臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第877號
114年4月17日辯論終結

原　　告　鄭力傑
訴訟代理人　吳淑靜律師
被　　告　國防部陸軍司令部

代　表　人　呂坤修
訴訟代理人　謝文健
　　陳英傑
　　連家慶

上列當事人間陸海空軍軍官士官服役條例事件，原告不服國防部中華民國113年6月12日113年決字第146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、被告代表人原為鍾樹明，嗣於訴訟進行中變更代表人為呂坤修，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第333-334頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告原係被告陸軍第八軍團指揮部（下稱八軍團）陸軍中校新聞參謀官，因民國112年9月18日凌晨1時酒後騎乘機車遭員警攔查，酒測值為0.31毫克(下稱系爭酒駕事件），且隱匿未報迄112年9月27日始回報業務主管楊上校，先後經八軍團以112年10月2日陸八軍人字第1120124243號令(下稱112年10月2日懲罰令)及112年10月11日陸八軍人字第1120127339號令(下稱112年10月11日懲罰令)，核定原告記過1次及大過2次懲罰。嗣八軍團以原告系爭酒駕事件受記大過2次懲罰，於112年10月13日及同年11月13日分別召開

不適服現役人事評議會（下稱系爭人評會）及再審議人評會，均決議原告不適服現役，經國防部陸軍司令部（下稱陸令部）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款規定，於112年12月19日以國陸人勤字第11202294931號令（下稱原處分）核定原告不適服現役退伍，自113年1月1日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：系爭人評會及再審議人評會決議原告是否不適服現役退伍，除應考評受懲罰事件所生影響外，尚應針對原告考評前近1年之平日生活考核、對任務賦予及工作態度、及其他佐證事項，予以綜合考評，且必須遵守比例原則，方屬適法。

(一)原告自89年12月6日起任官，至113年1月1日退伍為止，已任職23年餘，除因系爭酒駕事件遭八軍團懲處，112年度考績經評為丙上外，原告可謂表現優良，歷年來考績均為甲上或甲等，記功、嘉獎、獎金不斷，並榮獲金甌甲種獎章、弼亮甲種獎章、景風甲種獎章等，可見原告對任務賦予及工作態度認真，其平日生活考核亦無不良紀錄，而原告涉犯酒駕過犯，固然有錯，然原告酒駕並未造成任何事故，其過犯程度尚稱輕微，並未造成嚴重不良的影響，八軍團對原告記大過2次，已為相當之懲罰，原告已深知警惕，甚感懊悔，不敢再犯，更積極努力工作，戰戰兢兢，不敢怠慢。本件對原告為記過2次之處分，顯已可達其懲處目的，其亦可為國軍繼續貢獻所學專長，實無須以最嚴厲之方法，命原告不適服現役退伍，且原告已任職國軍已23年餘，本可申請退伍並請領終身俸，最後卻僅因偶然一次酒駕過犯而遭勒令退伍，剝奪其服公職及領取終身俸之權利，足見被告所為之懲處方法顯然過重，對原告所造成之損害，與其欲達成懲處目的之利益間顯失均衡，原處分顯然違反比例原則。

(二)系爭人評會考評原告是否不適服現役退伍，不應僅著重於酒駕之單一過犯，且若其平日工作表現已受長官肯定，縱無重

大功績或特殊表現，亦難認其已達不適服現役之程度，不應遽為不適服現役，故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）第6點第1款規定考評是否適服現役時，系爭人評會自應予說明原告係如何不適服現役之具體理由，否則遽為不適服現役，即屬違法，應予撤銷。本件原告之酒駕過犯，僅屬單一之偶發事件，尚難認為原告已達不適服之程度，系爭人評會無非僅以原告所涉之單一酒駕過犯，即遽認原告應予不適服現役退伍，自屬違反考評具體作法第6點第1款之規定及比例原則，並非適法，原處分自應予以撤銷。

(三)並聲明：訴願決定關於駁回原處分部分及原處分均撤銷。

四、被告則以：

(一)就考評具體作法第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，於未明文規定情形下，基於行為人是否「適服現役」具高度屬人性，倘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」為主要考量而綜合考評，則人評會判斷就軍士官是否不適服現役，除有出於與事物無關之考量外，享有判斷餘地，行政法院對其判斷應予尊重，尚難以人評會未以軍士官服役期間整體表現為考量，遽認有基於不完全資訊而為判斷之情形；次按行為人是否「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，基於尊重此屬人性判斷之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認軍事行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地；另考評具體作法中所稱「不適服現役」，係屬不確定法律概念，故對於人評會所為判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權專屬性，承認原處分機關就此等事項之決定有判斷餘地，僅於該行政機關之判斷有恣意濫用及違法情事時，得予撤銷或變

更其決定。軍人負有保衛國家安全對外作戰任務，對軍令有絕對服從之義務，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，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。

(二)查原處分所依據之大過二次處分事實，案經八軍團完成行政調查查證屬實，全案程序合於陸海空軍懲罰法所定規範及裁量範圍；次查八軍團112年10月13日及112年11月13日系爭人評會及再審議人評會會議紀錄，各評議委員依考評具體作法第6點第1款所列各目，對原告受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充分討論，原告身為資深軍官幹部，未曾主動協助辦公室同仁業務，亦未有曾主動協助主管任務，僅把上級分配、交辦事項完成，假日放假多有飲酒行程，屬單位危險份子。據此，系爭人評會及再審議人評會委員審酌係就原告建制主管對其前一年平日生活狀況、工作等之考核，並經各委員充分討論與審酌後，並就考評具體作法第6點第1款各目所定事項，逐一審酌考量，方評鑑其不適服現役，非僅因其酒駕之單一事件即認定其不適服現役，而被告依上開考評結果，核定原告不適服現役退伍，尚難認有何違誤之處。評鑑決議原告不適服現役，於法無違。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

五、上述事實概要欄所述的事實，為兩造所不爭執，並有112年10月11日懲罰令（本院卷第45-47頁）、112年10月13日系爭人評會會議紀錄（本院卷第154-165頁）、112年11月13日再審議人評會（本院卷第198-207頁）、原處分及送達證書（本院卷第53-61頁）、訴願決定（本院卷第65-73頁）在卷可稽，足以認定為真正。

六、本院判斷如下：

(一)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：……□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：……□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一次受記大過2次以上者，所隸屬軍事單位應就其是否適服現役，召開人評會為綜合考核評鑑，須經人評會決議考核其不適服現役者，始得由該軍事單位層報國防部或各司令部核定以其不適服現役為由，命令退伍，以確保部隊之精良。

(二)國防部為因應國軍亟需優質人力組合，藉主官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，以淨化國軍人員素質，提升戰力，訂定考評具體作法。因此，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，亦未逾越母法之限度，則被告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。其中考評具體作法第4點第3款、第6點第1款至第3款及第7點第1款、第2款分別依序規定：「□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，經人評會考評不適服現役者，予以退伍。」「□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，……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。」「□一般規定：㈠受考人對考評結果不服者，得於第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。……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，其委員組成二分之一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。」準此，常備軍官因個人因素1次受記大過2次以上者，經由不適服現役之考評程序，亦即召開人評會，就考評前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項目，作成不適服現役之考評結果，受考人如有不服，得申請再審議，再審議人評會如仍決議維持人評會不適服現役之考評結果，則由所隸單位層報國防部或各司令部核定退伍。

(三)有關前開以「不適服現役」為由而命令退伍者，依服役條例第24條第2項規定，僅得支領退伍金，由此可知，因不適服現役而命令退伍者，雖不得依同條例第23條第1項第2款規定，選擇終身按月申領退休俸，但國家仍須以一次給付退休金之方式，對因此命令退伍之士官，就其執干戈捍衛社稷之長年奉獻退役後給予生活照顧。此與依陸海空軍懲罰法規定，受撤職處分，或依公務員懲戒法規定，受免除職務處分等，依服役條例第24條第1項第2款、第3款規定，均不發退除給與，無從享有國家對其退役後生活照顧之待遇有所不

同。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」審查程序的性質純粹是從軍事組織運作的順暢與軍隊人力資源管理的客觀目的出發，以取向於未來的角度探究該軍士官是否適宜留在軍中。此與軍人、公務員等公職懲戒處分之目的，是在維飭公職務紀律合義務的秩序，懲戒處分之功能在導正具有公職身分之人，使其整體人格圖像符合公職務身分關係所生的職務倫理期待，使服公職之人藉由懲戒處分，滌淨其違法失職行為所呈現人格圖像不符職務倫理期待的瑕疵，進而能與公職務任用主體維持任用關係的職務身分下，繼續實踐憲法所委託的國家公共任務，或者在其違失情節嚴重，以致其人格圖像之瑕疵已失去能符合公職務倫理期待的信賴時，藉由懲戒處分（例如免職、撤職等）逕予終止公職務身分關係，以維繫整體公職務紀律秩序的合義務性等，兩者考量顯有不同。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，其性質只是出於國軍組織合於建軍備戰、應戰等國防公任務需求的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的違失行為給予規訓懲戒的軍事或廣義公務員懲戒措施。因此，關於是否不適服現役的考評決定，所應考量者，除年度考績丙上以下，還須考量考評具體作法第6點第1款所列考評事項，此與陸海空軍懲罰法第8條所列懲罰輕重應審酌事項，有所不同。依服役條例第15條第1項第5款及考評具體作法第6點第1款等規定，人評會是否作成不適服現役的考評決議，除年度考績丙上以下，還須就受考人就考評前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項目予以綜合考評，且依考評具體作法第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；第3點規定，辦理時機為：1.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。2.年度考評時：就全年平時考核評鑑，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。考評具體作法第6點第1款第1目已明定係考評「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行為人「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。是以就考評具體作法第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，基於行為人是否「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，而翔實綜合考評(最高行政法110年度上字第685號判決意旨參照)。

(四)前揭服役條例、考評具體作法規定所稱之「不適服現役」，屬於不確定法律概念，人評會（含再審議人評會）針對被上訴人是否「適服現役」之考評判斷，具有高度屬人性，系爭個案是否該當於「不適服現役」，行政法院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密度之審查，原則上法院不可以自己之判斷，代替人評會之判斷，只在判斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：1.行政機關之判斷，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、公益原則等例外情形時，才予以撤銷或變更。因此，關於不適服現役之判斷，若有前揭事由，行政法院始得認原處分違法而應予撤銷。

(五)經查，原告原為陸軍政戰中校，於112年9月18日凌晨1時酒後騎車外出為警查獲，經測得酒精濃度呼氣值為0.31mg/L，復隱匿未報，迄112年9月27日始回報業務主管楊上校，原告遂因前開違失行為經八軍團以112年10月2日懲罰令及112年10月11日懲罰令核予記過1次（隱匿未報）及大過2次（系爭酒駕事件）之懲罰，有112年10月11日懲罰令(本院卷第45-47頁)、原告個人獎懲紀錄(本院卷第20、21頁)可證，堪以認定，且原告陳稱其對記2次大過之112年10月11日懲罰令提起訴願經駁回後未再續為提起行政訴訟以為救濟，此部分已確定等語(本院卷第260頁)。嗣因原告受記大過2次懲罰，八軍團於112年10月13日及同年11月3日召開系爭人評會及再審議人評會，均評鑑原告不適服現役。

1.首參以系爭人評會及再審議人評會委員勾選表及與會簽到簿（本院卷第134、154、173、198頁）可知，系爭人評會及再審議人評會均由男性委員3位(含主席)、女性委員2位，共5位委員(含主席)組成，任一性別比例均未少於三分之一，其組成並無違法之處。

2.次觀諸系爭人評會紀錄，與會委員已衡量原告111年4月26日至112年10月11日累積懲處記大過2次、記過1次、嘉獎12次及記功2次，有系爭人評會會議資料所檢附原告獎懲資料可參（本院卷第146-148頁）。依據系爭人評會會議紀錄所載：原告因酒後駕駛動力交通工具，遭警方攔檢酒測值達0.31毫克，記大過2次。經原告服務單位主官管楊上校表示原

告有飲酒習慣，也已經數次告知酒後不駕駛交通工具等語。委員劉上校則表示，原告身為政戰幹部，時常在部隊宣導酒駕，卻罔顧部隊的軍譽而違紀，無法在危機的時刻自我要求，以這樣的概念來講不適合留在部隊內等語。曾與原告一同共事的委員陳上校亦表明，原告未曾主動協助辦公室同仁業務，亦未有主動協助主管任務，僅把上級分配、交辦事項完成，在工作上未有特別表現，且休假時常有喝酒的聚會行程等語。另原告單位主管楊上校於系爭酒駕事件發生後，經其親身觀察原告雖然懊悔愧疚，但因為這樣面對長官同僚會有所退卻，導致幾次會議都無法協助出席，影響其身為政戰幹部應擔負的軍隊維護、教化宣教責任等語。從而系爭人評會委員綜合評價考評具體作法第6點第1款所列考評事項，認定原告無法如期地完成長官交辦事項，對於工作態度上未見積極度。再原告於事後並無積極爭取其他工作表現，造成處組工作上調配的問題等受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項，4位委員一致同意原告不適服現役等情，有會議紀錄及表決單可證(本院卷第155-165頁)。可知系爭人評會已依據考評具體作法第6點第1款規定之項目綜合考評原告是否不適服現役。

3.再觀諸再審議人評會紀錄，亦經檢附原告111年4月26日至112年10月19日獎懲資料供委員衡酌（本院卷第184-187頁）。服務單位主官管楊上校未到場說明，但提供書面報告指出，原告雖然與單位長官及同仁相處和睦，對於受交付的工作、任務能在期限內達成，但是系爭酒駕事件發生後，相關會議及集會的出席意願減低，因原告原任職的公共事務組僅有4員幕僚，若期間有同仁休假或公勤，勢必仍有代理出席會議之必要，原告深受系爭酒駕事件打擊影響，使組內人力調配受到影響。另原告為資深政戰幹部，身負部隊軍紀教育責任，違犯系爭酒駕事件明顯自律性欠佳且有愧20多年來軍旅歷練，讓政戰官科在部隊扮演角色及功能產生存疑等語（本院卷第193頁）。與會委員康上校原告在系爭酒駕事件後對

於集會出席意願降低，對其他組員的工作都有影響，無法達到長官的預期，對於系爭人評會的決議沒有意見。郭上校認為，從個人獎懲紀錄及主管報告內容，研判原告表現正常，屬於軍人本務，無特殊表現，且110年底及本次都因為酒被懲處。原告本身為資深幹部又是政戰幹部，卻屢屢因為喝酒後犯錯，無以面對處組裡的學弟妹，繼續在軍中服役也無法作為學弟妹的榜樣。如此考量該員不適服現役。委員葉上校認為，原告在系爭酒駕事件發生後，沒有第一時間回報處組長，試圖隱瞞對於資深幹部來說是非常不應該發生的。原告無法對於自身行為負責，我認為不適合繼續留在軍中。委員許中校認為，事情都已經發生了，試圖隱瞞，又造成處組工作上調配的問題，對於幹部是非常不足取的，我尊重原本的決議。基上，再審議人評會之投票表決，仍同意考核不適服現役有4票，不同意0票，通過考核原告不適服現役，有再審議人評會會議紀錄及表決單可證(本院卷第199-207頁)。

4.從而，本件原告確該當受記大過2次之要件，經系爭人評會及再審議人評會考核不適服現役，考評程序適法無誤，依法應予以退伍，原處分於法並無不合，係屬有據。

(六)原告主張系爭人評會開會時，原服務單位並無提出書面的考核資料、原告主官未列席再審議人評會說明、備詢等語。然查，不論系爭人評會或再審議人評會，均有以書面方式提供原告的基本資料、考績資料、經歷資料、教育資料、獎懲資料（本院卷第143-148、181-187頁），原告主張系爭人評會沒有提供書面考核資料云云，與事實不符。次依考評具體作法第6點第2款規定，「召開人評會時，…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。」此程序規定之於本案意義在於，不論系爭人評會、再審議人評會的委員，都必須藉由與原告一起共事，平日接觸原告最多的主官（管），經由其自身的觀察，提供正確的資訊協助系爭人評會、再審議人評會的委員判斷原告是否適服現役。原告的前主管吳永捷上校雖未列

席系爭人審會及再審議人評會，但是原告現任主官（管）楊上校已列席系爭人評會說明相關意見，已足供系爭人評會委員判斷原告是否適服現役，業經本院說明認定如上，且考評具體作法第6點第2款亦未規定受考評人所有歷任主官（管）均應列席考評會。至原告現任主官（管）楊上校雖未列席再審議人評會，但再審議人評會之會議資料關於原告歷來考評資料並無缺漏，且楊上校及原告前主官（管）吳上校均提供書面意見供委員審酌原告是否適服現役，不至使委員無從判斷本案，再審議人評會委員亦無問題詢問楊上校而需其親自列席，原告主張系爭人評會及再審議人評會不符考評具體作法第6點第2款規定，違反正當程序或有未依規定完整評價之違法云云，自不足採。

(七)原告復主張，依考評具體作法第6點第1款第1目規定，應就考評前1年內個人的生活加以審酌，系爭人評會委員都是提到原告的工作表現，並無審酌原告考評前1年內個人的生活考核，且委員所稱原告未曾主動協助辦公室同仁、未有主動協助主管任務、未出席會議而影響工作、原告無特殊表現等情，與事實不符，依原告111年度考績表及112年上、下年度考核評鑑表，都有載明原告能為部屬解決問題認真負責，且原告考評前1年獲得13次嘉獎、2次記功，足證原告表現良好，系爭人評會之決議有基於錯誤事實而為恣意濫用判斷之違法情形云云。惟查，原告於111年4月26日至112年10月11日期間，累積嘉獎12次、記功2次及累功改給之二星寶星獎章，固有個人兵籍資料之個人獎懲紀錄可參(本院卷第19-23頁)，然觀諸系爭人評會會議紀錄第6頁至第8頁及再審議人評會會議紀錄第6頁至第9頁均有記載嘉獎紀錄無訛(本院卷第146-148頁、第184-187頁)，難謂有未予綜合評價之情事。自系爭人評會及再審議人評會開會紀錄，原告之前後任單位主官（管）已就其為原告主官之立場，對原告考評前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，及其他佐證事項等各個面向說明略以：

「發生事情後非常懊悔跟愧疚，但因為這樣在面對長官及同僚有些退卻，導致在幾次的會議無法協助出席，在後續工作對其造成影響」、「有飲酒習慣，也已經數次告知酒後不駕駛交通工具」、「相關會議及集會的出席率減低」、「組內人力調配受到影響」、「原告平時身負軍紀教育宣導之責，違犯此事件明顯自律性欠佳」、「表現正常，但身為高階幹部卻違犯酒駕，恐遭官兵訾議」等節（本院卷第158、193、194頁），為原告現任主官（管）楊上校及前主官（管）吳上校對原告之工作態度所為之綜合觀察，並非謂原告獲得上開獎勵、未獲服務單位就工作不力情事而為懲處，就可以說明原告之工作表現對於國軍建軍戰備有重大貢獻、平常表現沒有影響同僚工作，系爭人評會、再審議人評會並未有基於錯誤事實而致判斷違誤情形。

(八)原告另主張，再審議人評會委員表示，其在會議資料中也看到原告110年也有因酒後失態的事件發生，對於原告相關評議沒有太大問題。此部分距離召開本件再審議人評會時已相距近2年之久，自非屬原告考評前1年內個人平日生活考核之範圍，鮮有斟酌無關之事項，其決議及原處分自屬違法云云。查原告於110年11月24日部隊單位餐會時，酒後出言「業務做不好，歌倒是會唱，可以站上去桌子唱」以此調侃單位政戰官張上尉，並要求其站立於桌上唱歌，查證屬實經記過一次，有該懲處令可佐（本院卷第251頁）。再審議人評會委員，係就原告1年內平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響、其他佐證事項予以綜合評價，與會委員提及原告上開110年酒後失態記過一事，係為斟酌原告應積極自律其飲酒之態度，依考評具體作法第6點第1款第4目須評估相關佐證事項之需要而來，原告僅擷取會議紀錄片段而謂前開考評並未針對其近期表現審酌，有出於錯誤事實認定、不完全資訊或與事務無關考量等判斷違法云云，要無可採。至原告主張其因違失行為，擔心代理組長出席會議，會造成長官及同仁對組上觀感不佳，影響組上

之工作表現，始經組長同意請其他同仁代理出席會議，若其他同仁無法代理出席，原告仍會代理出席會議，其未影響工作之進行云云。惟據原告單位主管於再審議人評會書面報告，原告於組內擔任首參工作，除代理組長外亦有教育組內新進或資遣幕僚之工作。因本組僅4員幕僚，若其間有同仁休假或公勤，勢必仍有代理出席會議之必要，原告身受事件打擊影響，在組內人力調配上受到影響(本院卷第200-201頁)，系爭人評會及再審議人評會綜合討論後認從軍事組織運作的順暢與軍隊人力資源管理的客觀目的出發，原告已不適宜留在軍中，因而評定不適服現役，亦無違法。且原告此部分的主張，正可印證其主官（管）楊上校上開所言，原告對於任務之遂行已有消極而影響單位正常運作情形，從而原告此部分之主張，仍難作為對其有利之認定。

(九)綜上所述，原告指摘原處分違法之各項主張，均不可採，被告所作成之原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決定予以維持，亦於法相合。原告主張上情，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、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，無一一論述之必要，一併說明。

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　1　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　李明益

法　官　高維駿

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　　114　　年　　5　　月　　1　　日

書記官　李怡慧