臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第344號
113年9月12日辯論終結

原　　告　許家榮
訴訟代理人　林妤楨　律師
　　李俊賢　律師
上　一　人
複 代理 人　廖廷尉　律師
被　　告　國防部海軍司令部

代　表　人　唐華
訴訟代理人　林定進
　　曾汀枝
　　張貴婷
上　一　人
複 代理 人　王麗婷

上列當事人間退伍事件，原告不服國防部中華民國113年1月24日113年決字第8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、事實概要：

㈠、原告原係海軍陸戰隊陸戰○○旅（下稱○○旅）○○營中校營長，具已婚身分，因民國109年12月起，與透過交友軟體結識之林瑩宜交往並發生多次性行為（下稱不當情感行為），經○○旅查證屬實，據於112年10月12日召開懲罰人事評議會，決議核予大過2次懲罰，並以112年10月12日海○人行字第1120009306號令（下稱懲罰令）核定該懲罰。○○旅據於112年10月13日召開不適服現役人事評審會（下稱人

評會），決議其不適服現役，呈經被告以112年10月17日國海人勤字第1120085455號令（下稱原處分）核定其不適服現役退伍，自112年10月19日零時生效。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠、人評會所為原告不適服現役之判斷，未斟酌其服公職期間整體表現，原處分有基於不完全資訊之判斷違法情事：

1.適服現役與否之考量，不應僅限於不當情感行為，更應重在原告服役期間整體表現所呈現軍職適格性之評估，以免造成懲罰效應遭不當擴大，反有輕重失衡而違反比例原則。人評會召開期間，就原告自93年8月19日入伍後迄今之相關服務表現資料付之闕如。原告入伍後迄今對於工作認真負責，歷年考績均為優、甲上、甲，屢經記功、嘉獎、獎金，獲頒獎章。原告接任參謀職，必能妥善規劃任務以便部隊順利執行，不因發生不當情感行為影響其工作表現，縱使人評會認為原告之不當情感行為漠視軍紀，嚴重影響部隊榮譽及外界觀感，情節嚴重，仍有較不適服現役退伍為輕之調整職務結果。

2.觀原告個人兵籍資料，關於勳獎章及獎懲統計部分，原告於112年度、擔任中校期間、全年資，各有勳章、獎章、記功、嘉獎，無懲處紀錄。關於考績資料部分，於107年至111年間分別為甲等、甲上、甲上、甲等、甲上。關於個人獎懲紀錄部分，自108年12月間起至112年9月間有近30筆獎勵紀錄，112年間亦多次獲得獎勵。

3.原告主管即○○旅政戰主任劉○○上校於112年10月12日懲罰評議會就原告近期對任務賦予及工作態度等表現陳述為盡心盡力，負責盡職，成效良好。惟人評會會議時，劉○○上校改稱原告：在部隊領導統御上比較優柔寡斷，其曾和○○營官兵閒聊，部分官兵認為原告常猶豫不決、胡亂指導，造成部隊像無頭蒼蠅忙碌。其餘表現均普通，無特別優異值得提及事項等語，胡○○中校於原告在場時稱：曾與原告共

識，不抹煞原告多年來之付出及犧牲，近5年考績中有3年甲上亦屬不易，認真於自己職位等語，待原告離席後，與李○○中校分別稱原告：不常出現；遲遲無法下決心，甚至有決定錯誤等情事發生；交辦事項能如期達成，但執行成效及標準並非很積極，近期單位在普測成績上不理想；112年8月底，有正、副主官同時離營情事發生，遭營上弟兄以1985專線、陸指部溝通平台等方式反映此狀況，間接造成全營負面影響；不當情感行為已於公開媒體曝光，影響原告後續工作等語，此等不利認定均與原告個人獎懲紀錄不符，欠缺具體事證，與事實不符。

㈡、人評會委員未於會議召開期間詢問原告，未給予原告陳述意見之機會：

人評會委員就上開有關原告對任務賦予及工作態度等論述，未見人評會委員於會議召開期間詢問原告，人評會審酌對原告不利事項時，原告未在場或未給予其陳述意見機會，逕自對原告作成不適服現役之不利決定，有違正當程序。

㈢、被告在未有裁量基準參考之情形下，其裁量是否符合比例原則及平等原則，是否有裁量濫用或怠惰之情事，即有可疑：

1.原告事後已與林瑩宜未有任何聯繫，原告配偶宥恕原告之不當情感行為。林瑩宜對於在網路平台公開爆料非實情內容，不斷威脅要在原告住家門口自殺，假冒原告個人資料申設Facebook帳號，並發表公開貼文、私訊騷擾原告親友要求給錢了事等情，已向原告表示歉意，同為表示希望原告能復職，即受系爭不當情感行為影響之人，業均原諒原告。

2.被告稱不當情感行為經媒體曝光，對國軍造成傷害云云，實則僅一網路媒體菱傳媒報導，並轉載於Yahoo奇摩網路新聞平台。

3.原告未為刑事犯罪行為，行為後就系爭不當情感行為全然坦認，衡酌原告違反紀律之程度，無予嚴懲之必要。

㈣、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯略以：

㈠、112年10月13日人評會開會通知，經○○旅112年10月12日下午20時0分送達，距離13日21時開會時間，給予超過24小時之準備時間。112年10月13日人評會進行期間，原告亦到場說明，核與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）及行政程序法規範相符。

㈡、國軍志願役軍官有不適服現役情狀，乃不確定法律概念，人評會所為決定，具高度屬人性，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，有判斷餘地：

1.原告於109年12月婚後迄今，發生多次不當情感行為，經○○旅於112年10月12日召開懲罰評議會，核予大過2次懲罰，續召開人評會。○○旅人評程序均依考評具體作法規定之考評權責及程序編組召開及重啟程序，就原告前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情為具體考評。

2.適服現役與否，非限於個人是否適合擔任軍職之判斷，更應討論其擔任軍職對於軍方達成業務之必要性與影響性。依陸海空軍軍官士官服役條例（下稱服役條例）第15條第1項第5款及考評具體作法第6點第1款等規定可知考評制度，旨在即時考核所屬人員之表現，並及時控制人力，考量人員近期行為表現及對部隊之影響所為評價，著重於行為人近期之表現為主要考量，以達篩選目的。服役期間過往表現，充其量僅是輔助之參酌因素，雖不排除部隊得以參酌，但不能反客為主。

3.人評會於考核時，已參酌個案具體情節，就受考人考評前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近期表現為主要考量，尚難以人評會未以原告服役期間整體表現為考量，遽認定原處分有基於不完全資訊而為判斷的情形。

㈢、就原處分是否符合比例原則，被告所為裁量決定是否有恣意濫用或怠惰等情：

1.依服役條例第15條第1項第5款、考評具體作法第3點第1款等規定，因個人因素一次受記大過2次以上者，即應啟動適服現役與否之考核程序，一旦經考核不適服現役，即應予以退伍，並無得不經考核程序，即逕予調職，或經考核不適服現役後，仍得予以調職之可言。

2.人評會委員已分就原告考評前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等予以考評，將對原告有利、不利事項納入考量，而得以完整評價原告是否適服現役，並一致決議原告不適服現役，尚難認有何判斷恣意及其他違法情事。

3.所謂「不適服現役」，除指本職學能或專業素養未能切合擔服現役之需求外，亦包括因違失行為而有礙軍紀維護、戰力鞏固之情，原告是否獲配偶宥恕，甚或是否得林瑩宜致歉等情，非不適服現役之考評事項。

㈣、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠、應適用之法令及說明：

1.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、……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。」

2.國防部為辦理不適服志願軍官、士官及士兵之評審，109年6月20日修正頒訂之考評具體作法(下稱行為時考評具體作法)，第1點規定：「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。」第6點第1款至第3款規定：「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，不得少於三分之一。副主官（管）為人評會之主席。……。人評會議之決議，應有三分之二以上委員出席，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.考評前一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，……，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，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。」考評具體作法第3點第1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。」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，……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7點第4款規定：「一般規定：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。」第8點第1款規定：「其他事項：㈠各人評會委員應就受考人全案資料，依第6點第1款各目事項翔實綜合考評，以留優汰劣。」上述規定係國防部為協助下級機關、各部隊辦理有關不適服志願軍官、士官及士兵的評審，能有一致性之辦理時機、評量基準及考評程序，並揭示機關

內部自省程序、受考人享有陳述意見、受公正考評及得循訴願程序救濟等程序保障事項，所為之行政規則，尚無違反服役條例第15條第1項第5款及行政程序法有關規範，亦未對人民權利增加法律所無之限制，被告據以援用，自無違誤。又依上述規定可知，就軍官因個人因素1次受記大過2次以上者，依組織層級特性規劃之評審制度，依考評權責召開人評會，由權責長官指定適當階級及專業人員5至11人組成，並指定1人為主席，通知當事人陳述意見，原服務單位亦應列席說明、備詢，以記名投票方式，經三分之二以上委員出席，與會人員過半數表決通過，就受考人考評前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翔實綜合考評，經考評不適服現役者，應報請上級核定退伍，並解除召集，以達留優汰劣，提升國軍人員素質，提升戰力之目的，如人評會委員組成及程序均符合規定，即可認立場公正委員會已踐行正當程序。

3.服役條例第15條第1項第5款及考評具體作法規定所稱「不適服現役」，屬於不確定法律概念，須考量受考人考評前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因素後，為綜合的評價，事關國軍人力素質是否適於繼續在軍中盡保家衛國、服從軍紀、指令之責的合理性考量，具高度屬人性判斷，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，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，僅於行政機關的判斷有恣意濫用及其他違法情事時，始予以撤銷或變更，其可資審查的情形包括：⑴判斷是否出於錯誤的事實認定或不完全的資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念的解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存的上位規範。⑷判斷是否有違一般公認的價值標準。⑸判斷是否出於與事物無關的考量，而違反不當連結禁止原則。⑹判斷是否違反法

定的正當程序。⑺作成判斷的行政機關，其組織是否合法且有判斷權限。⑻判斷是否違反法治國家應遵守的原理原則，如平等原則、公益原則等(司法院釋字第553號解釋理由書、最高行政法院108年度判字第78號判決、100年度判字第1504號判決意旨參照)。

4.按行政處分除自始無效外，在未經撤銷、廢止或未因其他事由而失其效力前，其效力繼續存在(行政程序法第110條第3項規定參照)。有效之先前行政處分成為後行政處分之構成要件事實之一部分時，則該先前之行政處分因其存續力而產生構成要件效力。當事人如以後行政處分為訴訟客體，而非以有效之先前行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟時，則該先前行政處分之實質合法性，原則上並非該受訴行政法院審理之範圍。固然有存續力之前行政處分，其構成要件效力並非絕對。在前行政處分缺乏有效行政救濟途徑；或者依當時環境，無法期待處分相對人為行政救濟(例如依處分作成當下時空觀察，前行政處分對當事人有利)等情況下，行政機關或法院事後審查以前行政處分為基礎之後行政處分合法性時，並非不能例外審究前行政處分認事用法之合法性。不過當前處分之當事人有合法救濟途徑，卻任意放棄依該救濟程序為主張，該前行政處分之構成要件效力，即應受到尊重，不得任意排除其適用(最高行政法院110年度上字第511號判決可資參照)，綜上，行政法院例外審查非原告起訴客體之前行政處分之合法性乃以前行政處分「缺乏有效行政救濟途徑」或「無法期待處分相對人為行政救濟(如前行政處分有利受處分人者)」為前提，則原告就前處分有合法救濟途徑，卻放棄依該救濟程序為主張，該前行政處分之構成要件效力，即應受到尊重，行政法院不能例外審究前行政處分認事用法之合法性。查本件原告未就前處分即懲罰令提起行政救濟，業據原告陳明在卷（本院卷第167頁），前處分之構成要件效力，應予尊重，本院不能例外審究前處分認事用法之合法性。

㈡、如事實概要欄所載事實，有原告個人電子兵籍資料（訴願可閱覽卷第13至21頁，答辯狀卷證卷〔下稱答辯卷〕第1至9頁）、○○旅112年10月11日召開人事評議會簽（答辯卷第26頁）、○○旅懲罰人事評議人員編組表（答辯卷第27頁）、○○旅懲罰人事評議會簽到表（答辯卷第29頁）、○○旅原告懲罰懲評會開會通知單及送達證書（訴願可閱覽卷第11至12頁，答辯卷第31至32頁）、○○旅懲處人事評議會會議程序表（答辯卷第33頁）、○○旅行政調查報告（答辯卷第35至38頁）、○○旅112年10月12日112年10月份人事評議會會議記錄（答辯卷第11至48頁）、○○旅原告懲罰評議會投票單（答辯卷第21至25頁）、懲罰令（訴願可閱覽卷第30至33、48至49頁，答辯卷第49至52頁，本院卷第25至27頁）、○○旅112年10月12日召開不適服現役人評會簽（答辯卷第71頁）、人評會人員編組表（答辯卷第72頁）、人評會開會通知單及送達證書（訴願可閱覽卷第34至35頁，答辯卷第73頁）、人評會簽到簿（答辯卷第68頁）、○○旅本部對原告考評提報資料（答辯卷第65至67頁）、人評會投票單（答辯卷第69至70頁）、○○旅112年10月13日不適服人評會會議紀錄（答辯卷第53至63頁）、○○旅112年10月13日海○人行字第1120009351號令（訴願可閱覽卷第36至37、50至51頁，答辯卷第75至79頁，本院卷第29至31頁）、原處分（訴願可閱覽卷第52至54頁，答辯卷第81至83頁，本院卷第33至35頁）、訴願決定（訴願可閱覽卷第96至101頁，答辯卷第85至90頁，本院卷第37至42頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執，堪以認定。

㈢、原告上開不當情感關係之違失行為，經○○旅核定大過2次懲罰，○○旅據於112年10月13日召開人評會，合於服役條例第15條第1項第5款及考評具體作法第3點第1款有關辦理時機之規定。由○○旅代表人指定由上校副旅長擔任主席，另指定委員4人(不含主席)組成人評會，其中女性委員2人，男性委員3人(含主席)，任一性別比例未少於三分之一，合於

行為時考評具體作法第6點第1款有關人評會之組成規定。召開人評會時，經委員5人(含主席)出席聽取原告及原告服務單位主管之說明、審酌原告服務單位主管提出之書面考評提報資料後，逐一就原告受考評前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進行討論，經與會評審委員認：原告身為單位主官，經常會對官兵實施宣教，卻發生婚外情事件，間接造成單位負面影響；其雖對上級所交辦事項能如期達成，但就執行成效及標準未臻理想；其不當情感行為經媒體曝光，已對國軍造成傷害等情，經投票表決(主席不參與投票)，4人認為原告已不適服現役，認為不適服現役者已達出席成員過半數同意，決議其不適服現役等情，有上開人評會人員編組表、開會通知單、簽到簿、○○旅本部對原告考評提報資料、投票單、不適服人評會會議紀錄附卷可證，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，人評會委員聽取原告及原告單位主管之陳述，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4比0之比例，過半數評鑑原告不適服現役，符合前揭服役條例、考評具體作法之規定，被告以原處分核定原告不適服現役退伍，自112年10月19日零時生效，尚無違誤。

㈣、至原告主張人評會所為不適服現役之判斷，未斟酌其服役迄今之整體表現，有基於不完全資訊判斷之違法情事；原處分違反比例原則、平等原則、裁量濫用或怠惰云云。惟：

1.按憲法第20條規定，人民有依法律服兵役之義務，然並未授予人民有服兵役之權利。由於軍人負有保衛國家安全對外作戰任務，對軍令有絕對服從義務，其與國家間之關係與一般人民不同，不能與文官等同視之，關於「軍隊人事管理與勤務」此等國軍統帥權行使，攸關軍紀是否嚴明，軍令得否貫徹，事涉國家安全，軍方基於專業考量，因應戰爭或承平時

期、以及士官兵服役單位或所擔任職務種種因素，於解釋人事管理與勤務相關規定時，本得採取較嚴格之標準，留優汰劣，樹立必要之軍紀權威，此種必要嚴格之標準，於憲法所保障之基本權並無妨礙。因此，如前所述，軍方對於服役條例第15條第5款規定「不適服現役」不確定法律概念之適用，只須適用之際，並非基於錯誤之事實或與事件無關之考量、或組織不合法、未遵守法定程序，或顯然違反平等原則及一般公認之價值判斷標準者外，行政法院採取低密度審查標準，高度尊重其判斷餘地，先予指明。

2.按適服現役之考評，乃由軍事組織運作順暢與軍隊人力資源管理等客觀目的出發，審視受考人個人是否適合擔任軍職及其擔任軍職對於軍方達成業務之必要性與影響性。是服役條例第15條第1項第5款及行為時考評具體作法第6點第1款等規定，人評會是否作成不適服現役的考評決議，除受一次記大過兩次之懲罰命令，還須就受考人之「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」、「其他佐證事項」等項目予以綜合考評；且依行為時考評具體作法第1點規定，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，以及考評具體作法第3點第1款、第2款規定辦理時機為「懲罰命令發布後，即時考評辦理」、「結合年度考績作業辦理」，可知此考評制度之訂定，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，均應考量人員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。行為時考評具體作法第6點第1款第1目已明訂係考評「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目之規定明訂在「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

得出應著重於行為人「近期之表現」為主要考量（最高行政法院110年度上字第685號判決意旨參照）。所謂「考評前1年內個人平日生活考核」，乃係指召開人評會考核前1年內之平日生活考核，而非指受考人考績當年度1至12月個人平日考核（最高行政法院110年度上字第32號判決意旨參照）。

3.查原告於111年5月1日起任職於○○旅○○營營部，有原告個人電子兵籍資料存卷可佐（答辯卷第2頁），○○旅於112年10月13日召開人評會，承辦單位報告原告基本資料，包括原告經歷為○○官、副營長、參謀主任、連長、裁判官、訓練官、排長，近5年考績及近一年獎懲紀錄，並提出由原告服務單位即○○旅參謀主任、政戰主任及前參謀主任提供之書面考核資料，並由○○旅政戰主任列席人評會說明、備詢，關於原告前1年平日生活考核情形，○○旅參謀主任、政戰主任、前參謀主任提出如附件甲、乙、丙所示考評提報資料，人評會並就原告考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生時所生影響、其他佐證事項等詳予討論，有上開人評會會議紀錄、○○旅參謀主任、政戰主任、前參謀主任提出之○○旅旅本部對原告考評提報資料在卷可佐，自人評會會議所參酌之資料及發言內容整體觀察，已就原告考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生時所生影響及其他佐證事項等原告近期表現事項予以綜合審酌，且係針對原告是否適現役為審查，基礎事實並無錯誤，亦無與本案事項無關之考量，經充分表達意見，方作成決議，所為不適服現役之考評結果，並無恣意或判斷濫用、逾越，亦無違反一般公認之價值判斷標準、平等原則及比例原則之情事。原告指摘人評會未斟酌其服役整體表現，基於不完全資訊判斷，原處分違反比例原則、平等原則、裁量濫用或怠惰之情事云云，均無可取。

㈤、至原告主張人評會未給予其陳述意見之機會云云。惟：

1.○○旅於112年10月13日召開原告是否不適服現役人評會前，曾通知原告與會陳述意見，原告並於人評會到場陳述意見，並經與會委員提出詢問，原告亦有答辯與表示意見之機會等情，有前開人評會開會通知單及送達證書（訴願可閱覽卷第34至35頁，答辯卷第73頁）、人評會簽到簿（答辯卷第68頁）、○○旅112年10月13日不適服人評會會議紀錄（答辯卷第53至63頁）在卷可佐，足見原處分作成前已踐行法定正當程序。

2.原告於人評會已就評鑑委員所詢是否認為自己仍適任軍職，就部隊職務，如何與副主官（管）、參謀共識，如何分配及以何態度面對任務，服役18年餘之表現，不當情感行為發生後，對於自己或部隊之影響及心得，後續生涯規劃，是否會向被害人道歉及有無可能再犯等事項供稱：就當主官而言，不當情感行為發生當下已知自己有錯，亦在尋找補救動作，自己在感情方面無法做好把關，造成後續爆料，當下林瑩宜語帶威脅，希望此事能將她安頓好，好好處理別造成部隊困擾。自己常在部隊宣導關於兩性事宜，自省如何好好處理，但是無法彌補，無法做好部隊榜樣，不適合亦無法勝任主官。就參謀而言，其知道如何擔任及可以勝任參謀，自己在部隊或外面工作，針對兩性部分，會以自己為例，提醒周遭之人。軍人係高道德、高標準職業，其無法再勝任主官、帶領部隊；就參謀職而言，自己絕無問題。其與副營長、主任之相處模式，關於任務，有關參一四交由副營長、參二三交由參謀主任，營輔導長為政戰心輔相關。完成任務分配後，找負責人員討論是否可以達成目標，就相對困難任務，以現在部隊能力，可能尚無法實質、快速達成上級企圖，有時須退而求其次達成目標，會與幹部們討論。部隊幹部有自己思考能力，帶領他們時，不會直接告訴他們如何執行，這樣會間接使他們失去思考能力，先以他們想法怎麼做來實施報告，再由其指導及經驗傳承。入伍迄今，只要女性同仁進辦公室，其一定打開門、窗，並注意異性到辦公室之狀況。執

行部隊任務時，全力以赴，無論到何基地或接到何任務，一定全力執行好，陸戰隊就是勇猛頑強。到基地就是從嚴從難執行，如果都在舒適環境中訓練，培養出的部隊戰力一定大打折扣，打仗無輕鬆時候。擔任營長前，已經擔任過營副營長、參謀主任、連長、訓練官、排長等職位，此營與其共事過之人，都知道其要求標準，該如何訓練就怎麼練，在基地就依要求做執行，這18年來就是全力以赴。希望往後學弟妹，以其案例作為警惕，勿發生相類似案。帶人就是帶著做、帶著部隊做。之後不管是續留部隊或到外面工作，都一樣帶著做就對了。後續生涯規劃，如仍在部隊就認真做好每件事，其原本就沒有想在部隊裡一直待，不管多苦或多輕鬆的位置，終生俸一到就離開卸甲歸田回老家。花了20年時間在部隊，也很少陪家人。父母於其在聯勇基地時過世，很難請假回家，沒有回家陪到最後一程。亦向老婆說過20年一到就退伍回家陪伴家人。發生此事，提早離開就是提早規劃，把原本20年後規劃之事情，提早到近期來做，只是無法像20年後規劃得相對完善。後續規劃看後續是否繼續服現役再行規劃。其已向林瑩宜道歉，其因此事卸任營長職位、面臨可能要提前退伍，其不知林瑩宜想法為何，自己不會再類案，亦與老婆說明此想法，老婆亦希望此事就此打住等語(答辯卷第58至60頁)，原告已就屬於對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響、其他佐證事項之考評項目詳細陳述，於詢答最末經評鑑委員詢問有無其他補充陳述並答稱：沒有等語，是以，人評會已踐行給予原告陳述意見之正當程序。

3.至於人評會單位主管報告、委員討論及表決等過程，則係委員聽取原告所屬單位主管就原告上開考評事項報告並接受其等詢問，以及委員討論及表決之權責，原告未在場，該審議程序並無違誤。

五、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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　9　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

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。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　9　　日

書記官　王月伶

附件甲：

海軍陸戰隊陸戰○○旅參謀主任提出之○○旅旅本部對受考人中校許家榮考評提報資料

（略）

二、考核情形：提報內容應附相關佐證資料

(一)前一年平日生活考核：

4/1任本職，近半年對話了解許員假日生活無異，多次表達假日同妻子會出遊，並運用電動腳踏車代步，針對本次案件並無知悉，另金錢管理並無異常。

(二)對任務賦予及工作態度：

過去曾於陸指部共事過，對於上級交付之任務，雖經驗不足，仍會多方詢問戮力達成，近期任主官期間對於各項任

務，均如期達成，惟近期單位多項違紀及內部管理不佳，另面臨兵科基地前鑑測等任務，致使單位士氣多有影響。

(三)受懲處或事實發生所生影響：

本次案件雖個人營外事件，惟影響領導職之領導統御，現已調離現職，惟後續考量適服、不適服因素，心理調適，本次案件影響其心理，另同儕間未來相處之面對，均為未來部隊協處之處。

(四)其他佐證資料（個人原因）：

就本次懲處及調查說明，均顯見當事人均坦然面對過犯，惟營外紛爭尚待處理，宜當事人妥為應處。

（略）

附件乙：

海軍陸戰隊陸戰○○旅政戰主任提出之○○旅旅本部對受考人中校許家榮考評提報資料

（略）

二、考核情形：提報內容應附相關佐證資料

(一)前一年平日生活考核：

本人於111年5月16日赴陸戰○○旅擔任政戰主任，就以旅級掌握許員生活正常，待人和善，少聞易怒情事，與同僚相處平易近人，亦不曾聽聞下屬抱怨許員等情，或許因此性格，單位肇生軍紀案件之決心及處理，較為優柔寡斷，延宕旅級處理指導契機；平時熱衷電動車滑板車改裝騎乘及瘋媽祖等活動。

(二)對任務賦予及工作態度：

就本人職掌賦予之任務，較為重大者，計有海軍敦睦艦隊臺中港開放任務、漢光39號移地訓練等2項，均能盡心盡力完成交付任務且有顯著成效，……。

(三)受懲處或事實發生所生影響：

許員業經本案曝光，身心承受甚大壓力無法面對其妻。續經……坦然向許妻承認犯行，並願意接受任何處分，對於致使部隊軍譽受損亦相當懊悔……。

(四)其他佐證資料（個人原因）：

無。

（略）

附件丙：

海軍陸戰隊陸戰○○旅前參謀主任提出之○○旅旅本部對受考人中校許家榮考評提報資料

（略）

二、考核情形：提報內容應附相關佐證資料

(一)前一年平日生活考核：

許員平日作息正常，待人平和，與同僚相處無不快狀況，個人財務管理無異常。

(二)對任務賦予及工作態度：

對於上級交付之任務均能盡力達成，復協助執行台中港敦睦艦隊開放活動，及帶領單位執行濱洲工作，均能圓滿達成任務。

(三)受懲處或事實發生所生影響：

許員因個人營外行為，已影響部隊領導統御工作，不適任現有職務。

(四)其他佐證資料（個人原因）：

無。

（略）