臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

110年4月1日辯論終結

原　　告　張書峰

訴訟代理人　彭煥華　律師

被　　告　憲兵第二〇三指揮部

代　表　人　張純志

訴訟代理人　洪培瀚

林聖堯

吳帆

上列當事人間考績事件，原告不服國防部中華民國109年6月1日109年決字第106號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：緣原告係憲兵二〇三指揮部臺中憲兵隊（下稱臺中憲兵隊）上士分隊長，因之前任職被告所屬勤務支援連（下稱勤務連）期間，屢次因瑣碎小事對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼，經勤務連以民國108年4月16日憲將三勤字第1080000207號令，核予申誡2次懲處。原告調任現職後，又因108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大，於單位未發覺前自白，經臺中憲兵隊以108年9月2日憲隊臺中字第1080000548號令核予大過1次懲處。嗣被告評列原告108年度考績績等為丙上，以108年12月27日憲將三人字第1080002714號令（下稱原處分）核定並附考績結果通知

書通知原告。原告不服，向國防部參謀本部官兵權益保障會申請權益保障，經該會以109年1月14日國參權保字第1090008815號函移由國防部訴願審議會辦理，經訴願決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原處分關於考核事項中「品德」分項，就原告108年4月間因屢次對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致懲處係屬「品德」分項之判斷，係出於錯誤之事實認定及違反不當連結之禁止：

⑴原告「108年4月間因屢次對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心、畏懼之申誡2次懲處」，係因原告與該事件所涉同袍溝通、協調部隊任務執行、業務分配、勤務安排時表達上的不當舉止，核屬「國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定」（下稱「國軍考績作業規定」）附件一「國軍幹部考核評鑑指標」評鑑項目「才能」項下領導溝通、協調合作之考評分項，與「品德」項下公正誠實、廉潔修養、品行榮譽之考評分項內涵應無直接關聯，初考官將之列為「品德」項之評鑑事實依據，顯有錯認事實之違失，對原告考績考評不甚公平，並造成加重原告品德不佳之印象，而覆考官及審核官加以接續沿用，難認其完全不受此瑕疵初評考績之影響，實有違上揭作業規定對於評鑑考核作業方法能夠符合準確客觀之目的。

⑵原處分判斷既有「品德」項係出於錯誤之事實認定與事物無關之考量（違反不當連結之禁止），導致原告108年度考績評等為丙上，實有恣意濫用之情事，依司法院釋字第

382號、第462號第553號解釋理由意旨及「國軍考績作業規定」第1點、第5點第1款第2、3目規定及比例原則，應予撤銷。

⑶依國軍軍風紀維護實施規定第36點規定所示，該規定規範目的係針對高階或高職者關於體罰、凌虐、謾罵釋義與防範。且自該規定附表2-4所示，所稱體罰係指「凡高階或高職者，以己身肢體、器械或物品，觸擊低階、低職者，使其身體易傷、易痛作為懲罰手段，或借助第三人行使者。」所稱凌虐指「凡高階或高職者，以逾越教育、訓練、勤務、作戰或其他軍事之必要，使軍人受凌辱虐待之非人道待遇行為（參據陸海空軍刑法第44條第3項），加諸低階低職者，使其身心、遭受欺凌及虐待，做為懲罰手段或借助第三人行使者。」謾罵則是「凡高階或高職者，以言詞辱罵損傷他人人格者，或辱及其親族者。」就體罰、凌虐、謾罵之方式均有相關說明。依被證9懲處簽呈所示內容可知，原告申誡2次懲罰，乃經調查後認其違反國軍軍風紀維護實施規定第29條第1款「行為粗暴、言行不檢」規定，此為被告所肯認，顯見原告係因與同袍業務聯繫、軍人禮節等溝通處理不當而受此懲罰，且究其事實經過（當事人之反映內容及原告自白書），確屬人際溝通上之統御、協調及表達能力之國軍幹部考核評鑑指標之「才能」評鑑項目，此與被告事後逕認原告是違反國軍軍風紀維護實施規定第36條規定之不當管教違失行為，顯有出入，及法規涵攝上之錯誤，否則原告若有上揭第36點規定體罰、凌虐、謾罵等行為，理應已涉及刑責且須移送法辦，相關處罰程度不會僅是申誡2次足矣。被告以此懲罰作為108年度品德考評事項，實有判斷出於錯誤之事實認定，及法律

概念涉及事實關係時，其涵攝有明顯錯誤等疑義。

⑷原告上揭申誡2次之懲罰事實係發生於000年00月00日及12月12日當日或之前，應屬原告107年度考績考評應為審酌之事項，縱因調查期程致於108年間始發布懲罰令，則應就原告107年度之考績為更審，而非便宜作業併於108年度為考核，此參照「國軍考績作業規定」第2點第1款（按：年終考績：係指每年年終考核當年1月至12月任職服勤期間之成績，依法令程序綜合分析辦理之考績。）、第12點第2款第10目（按：受考人於涉案偵查期間，其年度考績仍應予評列，如案件偵查終結定案後，係屬跨年度者，則應於當年度依其判決確定結果，辦理違失行為當年度考績之審認或更審。受考人所涉案件於入營後偵查終結定案者，依其判決結果辦理當年度考績。）等規定意旨得知。

2.原處分依「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目之規定，判斷原告因覆考分項之「思想」評列丙上以下者，年度考績績等僅能為丙上，有違一般公認之價值判斷標準或明確性原則、誠實信用原則：

⑴依國軍幹部考核評鑑指標，「思想」考績評鑑項目之考評分項分別為忠誠向心及武德實踐，然綜觀被告答辯未見「思想」分項相關優劣事蹟之明確記載或論述（或為空泛），復依上開法旨並衡以原告過去5年考績績等之「思想」評鑑項目均為甲等，益見被告行使權限之不合規章、事理，意圖另闢原告汰除路徑甚明，原處分有恣意濫用權限之爭議。

⑵依「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定，年度內受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者，其裁量基準規範效果係為考績績等不得評列乙等以上，

惟依「陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準」第4條規定，考績年度內有記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者，其裁量基準規範效果為考績績等不得評列為乙上以上。核其二者，均是對年度考績有記大過處分，無相當記功或事蹟存記之行使裁量權基準，係屬針對同一事項之法令規範。按比例原則中關於必要性原則係要求行政機關若有多種能達成同樣目的之方法時，應選擇對人民權益侵害最少者，換言之，被告對於原告因大過處分而考評其年度考績時評列為乙等，是有裁量空間的，且於法理上亦無違背。

⑶被告因原告受記大過1次以上懲罰，無一次記功或事蹟存記之獎勵，而認原告108年度考績績等最高僅能評定丙上，刻意限縮裁量基準，實屬不當，致對原告所造成的權益侵害非屬最少，違反比例原則（必要性原則），實有恣意濫用權限之情事。

3.被告訴願答辯稱原告於「犯錯後，不見改善」，亦係出於錯誤的事實認定，有違公平原則，蓋原告於自首手機下注網路運彩後，臺中憲兵隊刻意調整工作分配，僅安排原告執行一般勤務工作，不讓其參與得以爭取獎勵、戴罪立功之任務。且原告於相關懲處後均未有再犯，顯見已深刻反省，何來不見改善情事，被告對此實有不察，是原處分判斷出於錯誤事實認定且違反公平原則。另原處分關於「品德」項目裁量之判斷應綜合原告108年全年度品德表現實為功過兼具，復參考其近5年考績中品德項目之考評結果均為甲等之全般狀況，並審酌原告才能、學識、績效、體格等考評項目均為標準之上，及輔以比例原則中之必要性原則及衡平原則，實不宜逕對原告為品德項目丙上之考評，致108年度考績僅能為最

高丙上之評定，造成原告身分權益變動危險之不利益，此與被告欲藉年度考績手段達到懲戒原告之考核目的，利益相衡顯失均衡，對於原告而言，亦非最小侵害。又被告重點考核「品德」，導致其他考績考評項目之評鑑結果未具效用，失去年度考績應為全方面、各項目綜合考評之實質意義，其判斷實有違反比例原則、恣意濫用權限之疑義。

4.依陸海空軍軍官士官考績條例第8條規定，年終考績、另予考績考列乙上以上者，發給考績獎金；丙上以下者，依人事狀況，予以調職察看或辦理退伍。然原告自首賭博違法行為後（業已行政懲罰及刑事不起訴處分在案），而遭單位無情對待並設計其不適服現役之退伍路徑，然人非聖賢，孰能無過，原告從軍以來兢兢業業，為了就是要服滿至少20年役期，長期戮力服役軍中奉獻青春歲月所給予的生活保障，原告僅餘1年多即可取得月退休俸給，卻因個人罪質不重且已自首之違法行為，遭單位恣意玩法導向不適服現役汰除、勒令退伍，進而剝奪其工作權，使原告重大權益喪失，倘原告真是品德不良、思想乖邪之徒，怎可能服役18年來考核長官均未發現。

5.關於被告對原告所為108年度考績評鑑會議紀錄部分：

⑴依會議記錄所示，被告給予原告108年度品德考核評鑑為丙上，無非係以覆考官即臺中憲兵隊隊長闞立凱上校所報告之原告108年度懲罰紀錄為其依憑，惟其中除原告自白賭博乙情外，其餘懲罰事由是否均與品德事項有關尚存疑義（原告交通事故懲罰部分顯與品德無涉），已如上述，是單憑原告自白賭博而懲罰大過乙次，而為全年度任職服役期間之品德評價，難脫恣意濫權之嫌，又此情事是否有損軍譽情節重大之程度，亦非無研求之餘地。

⑵原告所涉賭博乙案，業經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）檢察官審酌原告前科紀錄、部隊長官意見（表示無意見）、素行尚佳、犯後全然坦承犯行、態度良好等因素，於109年4月16日予以不起訴處分，益證原告非屬乖佞奸邪之徒，108年度考績有關品德之考評實有更審之必要，且對原告為有利審認，並非無由。

⑶該會議紀錄未見如109年10月20日證人賴洺南所述，有存查簽核或署名過程，亦未見尤志平以原子筆勾選及撰寫評語之初考評定書面文件（證人賴洺南稱：考績表繕打之前，初考官評定完，覆考官會召集相關權責初考官、召開會議，針對人員逐一做細項評核，作成會議紀錄。紀錄在隊上存查。我是依照會議紀錄繕打考績表。）是上揭會議紀錄即覆考會議紀錄之真實性，存有再為核實之餘地。縱認為真，原告108年度思想評鑑項目評列為丙上之事由及理由，均付之闕如，亦未見具體討論，是覆考會議之與會人員僅對原告覆考品德分項為討論，未就原告108年度內之平時考核為各分項之評鑑，其考績表之作成顯違正當法律程序，核屬有憑。最後，初考官於考績表重要記載事項欄之記述，純粹為原告108年歷次懲罰事由之載明，尚不足以說明原告108年度思想、品德考評分項，及108年度考績均為丙上之具體理由。

6.證人尤志平稱：「原告108年度考績，伊只依當年度表現評定。又原告108年度的品德、思想項考評為丙上，是以年度的個人獎勵、懲處作為初考依據，而108年度原告的獎懲除了涉及賭博處以大過1支，就這點考績作業規定大過1次，又無獎勵功過相抵，就是不得列為乙等以上，伊就依這個獎懲來作為判定初評，就勾選評定原告為丙上。」益徵原告108

年度考評為丙上，僅係因初考官出於原告108年有大過1支又無功過相抵之單一考量，覆考官、審核官不察，漏未審酌「陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準」第4條規定，即考績年度內有記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者，其裁量基準規範效果為考績績等不得評列為乙上以上，與證人尤志平所述之法令，二者相核，均是對年度考績有記大過處分，無相當記功或事蹟存記之行使裁量權基準，係屬針對同一事項之法令規範。又依比例原則中關於必要性原則係要求行政機關若有多種能達成同樣目的之方法時，應選擇對人民權益侵害最少者，換言之，被告對於原告因大過處分而考評其年度考績時評列為乙等，是有裁量空間的，且於法理上亦無違背，此為原告有利事項，且對其權益影響重大，然觀其考評過程，初考、覆考、審核均未就此點深入考究。本件刻意限縮裁量基準實屬不當，致對原告所造成的權益侵害非屬最少，違反比例原則（必要性原則），有恣意濫用權限之違誤等語。

㈡聲明：撤銷訴願決定及原處分關於原告部分。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.查考績此考評工作，富高度屬人性，除對事實有認定錯誤，未遵一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事外，法院對於機關長官對部屬考評之判斷，應予尊重（最高行政法院106年度判字第714號判決參照）。被告考績評定係以平時考核紀錄作為評定依據，就受考人之思想、品德、才能、學識、績效、體格等項目予以綜合評分，係行政機關依據個案情形所做結果，其性質係屬不確定法律概念，其人評會所為判斷，法院基於尊重其不

可替代性、專業性及法律授權專屬性，承認行政機關就此等事項之決定有判斷餘地，法院對於行政機關關於適用「不確定法律概念」時，除有判斷瑕疵情形外，法院應予尊重。

2.本案考績適用法規：

⑴「國軍考績作業規定」第1點規定：「目的：國防部（以下簡稱本部）為使各單位考績官及考績作業承辦人員，辦理人員考績作業時，對於評鑑考核作業方法能夠符合正確與一致性，以達綜覈名實、信賞必罰、準確客觀之目的。」第7點前段規定考評項目：「軍、士官區分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項，志願士兵區分忠誠、品德、才能、績效、體格等5項。」第8點第8款第2、3目規定：「年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上：……2.覆考分項之思想、品德或績效，其中有1項評列丙上以下者。3.受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者。……」

⑵有關上開事項具體認定，依「國軍考績作業規定」所附「國軍幹部考核評鑑指標」認定，評鑑指標所定評鑑項目中的「品德」考評分公正誠實、廉潔修養及品行榮譽等3類，其中品行榮譽第3點「營區賭博經查屬實」及第7點「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」等，均屬品德類之具體考核指標內容；另評鑑項目中的「思想」考評分項區分忠誠向心、武德實踐等2類，其「武德實踐」第9點「行為有辱軍譽」屬思想類之具體考核指標內容。

⑶依「國軍考績作業規定」第7點第1款後段規定：「初考官應依受考人之表現，以勾記方式及完成各分項績等，尤對重要職務人員之均衡發展建議（如：指揮、幕僚、專業），於考績表及考核評鑑表內初考官考評意見欄與考核評鑑

表背面重要記載事項欄中敘明，提供各級考績官參考。……」第5點第1款第3目規定：「覆考官（覆考評鑑會）應就受考人之初評績等，參考評核之綜合因素，依單位任務、特性、整體工作績效及其工作職掌與獎懲紀錄等，依績等管制比率及相關限制條件完成覆考；覆考官（覆考評鑑會）考評初考單位所評各階績等與分配績等相符時，送審核評鑑會（審核官）簽署認定。」

3.原告於108年度經歷乙次調動，先由歷任建制幹部分別填具考核評鑑表後，由權責初考官即臺中憲兵隊士官督導長尤志平士官長據以完成初考，並由臺中憲兵隊隊長完成覆考後，由被告於108年11月27日召開審核評鑑會，同意考評原告年度考績績等為「丙上」，相關程序符合「國軍考績作業規定」第4點之考績考評層次編組及第6點之作業期程，有原告經歷資料及考績表可稽。原告於108年4月11日自勤務連調至臺中憲兵隊，依「國軍考績作業規定」第4點：「軍官、士官、士兵按組織系統，由審核單位依權責編組，軍官考評之初考官由各級主官（管）擔任，士官、士兵由士官督導長擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。若受考人直屬長官僅有一級時（或因特殊情形），則不設評鑑會，得由其直屬長官逕行考評。」所定考績考評層次編組，受考人即原告為士官，由臺中憲兵隊士官督導長尤志平士官長擔任初考官，就原告品德、思想及績效分項考評及其依據說明如下：

⑴品德分項方面：

A.依「國軍幹部考核評鑑指標」所定「品德」評鑑項目考評分項「品行榮譽」第7點「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」，屬考核原告品德類之具體指標內容。原告107年12月11日擔任勤務支援連運輸排上值星官，值星

官之職責為：1.承連長及上級值星官指示，分配或派遣臨時勤務，轉達有關指示。2.維護單位軍紀營規，督導連隊安全士官執行安全維護工作。3.連隊（排）集合時擔任部隊指揮，並須負責警戒安全與維持秩序。4.巡檢衛哨值勤，嚴密械彈管制，掌握操課（工作）狀況及人員動態等項，屬具有管教排上士官兵之權，且其平時身為排上資深上士班長服役已18餘年，亦對排上之資淺同仁亦有管教之權，其身分屬具有管教權之士官。原告於107年12月11日擔任值星官期間因中士林正皓出公差未將車輛停至適當位置，而以右手勒住脖子大聲斥責，同時左手持鋸子在林正皓面前揮舞，類似情形已不止1次，言行粗暴使林中士心生恐懼；另原告於同日擔任值星官期間，於21時在寢室時以手臂勒住中士許邵鈞脖子等不當肢體接觸，許邵鈞亦證稱：「上士張書峰平時管教方式講話口語口氣動作都直接粗暴」，顯見原告利用身為資深幹部擔任值星官期間，常因瑣碎小事屢次對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼。依國軍軍風紀維護實施規定第36點第1項明定「管教」之定義，原告勒脖子及言語暴力之行為，顯非正當管理和教育之方法，有108年4月16日簽呈可稽，經單位認定原告有「不當管教」行為核予「申誡2次」之懲處，有懲處人令可稽，符合上揭「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」之認定。原告身為資深幹部卻未能為官兵之標竿，對資淺同仁作出不當管教行為，顯見其未能給予單位官兵適當之教育及訓練，屬品德操守不佳，非原告所主張此項評定考績係屬「才能」評鑑項目考評分項「領導溝通」及「協調溝通」，

原告所認顯有誤會。

B.依「國軍幹部考核評鑑指標」所定「品德」評鑑項目考評分項「品行榮譽」第3點「賭博經查屬實」屬考核原告品德類之具體指標內容。原告於108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大，惟該員於單位未發覺前自白，經單位認定原告有「賭博行為」核予「大過乙次」之懲處，有懲處人令可稽，符合上揭「賭博經查屬實」之認定。原告身為憲兵隊上士分隊長，其服役已18餘年，明知國防部及憲指部三令五申宣導相關案例及規定，並多次令頒軍紀通報等要求事項，卻依然漠視軍紀要求，嚴重斲傷部隊軍事紀律，認其品德操守不佳。

C.綜上，原告「屢次對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心、畏懼」及「108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大，惟該員於單位未發覺前自白」等違失行為明確且係屬「品德」分項考核事項，初考官綜合上開事實，考核原告「品德」分項「丙上」。

D.原告主張依據108年4月16日簽呈可知原告申誡2次懲罰，係違反國軍軍風紀維護實施規定第29條第1款「行為粗暴、言行不檢」之規定，嗣後逕認原告有同實施規定第36條規定之不當管教違失行為，顯有事實出入及法規涵攝上之錯誤等語，但被告係依本案情節程度認原告所為管教行為，僅係逾越「合理管教」標準，已達「不當」管教程度，但未達「體罰」、「凌虐」、「謾罵」等情形，故依上揭實施規定第29點第1項「行為粗暴，言行不檢」為其不當管教之懲處依據，並無不當，原告所

述顯有誤會。而上揭實施規定第36點係立法解釋，為個案中不當管教之認定，並為考績評定中作為「國軍幹部考核評鑑指標」所定評鑑項目，「品德」考評分項中「品行榮譽」第7點「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」之評價，該規定非當作懲處依據，原告所辯，顯有誤會。

⑵思想分項方面：

依「國軍幹部考核評鑑指標」所定「思想」評鑑項目考評分項「武德實踐」第9點「行為有辱軍譽」屬考核思想類（誤載為品德類）之具體指標內容。查憲兵身為執法兵種，為三軍之表率，應更加守法重紀，以維護忠貞軍風及重視榮譽之特性，有更高的道德標準，自我要求，惟原告於108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，經查核有賭博行為屬實，其身為憲兵幹部理應知悉相關法令規章，卻仍違法犯紀，雖犯後經憲兵隊調查及臺中地檢署偵訊時均坦承不諱，仍可知其思想不正，原告違法之行為有辱軍譽甚明，初考官綜合上開事實，考核原告「思想」分項「丙上」，核無不當。

⑶績效分項方面：

原告雖其於108年間擔任經理業務承辦人受嘉獎1次，然其指揮部屬未進退有據且未掌握全般狀況，處理事務經常固執己見不善變通，因此考核予「乙上」績等。

4.初考官針對原告「不當管教」及「賭博經查屬實」等事實，考評原告品德、思想分項為丙上，因品德、思想分項考評為丙上在案，且原告年度記大過1次，且無1次記功獎勵，依「國軍考績作業規定」第8點第8款第2、3目績等管制規定，其考績績等不得評列乙等以上，及工作績效「乙上」等一切情

事，綜合考評原告年度考績績等為「丙上」，並評定「不適服現役」。嗣經臺中憲兵隊長闞立凱上校依「國軍考績作業規定」第5點之考評原則，參考評核之綜合因素，依憲兵忠貞及重視榮譽等特性、考量原告年度內整體工作績效、工作職掌及年度內獎懲紀錄等，完成覆考同意初考官所評各初考分項，復依「國軍考績作業規定」第8點第8款第2、3目績等管制規定，「覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列丙上以下者」、「受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者」，其考績績等不得評列乙等以上，認原告覆考分項「品德」及「思想」分項評列為丙上，且原告年度記大過1次，且無1次記功獎勵，依法不得評列乙等，考評原告考績績等為「丙上」（不得評列乙等以上），送由被告辦理審核評鑑會。經被告於108年11月27日14：10時由指揮官張純志上校召開108年度考績審核評鑑會，由與會人員於會中就原告年度表現綜合考評並實施討論，認原告身為資深幹部屢次對資淺同仁言語暴力及身體接觸，破壞部隊和諧及肇生營內手機簽賭軍紀事件，影響軍譽，又原告年度內表現及工作績效「乙上」，工作績效在處理部隊事務經常固執己見不善變通，就其績效分項部分僅合於一般標準，經評核為「乙上」，考量憲兵忠貞軍風及重視榮譽之特性等一切情事綜合考評，認各考評項目績等評定均有具體事實，並無不當；且原告年度記大過1次，且無1次記功獎勵，同意覆考官所評，評定原告年度考績為「丙上」。

5.關於原告主張其108年度受記大過1次以上懲罰，被告可依陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條第2款規定，應將其108年度考績評列為乙等，卻依「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定評列為丙上，有違比例原則中必要性原則

一節。查陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條第2款規定：「記大過或累積大過2次以上處分，『無相當記功以上』或事蹟存記者，其考績績等不得評列乙上以上」，應參照「國軍考績作業規定」第8點第7款第2目：「受記大過1次以上懲罰時，獲1次記功或事蹟存記之獎勵，超過部分無平衡之功獎相抵者，其考績績等不得評列乙上以上。」係指年度受記大過1次懲罰，且需獲1次記功或事蹟存記之獎勵，超過部分無平衡之功獎相抵者而言，故本案依「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定評列原告考績丙上，依法有據，並無不當，原告所辯法規適用不當，顯有誤會。被告適用之法律與程序均無不當，並審酌原告近一年平日生活考核、對任務賦予、工作態度及賭博案件所生影響等各項事項為綜合考評，事實認定並無錯誤且無考量與事實無關之事項，對原告之考績評定「丙上」符合比例原則，並無不當。

6.原告認其考績考核係單位對其為不當之不適服現役之退伍處分部分，查被告評定考績係依「國軍考績作業規定」審酌原告近一年生活考核、對任務賦予、工作態度及賭博案件所生影響等各項事項為綜合考評，而評定丙上，與依「強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法」仍需召開評議會考核原告是否不適服現役，兩者規定有別，故原告受考績「丙上」評定是否必定汰除而受退伍處分兩者有異，非原告所認考績評定「丙上」係受單位恣意欲評定原告不適服現役、勒令退伍。原告108年度考績績等評定與評定不適服現役、勒令退伍有別，前者係依「國軍考績作業規定」相關要領及作業流程，就原告全年度表現綜合考評之結果，後者係依強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法考核原告平日生活考核、任務賦予、工作績效、工作態度等綜合考核評鑑，兩者

所依據之法規有別要屬兩事，原告所陳應屬誤會。

7.針對考績評定作業程序及考績評議會議，說明如下：

⑴初考官對各受考人實施初考：本件初考官為臺中隊士官督導長尤志平士官長，對原告實施初考係由臺中憲兵隊人事承辦人印製考核表以予初考官，初考官針對受考人分項，士官（思想、品德、才能、學識、績效、體格）等6項實施評核，如評核結果為乙上含（以下）人員，初考官於重要記載事項欄詳述原因，以利支撐評核考績乙上含（以下）相關事證，並於評考完畢後由人事承辦人實施繕打後列印。

⑵覆考官召開覆考評鑑會完成受考人之覆考：由臺中憲兵隊人事承辦人將各初考官評核完畢之考核評鑑表完成繕打，由覆考人召集各初考官，召開考績覆考評鑑會議，並將會議資料發放與會人員手中，由初考官逐一分項向覆考官報告，覆考官聽完初考官報告後，針對分項逐一審視是否修正，並會議結束後依會議中決議事項，完成會議紀錄，並依其內容繕打考績表後送初、覆考官用印後呈被告。

8.原告主張應依受考人所涉案件經法院判決確定後，係屬跨年度情形，則應於當年度依其判決確定結果，辦理違失行為當年度考績之審認或更審等語。查被告針對原告108年度考績之評核，已將其賭博犯行及因該違失核予大過1次懲處等項目均納入考績評核，臺中地檢署針對賭博犯行為不起訴處分，亦無礙被告對原告賭博事實及懲處之認定，故被告審認原告108年度考績仍應評定為「丙上」，無需變更績等，有110年1月14日簽呈可稽等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠原告108年度考績評鑑項目中，其中思想、品德兩項目，經臺中憲兵隊初考、覆考考評為丙上，是否有違反一般公認之價值判斷標準、明確性原則、誠信原則、比例原則或有恣意濫用裁量權限之情事？

㈡被告以原處分核定原告108年度考績績等為丙上，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上述事實概要欄所載之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，且有原告陸海空軍軍官士官考績表、考核評鑑表、被告所屬勤務連108年4月16日憲將三勤字第108000002 07號令（申誡2次）、臺中憲兵隊108年9月2日憲隊臺中字第1080000548號令（大過1次）、原處分及考績結果通知書、訴願決定等件資料影本附卷可證（本院卷第123-136、29-33、63-69頁），此部分事實堪以認定。

㈡按「軍人為廣義之公務員，與國家間具有公法上之職務關係，現役軍官依有關規定聲請續服現役未受允准，並核定其退伍，如對之有所爭執，既係影響軍人身分之存續，損及憲法所保障服公職之權利，自得循訴願及行政訴訟程序尋求救濟。」司法院釋字第430號解釋在案。次按「憲法第18條所保障人民服公職之權利，包括公務人員任職後依法律晉敘陞遷之權，為司法院釋字第611號解釋所揭示。而公務員年終考績考列丙等之法律效果，除最近一年不得辦理陞任外（公務人員陞遷法第12條第1項第5款參照），未來三年亦不得參加委任升薦任或薦任升簡任之升官等訓練（公務人員任用法第17條參照），於晉敘陞遷等服公職之權利影響重大。基於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，應無不許對之提起司法救

濟之理。」為最高行政法院104年8月份第2次庭長法官聯席會議決議所明示。又強化國軍志願役軍官及士兵考評具體作法第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。」據此，本件原告108年度考績績等評列為丙上，可經人評會考核不適服現役予以退伍，對其個人權益已造成相當之侵害，非僅屬機關內部單純之管理措施，基於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，應准予原告提起行政訴訟救濟，合先敘明。

㈢針對考績評定是否以及何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採權力分立原則下之功能法觀點，認為由於考績評定涉及高度屬人性之評價，且因需長時間之行為觀察，始得以形成印象，故應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主管或是機關首長進行考核，始屬功能最適。反之，法院在組織、權限及功能上，因事實上無法長時間觀察受考人，進而對其工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，自難代替行政機關而自為決定，亦難以重建判斷情境，完全掌握機關首長之思維脈絡以及評價基準。類此考評工作，因具高度屬人性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，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，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）。

㈣臺中憲兵隊對於原告108年度考績評鑑項目中，其中「思想」、「品德」2項目，經初考、覆考考評均為丙上，並無違反一般公認之價值判斷標準、明確性原則、誠信原則、比例原則或有恣意濫用裁量權限之情事：

1.應適用的法令：

⑴陸海空軍軍官士官考績條例第3條規定：「考績採三級考評，區分為初考、覆考、審核三層次；各級考績官由國防部依單位編組型態定之。」第4條規定：「考績項目分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項。」第5條規定：「各級考績官對受考官各項之考評，應以平時考核為基礎，並參考年度獎懲記載，予以綜合分析評定。」同條例施行細則第6條規定：「（第1項）本條例第5條所定各級考績官，對受考官之考評職責如下：一、初考官：㈠切實依照規定，親自執行平時考核。㈡依據平時考核資料及觀察結果，作適切公正之考評。㈢適時提供考績建議，並依期限完成初考作業。二、覆考官：㈠督導所屬嚴格執行平時考核。㈡協調各初考官間之寬嚴標準。㈢以平時觀察之事實及有關資料，作獨立性之覆考。㈣確使初考、覆考作業依期限完成。三、審核官：㈠督導考績之實施，並嚴格執行考績紀律。㈡審核人事人員作業是否完備適切，初考官、覆考官是否公平正確。㈢消除各考績單位間考績偏差

及寬嚴不一現象，並防止偏高偏低情事。㈣審定審核範圍內之各項考評結果，並得依需要指定人員預為評審，作為審定之參考。（第2項）軍官考績完成審核後，國防部陸軍司令部、國防部海軍司令部、國防部空軍司令部所屬單位，應送各該司令部備查；國防部其他機關（構）及直屬單位，應送國防部備查。（第3項）士官考績完成審核後，應送所隸權責機關（構）、部隊、學校備查。」

⑵「國軍考績作業規定」第2點第1款規定：「考績區分：㈠年終考績：係指每年年終考核當年1月至12月任職服勤期間之成績，依法令程序綜合分析辦理之考績。……」第4點規定：「考績考評層次編組：軍官、士官、士兵按組織系統，由審核單位依權責編組，軍官考評之初官由各級主官（管）擔任，士官、士兵由士官督導長擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。……」第5點第1款第2、3目規定：「考績考評原則：㈠國軍軍、士官及志願士兵考績作業，其作業方式如下：……2.各初考單位按分配之績等，依各受考人年度內之平時考核及綜合考評結果，並參考近5年考績績等，作為初考管辦理初考之依據。……3.覆考官（覆考評鑑會）應就受考人之初評績等，參考評核之綜合因素，依單位任務、特性、整體工作績效及其工作職掌與獎懲紀錄等，依績等管制比率及相關限制條件完成覆考；覆考官（覆考評鑑會）考評初考單位所評各階績等與分配績等相符時，送審核評鑑會（審核官）簽署認定。……」第7點第1款規定：「考評項目（如附件一）：㈠軍、士官區分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項，志願士兵區分忠誠、品德、才能、績效、體格等5項。初考官應依受考人之表現，以勾記方式及完成各分項績等

，尤對重要職務人員之均衡發展建議（如：指揮、幕僚、專業），於考績表及考核評鑑表內初考官考評意見欄與考核評鑑表背面重要記載事項欄中敘明，提供各級考績官參考。……」附件一評鑑項目「思想」：考評分項「武德實踐」之具體考核指標內容第9項規定：「行為有辱軍譽」；評鑑項目「品德」，考評分項「品行榮譽」之具體考核指標內容第3項「營區賭博，經查屬實」、第7點「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」；評鑑項目「才能」，考評分項為領導溝通、協調合作、判斷應變。

2.經查，原告於108年4月30日前任職被告所屬勤務連士班長，期間屢次因瑣碎小事對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼，經勤務連以108年4月16日憲將三勤字第1080000207號令，核予申誡2次懲處。嗣於108年5月1日調任被告所屬臺中憲兵隊上士分隊長，又因108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大，於單位未發覺前自白，經臺中憲兵隊以108年9月2日憲隊臺中字第1080000548號令核予大過1次懲處。故原告108年1月1日至4月30日與5月1日至12月31日之考核評鑑表，分別由勤務連士官督導長陳高濬及臺中憲兵隊士官督導長尤志平擔任初考官考評。嗣108年底臺中憲兵隊考評原告年度考績時，初考官尤志平於原告考核評鑑表重要記載事項欄表示：「1.張員屢次因瑣碎小事對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼。2.張員108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大。……」而將其考評項目「思想」、「品德」評列均為丙上、「才能」、「學識」項目評列均為甲等、「績效」項目評列為乙上、「體格」項目評

列為合格。其後，臺中憲兵隊於108年11月8日召開考績評議會，並請初考官報告原告年度表現，經覆考官臺中憲兵隊隊長闞立凱表示同意初考官所評，送請審核評鑑會審核官簽署核章，此有原告108年度考績表1份、考核評鑑表2份、臺中憲兵隊108年11月8日108年度少校階以下官士兵考績評議會會議紀錄等相關資料附卷可憑（本院卷第123-127、273-276頁）。

3.關於臺中憲兵隊辦理108年度考績之經過，證人即士官督導長尤志平到庭證稱：「（問：當年度該隊士官年度考績初考由你評核？）是。（問：考績表用印前是否由賴洺南先繕打？）是。（問：考績表的相關勾選評語是他先做好？）勾選欄是空白，我勾選後，交給他去繕打，我勾選完我有用印。（問：你親自勾選、用印？）是，用原子筆勾選。（問：你對張書峰的初評出於你的自由意志？有無受他人影響？）出於我的自由意志，沒有受他人影響。（問：你認為原告108年度的思想、品德考為丙上的合理理由？）108年度的品德、思想，在考績上有五個等項，我在初考時，是以年度的個人獎勵、懲處作為初考的依據，而108年度原告的獎懲除了涉及賭博處以大過1次，就這點考績作業規定大過1次，又無獎勵功過相抵，就是不得列為乙等以上。我就依這個獎懲來作為判定初評，我就勾選評定原告為丙上。原告之前年度、之前的表現，18年來的各項表現也有很多不當管教的懲處，他年度獎懲考核外，他平常年度內的各項表現我在初考時都會考量。（問：考績會議會召開2次，第一階段由臺中憲兵隊召開，第二階段由被告召開。臺中憲兵隊在評定原告的考績之前，有無召開考績初評會議？）我們臺中憲兵隊單位有開考績初評會議。（問：從初考到最後送到被告的過程請詳

述？）我負責士官兵的年度考績初考，我拿空白的初考單用原子筆勾選完，我蓋章負責，之後交給人事承辦員，人事交給覆考官作覆考，也是用筆勾選，然後隊長召集幹部開會察看年度的初考、覆考是否符合規定，開完會確定無誤後交人事承辦員繕打如卷內第123-125頁考績表，再交給初考官、覆考官用印，之後再呈報給指揮部。」等語。另證人即人事業務承辦員賴洺南到庭證稱：「問：臺中憲兵隊所屬士官由你承辦108年考績？）是。108年考績我承辦，我負責資料彙整、處理考績會開會的行政業務，我不負責評核。我印製資料後給初考官。（問：請提示本院卷123-127頁考績表，考績表由你先繕打，再交給初考官？）考績表繕打之前，初考官評定完，覆考官會召集相關權責初考官、召開會議，針對人員逐一作細項評核，作成會議紀錄。紀錄在隊上存查。我是依照會議紀錄繕打考績表。（問：初考官是親自勾選、撰擬相關評語，登載在重要記載事項欄？）是的。（問：覆考官在初考官初考之前，有無影響初考官的評核？）沒有。」等語。證人尤治平、賴洺南二人證述之情節，經核與被告陳述之經過相符，應堪採信。

4.臺中憲兵隊對於原告「思想」項目，考評為丙上，並無違法：

⑴查原告於108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，經查核有賭博行為屬實，雖於未發覺前自白，仍經臺中憲兵隊以108年9月2日憲隊臺中字第1080000548號令核予大過1次懲處，有懲處令及送達證書附卷可資佐證（本院卷第133-136頁）。被告以原告雖犯後經臺中憲兵隊調查及臺中地檢署偵訊時均坦承不諱，然其違法行為屬有辱軍譽，符合「國軍考績作業規定」第7點附件一評鑑項目

「思想」，考評分項「武德實踐」之具體考核指標內容第9點規定「行為有辱軍譽」；經初考官據此考評「思想」分項為丙上績等，並於考核評鑑表重要記載事項欄載明「2.張員108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大」（本院卷第126頁），已具體表明其考評丙上之事由，並無基於錯誤事實之情事。而且，因原告受有前述記大過1次懲處，按「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定：「年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上：……3.受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者。」如無1次記功或事蹟存記之獎勵者，即不得評列為乙等以上。對照原告個人獎勵紀錄（本院卷第127頁），除108年10月7日曾因擔任經理業務負責人，盡心盡力，獲嘉獎1次外，並無其他獎勵事由。綜上，臺中憲兵隊於「思想」評鑑項目，評定為丙上，並無違反比例原則，亦無濫用裁量之情事。

⑵原告雖主張：被告評列丙上，但未於「思想」分項為相關優劣事蹟之明確記載或論述，及衡以其過去5年考績績等思想評鑑均為甲等，有違反比例原則及濫用裁量等語。按「國軍考績作業規定」第5點關於考績考評原則規定「各初考單位按分配之績等，依各受考人年度內之平時考核及綜合考評結果，並參考近5年考績績等，作為初考官辦理初考之依據。」原告過去5年考績思想評鑑縱使均列甲等，惟其於108年度既有賭博行為屬實，且因其於未發覺前自白，經核予大過1次懲處，相較其他人員因賭博行為而未自白者經核予大過2次懲處（本院卷第135頁）而言，顯已審酌其情節輕重而為不同處理。是原告上揭主張，並無可採。

5.臺中憲兵隊對於原告「品德」項目，考評為丙上，並無違法：

⑴查原告原任職被告所屬勤務連士班長，服役已18餘年，對排上資淺同仁有管教之權，其身分屬具有管教權之士官。其於107年12月11日擔任值星官期間因中士林正皓出公差未將車輛停至適當位置，而以右手勒住脖子大聲斥責，同時左手持鋸子在林正皓面前揮舞，類似情形不止1次，言行粗暴使林中士心生恐懼；另原告於同日擔任值星官期間，於21時在寢室時以手臂勒住中士許邵鈞脖子等不當肢體接觸，經許邵鈞向被告反映「上士張書峰平時管教方式講話口語口氣動作都直接粗暴」，顯見原告利用身為資深幹部擔任值星官期間，常因瑣碎小事屢次對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼，核有不當管教行為，經被告所屬勤務連認定原告有「不當管教」行為，並以108年4月16日憲將三勤字第1080000207號令核予「申誡2次」之懲處，為原告所不爭執，亦有勤務連108年4月16日簽呈及相關附件、懲處令及送達證書附卷可證（本院卷第197-203、129-131頁）。上揭原告之不當管教行為，符合國軍幹部考核評鑑指標「品德」分項中，「品行榮譽」第7點所規定「涉及不當管教，經查屬實遭懲處者」。

⑵原告雖主張：此項評定係屬「才能」評鑑項目中，「領導溝通」及「協調溝通」分項等語，惟查，「領導溝通」之指標內容為對人際關係是否具統御、協調及表達之能力、是否具備人際溝通之能力與技巧，「協調溝通」之指標內容為是否具備協調之能力與技巧、是否具備合作之能力與技巧，此項目評鑑著重於人際溝通及事務協調等表達能力

及技巧，惟原告上揭行為係已涉及對資淺同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等不當管教行為且經懲處者，被告評列於品德項目，核無基於錯誤事實之情事，原告此部分主張容有誤會。

⑶又原告於108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，經查核有賭博行為屬實，經臺中憲兵隊以108年9月2日憲隊臺中字第1080000548號令核予大過1次懲處，已如前述，亦符合「國軍幹部考核評鑑指標」所定「品德」評鑑項目考評分項「品行榮譽」第3點所規定「賭博經查屬實」之認定。被告以原告身為憲兵隊上士分隊長，其服役已18餘年，明知國防部及憲指部三令五申宣導相關案例及規定，並多次令頒軍紀通報等要求事項，卻依然漠視軍紀要求，嚴重傷害部隊軍事紀律，認其品德操守不佳，尚無濫用裁量之情事。

⑷按「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定：「年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上：……3.受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者。」原告因108年度已有前述記「申誡2次」及「大過1次」懲處，且無1次記功或事蹟存記之獎勵，即無從為乙等以上之評列，此亦經初考官尤志平士官督導長到庭證稱：「108年度的品德、思想，在考績上有5個等項，我在初考時，是以年度的個人獎勵、懲處作為初考的依據，而108年度原告的獎懲除了涉及賭博處以大過1支，就這點考績作業規定大過1次，又無獎勵功過相抵，就是不得列為乙等以上。我就依這個獎懲來作為判定初評，我就勾選評定原告為丙上。原告之前年度、之前的表現，18年來的各項表現也有很多不當管教的懲處，他年度獎懲考核外，他平

常年度內的各項表現我在初考時都會考量。」等語。

⑸原告另主張：被告應綜合原告108年全年度品德表現實為功過兼具，且近5年考績中品德考評結果均為甲等等語。惟原告並未提出任何資料佐證其有何功過兼具事由，且其近5年考績考評結果僅得證明其該5年內之表現，並無法證明108年度仍有相同情事，另稽之原告個人獎勵紀錄（本院卷第127頁），除108年10月7日曾因擔任經理業務負責人，盡心盡力，獲嘉獎1次外，並無其他獎勵事由。綜上，臺中憲兵隊於品德評鑑項目，評定原告為丙上，並無違反比例原則，亦無濫用裁量之情事。

⑹被告以原告因上揭對許邵鈞中士不當管教行為，符合國軍軍風紀維護實施規定第29條違規「行為粗暴、言行不檢」應予懲處事由，懲處標準為記過乙次，惟念於原告平日工作表現良好且向許員道歉並取得諒解，建議核予申誡2次之處分，有勤務連108年4月16日簽呈附卷可佐，可見被告係以原告不當管教行為，符合國軍軍風紀維護實施規定第29條之規定，而非認有第36條規定體罰、凌虐、謾罵之情事，且已從寬核以申誡2次。故原告主張：被告事後逕認原告有國軍軍風紀維護實施規定第36條規定之體罰、凌虐、謾罵之不當管教而予以申誡，顯有事實出入及法規涵攝錯誤之情事等，亦無可採。

⑺至於原告主張：上揭申誡2次之懲罰事實，係發生於000年00月00日及12月12日當日或之前，應屬原告107年度考績考評應為審酌之事項，縱因調查期程致於108年間始發布懲罰令，應就原告107年度考績為更審，而非便宜作業併於108年度為考核等語。惟按「國軍考績作業規定」第2點第1款規定：「年終考績：係指每年年終考核當年1月至12

月任職服勤期間之成績，依法令程序綜合分析辦理之考績。」第6點第6款、第7款規定：「㈥12月30日前，確實清校各受考人年度獎懲紀錄及刑事判決資料，並完成年度考績（含沿用考績）查核作業及表冊調製，呈送查核長官（單位）查核。㈦次年1月20日前，應完成年度考績查核。」第12點第5款規定：「各人事權責單位發布之獎懲人令，應於12月1日前完成，另受考人於當年12月31日前，如有重大優劣事實者，各權責單位應即核辦理更審考績，及依相關法令規定適時提供人事運用。」據此，考績所依據之各人事權責單位發布之獎懲紀錄或獎懲人令，應以各該年度12月31日前為基準日。原告雖於107年12月11日發生不當管教行為，嗣經勤務連調查後，於108年4月16日憲將三勤字第1080000207號令核予「申誡2次」之懲處，其獎懲紀錄既於108年4月間所為，臺中憲兵隊列為108年度考績之評列，並無不可。況且，縱不論記申誡2次部分，單憑記大過1次部分，原告108年度考績即應評列為丙上。

㈤被告以原處分核定原告108年度考績績等為丙上，適法有據：

1.按「國軍考績作業規定」第8點第8款第2目、第3目規定：「績等管制：……㈧年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上：……2.覆考分項之思想、品德或績效，其中有1項評列丙上以下者。3.受記大過1次以上懲罰時，無1次記功或事蹟存記之獎勵者。」

2.原告有上揭「不當管教」及「賭博經查屬實」等事實，經初考、覆考考評原告「品德」、「思想」分項均為丙上，依「國軍考績作業規定」第8點第8款第2目、第3目績等管制規定，其考績績等不得評列乙等以上。被告指揮官張純志上校於

108年11月27日召開108年度考績審核評鑑會，決議評定原告年度考績為「丙上」，有被告108年11月27日108年度聘僱人員考成暨少校階以下官士兵考績評議會議紀錄、簽到表等相關資料附卷可憑（國防部訴願不可閱卷第44-58頁）。由上可知，被告之考評考程序均符合陸海空軍軍官士官考績條例、「國軍考績作業規定」之相關規定，並無違法。

3.原告雖主張：其108年度受記大過1次以上懲罰，被告可依陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條第2款規定，應將其108年度考績評列為乙等，卻依「國軍考績作業規定」第8點第8款第3目規定評列為丙上，有違比例原則中必要性原則等語。惟按，陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第4條第2款固規定：「考績年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙上以上：……二、記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者。」即考績年度內記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者，其考績績等不得評列乙上以上，但究竟應評列為乙等或丙上甚或丁等，被告仍應視被考評人當年度之獎勵、懲處作為依據，非謂「不得評列乙上以上」，即應評列為「乙等」。臺中憲兵隊考評原告108年度考績時，初考官於原告考核評鑑表重要記載事項欄表示：「1.張員屢次因瑣碎小事對同袍言語暴力及身體接觸（勒脖子）等情事，導致同袍長期壓力累積，造成身心畏懼。2.張員108年6月起利用手機下注網路運彩，從事賭博行為，有損軍譽情節重大。……」而將考評項目「思想」及「品德」評列為丙上，另「才能」、「學識」評列為甲等、「績效」評列為乙上、「體格」評列為合格。其後，臺中憲兵隊於108年11月8日召開考績覆考評議會，除由初考官報告上揭情事外，另參謀主任亦認張員身為分隊長

，經常因為自己情緒上管理不佳，加注官兵身上，以致於官兵心生畏懼，在語氣方面也容易帶有威脅字眼，另處事衝動辦別能力較差，故無法達到預期成果；副隊長表示：張員情緒控管較差，經常將自己的過錯怪罪於別人，且對部隊規範游走邊緣，雖賭博案自白牽涉，但始終是犯下過錯等，業經委員綜合考量討論，經覆考官臺中憲兵隊隊長闕立凱表示同意初考官所評（本院卷第275頁）。又經被告指揮官張純志上校於108年11月27日召開108年度考績審核評鑑會，決議評定原告年度考績為「丙上」。綜上，臺中憲兵隊業經綜合考評，認原告身為幹部，卻屢次對資淺同仁言語暴力及身體接觸，破壞部隊和諧及肇生營內手機簽賭軍紀事件，影響軍譽，工作績效在處理部隊事務經常固執己見不善變通，考評原告「品德」、「思想」分項均為丙上，就其「績效」分項部分僅合於一般標準，經評核為「乙上」，考量憲兵忠貞軍風及重視榮譽之特性等一切情事綜合考評，認各考評項目績等評定均有具體事實，且原告年度記大過1次，且無1次記功獎勵，被告評定原告108年度考績為「丙上」，尚無違法，亦無濫用裁量或違反比例原則之情事。

4.關於原告主張：原告所涉賭博乙案，業經臺中地檢署檢察官於109年4月16日予以不起訴處分，則108年度考績有關應有更審必要乙節。按「國軍考績作業規定」第12點第2款第10目規定：「受考人於涉案偵查期間，其年度考績仍應予評列，如案件偵查終結定案後，係屬跨年度者，則應於當年度依其判決確定結果，辦理違失行為當年度考績之審認或更審。……」經查，原告所涉賭博乙案，雖經臺中地檢署檢察官為不起訴處分，惟檢察官係以原告所涉賭博之犯罪明確，亦與其自白相符，茲審酌其無前科紀錄，其部隊長官表示無意見

，素行尚佳，犯後全然坦承犯行，犯行能度良好，足生警惕，認以不起訴為適當，而為不起訴處分，並非認定原告未涉賭博犯罪，有該不起訴處分附卷可憑（本院卷第89-91頁）。因此，被告於評定原告108年度考績時，既已將原告涉及營區賭博之事實列為審酌因素，而此一事實經檢察官偵查結果並未變更，則被告就原告108年度考績應無辦理更審之必要。從而，被告所屬承辦單位於110年1月14日就原告108年度考績重新簽請審認結果，略以：「原告當年度考績之評核，已將其賭博犯行及因該違失核予大過乙次懲處等項目均納入考績評核，縱臺中地方檢察署針對賭博犯行為不起訴處分，亦無礙本部針對張員賭博事實及懲處之認定。復查該員108年獎懲計嘉獎1次、大過1次、申誡4次，年度績點為-12點，並依國軍志願役軍官士官及志願士兵考績作業規定第8點第8款『年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列乙等以上』第3目『懲罰記大過1次以上處分，無1次記功獎勵者』之規定，張員年度考績應評『丙上』含以下績等。……無需變更績等。」而予維持丙上之評列，經核並無違法之處。

㈥本件判決基礎已經明確，兩造其餘的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，併此敘明。

六、結論：原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於原告部分為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官　劉　錫　賢

法　官　楊　嵎　琇

法　官　陳　文　燦

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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	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

審訴訟代理人	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　　110　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　林　昱　妏