

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132號

113年2月1日辯論終結

原告 鄭永煜

訴訟代理人 陳佳鴻 律師

被告 國防部海軍司令部

代表人 唐華 (司令)

訴訟代理人 孫有寬

蕭志安

謝依庭

上列當事人間退伍事件，原告不服國防部中華民國111年12月15日111年決字第328號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

被告代表人原為梅家樹，於訴訟進行中變更為唐華，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第77頁），核無不合，應予准許。

貳、爭訟概要：

原告原係○○○○隊○○六六旅（下稱六六旅）旅部少校後勤官，於任職六六旅○○連少校連長期間，因民國110年3月20日凌晨2時58分休假期間竊取民人錢包，案經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官偵結並予以緩起訴處分（下稱系爭緩起訴處分），經六六旅查證屬實，乃以110年12月24日海六人行字第1100010461號令（下稱系爭懲罰令）核定大過1次懲罰。嗣其110年度考績績等經評列為丙上（下稱110年度考績），六六旅據於111年1月27日及同年2月22日召開不適服現役人事評審會（下稱前人評會）及再審議人評

會（下稱前再審議人評會），均評鑑原告不適服現役，並呈經被告以111年3月28日國海人勤字第1110024332號令（下稱前退伍處分）核定其不適服現役退伍，自111年4月1日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部訴願審議會審議以前人評會及前再審議人評會會議，除部分委員認原告係主動歸還錢包，情有可原外，與會委員亦未具體說明原告如何不適服現役，爰以111年決字第183號訴願決定（下稱前訴願決定）撤銷前退伍處分，由被告於收受決定書之次日起2個月內，另為適法之處分，嗣六六旅於111年7月20日及同年8月10日召開人評會（下稱系爭人評會）及再審議人評會（下稱系爭再審議人評會），均評鑑原告不適服現役，並呈經被告以111年9月29日國海人勤字第1110074268號令（下稱原處分）核定其不適服現役退伍，自111年10月1日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部於111年12月16日以國訴願會字第1110333005號函檢附111年12月15日111年決字第328號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件訴訟。

參、原告起訴主張及聲明：

一、主張要旨略以：

(一)被告對原告受考評期間考評事項之考核，應由受考評人之直屬正副主官提出書面並列席說明，然本件就考評期間原告歷任六六旅工兵連、○○大學○○學院及六六旅後勤科期間，於考評時僅有六六旅後勤科科長列席考評會議，考評規定並沒有同意原告直屬長官可以書面替代列席。縱受考評人直屬長官得以書面替代列席，惟原告於○○大學期間的任何表現，○○大學並未提供針對考評事項提出具體書面報告，僅有平日生活輔導紀錄。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6點第1款有明確規定受考人可以書面代替出席，但同點第2款並無規定單位直屬長官可以書面代替出席，且在考核不適服現役人評會委員對於受考評人的受考事實狀態只能從受考評人直屬長官之回答去知

01 悉他的工作表現狀況，若受考評人直屬長官僅有書面，無從
02 接受委員詢問，即無法考評受考評人具體工作、生活狀態。

03 (二)評鑑原告是否不適服現役，除應考核受懲處或事實發生所生
04 影響外，尚應針對原告近1年平日生活考核、對任務賦予及
05 工作態度、所生之危險或損害、品行及智識程度、行為後之
06 態度及其他佐證事項，予以綜合考評及審酌，方屬適法，否
07 則該考評結果即係違反陸海空軍懲罰法（下稱懲罰法）第8
08 條第1項及考評具體作法第6點第1項規定。又考評具體作法
09 第6點第1項所列4款考評事項，其中第1款雖僅列出考評前1
10 年內個人平日生活考核資料，但諸如第2款對任務賦予及工
11 作態度或第4款其他佐證事項，仍應納入歷來服役整體狀況
12 觀察，方能正確判斷，此乃適服現役與否在事理上即應為之
13 解釋。然被告僅因系爭考績處分考評丙上，即貿然作成不適
14 服現役退伍之原處分，並未敘明原告受考評如何具有考評具
15 體作法第6點第1款所列足以證明不適服現役的具體事證，只
16 是為符合被告長官汰除的期待，未就原告有利事項一併審
17 酌。故原處分是否能達到獎優汰劣之目的，實有疑義，非因
18 原告系爭考績處分為丙上，就有必要以不適服現役為由，命
19 令原告退伍，況原告服軍職年資16年有餘，考績曾獲優等2
20 次、甲上7次等紀錄，服役至今共累計3支大功、35支小功、
21 16支嘉獎，並曾獲得後勤績優人員、忠勤勳章、海勳獎章、
22 海績獎章、陸戰獎章等獎勵。另原告於110年度除受懲處
23 外，亦獲得記功6次及嘉獎1次，前亦分別於103、104及107
24 年時當年度各別獲得「乙支大功」、105年獲選「後勤績優
25 人員」等獎項，復原告於97及103年時考績「優等」、109年
26 品德及績效項評列「優等」，皆可見原告工作用心認真、平
27 常表現良好以上，若僅因恣意為汰除而汰除，所獲與所失間
28 不成比例，造成原告遭剝奪服公職權利的重大損害，原處分
29 違反比例原則甚明。

30 (三)本件考核不適服現役，並未考量對原告有利之事實且對原告
31 工作表現之認定之證據尚有欠缺，系爭再審議人評會考評期

01 間應為110年8月10日至111年8月10日，但原告之直屬長官後
02 勤科科長陳中校僅陳述原告從110年12月16日至111年4月1日
03 之工作表現，但原告受考評日期為111年8月10日，對於111
04 年4至8月間原告受考評事實狀況於人評會時尚有欠缺。

05 二、聲明：訴願決定、原處分均撤銷。

06 肆、被告答辯及聲明：

07 一、答辯要旨略以：

08 (一)系爭人評會及系爭再審議人評會之委員組成及程序，均符法
09 制：

10 六六旅依考評具體作法規定所召開之系爭人評會及系爭再審
11 議人事評議會，均由6位評議委員組成，男性委員4位，女性
12 委員2位，由副主官（上校副旅長）主持，任一性別比例未
13 少於三分之一，上開程序均符考評具體作法第6點規範之考
14 評權責及程序編組召開。另依考評具體作法第6點第1、2款
15 規定，不適服人事評議會由原服務單位正、副主官（管）

16 【國防部歷次講習均指導正、副主官「擇一」即可，無須同
17 時提供考評】，提供書面考核資料，並列席說明、備詢。本
18 件系爭再審議人評會開會前原告分別擔任六六旅○○連連
19 長、○○大學受訓學員、○○科後勤官等職務，會議中由六
20 六旅參謀主任柳喜萬上校（因○○旅直屬旅部，故由參謀主
21 任擔任主管；柳員於108年4月16日至111年1月15日任職六六
22 旅參謀主任）、國防大學海軍學院幹部（隊長、教官）、後
23 勤科科長陳鈞富中校（110年9月1日至111年9月15日任職後
24 勤科科長）提供書面考核資料，並由後勤科科長陳鈞富中校
25 （現任主管）列席說明、備詢，均符法制。另本件前任主管
26 於會中雖因另有要公不克與會，惟均提供書面考核資料供委
27 員參考，且委員於會中針對書面考評之內容，業直接詢問原
28 告，並由原告回復委員提問並陳述其個人四大面向之各項表
29 現（內容甚至已超越前1年之範圍），供委員參酌，是以，
30 難謂有侵害原告程序保障之嫌；另原告系爭人評會時任主管
31 後勤科科長陳鈞富中校於再審議人事評議會上親自列席說明

01 原告於110年12月15日至111年8月10日（開會期日）之各項
02 考評內容，雖六六旅參謀主任柳喜萬上校、○○大學○○學
03 院幹部提供書面考核資料而未列席，然原告於○○大學受訓
04 期間平日生活多以課業研習等為主，未有任務、工作賦予，
05 性質單純，委員對於此段期間之書面考評資料亦無疑義
06 （問），故縱前任主管未實際列席說明，亦難謂即未有全面
07 考評。

08 (二)系爭人評會及系爭再審議人評會，被告均係基於「完整事實
09 基礎」為考評：

10 會議對於原告有利及不利之情形，均有注意，原告於六六旅
11 歷次調查及○○大學約談輔導紀錄中均以：「其於110年3月
12 20日0258時許，在住家樓下抽菸時，看到某機車前置物箱上
13 有一只皮夾，查看後發現裡面有大量金錢與證件，出於善
14 意，故先行將物品帶回後續返家休息後，於當日下午到警局
15 報案處理，但被害人已於當日上午申報遺失，警方表示由於
16 被害人報案在先，故本案要移地檢署偵辦，後續與被害人於
17 警局清點財物後，查並無任何損失，對方也表示感謝不實施
18 提告且當下簽和解書，…原告自認為是在做善事且無害人之
19 心，故無向部隊回報，自認為自己可以不造成部隊麻煩自行
20 處理，故於8月19日時自行至桃園地檢署實施調查，惟遭檢
21 察官誘導方式詢問，使得檢察官後續予以緩起訴處分。」、
22 「原告桃園地檢署緩起訴處分書係由其妻子代收，致其未知
23 悉遭受緩起訴處分，至單位主動約詢時，始知悉遭緩起訴」
24 等語置辯，並認為其行為並非違法。惟六六旅於召開系爭再
25 審議人評會前，業向原承辦原告竊盜案之桃園縣警察局大溪
26 分局偵查隊員警詢問，經回復本案實係員警藉由查閱監視
27 器，查獲原告犯行後，由員警到原告家中將其帶往南雅派出
28 所實施警訊並與被害人洽談解事宜，並非如原告所指係主動
29 至警局後方知失主已先報案，復觀諸系爭緩起訴處分書所
30 載，原告於警詢及該署偵辦中對於竊取他人財物之情節均坦
31 承不諱，核與被害人黃○○警詢證述情節相符，且有現場監

01 視器錄影畫面截圖照片及和解書在卷。顯見原告於案發後屢
02 次於單位調查過程中為不實陳述，其於營外竊盜之過犯事
03 實，堪予認定屬實。

04 (三)本案原告業經被告為「實質考評」，系爭再審議人評會會議
05 程序均依考評具體作法第6點規範之考評權責及程序編組召
06 開，就原告「前一年內個人平日生活考核」、「對任務賦予
07 及工作態度」、「受懲罰或事實發生所生影響」及「其他佐
08 證事項」等四大面向為具體考評，分述說明如下：

09 1.前一年內個人平日生活考核：諸如「軍人為合格武裝團體，
10 是特殊行業，更應該有高道德、高標準的操守」、「原告平
11 日生活考核普通，難認有突出之表現」、「前一年平日生活
12 考核，狀況無不良，但就是一般表現」等考評內容。

13 2.對任務賦予及工作態度：諸如「去年招募並無相關成效，且
14 很多事情（工作表現、成果）都是我們軍官本職應該做的
15 的」、「原告會中所提各項工作表現，都是身為連長基本應
16 該做的，並非特殊、優異表現」、「工作表現僅為應盡之事
17 項」、「原告主張留營成效良好，而獲獎勵，實係連隊主官
18 於單位留營率達成時均可得之一般績效」、「主官交付原告
19 任務仍須提醒及要求，未見其積極之工作態度」考評內容。

20 3.受懲罰或事實發生所生影響：諸如「原告身為主官，卻涉犯
21 營外竊盜之違法情事，難以教育所屬官兵，對部隊管理產生
22 影響」、「擔任連長職務，其過犯不足以從事領導統御，無
23 法為部隊之表率」、「身為主官沒有做到以身作則，難以領
24 導部屬」。

25 4.其他佐證事項：諸如「身為軍人，誠實榮譽信念是最基本的
26 要求，認原告存有品德、道德上之瑕疵」、「軍人負責戰備
27 演訓，榮譽與誠信是最重要的考核，縱使犯錯也應該要勇於
28 坦承面對，但原告案後均隱匿回報，未深覺自身錯誤。」、
29 「榮譽是軍人的第二生命，我覺得就剛剛的態度來看，抱持
30 著欺騙跟隱瞞的心態來做這件事情，害怕緊張去閃躲這些事
31 情，（反而）應該要更積極的去面對這整件事情的全貌，但

是他沒有這樣去做…，我覺得身為一個軍人，要兼顧責任榮譽跟陸戰隊的永遠忠誠來說，我覺得他都沒有辦法做到相對應的事情。」。

(四)退萬步，縱認有考評較側重於特定面向之情事，然關於受考人是否「適服現役」，須由委員就具體個案，依考評具體作法第6點第1款規定之四大面向項目綜合考評，至「四大面向」考評比重（所占考評比率），於法無明文之前提下，非謂機關不得依照受考人身分、階級為適當調整、認定，如受考人為士兵階級，考量士兵任務著重團隊和諧、團體生活、任務合作分工、命令服從等，故判斷士兵是否適服現役時，考評重點可能針對「個人平日生活考核（如平日與同袍相處情況、對幹部交辦任務是否達成、平日集合是否有遲到等）」會有較多討論，惟如受考人為軍官幹部，考評重點可能置於「對任務賦予及工作態度（能否確實領導士官兵完成各項任務、領導統御是否確實等）」及「受懲罰或事實發生所生影響（身為幹部是否為所屬官兵樹立優良典範、身為資深軍士官是否能恪遵軍事紀律等）」。故依上開規定，僅需人評會委員，整體針對「四大面向」綜合考評、討論即可，非謂個別或整體委員不得審酌受考人之身分、階級，而針對特定面向深入研討，合先敘明。原告身為資深軍官幹部，亦曾任連長職務，需指派所屬軍、士官兵共同完成各項任務，故原告是否適服現役，自應取向於未來之角度探究其是否適宜留在軍中，依照原告身分（資深軍官），未來發展為國軍高階幹部為主，自與基層官士兵有所差異，人事評議會委員縱據此將考評重點置於受考人之工作表現（對任務賦予及工作態度）、身為資深軍官幹部未樹立良好典範，對軍紀要求、領導統御所生戕害重大（受懲罰或事實發生所生影響），亦尚屬允宜，且人事評議會各委員亦已針對四大面項逐一討論，尚難認僅因個別面向（個人平日生活考核）討論較少（尚非完全無討論），即認會議有所瑕疵，原告所稱尚不足採。綜上，國軍職業社會觀感本就特殊，除應具備高榮

01 譽心，更應嚴格遵守軍紀，原告身為資深軍官幹部，未能樹
02 立良好表率，經六六旅召開原告是否不適服現役、再審議人
03 評會，均已於會中就考評具體作法所定四大面向具體討論，
04 認定不適服現役之理由，亦具體明確，被告以原處分核定原
05 告不適服現役退伍，洵係依法所為。

06 二、聲明：原告之訴駁回。

07 伍、本院之判斷：

08 一、前提事實：

09 前開爭訟概要欄之事實，有系爭緩起訴處分（本院卷第21
10 頁）、系爭懲罰令（原處分卷第87-89頁）、110年度考績
11 （原處分卷第93-95頁）、前人評會會議紀錄（原處分卷第1
12 04-116頁）、六六旅111年2月9日海六人行字第1110001097
13 號函（原處分卷第143-144頁）、前再審議人評會會議紀錄
14 （原處分卷第157-172頁）、六六旅111年3月1日海六人行字
15 第1110001558號函（原處分卷第303-304頁）、前退伍處分
16 （原處分卷第307-310頁）、被告111年6月29日國海人勤字
17 第1110050893號函（原處分卷第321-323頁）、系爭人評會
18 會議紀錄（原處分卷第329-347頁、本院卷第93-94頁）、六
19 六旅111年7月26日海六人行字第1110006021號函（原處分卷
20 第409-410頁）、系爭再審議人評會會議紀錄（原處分卷第4
21 21-449頁）、六六旅111年8月17日海六人行字第1110006821
22 號函（原處分卷第581-582頁）、前訴願決定（原處分卷第3
23 13-320頁）、原處分（本院卷第33-39頁）及訴願決定（本
24 院卷第41-47頁）在卷可稽，堪予認定。

25 二、應適用之法令：

26 (一)陸海空軍軍官士官服役條例（下稱服役條例）第15條第1項
27 第5款規定：「常備軍官、常備士官，有下列情形之一者，
28 予以退伍：……五、年度考績丙上以下或因個人因素一次
29 受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役。」陸海
30 空軍軍官士官服役條例施行細則第15條第1項第4款規定：
31 「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。」、考評具體作法第1點規定：「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、工作態度等綜合考評，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。」第3點第2款規定：「辦理時機：……（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。……」第4點第3款規定：「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：……（二）各司令部：……3. 中、少校級軍官……為少將以上編階主官（管）。」行為時第6點規定：「考評程序：（一）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1/3。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2/3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。（二）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。（三）經考評不適服現役者，應依第5點之考評

01 權責，檢附相關資料報請國防部或各司令部核定退伍、解除
02 召集或轉服常備兵現役作業。……」第7點規定：「一般規
03 定：（一）受考人對考評結果不服者，得依第6點第1款收受
04 考評結果送達之次日起14日內，以書面申請再審議，並以一
05 次為限。惟放棄再審議者，應以書面方式為之。（二）為期
06 使再審議制度之公平、客觀性，各考評權責單位召開再審議
07 人評會時，考評權責主官（管）指定再審議人評會主席及委
08 員時，應適時調整委員編組，其委員組成1/2不得與初審委
09 員相同，並應依原評審結果保留不同意見委員相同比例人
10 數，以確保官兵權益。（三）因受考人職務階級較高，或單
11 位無法遴選適員擔任委員，或任一性別比例未達1/3時，為
12 期不適服現役（再審議）人評會順利召開，得由上一級編
13 組，或協請友軍支援，或聘請部外專家學者組成人評會。

14 （四）受考人對國防部或各司令部核定退伍、適服現役、解
15 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
16 日起30日內，依法提起訴願。

17 (二)按「因應國軍亟需優質人力，留優汰劣，以淨化國軍人員素
18 質，提升戰力，對於有年度考績丙上以下或因個人因素一次
19 受記大過二次以上情事之常備軍官，是否應命其退伍，應送
20 經人評會議決，並應符合正當法律程序之要求。2.……至行
21 為時考評具體作法第6點第1款第1目所稱之『考評前1年內個
22 人平日生活考核』，應指召開人評會考核前1年內之平日生
23 活考核……3.有考評權責之主官(管)，依上開法令之規定，
24 於考績命令發布30日內，指定人評委員召開人評會，並按照
25 依法令召開人評會所為之記名投票考評結果，予以發布，並
26 附記教示規定，送達受考人；復於受考人不服考評結果，申
27 請再審議時，指定再審議人評會主席及委員，召開再審議人
28 評會，並按照依法令召開之再審議人評會所為之記名投票考
29 評結果予以發布；上開經依法令召開人評會所為之最終考評
30 結果如為不適服現役者，考評權責主官(管)即應檢附相關資
31 料報請各司令部核定退伍。申言之，如人評會或再審議人評

會之召開，悉依法而為，並無違反程序規定時，考評權責主官(管)並無就人評會或再審議人評會已議決之考評結果予以審核或否決之權限。召開人評會，如未由原服務單位正、副主官(管)依考評具體作法第6點第1款各目考評事項，提供書面考核資料，並列席說明、備詢，即屬於程序有違，考評權責主官(管)註銷原考評結果之通知，重新召開人評會，於法並無不合。再考評具體作法第6點第1款所稱『適當階級專業人員』，應指職務階級不低於受考人即可。」(最高行政法院110年度上字第32號判決意旨參照)簡言之，人評會之召開需依考評具體作法第6點之考評程序規定為之，而原服務單位正、副主官(管)除應提供書面考核資料外，並應列席說明、備詢，否則即屬程序違法。

(三)又考評具體作法中所稱「不適服現役」，屬於不確定法律概念，其人評會所為判斷，行政法院基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，固承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，而對其判斷採取較低之審查密度，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，其可資審查之情形包括：(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，亦即違反不當連結之禁止。(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(司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照)。申言之，經認定為「不適服現役」對行為人之權益變動影響甚鉅，故於尊重人評會之專業性之前提下，法院對系爭決定作成之程序及實質合法性仍應予以具體審查，而個案中法院對此判斷餘地之具

體審查項目包括「程序合法」及「實質合法」之二個層面，前者包括：有無違反法定正當程序、組織是否合法且有判斷之權限；後者包括：有無出於錯誤之事實認定或不完全之資訊、有無涵攝錯誤、解釋有無違背解釋法則或抵觸既存上位規範、判斷是否有違一般公認之價值判斷標準、判斷有無出於與事物無關之考量、判斷有無違反法治國家之原理原則（如：平等原則、公益原則等）。其中，「程序合法性」部分，法院審查密度應予較高密度之審查，因此乃建構專家意見予以尊重及信賴之重要前提，蓋唯有透過「合法及嚴謹之組織及程序」及「充分之專家意見形成過程」，方屬司法審查應予尊重之範疇。而在有關判斷「是否適服現役」，由考評具體作法第1點之目的：「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（以下簡稱考評），經不適服現役人事評審會（以下簡稱人評會）議決，留優汰劣，以淨化國軍人員素質，提升戰力。」以及考評具體作法針對「考評權責」、「考評程序」等分別訂定詳細之規定得見，該考評具體作法相關規定乃為提供是否適服現役時相關人評會及再審議人評會之召開程序遵循之標準及必要流程，若違背上開考評具體作法者，其程序即屬不合法，而所為之判斷亦屬違法。

三、參酌考評具體作法第6點第1款第1目規定考評時應參考「考核前1年內」之平日生活考核，輔以同點第2款規定「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。」，足見考核前1年內原服務單位所提供之相關生活考核對於判斷「是否適服現役」具有重要性，故上開期間所服務單位之考核資料應屬至為重要之參考資料，而考評具體作法第6點第2款之所以規定原服務單位主官「應提供書面考核資料『並』列席說明、備詢」，其目的在於人評會議中若針對各項考核相關內容若有疑義或釐清者，原服務單位主官得以當場說明及備詢，以便

所據以判斷之資料得以充分完整呈現。經查，本件人評會召開日即111年7月20日往前回溯至110年7月20日止，而此期間原告分別服務於○○○○隊○○六六旅○○連、○○大學、○○○○隊○○六六旅旅部，有原告經歷資料在卷可稽（原處分卷第128頁），並二造所不爭執（本院卷第189頁），此部分事實應可認定之。而觀諸系爭人評會及再審議人評會會議紀錄分別記載「本次會議除前參謀主任柳上校因單位有會議無法到場與會，有提供書面資料」、「前上校參謀主任柳喜萬因公無法與會提供書面資料」（原處分卷第329頁、第421頁）及人評會及再審議人評會簽到簿記載「前上校參謀主任柳喜萬因公無法與會提供書面資料」（原處分卷第362頁、第456頁），且業據被告訴訟代理人陳述：以考評會開會當天前一年所經歷之單位，主官有柳喜萬、陳鈞富等，而柳喜萬及國防大學長官因都有公務，故都提供書面，而後勤科科長陳鈞富於人評會及再審議人評會都有到場等語（本院卷第189頁），基此，系爭人評會及再審議人評會之程序進行中均欠缺「○○○○隊○○六六旅○○連、○○大學」等原服務單位主官列席說明、備詢，亦即原告所服務之原單位中，有二個單位之單位主官於系爭人評會及再審議人評會均未列席、備詢，其所能提供予以判斷「行為人考核前1年內之平日生活考核狀態」即屬不完全，亦即系爭人評會召開與考評具體作法第6點第2款所規定「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。」之程序規定相違，參諸前揭說明，其所進行之程序明顯違反法定正當行政程序，至被告雖辯稱部分主官未列席、備詢，但已提供書面供委員參考，已足供作判斷，故人評會及再審議人評會之程序應屬合法，應無可採。

四、綜上，系爭人評會及再審議人評會所進行之程序與考評具體作法第6點第2款之規定相違，有違反法定正當行政程序之違法。從而，被告基於違法程序所作成之人評會及再審議人評

會之考評結果，並以原處分核定原告不適服現役退伍，自屬違法，訴願決定未予糾正，亦有未洽。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

五、本件判決基礎已經明確，兩造其餘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，一併敘明。

六、結論：本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 吳坤芳

法官 李毓華

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。	

02 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

03 書記官 謝沛真