

上訴案件編號： 1079/2020

合議庭裁判日期： 二零二一年十月十五日

主題：

紀律處分

撤職

證據調查

自由裁量權

裁判書內容摘要：

1. 司法上訴的目的是審查行政機關作出行政行為時有否錯誤適用法律和有否嚴重違反法律的基本原則，而並非是讓行政法院取代行政機關作出行為。因此，除非行政法院認為有必要依職權對某些未查明且對案件作良好判決有重要性的事實主動調查，或屬針對利害關係人早以於行政程序中提出調查但行政機關沒有應其聲請進行調查的事實進行調查外，司法上訴不應被利用作為補充或取代行政機關的查明事實真相的平台，但當然不妨礙行政法院應上訴人請求審查行政機關在行政程序中證據調查時有否違法。
2. 《公共行政人員通則》第三百一十六條所規定的撤職和強制退休處分二擇其一的選擇屬行政機關的自由裁量範圍內的事宜，原則上，若非在選項的決定有明顯和以令人不能容忍的方式違反行政法的

基本原則，則法院不能對之進行審查。

裁判書製作法官

賴健雄

澳門特別行政區中級法院
行政司法上訴卷宗第 1079/2020 號
合議庭裁判

一、序

A，懲教管理局第三職階特級行政技術助理員，就保安司司長於二零二零年十月八日，作出對其科處撤職處分的批示不服，向中級法院提起上訴，其上訴理由結論如下：

1. 除了表示應有的尊重外，針對被訴實體對司法上訴人科處撤職處分的決定，司法上訴人認為存有違反法律的瑕疵。
2. 被上訴決定所引用的法律依據是《澳門公共行政工作人員通則》第305條、第311條、第315條第1款和第2款f項以及第316條的規定。
3. 上述通則第305條以及第311條規定了撤職的定義及效力，第315條第1款和第2款f項則是規定了適用強迫退休及撤職的適用前提，第316條規定了科處紀律處分所考慮的因素及酌科標準。
4. 上述通則第315第1款規定了是強迫退休及撤職的適用前提均是違紀人作出了“對引致不能維持職務上之法律狀況之違紀行為”。
5. 而第315條的第2款f項則列舉了“在同一曆年內，無合理解釋而連續缺勤二十日或間斷缺勤三十日者”的情況，可適用強迫退休及撤職的紀律處分。
6. 不能否認，本案司法上訴人的違紀行為符合了上述通則第315條第2款f項的規定。
7. 但對於被上訴決定中對司法上訴人採取最嚴厲的“撤職”作為司法上訴人的紀律處分，除了表示應有的尊重外，司法上訴人不能同意。
8. 在酌科紀律處分時，應根據《澳門公共行政工作人員通則》第316條第1

款及第2款所規定之標準，以及遵從《行政程序法典》第5條第2款所規定的適當及適度原則為之。

9. 本案中，儘管**司法上訴人**的違紀行為符合了上述通則第315條第2款f)項的前提，但是所違反的義務是有關通則第219條第2款g)項以及第9款的勤謹義務。
10. 對比無私、服從、忠誠及保密這些義務，一般的公務員違反勤謹義務的行為會為行政當局帶來一些不便，但絕不會對其造成嚴重及不可挽救的影響。
11. 另外，本案中**司法上訴人**是第三職階特級行政技術助理員，並不屬於軍事化人員。
12. **司法上訴人**工作十年以上，於2005年至2019年的工作評語均為“十分滿意”或“滿意”，符合《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，亦可見過往長達十四年的工作表現十分認真。
13. 除了本次紀律程序外，未見**司法上訴人**存在任何違紀行為的記錄。
14. **司法上訴人**於2001年由於射擊隊內各成員團結一致，充分發揮團隊精神，表現特出，獲頒授傑出團體獎，符合《澳門公共行政工作人員通則》第282條c)項所規定的減輕情節。
15. **司法上訴人**的違紀行為沒有公開，符合《澳門公共行政工作人員通則》第282條f)項所規定的減輕情節，可見違紀行為沒有對外產生影響。
16. **司法上訴人**為退休之效力而計算之年資為21年10個月，可見為澳門懲教管理局(及前身澳門監獄)提供服務已久。
17. 關於**司法上訴人**的人格方面，在出現本案的不合理缺勤的情況以前，**司法上訴人**已患上抑鬱症並接受治療。
18. **司法上訴人**至今仍然受到抑鬱症的困擾，需要定時到仁伯爵綜合醫院氹仔成人精神病科門診覆診。
19. 而且就過錯程度方面，**司法上訴人**曾提出自己的情況屬於自動離職以待退休。
20. 因**司法上訴人**誤認為已符合自動離職的條件，所以後來才沒有提交醫療報告。
21. 而且在等候回覆期間及之後，沒有人明確告知**司法上訴人**要如常上

班，故此司法上訴人產生了誤解一直在家中等待。

22. 由此可見，司法上訴人的過錯程度較低。
23. 考慮到以上種種對司法上訴人有利的情節，根據《澳門公共行政工作人員通則》第316條第1款及第2款所規定的處分標準，以及《行政程序法典》第5條第2款所規定的適當及適度原則，對司法上訴人料處“撤職”作為紀律處分明顯過於嚴厲，應對其科處“強迫退休”較為恰當。
24. 作為補充，一個人由18歲至65歲只有47年的工作時間(公務員更是服務時間滿三十年可以申請自願退休)。
25. 司法上訴人為當局工作貢獻了自己最年輕及壯健的長達21年10個月的黃金時間，加上本案的不合理缺勤之前已患上抑鬱症及現仍受到這個病症的困擾，在違紀行為沒有對當局造成嚴重影響的情況下，對其採取最嚴厲的“撤職”作為紀律處分並不合理。
26. 基於此，被上訴決定違反了《澳門公共行政工作人員通則》第316條第1款及第2款所規定紀律處分的標準，以及明顯違反了《行政程序法典》第5條第2款所規定的適當及適度原則，根據《行政程序法典》第124條之規定，屬可撤銷。

請求

基於此，謹請 法官閣下根據《行政訴訟法典》第55條第1款，要求保安司司長提交行政卷宗之正本及一切與司法上訴之事宜有關之其他文件(尤其包括司法上訴人曾向衛生局健康檢查委員會所提交的醫療報告)以附入本司法上訴之卷宗。

同時，謹請 法官閣下裁定本訴訟理由成立，作出以下判處：

1. 撤銷保安司司長於2020年10月8日所作出的對司法上訴人科處撤職紀律處分的決定；以及
2. 改為科處強迫退休作為紀律處分。

最後，謹請 法官閣下一如既往，作出公正裁決

被上訴實體保安司司長依法經傳喚提出答辯，主張被上訴行為不存在任何瑕疵，請求法院裁定上訴理由不成立（見本卷宗第 34 至 38

頁)。

就上訴人提出的證據調查請求，裁判書製作法官作出批示否決其請求。

經依法通知後，上訴人就否決其提出證據調查請求的批示向合議庭評議會提出異議，並作出如下的結論及請求：

綜上所述，根據《行政訴訟法典》第43條第1款c項之規定行文並沒有規定提交證人作證存有任何限制。

即使不如此認為，司法上訴人的情況亦非如一般利害關係人怠惰地不提供證據的情況，而是司法上訴人患有抑鬱症影響了其自身的判斷及行事能力，以及司法上訴人當時對自己已滿足退休條件產生了確信，才沒有在紀律程序中提交證人。

此外，起訴狀第9至13點的事實亦對於被上訴的行政決定中採取撤職處分是否適當及適度的問題，具有重要性，同時起訴狀第11點亦屬於一個事實而不屬司法上訴中採取的法律意見，故此，應透過司法上訴人提出的證據方法予以證明。

基於此，謹請尊敬的評議會裁定本異議理由成立，批准司法上訴人提交的證人名單，以及傳召證人作證。

最後，謹請法庭一如既往，作出公正裁決！

就上訴人提出的異議，裁判書製作法官批示，決定異議留待合議庭審理本上訴時一併審理。

隨後只有上訴人提交任意性陳述，基本上重申其在上訴狀的論據。

尊敬的檢察院司法官就上訴的標的發表其法律意見，主張上訴理由不成立。

經兩位合議庭助審法官依法檢閱後，本上訴提交評議會審理。

本中級法院在地域、事宜和層級上具管轄。

本上訴程序形式正確，且不存在任何有礙本法院審理本上訴並須先作解決的無效情事及先決問題。

各訴訟主體具有訴訟主體的人格及能力，且對本上訴具有正當性。

二、理由說明

鑑於上訴人就裁判書製作法官否決其證據調查請求的批示提出異議，故本院得先審理之。

上訴人請求法院就其起訴狀第9至13點事實聽取其指定的兩位證人的證言，以認定當中所主張的內容。

第9至13點的主張內容如下：

9. 在出現本案的不合理缺勤的情況以前，司法上訴人已患上抑鬱症並接受治療。
10. 司法上訴人至今仍然受到抑鬱症的困擾，需要定時到仁伯爵綜合醫院氹仔成人精神病科門診覆診。(見附件三)
11. 司法上訴人在接受紀律程序調查時，曾提出因其獲健康委員會確認之因病缺勤期已達555日(超過18個月)，故認為依據《澳門公共行政工作人員通則》第107條第1款a)項的規定自動離職以待退休。(見附件一)
12. 司法上訴人認為自己滿足了自動離職的條件，故此後來沒有提交醫療報告。

13. 在紀律程序開展之後，司法上訴人沒有被告知要照常上班。

裁判書製作法官以下述批示的理據否決其請求：

O recorrente requereu a produção da prova testemunhal sobre a matéria dos pontos 9 a 13 da petição de recurso.

No entanto, dando uma vista de olhos a esta matéria da petição de recurso, verifica-se logo que esta se não reporta não só à questão de facto, susceptível de ser objecto de prova, como também se referem à matéria de direito, afirmações e/ou juízos conclusivos, portanto insusceptíveis de ser objecto de qualquer meio de provas.

Por outro lado, tal como bem observado pelo Ministério Público no seu douto parecer emitido em sede de vista inicial, o recurso contencioso não pode ser instrumentalizado para a realização das diligências probatórias que poderiam ser requeridas e realizadas no âmbito do procedimento administrativo que cominou com a prática do acto recorrido, sem prejuízo da investigação oficiosa ordenada pelo Tribunal por força do princípio do inquisitório consagrado no artº 76º do CPAC.

Por razões expostas, indefiro as requeridas provas testemunhais - artº 65º/3, *a contrario*, do CPAC.

從上述批示內容所見，否決上訴人提出的證據調查的依據有二，其一指上訴人擬請求法院調查的事宜內容並非屬可通過證據認定的事實問題，而是屬法律問題，結論性的斷言和判斷；其二是就行政機關的行政行為向法院提起的司法上訴不能被利用作為調查原可於先前行政程序中進行調查的事宜。

兩依據任一均足以支持否決上訴提出的證據調查請求。

整體而言，上訴人僅就被異議的批示中第二個理據提出爭議，而

針對第一個理據，只是指出第 11 點的內容仍有一部份屬事實，而非作為上訴理據的法律主張。

然而，若上訴人所指的屬事實事宜的部份內容是其在紀律程序中曾表達其對法律的理解的客觀事實，則這一部份亦因有文件證明和保安司司長亦無就此主張作出否定或反駁而應視為獲得證實，和因此無需對之進行證據調查。

除指出第 11 點內容屬事實事宜外，上訴人未有針對第一個依據關於第 9、10、12 及 13 點內容的部份提出異議，故這部份已確定和已產生效力。

因此，被異議批示已基於其中一個必要和充分的依據沒有適時被異議而確定，因而原則上本院亦無需審理僅針對另一依據而提起的本異議。

無論如何，本合議庭完全認同裁判書製作法官就第二個依據所言。

事實上，司法上訴的目的是審查行政機關作出行政行為時有否錯誤適用法律和有否嚴重違反法律的基本原則，而並非是讓行政法院取代行政機關作出行為。因此，除非行政法院認為有必要依職權對某些未查明且對案件作良好判決有重要性的事實主動調查，或屬針對利害關係人早以於行政程序中提出調查但行政機關沒有應其聲請進行調查的事實進行調查外，司法上訴不應被利用作為補充或取代行政機關的查明事實真相的平台，但當然不妨礙行政法院應上訴人請求審查行政機關在行政程序中證據調查時有否違法。

異議人主張其因患病而沒有在行政程序中提出證據調查的請求。

然而，從行政卷宗所見，異議人在接收控訴書時已被清楚告知享有舉證的權利，包括指出證人名單、提交文件和請求採取證據措施等(見行政卷宗第 173 頁)。

此外，在其書面答辯中的主張和論述文理清晰，有邏輯和意思表示清楚(參見行政卷宗第 176 至 177 頁)，本合議庭難以相信異議人當時受病患影響以致無法行使舉證權利。

綜上所述，合議庭認為本異議理由不成立。

處理異議後，以下讓本院着手審查主上訴。

根據《民事訴訟法典》第五百八十九條的規定，上訴標的為上訴狀結論部份所劃定的範圍內具體指出的問題，以及依法應由上訴法院依職權審理的問題。

在上訴中，不存在任何本上訴法院應依職權作出審理的問題。

據上訴狀結論所言，上訴人具體提出以下問題：

1. 違反法律；及
2. 違反適當及適度原則。

根據卷宗所載的資料，下列者為無爭議，且對審理上述問題具重要性的事實：

上訴人A為第三職階特級行政技術助理員，確定委任，隸屬懲教管理局路環監獄社會援助、教育及培訓處教育及培訓小組第二組。

- 上訴人於2019年08月06日至09日、12日至13日、20日至23日因病沒有上班，並提交了證明其因病缺勤的醫生檢查證明書。
- 根據衛生局的2019年08月23日、09月20日及10月25日健康檢查委員會審查記錄，健康檢查委員會意見認為上訴人須遞交醫療報告，以便該委員會評估上訴人2019年08月06日至09日、12日至13日及20日至23日期間之缺勤是否為合理缺勤。
- 根據懲教管理局人力資源處的第00062-RT/DRH/2020號報告顯示，人力資源處人員已多次致電上訴人查詢有關其醫療報告之情況，獲上訴人回覆表示因部份主診醫生為合約醫生，合約完結後未能聯絡該醫生，以致未能跟進其醫療報告。
- 根據懲教管理局局長於2020年04月27日簽發的第00678-OFC/DSC/2020號公函內容，要求上訴人於接獲該公函起30日內提交上述醫療報告，其後上訴人已於2020年05月04日簽收該公函。根據人力資源處的第00128-RT/DRH12020號報告顯示，截至2020年07月03日，上訴人仍沒有遞交上述醫療報告。
- 據上訴人所述，其曾嘗試按部門要求就2019年08月06日至09日、12日至13日、20日至23日因病缺勤情況找有關醫生索取醫療報告，但因部分為其診治的醫生為合約醫生，合約完結後未能聯絡該醫生，因此未能成功索取有關醫療報告，之後因其認為自己已屬於《通則》第107條第1款a)項所規定的須自動離職以待退休的情況，故認為已再沒有需要遞交有關醫療報告而沒有再向醫院嘗試索取有關醫療報告，因此沒有向部門遞交有關醫療報告。
- 據上訴人曾於2019年07月06日透過電子郵件向澳門行政公職局查詢其因病缺勤的性質，並於2020年07月24日獲該局以第553/DTJ/EMAIL/2019號電子郵件回覆“若台端所患的精神病不屬絕對有必要中斷工作人員之職務的一類，而就該疾病及台端所患的其他非屬《通則》第一百零五條第四款規定的疾病而言，健康檢查委員會批給的因病缺勤期限為十八個月”。因此上訴人誤以為自己所患的疾病屬《通則》第106條第1款及第105條第3款所規定的情況，因病缺勤期不得逾十八個月，從而符合《通則》第107條第1款a)項的規定，須自動離職以待退休。
- 上訴人於2019年08月26日至10月29日缺勤，沒有任何出勤及進出部門的

記錄，亦沒有提交任何證明文件。

- 根據人力資源處提供的“員工原始打咭報表”，顯示沒有上訴人於2019年08月26日至10月29日出勤的打咭記錄。
- 根據人力資源處提供的“員工進出記錄”，顯示沒有上訴人於2019年08月26日至10月29日曾進入及離開部門的記錄。
- 根據人力資源處的第00093-RT/DRH/2020號報告及相關資料文件，顯示上訴人沒有就其於2019年08月26日至10月29日的缺勤作出合理解釋及提交書面證明。
- 據上訴人所述，由於知悉其獲健康檢查委員會確認之因病缺勤期已達555日，已超過18個月，故上訴人認為局方會按《通則》第107條第1款a)項的規定使上訴人自動離職以待退休，因此上訴人自2019年08月26日開始便就在就診時主動向醫生表示不用提供醫生檢查證明書，並因而沒有能證明其自2019年08月26日開始的缺勤為合理缺勤的證明文件。
- 據上訴人所述，其曾於約2019年07月致電人力資源處人員了解其情況是否已屬於自動離職以待退休的狀況，當時該人員表示須視乎健康檢查委員會就上訴人的情況的回覆而定。
- 就上訴人所患疾病的因病缺勤期的期限問題，局方已於2019年09月20日透過第01826-OFC/DSC/2019號公函向衛生局查詢，衛生局回覆表示該局的健康檢查委員會是按照《通則》第106條第2款所規定，作出確認上訴人於2016年11月23日至2019年08月01日期間的因病缺勤期總數為555日。
- 根據上一項所述衛生局之回覆，顯示上訴人所患之疾病為《通則》第105條第4款之情況，其情況之因病缺勤期限為5年。
- 就上述事宜，人力資源處工作人員已通知上訴人其疾病之缺勤期限為5年，而非其所述的18個月，並通知其於2019年08月26日起的所有缺勤均須提交證明文件。
- 至2019年10月29日，局方仍未收到上訴人提交的任何缺勤文件及任何解釋，根據《通則》第90條之規定，懲教管理局局長於第00142-RT/DRH/2019號報告上作出批示，決定對上訴人於2019年08月26日至10月29日的缺勤視為不合理缺勤。
- 於2019年11月15日，上訴人就懲教管理局局長將其於2019年08月26日至

10月29日的缺勤視為不合理缺勤的決定作出聲明異議，理由為其於2019年08月26日之前已獲健康委員會確認之因病缺勤已達555日，局方應在其缺勤達18個月時命令其須自動離職以待退休，以及上述因病缺勤當中，有超過三分之二為骨科疾病，約低於三分之一為抑鬱症，其並不屬於“精神病，如絕對有必要中斷工作人員之職務時。”的情況，故其並不適用《通則》第106條第2款的規定，故其已滿足離職待退休的條件，因此並不存在其於2019年08月26日至10月29日不合理缺勤的情況，並建議局方致函衛生局查明上訴人的病況及說明精神病有別於愛滋病及癌病，精神病是當絕對有必要中斷職務時才計5年。

- 就上述上訴人的聲明異議，局方已於2019年11月21日透過第02284-OFC/DSC/2019號公函向衛生局要求就聲明異議內容發表意見，衛生局於2020年04月01日回覆表示，經該局發函致行政公職局諮詢相關事宜後所得的行政公職局的意見，上訴人的病況是必須按照《通則》第106條第2款的規定來處理。即上訴人所患之疾病為《通則》第105條第4款之情況，其因病缺勤期限為5年，而非其所述的18個月。故此，懲教管理局局長駁回上述上訴人的聲明異議。
- 上訴人於2019年10月30日至2020年08月31日缺勤，沒有任何出勤及進出部門的記錄，亦沒有提交任何證明文件。
- 根據人力資源處提供的“員工原始打咭報表”，顯示沒有上訴人於2019年10月30日至2020年08月31日出勤的打咭記錄。
- 根據人力資源處提供的“員工進出記錄”，顯示沒有上訴人於2019年10月30日至2020年08月31日曾進入及離開部門的記錄。
- 根據人力資源處的第00062-RT/DRH/2020、00084-RT/DRH/2020、00102-RT/DRH/2020、00128-RT/DRH/2020、00150-RT/DRH/2020及00160-RT/DRH/2020號報告及相關資料文件，顯示上訴人沒有就其於2019年10月30日至2020年08月31日的缺勤作出合理解釋及提交書面證明。

就被上訴行政行為有否違法及違反基本原則的上訴問題，導致的助理檢察長作出如下的法律意見：

在起訴狀與陳述詞中，司法上訴人請求撤銷保安司司長閣下第109/SS/2020號批示（卷宗第16-17頁，其內容視為在此予以完全轉錄）。為論證和

支持其訴訟請求，司法上訴人提出：被上訴決違反了《澳門公共行政工作人員通則》第 316 條第 1 款及第 2 款所規定紀律處分的標準，以及明顯違反了《行政程序法典》第 5 條第 2 款所規定的適當及適度原則，根據《行政程序法典》第 124 條之規定，屬可撤銷。

*

的確，司法上訴人具備《澳門公共行政工作人員通則》第 315 條第 3 款規定的前提（即 15 年的退休年資），可被科處「強迫退休」處分。關於「強迫退休」與「撤職」之適用，終審法院和中級法院一以貫之的立場是（舉例而言，參見終審法院在第 36/2021 號程序中之合議庭裁判）：三、雖然第 315 條第 3 款提到了年資的問題，但立法者作這樣的規定並非為排除對具有 15 年服務時間的違紀人員科處撤職處分，而是不容許對服務時間少於 15 年的違紀人員科處強制退休的處分。顯而易見的是，對具有超過 15 年服務時間的人員並非必須科處強迫退休處分，並非不能科處撤職處分。四、除第 315 條第 3 款所作的不能對服務時間未滿 15 年的違紀人員科處強迫退休處分的強制性規定之外，如違紀行為導致職務上的法律狀況不能繼續維持，則行政當局可以（並且應當）根據具體個案的情況選擇對違紀人員科處強迫退休或撤職的紀律處分，這屬於行政當局自由裁量的範圍。

不僅如此，終審法院也持之以恆地斷言（舉例而言，參見終審法院在第 101/2019 號程序中之合議庭裁判）：一、行政當局在法定處分類型和幅度之內科處紀律處分原則上是不受司法審查的，除非出現顯而易見的錯誤、明顯不公正或違反行政合法性、平等、適度、公正及公平等行政法的一般原則的情況。二、在自由裁量的範圍之內，又或者，在那些給予了行政當局自由評價和裁決空間的情況中，法院不能說行政當局的決定是否為假使法院被法律賦予了該職權則將會作出的決定。這是一項專屬由行政當局作出的評價，法院的角色是判斷在行使自由裁量權的過程中是否因違反了適度原則或其他原則而存在明顯錯誤或完全不合理的情況。三、只有在行政當局的決定以令人無法容忍的方式違反了適度原則的情況下，法官才介入審查行政當局有否遵守該等原則。認真分析司法見解，我們堅信“僅當行政當局之決定以不能容忍的方式違反了適度原則時，法官才可對行政機關是否遵守該原則作出審議”無疑是終審法院與中級法院始終恪守的一致立場（舉例而言，參見終審法院在第 5/2015 號和第 41/2010 號程序中之合議庭裁判）。

觀諸本案，首先有必要指出：本案之行政卷宗不容置疑地證實司法上訴人曾被科處過罰款處分，有紀律處分之前科（參見答辯狀第四條）。此外，司法上訴人於 2019 年 11 月確切知悉懲教管理局局長裁定其缺勤為不合理缺勤，於 2019 年 11 月 15 日提起聲明異議，懲教管理局局長於 2020 年 4 月 22 日作出批示、駁回她的聲明異議，司法上訴人於 2020 年 5 月 4 日獲

通知該決定（答辯狀第十及十一條）。尤其嚴重的是：儘管懲教管理局已清楚告知司法上訴人其所患之病症為《澳門公共行政工作人員通則》第 105 條第 4 款所規定的狀況，缺勤之期限為 5 年而非 18 個月（見行政卷宗 P.A.第 4 頁），但是，自 2019 年 11 月 15 日（她提起聲明異議之日期）以降，司法上訴人仍然一直缺勤，亦無提交任何書面證明。

在充分尊重任何高見之前提下，我們冒昧認為：在確切知悉自己正處於“不合理缺勤”時，司法上訴人不理會懲教管理局的提醒，一意孤行地繼續缺勤，其過錯無可辯駁地屬於故意。故此，在我們看來：她所說之“誤解”及“司法上訴人的過錯程度較低”的辯解（參見起訴狀第 20 至 22 點結論），於理不符。

有鑑於此，而且由於其不合理缺勤的嚴重程度（自 2019 年 11 月 15 日起，一直持續），我們認為：對司法上訴人科處撤職處分，不存在明顯錯誤、絕對不會了或不可容忍的非正義；職是之故，本案之系爭批示不觸犯《澳門公共行政工作人員通則》第 316 條第 1 款及第 2 款所規定的，亦不違反了《行政程序法典》第 5 條第 2 款所規定的適當及適度原則。她提出的訴訟理由，皆不成立。

綜上所述，謹此建議法官閣下：宣判司法上訴人敗訴，駁回其全部訴求。

本院完全認同意見書中所言。

事實上，當中主張者乃澳門行政法院一貫的理解。這一理解為無爭議地認為《公共行政人員通則》第三百一十六條所規定的撤職和強制退休處分二擇其一的選擇屬行政機關的自由裁量範圍內的事宜，原則上，若非在選項的決定有明顯和以令人不能容忍的方式違反行政法的基本原則，則法院不能對之進行審查。

此外，根據本上訴卷宗所認定的事實和其他一切有重要性的情節，上訴人未有指出且本院亦未見到，行政機關如何以上述方式違反

行政法的任一基本原則。

因此，本院完全採納檢察院在其詳盡和精闢的意見書中所主張的理據，和視之為本合議庭裁判的理由說明和以此為據裁決本上訴理由不成立。

結論：

3. 司法上訴的目的是審查行政機關作出行政行為時有否錯誤適用法律和有否嚴重違反法律的基本原則，而並非是讓行政法院取代行政機關作出行為。因此，除非行政法院認為有必要依職權對某些未查明且對案件作良好判決有重要性的事實主動調查，或屬針對利害關係人早以於行政程序中提出調查但行政機關沒有應其聲請進行調查的事實進行調查外，司法上訴不應被利用作為補充或取代行政機關的查明事實真相的平台，但當然不妨礙行政法院應上訴人請求審查行政機關在行政程序中證據調查時有否違法。
4. 《公共行政人員通則》第三百一十六條所規定的撤職和強制退休處分二擇其一的選擇屬行政機關的自由裁量範圍內的事宜，原則上，若非在選項的決定有明顯和以令人不能容忍的方式違反行政法的基本原則，則法院不能對之進行審查。

三、裁判

綜上所述，中級法院民事及行政上訴分庭合議庭通過評議會表決，裁定上訴人就本卷宗第 47 頁批示提起的異議和上訴均理由不成立。

由上訴人支付本上訴的訴訟費用，當中包括 8UC 的司法費。

依法作登記並通知訴訟主體。

二零二一年十月十五日，於澳門特別行政區

裁判書製作法官

賴健雄

第一助審法官

馮文莊

第二助審法官

何偉寧

米萬英