

(譯本)

工作表現評核 無理由說明之形式瑕疵 事實前提錯誤

摘要

一、理由說明應當是清楚的、協調的、簡潔的及完整的，換言之，應當具體澄清行為的理由，使人可以重組決定採取某一具特定內容之行為的認知思路，從而使人可以理解之，而不致模糊不清，使之構成決定的邏輯前提，不存在矛盾之處並且足以解釋得到的結果。

二、無理由說明是一回事，錯誤的理由說明是另一回事。前者在無理由說明的形式瑕疵範疇內屬重要，後者只在事實前提或法律前提錯誤的範圍內屬重要。

三、當據以作出行政決定的一項事實不存在，並因此造成事實及其表現物不一致時，便發生這種事實前提錯誤。

四、雖然“主觀或形式上的”舉證責任在行政程序中不起作用。（這意味著法官只能考慮各方利害關係人陳述及證明的事實），但，即使在撤銷性上訴中，仍可說舉證責任由陳述事實者承擔，理由是：應由行政當局承擔其行為是否具備（受約束的）法律前提的舉證責任，尤其且當其行為屬攻擊性（即正面的及不利的）行為時；相應地，在顯示具備這些前提時，行政相對人應負責就行為之不正當性提交足夠證據。

五、被上訴實體在對上訴人作出工作評核時，其行為在其所處的範疇內享有一定的自由審查空間，在此範疇內，司法監督的可能性僅限於約束行為的要素以及查明明顯錯誤和採用明顯不公正標準之情形的存在。

六、正如所述，在實踐中的一致學說及司法見解均認為（除了權力偏差以外），只有在明顯錯誤的情形中，或者按照明顯不可接納或明顯不正確的標準作出行為之情形中，方可對行使自由裁量權過程中作出的行為予以司法撤銷，無論是本義上的還是非本義上的自由裁量。

2003年10月23日合議庭裁判書

第86/2002號案件

裁判書製作法官：João A.G. Gil de Oliveira（趙約翰）

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

一、概述

甲，顧問高級技術員，居住在澳門[...]，針對社會文化司司長2002年4月1日批示提起司法上訴，該批示駁回其2002年3月18日提起的關於其2001年工作評核的訴願。

其陳述內容簡要為：

“現被上訴的批示存有使之非有效及可撤銷的違法性。

理由說明應當使行政相對人（一般相對人）能重建行為人之所謂認知及評估思路，以便理解作出此等決定的理由。

經閱讀現被上訴的行為得出，我們看到的是所謂關聯性或組成性理由說明。

為著法定目的，上訴人過去或現在都有權了解相應的、真正的理由說明。

對事實及法律的依據之闡述即使扼要，亦須清晰、連貫、充分，具體澄清作出決定的理由。而現被爭執的行為並非如此，因此是違法的。

現被上訴的批示對評估者不充分及不準確的理由說明未予填補。

僅僅是事實上的或者僅僅是法律上的理由說明，簡單結論性的理由說明，或者對未明確提出之事實作出空泛定性的理由說明應當永遠被視為不充分的理由說明。

現被上訴的行為沒有載明據以了解具體的理由闡述或法律定性之公正性的準確事實。

現被上訴的行為存有無理由說明之形式瑕疵。

現被上訴的批示理由說明不足，法律規定這等於無理由說明 — 按照《行政程序法典》第 115 條第 2 款。

明顯違反《澳門公共行政工作人員通則》第 171 條第 1 款的規定。

被上訴的行為因此存有違法瑕疵。

維持對於第一項評核要素（工作素質）給予之 6 分是不連貫的。因此，維持給予此點的評分明顯因事實前提錯誤而構成違法瑕疵。

維持對於第二項評核要素（工作數量）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵，因為現上訴人及時執行了交辦的任務。肯定的是，一名公務員不能夠完成未向其安排的工作。

維持對於第三點評核要素（進修）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵。

維持對於第四點評核要素（責任感）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵，因為現上訴人在執行任務時永遠顯示出深思熟慮，承擔其行為的責任。

維持對於第五點評核要素（工作上之人際關係）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵，因為可以堅稱在此方面這種關係是極好的，一直對同事、上級及服務對象以禮相待。

維持對於第七點評核要素（主動性及創造力）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵。

維持對於第十點評核要素（與公眾之關係）給予的評分因事實前提錯誤而構成違法瑕疵。

因此，結論是本上訴應被裁定理由成立，並因此撤銷澳門特別行政區政府社會文化司司長 2002 年 4 月 1 日的被上訴批示（該批示未批准 2002 年 3 月 18 日提起的訴願），理由是該批示存有違法瑕疵，並存有形式瑕疵。

被上訴實體遞交**答辯**，陳述內容簡要如下：

被上訴批示不存在使之非有效或可撤銷的任何違法性。

被上訴行為含有《行政程序法典》第 115 條規定的行政行為理由說明制度所要求的核心要件。

被上訴的行為製作方式使得正常及理智的相對人能夠理解決定的理由。

按照所獲證實者，乃是以明確、簡要、清晰、連貫及充分方式闡述了被上訴行為的事實及法律依據。

被上訴行為符合自給予工作評核至最後決定過程中陸續作出的程序。

因此，被上訴行為不存在任何欠缺理由說明的形式瑕疵。

相反，理由說明是充分的、準確的，不抵觸《行政程序法典》第 115 條第 2 款。

它客觀並具體地闡述了據以作出決定的各種前提或動機，符合《澳門公共行政工作人員通則》第 171 條第 1 款的規定。

因此不能認為被上訴行為存有違法瑕疵。

維持給予的評分是連貫的，並符合被上訴行為所指的上訴人 2001 年的職業及個人行為。

因此，鑑於遞交的書證（在此視為全文轉錄）及所附的證人名單，認為作出更多陳述屬多餘之舉，故交由法官閣下在作出認為最公正的價值判斷時予以考慮，以追索正義。

應當認定不存在任何違法性，社會文化司司長 2001 年 4 月 1 日作出的被上訴批示中也無任何瑕疵，應當判上訴理由不成立。

上訴人放棄遞交最後陳述。

被上訴實體／社會文化司司長將適時遞交之答覆中所載的事實及法律事宜視為全文轉錄。

檢察院司法官發出**意見書**，陳述簡要如下：

工作評核表現為一種品質評定，它是根據相關的評分表中確定的多個要素，在對所提供的服務予以量化評價的基礎上，透過一種評分制度而獲得（參閱《澳門公共行政工作人員通則》第 161-171 條）。

有關行為經行使自由裁量權作出，但該等行為不免除作出理由說明的義務。

對於被評核人或大或小的績效作出之決定處於所謂“技術性自由裁量”範疇內，更準確地說處於“行政公正”範疇內這一事實，不免除負責工作評核的人應履行法定義務。

因此，給予評核時應當作出清楚、充分、連貫及準確之理由說明，尤其在聲明異議範疇內（第 170 條第 2 款），從而允許相對人能重建所採納的認知及評估思路。

因此，簡單提及所給予的評核並不足夠，還必須對每個被評核人不同的具體情況作出即使扼要但儘可能詳盡的充分、清楚及連貫的列舉，對每個被評核人予以褒揚或貶低，從而使得被評核人能理解影響對其評估的理由。

在本案中，被上訴實體贊同體育發展局局長向其遞交的報告書（上訴人本人亦承認這種贊同符合《行政程序法典》第 115 條第 1 款）並駁回了訴願。在該報告書中，除了試圖針對性地辯駁上訴人使用的依據外，還說明了在多個評核要素中給予之評核的理由，說該意見書只提及事實的定性並不正確。在該文書中，可以明確及充分地看出對每一評核要素認為應維持評核的具體及專門的事實理由，此等理由亦在對異議聲明之答覆中及工作評核之批准中被明確主張。

在自由裁量權（所謂“技術性自由裁量”或“行政公正”）的行使中作出的、對公務員知識、能力、努力情況及專業概覽之評估行為，只有在例外情況下方可被審查，因為，就上訴人多項評核要素之多個打分而體現出的以數位表達的定量內容而言，對該定量內容的具體審查顯然不屬法院的調查及控制範圍，因它們屬於實體判斷，因此，僅在下列情況中方可觸及這一範圍：嚴重或明顯錯誤、所使用之標準明顯不可接納、採用了明顯不適當或不可接受的標準或涉及受約束之方面。

在給予上訴人的工作評核中沒有看到發生任何明顯及嚴重的錯誤，使用了明顯不適當的標準或者損害任何受約束方面，或者存在著偏離公正無私、熱心、忠誠義務，因此認為有關批示不可被異議。

因此，主張本上訴理由不成立。

*

法定檢閱已畢。

*

二、訴訟前提

本法院在國籍事宜及審級上有管轄權。

訴訟形式適當，不產生無效。

雙方享有當事人能力及訴訟能力，具有本案中的正當性，沒有妨礙上訴審理的其他抗辯或先決問題。

*

三、事實

應具相關性，下列事實視為確鑿：

上訴人甲第二職階顧問高級技術員，2002 年 3 月 18 日針對批准的 2000 年工作評核向社會文化司司長提起訴願（第 91 頁至第 111 頁）。

被上訴實體於 2002 年 4 月 1 日在體發局局長意見書上作出有權限意見書，內容為：“同意體發局局長的本意見書”，該意見書內容如下（第 26 頁至第 50 頁）：

“本局確定委任顧問高級技術員甲，曾在本局的發展處工作直至 2002 年 1 月 9 日止，由於他不同意發展處處長在本年 1 月 28 日給予其的 2001 年的工作評核（此評核已獲本人在同年 2 月 28 日認可），故根據 12 月 21 日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第 171 條的規定，向司長閣下提出訴願。

根據《澳門公共行政工作人員通則》第 171 條第 2 款的規定，呈交予司長閣下的訴願是必須附同訴願所針對實體，即體育發展局之意見書組成。

先決問題

上訴人透過其作出的訴願書大篇幅地陳述了給予其的工作評核是無理和不合法的行為。為此，不得不提的是行政學說和司法見解。首先，須強調的是這個被上訴的行政行為全是有依據且符合法律及行政學說和司法見解的行為，並不如上訴人所說是違規行為。

令人稀奇的是上訴人所引用超過十五年前的行政學說和司法見解，雖然已不合時宜但亦應被維護的，然而須強調這些學說和見解已經經過了多次的發展過程，即使維持原狀亦不一定獲得人們一致認同。

有關的審議和說明理由是以明示（使用清晰的字眼）、清楚闡述的方式（不含糊及扼要解釋作出有關決定的事實依據及法律依據，及符合邏輯）和存有充分的理據（具體解釋作出該決定之理由）而作出的。參照 1985 年 3 月 28 日最高行政法院就 *Eduardo Soveral* 一案的裁決（參見《*Acordãos Doutrinários*》第 290 期，第 132 頁），是無必要將微如細沙的事情全部記錄下來，是“不應採用”（“*dever impraticável*”）的方法。

此外，根據由 12 月 13 日第 110/99/M 號法令核准的《行政程序法典》第 115 條第 1 款的規定，說明理由應透過扼要闡述有關決定之事實及法律依據。

評核人遵照此法律規定作出了有關的說明理由，同樣本人亦是以此為基礎而確認了建議給予上訴人的工作評核，而根據在行政法律範疇上擁有最高權威之實體都認為，說明理由的完整性僅在乎是否有足夠的理據。

上訴人並沒有綜合概述及正確地組織其訴願內容的秩序，將問題多次重複闡述，基於此為了對應，我們只好按上訴人撰寫其訴願書的手法和秩序作出本意見書，以顯本意見書的真實和確切性。

工作質素

上訴人認為評核人根據不正確和歪曲的事實作出此項評分：上訴人沒有提出或提議可改善的行政程序的方案。

首先要說明的是，任何可改善現行行政程序的建議皆可提出，但須由上級決定是否通過。但是，我們察覺到上訴人從來沒有任何改善工作質素的提議（雖然上訴人表示他有意提出意見）。此點，上訴人本人亦承認。因此，評核人援引的理由是正確的。

工作數量

這一點，上訴人以相反的說話，反駁此項評核沒有根據。然而，上訴人的反駁是不成立的。評核人真憑實據地說出工作的總數量和由上訴人完成的工作的數量，以百分率計算，相等於總工作量的百分之四。由此可知上訴人的工作效率不足。

上訴人沒有提及他只按要求執行工作。正如評核人所說，上訴人只隨其本人的意願執行工作，以不諳中文和快要轉移至另一公共部門為理由，經常須要其餘的同事承擔他的工作。

進修

根據上訴人所說，我們可知評核人在審議書內指證上訴人拒絕撰寫雪屐曲棍球的發展計劃一事是事實。奇怪的是，雖然上訴人聲稱要求執行與其職級相稱的任務，不喜歡千遍一律的工作，卻拒絕此黃金機會。可能上訴人只願意履行最低的任務，這樣，可清楚解釋了上訴人工作產量低的原因。

責任感

首先，上訴人拒絕撰寫雪屐曲棍球的發展計劃的要求是一個事實。還有，上訴人亦經常不能在規定的時間內完成工作。除評核人指出了這兩個事件外，上訴人在聲明異議內，亦將其逃避責任的情況均歸罪於本件簽署人對他的個人針對之故。

工作上之人際關係

有關此一項，從上訴人的訴願書內，“不是上訴人孤立自己，而是被孤立”和聲明異議內“不會任何主動”的說話，得到的結論是上訴人的意見和立場轉變得很快，意圖採用有利於他的各項手段，甚至謊話，以達到其目的。

綜上所述，本人認為評核人所提出的證據是確實的。

勤謹及守時

有關此一項，這個以詩句結構表達的上訴，以及冗長的反駁正好反映了上訴人不顧一切歪曲事實。

我們可從上訴人的上下班時間記錄卡發現以下的情況：

— 上訴人的上下班時間的記錄幾乎均為 9 時、13 時、14:30、17:45 或 17:30；這說明了

— 上訴人到達工作崗位（寫字臺）上班，在離開其工作崗位（寫字臺）下班時，都要在強制工作時間到達前提早離座，用以從工作崗位走到工卡機打卡，而兩個位置之間是有一定距離的。

由於上訴人從來沒有參與任何在工作地方以外的活動，因此一個簡單的事實引證已足以證實上訴人沒有參與活動的事實。

主動性及創造力

有關此項，我們首先發現上訴人在提到革新檔案封面顏色時是以公正及公共機構來開玩笑，這些舉措屬不能接受的行為，且顯示出上訴人其荒唐的答辯是置體育發展局及本人於難處。

上訴人再一次埋怨，在給予他的所有工作中，沒有一項與其身份相配合，但是，就我們先前已提到，上訴人曾拒絕相當重要的工作（草擬一份有關雪屐曲棍球發展的計劃書），上訴人沒有作出任何革新的建議，又不協助其上司作出決定，只懂提出要求（正如我們所看到的）。

與公眾之關係

評核人在其作出的審議書第 7 點已清楚說明“...上訴人只在不得已的情況下，才與體育總會接觸。這樣，既不利於建立良好的社團關係，亦無助於社團領導人發展有關項目。”這種迫不得已的態度可作為上訴人對工作的態度之憑證。故此，上訴人的工作態度已解釋了其在這項評分得到的分數“7 分”。

訴願的起因 — 序言

上訴人因不同意其工作評核的得分 — “平” — 曾提出聲明異議。根據聲明異議人所提出的理據，並經過對有關理據進行詳細的分析後，評核人找不到任何可使提升評核分數的合理理由，且認為其給予聲明異議人的工作評核是恰當的。評核人就有關的聲明異議所作的審議書附於本意見書（見附件一）。

經對上述審議書作分析後，我們認為有充分理由維持原定的評核分數。我們已把異議人所提出的理據逐項進行分析，而且遵照《澳門公共行政工作人員通則》第 170 條第 2 款的規定，對作出的決定說明理由。這說明了，並沒有作出依據不足的陳述。基於此，考慮到上述的審議書及上訴人的工作態度，本人同意並確認了上訴人的工作評核成績等級為[平]。

“工作質素”

上訴人反駁在此項的評分取得 6 分（訴願書第 2.1 項），認為這是難以理解和不符事實的。上訴人自認對其工作範疇有深厚的認識，以最熱誠的態度，完美和嚴謹地執行工作，並以曾在這項目取得 9 和 10 分為例，提出 1999 年的工作評核以作證明。

“工作素質”的評分是與已執行的工作的完美和準確性有關。6 分是指完成的工作沒有錯誤或嚴重的過失，只有特別完美和準確的工作成果才給予 9 分。明顯地，上訴人的工作素質並未達到此標準。

若上訴人確實對其工作範疇有深厚認識，則他並沒有將之表現出來。倘如他所說的一樣，增加

本身的知識，也未見其將取得的知識用在體育發展局的工作上，他還因參加培訓活動多次獲批准豁免上班。上訴人所說的熱誠、完美和嚴謹的工作態度未能得以證實。

前數年的工作評核與本年的工作表現並無關連。若依照訴願書所說，則上訴人以前在本局或其他機關取得的工作評分已是一個標準，無論他現在的工作表現比以前差，也不該給他低於此標準的評分。

此項的評分是基於上訴人的工作是可接受的，雖不是良好質素或傑出的工作，但也沒有錯誤或嚴重的過失。還有，上訴人從未表示或提出改善現行行政程序的方案，改善日常或較複雜的工作之方案也沒有。

評核人為尊重自己和尊重與他一起工作的同事，怎能單以上訴人遵從上級的命令（因為須遵守服從義務），而更改這項不偏不倚的評分。

基於上述原因，本人認為6分是合理的，應予保留。

“工作數量”

上訴人不同意此項的評分是6分，認為工作量少是沒有獲分配工作之故（訴願書第2.2項）。

評核人在審議上訴人的工作評核聲明異議第B.1.2.點內已清楚解釋了給此評分和保留評分的原因。

“工作數量”的評分，這是評定所進行之工作量及其速度。由於上訴人工作緩慢，故給予6分。

(1) 雖然上訴人參加過多個中文培訓課程，但其中文的程度亦未能達到本處工作所必須的程度，故需要精通中文的同事協助其了解文件內容，這樣就會影響那些同事的工作。

(2) 上訴人經常以“快要轉到另一公共機構工作”為由，說時間緊迫無法為一項體育項目草擬發展計劃或進行研究。

2001年1月1日至2001年8月1日期間，體育發展處草擬的300份報告書／建議書當中，只有12份是上訴人編制的，相等於工作總數的4%，這證明上訴人在工作量方面的不足，毫無生產可言。

基於此，本人在這個評分項目有依據地給予6分。上訴人辯稱此項分數沒有依據，乃屬惡意批評。

“進修”

“進修”是評定在職業進修及在吸收新知識方面所作的努力。上訴人不同意此項評分是四分，上訴人在沒有理據的情況下聲稱不可低於九分，這反駁旨在針對本人而已。

上訴人還辯稱曾進修過數個課程，而事實上，由於上訴人拒絕將學到的知識應用於工作上，因此，這些課程根本沒有為其在澳門體育發展局的任職帶來任何幫助。2001年，上訴人沒有要求報讀任何課程，而上訴人最後一次要求修讀課程是1999年的事，當時他報讀了一個在2000年上課的普通話課程，事實上，由於上訴人沒有將學到的普通話知識應用在於工作上，往往都要求翻譯員協助其在會議中進行口譯及其翻譯其撰寫的文件，故從職業的角度而言，上訴人報讀此普通話課程不可理解是已進修了。

為“進修”一項評分，要評估被評核人於該年在吸收新知識方面所作的努力，而這些知識是會反映在其生產的工作上的；然而，由於上訴人於1999年報讀2000年上課的課程，而上訴人從來未將其在該類課程所學到的知識應用於工作上，更何況是不可以將幾年前所讀的課程計算在該年的評核內，畢竟這是2001年的評核。上訴人好像是有點兒不明白這只是其本人這幾年一廂情願援引的論據而已。

此外，我們還不明白為何修讀——“藝術管理”課程可被理解為是專業進修，究竟會為澳門體育發展局的工作帶來什麼貢獻呢？根據評核人所述可得知，其本人引領並要求其下屬認識他們所跟進的總會之需要，並協助他們發展相關的體育項目，為此，每個技術人員都必須了解各總會的運作，並要致力尋求更多新的專業知識。

然而，聲明異議人連最基本的要求也達不到，當中包括有不服從直接指令，拒絕由他本人負責的雪屐曲棍球項目草擬一個發展的計劃，他辯稱快要轉到另一個機構任職，托詞倘進行上述研究則

需時三個月之時間。聲明異議人的該種工作態度說明了給予4分是具依據的。

“責任感”

上訴人在其訴願第2.3點中指出，“責任感”一項被評為5分是沒有依據的，應將之提升至9分，原因是基於公正的原則，以及上訴人引證他本人一向對其所施行及承擔的工作賦予責任感，他更稱實無法解釋為何在此項僅得5分之低，而在先前數年，他在該項的評分一直為9分。

在評核人的審議和本意見書前後所述的內容的引證下，上訴人所援引的理由與事實簡直是南轅北轍。

上訴人僅得此評分是由於上訴人沒有執行上級的指令（例如：拒絕草擬有關雪屐曲棍球的發展計劃）以及沒有於指定期限內完成工作，儘管其職級是顧問高級技術員，儘管面對其一向偏低的生產能力，及在執行職務時欠缺責任感的表現，然而，反過來，上訴人竟在訴願書中，以本人欲向其施以個人針對的假設作為反駁的基礎。

正如評核人清楚地列出的理據一樣，上訴人的工作態度以及不負責任執行工作的方式，就是上訴人在本項僅得5分的原因。

基於上述的原因，在說明理由的情況下本人認為5分是合理的，因此維持原定的得分。

“工作上之人際關係”

上訴人不同意評核人在“工作上之人際關係”一項給予其7分（訴願書第2.5點），否定評核人的答辯，並認為有關的辯解與事實不符，且不存在同事投訴的情況，上訴人指出同樣情況應給予9分。

這個評核項目是評定與同事和上級之間的關係及是否能營造良好的工作環境。第一，上訴人拒絕執行上級所要求的工作，對這一點評核人亦有在其陳述當中具體說明，就已拒絕草擬雪屐曲棍球項目的發展計劃為例，正是一能充分反映上訴人與上級的惡劣關係的好例子。第二，上訴人在其聲明異議中明確提到“...不採取主動”。上訴人把同事之間的表面交往與工作上的友誼及團結關係混淆，後者有利提升工作的質素和營造良好的工作環境。故此，後者才是這個評核項目的正確考慮因素，然而按照上訴人在這方面的表現、態度和行為僅能給予7分。

基於上述的原因，在說明理由的情況下本人認為7分是合理的，因此維持原定的得分。

“出勤及守時”

有關這項評分，上訴人無視於事實真相，反對評核人的審議和理據（訴願書第2.6點）。給予8分的是符合“絕少缺勤和不守時”的定義。這是事實的真實一面，我們不明白如何可以給上訴人另一評分。再者，只要看看上訴人的上下班時間記錄卡就足以發現其“分秒不差的”打卡情況。基於此，因為所給予的分數符合這項的正確評分，並附有評核人的理由說明，本人認為8分的評分是有依據的，並予以維持。

“主動性及創造力”

有關此項評分，上訴人被給予5分。上訴人（在訴願書第2.7點）辯稱“在給予他的所有工作中，基於其慣常性而看不到須具創造力”。這是意思的扭曲解釋，無他是為上訴人的意圖服務。

在執行任何工作或在任何工作崗位上，肯定有主動性及創造力的可能存在，其範圍的大小按職級而定，只不過是其提出的建議獲或不獲上級的批准而已。評核人已對被給予的分數說明理由（審議的第6點），並解釋了上訴人“總是請求指引，很少表現主動，非常被動，缺少努力”。基於上訴人沒有作出主動性的建議，本人認為5分的評分是有理由依據的，並予以維持。

“與公眾之關係”

有關此項評分，上訴人被給予7分，上訴人（在訴願書第2.8點）辯稱有關得分應改為9分，因為經常以開放和負責的態度與不同的體育社團的成員對話，他們從來沒有對其行為提出申訴或投

訴。

但首先須要證實的是，上訴人在其聲明異議中曾辯稱其職務並不以與公眾進行任何聯繫為前提，而現在又指出經常以開放和負責的態度與不同的體育社團的成員對話，他們從來沒有對其行為提出申訴或投訴。耐人尋味的是上訴人現在把故事版本改變，把沒有與公眾接觸透過沒有被與其有接觸的人的投訴代替。

所給予的 7 分符合上訴人行為的恰當定性，因此根據評核人的恆常審議，本人認為該評分是有理由依據的，並予以維持。

結論

綜上所述和根據評核人的審議，我們認為上訴人在工作評核內的得分是合理的，且符合上訴人的工作表現。

因此，我們的意見是：有關的工作評核是符合法律規定的，閣下應否決此訴願，批准維持原定的工作評核評語“平”。

而由評核人／體育發展處處長製作的 2002 年 2 月 8 日之報告書／建議書（該報告書／建議書之後得到贊同，並說明對上訴人 2001 年度的工作維持“平”這一工作評核屬合理），則具有以下內容：

“前言

1. 本人強調，正如上一年度一樣，有關的聲明異議不正確地寫給體育發展局局長，而不是像澳門公職人員法律制度（12 月 21 日第 87/89/M 號法令）規定的那樣寫給評核人。

2. 聲明異議人在 1984 年加入公職，因此本人的結論是：這不是一個單純的錯誤。經閱讀聲明異議後，本人的結論是：該聲明異議的目的是對根本沒有參與有關程序者施加壓力、詆毀之、誹謗之，它是現聲明異議人一直在其上級，尤其是體育發展局局長面前採取不斷反抗和挑戰態度的又一證據。

3. 所給與的評核，正如法律所規定的那樣，乃是基於對 2001 年進行的工作的分析，它對於以前年度的評核不具重要性。

4. 聲明異議人指稱，他前往臨時海島市政局的調任被故意拖延，目的是由體育發展局對其進行評核，並以此保證‘澳門體育發展局局長先生一直以來對現聲明異議人的迫害’。對此，本人強調：

- 這一指控在針對工作評核進行聲明異議的範疇內，並就該聲明異議而言，是不重要的；
- 因此，該指控的唯一目的，是向體育發展局局長施加壓力、詆毀之、誹謗之，因為調任的執行取決於多項行政程序之進行，而某些程序屬其他公共機構的責任。

5. 總體評價體現了對聲明異議人所擔任的工作的分析，絕無損害他的意圖。

6. 本人參加了 2000 年 11 月舉行的會議，本人否認體育發展局局長曾經作出過聲明異議人指責前者作出的表達。

7. 對於聲明異議人的任何改善工作程序或進行其他工作的職業主動性，從未有人加以拒絕。對此我們在下文將予以證明。

關於所給予的評核

工作素質及工作數量

（聲明異議人）反對在“工作素質”和“工作數量”項目上所給予的 6 分，在沒有予以理由說明的情況下，指稱該評分不能低於 9 分。

1. “工作素質”項目評價的是所執行的工作的完美和嚴格。所進行的工作沒有嚴重的錯誤或缺點者，被給予 6 分。本人強調，聲明異議人從未就改善現有的行政程序表示過或提出過替代性解決辦法，不論是在日常工作方面，還是在其他更為複雜的工作方面。因此，本人認為 6 分是有理由依據的，應予維持。

2. “工作數量”項目評價的是所進行的工作量及其執行的快捷性。由於聲明異議人執行工作緩慢，給予其 6 分是有理由依據的。對此，聲明異議人也僅限於作出以下陳述：

- 儘管參加了多個普通話課程，但他仍不熟知中文，無法應對部門的工作 — 這意味著需要掌

握中文更好的同事的支持，向其解釋分發給他的文件，並不可避免地損害其他員工執行工作；

— 可能調任往另一公共機構—他認為，這妨礙他就某類體育項目完成任何種類的發展研究或者規劃。

鑑於在2001年1月1日至2001年8月1日期間，在體育發展處撰寫的300份報告書／建議書中，聲明異議人僅僅製作了其中的12份，因此查明他只占總工作量的4%，明顯微不足道，並顯示生產力十分低下。因此，本人認為6分是有理由依據的，應予維持。

進修

(聲明異議人)反對在“進修”項目上(它評價的是職業準備改善方面的努力以及獲取新知識方面的努力)所給予的4分，在沒有予以理由說明的情況下，指稱該評分不能低於9分，並期望先行與體育發展局局長先生理論，指責該局長作出了本人現予以堅決駁斥的斷言。

本人在執掌體育發展處後，引導並要求本人的下屬了解他們所跟進的社團的需要，在發展相關的項目上給予這些社團支持。因此，每個技術員都應該並必須了解社團的運作，並為此努力獲取新的職業知識。

但是，聲明異議人沒有達到最起碼的要求，甚至違抗直接的命令，拒絕就由其跟進負責的雪屐曲棍球項目撰寫發展計劃，指稱他可能調任前往另一部門，而制定該研究卻需要3個月。聲明異議人的這一職業態度說明4分是有理由依據的。

責任感

(聲明異議人)反對在“責任感”項目上(它評價的是在執行任務時的責任感)所給予的5分，在沒有予以理由說明的情況下，指稱該評分不能低於9分。

但是，所給予的評核是合理的，因為聲明異議人沒有執行上級的命令(例如：拒絕撰寫雪屐曲棍球項目的發展計劃)，而且沒有在特定期間內完成其任務，儘管其職級為顧問高級技術員，儘管他經常工作效率低下並在工作執行中缺少責任感。相反，聲明異議人像習慣的那樣，仍寧願將之基於並不存在的、體育發展局局長先生對其提起的個人迫害之上。

聲明異議人的這一態度以及對所進行的工作的不負責任的執行方式，說明5分是有理由依據的。

工作上之人際關係

(聲明異議人)反對在“工作上之人際關係”項目上(它評價的是與同事及上級的關係以及良好工作氛圍之創造)所給予的7分，在沒有予以理由說明的情況下，指稱該評分不能低於9分。

相反，聲明異議人將其他同事避免與其接觸歸咎於體育發展局的領導層，認為這些同事害怕報復或不利後果。本人完全駁斥這一指控，並強調沒有任何同事曾避免與聲明異議人親身接觸。

正如聲明異議人本人明確承認的那樣，這些同事之所以無法這樣做，是因為聲明異議人“不採取任何主動”，他再次聲稱遭到倘有之迫害，而這是其單方面的斷言。

聲明異議人這種極端孤立的態度、與同事的不接觸、對同事的不支持以及經常對上級進行的反對，說明7分是有理由依據的。

勤謹及守時

(聲明異議人)反對在“勤謹及守時”項目上(它評價的是在工作崗位上的合規則性以及嚴格遵守時間表)所給予的8分，斷言該評分不能低於9分。

但是，這一項目不能僅作字面理解，因為它旨在評價的是，是否隨時可以投入工作並身處工作現場，以便在工作崗位上(而非僅僅透過其秘書)擔當實際工作，保證工作及時完成。而本人強調的是：

— 聲明異議人乃是“分秒不差地”履行下班時間表，一般在17時45分離開，這意味著他在下班時間之前已離開辦公位置，並意味著延遲工作的及時完成；

— 聲明異議人總是拒絕參與在正常工作時間或辦公時間以外舉辦的任何職業活動，這意味著其

他同事要進行超負荷工作。

在相關的評核期間內，被評核人共遲到236分鐘，外出就診162分鐘。

綜上所述，本人認為8分是有理由依據的。

主動性及創造力

（聲明異議人）反對在“主動性及創造力”項目上（它評價的是獨立尋求並建議新的解決辦法的能力）所給予的5分，斷言該評分不能低於9分。

作為一名顧問高級技術員，聲明異議人有責任在專門的範疇內，以獨立、負責、具創造力及協調力的方式，並以科學—技術的方法及程序，協助上級採取決定，執行一般的工作任務，行使提供諮詢的職能，撰寫研究調查。

但是，在執行日常任務時，聲明異議人總是請求指引，很少表現主動，非常被動，缺少努力。因此本人認為，聲明異議人的態度說明5分是有理由依據的。

與公眾之關係

（聲明異議人）反對在“與公眾之關係”項目上所給予的7分，斷言其職務並不以與公眾進行任何聯繫為前提。

本人對這一斷言表示反對及駁斥，因為體育發展處的技術員有職責與所負責的體育社團建立聯繫及對話。由聲明異議人建立的聯繫只是最基本的，他沒有對改善機構之間的關係作出貢獻，也沒有支持社團領導人發展相關的體育項目。

這一態度及在所建立的聯繫方面的限制，以及結交澳門體育發展的基層人員並向他們提供資訊之意願的欠缺，說明5分是有理由依據的。

結論

綜上所述，並鑑於聲明異議人陳述的觀點，本人的結論是：

1.與顧問高級技術員甲學士之聲明異議所載者相反，給予該人士的工作評核具有理由依據，它乃是基於以下事實：該人士的工作產出幾乎為零，他前往體育發展局，只是為了且僅僅是為了現身而已；

2.現在提交的聲明異議無任何理由依據，在本人看來，它不過是現聲明異議人慣常的處理方式，即：不但不模範履行其責任，反而只是尋求向體育發展局局長先生施加壓力，這甚至已經屬於聲明異議人進行的個人迫害。

綜上所述，本人的結論是：鑑於聲明異議人的工作產出、他的工作方式、以及他在體育發展局其他同事以及上級面前的態度，由本人給予聲明異議人的工作評核是有理由依據的，因此本人認為不應理睬甲學士之聲明異議。

澳門，2002年2月8日。

評核人：體育發展處處長XXX。”

上訴人於2001年撰寫了二篇論文，一篇關於橄欖球，一篇關於曲棍球，見卷宗第52頁至第63頁所示。

四、依據

對於本上訴的標的——即：應否撤銷社會文化司司長2001年4月1日關於同意體發局局長批准2001年工作評核之意見書的批示——應分析下列問題：

- 無理由說明的形式瑕疵；
- 因事實前提錯誤而違法。

在審理此等瑕疵的範疇內，應當遵守上訴人指明的次序（參閱《行政訴訟法典》第74條第3款b項）。

*

上訴人認為被上訴的批示無說明理由，沒有對評核者理由說明中的不充分及不準確之處予以填

補，而只是轉錄其提出的、無具體事實的“理由闡述”。

在轉錄評核者作出的理由說明時，再一次沒有載明準確的事實，而只載明對事實的定性，使人無法了解具體的理由闡述，以及所作納入的公正性，因為人們無法了解所涉及的具體狀況和情形，即：據以作出各項評分的事實是什麼。

上訴人作為被申訴的行政行為之相對人，沒有條件了解決定的真正理由，因此現被爭執的批示之理由說明存有不充分性，按照《行政程序法典》第 115 條第 2 款的法律規定，這決定了批示的可撤銷。

在這一案件的絕大多數評分項目中，均欠缺任何真實性，不足以支持所給予的評分。其理由說明甚少，而且不充分、空泛、概括及抽象，因此是模糊不清的。

現上訴人不能理解，為何可以總是提出相同的狀況而從未提起相關的紀律程序。

因此，必須查明事實上是否如此，因為如果具備前述狀況，上訴人將不持理據，肯定的是，“考慮到公共利益之實現要求尊重合法性及法律面前人人平等原則，因此行為的理由說明是實現事實真相原則的重要手段，該原則要求行政當局深化其行為理由，在法律及事實之間尋找充分的一致性”。

在本案中，我們面臨著關聯性理由說明，因為被上訴的批示只是簡單表示贊同前述意見書／報告書或建議書的依據，在此情形中，該意見書構成有關行為的組成部分，這是法律明確規定的情形 — 《行政程序法典》第 115 條第 1 款末尾部分 — 因此，對於這種批示及理由說明不須作出任何指責。必須從意見書（被上訴之批示採納了其意見）出發，來剖析該理由說明。

理由說明應當是清楚的、協調的、簡潔的及完整的，換言之，應當具體澄清行為的理由，使人可以重組決定採取某一具特定內容之行為的認知思路，從而使人可以理解之，而不致模糊不清，使之構成決定的邏輯前提，不存在矛盾之處並且足以解釋得到的結果¹ — 《行政程序法典》第 115 條第 1 款。

理由說明的協調性之存在條件是：能從大前提中合理得出結論。就理由說明的連貫性而言，只有結論的邏輯 — 形式可能性才是重要的，換言之，作為行為內容的依據不能互相矛盾，或者在依據或結論之間不存在矛盾²。

如果完全解釋了作出的決定，那麼理由說明就是充分的³。

上訴人指稱欠缺理由說明這一要素，因其認為就意見書作出的批示中的事實及提述以及相關的評分不應意味著給予的“平”的評核。

（在無理由說明的範圍內）不涉及查明行為中指出的理由是否正確這一問題，也不涉及評核是否適當的問題 — 有關行為也被指責具有這些瑕疵，對此將在下文中審理。此刻只需查明：行為中指出的理由是否完全解釋了之所以選擇所給予的評核的理由，應當強調上訴人提出的問題不屬於無理由說明之形式瑕疵範疇，該問題與所指稱的前提錯誤有關，故應予獨立分析。

確實，無理由說明是一回事，錯誤的理由說明是另一回事。前者在無理由說明的形式瑕疵範疇內屬重要，後者只在事實前提或法律前提錯誤的範圍內屬重要⁴。

仍然在此範疇內，上訴人沒有具體指明在哪個步驟未具體闡述導致有關決定的理由，肯定的是，在被爭執的行為中指明了給予評分的理由，列舉了在其看來證明給予前述工作評核為合理的事實框架。

在此點上，因具相關性，在此接納檢察院司法官所持見解。檢察官強調，在本案中，被上訴實體贊同了有關批示所含依據，該意見書不僅試圖專門駁斥上訴人使用的依據，還敘述了在各項評核要素中給予的評核之理由。因此，上訴人認為該意見書只提及事實之定性之說不正確，意見書就每項評核要求明確及充分地敘述了認為應對評分予以維持的具體及專門的事實理由。況且，這些原因

¹ João Caupers : 《Introdução ao Dto Ad》, 2001 年, 第 177 頁。

² 中級法院第 79/2001 號案件的 2003 年 5 月 15 日合議庭裁判等。

³ Freitas do Amaral : 《Curso de Direito Administrativo》, 2002 年, 第 2 卷, 第 354 頁。

⁴ 第 29596 號案件的 1992 年 10 月 13 日合議庭裁判, 第 31085 號案件的 1993 年 7 月 13 日合議庭裁判, 第 39178 號案件的 1998 年 10 月 14 日合議庭裁判, 第 43615 號案件的 1999 年 1 月 13 日合議庭裁判, 第 41631 號案件的 1999 年 11 月 21 日合議庭裁判。

及理由在對異議聲明的答覆及對工作評核的批准中已被明確主張。

因此，已被外顯化的理由闡述允許上訴人清晰地理解行為人之認知及評估思路，因此，必須得出結論：有關行為有適當的理由說明，上訴人似乎希望賦予獨立性的所謂對第 171 條第 1 款末尾部分之違反並不成立，在本案中，它不過是就行政行為之理由說明的一般必要性作出的描述。

因此，被上訴行為有充分理由說明，沒有發現所謂無理由說明的形式瑕疵，未違反《行政程序法典》第 133 條第 1 款 e 項，第 114 條第 1 款 b 項、c 項及第 115 條，因此，關於無理由說明的結論理由不成立。

按照上訴人的看法，所提起的訴願中的無理由說明，作為對《澳門公共行政工作人員通則》第 171 條第 1 款的違反，構成違法。但是，相對於對無理由說明之瑕疵分析而言，該無理由說明不具獨立性，正如欠缺對聲請人之職業績效予以評估相對於事實前提錯誤的違法而言亦無獨立性一樣。對此，我們在後文將審議之。

2.事實前提錯誤

在上訴人的職業效益方面，就工作素質而言，上訴人堅持認為不能僅僅且排他性地按照是否提供了旨在改善現有行政程序的解決辦法這一事實加以評估，這主要是因為其承擔的職務僅僅並排他性地是就體育社團或組織的資助請求提供報告，而沒有任何創造性，因為為此使用的是既有的表格，只是改變表格上實體的名稱及資助金額。

在為體育發展局工作的十多年中，其工作表現一直被視為優秀，但在最近兩年 — 2000 年及 2001 年 — 卻變為僅僅合格，這令人詫異。

上訴人一向以盡可能最飽滿的勤謹、完美及嚴格執行職務。

對於第二點評估要素（工作數量）維持給予的 6 分，只能是模糊不清的結果。

現上訴人只能就向其交辦的體育社團或組織之資助請求提供報告。此外，在 2001 年只在體發局工作了 7 個月。

執行工作緩慢的原因是現上訴人顯示出“儘管參加了多個普通話課程，但仍不熟知中文，無法應對該處的工作並且“可能調任往另一公共機構”之說，與事實不符。大家知道，就讀普通話五級並不能使任何人熟練掌握該語言，無論是書面語還是口語。

要求在第三個評價因素（進修）方面將 4 分改為 9 分，因為一直竭力進修及更新。

至於在上訴人負責跟進的雪屐曲棍球項目上拒絕製作發展計劃並因而可能不遵守直接命令的情況，這個事實不符合實情，因為現上訴人從來沒有拒絕作出這種研究，只是鑑於被要求在三天內完成，使得他堅稱因規定之期間太短而不可能完成，不能理解沒有為何沒有因為指稱已獲直接證明的違紀行為而被提起相關的違紀程序。

關於第 4 項評價要素（責任感），在責任感方面，認為現上訴人介於“逃避責任”。不承擔行為後果”以及“面對責任時不承擔責任”幾者之間的狀況下，這一說法是互相矛盾的。

未提出顯示這種“不負責任的執行方式”之具體事實，因此不能理解被上訴實體何以述稱給予的評分有依據。

只是且在第二次作為給予之評分的依據時，才提及發展雪屐曲棍球計劃。

此說法很抽象，因為沒有陳述具體的狀況。

關於第五項（工作上之人際關係），得到了 7 分。現上訴人適時認為需要將該評分改為 9 分，因為在這個方面可以堅稱的是，這種關係一直極好，一直對同事及上級以禮相待。

在這個事項方面欠缺理由說明，欠缺對所作指稱的具體化，這是非常明顯的。

未陳述具體的事實，只是且再一次舉出雪屐曲棍球發展計劃這一例子，好像一個例子 — 假想的例子 — 便足以證實現上訴人在為體發局工作的 7 個月中的人際關係。

關於第 7 項評價要素（主動性及創造力），上訴人適時聲請將評分由 5 分改為 9 分，述稱在 2001 年間，因其主動性及創造力，撰寫了兩篇論文，一篇關於橄欖球，另一篇關於曲棍球，被上訴實體完全忘記了這些具體事實。

關於第 10 項（與公眾的關係），獲得了 7 分。現上訴人認為有必要將評分改為 9 分，還在此提出欠缺證明這種評分屬合理的具體事實。

基於這些理由，被上訴實體存有因事實前提錯誤之違法瑕疵，此外，欠缺就給予的評分予以理由說明也是再明顯不過的。

因此，對專業效益的錯誤評估導致事實前提之錯誤瑕疵。

當據以作出行政決定的一項事實不存在，並因此造成事實及其表現不一致時，便發生這種事實前提錯誤。

卷宗顯示，從評核者報告／建議書所收集的及所載的資料中，可以發現事實前提，該等事實前提被視為對給予的評分屬重要。

因此，關於工作質素及數量，向其（即上訴人）指出他只是完成了最低限度的日常工作，他對於獲分配的工作一直採取拒絕完成任務的姿態，這導致其工作成果不足，工作緩慢，工作產出不高。在 2001 年在體育發展局任職期間，他所在的部門總共遞交了 300 份報告書，而他只撰寫了 12 份報告書。

關於進修要素，向他指出了不進修及不深化知識之事實，因其拒絕製作報告，拒絕學習體育社團知識，拒絕將其中文知識用於工作會議及其報告之翻譯上，不努力改進知識以支持其上級。

關於責任要素，指出其不對其作為或不作為而承擔責任，拒絕草擬要求撰寫的報告，不及時完成向其要求的工作，並且看不到在個人承擔責任和他如加以努力或被明確要求如此為之時早已承擔責任之間存在矛盾，同時還指出了在遵守工作時間打卡登記方面的一個非常具體的行為，在評核實體看來，這不能不顯示其面對本身工作時的消極態度。

在人際關係範疇，向其指出了他與上級的惡劣關係，拒絕完成工作，與同事關係惡劣，欠缺互助精神，原因是由於其拒絕完成工作而加重同事的工作負荷。由於他是唯一沒有及時完成工作的人，因此對同事的士氣產生影響。他採取極端孤立的態度以及避免與同事接觸。應當由上訴人證明並非如此。

關於主動性及創造力，提及上訴人拒絕撰寫報告、缺少主動性、在執行向其分配的工作時不斷請求詳細的指引、被動行事、不努力。而肯定的是，上訴人擁有必要的資歷及學歷勝任此等要求，且具有服務公職 18 年的經驗。

關於與公眾的關係，指責其下列事實：將與社團領導的接觸減少到的最低的必需程度，有錯不改，顯示出對公眾欠缺興趣及關注，未對澳門體育發展以及與體育社團機構關係的發展作出貢獻。

由此得出，被上訴行為所依據的大前提，恰恰容許得出給予之評分的結論，未發現作為有關程序基礎的事實前提存有任何錯誤。

況且，在申訴程序範疇內製作的多份文書，無論是評核人製作的報告書，還是體育發展局局長製作的意見書，都是經深思熟慮並以及時實施的行為作為支持而謹慎製作的。

由有權限作出評核的人作出評核是一回事，對這種評核有不服見解是另一回事。在沒有剝奪上訴人不服的權利的情況下，如果司法申訴不是基於可動搖決定之前提的、獲證明之具體事實之上，那麼不服之權利、就不足以支持司法申訴。

因此就涉及到與舉證責任有關的問題。正如我們在其他卷宗範疇內所指出，在此方面，雖然“主觀或形式上的”舉證責任在行政程序中不起作用⁵（這意味著法官只能考慮各方利害關係人陳述及證明的事實），但，即使在撤銷性上訴中，仍可說舉證責任由陳述事實者承擔⁶，理由是：“應由行政當局承擔其行為是否具備，（受約束的）法律前提的舉證責任，尤其當其行為屬攻擊性（即下面的及不利的）行為時；相應地，在顯示具備這些前提時，行政相對人應負責就行為之不正當性提交足夠證據”⁷。這種姿態應當根據行政公正的性質及非本義之自由裁量性質來調節，即：使目前被質疑的、已作出之行為表現為“行政公正或官僚公正”方式，因所涉及的是行政當局對作出某一活動時的績效予以評估及審查。⁸

然而，無論面對著本義上的還是非本義上的自由裁量活動，肯定的是，法院不負責審查這種行

⁵ Vieira de Carvalho：《A Justiça Administrativa Lições》，1999 年，第 268 頁。

⁶ Marcello Caetano：《Manual de DA》，第 2 卷，1972 年，第 135 頁。

⁷ Vieira de Carvalho，上引著述，第 269 頁及中級法院第 1222 號案件的 2002 年 12 月 5 日合議庭裁判。

⁸ 本中級法院第 214/2001 號案件的 2002 年 5 月 23 日合議庭裁判。

使的“好壞”。由此得出，被上訴實體在對上訴人作出工作評核時，其行為在其所處的範疇內享有一定的自由審查空間，在此範疇內，司法監督的可能性僅限於約束行為的要素以及查明明顯錯誤和採用明顯不公正標準之情形的存在。

在此，我們面臨著法院只能以前述方式控制的評價性審查行為，換言之，在本案情形中，法院不能審查上訴人根據在該部門提供的服務而作出的實質判斷。在此層面上，法院不能以本身的判斷及評價替代行政當局之判斷與評價⁹。

上訴人未能證明對他所作的工作評核脫離了上述公正標準，尤其證明該評核不符合作為人類及社會良知之共同財富的最低限度的道德、公正及良知。因此，必須認為未違反該等原則。

正如所述，在實踐中的一致學說及司法見解均認為（除了權力偏差以外），只有在明顯錯誤的情形中，或者按照明顯不可接納或明顯不正確的標準作出行為之情形中，方可對行使自由裁量權過程中作出的行為予以司法撤銷，無論是本義上的還是非本義上的自由裁量。

事實上，“審理中的明顯錯誤的假設”在學理上對應於在適當性方面不遵守適度原則的狀況¹⁰。只有明顯或嚴重不適度情形才對行為的非有效屬重要。對於在一系列可能採取的措施中採取的措施而言，不能對不適度這一不適當性造成的非有效予以認定，儘管對於行政當局所使用的措施是否就是最適度的這一點仍是值得商榷的¹¹。

在本案中，只有在對評核人報告書及隨後的意見書所載資料進行的審查出現明顯及嚴重錯誤時，方能認為給予上訴人的工作評核不適當。而按照上文所述，沒有發生這種情況。

因此，給予上訴人的工作評核不適當並因此造成的所指稱的事實前提錯誤之瑕疵之指稱，其理由不成立。

五、決定

綜上所述，合議庭裁判**本司法上訴理由不成立**。

訴訟費用由上訴人承擔，司法費定為 5 個計算單位。

João A. G. Gil de Oliveira（趙約翰）（裁判書製作法官）— 陳廣勝 — 賴健雄

⁹ Maria da Glória Dias Garcia：《Da Justiça Administrativa em Portugal》，641 頁；G. Canotilho：《Estudos em Homenagem ao Prof. A. Queiró》，《B.F.D.》，1984 年，第 2000 頁；Freitas do Amaral：《Direito Administrativo》，1988 年，第 2 卷，第 181 頁，葡萄牙最高行政法院也確認了該立場，見下列合議庭裁判：第 21491 號上訴案的 1987 年 1 月 15 日合議庭裁判；1989 年 3 月 4 日合議庭裁判，載於《葡萄牙司法公報》，第 385 期，第 441 頁；第 21450 號上訴案的 1989 年 1 月 24 日合議庭裁判；1992 年 2 月 14 日合議庭裁判載於《學說判例》第 373 期第 1 頁；1992 年 4 月 30 日合議庭裁判載於《學說判例》，第 375 期，第 281 頁；第 33011 號上訴案的 1994 年 1 月 27 日合議庭裁判；第 30500 號上訴案的 1994 年 5 月 12 日合議庭裁判；第 30503、30515 及 30552 號上訴案的 1994 年 11 月 3 日合議庭裁判；第 34024 號上訴案的 1996 年 3 月 26 日合議庭裁判；第 41623 號上訴案的 1997 年 11 月 20 日合議庭裁判；第 31316 號上訴案的 1999 年 1 月 14 日合議庭裁判，第 33784 號上訴案的 1999 年 5 月 27 日合議庭裁判，第 44015 號上訴案的 2000 年 1 月 12 日合議庭裁判。

¹⁰ Freitas do Amaral：《Curso de Dto Adm》，第 2 卷，2002 年，第 84 頁。

¹¹ Esteves de Oliveira 及其他作者：《CPA Anot》，第 105 頁。