

(譯 本)

案件編號：第 31/2006 號

案件類別：行政上對司法裁判提起的上訴

評議會日期：2007 年 12 月 6 日

上訴人：甲

被上訴人：經濟財政司司長

主要法律問題：

- 紀律程序
- 為解釋缺勤作出的虛假聲明
- 不合理缺勤
- 對紀律處罰的不可審理性

摘 要

公共行政工作人員有權參加專業培訓及參加有關考試並獲免除工作之事實是一種福利，但不能因此改變其缺勤的性質。

要符合作為科處停職紀律處分理由的《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項規定的無合理解釋之缺勤的概念，原因是上班遲到還是完全不上班並沒有區別。

行政當局根據處罰種類和法定處罰幅度作出的紀律處分原則上是不得提起司法爭執的，除非出現明顯的錯誤、明顯的不公正或違反行政法的一般原則的情況。

裁判書製作法官：朱 健

(譯 本)
澳 門 特 別 行 政 區 終 審 法 院 裁 判：

行政上對司法裁判提起的上訴
第 31/2006 號

上 訴 人：甲
被上訴人：經濟財政司司長

一、概述

甲針對經濟財政司司長提起司法上訴，就司長作出對其科處停職 200 日的紀律處分之批示提出質疑。

透過對第 81/2005 號案件作出的合議庭裁判，中級法院駁回司法上訴。

不服判決，甲現在向本終審法院提起上訴，理由陳述中提出如下結論：

“1. 不應將歸罪現上訴人的事實納入有關條款第 2 款的一般規定，該事實是指他在意圖作為理工學院公共行政高等專科學位培訓學生申請獲得相關福利時改動了理工大學發出的一份聲明書，並將其交給了勞工事務局；

2. 本案中爭議的僅僅是對符合在“學術、專業及語言培訓”方面享有法律規定之福利的要件的證明，具體案件中即指為上訴人參加按規定報讀的那項培訓課程第二學年的考試而免除上班，所以絕不能把現上訴人的行為視為為了解釋缺勤而作了虛假聲明；

3. 已經查明的事實也不能納入第 314 條第 1 款的一般規定，因為不屬於現

上訴人有過錯及對履行職務義務漠不關心的情況；

4. 儘管第一學年 12 科目中有 5 門學科沒有取得合格成績，按規定報讀前面提到的課程第一學期的六個科目的事實使嫌疑人認為自己就是該課程的二年級學生，事實上也奇怪，報讀某一課程第二學年第一學期課程的學生卻不能算是這一學年的學生；

5. 現上訴人在所指文件中作了修改，儘管非常無知和不負責任，但除了想改動自己認為文件中可能寫錯的內容外也沒有其他用意；

6. 不能認為現上訴人改動那個文件就是為了以欺騙的方式達到他無權得到的某些福利，因為根據有關法律規定，只要他在第一學年取得一半以上科目的合格成績，正如事實上他已經獲得的，他就可以享受那些福利；

7. 僅從嫌疑人，即現上訴人遞交了學院出具的帶有其修改瑕疵的文件的這一事實，絲毫不能認定必然可以存在第 314 條第 1 款規定的有過錯和對履行職務義務的漠不關心；

8. 導致檢舉嫌疑人偽造行為的偵查程序的歸檔顯現出該事實欠缺刑事份量；

9. 被上訴法院是根據第 314 條第 2 款 e 項規定作出純公式化科處，而沒有遵循解釋原則；

10. 要適用第 314 條第 2 款 e 項規定，就必須區別因上班遲到造成的不合理缺勤和完全不來上班的缺勤；

11. 工作人員因遲到造成的和因辦公時間完全缺勤造成的不合理缺勤在喪失薪俸、從年資中扣除及扣除年假方面的處理是相同的，但對紀律處分的結果不是一樣的；

12. 它們對紀律所監護的部門利益造成的影響是不同的，而且工作人員完全不來上班的 10 日間斷缺勤之事實和該工作人員因為上班遲到被視為不合理的解釋

的 10 日間斷缺勤之事實在法律道德譴責方面構成不同的判斷標的；

13. 類推第 314 條第 2 款列出的例子只能更加認定，立法者只想把每一歷年內無合理解釋而連續缺勤 5 日至 9 日或間斷缺勤 10 日至 19 日的情況納入 e 項的法律包含的範圍；

14. 保障法律保護之權益的論點也明顯取向此結論；

15. 文字內容更加強這一結論，因為立法者說“無合理解釋而缺勤”，而不是“不合理缺勤”；

16. 即使不如此認為，《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項至少也規定了對無合理解釋而缺勤在扣除薪俸、扣除年資效力上和無合理解釋缺勤的紀律責任效力上是不同的；

17. 即使從上訴人不合理間斷缺勤 10 日之事實也不能必然得出存在過錯和對履行職義務的漠不關心；

18. 上訴人的過錯和他對履行職務義務的漠不關心必須從能夠對其給以證明的事實中認定，而指控書、有關報告以及處罰批示僅限於聲稱及證明該工作人員因上班遲到和上班未作登記有過不合理缺勤；

19. 對一位公務員追究紀律責任及科處停職處分總是要求通過具體的事實來顯示存在過錯和對履行職務義務的漠不關心，本案卷宗內沒有這一體現；

20. 被上訴合議庭裁判存在違反法律的瑕疵，因為在適當性和必要性方面違反了適度原則，即沒有考慮不合理缺勤是因為上班遲到和沒有上班出勤記錄導致的這個事實，而且其中有一次缺勤僅僅因為超過了豁免期間一分鐘而導致的，也沒有考慮嫌疑人那一階段正在就讀至晚 23 點的業餘高等專科學位課程之事實，這些可以幫助理解其遲到的原因和減輕其遲到的過錯；

21. 根據以上指出的理由，被上訴合議庭裁判違反了下列法律規定：《澳門公共行政工作人員通則》第 90 條第 2 款、第 124 條第 1 款、第 126 條第 1 款 c

項和第 2 款、第 127 條第 2 款 b 項、第 281 條、第 314 條第 1 款和第 2 款 e 項和 g 項及第 3 款，還有《行政程序法典》第 5 條第 2 款規定的適度原則。

請求裁定上訴勝訴，判決審理提出的所有瑕疵及撤銷被上訴合議庭裁判。

被上訴人沒有按時提出理由陳述。

駐本法院檢察院司法官出具意見書如下：

“上訴人歸責駁回其司法上訴的合議庭裁判犯有下列瑕疵：

- 違反《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項關於為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明之處分的規定；
- 違反《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項規定；及
- 違反適度原則。

請看。

《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條的規定，對有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況，可科處停職處分（第 1 款），具體是指對處於第 2 款規定的各種情況的公共行政工作人員，包括那些在同一歷年內無合理解釋而連續缺勤五日至九日或間斷缺勤十日至十九日者—e 項，以及那些為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明者—g 項。

本案中，現上訴人所作的虛假聲明是指，上訴人把學院發出的學校證明聲明書中上訴人報讀 2004/2005 學年公共行政高等專科學位第一學年改成第二學年的“改動”事宜。

上訴人聲稱該行為不能納入同條規定第 2 款 g 項規定，因為本案爭議的是對符合在“學術、專業及語言培訓”方面享有法律規定之福利的要件的證明。

我們認為他沒有道理。

根據《澳門公共行政工作人員通則》第 89 條 i 項、第 122 條、第 123 條和第 124 條規定，為修讀學歷資格、專業資格或語言能力培訓之課程而缺勤被視為合理缺勤，因為法律規定賦予該等工作人員上課和為參加期末考試獲得免除上班的權利。

為了享受該等福利，工作人員應該對《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條規定的相關事項向其部門作出證明。

很明顯，上訴人擅自改動理工學院出具的聲明書內容的行為是與批准因學術、職務和語言培訓的福利有關，因為上訴人本人承認遞交相關文件就是為了得到法律規定的福利。

初看，好像爭議的不是為缺勤作合理解釋的問題。

但是，正如原審法院認定的，考慮到遞交相關文件的目的——獲得按照第 89 條 i 項規定視為合理缺勤的免除上班，為此遞交任何的文件就不可能不是為了解釋有關缺勤。

這方面，我們認同被上訴合議庭裁判睿智的觀點，即認為遞交相關文件一方面構成享受獲得免除上班的福利條件，另一方面也是為因學術、專業及語言培訓的缺勤“提前作出合理解釋”。

對上訴人理由陳述結論中第 4 點和第 5 點提到的事實，不屬於已經獲得證實的事宜中所含的要素，所以不予以考慮，因為在行政方面對司法裁判提起的上訴中，終審法院原則上僅審理法律事宜，而不得譴責中級法院在證據方面形成的心證。

因作出虛假聲明罪的專案調查程序的歸檔，對紀律程序絲毫起不到任何作用，因為紀律程序獨立於刑事程序。

關於適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項規定，上訴

人聲稱應該對上班遲到的不合理缺勤和不上班的不合理缺勤有所區別，因為只有後一種情況才包括在第 2 款 e 項的法律規定範圍之中。

我們不能認同此觀點。

正如所知，缺勤係指工作人員在每日必須上班之期間內全部或部分時間不在有關部門，或不出現於因工作而應前往之地點——《澳門公共行政工作人員通則》第 88 條第 1 款。

《澳門公共行政工作人員通則》第 78 條第 1 款至第 3 款規定，公職人員必須嚴格遵守為行政當局整體或為有關部門而訂定之每日辦公時間，而上午或下午之工作時段，每日遲到超過十五分鐘或每週遲到超過三十分鐘，須作不合理缺勤紀錄，但所指缺勤可經部門領導視為合理缺勤。

須取決於領導接受與否之缺勤，而該領導認為工作人員提出之理由不充分時視為不合理缺勤——《澳門公共行政工作人員通則》第 90 條第 1 款 b 項。

除了應有的尊重外，我們認為為了法律效力，無論是全部時間缺勤還是部分時間缺勤，包括按照法律規定的上班遲到，都屬於不合理缺勤。

在這兩種情況中，除了造成《澳門公共行政工作人員通則》第 90 條第 3 款規定的法定紀律後果，還確定喪失相應於缺勤日數之報酬，缺勤日數不計入為年資之效力而計算之服務時間內，並在該歷年之年假中扣除缺勤之日數，如已享受該等年假，則在緊接之歷年之年假中扣除。

從此得出，立法者欲用上一段的表述賦予不合理缺勤的紀律效力，這同現上訴人的理解相反，他認為儘管承認無論因為上班遲到還是因為不來上班造成的不合理缺勤對薪酬、年假和年資方面帶來同樣的後果，但它們在紀律後果方面不是等同的。

本案中，卷宗內載明在 2004 年 5 月和 10 月間，上訴人上班遲到很多次，因此勞工事務局局長視為其不合理缺勤達 10 日。

我們認為這種情況可以納入《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項之規定。

上訴人還表示，要證明第 314 條第 2 款規定的情況，有必要提出其他清楚說明及證明存在過錯或對履行職務上之義務漠不關心的事實或理由，這是第 314 條第 1 款規定的。

那麼，正如檢察院司法官在對司法上訴出具的意見書中指出，儘管第 1 款中規定了科處停職處分的一般原則，但在第 2 款中列明了一些具體的情況，所以只要發生所指的過錯及漠不關心，就可以科處停職處分。

即使不如此認為，從本案已經認定的事實中確實能推斷上訴人在不合理缺勤方面顯示出來的過錯和對履行職務義務漠不關心，因為從上訴人 2004 年 5 月至 10 月間重複出現上班遲到及遲到的總次數上看，很明顯已經證明了那項要素，並違反了守時義務和勤謹義務。

最終，我們認為不存在上訴人提出的違反適度原則的瑕疵。

澳門司法見解也認為，公共行政管理部門在這方面是在履行其自由裁量權範疇內行為，不受司法監控，特殊情況除外。

正如檢察院司法官在對中級法院出具的意見書中認為，“法官的干涉僅限於針對那些嚴重錯誤的情況，或者說，僅限於在行政當局的行為由於偏離了主導其行為的公正原則和適度原則而在任何情況下都無法使其合法，從而出現明顯的不公正或者在處罰和所犯的過失之間出現明顯的不相稱等偶然情況。”

而“只有在司法裁判以不可容忍的方式違反適度原則的情況下，法官才能審查行政當局是否遵守了該原則”，《行政訴訟法典》第 21 條第 1 款 d 項也規定上訴的依據之一就是“違反法律，包括行使自由裁量權時有明顯錯誤，或絕對不合理”（見終審法院 2003 年 10 月 15 日對第 26/2003 號案件作出的合議庭裁判）。

本案中，根據案件卷宗內已經查明的事實、加重和減輕的情節及可適用的

處分，我們不認為行政當局具體訂定的處分有明顯的不適度，因此沒有違反適度原則，更談不上以不能容忍的方式違反。

也無法看出，修讀至 23 點結束的業餘課程之事實可以具有上訴人欲達到的重要性（以此來理解其上午上班遲到及減輕其對這些遲到的過錯）。

綜上所述，我們認為應該駁回上訴。”

經各助審法官檢閱。

二、依據

2.1 中級法院認定的事實如下：

- 透過勞工事務局局長 2004 年 11 月 XX 日之批示，鑒於接到學院關於嫌疑人在該學院修讀的公共行政高等專科學位課程成績不合格報告之事實，對嫌疑人甲，即現上訴人提起紀律程序，並為此任命了預審員。

- 有關程序編號為 XX/ST/DSAL/2004。

- 2004 年 12 月 9 日至 15 日，對嫌疑人進行了訊問，相關內容分別載於預審附文第 62 頁至第 64 頁及第 70 頁至第 73 頁。

- 透過紀律程序中所作的調查，查明嫌疑人不合理缺勤的跡象，並透過該局局長 2004 年 12 月 29 日作出之批示提起第 XX/ST/DSAL/2004 紀律程序，並為此任命了同一預審員。

- 2004 年 12 月 30 日對兩個紀律程序進行合併。

- 透過該局長 2005 年 1 月 3 日之批示，下令通知檢察院關於嫌疑人改動了理工學院編寫的、並由嫌疑人本人遞交本部門之文件內容的事實。

- 2005 年 1 月 5 日，對嫌疑人再次進行了一次聽證，相關內容載於預審附文第 141 頁至第 144 頁。

- 2005 年 1 月 19 日，預審員作出下列指控：

‘1.º 2003 年，嫌疑人報讀錄取學院 2003/2004 學年公共行政高等專科學位第一學年課程，學生編號 P-XX-XXXX-X。

2.º 2003 年 9 月 18 日，嫌疑人向勞工事務局遞交一份聲明書，聲稱已經被錄取修讀第一學年的上述課程，並提出享受《澳門公共行政工作人員通則》規定享受的福利。

3.º 2003 年 11 月至 2004 年 6 月間，嫌疑人多次申請免除上班以參加上述課程的考試，並獲得其上級的批准。

4.º 2004 年 2 月 17 日和 2004 年 8 月初，學院為嫌疑人出具了 2003/2004 學年第一學期和第二學期的學習成績報告單。

5.º 2004 年 10 月 21 日，嫌疑人向勞工事務局提交一份聲明書，聲稱已被錄取學院 2004/2005 學年公共行政高等專科學位第二學年課程，還提出享受《澳門公共行政工作人員通則》所規定的福利，並附上學院出具的聲明書和課程表。

6.º 直至提起本紀律程序之日（2004 年 11 月 18 日），嫌疑人沒有向勞工事務局提交學院公共行政高等專科學位 2003/2004 學年第一學年的成績報告單，或者其他與其學習有關的證明文件。

針對第 1 條至第 6 條提到的行為：

7.º 本程序之嫌疑人甲觸犯了經 12 月 21 日第 87/89/M 號法令通過及經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令修改的《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條第 1 款 c 項規定，對此行為科處書面申誡處分（《澳門公共行政工作人員通則》第 312 條規定）。

8.º 根據《澳門公共行政工作人員通則》第 320 條規定，科處前條提到之處分的權限屬於嫌疑人之上級。

9.º 2004 年 9 月 13 日，嫌疑人報讀了 2004/2005 學年課程，即修讀學院公

共行政高等專科學位第 2 學年課程。

10.º 在獲得學院的有關答覆後，發現嫌疑人在學院 2003/2004 學年公共行政高等專科學位課程第一學年修讀的 12 門學科中有 5 門學科未能取得合格成績，故應該在 2004/2005 學年繼續修讀第一學年未完成之科目和選讀其他第二學年之科目。根據學院的教學計劃，鑒於嫌疑人屬於帶科修讀二年級，故他修讀該課程 2004/2005 學年之狀況仍被視為第一年級學生。

11.º 2004 年 10 月 21 日，嫌疑人向勞工事務局提交了一份聲明，聲稱已經報讀學院 2004/2005 學年公共行政高等專科學位第二學年課程，並附上了學院發出的聲明書和課程表。

12.º 學院確認向嫌疑人發出了一份聲明書，其中含“.....現聲明學生甲，編號 P-XX-XXXX-X，已報讀 2004/2005 學年全職制（夜間）公共行政高等專科學位課程的第一年”。

13.º 為了獲得享受《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條規定的福利，嫌疑人 2004 年 10 月 21 日向勞工事務局提交了一份聲明，聲稱已經錄取報讀學院 2004/2005 學年公共行政高等專科學位第二年課程，並附上了學院發出的有關聲明書和課程表，但是所附的學院出具的聲明書部分內容被改動，具體為把第一年改為第二年。

根據第 9 條至第 13 條所提到的行為：

14.º 本程序的嫌疑人甲觸犯了經 12 月 21 日第 87/89/M 號法令通過及經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令修訂的《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 1 款、第 2 款 b 項和第 4 款及第 314 條第 1 款和第 2 款 g 項規定，對此行為需科處停職一百二十一日至二百四十日之處分。

15.º 根據《澳門公共行政工作人員通則》第 322 條和 2 月 28 日第 12/2000 號行政命令第 1 款規定，科處前條提到之處分的權限屬經濟財政司司長。

16.° 根據 2004 年 5 月的出勤紀錄，證明此月 10 日至 14 日一周內，嫌疑人到本部門上班遲到共計 41 分鐘，具體為 10 日、11 日、13 日和 14 日上午上班時間遲到，錄卡機記錄時間分別為 9：04、9：13、9：10；19 日和 20 日上午未有上班紀錄，而 31 日下午嫌疑人的上班時間紀錄為 14：47。

17.° 關於前條提到的出勤情況，2004 年 6 月 9 日，嫌疑人向勞工事務局提交了書面解釋，表示因為臨時發的上班出勤紀錄卡使用幾天後就不正常，需要在打卡機上多次刷卡才能紀錄，所以造成遲到，為此超過了法律訂定時間的限度。

18.° 2004 年 6 月 19 日，勞工事務局局長在第 XXX/OPT/dir/2004 號報告書上作出批示，接受了使用臨時發出的記錄卡出現打卡紀錄問題的解釋，為此從每次紀錄的遲到時間中扣除一分鐘。而對沒有記錄的情況，應按不合理缺勤論處。

根據上述批示計算，證明在 2004 年 10 月 10 日至 14 日這一週內，嫌疑人上班遲到共計達 37 分鐘，而 31 日下午遲到 16 分鐘。

19.° 除了上述批示外，2004 年 6 月 29 日勞工事務局局長在第 XXX/SPEGA-DAF 號報告書上作出批示，將前面提到的遲到和未有上班出勤紀錄視為不合理缺勤，共計 4 天。

20.° 根據 2004 年 7 月的出勤紀錄，證明該月 26 日至 30 日一周內，嫌疑人上班遲到共計達 38 分鐘，具體為 26 日、27 日、28 日、29 日和 30 日上班遲到，打卡機記錄時間分別為 9：11、9：05、9：03、9：03 和 9：09，而 28 日和 29 日下午嫌疑人抵達上班的時間之紀錄分別為 14：33 和 14：34。

21.° 嫌疑人沒有向上級提交了關於前條所指遲到的書面解釋。

22.° 2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長在第 XXX/SP-DAF 號報告書中作出批示，將第 20 條提到的遲到視為不合理缺勤，共計 1 天。

23.° 根據 2004 年 8 月的出勤記錄，證明在該月 2 日至 6 日一周內，嫌疑人上班遲到共計 49 分鐘，具體為 2 日、3 日、4 日、5 日和 6 日上午上班遲到，打卡機記錄時間分別為 9：09、9：09、9：05、9：02 和 9：24；而在 16 日至 20 日一周內，遲到時間共計 32 分鐘，具體為 16 日、17 日、19 日和 20 日上午，打卡機記錄嫌疑人上班時間分別為 9：07、9：04、9：10 和 9：11。

24.° 2004 年 8 月 6 日，嫌疑人就前條提到的遲到向勞工事務局提交了書面解釋，表示該月 6 日上午遲到是因為 8：55 分友誼大橋發生一宗交通事故，影響了交通，但是該書面解釋未被其上級接納。對於其他日期發生的遲到，嫌疑人沒有向其上級提交書面解釋。

25.° 2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長在第 XXX/SP-DAF 號報告書中作出批示，將上面提到的遲到視為不合理缺勤，共計 2 天。

26.° 根據 2004 年 9 月的出勤記錄，證明 8 日上午嫌疑人 9：16 分上班，而這天下午沒有上班，另外 9 日上午 9：15 上班，下午 14：31 上班。

27.° 2004 年 9 月 8 日，嫌疑人就該日的出勤問題向其上級提交了書面解釋，表示當天無論是上午(9：00 至 9：15)還是下午(14：30 至 17：45)都是為了要陪伴因重病住醫院的祖母，理由是嫌疑人的母親不具備（心理）條件在醫院陪伴所指病人。

此日下午的缺勤解釋被其上級接受，但關於上午遲到的部分沒有被接納。

28.° 2004 年 10 月 27 日和 29 日，勞工事務局局長在第 XXX/DEP/2004 號和第 XXX/SP-DAF 報告書上分別作出批示，將第 26 條提到的遲到視為不合理缺勤，共計 2 日。

29.° 根據 2004 年 10 月的出勤紀錄，證明該月 25 日至 29 日一周內，嫌疑人上班遲到共計 32 分鐘，具體為 28 日上午 9:12 上班，以及 25 日、26 日、27 日和 28 日下午分別於 14：33、14：41、14：35 和 14：31 上班。

30.º 11 月 30 日，嫌疑人對於發生在 2004 年 10 月 26 日的遲到向勞工事務局提交書面解釋，表示 26 日下午上班遲到是因為澳門格蘭披治大賽相關賽程公路上進行施工的影響，妨礙了有關道路的交通，但該解釋未獲其上級接納。

31.º 2004 年 12 月 16 日，勞工事務局局長在第 XXX/SP-DAF 號報告書上作出批示，將第 29 條提到的遲到視為不合理缺勤，共計 1 日。

32.º 根據本指控書第 19、22、25、28 和第 31 條所載內容，嫌疑人在 2004 年 5 月至 10 月期間不合理缺勤共計 10 日。

根據第 16 條至第 32 條提及的表現：

33.º 本案嫌疑人甲觸犯了經 12 月 21 日第 87/89/M 號法令通過及經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令修訂的《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 1 款和第 2 款 g 項和 h 項及第 9 款和第 10 款、還有第 314 條第 1 款和第 2 款 e 項規定，對此行為需科處停職 10 日至 120 日之處分。

34.º 根據《澳門公共行政工作人員通則》第 322 條和 2 月 28 日行政長官第 12/2000 號行政命令第 1 款規定，科處前條所指處分的權限屬經濟財政司司長。

35.º 查詢嫌疑人的紀律紀錄，發現在 2002 年 3 月 27 日，勞工事務局局長對嫌疑人作出因違反《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 h 項和第 313 條第 2 款 e 項規定而科以書面申誡處分，為此對嫌疑人適用《澳門公共行政工作人員通則》第 283 條第 1 款 g 項規定的加重情節。

36.º 鑒於嫌疑人觸犯不同的違紀行為，還對嫌疑人適用《澳門公共行政工作人員通則》第 283 條第 1 款 h 項規定的加重情節。

37.º 考慮到自 1994 年 8 月 11 日（嫌疑人自此日進入公共職能部門）至本日，其工作考核從未低於“良”，對其適用《澳門公共行政工作人員通則》第 282 條 a 項所規定的減輕情節。

證據：所有本紀律程序所載有的文件。’

- 嫌疑人 2005 年 1 月 20 日接到被指控通知，但沒有提交答辯。
- 2005 年 2 月 22 日，編制了報告書，轉錄了指控書所載的事實，並提出停職 200 日的處分的建議。
- 透過經濟財政司司長 2005 年 2 月 25 日作出的批示，同意預審員呈交的報告書，對嫌疑人作出停職 200 日的處分。
- 在對同一嫌疑人過去提起的第 PDX-2002 號紀律程序中，此嫌疑人曾受到根據局長的下列批示而作出的處分：

‘根據經 12 月 21 日第 87/89/M 號法令通過及經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令修訂的《澳門公共行政工作人員通則》第 318 條第 2 款之規定，我下令有關主管乙先生對該局第二職階三等文員甲先生提起紀律程序。

預審員在該年 2 月 27 日提交了 112 頁的報告書，審閱全部卷宗，證明嫌疑人甲違反了《澳門公共行政工作人員通則》279 條第 2 款 h 項和第 313 條第 1 款和第 2 款 e 項規定，為此嫌疑人因觸犯此等違紀行為可以被科以罰款之處分（見報告書第 5 條和第 9 條）。

鑒於嫌疑人屬於該局編制內人員，上班遲到和不嚴格遵守守時義務是行政當局所不允許的，此行為表現應該被譴責及受到紀律處分，但是考慮到報告書第 11 條所指的減輕情節，而且所幸的是此等違紀行為沒有給該部門造成明顯的影響，為此，經衡量嫌疑人的所有減輕情節，具體為本人的過錯及人格，我決定根據《澳門公共行政工作人員通則》第 316 條第 1 款和第 2 款及第 320 條規定，對其科處書面申誡處分。

根據上述決定，閣下應於經 10 月 11 日第 57/99/M 號法令核准的《行政程序法典》第 148 條第 1 款和第 149 條 b 項規定的 15 日內提起聲明異議，及/或根據《澳門公共行政工作人員通則》第 341 條第 3 款及 2 月 28 日第 12/2000 號行政命令第 1 款規定在 30 日內提起司法上訴，有關期限從接獲本通知之日起計算。

2002 年 3 月 27 日，局長（簽名）”

2.2 關於為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明

關於嫌疑人改動了學院發出的交給勞工事務局的聲明書之事實，上訴人認為不能納入《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項關於為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明的相關規定，因為現在爭議的僅僅是對符合公務員因接受學術培訓而享有免去上班之福利的限定要件的證明。

根據已獲認定的事實，上訴人為了享受《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條規定的福利，向勞工事務局遞交了一份聲明，聲稱已經報讀學院 2004/2005 學年公共行政學士課程的業務培訓的第二學年課程，但此份聲明書的部分內容被修改，其中原來的“第一年”被改成“第二年”。

《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條規定：

“為參加期末考試，就每一門學年學科及每一門學期學科，工作人員分別有權獲免除上班最多四日及兩日，其中一日應為考試當日或考試前一日，而每項考試之免除上班日數不得超逾兩日。”

正如上訴人特別強調的，同一法規第 126 條在規定應向部門遞交免除上班所要求的證明方法時，的確使用了“為享受上述各條所指之福利”。但這不能改變該工作人員這類缺勤的性質，而且它就是在“因學術、專業及語言培訓而缺勤”一節中規定的，即規定工作人員缺勤事宜的這一章中規定的各類缺勤中的一種。

事實上，根據《澳門公共行政工作人員通則》第 89 條規定，該章一般規定中的一條，具體指第 1 款 i 項規定，可以將因學術、專業及語言培訓之缺勤視為合理的。

《澳門公共行政工作人員通則》第 88 條規定：

“缺勤係指工作人員在每日必須上班之期間內全部或部分時間不在有關部

門，或不出現於因工作而應前往之地點。”

工作人員為了參加培訓班及參加有關考試擁有免除工作的權利，毫無疑問這是他們享有的福利。不過，把上班時間上課及免除全天工作來準備和進行考試具體也視為缺勤或者是法律給以特殊對待的缺勤並非不正確。

所以，不能以享有工作人員擁有的福利做藉口來對付關於缺勤的規定，完全忽視有關的法律定性。

另一方面，上訴人還提出其行為不能納入《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 1 款的規定，因為該規定僅指那些有過錯和對履行職務義務漠不關心的情況，而本案中沒有出現這種情況，聲稱上訴人作出的行為只不過是一次深刻和令人遺憾的誤解造成的結果，承認如此行為源於極大的無知和不負責任，其目的是為了回復自己想像中的事實。

根據已經查明的事實，為了享受《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條規定為參加考試而免除工作之福利，上訴人提交了一份報讀澳門理工學院的聲明書和有關課程表。只不過上訴人改動了上面的內容，即改為報讀第二學年，而事實上因為需要復讀一些科目他被學院視為繼續為第一學年之學生。

上訴人的學習狀況對以培訓課程的理由往後享受免除上班並不是無關緊要的。

上訴人第一學年的十二門中有五門學科成績沒有合格，必須在第二年復讀。

根據《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條規定，成績合格是可以享有因參加職業培訓而免除工作之福利的要件之一。而第 2 款規定“成績及格係指升級或報讀科目中最少有半數及格。”

儘管學院認為上訴人沒有轉入第二學年，但他在第一學年獲得及格的科目超過一半。這就導致上訴人可以在第二年繼續獲得那些福利。可是因為上訴人在這第二年需要復讀第一年成績沒有合格的科目，如此增加了第二學年報讀的

學科數目，還必然會反映在該學年合格的學科數目上，這可是按照第 126 條第 2 款定出的標準確定第二學年報讀學科中及格學科比例所必須的。

如此，上訴人從來不向勞工事務局提交有關該課程第一學年的成績表就絕非偶然，鑒於此事實導致對上訴人科以書面申誡的紀律處分。

更重要的是提交了一份虛假的文件，或者說為了享有因參加考試而免除工作的福利對勞工事務局作出虛假的資訊，具體係指為了繼續享有因參加學術培訓的合理缺勤使用了欺騙的手段。因此對上訴人行為的定性是正確的，顯示出了《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 1 款規定的有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況。

上訴的這部分理由不成立。

2.3 確定停職紀律處分的不合理缺勤

上訴人認為，被上訴合議庭裁判違反《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項關於對公共工作人員無合理解釋缺勤一定的天數而科處停職處分的規定，認為只有不上班的缺勤才符合該條法律的規定，以及必需證明上訴人有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況。

可是，上訴人顯然沒有道理。

根據《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項規定，可以對那些在同一歷年內無合理解釋而連續缺勤 5 日至 9 日或間斷缺勤 10 日至 19 日者科處停職處分。

同一法規第 88 條指出，缺勤係指工作人員在每日必須上班之期間內全部或部分時間不在有關部門。而該條第 2 款規定缺勤以整日計算。

如此，上訴人的上班遲到和完全不上班所導致的法律後果制度是不同的說法就毫無法律依據。該法規第 314 條第 2 款 e 項文字上沒有包括這種觀點。

事實上，公共行政工作人員必須嚴格遵守訂定的每日辦公時間，而不論在上午上班還是下午上班，每日遲到超過十五分鐘或每週遲到超過三十分鐘須作不合理缺勤紀錄（《澳門公共行政工作人員通則》第 78 條第 1 款和第 2 款）。

所以，在規定上班的時間裡部分時間缺勤或全部時間缺勤對考慮缺勤之效力沒有區別。

對上班遲到造成的缺勤和不來上班造成的缺勤的不同對待只能在按照適度原則酌情科處紀律處分方面體現。

另一方面，上訴人在 2004 年 5 月至 10 月期間因上班遲到造成的不合理缺勤是以重複的形式發生。它們不是因為不小心誤點和運氣不好，而是不遵守必須按時上班之規定。上訴人的行為表現出了有過錯和作為公共行政工作人員對履行職務上之義務的漠不關心，違反了守時義務和勤謹義務。

2.4 適度原則和科處的處分

對上訴人來說，大部分上班遲到的情況僅僅就因為很少的幾分鐘，甚至有一次只超過豁免上班期間的一分鐘，所以科處停職 60 日的處分是不適度的。

關於訂定的紀律處分的準確性，終審法院認為該問題處於行使自由裁量權的範疇，原則上不得提起司法爭執，除非出現明顯的錯誤、明顯的不公正或違反行政法的一般原則。

“行政當局根據處罰種類和法定處罰幅度作出的紀律處分原則上是不得提起司法爭執的，除非出現明顯的錯誤、明顯的不公正或違反行政法的一般原則，如合法性原則、平等原則、適度原則、公正原則和不偏不倚原則。”^[1]

關於上班遲到，上訴人是被按照《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條

^[1] 終審法院 2004 年 7 月 28 日及 2006 年 12 月 15 日分別對第 27/2003 號和第 8/2006 上訴案件所作的合議庭裁判。

第 2 款 e 項規定停職 10 日至 120 日的紀律處分幅度處罰的。

要考慮到 2004 年 5 月至 10 月間發生的所有不合理缺勤，以及共計 10 日之多的缺勤，而不是這一天或那一天分別缺勤幾分鐘的情況。

修讀至晚上 23 點的課程也不能作為上班遲到的合理藉口，因為如果在自己的時間安排上出現衝突，自然應該優先保證全部履行公共行政職能。

看不到所提的這些理由能夠顯示對上訴人科處 60 日的停職處分是完全不適度。

三、決定

綜上所述，合議庭裁定對司法裁判提起本上訴敗訴。

兩級法院的訴訟費用由上訴人承擔，訂定本院司法費為 5 個計算單位。

法官：朱健

Viriato Manuel Pinheiro de Lima（利馬）

岑浩輝

出席評議會的檢察院司法官：宋敏莉

2007 年 12 月 6 日。