臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴字第287號
115年6月11日辯論終結

原　　告　李俊龍

訴訟代理人　吳淑靜　律師（兼送達代收人）
被　　告　國防部陸軍司令部

代　表　人　呂坤修（司令）
訴訟代理人　謝文健（兼送達代收人）

陳英傑
江佳蓉

上列當事人間退伍事件，原告不服國防部中華民國112年1月11日112年決字第006號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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徐衍璞，於訴訟進行中接續變更為鍾樹明、呂坤修，業據各新任代表人分別具狀聲明承受訴訟(本院卷一第267至268、471至472頁)，核無不合，應均予准許。

二、事實概要：

㈠原告原係陸軍航空第六０二旅（下稱六０二旅）○○科○校科長，因前任職陸軍特種作戰指揮部（下稱特指部）特種作

戰第○營○校○長期間，未顧其已婚身分，於民國110年6月至9月間，與同單位士兵A女(真實姓名年籍均詳卷)不當情感關係（下稱違失行為），經特指部以110年9月9日陸航鴻人字第1100030140號令（下稱甲懲罰處分）核定原告大過2次懲罰，並據以召開不適服現役人事評審會（下稱人評會），考核評鑑其不適服現役，呈經被告以110年9月13日國陸人勤字第11001645761號令（下稱110年9月13日令）核定其不適服現役退伍，自110年9月16日零時生效。原告不服甲懲罰處分提起訴願，經國防部以111年3月1日111年決字第37號訴願決定撤銷甲懲罰處分及110年9月13日令，並由特指部於收受決定書之次日起2個月內，另為適法之處分。嗣特指部重行以111年5月5日陸航鴻人字第1110015475號令（下稱乙懲罰處分）核定原告大過2次懲罰，原告不服，提起訴願，經國防部以111年8月14日111年決字第250號訴願決定駁回（原告就此部分循序提起行政訴訟，經本院111年度訴字第1257號判決撤銷乙懲罰處分及該訴願決定，特指部不服提起上訴，經最高行政法院113年度上字第62號判決廢棄原判決，駁回原告在第一審之訴確定）。

㈡其間六０二旅於111年5月26日召開人評會考核評鑑原告「續服現役」（下稱第1次人評會），惟權責長官認未提供完整資料供人評會委員考評，致人評會委員未能依強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法第6點第1項規定公平、公正考評，於同年6月14日召開人評會「復議會議」（下稱第1次人評會復議會）決議撤銷第1次人評會考評結果。六０二旅又於111年6月17日及同年7月21日重行召開人評會及再審議人評會（下分別稱第2次人評會、第1次再審議人評會），均考核評鑑原告不適服現役，呈經被告以該等人評會僅強調原告因「違反不當情感關係」受懲處或事實發生所生單一過犯之影響，未具體說明其如何不適服現役，令請六０二旅重行辦理人評會作業。六０二旅遂於111年8月18日召開再審議人評會「復議會議」（下稱第1次再審議人評會復議會），決

議撤銷第1次再審議人評會考評結果，並於同年8月24日重行召開再審議人評會（下稱第2次再審議人評會），仍考核評鑑原告不適服現役，呈經被告以111年9月12日國陸人勤字第11101656831號令（下稱原處分）核定其不適現役退伍，自111年10月1日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部以112年1月11日112年決字第006號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，遂提起本件訴訟。

三、原告主張略以：

㈠第1次人評會程序並無違法之處，然權責長官要求重新召開人評會之程序違法：

1.第1次人評會前已通知原告前服務單位特指部及服務單位六〇二旅提供書面考核資料，包含依強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法（下稱國軍考評作法）第6點第1款規定就四大考評事項所提出之考評提報資料、原告之基本資料、經歷資料、教育資料、近一年獎懲資料、97～110年度考績資料等書面資料，所提報考評資料並無不完整情形。且原告之特指部、六〇二旅之正、副主官（管）已列席，經委員予以「備詢」在案，顯見第1次人評會會議之程序均已符合國軍考評作法第6點第2款之規定。

2.第1次人評會據此決議同意原告續服現役，然權責長官竟以「一、李員僅到部一個月餘，無法評量其完整工作表現，且原單位提供李員考核資料不完整。二、各委員未循四大面向，詢問員單位及新任單位主管相關資訊，會議紀錄資料公正性不足。」、「為周延程序，本案應重新召開」為由而交回復議，依國軍考評作法第6點第1款、最高行政法院103年度判字第241號判決意旨，權責長官無權交回復議，自屬違法。

㈡第2次人評會、第2次再審議人評會恣意濫用判斷，違反正當法律程序、不當聯結禁止原則：

1.依第1次人評會所提出之考評資料記載：「李員（按指原告，下同）……對於生活有熱忱……，平時與科員相處融

洽，對上謙卑有禮，頗受好評。二、任務賦予及工作態度：……，雖沒有涉略過後勤，但很認真的向每個科員學習專業，並適時給予指導，相當難得。他常指導科員修簡報，幫忙居中協調事務，且脾氣佳，交辦任務工作表現均良好，分別在109年11月及110年11月份均有榮舉陸軍獎狀榮譽……三、受懲罰或事實發生所生影響：……，雖接受重懲，但是他對於生活態度仍保持一貫樂觀，工作上也沒有受影響，……四、其他佐證事項：……太太已經原諒，並在這半年裡已深刻反省，回歸家庭，恢復正常生活，太太也鼓勵其繼續在軍中服役。2.另外李員在旅上服務時間不長，但他的工作態度熱忱、與科員共同完成任務的精神，大家有目共睹，值得肯定，軍旅生涯若因此畫下句點著實可惜。」等語，第2次人評會之考評資料記載修正為：「……平時與同仁相處無異常情事……二、任務賦予及工作態度：……，沒有涉略過後勤，對於科員雖無法立即給予專業指導，但協調能力尚可，交辦工作能如期完成……三、……但是他對於生活態度仍未改變……另外李員在旅上服務僅2月，我們無法從短暫的相處時間而評斷一個人好壞」，僅隔未逾1個月評價相差甚大，顯見六０二旅確有受到權責長官之壓力，刻意弱化原告之表現，亦與六０二旅正、副主官列席第2次人評會陳述內容矛盾，考評資料不實，另原告任職特指部期間表現優異，因而屢屢獲頒軍種（總部）獎狀、獎章、記功、嘉獎、獎金等獎勵，非如特指部之考評提報資料及人評會委員所稱：「原告任職期間工作表現尚可、未見突出之成效或表現平庸」云云，況人評會委員稱：「這件事情如果傳進國防部長耳裡，不知道做何感想。上級政策，若品德有瑕疵，應立即汰除撤職法辦……建議不適服」，確有受到權責長官之壓力及指示，第2次人評會委員係基於錯誤資訊而為決議，有恣意濫用判斷之違法。再者，第2次人評會會議中，某些委員認為原告配偶出具聲明書是否真正，尚有疑義，自應依職權調查真偽，且該人評會委員僅因原告違失行為，即認原告

品德有瑕疵、不適服現役，違反國軍考評作法第6點第1款之規定，原處分應予撤銷。

2.第2次再審議人評會委員受特指部提報不實考評資料及主官不實說明影響，進而認定原告表現尚可、平庸，此實與原告電子兵籍資料所呈現之各項獎勵及110年度考績不符，顯有基於錯誤事實而為恣意濫用判斷之違法，亦未審酌有利於原告之事證，違反行政程序法第9條「有利及不利之事項，應一律注意」之規定，原處分應予撤銷。

㈢111年5月間，原告因新冠肺炎確診，不得已只好請假治療休養，屬不可歸責於原告之因素。至原告於111年7、8月間休假較多，實因原告已知悉權責長官已指示必須汰除原告，人評會、再審議人評會均僅徒流於形式，且原告尚有許多休假尚未休完，又恰逢原告小孩確診、放暑假，原告配偶無法請假，原告不得已向旅長說明，並經人事、旅長等長官同意後，始為休假，原告既經長官允許休假，並未影響部隊任務之進行，怎可事後秋後算帳，而於第2次再審議人評會指謫原告請休假而不適服現役，違反行政程序法第8條規定之誠信原則及信賴保護原則，原處分自應予以撤銷。

㈣原告服役長達15年餘，歷年考績均為甲上或甲等，記功、嘉獎、獎金不斷，平日生活考核、任務賦予及工作態度等均認真負責、表現優異，原告之違失行為情節程度尚稱輕微，且經配偶諒解，原告受乙懲罰處分，並經拔除○長職務，調至後勤單位，原告已受相當嚴重之懲處及教訓，已可達其懲處目的，無須以最嚴厲方式命原告不適服現役退伍，況原告剩4年多即可申請退伍、請領終身俸，原告將最精華青春年歲獻給國家，僅因偶然違失行為，即受原處分，懲處方法顯然過重，與欲達成目的顯失均衡，原處分違反比例原則、必要性及衡平原則，應予撤銷。

㈤並聲明：

1.訴願決定及原處分均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯略以：

㈠六０二旅辦理原告不適服現役人評會、復議及再審議程序均依規定召開，無原告所謂違反正當法律程序之情形：

原告之違失行為經乙懲罰處分，嗣因原告於111年4月7日調任至六０二旅，故由六０二旅召開第1次人評會，決議原告續服現役，惟因原告僅調任六０二旅1個月餘，依國軍考評作法應考評前1年內個人平日生活考核事項，其所屬原單位特指部未提供原告考核完整資料及委員無法向原任及新任單位主官（管）就四大考評事項實施詢問與瞭解，編組委員中也未有納編前單位人員，致該次人評會會議存有無法公平、公正考評等程序上瑕疵，六０二旅遂於6月14日依法召集、組成的人評會，按法定程序復議（按指第1次人評會復議會），決議「撤銷前次人評會考評結果」，又於6月17日召開第2次人評會決議「不適服現役」，經被告核定不適服現役命令後，於6月27日送達原告。原告於7月10日提出再審議，六０二旅復依規定於7月21日召開第1次再審議人評會決議「不適服現役」。經被告審查認第1次再審議人評會存有法規依據引用錯誤、僅就單一過犯事件考量、未具體討論並綜合考評原告如何不適服現役等情形，六０二旅於8月18日依法召集、組成的人評會，按法定程序復議，決議「撤銷前次人評會考評結果」（按指第1次再審議人評會復議會），再於8月24日召開第2次再審議人評會，決議「不適服現役」，被告爰以原處分核定原告不適服現役退伍，無原告所謂違反正當法律程序之情形。

㈡六０二旅依法召開人評會，並經委員依考評前1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為公平、公正考評決議原告「不適服現役」，被告核定其退伍，與法無違：

1.第2次人評會及第2次再審議人評會，均先由原告申辯後，復經與會委員發問、原告回答之方式進行會議，其後再由委員

針對原告之四大考評事項逐項說明、討論，經全體委員綜合討論後，表決通過評鑑其「不適服現役」。

2.第2次人評會、第1次再審議人評會、第1次再審議人評會復議會及第2次再審議人評會均由六０二旅簽奉旅長游○魁少將核定，指定所屬副旅長石○斌上校為人評會之主席，相關單位主管及適當階級專業人員5人至11人組成召開，任一性別比例，均未少於3分之1，並依國軍考評作法第6點第2款，於1日前以書面通知原告參與會議陳述意見，會議中亦予確認知悉，會議之決議，亦經委員就國軍考評作法第6點第1款所列考評事項進行公平、公正之考評，委員過半數決議為之。

㈢人評會及再審議人評會中，委員均就4大考評事項之審酌，未有基於錯誤資訊恣意濫用判斷、違反正當法律程序及不當聯結禁止原則之情形：

1.委員針對原告受考評前1年內個人平日生活考核表示：於特指部擔任○長一職，本於任務中具中樞地位，無特殊績效，僅屬完成個人應執行工作；後續調任六０二旅擔任○○科長，多數時間都在請假，年度專案任務訓練等重要任務軍無參與，自4月任職以來，未核予行政獎勵，無特殊優良表現。對任務賦予及工作態度：於特指部期間，長官交辦事項如期完成，均屬份內或團體之事，無特殊事蹟；調任新職後，對於後勤類已非熟稔，卻未見其積極瞭解任務屬性，以協助部隊任務推展，僅關注自身利益頻繁請假，對於所任主管職價值無認同，亦未能偕同科組幕僚完成任務，難認具有榮譽感及團隊向心力，可以勝任領導職務。受懲罰或事實發生所生影響：原告違失行為至今仍於官兵間口耳相傳，嚴重影響單位領導統御展聲譽，若續服不能保證後遺，風險極大，畢竟為資深軍官幹部，擔任○校主官應負軍紀宣教之責任，現今已難以使官兵信服。其他佐證事項：於特指部期間未能意識職務的重要性，反倒利用職務之便，轉他單位女兵調任至自己營上，發生不當男女關係，破壞婚姻和諧，並多

次欺瞞配偶，事後仍稱其僅為正常往來，顯見其法紀觀念淡薄；於六０二旅任職期間時常請假，1個月中休假比工作天數還多，且其職務多為○○科首參代理，取代性極高。

2.原告提及主官考評情形差異部分，原告於111年4月復職後即調任六０二旅，第1次人評會、第2次人評會、第1次再審議人評會、第2次再審議人評會，均經過一定期間始召開，每月份單位都會依照原告個人狀況進行考核，單位主官僅是就實際情形予以說明，原告不得因考核情形不同、委員評價不同，即認有恣意濫用判斷之違法。又人評會具有高度屬人性之評定，尊重其不可替代性及法律授權之專屬性，應有其判斷餘地，且委員編組均綜合所有考評情形後為評議，難認決議有不當聯結之情事。

3.原告提及績效及獎勵之有利部分未經審酌及委員評價與獎懲紀錄不符顯有誤會，觀會議資料可知，於會議召開時已將原告109年9月18日至111年6月6日間之獎懲紀錄提供委員參考；另第2次人評會中，六0二旅委員人事科長曾說明，軍紀安全評核獎勵係每半年都會有的，留營獎勵是官兵簽留營達到一定的比例即可取得。另依國軍軍風紀維護實施規定暨陸軍各級部隊軍紀安全評核-戰鬥、戰鬥支援部隊獎勵標準表，原告身為○長，依標準表如為一等單位，應為記功乙次至記功2次之獎勵，原告前1年獲得獎勵僅為嘉獎乙次至嘉獎兩次，難認為原告所認之績優。

4.會議評議紀錄委員並未質疑原告請假之正當性，又原告請假期間適逢單位任務期間，其對於專案任務訓練及演訓任務無法親自參與，且因長時間請假無法與科室內人員接觸及相處，進而對於原告職務是否能被取代及對其所任職科室是否能實際發揮其職務效用加以考量，均係就實際情形予以評價，難認有原告稱述違法認定情事。

5.因應國軍極需優質人力，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，經人評會議決，留優汰劣，以提升國軍人員素質及部隊之精良。

上述人評會及再審議人評會依據國軍考評作法第6點第1款規定之項目綜合，考評原告是否不適服現役，會議投票結果，人評會委員過半數及再審議人評會係全數同意原告不適服現役，被告爰依會議決議核定原告不適服現役退伍，均已為公平、公正考評決議，與法無違，應予維持。

㈣並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

五、如事實概要欄所載之事實，有乙懲罰處分（原處分卷二第74至77頁）、本院111年度訴字第1257號判決（本院卷一第401至424頁）、最高行政法院113年度上字第62號判決（本院卷一第509至514頁）、第1次人評會會議紀錄（原處分卷一第3至11頁）、第1次人評會復議會議紀錄（原處分卷一第14至17頁）、第2次人評會會議紀錄（原處分卷一第21至32頁）、第1次再審議人評會會議紀錄（原處分卷一第37至48頁）、被告111年8月15日國陸人勤字第1110146885號令（原處分卷一第49、50頁，下稱111年8月15日令）、第1次再審議人評會復議會議紀錄（原處分卷一第52至54頁）、第2次再審議人評會相關資料及會議紀錄（原處分卷一第62至73頁）、原處分（原處分卷一第74至78頁）及訴願決定（本院卷一第169至179頁）附卷可稽，復為兩造所不爭執，堪信為真實。

六、本院之判斷：

㈠應適用法令與法理：

1.陸海空軍軍官士官服役條例第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。」同條例施行細則第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。」可知，常備軍官、士官因個人因素1次受記大過2次以上，應由考評權責單位組成之人評會針

對其是否適服現役為綜合考評，經該會考核決議不適服現役者，再由所隸單位層報國防部或各司令部核定辦理退伍，以確保部隊之精良。

2.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（以下簡稱考評），經人評會議決，留優汰劣，以淨化國軍人員素質，提升戰力，依職權訂定國軍考評作法，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1次記大過2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：「具體作法：……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1次受記大過2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……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5點之考評權責，應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點第1款、第2款、第4款規定：「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1/2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。……」準此，有考評權責之主官（管），依前述規定須辦理考評時，應指定人評委員召開人評會，並按人評會所為之記名投票考評結果，予以發布，並附記教示規定，送達受考人。復於受考評人不服考評結果，申請再審議時，指定再審議人評會主席及委員，召開再審議人評會，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結果如為不適服現役者，考評權責主官（管）即應檢附相關資料報請各司令部核定退伍。

3.至於國軍考評作法所稱「不適服現役」，固屬於不確定法律概念，人評會所為判斷，本院基於尊重其不可替代性、及法律授權之專屬性，雖承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，原則上法院不得以自己之判斷，代替被告之判斷，惟於行政機關之判斷，作成判斷者並無判斷之權限，或有違反法定之正當程序時，亦得予以撤銷或變更（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

㈡首查，本件原告因違失行為，經乙懲罰處分核定大過2次懲罰，原告循序提起行政爭訟，經本院111年度訴字第1257號

判決撤銷乙懲罰處分及該訴願決定，特指部不服提起上訴，經最高行政法院113年度上字第62號判決廢棄原判決，駁回原告在第一審之訴確定等節，有乙懲罰處分（原處分卷二第74至76頁）、本院111年度訴字第1257號判決（本院卷一第401至424頁）、最高行政法院113年度上字第62號判決（本院卷一第509至514頁）在卷可考，復為兩造均不爭執，上開事實核先認定。

㈢次查，被告所隸六０二旅獲悉原告因違失行為遭核定乙懲罰處分（按指大過2次懲罰），乃由權責長官依法選任委員，於111年5月26日召開第1次人評會，經考核評鑑續服現役，惟權責長官認原單位（按指特指部）未提供完整考核資料等，有重行召開之必要，第1次人評會委員依法續召開第1次人評會復議會復議、重啟決議，決議撤銷第1次人評會考評結果。再依法召開第2次人評會、第1次再審議人評會，均考核評鑑原告不適服現役，呈經被告以未具體說明其如何不適服現役，令請六０二旅重行辦理人評會作業。又經依法召開第1次再審議人評會復議會，決議撤銷第1次再審議人評會考評結果，再依法召開第2次再審議人評會，考核評鑑原告不適服現役，呈經被告以原處分核定其不適現役退伍等節，有111年5月18日簽稿暨檢附資料（原處分卷二第98至101頁）、111年5月26日簽稿暨檢附資料（原處分卷二第102至116頁）、111年6月14日簽稿（原處分卷三第1頁）、111年6月14日簽稿暨檢附資料（原處分卷二第117至120頁）、111年6月17日簽稿暨檢附資料（原處分卷二第121、123至137頁）、111年7月13日簽稿暨檢附資料（原處分卷三第16至21頁）、111年7月18日簽稿（原處分卷三第23至24頁）、111年8月18日簽稿（原處分卷三第25頁）、111年8月19日簽稿（原處分卷三第28至31頁）、第1次人評會會議紀錄（原處分卷一第3至11頁）、第1次人評會復議會議紀錄（原處分卷一第13至17頁）、第2次人評會會議紀錄（原處分卷一第20至32頁）、第1次再審議人評會會議紀錄（原處分卷一第36至48頁）、被告111年8月15日令（原處分卷一第49至50頁）、第1次再審議人評會復議會議紀錄（原處分卷一第52

至54頁）、第2次再審議人評會會議紀錄（原處分卷一第62至73頁）、原處分（原處分卷一第74至78頁）在卷可考，復為兩造所均不爭執，上開事實亦予認定。

㈣次查，本件第1次人評會通過續服現役之考評決議，惟權責長官認原單位（按指特指部）未提供完整考核資料等，有重行召開之必要，第1次人評會委員依法續召開第1次人評會復議會復議、重啟決議，決議撤銷第1次人評會考評結果，再依法召開第2次再審議人評會，考核評鑑原告不適服現役等節，業經認定如前，則本件第1次人評會委員之決議（按指續服現役），係經依法召開第1次人評會復議會決議撤銷，並非基於權責長官之意見，參照最高行政法院110年度上字第712號判決意旨，符合服役條例第15條第1項第5款、同條例施行細則第15條第1項第4款及國軍考評作法第4點第3款、第5點第2款第3目、第6點第1款、第3款規定所寓含正當行政程序的意旨，並無違法。原告主張權責長官要求重新召開人評會之程序違法云云，並不可採。

㈤第2次人評會部分：

111年6月17日第2次人評會編組計6員（含主席1員），出席委員計6員（含主席1員），會議進行由承辦單位先行報告，經原告進行答辯陳述意見後，由委員向原告就4項考評項目分別詢問問題，並由原告之正、副主管針對前述4項考評項目說明其考評情形，再經各委員充分進行討論，而與會評審委員分別表示意見略以整理如下：1.就考評前1年內個人平日生活考核部分：「依據會議資料以及前單位政戰主任陳述，李員（即原告）只針對份內之事完成，沒有個別突出表現」、「在六０二旅期間表現有意悔改，在特指部的部份工作表現正常平庸，無特殊功績」、「李員（即原告）在特指部近1年表現正常，無特別突出績效；在六０二旅表現良好，交付任務均如期達成，但是時間過短，參考有限」、「如果李員（即原告）是問題人物的話，在資料裡面從軍後應該會有琳琅滿目的懲處紀錄，不用等到發生本案件面臨汰

除。就書面基本資料來看，個人考績、工作績效皆屬正常表現」、「依據原單位和參謀主任陳述，以及資料顯示部分，生活狀況都很正常，無不良情事。」；2.就對任務賦予及工作態度：「對於工作算正向的，長官交辦事項如期完成，但我認為這是本份。」、「在工作能力上，他自認工作認真，能夠勝任，但是是否真心改過，還是只是要透過這場會議獲得後續服役，有待考量。」、「前任及現任單位工作能力尚可，均屬份內或團體之事，無特殊事蹟。」、「李員在工作及任務賦予均可達成，當事人也完整陳述近1年記功嘉獎，對部隊仍有貢獻，不能全然抹滅。」……；3.受懲罰或事實發生所生影響：「受懲罰後被停職近8個月，期間提出訴願，依據現任單位主官陳述，復職後工作表現及心緒都很平穩，沒有不良效應。」、「復職後擔任六０二旅主管，工作上獲得認可，但僅2個月，不能確定未來是否依然如初衷，風險仍高，且現任主官僅跟前任比較，參考價值有限。」、「李員於懲處後，情緒沒有受到太大影響，還是正常生活，但這也是我擔心的，懷疑他是否深刻反省自身過錯，面臨毀掉前途和家庭的窘境。」……；4.其他佐證事項：「剛剛看到李員太太的聲明書，我認為真偽的部分有待商榷，因為用電腦打字，拿私章簽名，……現任單位主官說要給他考核機會，其實短時間內看不出來好或不好，主任也說，他只是跟前一任科長比較，這樣無法判斷出李員整體表現，存在很大隱憂，建議不適服。」、「我認為太太的聲明書是存疑的，如果今天這事情在貴旅又發生一次，傷害不只是特指部，對貴旅也會有二度傷害，不能不考慮後續是否會有媒播，假設我們開了先例讓他續服，讓其他單位作依循，這是個未爆彈，需要慎重思考，建議不適服。」、「他的案件在社會裡可能是枝微末節的事，但在部隊裡發生就會被放大來檢視，……若這案子續服先例，那以後對部屬如何領導統御，我們怎麼跟士官兵解釋？……上級政策，若品德有瑕疵，應立即汰除撤職法辦，部隊是要維持淳淨，還是保留存在風險的

人？建議不適服」、「我們從軍都是為了服役20年能享有終生俸，……他不是強姦犯，沒有罪大惡極到汰除他，還有關於個人工作權須謹慎考量，建議給予機會服役」……，經投票表決(主席不參與投票)，4人認原告已不適服現役，決議其不適服現役等情，有111年6月17日簽稿暨檢附資料（原處分卷二第121、123至137頁）、第2次人評會人員編組表（原處分卷一第20頁）、第2次人評會會議紀錄（原處分卷一第21至32頁，本院卷一第86至97頁）等附卷可證，符合行為時考評具體作法第6點第1款及第2款有關人評會出席、決議比例、審議事項及受評人陳述意見之規定。綜上，第2次人評會委員之進行，乃由承辦單位先行報告，經原告進行答辯陳述意見後，由委員向原告針對4項考評事項詢問問題，並由原告之正、副主管針對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，參酌書面考核資料，綜合考評原告考評前1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後，人評會以記名投票方式表決，結果4票通過贊成原告不適服現役，符合前揭服役條例、考評具體作法之規定。第2次人評會委員於會議中提出對原告配偶出具聲明書之質疑，並進而以原告違失行為為中心，討論員告之相關態度等廣泛討論後，其中4名委員決議其不適服現役，並無原告爭執第2次人評會基於錯誤資訊而為決議，有恣意濫用判斷之違法。

㈥第2次再審議人評會部分：

111年8月24日第2次再審議人評會編組計6員（含主席1員），出席委員計6員（含主席1員），會議之進行乃由承辦單位先行報告，經原告進行答辯陳述意見後，由委員向原告就4項考評事項分別詢問問題，並由原告之正、副主管針對4項考評項目說明其考評情形，再經各委員充分進行討論，而與會評審委員分別表示意見略以整理如下：1.就個人前1年平日生活考核部分：「從李員的獎懲紀錄來看，其擔任主管職，且為○○科科長，本在任務上都有舉足輕重的地位，無

特別優異，表現平平，僅能完成份內工作。」、「依主官考評及獎懲的紀錄來觀之、於特指部任職期間工作表現平庸，且未有個人功績，以其擔任○長一職而言，難認優異；後續調任602旅，多數時間也在請假，對於科裡任務沒有實際貢獻力，難認具有榮譽感及團隊向心力，難認可以勝任領導職務。」、「李員於特指部任職期間已無卓著績效，後調任602旅，亦未見積極投入，在主管考評認定工作表現平庸。」、「依據李員近1年的獎懲紀錄及先後任職之單位主官的考評，顯見其表現平平，也無個人功績，後期調任新職，多數時間均在休假，已與部隊任務有所脫節，態度並不積極。」、「近一個月積極請假，藉口慰勞假休完，其實代表心已經沒有在部隊了，已讓單位對其失去信任。」；2.就任務賦予及工作態度：「李員調任科長職務後，單位先後經歷多項任務、演習及操演，幾乎都是請休假，由代理人執行職務，顯見對於主管工作職責缺乏認知，對於科組而言實無實益。」、「專案訓練任務是國軍年度重要演習，但李員因知道自己將面臨不適服，全程請假均未參與，毫無責任感。」、「調任新職後，對於後勤類已非其熟稔之事項，卻未見能積極瞭解任務屬性，以協助部隊任務推展，反而關注自身利益頻繁請假，對於所任主管職務沒有認同，也未能協助科組幕僚完成任務。」、「李員於自4月任職以來，602旅均未核予行政獎勵，表示無特殊優良表現，且已規劃好接替人選，可取代性高。」；3.受懲罰或事實發生所生影響：「依李員自陳因自認受懲罰後會經歷不適服的考評，為怕後續無法將慰勞假休畢，因而頻繁請假，顯見李員於違失行為肇生後，並未積極尋求在工作上及部隊的認同，反以自身利益為考量，難認適合現職。」、「李員身為陸軍官校正期生，部隊平時三令五申對於性別分際屢屢宣導，其仍未謹記在心，且事發時擔任營級一級長官，自身未能守法，何得以升任主官一職，無法為弟兄表率，其法紀觀念淡薄，實屬不該。」、「李員於前單位肇生違失行為時擔任○長主官一

職，未能意識職務的重要性，反倒利用職權，將他單位女兵調任至自己營上，利用該職務之便，發生不當男女關係，破壞婚姻幸福美滿，多次忽略配偶對其之信任，顯然不得擔任主管職務，難認得以為官兵表率。」、「李員在違失行為肇生後、未見積極爭取工作上的表現及尋求部隊認同反以自身利益為考量，缺乏責任心，逃避擔負的責任、難認對於違失行為已有所悔悟。」；4.其他佐證事項：「李員從7月初到8月中已經請假28天，依據『國軍軍官士官請假規則』、在不妨礙任務情形下，權責主官應依本規則所定，自行分月分批或利用任務空隙實施慰勞假，並要有代理人協助，但他休假比例明顯不符合規定還繼續領主管加給惹人非議，徒增單位困擾。」、「參酌李員休假紀錄，認為他沒有責任感的，不能因為要申請慰休獎金，就一直請假，代表他的心已經不在這個單位了。」、「如同會議資料所提供假卡的部分，演訓期間重點要求事項計有械彈、行車、飲食衛生、防疫、軍品保管、裝備清點等演訓紀律，但他在7月演訓當週返家休假，相當沒有責任感。」、「任其職，盡其責；在其位，謀其政。擔任任何職務，領著國家薪水，就要盡心盡力完成各項任務，但李員這2個月棄科員不顧，對部隊任務推展影響很大，所以由此可見李員沒有責任感。」等情，經投票表決（主席不參與投票），5人全數認為原告已不適服現役，決議其不適服現役等情，有111年8月19日簽稿暨會議資料（訴願卷二右上方頁碼第143至161頁）、第2次再審議人評會會議紀錄（原處分卷一第62至73頁）、投票單（原處分卷四全卷）、簽到簿（訴願卷二右上方頁碼第165頁）在卷可考，符合行為時考評具體作法第6點第1款及第2款有關人評會出席、決議比例、審議事項及受評人陳述意見之規定。綜上，第2次再審議人評會委員之進行，乃由承辦單位先行報告，經原告進行答辯陳述意見後，由委員向原告針對四項考評事項分別詢問問題，並由原告之正、副主管針對四項考評項目說明其考評情形，再經各委員充分進行討論後，參酌書面考

核資料，綜合考評原告考評前1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後，再審議人評會以記名投票方式表決，結果5票全數通過贊成原告不適服現役，符合前揭服役條例、考評具體作法之規定。原告爭執第2次再審議人評會委員基於錯誤事實而為恣意濫用判斷之違法云云，然觀諸第2次再審議人評會會議紀錄（原處分卷一第62至73頁）委員之討論，均以違失行為為中心，並進而討論原告近1年平日生活等4大面向部分，甚而提及原告自111年7月25日起因事故常請假，未親自參與年度重要任務等，原告上開主張並不可採。

㈦此外，原告舉其過往軍旅生活紀錄及表現，認其過往紀錄優良應納入考量云云，然不適服現役考評制度之訂定，旨在「即時考核」所屬人員之表現，並「及時控制」人力，行為人之工作態度如何、平日表現如何、受懲罰事實對單位有何影響、人員是否適合服役，均應考量受考人近期之行為表現及對部隊之影響，所為評價方能達到篩選目的，且考評具體作法已明定係考評「前1年內」之個人表現，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1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，故原告過往表現雖得納入輔助參考，惟仍應以考評前1年內之事蹟為主要判斷範圍，原告此部分主張亦無足採。

㈧綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告對原告所為不適服現役退伍處分，認事用法俱無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

八、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　李毓華

法　官　蔡如惠

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	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內

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	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。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　陳湘文