

澳門特別行政區行政法院

行政司法上訴第 1013/13-ADM 號

\*

卷宗編號：1013/13-ADM

\*

### 判決書

\*

甲，詳細身份資料記錄於卷宗內(下稱司法上訴人)，就房屋局局長(下稱被上訴實體)於 2013 年 4 月 15 日以認可人身份更改其工作表現評核結果的決定，向本院提起司法上訴，要求撤銷被訴行為，理由是被訴行為欠缺說明理由、存有事實前提錯誤、違反無私原則及審查出現明顯錯誤。

\*

被上訴實體在答辯狀中提出抗辯，指司法上訴人的訴訟權利已失效；此外，主張司法上訴人提出的訴訟理由不成立，應駁回本司法上訴之請求。

\*

本院裁定被上訴實體提出司法上訴人訴訟權利已失效的抗辯理由不成立，命令本司法上訴程序繼續進行。

\*

依法聽取訴訟雙方指定的證人。

\*

於法定期間內，訴訟雙方均提交非強制性陳述，均維持訴辯書狀中的

結論。

\*

於最後檢閱中，駐本院檢察官發表意見，認為司法上訴人提出的訴訟理由部分成立，應撤銷被訴行為(見卷宗第 378 頁至第 386 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

\*

本院對此案有管轄權。

本案訴訟形式恰當及有效。

訴訟雙方具有當事人能力及正當性。

不存在待解決之無效、抗辯或其他先決問題。

\*\*\*

根據本卷宗及其附卷的資料，本院認定以下對案件審判屬重要的事實：

於 2012 年 10 月 8 日，房屋局公共房屋事務廳廳長以評核人身份針對司法上訴人於 2012 年 1 月 26 日至 2013 年 1 月 25 日期間的工作表現進行評核，評定司法上訴人的工作評分為 5 分，評語為優異，在目標實現程度及達至的成果項目中的評語為貫徹執行公共房屋政策，對政策修訂提供意見及加強房屋資源的合理運用；在工作成效、責任感、不斷改善工作、在工作崗位的勤謹態度、工作時間的管理、主動性及自主能力與團隊的領導及管理七個項目均評定為 5 分；同時註明司法上訴人沒有提交“自我評核表”(見附卷第 25 頁至第 29 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

同日，司法上訴人簽署知悉上述評核結果(見附卷第 25 頁)。

於 2012 年 10 月 22 日，評核人制作關於司法上訴人的工作評核報告，指出經綜合評估，其對司法上訴人的管理水平與工作績效給予高度評價，因此在本次評核上給予優異的評分(見附卷第 33 頁及其背頁，有關內容在

此視為完全轉錄)。

於 2013 年 2 月 27 日，被上訴實體作出批示，指其對司法上訴人的評核結果，只從報告中了解，應更具體、詳細說明，送評核諮詢委員會發表意見，包括對工作成效、責任感、工作上的人際關係、不斷改善工作，以及團隊的領導及管理和工作時間的管理六項評核項目(見附卷第 25 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 2 月 28 日，評核諮詢委員會舉行第一次會議，一致通過以下事項：以機密公函通知評核人，要求評核人以書面方式向評核諮詢委員會提供上述六項評核項目的更詳盡及具體之資料文件；通知支援處協助提供房屋分配處 2012 年的工作計劃及工作報告和房屋分配處同事對司法上訴人的工作評核提出意見之文件，以供委員會參考；以及安排於 2013 年 3 月 6 日上午 10 時 30 分再舉行評核諮詢委員會會議，會議目的為：討論評核人的書面回覆及提供的資料是否具備充分的說明理由(見附卷第 34 頁至第 35 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 3 月 1 日，評核諮詢委員會主席透過編號：XXXXXXXXXX/DA 公函，通知評核人提供有關資料(見附卷第 36 頁至第 37 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 3 月 5 日，評核人向評核諮詢委員會主席提供對司法上訴人工作評核的補充資料(見附卷第 38 頁至第 42 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 3 月 6 日，評核諮詢委員會舉行第二次會議，就司法上訴人工作表現評分內的其中六項評核項目進行討論，達成的共識意見為：在工作成效、不斷改善工作及工作時間的管理評核項目中被評核人應獲得 5 分；在責任感及團隊的領導及管理評核項目的評分交由認可人作決定；在工作工作上的人際關係評核項目中被評核人應獲得 4 分(見附卷第 43 頁至第 49 頁，

有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 3 月 13 日，被上訴實體簽收由評核諮詢委員會制作的針對司法上訴人工作表現評核的其中六項評核項目的總結報告(見附卷第 12 頁至第 22 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 4 月 15 日，被上訴實體經聽取評核諮詢委員會發表的意見後，對司法上訴人工作表現評核的其中四項評核項目(包括：工作成效、責任感、不斷改善工作及團隊的領導及管理)的評分作出更改並說明相關理由(見附卷第 7 頁至第 10 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

同日，被上訴實體將司法上訴人工作表現評分的評核結果改為 4 分，評語為十分滿意(見附卷第 25 頁，有關內容在此視為完全轉錄)。

於 2013 年 4 月 18 日，司法上訴人簽署知悉上述最後評核結果(見附卷第 25 頁)。

於 2013 年 6 月 3 日，司法上訴人針對上述更改及認可評核結果的決定向本院提起本司法上訴。

\*

本院現就有關問題作出審理。

在起訴狀中，司法上訴人指出被上訴實體對司法上訴人的其中四個評核項目，分別為“工作成效”、“責任感”、“不斷改善工作”及“團隊的領導及管理”的評分由 5 分調低至 4 分，認為被訴行為理由說明不充足、模糊及矛盾(欠缺說明理由)、存在事實前提錯誤、違反公正原則及審查出現明顯錯誤。

綜合起訴狀中針對上述四個評核項目的陳述內容，不難發現，司法上訴人主要針對被上訴實體在被訴行為中提出的論點作出反駁，不認同被上訴實體不認可該四個評核項目的評分而提出的考慮因素及分析，從而認為被訴行為理由說明不充足、模糊及矛盾，並沾有其他涉及實質問題的違法

瑕疵。

需要指出，行政當局對公共行政工作人員作出的工作評核，屬行使非本義的自由裁量權(discrecionaridade imprópria/técnica)或行政公正(justiça administrativa)<sup>1</sup>，行政法學說及司法見解普遍認為，司法機關僅可針對行政機關在作出有關決定時出現重大或明顯錯誤、採納絕對不準確或不適合的標準、明顯不公正、違反適度原則或無私原則等基本法律原則的情況下才作出干預<sup>2</sup>(亦可見《行政訴訟法典》第 21 條第 1 款 d)項)。

現行公共行政工作人員的工作評核制度主要由八月十六日第 8/2004 號法律《公共行政工作人員工作表現評核原則》及八月二十三日第 31/2004 號行政法規核准的《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》組成，當中詳細規範了公共行政工作人員工作表現評核的標的及範圍、保障、評核項目、評核方式、評核程序，以及針對評核結果的行政及司法申訴手段。

本案中，司法上訴人同時指出被訴行為提及的四個評核項目均具有欠缺說明理由、存在事實前提錯誤、違反公正原則及審查出現明顯錯誤，考慮欠缺說明理由的違法瑕疵屬形式瑕疵，不涉及實質問題，故此，本院決定先對被訴行為是否欠缺說明理由作出審理。

以下分別為轉錄評核諮詢委員會終結報告及被訴行為的部分內容：

評核諮詢委員會的終結報告(見附卷第 12 頁至第 22 頁)：

“... ..

#### 11.1 工作成效

##### 11.1.1 評核準則 (5 分)：

<sup>1</sup> 見中級法院編號：654/2007 (2014 年 3 月 13 日)、207/2005 (2006 年 5 月 18 日)、249/2005 (2006 年 3 月 30 日)、105/2005 (2005 年 12 月 15 日)、1/2004 (2005 年 3 月 10 日)、22/2002 (2002 年 6 月 27 日)及 214/2001 (2002 年 5 月 23 日)卷宗裁判書。

<sup>2</sup> 參見同上。

工作一向十分嚴謹，力求完善；工作表現非常出色，辦事快捷，並超過預期目的及效果。

#### 11.1.2 評核人的說明理由

評核人指出被評核人為房屋分配處處長，該處有 60 多名員工，於 2012 年內共處理了 7927 經屋輪候家團及 1 千多個社屋輪候家團個案，所處理的數目為 2011 年處理量的 4 倍……。

#### 11.1.3 委員會的意見

各委員認為按照評核人提供的數據資料顯示，全年內完成的個案數目，工作量大，在工作成效上具有一定說服力，有關成績已超越預期目標效果，而在 2012 年內亦未見有其他負面消息影響工作之成效，因此，委員會一致同意被評核人在“工作成效”評核項目中獲得“5 分”的評分。

### 11.2 責任感

#### 11.2.1 評核準則 (5 分)：

即使在特別困難的情況下，亦能全面衡量和承擔其本身的行為及決定所引致的後果。

#### 11.2.2 評核人的說明理由

評核人在回應被評核人的“責任感”評核項目中，表示房屋分配處承擔房屋局兩大核心業務，如何盡快加快輪候家團上樓是 2012 年特區政府的政治任務，但局方在履行承諾的壓力下，人力資源的支援卻嚴重不足，而建設及工務部門又未能及時確定落成及可使用日期，在各經社屋項目不能預早確定分配時間表、卻又需要在緊急情況下安排分配的工作，令房屋分配處工作安排極度困難，被評核人作為主管如何在 115 人的工作目標面前，只能以 64 人去承擔工作，在計劃、統籌、組織及工作分配方面更是難上加難，但被評核人亦

能全面衡量和承擔其本身的行為及決定所引至的後果，明顯地超過預期目標及效果。

### 11.2.3 評核諮詢委員會的意見

從評核人的回應及給出的事例，以及結合上述“工作成效”的評分，在“責任感”評核項目中獲得“5分”的評分，似乎具有一定的說服力。

然而，委員會考慮到“責任感”評核項目涉及多方因素，被評人在特別困難情況下，是否能全面衡量和承擔其本身行為及決定所引致之後果，只有評核人及認可人才更清楚被評核人的情況，故此，各委員一致認為“責任感”評核項目之評分，交由認可人作決定，若不認可應對有關決定適當地說明理由。

## 11.3 不斷改善工作

### 11.3.1 評核準則(5分)：

在各項目中，自始至終不遺餘力地運用、保持、發揮個人及專業素質；其取得的成果，有助於所服務組織單位大大提高工作效益及效率。

### 11.3.2 評核人的說明理由

評核人在覆函中列出可表現被評核人取得的成果，有助於所服務的組織單位大大提高工作效益及效果的11點事項。

### 11.3.3 評核諮詢委員會的意見

- 第1點透過改善經屋售價輸入流程；
  - 委員會意見：未能確定為改善工作。
  - 原因：所知該部門以往的經屋售價輸入流程存在問題，而在出現問題後再作出改正，不應作加分的理由。
- 第2點對富戶退場機制作出完善建議

- 委員會意見：未能確定為改善工作
  - 原因：有關機制於 2009 年生效，至今仍未有資料顯示其工作成效，故此，未能評估是否能大大提高工作效率及效益。
- 第 3 點為如何回應社會訴求及社屋資源合理運用中，為被除名長者輪候戶例外情況上樓、明興樓及台山中街危樓戶安置等工作中，不斷完善相關機制；
- 委員會意見：不確定為改善工作。
  - 原因：評核人未有充分提供如何完善相關機制資料，完善了什麼？只提及為被除名長者輪候戶例外情況上樓、明興樓及台山中街危樓戶安置的工作，有關工作是部門之應有職責。
- 第 4 點完善經屋入伙付款流程；
- 委員會意見：不確定為改善工作。
  - 原因：沒具體提出經屋入伙付款流程如何改善？改善的意思應是流程之優化，而此項完善亦因應上述第 1 點曾出現問題，但現時所知，只是 DAH 不再負責收樓款，由其他部門負責。只是負責部門的轉變。
- 第 5 點根據工程進度完善經屋預售時間表；
- 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：預售經屋是本局 2012 年時推出之措施，該措施確實能加快工作的進行，對工作有改善的效果。
- 第 6 點完善社屋未準確預知落成時間的收文件準備上樓工作；
- 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：在未準確預知社屋落成時間而先收文件，若跨部門

準時交收樓宇，則可加快上樓工作的時間，對工作成效有幫助。

- 第 7 點完善社屋收入上限公布後之工作銜接電腦流程及避免追溯帶來問題之法律草擬建議等；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：該項工作之完善，確能有利於避免追溯問題之發生。
- 第 8 點完善經屋做契外判工作與法律部門之間機制；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：將做契工作外判後，確實有利於工作效率之提升，否則 2012 年的做契量十分大，亦不可能完成。
- 第 9 點完善經屋售樓工作，從出售現樓回報單位進展至預售回報單位，並從只出售一個經屋項目進展至同一時間預售多個經屋項目，從輪候名單中分配其自行選擇地區進展至跨區分區；
  - 委員會意見：與第 5 點重覆。
  - 原因：屬第 5 點之改善工作。
- 第 10 點在社屋分配上樓工作中，為跨區派樓完善工作；為未確定落成時間卻必須提早收文件審核資格建立機制；
  - 委員會意見：與第 6 點重覆。
  - 原因：屬第 6 點之改善工作。
- 第 11 點完善大量申報豁免印花稅之流程。
  - 委員會意見：無法評估是否屬改善工作。
  - 原因：欠缺原有流程及改善流程比較是否有優化。

總結：根據委員會認同第 5 點、第 6 點、第 7 點及第 8 點均屬改善工作，而考慮到相關的工作改善才能達成 2012 年如此卓越的“工作成

效”，故此，委員會一致認同被評核人在“不斷改善工作”評核項目中獲得“5分”之評分。

... ..

## 11.6 團隊的領導及管理

### 11.6.1 評核準則 (5分)：

帶領和隨同其主管的單位的工作人員建立一支致力履行行政當局任務的隊伍，並促進良好的人際關係，以達至比預期更好的效果；擔任導師的角色，為下屬提升個人及專業水平努力不懈。

### 11.6.2 評核人的說明理由

評核人在回應被評核人的“團隊的領導及管理”評核項目中，表示房屋分配處存在大量需要專業而且獨立處理的個案，例如處理社屋例外情況上樓的審批及社屋更新租約處理，均需要社工專業技術員處理個案；經社屋除名個案的處理需要法律專業的分析；經屋售樓流程中的最後審核工作及社屋上樓的甄選統籌工作等，都需要較高層級人員負責。

但房屋分配處 64 人中，只有二名高級技術員、六名技術員，全部均為技術輔導員或行政技術輔導員，因此技術員職級以上人員數量並不能滿足工作需要；另一方面，由於該處人員承擔了超出一倍的工作量，因此，每一名人員必須承擔多個工種，例如經屋售樓人員必須同時處理社屋上樓收文件及審查工作；此外，資深經屋及社屋工作的人員只占約三分之一，其餘均為資歷較淺人員，甚至有二十多名是在 2011 年中入職、卻需要在三個月後獨立工作的人員。

基於局方未能安排可滿足工作要求的人力資源，亦未能及早為大量增加的工作(例如大規模售樓)增加人手以接受充足的培訓，因此被評核人作為部門主管必須在緊急情況下，為因應工作深度要求而作

出人力資源增值的計劃、組織及協調(例如處理除名程序的多名技術輔導員、以及 20 多名在入職不足半年的新人熟習審查經社屋上樓資格)，亦需要為人力資源增值創設條件，例如制訂具高度操作性的工作準則、加強培訓及實踐經驗、制訂網絡式互補的支援機制，讓同事在具安全感的工作環境下盡快提升工作能力及具備獨立工作的信心。由於房屋分配處實行的是網絡式互補的支援機制，而非層級式的工作模式，因此 60 多名同事均可與被評核人直接溝通、獲得支援及指導，由此被評核人可盡快了解人員的特點及專長，以及因才調派工作，令人力資源增值可更快顯現效果，彌補了因聘人部門與用人部門不一致而出現之工作要求與人力資源之間的結構性不足的問題。

#### 11.6.3 評核諮詢委員會的意見

從評核人的回應及給出的事例，以及結合上述“工作成效”的評分，在“團隊的領導及管理”評核項目中獲得“5分”的評分，似乎具有一定的說服力。

然而，有委員認為評核人反映被評核人要協調人員之工作及每名人員均承擔多項工作，但此一情況，很多部門主管都同樣面對及處理；同時，委員會考慮到“團隊的領導及管理”評核項目涉及多方因素，相信評核人及認可人更能清楚了解被評核人在帶領團隊工作及管理團隊上是否有比預期更好、更卓越的效果，故此，各委員一致認為“團隊的領導及管理”評核項目之評分，交由認可人作決定，若不認可應對有關決定適當地說明理由。

#### 四、結論

12. 基於上述的分析，委員會一致認同被評核人在下列評核項目中獲得“5分”之評分：

12.1 工作成效

12.2 不斷改善工作

12.3 工作時間的管理

13. 委員會考慮到下列評核項目涉及多方因素，只有評核人及認可人才更清楚被評核人的情況，各委員一致認為下列評核項目中獲得“5分”之評分，交由認可人作決定，若不認可應對有關決定適當地說明理由：

13.1 責任感

13.2 團隊的領導及管理

14. 委員會一致認同被評核人在“工作上的人際關係”評核項目中獲得“4分”之評分。

... ..”

被訴行為(見附卷第7頁至第10頁)：

“... ..

工作成效：

該項目是指工作人員如何執行指派的工作，尤其是如何採取適當方法兼顧工作的質素同數量，以達至既定的目標及效果。評核人指出該處全年內完成的經屋及社屋輪候個案數目大量，工作量大，部門的人力資源不足，有關成績已超越預期目標，故給予5分，而評核諮詢委員會對此表示同意。但認可人須指出為執行經屋及社屋的分配工作，全局從人力、其他資源、工作調動等方面都作出了最大地傾斜以支持該項工作，而且，對於提升經屋分配數量的素求，亦未見能有超越目標的效果。另外，關於評核人給予被評核人的評分，認可人還須指出數點：1.個案處理多少宗屬部門全體員工尤其操作同事以至外援同事的工作結果總和，並非被評核人個人完全的數量。2.負責操作的同事與主管的工作性質不同，前者與後者要處理的個案其複雜性應有不同，而且除處理經屋及社屋的個案外主管還需執行其他被指派的更講求質素的工作，在評核主管時，數量作為獨立的評核項目其重

要性相對較少。3.委員會只認為在 2012 年內未見其他負面消息影響工作成效，但認可人認為沒有負面消息不等於工作質素達 5 分的程度，整體工作表現良好或沒有犯錯已可以達到沒有負面消息，具體支持 5 分的理據仍未見充份。

所以，經考慮以上綜合整體工作表現良好，認可人更改評核人給予“工作成效”項目的評分，由 5 分改為 4 分。

責任感：

評核人再次重覆指出被評核人處理經屋社屋輪候家團上樓的工作量大，人力資源不足，且在各經社屋項目未能及時確定落成及可使用的日期，在不能預早確定分配時間表，卻又需在緊急情況下安排分配工作，令分配處工作極度困難，被評核人亦能全面衡量及承擔本身的行為及決定所引致的後果。而委員會認為結合“工作成效”項目的評分，“責任感”一項獲 5 分似乎具有一定的說服力，但又指出“責任感”評核項目涉及多方因素，應交由認可人決定。首先認可人不認同委員會以“工作成效”項目的評分作為“責任感”項目評分依據，不竟兩個項目是獨立且不同的評分項目，應分開衡量。對於評核人所指的極度困難情況工作量大人力不足，認可人於上點而有所說明。至於在各經社屋項目未能及時確定落成及可使用的日期，在不能預早確定分配時間表，卻又需在緊急情況下安排分配工作的說明，認可人認為雖然各項目的落成日期有不肯定的情況，但按預計落成日期的情況下制定分配時間表，當出現落成日期延後時，分配順延或調整亦是被接受的事實，故認可人並不認同此為極度困難情況。

綜合以上分析及考慮到被評核人在執行職務時高度盡責，認可人更改評核人給予“責任感”項目的評分，由 5 分改為 4 分。

不斷改善工作：

按照第 31/2004 號行政法規第五條規定，“不斷改善工作”是指工作人員對不斷努力改善各評核項目所要求的工作表現，以及提升個人及其專業水平的積極程度，

而該項的 5 分是指在各項目中，自始至終不遺餘力地運用、保持、發揮個人及專業素質；其取得的成果，有助於服務的組織單位大大提高工作效率及效益。評核人指出了 11 個改善項目，以此為給予 5 分的理由。經委員會分析後，其中 7 項以無法評估、未有充份資料或與其他項目重複為理由，委員會未能確定其為改善項目，委員會只認同其餘 4 點，且考慮到相關的改善才能達成卓越的“工作成效”，故委員會認同被評核人在“不斷改善工作”給予 5 分。但認可人認為“工作成效”與“不斷改善工作”為兩個不同的評核項目，其中一項的表現不完全相等於另一項的評核結果。至於其餘的 4 項改善工作，其中一項為做契外判，認可人須指出只是將原由房屋分配處跟進的做契工作調動至法律事務處負責，且通過外判予其他實體跟進，過程中亦由法律事務處負責外判的招標、與獲判給者聯絡及其他的實務工作安排。另外一項是指根據工程進度完善經屋預售時間表，認可人認為按工程進度而完善經屋預售時間表只屬工作計劃時程的調整，再有一項是指在未準確預知社屋落成時間而提早收文件準備，認可人認為只屬靈活調動工作時序的表現，最後一項完善社屋收入上限公布後的工作銜接電腦流程及避免追溯問題的法律草擬建議，認可人認為此屬問題出現時尋求解決的辦法及建議的表現。以上均未能充份支持被評核人改善各評核項目所要求的工作表現，從而幫助組織單位大大提高工作效益及效果以達至 5 分的程度。

所以，綜合考慮了各評核項目的表現後，認可人更改評核人給予“不斷改善工作”項目的評分，由 5 分改為 4 分。

團隊的領導及管理：

委員會的意見表示從評核人的回應及給出的事例，以及結合“工作成效”項目的評分，“團隊的領導及管理”一項獲 5 分似乎具有一定的說服力，但委員會又認為評核人反映評核人要協調人員的工作及每名人員均承擔多項工作，此情況很多部門主管都同樣面對及處理，委員會考慮到“團隊的領導及管理”評核項目涉及多方因素，是否有比預期更好更卓越的效果，認為該項評分交由認可人決定。評

核人指出被評核人需管理 60 多同事，大部份為技術輔導員或行政技術助理員，其中 20 多名為新同事，他們均可與被評核人直接溝通以獲得支援及指導，由此被評核人可盡快了解人員的特點及專長以作工作調派，令人力資源增值。認可人須指出本評核項目包括如何運用策略增強下屬對工作的熱誠及責任感，鼓勵下屬並令他們投入工作以及如何處理衝突。溝通的質量、人際關係、激勵正面影響下屬的行為尤其重要，從而能建立一支隊伍以達至比預期更好的效果。但從評核人的說明，認可人認為屬給予下屬適當的工作分工及安排，給予溝通的途徑，且正如委員會的意見，反映被評核人需協調人員的工作。至於如何鼓勵及正面影響下屬的行為以達至比預期更好的效果沒有充份的事例支持達 5 分的程度。

所以，經以上分析及考慮到被評核人在執行管理職務上能達至目標，認可人更改評核人給予“團隊的領導及管理”項目的評分，由 5 分改為 4 分。

經上述各項目的更改後，認可人更改被評核人的評核得分為 4 分，最後評核結果為十分滿意。

... ..”

如上所指，司法上訴人在起訴狀中主要針對被上訴實體在被訴行為中對被調低評分的四個評核項目中引用的考慮因素作出反駁，不認同有關論據及分析，經參閱以上引述的終結報告及被訴行為的內容，本院認為，被上訴實體在被訴行為中清楚闡述對有關四個評核項目的評分作出向下調整所考慮的因素，並針對評核人及評核諮詢委員會就該四個評核項目評分的意見，提出詳細的分析，從一般人的認知角度，均能清楚明白被上訴實體調低司法上訴人四個評核項目的評分所考慮的依據及法律理由，符合第 31/2004 號行政法規核准的《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》第 22 條第 4 款及第 5 款與《行政程序法典》第 115 條的規定，當中沒有出現任何矛盾或模糊之處。

至於司法上訴人對被上訴實體提出的依據(fundamentos)不表認同，牽

涉被訴行為的實質問題，不論有關依據是否正確<sup>3</sup>(fundamentação errada)，不可與是否履行說明理由的義務(falta de fundamentação)混為一談，故此，司法上訴人提出被訴行為欠缺說明理由的訴訟理由應被裁定不成立。

\*

第 31/2004 號行政法規核准的《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》第 5 條及第 22 條規定如下：

“第五條

評核項目

一、工作表現評核是以評分制度為基準，根據該評分制度，工作人員必須按下列項目接受評核：

(一) “工作成效”：指評核工作人員如何執行指派的工作，尤其是如何採取適當方法兼顧工作的質素與數量，以達至既定的目標及效果；

(二) “責任感”：指評核工作人員在執行職務時對工作的盡責及可靠程度，尤其是如何承擔由其作出的行為、決定所引致的後果，包括對其本人、他人的安全以及物料及設備保管的事宜；

(三) “不斷改善工作”：指評核工作人員對不斷努力改善各評核項目所要求的工作表現，以及提升個人及其專業水平的積極程度；

... ..

二、按照所執行職務的性質，尚可依下列項目評核工作人員的表現：

... ..

(六) “團隊的領導及管理”：指評核工作人員如何為達至所主管的單位的目標及成果而訂定所需的策略，以及如何指引和動員有關工作人員及與其溝通；

... ..

第二十二條

<sup>3</sup> 見中級法院編號：265/2011(2011 年 11 月 10 日)及 801/2009(2011 年 7 月 7 日)卷宗裁判書。

## 認可

... ..

四、負責認可的主管機關據位人可更改由評核人給予的評核結果並適當地對給予的各項評分說明理由；為此，如未經聽取“評核諮詢委員會”的意見，則應要求其發表意見。

五、如負責認可的主管機關據位人不同意“評核諮詢委員會”所發表的意見，應對有關決定適當地說明理由。

... ..”

本院將就被上訴實體根據上述行政法規第 22 條第 4 款及第 5 款規定，對以下四個評核項目的評分更改(向下調整)提出的依據作出分析。

### 1. “工作成效”

按照上述行政法規第 5 條第 1 款 1) 項的規定，本評核項目的核心在於“評核工作人員如何執行指派的工作，尤其是如何採取適當方法兼顧工作的質素與數量，以達至既定的目標及效果”。

根據第 8/2004 號法律制定的《公共行政工作人員工作表現評核原則》第 3 條第 2 款的規定，因應各公共部門的職務範圍及工作性質，工作質素可能不能量化，且因應工作的不同複雜度，故難以單憑數量作為本評核項目的普遍客觀標準，從而立法者提出一個相對客觀的標準，要求查核被評核人如何有效兼顧工作質素與數量的同時，達到甚至超越既定的目標及效果(按照《主管人員工作表現評分指引表》，獲得本評核項目 5 分的標準為“工作一向十分嚴謹，力求完善；工作表現非常出色，辦事快捷，並超過預期目標及效果”，見附卷第 26 頁)。

本案中，評核人在向評核諮詢委員會提供的補充說明中(見附卷第 38 頁至第 41 頁)，針對被評核人在工作成效項目中如何超過預期目標及效果，指出如下：

“房屋分配處 60 多人，卻承擔了 115 人的工作，即是說完成了超預期一倍的工作目標，在人力資源不能獲得充分支援、在各經社屋項目不能預早確定可具條件分配的時間表、卻又需要在緊急情況下安排分配工作的困難情況下，完成工作任務並獲各方面認同，為特區履行及早消隊的承諾，使社屋輪候家團及經屋輪候家團從 2012 年 1 月 1 日的 7747 個及 10343 個減少至 2012 年 12 月 31 日的 6207 個及 3174 個，從數據(見附件)上可以見到 2012 年 1 年內共處理了 7927 個經屋輪候家團，是 2011 年處理量(1935)的 4 倍，更超過 2000 年至 2009 年 10 年間處理量的總和(7823)。不單超過預期的目標，也取得超過預期的效果。”

而評核諮詢委員會則指出(見附卷第 16 頁)：“各委員認為按照評核人提供的數據資料顯示，全年內完成的個案數目，工作量大，在工作成效上具有一定說服力，有關成績已超越預期目標效果，而在 2012 年內亦未見有其他負面消息影響工作之成效，因此，委員會一致同意被評核人在“工作成效”評核項目中獲得“5 分”的評分。”

被上訴實體則指出：“…但認可人須指出為執行經屋及社屋的分配工作，全局從人力、其他資源、工作調動等方面都作出了最大地傾斜以支持該項工作，而且，對於提升經屋分配數量的素求，亦未見能有超越目標的效果。另外，關於評核人給予被評核人的評分，認可人還須指出數點：1.個案處理多少宗屬部門全體員工尤其操作同事以至外援同事的工作結果總和，並非被評核人個人完全的數量。2.負責操作的同事與主管的工作性質不同，前者與後者要處理的個案其複雜性應有不同，而且除處理經屋及社屋的個案外主管還需執行其他被指派的更講求質素的工作，在評核主管時，數量作為獨立的評核項目其重要性相對較少。3.委員會只認為在 2012 年內未見其他負面消息影響工作成效，但認可人認為沒有負面消息不等於工作質素達 5 分的程度，整體工作表現良好或沒有犯錯已可以達到沒有負面消息，具體支持 5 分的理據仍未見充份。

所以，經考慮以上綜合整體工作表現良好，認可人更改評核人給予“工作成

效”項目的評分，由5分改為4分。…”

從被上訴實體提出的論點可見，其並非如同司法上訴人所指，完全沒有考慮評核人及評核諮詢委員會提及於2012年在處理經濟房屋輪候家團已達到的成果，只是認為處理個案的數量屬部門全體員工的工作結果總和，認為數量對評核司法上訴人作為主管工作成效的重要性較少，且該數量亦未見有超越既定目標的效果。

然而，根據第15/2009號法律《領導及主管人員通則的基本規定》第2條的規定，領導及主管人員的工作的根本不在於其是否完成相關指派工作的實際操作者，縱使部門達致的工作成果最終功勞為整個工作團隊成員的努力，但不能完全抹殺主管作為領導工作團隊的過程中作出管理、協調及監控的工作，以及相關工作對部門達致的工作成果的重要性。

因此，對司法上訴人在本評核項目的工作表現評分，重點在於知道被評核人於評核期間訂定的既定目標及效果，才能判斷被評核人的工作表現是否超過預期目標及效果。

根據卷宗資料顯示(見附卷第93頁至第95頁)，在評核會議中評核人僅在“加快對社屋輪候戶上樓”的目標中，訂定擬達至的效果為“每月處理300個案”，對“經屋的配售及預售”沒有訂定具體的處理個案數量；而評核人則透過經屋處理的個案數量認為超過預期目標及效果，有關結論亦獲得評核諮詢委員會的贊同。

雖然被上訴實體在答辯狀中提出經屋處理個案數量增加的要求不獲滿足(分別見答辯狀第34條及第46條)，但卷宗不僅欠缺資料證明上述數量的要求已明確訂定為對司法上訴人的工作目標，即使在本訴訟期間，透過詢問證人的措施，多名分別於房屋局擔任領導及主管人員的證人亦一致表示，上級曾建議要求將每日經屋處理個案數量由“60”增加至“80”，但有關要求不獲評核人接納，從而不能採納經屋處理個案數量(不論是“60”

或“80”)作為評核司法上訴人沒有符合既定工作目標的標準。

由此可見，被上訴實體並不具有客觀事實以支持“對於提升經屋分配數量的素求，亦未見能有超越目標的效果”的結論，導致“工作成效”項目的評分調整出現明顯的事實前提錯誤<sup>4</sup>，違反法律而應予以撤銷。

根據《行政訴訟法典》第 74 條第 5 款的規定，本院繼續審理司法上訴人針對其餘評核項目提出的訴訟理由。

\*

## 2. “責任感”

按照第 31/2004 號行政法規第 5 條第 1 款 2) 項的規定，本評核項目的核心在於“評核工作人員在執行職務時對工作的盡責及可靠程度，尤其是如何承擔由其作出的行為、決定所引致的後果，包括對其本人、他人的安全以及物料及設備保管的事宜”。

按照評核人在向評核諮詢委員會提供的補充說明，指出：“房屋分配處承擔房屋局兩大核心業務，如何盡快加快輪候家團上樓是 2012 年特區政府的政治任務，但局方在履行承諾的壓力下，人力資源的支援卻嚴重不足，而建設及工務部門又未能及確定落成及可使用日期，在各經社屋項目不能預早確定分配時間表、卻又需要在緊急情況下安排分配的工作，令房屋分配處工作安排極度困難，被評核人作為主管如何在 115 人的工作目標面前，只能以 64 人去承擔工作，在計劃、統籌、組織及工作分配方面更是難上加難，但被評核人亦能全面衡量和承擔其本身的行為及決定所引至的後果，明顯地超過預期目標及效果。”

可見評核人認為司法上訴人所領導的房屋分配處在工作量大、人手不足(需要 115 人履行的工作僅由 64 人負責)及未能確定公共房屋落成及使用日期的情況下，為完成加快輪候家團上樓的政治任務及承諾，屬出現“特別困難的情況”(見《主管人員工作表現評分指引表》，附卷第 26 頁)。

---

<sup>4</sup> 見中級法院編號：79/2001(2003 年 5 月 15 日)及 22/2002(2002 年 6 月 27 日)卷宗裁判書。

評核諮詢委員會在報告中沒有否定出現“特別困難的情況”，而著眼於司法上訴人在“特別困難的情況”下，是否能全面衡量和承擔其本身行為及決定所引致之後果(見附卷第 16 頁至第 17 頁)：“從評核人的回應及給出的事例，以及結合上述“工作成效”的評分，在“責任感”評核項目中獲得“5 分”的評分，似乎具有一定的說服力。…然而，委員會考慮到“責任感”評核項目涉及多方因素，被評人在特別困難情況下，是否能全面衡量和承擔其本身行為及決定所引致之後果，只有評核人及認可人才更清楚被評核人的情況，故此，各委員一致認為“責任感”評核項目之評分，交由認可人作決定，若不認可應對有關決定適當地說明理由。…”

被上訴實體則不接納評核人所指的為“極度困難情況”：“…首先認可人不認同委員會以“工作成效”項目的評分作為“責任感”項目評分依據，不竟兩個項目是獨立且不同的評分項目，應分開衡量。對於評核人所指的極度困難情況工作量大人力不足，認可人於上點而有所說明。至於在各經社屋項目未能及時確定落成及可使用的日期，在不能預早確定分配時間表，卻又需在緊急情況下安排分配工作的說明，認可人認為雖然各項目的落成日期有不肯定的情況，但按預計落成日期的情況下制定分配時間表，當出現落成日期延後時，分配順延或調整亦是被接受的事實，故認可人並不認同此為極度困難情況。

綜合以上分析及考慮到被評核人在執行職務時高度盡責，認可人更改評核人給予“責任感”項目的評分，由 5 分改為 4 分。…”

根據第 31/2004 號行政法規核准的《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》第 5 條的規定及相關的《主管人員工作表現評分指引表》，“工作成效”及“責任感”屬兩個不同的評核項目，因此，兩者的考慮因素及標準明顯不盡相同。

評核人及被上訴實體對“特別困難的情況”存有不同理解，此為導致司法上訴人在相關評核項目的評分被調低的原因。

為反駁評核人提出工作量大、人手不足的事實，被上訴實體指出在“工作成效”一點已作分析，但該段中只提及為“執行經屋及社屋的分配工作，全局從人力、其他資源、工作調動等方面都作出了最大地傾斜以支持該項工作”，當中沒有對房屋分配處於 2012 年的人力資源狀況及工作情況作出任何具體說明；對於各經社屋項目未能及時確定落成及可使用的日期下的分配安排，亦只簡單地指出可作時間的調動(順延或調整)，沒有提及上述調動如何對該部門既定工作所引致變動(不僅數量或質量(複雜性)的影響，需知道按照評核人提供的數據(被上訴實體沒有提出質疑)，2012 年年初社屋輪候家團及經屋輪候家團分別為 7,747 個及 10,343 個，同年年底社屋輪候家團及經屋輪候家團分別為 6,207 個及 3,174 個，經屋輪候家團是 2011 年處理量(1,935 個)的四倍，亦超出 2000 年至 2009 年期間總處理量(總數為 7,823 個)，但被上訴實體在此方面沒有提供任何客觀資料，以適當說明及論證評核人及評核諮詢委員會對“特別困難的情況”所採納的判斷標準屬不準確。

本院絕對認同及在此僅引述尊敬的駐本院檢察官閣下在其意見書中提出的以下精闢見解：

“... ..

有必要強調的是，“特別困難的情況”雖屬不確定概念，但有其相對性，即同一種情況，對於不同歷練的人，會得出不同的結論。如果某一附屬單位的主管，其附屬單位所負責的工作，過去均有“穩定預見性”，以致在安排人手、工作流程、協調等方面較依賴這種預見性，一旦遭遇“預見性變動頻繁”的時期，困難程度自會增加，特別是當這“預見性變動頻繁”係來自外在因素(非本身部門可以控制或掌握)；又如果在面臨這種從“穩定預見性”變為“預見性變動頻繁”的工作環境下需要完成的工作量又比過去在“穩定預見性”下的工作量大大增多，則困難程度自然亦會大增，因為很多工作安排要不斷順應這些變動而調節。

因此，對於評核人與局長就上訴人 2012 年的工作是否面臨“特別困難的情況”所反映出來的歧見，也應從這一方向考慮，而比較評核人與局長對如何判斷是否存在“特別困難的情況”所用的準則，明顯可見評核人的考慮較奠基於上訴人所負責的房屋分配處在 2012 年所面對的情況，不論從“預見性”、“緊急性”和“數量”（按照評核人提供的證言，指 2012 年的工作量乃 10 年的總和！）等方面均與過去明顯不同而造成“特別困難的情況”，反觀局長在否定存在“特別困難的情況”時，只單純指出其不認同人力資源問題和欠缺分配房屋的時間表問題“足以達到”“特別困難”的程度，但卻沒有輔以“相對性”的比較分析，而事實上，基於政府施政承諾，房屋局需要加快輪候家團上樓這工作，不論在報章輿論、立法會議事或議員質詢等方面，均屬“熾熱”問題，而客觀資料亦不支持房屋分配處在過去已有面對分配房屋的預見性變動頻繁及工作數量嚴重超出部門本身人力資源所能承擔的經驗。由此可以總結出，評核人據以認定存在“特別困難的情況”這判斷的事實前提，其實並沒有被推翻，在此情況下，局長否定“特別困難的情況”的存在，其事實前提方面的依據便顯得不足，且也不符合客觀與適度原則的要求，導致其就這一評分項目所作的更改帶有可撤銷的瑕疵。

... ..”

綜合上述，考慮被上訴實體欠缺客觀事實藉以推翻評核人及評核諮詢委員會對“特別困難的情況”作出的判斷，本項目的評分調整出現明顯的事實前提錯誤，違反法律而應予以撤銷。

\*

### 3. “不斷改善工作”

根據第 31/2004 號行政法規第 5 條第 1 款 3) 項的規定，“不斷改善工作”係指“評核工作人員對不斷努力改善各評核項目所要求的工作表現，以及提升個人及其專業水平的積極程度”。

按照《主管人員工作表現評分指引表》，為獲得本評核項目的 5 分評分，

需“在各項目中，自始至終不遺餘力地運用、保持、發揮個人及專業素質；其取得的成果，有助於所服務的組織單位大大提高工作效益及效率”（見附卷第 26 頁背頁）。

可見，“不斷改善工作”與“工作成效”在本質上有一定的關聯，但在 5 分評分的標準方面，“工作成效”的具體要求為“工作一向十分嚴謹，力求完善；工作表現非常出色，辦事快捷，並超過預期目標及效果”（見附卷第 26 頁）。

針對評核人對此評核項目評分的補充聲明，評核諮詢委員會對有關工作事項提出以下分析：

“... ..

- 第 1 點透過改善經屋售價輸入流程；
  - 委員會意見：未能確定為改善工作。
  - 原因：所知該部門以往的經屋售價輸入流程存在問題，而在出現問題後再作出改正，不應作加分的理由。
- 第 2 點對富戶退場機制作出完善建議；
  - 委員會意見：未能確定為改善工作
  - 原因：有關機制於 2009 年生效，至今仍未有資料顯示其工作成效，故此，未能評估是否能大大提高工作效率及效益。
- 第 3 點為如何回應社會訴求及社屋資源合理運用中，為被除名長者輪候戶例外情況上樓、明興樓及台山中街危樓戶安置等工作中，不斷完善相關機制；
  - 委員會意見：不確定為改善工作。
  - 原因：評核人未有充分提供如何完善相關機制資料，完善了什麼？只提及為被除名長者輪候戶例外情況上樓、明興

樓及台中街危樓戶安置的工作，有關工作是部門之應有職責。

- 第 4 點完善經屋入伙付款流程；
  - 委員會意見：不確定為改善工作。
  - 原因：沒具體提出經屋入伙付款流程如何改善？改善的意思應是流程之優化，而此項完善亦因應上述第 1 點曾出現問題，但現時所知，只是 DAH 不再負責收樓款，由其他部門負責。只是負責部門的轉變。
- 第 5 點根據工程進度完善經屋預售時間表；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：預售經屋是本局 2012 年時推出之措施，該措施確實能加快工作的進行，對工作有改善的效果。
- 第 6 點完善社屋未準確預知落成時間的收文件準備上樓工作；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：在未準確預知社屋落成時間而先收文件，若跨部門準時交收樓宇，則可加快上樓工作的時間，對工作成效有幫助。
- 第 7 點完善社屋收入上限公布後之工作銜接電腦流程及避免追溯帶來問題之法律草擬建議等；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：該項工作之完善，確能有利於避免追溯問題之發生。
- 第 8 點完善經屋做契外判工作與法律部門之間機制；
  - 委員會意見：屬改善工作。
  - 原因：將做契工作外判後，確實有利於工作效率之提升，

否則 2012 年的做契量十分大，亦不可能完成。

- 第 9 點完善經屋售樓工作，從出售現樓回報單位進展至預售回報單位，並從只出售一個經屋項目進展至同一時間預售多個經屋項目，從輪候名單中分配其自行選擇地區進展至跨區分區；
  - 委員會意見：與第 5 點重覆。
  - 原因：為第 5 點之同項目改善。
- 第 10 點在社屋分配上樓工作中，為跨區派樓完善工作；為未確定落成時間卻必須提早收文件審核資格建立機制；
  - 委員會意見：與第 6 點重覆。
  - 原因：與第 6 點之同項目改善。
- 第 11 點完善大量申報豁免印花稅之流程。
  - 委員會意見：無法評估是否屬改善工作。
  - 原因：欠缺原有流程及改善流程比較是否有優化？

總結：根據委員會認同第 5 點、第 6 點、第 7 點及第 8 點均屬改善工作，而考慮到相關的工作改善才能達成 2012 年如此卓越的“工作成效”，故此，委員會一致認同被評核人在“不斷改善工作”評核項目中獲得“5 分”之評分。...

針對上述分析，被上訴實體指出：“...但認可人認為“工作成效”與“不斷改善工作”為兩個不同的評核項目，其中一項的表現不完全相等於另一項的評核結果。至於其餘的 4 項改善工作，其中一項為做契外判，認可人須指出只是將原由房屋分配處跟進的做契工作調動至法律事務處負責，且通過外判予其他實體跟進，過程中亦由法律事務處負責外判的招標、與獲判給者聯絡及其他的實務工作安排。另外一項是指根據工程進度完善經屋預售時間表，認可人認為按工程進度而完善經屋預售時間表只屬工作計劃時程的調整，再有一項是指在未準確預知社屋落成時間而提早收文件準備，認可人認為只屬靈活調動工作時序的表現，最

後一項完善社屋收入上限公布後的工作銜接電腦流程及避免追溯問題的法律草擬建議，認可人認為此屬問題出現時尋求解決的辦法及建議的表現。以上均未能充份支持被評核人改善各評核項目所要求的工作表現，從而幫助組織單位大大提高工作效益及效果以達至 5 分的程度。

所以，綜合考慮了各評核項目的表現後，認可人更改評核人給予“不斷改善工作”項目的評分，由 5 分改為 4 分。…”

從上可知，被上訴實體具體完全不認同評核人所指的工作事項(即使其中部分獲評核諮詢委員會贊同)屬改善工作，並且認為未能充分證明有關工作事項幫助組織單位大大提高工作效益及效果。

從字面上，“改善工作”係指在現有的工作基礎上作出的調整，以達到完善及優化工作的效益，故此，必須從工作的實質操作上了解是否存在應改善之處，從而判斷調整工作的方案是否達到完善及優化工作的效益。

然而，評核人只在其補充聲明中簡單地羅列其認為屬“改善工作”的工作項目，即使評核諮詢委員會將有關工作項目的具體操作及執行作出分析，並指出其中四個工作項目，包括：“根據工程進度完善經屋預售時間表”、“完善社屋未準確預知落成時間的收文件準備上樓工作”、“完善社屋收入上限公佈後之工作銜接電腦流程及避免追溯帶來問題之法律草擬建議等”及“完善經屋做契外判工作與法律部門之間機制”可視為“改善工作”，但對於該等“改善工作”如何對“幫助組織單位大大提高工作效益及效果”，則沒有提出更多的資料以作說明，而單純以 2012 年的“工作成效”掛鈎。

故此，在評核人未能證明有關工作項目如何“幫助組織單位大大提高工作效益及效果”的前提下，其對司法上訴人在“改善工作”評核項目給予的 5 分便欠缺事實基礎足以支持，從而被上訴實體對有關評分不予認可，並沒有任何明顯錯誤或事實前提錯誤之處，本訴訟理由應被裁定不成立。

\*

#### 4. “團隊的領導及管理”

根據第 31/2004 號行政法規第 5 條第 2 款 6) 項的規定，“團隊的領導及管理”係指“評核工作人員如何為達至所主管的單位的目標及成果而訂定所需的策略，以及如何指引和動員有關工作人員及與其溝通”。

而按照《主管人員工作表現評分指引表》，獲得該評核項目 5 分評分的標準為“帶領和隨同其主管的單位的工作人員建立一支致力履行行政當局任務的隊伍，並促進良好的人際關係，以達至比預期更好的效果；擔任導師的角色，為下屬提升個人及專業水平努力不懈”（見附卷第 28 頁背頁）。

針對本評核項目，評核人認為：“…房屋分配處存在大量需要專業而且獨立處理的個案，例如處理社屋例外情況上樓的審批及社屋更新租約處理，均需要社工專業技術員處理個案；經社屋除名個案的處理需要法律專業的分析；經屋售樓流程中的最後審核工作及社屋上樓的甄選統籌工作等，都需要較高層級人員負責。

但房屋分配處 64 人中，只有二名高級技術員、六名技術員，全部均為技術輔導員或行政技術輔導員，因此技術員職級以上人員數量並不能滿足工作需要；另一方面，由於該處人員承擔了超出一倍的工作量，因此，每一名人員必須承擔多個工種，例如經屋售樓人員必須同時處理社屋上樓收文件及審查工作；此外，資深經屋及社屋工作的人員只占約三分之一，其餘均為資歷較淺人員，甚至有二十多名是在 2011 年中入職、卻需要在三個月後獨立工作的人員。

基於局方未能安排可滿足工作要求的人力資源，亦未能及早為大量增加的工作(例如大規模售樓)增加人人手以接受充足的培訓，因此被評核人作為部門主管必須在緊急情況下，為因應工作深度要求而作出人力資料增值的計劃、組織及協調(例如處理除名程序的多名技術輔導員、以及 20 多名在入職不足半年的新人熟

習審查經社屋上樓資格)，亦需要為人力資料增值創設條件，例如制訂具高度操作性的工作準則、加強培訓及實踐經驗、制訂網絡式互補的支援機制，讓同事在具安全感的工作環境下盡快提升工作能力及具備獨立工作的信心。

由於房屋分配處實行的是網絡式互補的支援機制，而非層級式的工作模式，因此 60 多名同事均可與被評核人直接溝通、獲得支援及指導，由此被評核人可盡快了解人員的特點及專長，以及因才調派工作，令人力資源增值可更快顯現效果，彌補了因聘人部門與用人部門不一致而出現之工作要求與人力資源之間的結構性不足的問題。…”

而被上訴實體則指出：“…評核人指出被評核人需管理 60 多同事，大部份為技術輔導員或行政技術助理員，其中 20 多名為新同事，他們均可與被評核人直接溝通以獲得支援及指導，由此被評核人可盡快了解人員的特點及專長以作工作調派，令人力資源增值。認可人須指出本評核項目包括如何運用策略增強下屬對工作的熱誠及責任感，鼓勵下屬並令他們投入工作以及如何處理衝突。溝通的質量、人際關係、激勵正面影響下屬的行為尤其重要，從而能建立一支隊伍以達至比預期更好的效果。但從評核人的說明，認可人認為屬給予下屬適當的工作分工及安排，給予溝通的途徑，且正如委員會的意見，反映被評核人需協調人員的工作。至於如何鼓勵及正面影響下屬的行為以達至比預期更好的效果沒有充份的事例支持達 5 分的程度。

所以，經以上分析及考慮到被評核人在執行管理職務上能達至目標，認可人更改評核人給予“團隊的領導及管理”項目的評分，由 5 分改為 4 分。…”

簡言之，被上訴實體主要認為欠缺充分事例以說明司法上訴人如何鼓勵及正面影響下屬的行為，以達至比預期更好的效果，從而將司法上訴人在本評核項目的評分由 5 分改為 4 分。

從評核人的補充聲明中，雖然提及房屋分配處的人員均可與司法上訴人直接溝通、獲得支援及指導，而司法上訴人亦因應工作要求制訂具高度

操作性的工作準則、加強培訓及實踐經驗、制訂網絡式互補的支援機制，但上述事例僅可說明司法上訴人在人力資源限制的情況下組織工作的能力及與工作人員建立良好溝通，並不足以說明以上手段如何達致“比預期更好的效果”；再者，評核人亦沒有具體指出“預期效果”的參考因素；此外，正如評核諮詢委員會在其報告中指出，很多部門主管都同樣面對及處理協調人員工作且每名人員均承擔多項工作，由此有關情況不能用作判斷主管在團隊領導及管理方面的工作表現已達致甚或超越“比預期更好的效果”。

基於此，評核人在欠缺證明司法上訴人如何帶領其團隊人員“達致比預期更好的效果”的前提下，其對司法上訴人在“團隊的領導及管理”評核項目給予的5分便欠缺事實基礎足以支持，從而被上訴實體對有關評分不予認可，並沒有任何明顯錯誤或事實前提錯誤之處，本訴訟理由應被裁定不成立。

\*

最後，針對司法上訴人提出被訴行為違反“無私原則”的訴訟主張，根據第8/2004號法律《公共行政工作人員工作評核原則》第3條第1款的規定，“無私原則”為評核工作表現的其中一項基本原則。

“無私原則”旨在作出一個公正、客觀及主觀中立、獨立、不偏袒不徇私、不排斥的行為，即一個沒有體現有別於形成法律保護利益核心的考慮因素的行為<sup>5</sup>。

雖然本院在審理過程中認定被上訴實體在對“工作成效”及“責任感”兩個評核項目中出現明顯的事實前提錯誤，但上述情況不能說明被上訴實體違反“無私原則”，而司法上訴人在起訴狀中僅指出被上訴實體沒有考慮司法上訴人處理經屋社屋個案的數量(見起訴狀第167條至第172條)，

---

<sup>5</sup> 見中級法院編號：412/2010(2013年2月28日)及22/2002(2002年6月27日)卷宗裁判書。

有關陳述不足以證明被上訴實體違反“無私原則”，故本訴訟理由應被裁定不成立。

\*\*\*

綜合所述，本院裁定司法上訴人提出的訴訟理由部分成立，撤銷被上訴實體認可司法上訴人評核結果的決定。

免除支付本案的訴訟費用，因被上訴實體獲得主體豁免。

登錄本判決及依法作出通知。

\*

2014年4月30日

法官

梁小娟