臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭
114年度訴字第251號
114年11月6日辯論終結

原　　告　蕭裕翰
訴訟代理人　官振忠律師
被　　告　國防部海軍司令部

代　表　人　唐華
訴訟代理人　黃寶輝
　　孫有寬
　　盧佳暉

上列當事人間陸海空軍懲罰法事件，原告不服國防部中華民國114年1月20日114年決字第020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：原告原係被告所屬海軍○○○隊（下稱海軍○○○隊）○○隊上尉副隊長，具已婚身分，於民國112年3月至113年6月間與同單位已婚之上兵○○○（下稱○女）數次出遊，甚至有發生性關係等親密行為（下稱系爭違失行為），經被告查證屬實，於113年7月30日召開懲罰人事評議會（下稱懲罰評議會），決議原告撤職，停止任用1年，呈經被告於113年8月29日以國海人勤字第1130072503號令（下稱原處分）核定原告撤職，自撤職生效日起停止任用1年之懲罰。原告不服，提起訴願，經國防部決定訴願駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)原處分違反正當程序：海軍○○○隊為取得原告之自白及其他不利之陳述，竟指示○女打電話給原告並同步錄音，對話中請○女套話，問要不要繼續在一起等語，原告在不知情下而為不利之陳述，又監察官對原告實施約談時，表示○女都已經全盤托出，你確定要這樣講？你講實話可以從輕懲罰，並且具體說出○女供述之內容，原告才發覺○女已經說出，為求能從輕懲罰而為不利自己陳述，之後海軍○○○隊將該原告與○女之對話錄音製作成逐字稿，提報於懲罰評議會，並以原告犯後行為態度仍有隱瞞、避重就輕，甚至遊說○女說謊，規避自身責任等情，顯已違反國軍軍風紀維護實施規定（下稱國軍風紀規定）：1.訪問原告，未先告知其檢舉要點，並請其提出申辯或反證。2.未經原告同意即全程連續錄音。3.利用○女作為調查手段，利用原告對○女之信任，以利誘、詐欺或其他不正之方法取得原告之自白及不利陳述。4.監察官以利誘及不正方法取得原告不利之陳述。5.原告提出曾經至少10次以上提出分手，然○女不願意分手等有利於原告之申辯，未予以調查，亦未於報告書內記載明確。6.執行人員利用○女作為調查手段，挑撥檢舉人與被檢舉人間情感之不正當行為。7.將詐欺或其他不正之方法取得原告不利陳述之錄音，製作成文字稿，提報懲罰評議會，做為懲罰之證據之一。

(二)原處分之懲度違反比例原則：本件原告配偶與○女配偶均未就此事提出求償或訴訟，原告撤職懲罰，違反比例原則甚明。此外，原告在營期間並無懲罰紀錄，僅因此單一事件即對原告撤職，頓時失去工作權，且無退伍金，其採取之方法顯然過重，與其欲達成處目的之利益間顯失均衡，違反比例原則。

(三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

(一)○女因心緒及部隊適應問題，本為海軍○○○隊○○隊所列心理輔導個案，嗣於113年7月3日時任輔導長黃盟芳上尉接獲情訊反映○女出現心緒不穩徵狀，進而對其實施晤談得知○女與原告間系爭違失行為。晤談過程○女主動表示得撥打電話向原告確認渠等關係，並向黃盟芳上尉借用手機錄音，其目的乃在保存原告指使其反覆說詞誆騙調查人員之證據，以保障其個人權益，顯非出於不法之目的，嗣後亦提供原告傳送予○女之通訊軟體Line對話紀錄，參照上開判決意旨，是海軍○○○隊所為行政調查手段均為合法。

(二)被告監察部門所為調查作為符合國軍風紀規定：

1.被告監察部門所為調查報告內容首先敘明本案案由且徵得原告同意接受訪談，又按行為時（即114年8月6日修正施行前）陸海空軍懲罰法（下稱懲罰法）第8條規定：「辦理懲罰案件，應視違失行為情節之輕重，並審酌下列事項：十、行為後之態度。」同法第10條復規定「依本法規定從重懲罰或減輕懲度者，應合於比例原則，為合義務性之裁量決定。」訪談之監察官告知原告○女已將違情全盤托出，並提供相關證據，曉諭懲罰法減輕懲度之相關規定，屬於前開法定寬典之告知，乃屬合法之調查手段，並無原告所指摘不當取得自白或不利供述等情。

2.被告機關調查程序均符合相關法制，且提供予懲罰評議會委員之會議資料，僅有監察部門所為調查報告、晤談紀錄表及晏兵提供之Line對話紀錄，並未如原告所指述將對話錄音檔製作成逐字稿提報於懲罰評議會，且相關內容亦經原告於懲罰評議會時經委員詢問坦承，自無原告所指以利誘、詐欺或其他不正方法取得其自白或不利陳述等情，原告主張要無可採。

(三)原告為已婚身分，卻於婚姻關係存續中與配偶以外之人於112年3月至113年6月期間數次出遊，甚至有發生性關係等親密行為，業經原告於懲評會中坦承無誤，上開行為確已核符國軍風紀規定第31點第2款「違反不當情感關係、未尊重性別

互動分際情事者」規定，系爭懲處引用法規並無違誤。尤其軍人負有保衛國家安全對外作戰武裝任務，對軍令有絕對服從義務，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，國軍基於專業考量，因應戰爭或承平時期，以及士官兵服務單位或所擔任職務種種因素，有關紀律及品德相關規定，本得採取較嚴格之標準，樹立必要之軍紀權威，故本件被告自得針對「違反不當情感關係」採取較嚴格之標準，縱使原告係基於雙方合意發生性行為，惟原告身為軍官幹部，負有維持軍律並保持軍人應具備之品德、操守與形象之義務，且應為官兵之表率，不因是否合意而有異，原告此部分主張，顯不足採。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

四、本院判斷如下：

(一)應適用之法令及說明：

1.按懲罰法第1條規定：「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，特制定本法。」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：……□其他違失行為違反已送立法院備查或國防部頒定之法令。」考諸懲罰法第15條第14款立法理由略以：因軍中生活事實無窮，無法鉅細靡遺地逐一予以規定，為避免遺漏而為第14款概括規定等語，準此，懲罰法第15條第14款係因考量現役軍人應受懲罰違失行為態樣繁多，難以法律鉅細靡遺予以規範，故就現役軍人應受懲罰之違失行為樣態，授權國防部頒定法令以補充之。因此，國防部為落實前開法律意旨，強化國軍軍紀督察工作，以嚴肅軍隊紀律、樹立廉能風尚、保障官兵合法權益，促進國軍團結和諧，以蔚成崇法務實之現代化優質國軍，乃依其特殊性質及專業，依據國防部組織法、國防部處務規程、行政程序法、懲罰法暨施行細則及公職人員財產申報法等規定，由國防部發布國軍風紀規定，將各項國軍軍風紀要求及作為，分門別類詳細訂定，

並明列各項違紀態樣，供國軍各單位據以執行，防止違法犯紀情事發生（國軍風紀規定第1條規定參照）。而國軍風紀規定第31條第2款規定：「風紀違失：……㈡違反不當情感關係、未尊重性別互動分際情事者。」屬於國軍違紀態樣之一。是以，國軍風紀規定第31點第2款乃國防部依據職權，參照懲罰法第15條規定之本旨而訂定，據以補充未及規範之現役軍人違失行為態樣，核與立法目的相符，尚無違反法律保留原則，被告自得援以為懲罰之依據。

2.懲罰法第8條第1項規定：「辦理懲罰案件，應視違失行為情節之輕重，並審酌下列事項：□行為之動機、目的。□行為時所受之刺激。□行為之手段。□行為人之生活狀況。□行為人之品行及智識程度。□行為對領導統御或軍事紀律所生之影響。□行為人與被害人之關係。□行為人違反義務之程度。□行為所生之危險或損害。□行為後之態度。」第12條第1款規定：「軍官懲罰之種類如下：□撤職。……。」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30條第1項、第2項、第4項前段、第5項前段及第6項規定：「（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2項）調查時，對行為人有利及不利之情形，應一律注意。……（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。……。（第6項）前2項評議會，由權責長官指定適當階級及專業人員5人至11人組成，並指定1人為主席。」第31條規定：「(第1項)前條第6項評議會之專業人員中，應有符合教育部採認規定之國內外大學、獨立學院以上學校法律系所畢業者1人以上；其無適當人員時，應向上級機關（構）、部隊或學校申請指派人員支援。(第2項)評議會組成任一性別比例不得少於成員總數3分之1。但權責機關

（構）、部隊或學校之適當階級及專業人員任一性別人數不足成員總數三分之一者，不在此限。」懲罰法施行細則第2條第1項第2款規定：「本法第29條所定之中將以下之懲罰權責，區分如下：……。二、各級指揮官或主官之懲罰權責，如權責劃分表。」依上開法條所附懲罰權責劃分表規定，對尉級軍官施以撤職之懲罰者，其核定長官須為少將階以上（少將、中將、上將、參謀總長、國防部長）；另第4條規定：「各級指揮官或主官之懲罰權責，依其現任職務編階為準，代理者以其所代之職務編階為準；被懲罰者之身分，以開始實施調查時編階為準。但高階低用或不占編階人員及士官、士兵，以現階為準。」第7條規定：「（第1項）為審議懲罰案件召開之評議會，由權責長官指定所屬副主官、相關單位主管、與懲罰案件有關之專門學識或經驗人員及符合本法第31條規定人員，5人至11人組成之。（第2項）副主官為評議會之主席。副主官出缺，或因受訓、差假等事不能召集或出席時，由權責長官就成員中1人，指定為主席。（第3項）評議會之決議，應有3分之2以上成員出席，出席成員過半數同意行之；同數時，由主席裁決之。」準此，本件權責長官知悉所屬現役軍人有違失行為者，應即實施調查；調查結果認為有施以撤職之必要時，應由主官編階為少將以上之機關、部隊召開評議會決議之，而該評議會，應由權責長官指定適當階級及專業人員5人至11人組成，並指定1人為主席；會議決議事項應陳權責長官核定。權責長官對決議事項有意見時，應交回復議；對復議結果仍不同意時，應加註理由後變更之。是前述權責長官，係指有權核定重大懲罰之權責長官，故調查結果認為有施以記過懲罰之必要時，自應簽奉有權核定撤職之權責長官核定後召開評議會，方能使事權相符；而所謂權責長官，以職務編階為準，被懲罰者之身分，則以開始實施調查時編階為準。

3.按陸海空軍軍官士官任職條例（下稱任職條例）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。……。」第14條第4款規定：「軍官、士官之停職、撤職權責如下：……四、尉官……，由少將以上編階主官核定。」其施行細則第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。」

4.國軍人員違反「性別分際」懲罰基準參考表（下稱懲罰基準參考表）（本院卷第263頁）係針對國軍人員違反性別分際行為進行懲罰時所考量其行為態樣、情節輕重及役別等裁量因素加以具體化之裁量基準，以期統一所屬機關人員執法時衡酌各項裁量因素之標準，屬行政程序法第159條規定之行政規則。其中以違犯程度區分「輕度」、「中度」、「重度」，以違犯態樣區分「異性獨處一室」、「任意進出異性寢室」、「營內親密行為」、「巧藉名義邀約」、「強迫應酬」、「不當男女關係」，並非有關懲罰構成要件之規定，其僅在提示違犯程度如有輕重不同，違犯態樣如有不同，於裁量時應考量不同懲罰種類與額度，於規範明確性之要求，已符裁量基準所需，與懲罰法第8條第1項規定意旨無違。懲罰基準參考表就志願役人員，違犯態樣為「不當男女關係」，違犯程度為「輕度」者，記過1次至2次，「中度」者，記過2次至大過1次，「重度」者，大過1次至大過2次並檢討不適服汰除、撤職。

(二)如本件經過欄所載事實，有原告個人電子兵籍基本資料（本院卷第269-271頁）、113年7月4日海軍陸戰隊指揮部案件調查洽談紀要（本院卷第99-100頁）、人事勤務組113年7月25日懲罰評議會內部簽呈（本院卷第103-105頁）、被告113年7月29日懲罰評議會會議資料（本院卷第109-112頁）、被告113年7月30日懲罰評議會會議紀錄（本院卷第113-140頁）、懲罰評議會決議主官核示簽呈（本院卷第141-142頁）、原處分（本院卷第21-23頁）、訴願決定（本院卷第25-30頁）等在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

(三)原處分核無違誤：

1.查原告於113年7月4日被告監察官訪談時供稱：我為已婚身分，○女為我隊員負責小型樂團主奏樂器中國笛，並非有好感，係因考量○女心緒狀況，擔心其本身會有自傷念頭，故會與她私下外出相處，避免憾事發生；知悉○女為已婚身分。110年7月16日到職前，○女就已在單位任職。因與○女相處後知悉其與老公相處不和，而○女自述與我談話較合，且向我反映事項均能協助她，嗣後我與○女於112年3月（切確時間已不復記憶）遠航花蓮站放假時相約於花蓮某飯店合意發生第一次性行為……；我未有利用權勢與○女發生關係過。我與○女有發生性行為，但是雙方合意下發生，未有威脅。從112年3月迄今發生親密行為分別於高雄、臺北汽車旅館或飯店，因工作關係主要都在臺北時放假或外宿時發生，近期一次於113年6月24日在臺北某汽車旅館；概約2個月會相約一次親密行為等語（本院卷第99-100頁）。○女於113年7月4日被告監察官訪談時供稱：與原告交往前我便知道他已婚，我跟原告自112年3月執行敦睦任務時，坦承互有好感並開始交往，第一次出去是在船泊花蓮港時，我們有找一間旅館（不記得了）休息並發生性行為，然後就陸陸續續維持這個關係到113年6月24日是我們最後一次出去，在大直沐蘭旅館相約並發生性行為。與先生自110年交往至113年1月結婚，與原告交往時間有重疊等語（本院卷第97-98頁）。是以，被告依原告與○女於訪談時之陳述，據以認為原告具已婚身分為系爭違失行為，經核上開認定並無違背論理法則，原處分基此事實，認定原告有懲罰法第15條第14款、國軍風紀規定第31點第2款規定之違反不當情感關係、未尊重性別互動分際之系爭違失行為，認事、用法均無違誤之處。

2.被告經調查認定原告有系爭違失行為後，由編階為少將之處長指定上校副處長擔任評議會主席，並指定委員5人（含專業人員法制官1位），男性委員2位，女性委員3位，於113年7月30日召開懲罰評議會，經主席、委員全數出席並通知原

告到場陳述意見後，經5位委員表決就上開原告違失行為施予撤職並停止任用1年之懲罰之決議（委員4位認為撤職1年、委員1位認為記大過2次），續報核可等節，有上開被告人事勤務組113年7月25日簽、懲罰評議會編組委員勾選表、113年7月26日開會通知原告送達證書、簽到表、會議紀錄、投票單、被告人事軍務處113年8月21日簽在卷可佐（本院卷第265-268、107、113、115-140、143-147、141）。該次懲罰評議會先由原告陳述意見，經出席委員詢問原告之婚姻狀況、與○女之結識過程及相處方式、親密行為發生頻率、與○女維持關係之原因及動機為何、原告之配偶是否知悉上情等節，續經委員詢問原告平日工作態度及表現，在有關性別平權、性別分際宣導、集會、莒光日課後總結時原告是否有在現場，原告與○女維持感情之因素，因系爭違失行為發生後，○女113年4月間即開始就診身心科，且當○女與原告配偶於113年6月22日同在原告歌唱比賽現場，致使○女情緒崩潰送往三軍總醫院等節，再經委員分別就原告具已婚身分，為○○隊領導幹部，與○女亦具有直屬領導關係，明知○女已婚，仍與其發生婚外情之不當關係與性行為，持續長達1年以上，已屬不當男女關係重度範疇；原告於107年因為跟時任單位的女生同處一室，有違犯性別分際而遭受懲罰之前例；原告擔任輔導長期間，利用○女109年下部隊後環境適應不良、經常生病、人際關係不佳，與○女建立信任關係後，未能保持性別分際界線，至衍伸後續不當關係；原告擔任副隊長(副主官)期間，業管內部管理，對性別分際相關規定應更為清楚，然其仍罔顧自身應盡之責；單位在進行相關宣教時，原告也都在場；原告法紀及道德觀念淡薄；原告犯後的行為態度不佳，企圖隱瞞遮掩違行，甚至引導○女說謊串證，監察官實施調查時也不配合等情充分討論後，經投票作成對原告為撤職並停止任用一年之懲罰決議，有上開懲罰評議會會議紀錄存卷可參，上開懲罰評議會程序及內容，均符合前開規定，討論事項暨理由包含原告行為動機、所受刺

激、違反義務程度、所生危險暨損害，及其生活狀況、品行、智識程度與行為對領導統御、軍事紀律所生影響等，足見懲罰評議會已依懲罰法第8條第1項規定，依違失行為情節之輕重，並逐一審酌考量同條項各款所定事項為綜合考評，且係針對原告是否懲罰及懲罰輕重為審查，基礎事實並無錯誤，亦無與本案事項無關之考量，認定核予原告懲罰之理由，具體明確，被告以原處分核予原告撤職並停止任用1年之決議結果，認事用法及裁量權之行使，於法並無不合，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及比例原則之情事。

(四)原告主張被告指示○女與原告通話，未經原告同意即全程連續錄音，利用原告對○女之信任，以利誘、詐欺或其他不正方法取得原告之自白及不利陳述，製作成文字稿，提報懲罰評議會。113年7月4日訪問原告時未先告知檢舉要點，並請其提出申辯或反證。原告提出曾經至少10次以上提出分手，然○女不願意分手等有利於原告之申辯等情，被告未予以調查且未於報告書內記載明確。而且系爭違失行為發生時原告並非○女輔導長，原處分作成乃出於錯誤之事實認定等語。本院查：

1.被告作成原處分係依據113年7月30日召開之懲罰評議會會議結論，而該次會議附件資料之附件4雖為「對話紀錄」，但是該對話紀錄是指原告與○女的LINE對話紀錄（本院卷第101頁）並不是原告指稱的原告與○女電話錄音紀錄，此節除經被告陳述在案（本院卷第83頁）外，113年7月30日先召開○女懲罰評議會，少尉法制官詢問○女「請問你提供給單位對話的截圖……對話是蕭員（按指原告）傳給你的嗎？」○女答稱「是的」後，繼續陳述原告確有如LINE對話紀錄中指導○女如何避重就輕應付長官詢問，○女並主動提及「我們還有一個通話的錄音檔」，少尉法制官才繼續詢問○女「這個錄音檔是誰錄的呢？」、「錄音的內容大概是什麼？」，有○女懲罰評議會會議紀錄可佐（本院卷第119頁），足證

懲罰評議會沒有原告與○女的電話錄音紀錄，否則少尉法制官自行參看即可，並無必要詢問○女錄音內容為何，原告主張被告將原告與○女的電話錄音紀錄提供給懲罰評議會參考，已有誤會。再佐以在原告的懲罰評議會會議紀錄中，亦無任何懲罰評議會委員論及原告與○女的電話錄音，益證原處分的作成，並沒有將電話錄音內容逐字稿作為評價基礎。反而是經由○女本人在懲罰評議會的陳述稱「因為我有去看身心科，然後他會將責任都推向我，也就是以我有身心狀況的問題下，自己幻想他對我有意思，甚至是如截圖所說，他要我說去花蓮那一件事是因為我當日心情不好，且我在喝醉的狀況下主動去找他，然後針對有沒有發生關係的部分，就以我印象中有，但是不確定的方式作陳述；在要調查的那幾天，蕭上尉說因為我下個月要退伍，如果由我來承擔這個責任的話，損失就只會有20萬，如果由他來承擔這個責任的話，損失就會有200萬，所以他說犧牲的就應該是我。」等語（本院卷第119-120頁），據此委員方知原告系爭違失行為後隱瞞遮掩之行徑，並作為考量懲罰原告的因素之一。既然原處分的作成並無以電話錄音逐字稿為據，即使原告主張受詐欺，取證為不正方法等，亦無從據此為有利原告之認定。

2.海軍陸戰隊指揮部113年7月4日對原告進行調查詢問時，固無先依國軍風紀規定告知檢舉要點，也沒有告知原告提出申辯或反證，有卷附原告洽談紀要可參（本院卷第99-100頁）。但是懲罰評議會對原告作出撤職並停止任用1年的決議，並不是單純全憑原告的洽談紀要而已，懲罰評議會於113年7月30日先詢問○女後，再詢問原告，且懲罰評議會認事用法及裁量權之行使，均無違誤，業經本院認定如上，即使監察官對原告進行洽談之程序或與國軍風紀規定不符，仍無礙懲罰評議會嗣後作成合法決議，再由被告依據懲罰評議會的合法決議作成原處分。

3.原告自110年7月16日起在海軍○隊擔任輔導長，至111年3月1日擔任○○隊副隊長職務；○女於109年8月25日至海軍○○○隊○○隊擔任○○兵乙節，有該2人個人電子兵籍資料在卷可稽（本院卷第269-275頁）。○女在懲罰評議會中自陳「因為我剛下部隊的時候身體上的狀況滿多的，也造成隊上很多困擾，因為蕭上尉在隊上對我比較關心，成為我信任的對象，所以很常跟他分享生活上的瑣事，進而對他產生依賴感，會有壓力及失眠是因為我跟蕭上尉出去時的花費基本上都是我付，所以有一陣子的經濟壓力很大」等語（本院卷第118頁）。據此可證，○女於109年8月25日至海軍○○○隊○○隊擔任○○兵後，不到1年至110年7月16日之際，確實由原告擔任○女的輔導長。所以懲罰評議會輔導長陳少校認定原告「身為輔導長，關心及輔導部屬本為其責任，然蕭員竟此職務之便，與晏員建立信任關係後，未能保持性別分際界線，至衍生後續不當關係」等語（本院卷第137-138頁），並沒有認定事實錯誤的瑕疵，原告主張原處分基於錯誤的事實認定而作成，亦無足取。至原告主張○女多次以結束生命牽制原告，原告才不得不隱瞞等語。惟此益證○女所述在原告擔任輔導長期間對其產生情感依賴，付出金錢、情感，復於原告擔任○○隊副隊長時，在彼此均已婚狀況下發生性行為，原告上揭臨訟卸責之詞，仍不足為原告有利之認定。

(五)至原告主張其配偶與○女配偶均未就系爭違失行為提出求償或訴訟，原告撤職懲罰違反比例原則；原告在營期間並無懲罰紀錄，僅因此單一事件及對原告撤職，頓時失去工作權及退伍金，採取之方法顯然過重，與其欲達成目的之利益間顯失均衡云云。惟查：懲罰評議會委員投票表決前，被告法制官說明略以：請各委員參考懲罰基準參考表，並依懲罰法第8條所列「行為動機、目的」等10項，進行研討等語（本院卷第134頁），被告人事軍務處懲罰評議會投票單記載略以：「建議種類：□撤職，停止任用__年（1至5年）；□降

階，停止任用__年（1至3年）；□降級，__月（3個月以上，1年以下）；□罰薪10%，__月（1至6個月）；□罰薪20%，__月（1至6個月）；□罰薪30%，__月（1至6個月）；□大過__次（乙或兩次）；□記過__次（乙或兩次）；□申誡__次（乙或兩次）；□言詞申誡；□悔過__日（1至15日）；□檢束__日（1至10日）」等語，有上開投票單在卷可考（本院卷第143-147頁），足見被告法制官於評議會委員投票表決前，僅說明本案應參考懲罰的基準表及懲罰法第8條之規定等，並未建議應為何種懲罰處分，且上開投票單列記之懲罰種類，除撤職外，亦包括降階、降級、記過、罰薪、悔過、申誡、檢束等選項可供勾選，並未限制委員除撤職外，別無擇定懲罰法第12條所定之其他懲罰種類之裁量空間，上開投票單列記之停止任用、降階、降級、罰薪、檢束、悔過等期間，除記載法定最高度、最低度期限限制外，均為空白欄位供填寫，並未限制委員除停止任用1年外，別無擇定懲罰法第17條所定之其他停止任用期間之裁量空間，是以，評議會表決過程，係令出席委員針對個案情節，得就不同懲罰種類、懲罰期間決定有裁量空間，再者，懲罰評議會委員認原告曾任單位輔導長及副隊長，從所負責工作來說，其身為輔導長，關心及輔導部屬本為其責任，卻未能保持性別分際界線致系爭違失行為發生，其擔任副隊長(副主官)時，應清楚了解各項性別分際等規定，然其未能遵守相關規範，又以關懷○女即擔心她會傷害自己為由推卸責任，其犯後態度不佳，顯無悔過之意，且考量對於敦睦遠航而言不只造成國軍榮譽受損，甚至斲傷國家形象等情，已就懲罰法第8條第1項各款所定事項逐一審酌考量，並無裁量濫用情事，又撤職處分雖足以影響原告服公職之權利，惟原告於停止任用期間屆滿後，除有法定原因不予復職外，合於法定規定及條件，仍有申請復職（任職條例第12條規定參照）之可能，尚非完全剝奪其服公職之權利，尚無違反比例原則。

五、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告就原告系爭違失行為，核予撤職並停止任用1年之懲罰，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，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　　11　　月　　27　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　楊蕙芬

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	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。

師為訴訟代理人	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　　11　　月　　27　　日

書記官　李怡慧