

(譯本)

因學術培訓而缺勤
為缺勤作合理解釋
豁免上班
福利
偽造文件
勤謹義務
守時義務
適度原則
法院介入的限制

摘要

一、享受因學術、職業和語言培訓而豁免上班之福利的工作人員，應向有關部門提交證明文件，尤其是上課時間表，以為「缺勤」作合理解釋。

二、也就是說，提交文件一方面是「提前解釋」因學術、專業及語言培訓而缺勤，另一方面是為享受豁免上班之福利創造條件。

三、工作人員為證明上課時間表而提交內容經偽造數據修改的文件，就是在為因學術、職業和語言培訓而缺勤作合理解釋中作虛假聲明。

四、法律要求擔任公共職務時，公務員及服務人員專門為公共利益服務，並應以莊重之方式從事其活動，從而為公共行政當局之聲譽作出貢獻。無論是否有「偽造文件」的行為，都揭示出有過錯及對履行職業上之義務漠不關心，這一違紀行為須根據第 314 條第 1 款及第 2 款 g 項受處分。

五、雖然勤謹之義務是指正常及持續地在部門工作，守時之義務是指按指定之時間到部門上班，但如果長期持續遲到，那麼違反守時義務便違反勤謹義務。

六、量刑是一種處分措施，屬於當局的自由裁量權，只有在嚴重錯誤或處分明顯不適當的時候法院才審查。

2006 年 3 月 30 日的合議庭裁判書

第 81/2005 號案件

裁判書製作法官：蔡武彬

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

經濟財政司司長 2005 年 2 月 25 日批示同意紀律程序報告書的建議，對甲，未婚，成年，勞工事務局編制內人員確定委任的第二職階二等文員，於該局職業培訓廳履行職務，居於氹仔 XX 街 XX 花園第 X 座 XX 樓 X，科處 200 日停職紀律處分。現上訴人對該批示提起撤銷性司法上訴，陳述指出：

『1.在此視紀律程序控訴書和報告書中的事實為完全轉錄。

2.被上訴批示存在多處嚴重違法情況。

3.批示的第一個違法之處是沾有違法瑕疵，有關於為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明錯誤解釋並適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項的規定。

4.報告書第 12 至 15 條中的事實不得被定性為「為缺勤作合理解釋的虛假聲明」，以認定存

在《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項的構成要件。

5.《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 3 款最後部分規定的量刑的嚴重性使得第 2 款 g 項僅著眼於構成立法者之特別譴責的嚴重事實。

6.上訴人變更了澳門理工學院之聲明中載有的學年，除了修改在他看來屬聲明中的書寫錯誤之外，沒有其他意圖。

7.雖然上訴人在澳門理工學院公共行政學士學位課程第一年 12 個科目中的 5 個成績不及格，但在第二年的科目中登記。當收到這份聲明書並將其呈交給勞工事務局時，已經正在修讀第二年的科目，這更有力地證明了他是該課程第二年生的說法。

8.上訴人並沒有變更該文件的內容以透過欺騙的方式來獲得無權享受的利益。

9.無論變更與否，上訴人都有權繼續享受《澳門公共行政工作人員通則》規定的福利。根據第 126 條第 2 款，已經成績及格，所以符合這一要件和其他要件。

10.第 314 條第 2 款 g 項的前提是援引虛假理由以獲得無權享受的利益。而在上訴人看來，援引的理由並非虛假，此外他還有權享受主張的利益。

11.這一行為也不得因其他理由而被歸入該前提之中，原因是規定將「虛假聲明」和為缺勤作合理解釋相連結，本案中並不涉及解釋缺勤，而是證明存在享受法律規定之福利的要件，這便是根據《通則》第 126 條第 1 款得出的內容。

12.上訴人提交聲明以享受《通則》第 124 條規定的福利；

13.由於提交聲明而歸責於現上訴人的內容絕不得被視作為缺勤作合理解釋的虛假聲明。

14.上訴人對之請求福利的勞工事務局，如果認為上訴人沒有作出滿足法律規定的批給福利之要件的充分證明，則應要求上訴人提出對事實的補充證明，正如《行政程序法典》第 88 條第 2 款所規定的那樣。

15.勞工事務局有權拒絕接受聲明書，或如慣常一樣接受聲明書，之後為著紀律和刑事效力作出通知，但絕不應根據《通則》第 314 條第 2 款 g 項將為缺勤作合理解釋之虛假聲明歸責給上訴人。

16.在將事實歸入第 314 條第 2 款 g 項的前提，繼而科處 160 日停職處分時，被上訴批示沾有了法律前提錯誤的違法瑕疵。

17.批示的第二個違法之處是沾有違法瑕疵，錯誤解釋並因認定違反勤謹義務而適用《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項、第 9 款、第 10 款及第 314 條第 2 款 e 項。而本案中僅證明了在上午和／或下午上班遲到以及兩次沒有出勤記錄。

18.上班遲到不得被定性為違反勤謹義務，僅是違反守時義務。

19.守時義務和勤謹義務雖然類似但卻不同，範圍不一樣，不然立法者就沒有理由作出不同的命名了。

20.可能違反守時義務卻沒有違反勤謹義務，也可能違反勤謹義務卻沒有違反守時義務。

21.因在上午和／或下午上班遲到（以及兩次沒有記錄）的十次不合理缺勤，在此最多只能說明上訴人因違反守時義務而有十次不合理缺勤。

22.被上訴批示的第三個違法之處是沾有違法瑕疵，錯誤解釋並適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項，有關於因認定現上訴人於 2004 年間無合理解釋而間斷缺勤十日而對其科處的處分。

23.這是因為被上訴批示將上訴人違反守時義務的缺勤歸入第 314 條第 2 款 e 項。

24.被上訴實體在本案中適用第 314 條第 2 款 e 項的規定，完全不嚴謹且違反解釋原則。

25.處罰批示混淆了為著不合理缺勤之效力的缺勤和為著紀律責任之效力的缺勤的不合理性。

26.處罰批示在為著紀律效力作出評價時還有另一處混淆，具體來說就是對上班遲到的不合理缺勤和上班期間完全缺席的不合理缺勤同樣科處停職處分。

27.第 314 條第 2 款 e 項要求區分遲到的不合理缺勤和不上班的不合理缺勤。

28.一個是上班遲到，另一個十分不同，單純就是不上班。

29.立法者同一對待這兩種不合理缺勤是出於報酬、年資和年假的結果，而對於這兩種不合理缺勤的紀律後果卻並非如此。

30.第 90 條第 2 款的文字指出了這層含義。

31.在紀律責任方面不得不做一些考量。

32.為著紀律制止和適當原則之適用的目的，公務員間斷缺勤十日和間斷遲到十日不是同一回事。

33.對於這兩種行為的道德——法律譴責判斷不同。

34.第 314 條的制度採用了一般條款（第 314 條第 1 款要求證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心）和舉例列舉，這使得可以透過類推適用列舉的情況來認定立法者僅意在使 e 項的法律前提包括在同一曆年內，無合理解釋而連續 5 至 9 日或間斷 10 至 19 日因不上班而缺勤的情況，因為只有這種不合理缺勤才以其嚴重性而更符合第 314 條第 2 款 a 至 f 項規定的其他情況。

35.如果在 e 項中僅包括不上班的缺勤，因為其中更少涉及上級在接受解釋時的評價自由，這樣能更好地保障公務員的權利。對此不得忽視。

36.「無合理解釋而缺勤」中的文義要素指出了這層含義。

37.解釋要素、目的要素、系統要素和文義要素無疑表明第 314 條第 2 款 e 項僅包括不上班的不合理缺勤情況。

38.因此得出的結論是，被上訴批示在以另一種方式作出理解時，因錯誤解釋並適用有關規定的違法瑕疵而影響其有效性。

39.即使不這樣認為，被上訴批示也沾有事實前提錯誤的違法瑕疵。

40.可以存在不合理缺勤而違反時沒有錯誤，但不可以存在以無錯誤之不合理缺勤為基礎的紀律處分。

41.根據第 314 條第 1 款，「對有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況，科處停職處分」。

42.為認定存在第 314 條第 2 款 e 項的前提，被上訴實體不僅要確認上訴人間斷不合理缺勤十日並適用該規定，還需陳述並證明能證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的任何其他事實。

43.處罰批示僅陳述並證明該公務員因上班遲到及沒有出勤記錄而不合理缺勤。

44.儘管存在不合理缺勤，但上訴人也不得受紀律處分。

45.處罰批示沒有認定具體事實獲證明，可以此使得不合理缺勤透過具體情節而解讀為有過錯及對履行職業上之義務漠不關心，但仍認定存在第 314 條第 2 款 e 項的法律前提。處罰批示沾有事實前提錯誤的違法瑕疵。

46.但即使不這樣認為，處罰批示依然沾有另一瑕疵，即在適當和必要性方面違反適度原則的違法瑕疵。

47.由於不合理缺勤被視為上班遲到和沒有出勤記錄，大部分案件都只涉及超時，且一次不合理缺勤僅超過豁免時間 1 分鐘，所以結論是停職 60 日處分（刑幅為 10 至 120 日）明顯過重且沒有必要。

48.如果認定上訴人修讀夜間學士學位課程，23 時下課，這足以部分解釋上午的遲到並減輕嫌疑人因這些遲到而有的過錯。那麼這一過重且沒有必要的特性則更加明顯。

49.因此認為，處罰批示科處停職 60 日處分且沒有考慮前文所指的內容，必然沾有在適當和必要性方面違反適度原則的違法瑕疵。

請求裁定上訴理由成立，因法律前提錯誤、錯誤解釋並適用法律、事實前提錯誤、違反適度原則的違法瑕疵而撤銷上訴所針對的行為，並伴隨所有法律後果。

被上訴實體被傳喚，作出答辯：

—— 為享受「因參加考試而缺勤」的福利，上訴人依法向勞工事務局提交了聲明書。雖然提交聲明為取得有關福利而履行的法定義務，但並不排除所提交的聲明書具虛假聲明的可能性，因為兩者之間不會構成必然的排他性衝突。

—— 為隱瞞未能升級之事實，以免所享有之福利受影響，上訴人向勞工事務局提供了與事實不符的聲明，同時擅自更改由理工學院發出的聲明書，該等行為符合「為缺勤作合理解釋時提供虛假聲明」的規定。

—— 就同一行為，法律沒有排除可違反一個以上義務的可能性。一行為可同時違反勤謹與守時義務，皆因此兩義務無必然的排他性衝突。

—— 上訴人因遲到而被記作不合理缺勤，既違反了守時義務，亦違反了勤謹義務。

—— 《澳門公共行政工作人員通則》第 90 條對不合理缺勤作出定義，並訂定了不合理缺勤的後果。凡符合該條第 1 款規定的不合理缺勤情況，均須承擔相同的後果。

—— 「無合理解釋而缺勤」的規定不應僅限於完全沒有上班而缺勤的情況，應適用於所有「無合理解釋而缺勤」的情況。

—— 上訴人曾因相同違紀行為而被科處書面申誡處分。

—— 在明知、應注意及能注意遵守正常辦公時間乃公共行政工作人員須履行的義務的情況下，上訴人仍多次遲到或沒有作出勤記錄，有關行為顯然有過錯，並顯示出其對履行職業上之義務漠不關心。

—— 上訴人的出勤狀況，難以找到可以排除其責任的理由：在 5 個月期間內遲到合計 62 次；連續多月因相同原因而被記作不合理缺勤共 10 日，反映出上訴人毫無悔改之意；對於遲到作出解釋，可見上訴人意識到自己有過錯。

—— 被上訴實體在對上訴人科處停職處分時，已充分衡量擬謀求的公共利益及相對人受保護的利益，認為處分是適度、適當、合理及有必要的。由於處罰批示沒有違反適度原則，且處分幅度的選擇權完全屬於行使自由裁量權，在未能證實有絕對錯誤、或絕對不合理行使自由裁量權時，不會構成司法上訴的依據。

—— 對工作人員因遲到而提出的理由，不應以遲到時間的長短作為接受與否的標準；參加學術培訓課程亦不能作為減輕在早上上班遲到的過錯情節的理由。

綜上所述，被上訴實體認為司法上訴所針對的行為並不存在上訴人所述之違法之處，故上訴人提出的主張及理由應被裁定不成立。

在非強制性陳述階段，上訴人陳述如下：

1. 在此視本司法上訴上訴狀中的結論為完全轉錄。

2. 紀律程序最終報告書第 12 至 15 條中的事實不得被定性為「為缺勤作合理解釋的虛假聲明」，以認定存在《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項的構成要件。這是因為《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 3 款最後部分規定的量刑的嚴重性使得第 2 款 g 項僅著眼於構成立法者之特別譴責的嚴重事實。

3. 儘管嫌疑人在公共行政學士學位課程第一一年中的 5 個科目成績不及格，但報讀了該課程第二一年第一學期的 6 個科目，並且上第二年的課。這使得他確信自己為有 5 個補修科目的第二一年生。

4. 嫌疑人在變更澳門理工學院發出的聲明書時，確信自己是在修正該學院犯下的書寫錯誤。

5. 嫌疑人沒有必要作出這一變更以繼續在 2004/2005 學年享受為參加考試的豁免上班，原因是正如《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條第 2 款所規定第一一年一半以上的科目成績及格，便滿足繼續享受該福利的必要要件。

6. 嫌疑人的行為也不得被歸入《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項的前提，原因是規定將「虛假聲明」和為缺勤作合理解釋相連結，本案中並不涉及解釋缺勤，而是證明存在享受法律規定之福利的要件。而且被視作福利的為參加考試而缺勤（《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條）在嫌疑人提交文件時尚未被證實。

7. 上訴人對之請求福利的勞工事務局，如果認為上訴人沒有作出滿足法律規定的批給福利之要件的充分證明，則應要求上訴人提出對事實的補充證明，正如《行政程序法典》第 88 條第 2 款所規定的那樣。抑或，勞工事務局有權拒絕接受聲明書，或如慣常一樣接受聲明書，之後為著紀律和刑事效力作出通知，但絕不應根據《通則》第 314 條第 2 款 g 項將為缺勤作合理解釋之虛假聲明歸責給上訴人。

8.在將事實歸入第 314 條第 2 款 g 項的前提，繼而科處停職 160 日之處分時，被上訴批示沾有了法律前提錯誤的違法瑕疵。

9.批示的第二個違法之處是沾有違法瑕疵，錯誤解釋並因認定違反勤謹義務而適用《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項、第 9 款及第 10 款。而本案中僅證明了在上午和／或下午上班遲到以及在上午兩次沒有出勤記錄。

10.因在上午和／或下午上班遲到（以及兩次沒有記錄）的十次不合理缺勤，在此最多只能說明上訴人因違反守時義務非勤謹義務而有十次不合理缺勤。

11.被上訴批示的第三個違法之處是沾有違法瑕疵，錯誤解釋並適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項，將上訴人的缺勤歸入這一規定。

12.被上訴實體在本案中適用第 314 條第 2 款 e 項的規定，完全不嚴謹且違反解釋原則。混淆了為著不合理缺勤之效力的缺勤和為著紀律責任之效力的缺勤的不合理性，還混淆了上班遲到的不合理缺勤和上班期間完全缺席的不合理缺勤。

13.為著紀律效力，上班遲到（一分鐘，正如有一天發生在陳述人身上的那樣）和單純的不上班必然不同，這是源自紀律抑制的目的、適度原則的存在、規定的內容和文本、保障澳門當局公務員和服務人員受法律保護之權益的要求。

14.解釋要素、目的要素、系統要素和文義要素無疑表明第 314 條第 2 款 e 項僅包括不上班的不合理缺勤情況。因此得出的結論是，被上訴批示在以另一種方式作出理解時，因錯誤解釋並適用有關規定的違法瑕疵而影響其有效性。

15.被上訴批示在認定陳述人的不合理缺勤導致紀律責任時，沾有事實和法律前提錯誤的違法瑕疵。

16.可以存在不合理缺勤而違反時沒有錯誤，但不可以存在以無錯誤之不合理缺勤為基礎的紀律處分。因此，為認定存在第 314 條第 2 款 e 項的前提，被上訴實體不僅要確認上訴人間斷不合理缺勤十日並適用該規定，還需陳述並證明能證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的任何其他事實。

17.處罰批示沒有認定具體事實獲證明，可以此使得不合理缺勤透過具體情節而解讀為有過錯及對履行職業上之義務漠不關心，但仍認定存在第 314 條第 2 款 e 項的法律前提。處罰批示沾有事實前提錯誤的違法瑕疵。

18.處罰批示還沾有在適當和必要性方面違反適度原則的違法瑕疵。原因在於，沒有考慮到不合理缺勤是由於上班遲到和沒有出勤記錄，而且有一次不合理缺勤僅是因為超過豁免時間一分鐘；還沒有考慮到嫌疑人在當時正修讀夜間學士學位課程，23 時下課，這足以部分解釋上午的遲到並減輕嫌疑人因此而可能的過錯。

19.因此認為，處罰批示科處停職 60 日處分且沒有考慮前文所指的內容，必然沾有在適當和必要性方面違反適度原則的違法瑕疵。

20.綜上所述，被上訴批示違反：《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項、第 9 款及第 10 款、第 314 條第 2 款 g 項及第 3 款；第 126 條第 1 款 c 項及第 2 款；第 314 條第 1 款及第 2 款 e 項、第 90 條第 2 款及第 281 條；並違反《行政程序法典》第 5 條第 2 款規定的適度原則。

檢察院司法官出具意見，轉錄如下：

「甲質疑經濟財政司司長 2005 年 2 月 25 日所作、在紀律程序後對其科處停職 200 日處分的批示，指責該批示沾有違法瑕疵，具體來說則是違反《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項、第 9 款及第 10 款、第 314 條第 2 款 g 項及第 3 款、第 126 條第 1 款 c 項及第 2 款、第 314 條第 1 款及第 2 款 e 項、第 90 條第 2 款及第 281 條，還違反《行政程序法典》第 5 條第 2 款規定的適度原則。認為批示錯誤評價、解釋及衡量其被歸責之事實的價值，不適當地對這些事實和其他事實作出法律/紀律歸納。最後稱對不合理缺勤科處的紀律處分（停職 60 日）不適當且沒有必要。

具體來看：

上訴人試圖合理解釋自己對澳門理工學院發出、提交給勞工事務局的成績及格證明書作出的「修改」，稱「對歸責給嫌疑人／陳述人之事實的定性，充其量只是由澳門理工學院深入且令人遺憾的錯誤所導致的結果」。這很可笑：如果根據最近附入卷宗的證明書（第 154 頁）上訴人「被視為第一年生」，那麼上訴人從何處看出上述錯誤，如果在之前不正當發出的聲明書中提到了這個事實，符合真相嗎？似乎並非如此……

在此階段無需關心上訴人是否被確信為第二年生，寫有他是第一年生的證明書對他來說是否是單純錯誤，或者是否確實持有《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條第 2 款提及的「成績及格」。由於確實完成了報讀的 12 個科目中的 7 個，也許沒有必要作出他所作的行為以享受《澳門公共行政工作人員通則》第 122 條規定的因學術、專業及語言培訓而豁免上班的福利：表現出來的真相是，上訴人自願修改官方文書，這一修改並非旨在還原事實而是變更事實。

所有現在理解的以及上文提及的其他考慮，有些可以為著紀律效力增添一些重要性，但在行政程序中調查方面缺少必要證明，並沒有展現出來。

如果我們將行為歸入第 314 條第 2 款 g 項，公務員或服務人員「為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明」，則是另外一個問題。

如所見的那樣，此處不涉及為嫌疑人缺勤或不上班作合理解釋，而是涉及證明滿足法律規定之享受福利所需的要件，因此這種歸入不適當。

然而，有關行為導致了紀律程序最終報告的內容，並被歸入第 1 款，無需修改，我們認為所作的有缺陷的法律歸納已經被克服。

至於違反守時義務和勤謹義務，確實涉及不同情況。勤謹之義務，是指正常及持續地在部門工作；守時之義務，是指按指定之時間到部門上班。但我們不認為所作的歸納必須修改。

這是因為，如此多次不守時表明很難將上訴人上班視為「正常」（除非在極端情況下可以被視為「正常」（除非在極端情況下視每一個工作日都正好在下班前五分鐘上班的任何人為「準時」）。另外，多次遲到和沒有出勤記錄被視為「不合理缺勤」，如此則必須歸為違反勤謹義務。

上訴人試圖證明，基於「解釋、目的、系統及文義要素」，第 314 條第 2 款 e 項僅包括不合理不上班的情況，而非如本案一樣儘管已經上班但卻被領導實體視為不合理缺勤的情況。我們重視上訴人為此作出的努力。

但並不贊同這種看法。

第 90 條第 1 款 b 項顯然是將「須取決於領導接受與否之缺勤，而該領導認為工作人員所援引之理由不充分時視為不合理缺勤」，我們從第 2 款中得出的結論和上訴人的結論相反，即規定「不合理缺勤除導致法定之紀律後果外，尚導致喪失……」明顯是指由不合理缺勤（第 1 款所指的所有不合理缺勤）產生或可以產生紀律後果。所以在我們看來，強調這種導致紀律後果的不合理缺勤之間的區別是錯誤的。

上訴人還認為，「處罰批示沒有認定具體事實獲證明，可以此使得不合理缺勤透過具體情節而解讀為有過錯及對履行職業上之義務漠不關心。批示沾有事實和法律前提錯誤的違法瑕疵」。

但我們不這樣認為。

實際上上訴人主張的是，除了客觀證實第 314 條第 2 款 e 項的要件外，還要展現第 1 款的一般原則。

立法者在規定「對有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況，科處停職處分」時，確實是在指出適用該紀律處分的一般要件。

還在第 2 款中補充到，該處分「尤其可對……科處」，這正體現出立法者認為有過錯及漠不關心的具體情況。

本案正是如此。

在被上訴實體對缺勤的解釋聲明的分析中，體現出或本應看出這些情節，即缺勤是否出於行為人的過錯，他是否應履行職業義務，本家中為守時義務和勤謹義務。

通常來說須根據這種考慮來對缺勤的合理與否作出決定。

本家中還看不出上訴人面對缺勤不合理的決定，以任何方式對此提出質疑，因此應在法律層

面認定情況為確鑿。

最後，如果在審理將事實歸入一般處罰條款的方面當局的行為受法院審查，那麼則不能稱在處分的科處、酌科和具體措施的選擇方面存在當局選擇是否做出處罰行為並選擇可能的形式和措施的自由裁量權。

對於在一定範圍內科處之處分的公正並不存在司法監督，法官不能將自己的審查權凌駕於當局的紀律懲戒權之上。

只有在嚴重錯誤的情況下法官才可介入，即在處分和違法之間存在明顯不公正或明顯不適當。當局違反應指導其行為的公正原則和適度原則的行為，在任何情況下都不得為正當。

但基於分權原則，只有當不公正或不適當為明顯時才實行司法監督。（就此可參見葡萄牙最高行政法院第 30.126 號上訴案的 1992 年 7 月 14 日、第 27.611 號上訴案的 1990 年 5 月 22 日、第 26475 號上訴案的 1990 年 4 月 3 日、第 27.849 號上訴案的 1990 年 6 月 5 日及第 30.795 號上訴案的 1992 年 11 月 3 日合議庭裁判）

本案中上訴人並沒有指明（對於「不合理缺勤」的停職 60 日的單項處分，載於紀律程序最終報告第 34 條），所以不存在上述對於上訴人之處分的不適當或明顯不公正——他自己都接受保留 10 至 120 日之刑幅的一半（60 日）。因此法院不應介入當局的這一行為，原因是將事實歸入一般處罰條款屬正確以及科處的處分適當且公正。

綜上所述，上訴所針對的行為並不沾有被指責的任何瑕疵，抑或應依職權審理的任何瑕疵，我們認為應裁定上訴不成立。

本法院因國籍、事宜和等級而有管轄權。

訴訟程序合規範且不存在無效。

上訴人具有當事人能力和訴訟能力，以及正當性。

沒有其他抗辯或妨礙上訴審理之先決問題。

現進行審理。

法定檢閱已畢。

以下事實已獲證明：

—— 經勞工事務局局長 2004 年 11 月 18 日批示針對現上訴人甲提起紀律程序，原因是收到理工學院就嫌疑人在公共行政學士學位課程成績不及格而作出的通知，為此效力指定預審員。

—— 訴訟程序登記為第 XX/DSAL/2004 號。

—— 於 2004 年 12 月 9 及 15 日，對嫌疑人進行訊問，內容分別載於預審附文第 62 頁至第 64 頁、第 70 頁至第 73 頁。

—— 於紀律程序中作出這些措施後，發現了嫌疑人不合理缺勤的跡象，經勞工事務局局長 2004 年 12 月 29 日批示提起第 XX/DSAL/2004 號紀律程序，並為此效力指定預審員。

—— 這兩個紀律程序於 2004 年 12 月 30 日被合併。

—— 局長 2005 年 1 月 3 日批示下令將事實通知給檢察院，即嫌疑人變更了理工學院所作、以便由嫌疑人自己提交至勞工事務局之文件的內容。

—— 2005 年 1 月 5 日，嫌疑人又作出一份聲明，內容載於預審附文第 141 頁至第 144 頁。

—— 2005 年 1 月 19 日，預審員作出如下控訴書：

一

2003 年，嫌疑人報讀澳門理工學院 2003/2004 學年公共行政學士學位課程，學生編號 P-XX-XXXX-X。（見附於第 22 頁之文件及第 18 頁之筆錄）

二

2003 年 9 月 18 日，嫌疑人向勞工事務局提交聲明，聲稱報讀上述課程第一年，並意圖享受《澳門公共行政工作人員通則》規定的福利。（見附於第 10 頁之文件）

三

2003 年 11 月至 2004 年 6 月間，嫌疑人多次聲請因參加該課程的考試而豁免上班，並獲上級批准。（見附於第 10 頁之文件）

四

2004年2月17日及2004年8月初，澳門理工學院分別向嫌疑人發出2003/2004學年第一、第二學期成績單。（見附於第22頁之文件）

五

2004年10月21日，嫌疑人向勞工事務局提交聲明，聲稱報讀澳門理工學院2004/2005學年公共行政學士學位課程第二年，並意圖享受《澳門公共行政工作人員通則》規定的福利，附上聲明書及澳門理工學院發出的上課時間表。（見附於第2頁之文件及第18頁之筆錄）

六

直至提起本紀律訴訟之日（2004年11月18日），嫌疑人都沒有向勞工事務局提交澳門理工學院2003/2004學年公共行政學士學位課程第一年的成績單，或其他成績及格的證明。（見第18頁之筆錄）

根據第一至六條中的行為：

七

本紀律程序嫌疑人甲違反經12月28日第62/98/M號法令修改的經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126條第1款c項，對此行為應科處書面申誡處分（《澳門公共行政工作人員通則》第312條）。

八

上一條中處分的科處，根據《澳門公共行政工作人員通則》第320條的規定屬於嫌疑人之上級的權限。

九

2004年9月13日，嫌疑人報讀2004/2005學年，即澳門理工學院公共行政學士學位課程的第二年。（見附於第2頁之文件）

十

經澳門理工學院確認，嫌疑人在澳門理工學院2003/2004學年公共行政學士學位課程12個科目中有5個成績不及格，所以應在2004/2005學年完成第一學年中未完成的科目並選擇第二學年的其他科目。根據澳門理工學院的學習計劃，嫌疑人在修讀該課程的第二學年，但仍有第一年的課程待完成，所以在2004/2005學年仍被視為該課程的第一年生。（見附於第2頁及第22頁文件）

十一

2004年10月21日，嫌疑人向勞工事務局提交聲明，聲稱報讀澳門理工學院2004/2005學年公共行政學士學位課程第二年，附上聲明書及澳門理工學院發出的上課時間表。（見附於第2頁之文件及第18頁之筆錄）

十二

澳門理工學院確認向嫌疑人發出了聲明書，內容如下：「……聲明甲，學生編號P-XX-XXXX-X，於2004/2005學年公共行政學士學位課程第一年註冊，全職（夜間）」。（見附於第22頁之文件）

十三

嫌疑人意圖享受《澳門公共行政工作人員通則》第124條的福利，於2004年10月21日向勞工事務局提交聲明書，聲稱報讀澳門理工學院2004/2005學年公共行政學士學位課程第二年，附上聲明書及澳門理工學院發出的上課時間表。該份由澳門理工學院發出的聲明書的部分內容被修改，「第一年」改為「第二年」。（見附於第22頁之文件及第18頁之筆錄）

根據第九至十三條中的行為：

十四

本紀律程序嫌疑人甲違反經12月28日第62/98/M號法令修改的經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279條第1款、第2款b項及第4款，以及第314條第1款及第2款g項，對此行為應科處停職121至240日之處分。

十五

上一條中處分的科處，根據《澳門公共行政工作人員通則》第 322 條及行政長官 2 月 28 日第 12/2000 號行政命令第 1 款屬於經濟財政司司長的權限。

十六

根據 2004 年 5 月的出勤記錄，嫌疑人於當月 10 至 14 日合共遲到 41 分鐘。儀器將嫌疑人 10、11、13 及 14 日上午到達勞工事務局之時間分別記錄為 9 時 04 分、9 時 13 分及 9 時 10 分；19 及 20 日沒有上午的記錄，31 日下午記錄為 14 時 47 分。（見附於第 23 頁之文件）

十七

就上一條中指出的出勤，嫌疑人於 2004 年 6 月 9 日向勞工事務局提交書面解釋，表明由於勞工事務局臨時發出的出入記錄卡在使用幾天後無法正常使用，須在儀器上多次刷卡以便登記，這使其遲到並超出了法律確定的時間限制。（見附於第 23 頁之文件）

十八

2004 年 6 月 19 日，勞工事務局局長於第 XXX/OPT/dir/2004 號報告中作出批示，接受嫌疑人刷卡時記錄出問題的解釋，因此對每次遲到扣除 1 分鐘。至於沒有記錄的情況，則應按照不合理缺勤處理。（見附於第 23 頁之文件）

根據該批示作出計算後，嫌疑人在 2004 年 10 月 10 至 14 日這一星期內共計遲到 37 分鐘，在 31 日下午遲到 16 分鐘。（見附於第 23 頁之文件）

十九

除上述批示外，勞工事務局局長還在第 XXX/SPEGA-DAF 號報告中作出批示，認定上述遲到和缺勤為不合理缺勤，共計四日。（見附於第 23 頁之文件）

二十

根據 2004 年 7 月的出勤記錄，嫌疑人於當月 26 至 30 日共計遲到 38 分鐘。儀器將嫌疑人 26、27、28、29 及 30 日上午到達勞工事務局之時間分別記錄為 9 時 11 分、9 時 05 分、9 時 03 分、9 時 03 分及 9 時 09 分，28 及 29 日下午記錄為 14 時 33 分及 14 時 34 分。（見附於第 23 頁之文件）

二十一

嫌疑人沒有向上級就前一條中所指的遲到提交書面解釋。

二十二

2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長於第 XXX/SP-DAF 號報告中作出批示，認定第二十條所指的遲到為不合理缺勤，共計一日。（見附於第 23 頁之文件）

二十三

根據 2004 年 8 月的出勤記錄，嫌疑人於當月 2 至 6 日共計遲到 49 分鐘。儀器將嫌疑人 2、3、4、5 及 6 日上午到達勞工事務局之時間分別記錄為 9 時 09 分、9 時 09 分、9 時 05 分、9 時 02 分及 9 時 24 分；在 16 至 20 日這一星期共計遲到 32 分鐘，16、17、19 及 20 日上午分別記錄為 9 時 07 分、9 時 04 分、9 時 10 分及 9 時 11 分。（見附於第 23 頁之文件）

二十四

2004 年 8 月 6 日，嫌疑人向勞工事務局就前一條中所指的遲到提交書面解釋，表明之所以在當月 6 日上午遲到是因為 8 時 55 分友誼大橋發生交通意外，影響車輛通行。但上級沒有接受該書面解釋。至於其他日期的遲到，嫌疑人沒有向上級提交書面解釋。（見附於第 23 頁之文件）

二十五

2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長於第 XXX/SP-DAF 號報告中作出批示，認定上述遲到為不合理缺勤，共計兩日。（見附於第 23 頁之文件）

二十六

根據 2004 年 9 月的出勤記錄，嫌疑人 8 日上午於 9 時 16 分到達勞工事務局，當日下午缺勤。9 日上午於 9 時 15 分到達，下午於 14 時 31 分到達。（見附於第 23 頁之文件）

二十七

2004年9月8日，嫌疑人向上級就當日的出勤提交書面解釋，稱無論是上午（9時至9時15分）還是下午（14時30分至17時45分）都在鏡湖醫院陪伴因嚴重健康問題而住院的祖母，而嫌疑人的母親無（心理）條件在醫院陪伴病人。（見附於第23頁之文件）

上級接受了當日下午缺勤的解釋，但不接受上午遲到的解釋。（見附於第23頁之文件）

二十八

2004年10月27及29日，勞工事務局局長於第XXX/DEP/2004號和第XXX/SP-DAF號報告中作出兩份批示，認定第二十六條中所指的遲到為不合理缺勤，共計兩日。（見附於第23頁之文件）

二十九

根據2004年10月的出勤記錄，當月25至29日嫌疑人共計遲到32分鐘，28日上午於9時12分到達，25、26、27及28日下午分別於14時33分、14時41分、14時35分及14時31分到達。（見附於第23頁之文件）

三十

11月30日，嫌疑人向勞工事務局就2004年10月26日的遲到提交書面解釋，表明在26日上午遲到是因為澳門格蘭披治大賽車的賽道工程施工阻礙車輛正常通行。但上級沒有接受這解釋。（見附於第23頁之文件）

三十一

2004年12月16日，勞工事務局局長於第XXX/SP-DAF號報告中作出批示，認定第二十九條中所指的遲到為不合理缺勤，共計一日。（見附於第23頁之文件）

三十二

根據本控訴書第十九、二十二、二十五、二十八及三十一條，嫌疑人於2004年5至10月共計有十日不合理缺勤。

根據第十六至三十二條中的行為：

三十三

本卷宗嫌疑人甲違反經12月28日第62/98/M號法令修改的經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279條第1款、第二款g及h項、第9款及第10款，第314條第1款及第2款e項，對此行為應科處停職10至120日之處分。

三十四

上述處分的科處，根據《澳門公共行政工作人員通則》第322條及行政長官2月28日第12/2000號行政命令第1款屬於經濟財政司司長的權限。

三十五

查閱嫌疑人的紀律紀錄後發現，2002年3月27日勞工事務局局長作出批示，對嫌疑人科處書面申誡處分，原因是嫌疑人違反《澳門公共行政工作人員通則》第279條第2款h項及第313條第2款e項，因此根據《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款g項對嫌疑人適用加重情節。（見附於第39頁之文件）

三十六

由於嫌疑人的多次違紀行為，根據《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款h項適用加重情節。

三十七

考慮到自1994年8月11日（嫌疑人進入公職的日期）直至現在，其工作評核從來不低於「良」，所以根據《澳門公共行政工作人員通則》第282條a項適用減輕情節。（見附於第39頁之文件）

證據：本紀律卷宗中載有的所有文件。

—— 在2005年1月20日，嫌疑人就控訴書獲得通知，但沒有提交答辯。

—— 在2005年2月22日，製作報告書，轉錄控訴書中載有的事實，建議科處停職200日處分。

—— 經濟財政司司長 2005 年 2 月 25 日批示同意預審員提交的報告書，對嫌疑人科處停職 200 日處分。

在之前對同一嫌疑人提起的第 XXX-2002 號紀律程序中，嫌疑人根據局長的以下批示受到處分：

根據 12 月 21 日第 87/89/M 號法令所核准，並經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令所修改的《澳門公共行政工作人員通則》第 318 條第 2 款的規定，本人於本年 1 月 16 日，命令本局職務主管乙對第二職階三等文員甲提起紀律程序。

預審員於本年 2 月 27 日提交合共 112 頁的報告，經審閱整個卷宗後，嫌疑人甲違反了現行《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 h 項，以及第 313 條第 1 款及第 2 款 e 項規定，而違反該行為可被科處罰款處分。（詳見報告書內第五點及第九點）

嫌疑入為本局的編制內人員，身為公務員上班遲到，不嚴格遵守守時義務的行為是公共行政當局所不容許，理應受到譴責及處分，但考慮到報告書內十一點所載的各項減輕情節，猶幸其違紀行為對本局之影響並不顯著，因此，在充分考慮所有的減輕情節，尤其是衡量其過錯程度及人格，現依據《澳門公共行政工作人員通則》第 316 條第 1 款及第 2 款，以及第 320 條規定，裁定對其科處書面申誡處分。

由通知之日起計，嫌疑人可根據 10 月 11 日第 57/99/M 號法令所核准的《行政程序法典》第 148 條第 1 款及第 149 條 b 項的規定，在十五日內提出聲明異議，又或根據現行《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 款的規定，在三十日內提出行政上訴。

局長
(簽名)
2002 年 3 月 27 日

繼續審理。

上訴人稱被上訴決定沾有以下瑕疵：

1. 違法瑕疵，錯誤解釋並適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項有關於為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明的規定。所以當局在將事實歸入第 314 條第 2 款 g 項的前提，繼而科處停職 160 日之處分時，被上訴批示沾有了法律前提錯誤的違法瑕疵。

2. 批示的第二個違法之處是沾有違法瑕疵，錯誤解釋並因認定違反勤謹義務而適用《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項、第 9 款及第 10 款及第 314 條第 2 款 e 項。而本案中僅有在上午和/或下午上班遲到以及兩次沒有上班記錄，這與《通則》規定的守時義務並不相同。

3. 被上訴批示的第三個違法之處是沾有違法瑕疵，**錯誤解釋並適用**《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項，有關於因認定現上訴人於 2004 年間無合理解釋而間斷缺勤 10 日而對其科處的處分。即使不這樣認為，被上訴批示也沾有**事實前提錯誤**的違法瑕疵。為認定存在第 314 條第 2 款 e 項的前提，被上訴實體不僅要確認上訴人間斷不合理缺勤十日並適用該規定，還需陳述並證明能證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的任何其他事實。

4. 處罰批示繼續沾有另一瑕疵，即在適當和必要性方面違反適度原則的違法瑕疵。

根據上述問題，我們認為上訴人實際上只提出了一個法律問題：錯誤适用法律以及紀律處分的適度和適當原則。事實前提錯誤這一問題和對事實的裁判沒有關係，但有關係的是适用法律的問題。上訴人稱「為認定存在第 314 條第 2 款 e 項的前提，被上訴實體不僅要確認上訴人間斷不合理缺勤十日並適用該規定，還需陳述並證明能證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的任何其他事實」。這並不是說被上訴實體認定證實上訴人有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的事實為獲證明，最終沒有證明，而是涉及被上訴實體能否基於「間斷不合理缺勤十日」而「機械地適用第 314 條第 2 款 (e 項) 的規定」。

這顯然是可能有的法律前提錯誤的問題。

如果這個問題理由不成立，則應審理處分之適度性的問題。

我們繼續。

嫌疑人／現上訴人被歸責有以下違紀行為：

—— 違反《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 1 款及第 2 款 b 項、第 4 款，第 314 條第 1 款及第 2 款 g 項，在將文件提交至勞工事務局以從《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條中受益時修改文件內容，文件中載有澳門理工學院就公共行政學士學位課程第一年之註冊作出的聲明；

—— 違反經 12 月 28 日第 62/98/M 號法令修改的經 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 279 條第 1 款及第 2 款 g 及 h 項、第 9 款及第 10 款，第 314 條第 1 款及第 2 款 e 項，經常上班遲到，不合理缺勤數十日。

適用該通則第 283 條第 1 款 h 項規定的加重情節，違紀行為之合併，以及第 282 條 a 項規定的減輕情節，因工作評核不低於「良」。因此科處停職 200 日的處分。

首先涉及到一個更嚴重的事實：「偽造文件」，這一行為似乎不能被歸入《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 g 項規定及處罰的為缺勤作合理解釋時作出虛假聲明，因為我們面對的並不是為缺勤作合理解釋的行為，而且一般來說這一違反僅有關於違反履行勤謹義務和守時義務，而非旨在解釋缺勤這一紀律違反。

如果是這樣的話，我們來看。

確實一方面涉及「偽造文件」，這個行為構成了向檢察院的檢舉標的。另一方面上訴人試圖用偽造的文件來解釋《澳門公共行政工作人員通則》第 89 條第 1 款 i 項定義的「缺勤」。

所以被上訴實體作出的定性沒有錯誤。

仔細看一下《澳門公共行政工作人員通則》第三章（缺勤）中第 89 條和第 122 條起及續後數條：

第八十九條

（合理缺勤）

一、基於下列原因且符合有關法定條件而缺勤者，視為合理缺勤：

a) 結婚；

.....

i) 學術、專業及語言培訓；

.....

在第三章中，第 122 至 127 條組成第七節，規定了因學術、專業及語言培訓而缺勤。

工作人員每周最多可獲免除上班共六小時，以修讀學術、專業或語言培訓課程。（第 122 條第 1 款）

作為證據方法，該福利的受益人應向部門為「缺勤」或「豁免上班」作合理解釋：

「a) 學年開始時，上課時間表；

b) 每季，上課出席情況；

c) 每一學年終結時，成績及格；

d) 參加考試、期末試或測驗。」（第 126 條第 1 款）

根據第三章這一節的規定，由於性質和目的，為此提交的任何文件都必須旨在為缺勤作合理解釋。

也就是說，提交文件一方面是「提前解釋」因學術、專業及語言培訓而缺勤，另一方面是為享受豁免上班之福利創造條件。

嫌疑人在履行這一法律要求時提交上課時間表，但卻修改其內容，一方面旨在按照第 126 條第 1 款的要求證明上課時間表以繼續享受有關福利，另一方面是為了掩飾在該課程第一年中成績不及格的事實，而成績及格又是《澳門公共行政工作人員通則》第 124 條規定的享受福利的前提。這一消極結果構成該《通則》第 127 條規定的福利之（永久）終止的原因。

第 126 條第 2 款還規定：

「成績及格係指升級或報讀科目中最少有半數及格；在後述情況中，如有需要時，得將小數值取消。」

第 127 條（福利之中止及終止）

「一、上述各條所規定之福利如被濫用於非所規定之目的時，得在學年結束前中止之。

二、如屬下列情況，福利得永久終止：

a) 重複濫用福利；

b) 連續兩年或間斷三年未能獲得上條第二款所指之及格成績。

三、福利之中止及終止不影響可能提起之紀律程序。」

沒有提交第 126 條要求的證明成績及格的文件，預審員根據這一事實在控訴書第 7 條建議因違反《澳門公共行政工作人員通則》第 126 條第 1 款 c 項而對嫌疑人／現上訴人科處書面申誡處分。

另外，如果上訴人連續兩年或間斷三年成績不及格，則喪失豁免上班的福利。儘管這一年（第二年）還沒有受到影響，但如果再有成績不及格也是有可能的。

所以我們相信，上訴人的行為既涉及當局文件的可靠和信任這一法律保護的法益，也違反了公務員之合法性這個一般原則和義務，即為著不合法的福利而作為。

《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 1 款規定：

「擔任公共職務時，公務員及服務人員專門為公共利益服務，並應以莊重之方式從事其活動，從而為公共行政當局之聲譽作出貢獻。」

所以無論是否犯「偽造文件」的罪行，其行為都可根據第 314 條第 1 款及第 2 款 g 項科處處分。

第 314 條規定：

「一、對有過錯及對履行職業上之義務漠不關心之情況，科處停職處分。

……」

嫌疑人／現上訴人的行為如此嚴重，為獲得不正當的福利而「偽造文件」，所以「有過錯及對履行職業上之義務漠不關心」。

第一年成績不及格不會對批給享受福利立即造成影響，如果第二年還成績不及格則有可能。也就是說，這並非不可能具有不法性的嘗試，其必然對福利的獲得產生後果。

所以對事實的歸納和對法律的解釋是正確的。上訴在此部分理由不成立。

至於第二個問題，上訴人很好地區分了違反守時義務和違反勤謹義務。

正如《澳門公共行政工作人員通則》第 179 條第 2 款第 8 項及第 10 項所規定，「勤謹之義務，係指正常及持續地在部門工作」，「守時之義務，係指按指定之時間到部門上班」。

如載於控訴書和最終報告的事實：

—— 2004 年 12 月 16 日，勞工事務局局長於第 XXX/SP-DAF 號報告中作出批示，認定第 29 條中所指的遲到為不合理缺勤，共計一日。

—— 2004 年 10 月 27 及 29 日，勞工事務局局長於第 XXX/DEP/2004 號和第 XXX/SP-DAF 號報告中作出兩份批示，認定第 26 條中所指的遲到為不合理缺勤，共計兩日。

—— 2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長於第 XXX/SP-DAF 號報告中作出批示，認定上述遲到為不合理缺勤，共計兩日。

—— 2004 年 9 月 24 日，勞工事務局局長於第 XXX/SP-DAF 號報告中作出批示，認定第 20 條所指的遲到為不合理缺勤，共計一日。

—— 2004 年 6 月 29 日，勞工事務局局長於第 XXX/SPEGA-DAF 號報告中作出批示，認定上述遲到和無出勤記錄為不合理缺勤，共計四日。

《澳門公共行政工作人員通則》第 90 條規定：

一、下列者視為不合理缺勤：

a) 基於本通則未有規定之原因而缺勤或未根據本通則之規定作出合理解釋之缺勤；

b) 須取決於領導接受與否之缺勤，而該領導認為工作人員所援引之理由不充分時。

二、不合理缺勤除導致法定之紀律後果外，尚導致喪失相應於缺勤日數之報酬，且缺勤日數不計入為年資之效力而計算之服務時間內，並在該曆年之年假中扣除缺勤之日數；如已享受該等年假，則在緊接之曆年之年假中扣除。

在此部分不難贊同檢察院司法官的看法：

『……

至於違反守時義務和勤謹義務，確實涉及不同情況。勤謹之義務，是指正常及持續地在部門工作；守時之義務，是指按指定之時間到部門上班。但我們不認為所作的歸納必須修改。

這是因為，如此多次不守時表明很難將上訴人上班視為「正常」（除非在極端情況下可以被視為「正常」（除非在極端情況下視每一個工作日都正好在下班前五分鐘上班的任何人為「準時」）。另外，多次遲到和沒有出勤記錄被視為「不合理缺勤」，如此則必須歸為違反勤謹義務。』

據此裁定上訴在此部分理由不成立。

接下來上訴人指責被上訴決定違法，錯誤解釋並使用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項的規定，有關於因認定現上訴人在 2004 年間無合理解釋而間斷缺勤 10 日 —— 但確實上了班 —— 而對其科處的處分。

考慮到對上述問題的審理，這個問題不成立。

上訴人提出上訴，指責被上訴決定沾有事實前提錯誤的瑕疵，認為還需陳述並證明能證實有過錯及對履行職業上之義務漠不關心的任何其他事實，以根據《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 2 款 e 項規定處分上訴人。在他看來，被上訴實體不得僅稱上訴人間斷不合理缺勤十日並機械地適用該條款。

沒有道理。

首先，上訴人的行為構成《澳門公共行政工作人員通則》第 279 條第 2 款 g 及 h 項規定的違紀行為。

正如證明上訴人在 2004 年 5 至 12 月間持續、不斷、重複地不合理缺勤的事實一樣，不難認定這種行為表現出過錯及對履行職業上之義務漠不關心。

因此適用《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 1 款的規定。

上訴人很清楚第 2 款中可受處分的所有情況需要證實第 1 款中的要素。

法律確實要求指明具體事實，但並不意味著可以透過指出的事實進行演繹，正如本案的情況一樣。

已證明上訴人在同一曆年內間斷不合理缺勤十日，這便可以適用第 2 款 e 項規定的處分。

上訴在此部分理由也不成立。

最後上訴人指責處罰決定違反適度原則和適當原則。

如我們一貫決定的那樣，量刑是一種處分措施，屬於當局的自由裁量權，只有在嚴重錯誤或處分明顯不適當的時候法院才審查。

但我們認為本案並不存在嚴重錯誤或不適當，因為：

—— 對於《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 1 款及第 2 款 g 項的違紀行為，可科處的停職處分訂定於第 303 條第 2 款 a 項的第二級別中。

—— 對於《澳門公共行政工作人員通則》第 314 條第 1 款及第 2 款 e 項的違紀行為，可科處的停職處分根據第 314 條第 3 款訂定為 10 至 120 日。

由於違紀行為的競合與再犯，所以存在《澳門公共行政工作人員通則》第 283 條第 2 款 g 及 h 項的加重情節，可科處的處分即刻提升到更高一級別 —— 第 316 條第 2 款。

由於享受第 282 條 a 項的減輕情節，可科處低一級別的處分，第 316 條第 2 款。

量刑科處應遵守經《澳門公共行政工作人員通則》第 277 條準用的《刑法典》第 67 條第 3 款。因此科處的處分可以是《澳門公共行政工作人員通則》第 303 條 b 項的第二級別，既不沾有錯誤適用法律的違法瑕疵，也不沾有違反適度原則的瑕疵，因此具體處分並非明顯不適度及不適當。

應裁定上訴不成立。

綜上所述，本中級法院合議庭裁定甲的上訴不成立。
上訴人支付訴訟費用。

蔡武彬（裁判書製作法官）—— José M. Dias Azedo（司徒民正）—— 賴健雄