此項問題提問原告無法前往之原因，然原告回答有摩托車，但因精神不濟無法前往，可知原告有其他可替代性方案解決，惟原告當下毫無作為。原告明知身為率隊招募士應前往實施招募卻未前往，且於被告陸軍測考中心招募團隊回報群組向長官回報應到2員，實到2員，誤導長官其有前往實施招募工作。原告認以在家電話遠端聯繫協助、掌握招募工作進行，衡諸常情實際前往招募現場對於招募工作掌握即可達至最大化、最佳化，卻選擇在家遠端聯繫協助、掌握，其說法顯屬避重就輕卸責之詞。綜上所述，原處分1經由被告陸軍測考中心完成行政調查後，並於評議會給予原告陳述意見，後經由各委員審酌懲罰法第8條各款情形後，決議核予原告「大過乙次」之懲罰，並無違誤。

㈡原告稱其違失行為應按懲罰法第7條第2項分別懲罰，但被告陸軍測考中心綜合考量法規範構成要件及懲罰目的，審認原告之違失行為尚符合國軍軍風紀維護實施規定第29點第1款後段「言行不檢」：

1.按軍事懲戒制度乃軍隊紀律管理及控制之機制，係維持軍紀之重要工具（最高行政法院109年度上字第1118號判決參照）。次按懲罰法第1條規定之立法目的在於維持軍紀，鞏固戰力，兼顧人權保障，導正現役軍人之違失行為，而非欲針對每一個違失行為事實予以非難制裁。依違失行為一體性原則，認係「一個違失行為」，綜合其違失情狀，就懲罰法第8條第1項各款事項，合一整體觀察作成一個評價，核予一個適切之懲處，始能達到導正軍職違失行為之立法目的（高

雄高等行政法院111年度訴字第232號判決參照）。復按國軍軍風紀維護實施規定，核乃國防部為嚴肅軍隊紀律、樹立廉能風尚、保障官兵合法權益，促進國軍團結和諧而頒定之行政規則，對軍紀維護、廉能風尚之樹立，經核與懲罰法立法目的尚無不符（最高行政法院110年度上字第752號判決參照）。

2.原告所為之違失行為，於時間與空間上具密切關連性，應評價為一行為，原告於111年10月10日當日排訂應實施招募，然其因個人因素擅自決定不予前往，該日並非原告休假日，且為掩蓋未前往招募之事實，於被告陸軍測考中心招募團隊群組上回報已就位完畢，原告上述所為之情形依社會經驗及軍中倫理規範評價上早已為一般人無法同意或容忍，即已該當「言行不檢」之違失態樣。同年11月18日原告又有相類似違失行為，此次原告擅自暫停當日招募任務未前往執行，同樣當日非原告休假日，為掩蓋其行為，原告同樣於被告陸軍測考中心招募團隊群組內回報已於招募場地就位完畢，但此次原告請求他人更改假期逕行實施休假，故被告陸軍測考中心審認原告兩次之違失行為均符合國軍軍風紀維護實施規定第29點第1款後段之「言行不檢」，並對部隊紀律之維持產生重大影響。評議會中各委員已綜合其違失情狀並就懲罰法第8條第1項各款事項，合一整體觀察作成一個評價，分別就兩次違失行為給予原告適切之懲處，與法並無不合。

㈢原處分1、原處分2合法適切，無裁量濫用之違法：

1.原告所指懲罰應依懲罰法第8條逐一敘明原告違失行為之輕重，然諸觀懲罰法第8條並非逐一敘明，而為審酌懲罰法第8條第1項下列事項，查本案原處分1及原處分2之評議會會議紀錄，已由各委員依懲罰法第8條予以審酌，並由委員在會中充分討論，原處分1中各委員各分別審酌懲罰法第8條第1項第3款、第4款、第5款、第6款及第10款；原處分2中委員分別審酌懲罰法第8條第1項第1款、第2款、第3款、第5款、第6款、第8款及第10款，均有資料可稽，原告原處分1及原

處分2之懲罰係出於各委員充分討論、.審酌懲罰法第8條第1項所列事項後所得之心證至明，合法適切。

2.另原告稱列席之招募官僅淡淡表示「無意見」乙節，查原處分1評議會會議紀錄，原告之直屬長官（連長）針對原告生活表現及工作表現陳述並供各委員參酌，招募承辦人(即所列席之招募官）針對招募工作向各委員報告，並非表示「無意見」，評議會之列席人員乃屬備詢性質，提供委員事項之釐清，且會議中原告已就對其有利之事項逐一陳述，並未受有任何限制。

3.原告身為單位士官督導長，為連隊最高士官最高幹部，負責擔任主官與士官兵間之橋梁，對於連隊營務營規管理、協助連長實施訓鍊與督導等事務，更為協助連隊主官執行單位軍紀安全維護工作之重要幹部，常居於主官與士官間之調和角色，負有承上啟下、領導士官兵之重要地位，即應具備良好品行、自我要求、以身作則等人格特質，孰料招募期間原告第一次以個人因素為由未前往實施招募，第二次逕自認招募成效已達成，便宜行事，兩次都出於個人意志未貫徹被告陸軍測考中心賦予之任務，且被告陸軍測考中心並無律定招募如達標即可不實施招募，也不應由原告自行判斷是否達標，其客觀上足認已逾越忠誠軍風、軍人之品德紀律及尊重態度，嚴重影響部隊紀律之維持，足見其個人道德觀念淡薄，對被告陸軍測考中心內部管理及領導統御造成莫大負面影響。且原告並非僅僅一次未前往招募，故本案召開評議會後，綜合考量核予原告分別大過乙次及大過兩次之懲罰，並無裁量濫用之違法。

㈢原處分2未違反懲罰法第32條第5項規定，而為更不利益之變更或處分：

原告前於112年2月2日不服被告陸軍測考中心111年12月26日陸教測字第1110020260號令及11100202601號令之懲罰，提起訴願，然被告陸軍測考中心已於112年3月9日以陸教測信字第1120003352號令及第11200033521號令撤銷原告之懲

罰，原告前次懲罰業由被告陸軍測考中心自行撤銷，被告陸軍測考中心並於撤銷後重新召開評議會，懲罰事由並與前次懲罰不相同，非原告所稱相同事由，會議前給予原告充分、合理之準備時間，且原行政處分既已不存在，原告所提訴願自屬不合法，故原告認被告陸軍測考中心反懲罰法第32條第5項，而為更不利益之變更或處分，自為法規誤解。

㈤原處分3、4係以前述原處分1、2為基礎，被告陸軍司令部再據前揭處分，以原處分5核定原告於112年4月28日停役生效，並無違誤。

㈥聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有112年3月30日評議會會議記錄（被告陸軍司令部可閱原處分卷第77至92頁、第95至107頁）、原處分1（本院卷第125至128頁）、原處分2（本院卷第131至134頁）、原處分3（本院卷第137至140頁）、原處分4（本院卷第143至145頁）、原處分5（本院卷第147至149頁）、訴願決定（本院卷第47至57頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原處分1、原處分2是否將數個構成要件不同之懲罰事由合併為1個懲罰處分，而有違反懲罰法第7條第2項規定之違法？有無裁量濫用？㈡原處分2是否違反不利益變更禁止原則？㈢原處分3、原處分4、原處分5適用法規有無違誤？以下分別敘明之。

七、本院之判斷：

㈠應適用之法規及說明：

1.軍人負有保衛國家安全對外作戰任務，對軍令有絕對服從任務，其與國家間之關係與一般人民不同，也不能與文官等同視之。軍事懲戒制度乃軍隊紀律管理及控制之機制，有維持軍紀之重要功能，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，懲罰法

第8條規定：「（第1項）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。……」、第7條第2項規定：「一人為數違失行為者，應分別懲罰。」、第13條第1款及第4款分別規定：「士官懲罰之種類如下：一、撤職。……四、記過。……」、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。」、第17條規定：「撤職，軍官、士官除撤其現職外，並於一定期間停止任用，其期間為1年以上5年以下。」、第20條規定：「（第1項）記過，分記過與記大過。（第2項）記過3次，視為記大過1次；在1年內累計記大過3次者，軍官、士官撤職，志願士兵廢止原核定起役之處分。」、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。……（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8項）懲罰處分應依權責核定發布並完成送達程序。懲罰處分應載明處分原因及其法令依據，並附記不服處分之救濟方法、期間及其受理機關。」、第32條第1項規定：「被懲罰人對懲罰處分，如有不服，均得向上級申訴。對撤職、降階、降級、罰薪及悔過之處分，如有不服，得依法提起訴願、行政訴訟。」、第32條第5項規定：「各權責長官不得對提起第1項、第2項救濟程序之人及被懲罰人，予以歧視或不公平待遇；且於表示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分。」由以上規定

可知，懲罰法已明定懲罰種類、違失行為及懲罰程序，行為人是否應受懲罰處分及懲罰處分之種類，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。會議決議事項應陳權責長官核定。懲罰處分應依權責核定發布並完成送達程序。懲罰處分應載明處分原因及其法令依據，並附記不服處分之救濟方法、期間及其受理機關。

2.陸海空軍軍官士官任職條例第1條規定：「陸海空軍軍官、士官之任職，依本條例之規定。」第10條第4款規定：「軍官、士官有下列情形之一者，撤職：……四、依陸海空軍懲罰法規定應撤職。」陸海空軍軍官士官任職條例施行細則第1條規定：「本細則依陸海空軍軍官士官任職條例（以下簡稱本條例）第21條訂定之。」、第55條第1項第4款規定：「本條例第10條所定撤職，規定如下：……四、依陸海空軍懲罰法規定應撤職者，自核定之日起撤職。」

3.陸海空軍軍官士官服役條例第14條第1項第6款規定：「常備軍官、常備士官，在現役期間，有下列情形之一者，予以停役：……六、依法停止任用或不得再任用。」陸海空軍軍官士官服役條例施行細則第9條第1項第6款規定：「本條例第14條第1項各款所定停役，起算日期如下：……六、第6款所定依法停止任用或不得再任用者，自停止任用或不得再任用之日起算。」

㈡原處分1、2並無違法。經查：

1.本件原告不爭執其有違失行為1、2，被告陸軍測考中心並已完成行政調查，有111年12月1日案件查證報告（被告陸軍測考中心原處分卷，下稱測考中心原處分卷㈠證物一第1-9頁）、案件調查洽談記要及案件查證報告（測考中心原處分卷㈠證物之附件3-附件9）、159梯新訓階段常備兵軍事訓練宣導規劃表（測考中心原處分㈠卷證物一附件10）、出勤紀錄表（測考中心原處分卷㈠附件13）、車輛管制登記簿（測考中心原處分卷㈠證物一附件14）、每日車輛派遣紀錄表（測考中心原處分卷㈠證物一附件15）、監視器截圖（測考

中心原處分卷㈠證物一附件16）在卷可稽，被告陸軍測考中心認有依懲罰法第30條第1項、第31條第1項及第2項規定所示懲罰種類實施懲罰之必要，故於111年12月14日上午8時及8時30分召開評議會，且通知原告到場陳述意見，各委員審酌懲罰法第8條各款情形，就原告上開違失行為分別核予「大過1次」、「大過1次」之懲罰，有會議紀錄在卷可憑（測考中心原處分卷㈡證物五），並分別以111年12月23日陸教測信字第1110020260號令、第1110020261號令通知原告。

2.又查，陸軍測考中心於112年3月9日以陸教測信字第1120003352號、第1120003351號發函註銷111年12月23日陸教測信字第1110020260號令、第1110020261號令（見被告陸軍司令部原處分卷第59至64頁），係因陸軍教育訓練暨準則發展指揮部法紀調查結案報告認111年12月23日陸教測信字第1110020260號令之懲罰有未審酌懲罰法第8條之情形；另111年12月23日陸教測信字第1110020261號令所認之違失行為事實顯然不存在，具重大瑕疵，建議撤銷原懲罰（見測考中心處分卷㈡證物6），被告陸軍測考中心乃自行撤銷上開處分，再經調查後完備調查程序，於112年3月30日13：30重新召開評議會，就原告違失行為1（即111年10月10日因個人因素未前往當日招募行程，謊報召募工作情形且未經權責長官同意請假在家休息），決議「記大過乙次」，有會議紀錄可憑（測考中心原處分卷㈣證物二編號1），並於112年3月30日14：00重新召開評議會，就原告違失行為2（即111年11月18日擔任招募任務帶隊官謊報當日執行招募工作，且未經權責長官核定私自暫停當日招募任務未前往執行，並更改假期未經權責長官同意，離開工作崗位，嚴重影響部隊紀律），決議「記大過兩次」，有會議紀錄可憑（測考中心原處分卷㈣證物二編號2），被告於112年4月28日以原處分1、原處分2分別核定原告大過1次、大過2次懲罰，經原告當日上午11時35分簽

收在案，經核其認定事實及調查證據之程序並無違誤，並有原處分及送達證書在卷綦詳（本院卷第125-135頁）。

3.原告雖主張：違失行為1未前往實施招募行程謊報招募工作可能涉及「推行兵役事物應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法」第22條第6款之情形；「未完成請假程序請假在家休息」部分，可能涉及違反國軍軍官士官請假規則、國軍軍風紀維護實施規定第30條第2項「不假外出」、第9項「其他未遵守單位、營區規範及紀律之行為」；違失行為2謊報執行招募工作、私自暫停招募任務，可能涉及「推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法」第22條第6款之違失行為，請託他人更改假期後未完成請假手續逕行休假，可能涉及違反國軍軍官士官請假規則、國軍軍風紀維護實施規定第30條第2項及第9項等違失行為，所涉及懲罰事由構成要件有所不同，應依涉犯情節處罰，被告陸軍軍測中心竟逕以「言行不檢」為由合併以原處分1及原處分2分別核予1大過、2大過，抵觸懲罰法第7條第2項規定云云。

⑴按懲罰法第7條第2項規定：「一人為數違失行為者，應分別懲罰。」依其立法理由所載，係將懲罰法施行細則第4條有關二人以上共同為違失行為應個別懲罰、一人有二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，如為二人以上共同行為，應個別予以懲罰，一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一案懲罰」，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「一人為數違失行為者，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，則應一案懲罰，最高行政法院110年度上字第770號判決意旨足資參照。

⑵再查：軍人之所以受懲罰法懲罰，所評斷的對象，不僅是特定違失行為，且是經由其為特定違失行為所顯示出的人格，懲罰措施依違失行為整體之嚴重性，應考量違失行為損及職務主管或公眾信任之範圍，為合義務性之裁量決定。故數個違反義務行為或數個違反風紀樣態行為可能合併成為一個法律上評斷一體的一個違失行為。而依據國軍軍風紀維護實施規定第29項「違規：㈠行為粗暴、言行不檢㈡不符糾舉㈢儀容不整㈣禮節不週㈤行路吸菸、嚼食檳榔、飲食。」（訴願卷第219頁）為應受懲處之違失行為樣態，而有對應之懲處參考基準。且本款所謂「言行不檢」係指現役軍人之違失行為，依社會經驗及軍中倫理規範評價上無法同意或容忍，不以其是否構成犯罪為限，故原告之行為依社會經驗及規範評價上，客觀上為一般人無法同意或容忍者，即已該當上開違失行為態樣，符合懲罰法第15條第14款行為違反國防部頒定之法令，而應予懲罰之規定（最高行政法院110年度上字第444號判決參照）。而「推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法」第22條第6款「國軍人員與役政人員具有下列情形之一，而有具體事實者，應予以懲罰或懲處：……六、其他兵役宣傳、招募及慰勞之應辦及協辦兵役行政業務，績效不彰或產生弊端。」（訴願卷第75頁），係依兵役法第55條訂定之有關推行兵役招募事項之懲處及獎勵事項，屬於在職軍人推行兵役事務之遵循標準，以便於因功論賞、有過則罰之依據，該辦法第26條規定國軍人員應懲罰或懲處者，軍職人

員依懲罰法之規定辦理（訴願卷第76頁）。原處分1之懲罰援引之條文，為懲罰法第15條第14款暨國軍軍風紀維護實施規定第29點第1款後段「言行不檢」，法條援引並無違誤。

⑶又懲罰法規定之立法目的在於維持軍紀，鞏固戰力，兼顧人權保障，導正現役軍人之違失行為，而非欲針對每一個違失行為事實予以非難制裁。如多數違法失職行為相互間，具有時間上、事物本質上或內部與外部之關連性時，在懲戒責任的法律評價上，原則上應將數該違失行為予以合併觀察，並對其個人做總體評，合而為一個懲戒處分，始能達到導正軍職違失行為之立法目的（最高行政法院112年度上字第353號判決意旨參照）。經查：原告違失行為1之事由係「111年10月10日因個人因素未前往實施招募行程，謊報招募工作情形，且未完成請假程序請假在家休息，影響部隊紀律。」另違失行為2之事由係「於111年11月18日因擔任招募任務帶隊官，謊報當日執行招募，且未經權責長官核定私自暫停當日招募任務未前往執行，擅離工作崗位，並請託他人更改請假程序逕行實施休假，嚴重影響部隊紀律。」以上兩次違失行為，均違犯懲罰法第15條第14款、軍風紀實施規定第29點第1款後段「言行不檢」之規定，已如前述。衡諸原告在同一天所為違失行為之主觀意思、行為態樣之密接關連性，違失行為1、2分別評價為法律上一行為（兩個違失行為），縱使各自違犯如原告所主張之其他不同構成要件的法令規定，僅為法規競合，被告據以作成原處分1、2，於法並無違誤。原告主張原處分1、2違反懲罰法第7條第2項規定：「一人為數違失行為者，應分別懲罰。」之規定云云，容屬對軍人懲處制度之目的有所誤解，自不足採。

4.原告復主張：評議會委員均未就原告違失行為之動機、行為後態度，及有利於原告事項進行討論審酌，原處分1、2有未依懲罰法第8條第1項規定審酌裁量濫用之違法，原處分2違反懲罰法第32條第5項規定云云。經查：

⑴行政法院對行政機關所為判斷的合法性，原則上應予審查，然而，關於公務人員的考核懲罰，因具有高度的屬人性，涉及機關長官的領導統御權限，基於尊重其不可替代性，行政法院受理此類行政爭訟事件，承認行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地，也就是對於機關長官所為的判斷，應該予以適度的尊重，而對其判斷採取較低密度的審查。原告身為單位連士官督導長，為連隊士官最高幹部，負責擔任主官與士官兵之橋梁，對於連隊營務營規管理、協助連長實施訓練與督導等事務，更為協助連隊主官執行單位軍紀安全維護重要之幹部，即應具備良好品行、自我要求、以身作則等人格特質，惟原告於111年10月10日以個人因素為由未前往實施招募，更謊報已至現場就位，其既為資深幹部，更應了解國軍相關休請假實施規定，考量原告身連士官督導長特殊一職，以軍中倫理規範之框架下評斷其違失行為，縱使為一般非軍職人員也難以同意或容忍原告之行為，其客觀上足認為已逾越忠誠軍風、軍人之品德紀律即尊重態度，已嚴重影響被告陸軍測考中心部隊紀律之維持、內部管理及領導統御，故評議會綜合考量原告之行為後，由各委員依懲罰法第8條詳加審酌，原告並對其有利之事項逐一陳述，最終由委員在會中充分討論，以「言行不檢」作懲罰事由核予大過乙次之懲罰，並無基於錯誤之事實認定或法律適用等顯然違法情事，自無裁量濫用之違法。

⑵雖原告主張因相同事由，曾受被告陸軍測考中心核定大過1次之處分，於不服提起訴願期間，被告陸軍測考中心於112年3月9日發函撤銷原本大過1次之處分，另以大過2次，顯然更不利於原告之原處分2，違反懲罰法第32條第5項規定云云，按：懲罰法第32條第1項規定：「被懲罰人對懲罰處分，如有不服，均得向上級申訴。對撤職、降階、降級、罰薪及悔過之處分，如有不服，得依法提起訴願、行政訴訟。」第5項規定：「各權責長官不得對提起第1項、第2項救濟程序之人及被懲罰人，予以歧視或不公平待遇；且於表

示不服之範圍內，不得為更不利益之變更或處分。」，有關士官身份之懲罰處分種類，於懲罰法第13條明文規定：「士官懲罰之種類如下：1.撤職。2.降階。3.降級。4.記過。5.罰薪。6.悔過。7.申誡。8.檢束。9.罰勤。」被告抗辯該條第5項僅限於「撤職、降階、降級、罰薪及悔過」處分有其適用，被告雖抗辯本件記大過之種類不在懲罰法第32條第1項規定範圍內等語，顯然與法條意旨相悖，被告上開抗辯固非可採，惟本件原處分2仍無違反無不利益變更處分之情事，蓋陸軍測考中心於112年3月9日發函撤銷前次大過1次之原因，已如前述，係因被告陸軍測考中心認前次處分有調查不足之情事，自行撤銷上開處分，後經調查後完備調查程序，於112年3月30日重新召開評議會，對於事實認定無誤後審認原告之違失行為，懲罰事由與前次懲罰不相同，並非出於對於原告之歧視或不公平之待遇，且因前處分即111年12月23日陸教測信字第1110020261號令已不存在，故原告所提訴願亦經國防部依訴願法第77條第6款為不受理之決定，有訴願決定書附卷可稽（本院卷第95-97頁）。本件原告主張原處分2違反不利益變更禁止原則云云，顯然有誤，不足採信。

㈢原處分3、4、5應予撤銷。經查：

1.按行政機關對於所屬人員違失行為所為懲罰決定，倘屬於懲罰事實認定及法律抽象解釋，本即屬於行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言。因此，行政機關所為懲罰決定，倘已違反法定正當程序，或是基於錯誤事實認定或法律適用等顯然違法情事，行政法院自應予以審查，並依法撤銷之。按行政程序法第100條第1項規定：「書面之行政處分，應送達相對人及已知之利害關係人；書面以外之行政處分，應以其他適當方法通知或使其知悉。」第110條第1項規定：「書面之行政處分自送達相對人及已知之利害關係人起；書面以外之行政處分自以其他適當方法通知或使其知悉時起，依送達、通知或使知悉之內容對其發生效

力。」亦即行政處分在未對外生效之前，僅屬行政內部行為，對外生效必須送達或以他法使當事人（或關係人）知悉。行政處分生效之方法，在書面作成之處分，應送達相對人及已知之利害關係人；非書面之處分，則應以適當方法使其知悉（最高行政法院111年度上字第845號判決參照）。是以，士官於1年內累計記大過3次，構成應依懲罰法第20條第2項及第17條規定予以撤職，並於1年至5年期間內停止任用之事由，惟該1年內累計記大過3次之懲罰處分，須經權責長官核定及作成書面送達受處分人，始對外發生效力。則如評議會在士官1年內累計記大過3次之處分尚未生效前，即決議將其撤職及於一定期間內停止任用，該決議因與懲罰法第20條第2項所定撤職應具備之前提要件不符，自非合法，依該決議所為撤職與停止任用一定期間之處分，亦同屬違法，最高行政法院111年度上字第901號判決、113年度上字第64號判決意旨足資參照。

2.查，被告陸軍測考中心就原告之違失行為1至2經調查後，於112年3月30日召開評議會，決議各核予記大過1次及大過2次，合計記大過3次之懲罰，因原告於1年內累計記大過3次，已達懲罰法第20條第2項所定撤職標準，遂隨即於同日之評議會中，依懲罰法第20條第2項及第17條規定，作成予以撤職並停止任用3年之決議。嗣該等決議事項上陳權責長官核定後，被告陸軍測考中心嗣於112年4月28日始作成對原告記大過1次及2次之懲罰處分，亦於同日作成對原告撤職及停止任用3年之原處分，被告陸軍司令部以同日之原處分5核定停役及停止任用3年，該5件處分均於作成同日送達原告等情，有卷內原處分1至5及送達證書可資佐證（本院卷第125至150頁）。是以，被告陸軍測考中心於112年3月30日召開之評議會，同時決議就原告違失行為1至2，核予原處分1、2合計記大過3次之懲罰決議，惟當天該處分尚未及由評議會依法上陳權責長官核定，作成要式之書面處分送達原告，被告陸軍測考中心接續以同次評議會審議，作成對原告撤職並

停止任用3年之決議，顯然違反懲罰法第20條第2項規定，所為難認符合法律正當程序，而該對原告分別各記1大過、2大過之決議，於撤職決議進行時，既尚未對外發生效力，則該撤職決議顯係基於尚未發生行政處分效力之前提事實而作成，所為之程序即難謂無瑕疵，被告陸軍測考中心據此所為原處分3、4，被告國防部陸軍司令部再據以作成原處分5，既係接續作成，該等瑕疵於事後亦難透過補正而予以治癒，同有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原處分3、4、5及該訴願決定部分，均應予撤銷。

㈣綜上所述，被告陸軍測考中心因原告違失行為1、2，以原處分1、2分別予以記大過1次及2次之懲罰，經核於法均無違誤，原告所訴各節，均非可採，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。至被告以原告因1年內累計大過3次，遂以原處分3、4核定撤職並停止任用3年，呈經被告陸軍司令部以原處分5核定自112年4月28日停役及停止任用3年部分，原告請求撤銷原處分3、原處分4、原處分5及該訴願決定部分，有前揭之違法，應予撤銷。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　3　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　郭淑珍

法　官　張瑜鳳

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　　7　　月　　3　　日

書記官　李宜蓁

附表：

原處分1：被告陸軍測考中心112年4月28日陸教測信字第1120005743號令核定原告大過1次。

原處分2：被告陸軍測考中心112年4月28日陸教測信字第1120005744號令核定原告大過2次。

原處分3：被告陸軍測考中心112年4月28日陸教測信字第1120005745號令核定撤職並停止任用3年。

原處分4：被告陸軍測考中心112年4月28日陸教測信字第1120005746號令核定撤職。

原處分5：國防部陸軍司令部112年4月28日國陸人勤字第11200770991號令核定停役及停止任用3年，自112年4月28日零時生效。