

# 澳門公職法律制度檢討

羅忠誠 \*

何佩珊 \*\*

翻譯：杜莎美

陳淑玲

本文是對澳門公職法律制度作出包括所有有關調整之檢討，並且提及最重要之改變。本文採用簡單及直接方式表達，只因原文內容給予人們的印象是比較廣泛及繁複的。盡量在無損準確性之情況下，透過圖表以簡潔形式嘗試比較過去之狀況（前）及檢討後之狀況（後）。

## 1、序言

澳門公職法律制度之檢討在去年中已開始進行，以遵守一九八九年施政方針第五章——行政及司法政策——預料採取一些措施使公共行政現代化，特別針對組織系統之發展及檢討整體工作人員之章程。

然而，修改該法律制度的需要，始自一九八四年所頒佈的一系列條例<sup>①</sup>，這系列條例引致擔任本地公職大綱條例之深遠改變，特別是在海外公務員章程方面（E F U）。

---

\* 澳門市政廳總行政司司長。

\*\* 文化司署行政暨技術輔助廳廳長。

①在各項法令中，作者所說的是84年8月11日頒佈的第85 / 84 / M號法令（機關架構），86 / 84 / M號法令（公職制度），87 / 84 / M號法令（一般職程制度）及88 / 84 / M號法令（領導及指導人員）。

雖然在立法上曾對此作出努力，該條例的一部份現仍生效。同時額外法例繼續頒佈，以便管制有關事項，應付新出現的問題或解釋或克服疑點。

就此，於五月九日通過頒佈之第35、36及37 / 88 / M號法令<sup>②</sup>，構成對本地區公職法律制度，特別是第35 / 88 / M號法令所撤消已過時之海外公務員章程有相當大和有意義的轉變。

餘下來之施政，就是繼續執行在本地公職人員法律制度自主方面及配合本地區之需要的政策。

作為一個龐大之政策及不可否定之衝擊，應廣泛地諮詢意見，包括向機關部門及工作人員，因而透過有利的對話作出了多次諮詢及吸納更多意見和提案。

檢討之結果永不可視為已完成之工作，而只作為必須延續之第一步。

所以，預測該法規生效後之一年，將視為法律改革目的而去吸取實踐的經驗，才有能力解決其出現的問題，以便令澳門擁有一個更為適合本地區需要的公共行政人員章程向前邁進一步。

## 2、檢討目的

從一九八四年之眾多的法律中及其在過渡時期之不合適，加上由於條例出現的一些不協調，是構成澳門公職人員制度修改之主要原因。

這樣，作出了總目的如下之檢討建議：

- 簡化程序及定義，使其易於理解和執行。
- 整理及解決已生效之法律所出現的問題及其存在之爭論。
- 盡量將法規濃縮，編成法典，以便達到更佳的效果。
- 面對葡萄牙共和國而自治，但不可忽略其經驗及接受其在本地區可實行及有效之辦法<sup>③</sup>。
- 採納適合過渡期的方案，特別在本地化及雙語制作出一定的回應，在雙語方面需採取緊急措施以避免現行之制度突然中斷。

---

<sup>②</sup>第35 / 88 / M號法令撤消了一九六六年五月廿八日第廿二號政府公報副刊刊登之一九六六年四月廿七日第46982號法令所通過之海外公務員章程。第36 / 88 / M號法令引用該章程之一些條文，而第87 / 88 / M號法令則通過澳門公職人員紀律章程。

<sup>③</sup>有關假期制度及其效力，提前享受年假之權利（工作第一年），一般職程架構以及其他方面等均跟隨葡萄牙共和國最近公佈之公職範圍內。

——明確預料頒佈之法規應於生效一年後作出檢討及修改，以便解決疑問及漏洞，作出較為有抱負的方案，此舉是爲了澳門公共行政具有一個適當之人員章程面對過渡期及維持至一九九九年後。

自然地，針對問題的複雜性和所牽涉之事情，循立法途徑解決，上述所指之目的便可取得或多或少的成就。

無論如何，我們認爲這項檢討最低限度體現了一個重要的進步，使公職法律制度更適時、精簡及現代化，尤其是該檢討將大門打開，以便將來行政當局可引用一些適當的措施。

### 3、法規

在澳門公職法律制度檢討範圍所頒佈之法規如下：

——八月廿八日第53 / 89 / M號（海外招聘人員章程）法令；

——十二月廿一日第85 / 89 / M號（領導及指導人員章程）法令；

——十二月廿一日第86 / 89 / M號（職程制度）法令；

——十二月廿一日第87 / 89 / M號（澳門公職人員章程）法令。

雖然“海外招聘人員章程”的頒佈日期較前，但並不代表該章程不會進行修改，這完全是因行政當局之需求，以利於管制海外人員的招聘及其在本澳任職之情況。

另一方面，應注意的是雖然這些法規的次序可能令人產生不同的想法，但“澳門公職人員章程”是這系列法律的重心點。

因此必需將該章程視爲重點，而其餘法則列爲補充特別法律。換言之，倘未有明確指定時，此等法規將引用該章程之規定。

### 4、外聘人員任職制度章程

爲了配合過渡期之需要，現已更改向外招聘人員之制度，不僅使其具有獨特化的特性，而且亦是爲了執行和遵循過渡時期公務員本地化。

招 聘 條 件
* 在澳門居民中所缺乏之投考者（應徵者）。 * 尊重每個公共機關所訂定之招聘人員的限額。 * 總督的批示（不可轉授的職權）。

### 手續程序④

- 1) 外聘人仕名單連同公函一起寄往行政暨公職司。
- 2) 行政暨公職司在就業所進行資料搜集工作，並將招聘佈告刊登於本澳至少兩份報章中。
- 3) 行政暨公職司在十五天內通知有關機關是否有本地投考者。
- 4) 倘缺乏本地應考者，有關機關得製訂有依據的建議書，並連同行政暨公職司公函呈交總督批示。
- 5) 在核准招聘人員後，有關機關得將此呈交行政暨公職司，以便進行外地招聘。
- 6) 有關機關有權從行政暨公職司審訂過的合格應考人名單中挑選和錄取人員。
- 7) 對來自公共企業或葡國公共機關的人員，聘請方式按照澳門組織章程第69條 1 款規定進行。

### 任職方式

- \* 團體外合約或散位方式。
- \* 對於領導及指導人員的職位，定期委任。
- \* 於本澳服務三年。

### 特別權利

- \* 來回交通費由本澳政府支付。
- \* 住宿費用由本澳政府支付。
- \* 可預支相當於三個月的薪俸，然後免息攤還。
- \* 為參與在原職位職級晉升考核，有權每隔三年往返招聘原地，旅費由本地區支付。
- \* 在澳門工作滿三年，而再獲續約不少於一年者，其配偶亦可享受往外地旅費（祇要其配偶沒有同等福利）其子女如仍在收取政府之家庭津貼者，亦可享受往外地旅遊的福利。
- \* 因工傷病者，倘工作未滿一年，可獲相等於五個月薪酬的賠償；如工作超逾一年者，可獲每年五個月薪酬的賠償，但最高限額為十五個月。
- \* 在本澳工作期滿時，可在期滿前豁免十天工作。
- \* 將遺骸運回招聘原地。
- \* 按照行政機關的需求，配偶有擔任政府職務的優先權。

④八月廿八日第53 / 89 / M號法令所提及之程序經在十月九日第四十一期政府公報第115 / GM / 89號批示詳細列明。

配偶有擔任政府職務之優先權，是這法律備受爭議的其中一點，但筆者並不同意這些爭議。

首先，因為法例以一個明確及清晰的方式（令政府具有威嚴）表達出政府認同過往一直都有實行但被認為略帶徇私的配偶優先權的做法。

第二，因為法例清楚表明這優先權對行政機關並不存有強制性，主要仍依部門需求而定，且受聘之配偶必須是已在職或已受聘候職之人仕。

最後，如果要從外招聘人員就必須是在本澳找不到合格人選時才可——相信沒有人對此質疑，在外聘之時，雖然要經常顧及政府對人員招聘的學歷與經驗的要求，但在其他條件裏倘不給予外聘人員配偶來澳任職的話，這是不合邏輯及不能接受的。

## 5、領導及指導人員

領導及指導職位的重組可透過以下的圖表說明：

修訂前	修訂後
* 司長、I 及 II 級	* 司長，薪級1000及920 點
* 副司長，I 及 II 級	* 副司長，薪級870 及820 點
* 廳長	* 廳長
* 處長	* 處長
* 組長	* 組長
* 副組長	.....
* 辦公室主任	.....
* 科長	* 科長

法例對司署領導人員級別的修改消除了二級司（署）與一級司（司）的分別，在政府機關重組過程完成後留下的只有司（一級司）<sup>⑤</sup>。

副組長的職位於空缺時予以撤消，此等職位現只有在郵電司設立。

辦公室主任職位亦將遇到同樣情況，辦公室將由另一下屬部門取代，辦公室主任則晉升為部門領導人。

<sup>⑤</sup>參閱一九八九年十二月廿一日第85 / 89 / M 號法令第十六條及179 / GM / 89號批示（政府公報第52號第三副刊，十二月廿九日）。

此法規最突出或最重要的一點是新設立的助理職位，其目的是為了培養本地領導人，以便維持行政當局運作超越一九九九年。這個職位並不算領導或指導職位，而屬於一種在職培訓的情況。

助 理
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 在澳門出生或居住澳門滿五年之雙語人士。</li> <li>* 學士，高等學歷。</li> <li>* 定期委任。</li> <li>* 薪金索引相等於處長（司長助理）及組長（廳長助理）。</li> </ul>

在出任方式方面，最有意義的是領導及指導人員之定期委任期由兩年延長至三年，這樣加強了部門的穩定性。

代職制度方面⑥有很重要的變動，最明顯的是領導人可任命同機構內任何擔任與其職位相稱之工作的公務員或服務人員代替其工作。

代 職	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 空缺、缺席或當不執行職務時。</li> <li>* 沒期限及自動。</li> <li>* 同部門內職級最高之公務員或職員。</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 空缺、職位終止、缺席或當不能執行職務時。</li> <li>* 超過十天及不自動。</li> <li>* 同部門內職務與該職位相符之公務員或職員。</li> <li>* 空缺時間不超過六個月。</li> </ul>

由行政當局主動終止職務時，領導及指導人員應有權收取補償⑦。但現時對於其他情況亦會給予該權利，這對員工較為有利和符合他們的期望。

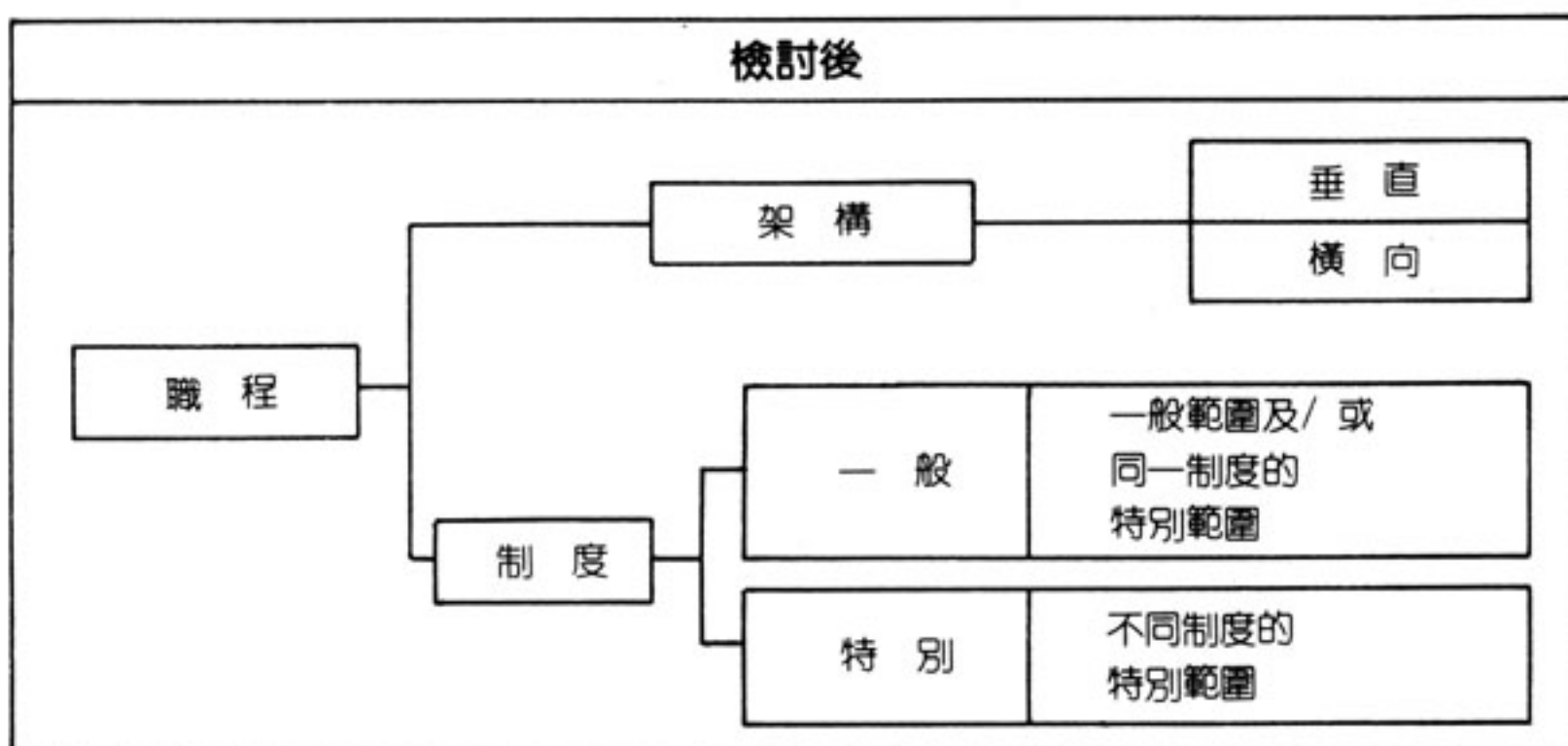
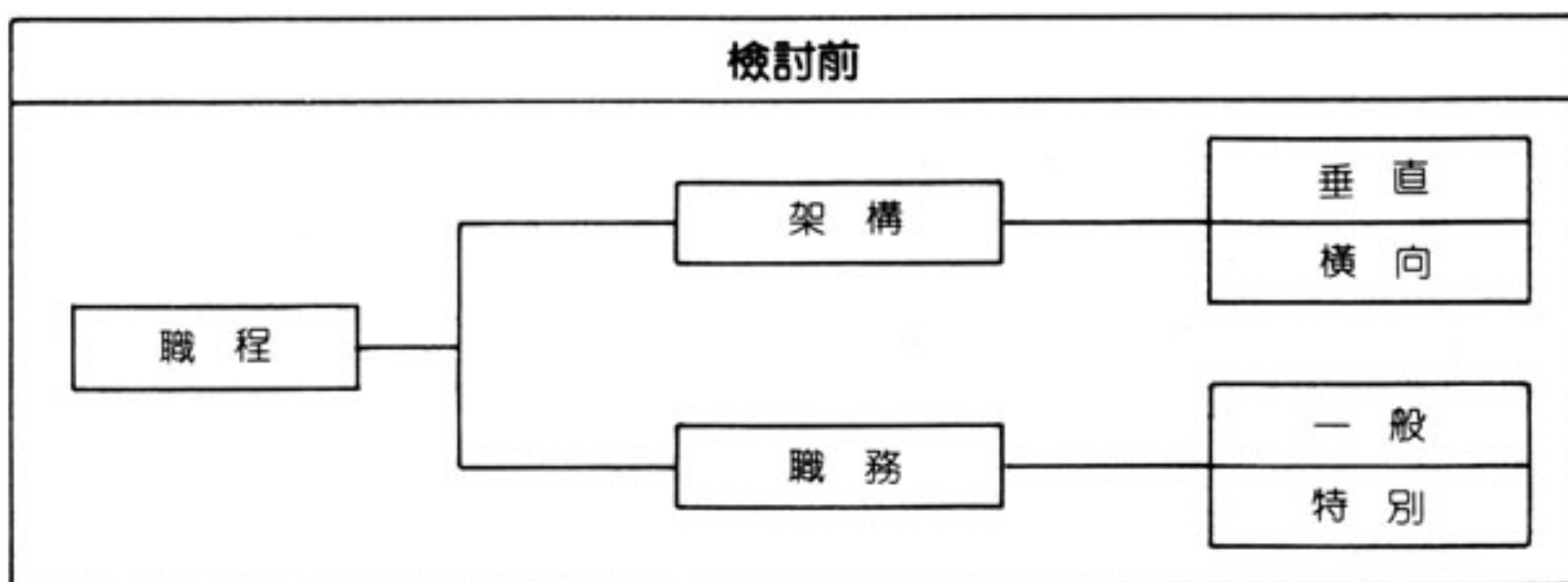
凡以方便工作為理由或部門撤消而終止人員的定期委任時，公務員有權收取相等於委任期間所剩餘之月數的薪金，至六個月為限，但受惠人在三個月內不得擔任任何澳門行政機關之領導或指導職位，否則須退還全部已收取之款項。

## 6、職程

是次檢討對職程制度的範圍的修改較為深入與重要，實際上澳門公職人員職程整體有基本上的改變。

⑥有關以往代任制所引發的問題，參閱本年四月廿三日第十七期政府公報，1455頁至1461頁有關行政法院行政訴訟科判決。

⑦根據八月十一日第88/84/M號法令第7條7款之規定，指明了因工作關係而終止定期委任時，應給予相等於三個月薪俸之補償只適用於領導人員。但過往的理解推論至倘出現相同的情況時該規定亦適用於指導人員。



首先，應強調是“一般及特別職程”的定義已被“一般及特別制度職程”所取代。

因此，很多以前被視為特別的職程已被編入“一般制度職程”，同時，其入職，晉階及晉升之標準亦相同<sup>⑧</sup>。

新的政策使職程更為統一和簡化，並同時體現了更合理均衡的人事架構。

藉此着手進行統一服務年期計算表，以便實行晉階及晉升。但特別制度職程亦存有其獨特的規則。

下列為服務年期晉階計算表：

<b>垂 直</b>		
職 等		時 間
第一	----->	第二
第二	----->	第三
		二 年
		二 年

<sup>⑧</sup>從其他職程中，列舉出電訊技術助理員，人口普查及調查人員及水質測量技術員。

橫 向		
職 階		時 間
第一	----->	二年
第二	----->	三年
第三	----->	三年
第四	----->	四年
第五	----->	四年
第六	----->	五年
		第二
		第三
		第四
		第五
		第六
		第七

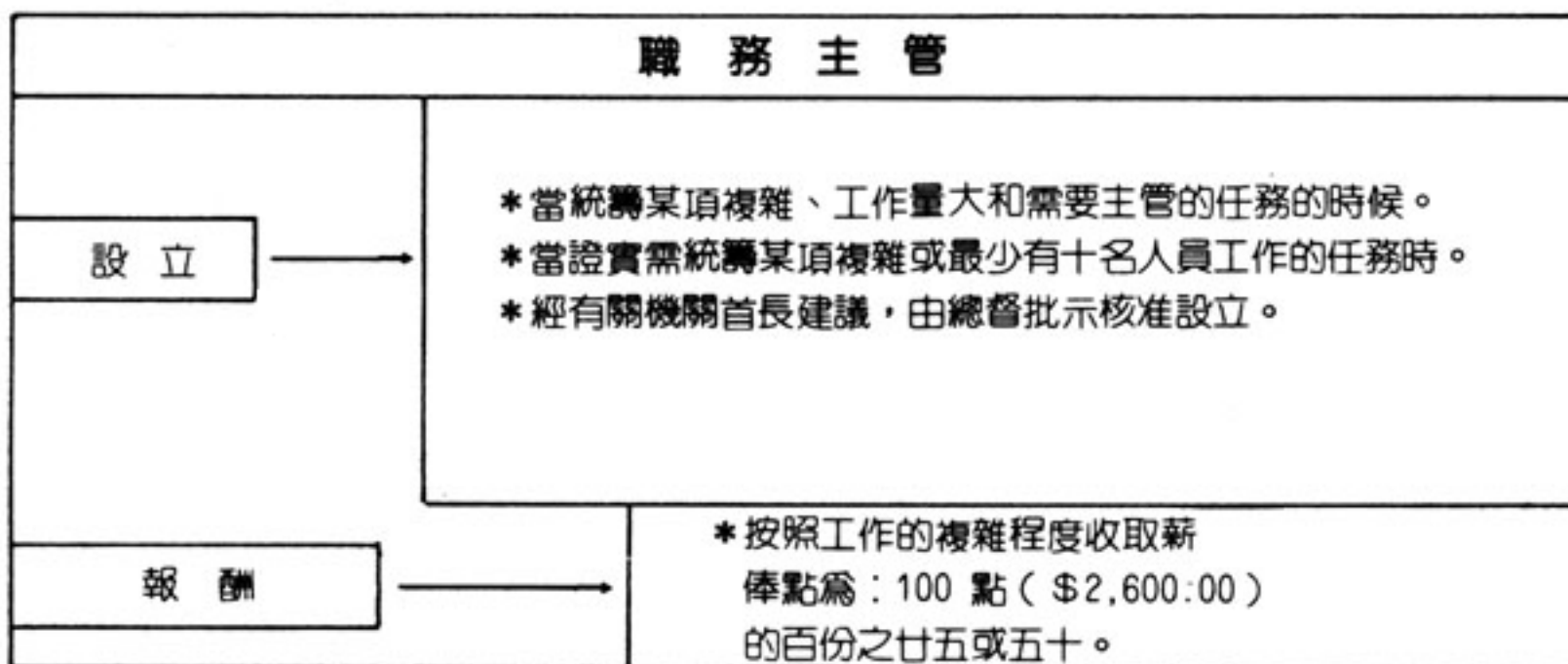
在每個專業人員組別增設中級人員之職位，不但容易，還給予曾修讀專業課程之行政機構員工實踐機會，以便擔任職位。

見習期則第一次被編排於入職前進行，雖以普通規則實行，但仍具充份適當之形式安排入職。這樣可避免以多次及連續性之訓令對不同情況作出不同的管制，而這些訓令大部份還未有頒佈。

垂直及橫向職程內調換是法規之另一項改革，當員工取得所需之學歷或專業，便可晉升至較高職程或職階，而不失所享有之權利及福利，特別是在薪俸方面。在另一方面，自一九八四年訂定之政策延續，逐步撤消工人及助理員職位，並改為以散位形式招聘該等員工。然而對此等員工可同樣應用管制實位員工的規則，但職程權利仍屬後者專有。

雖然繼續有需要維持秘書職務，但秘書職位已撤消，而該等人員的任命已作出了適應的安排。所有該等人員可獲薪俸索引一百點的50%的額外報酬，並保持在行政人員及專業技術人員中挑選<sup>⑨</sup>。

此外，不再對擔任該職務人員之數目及部門的內部分配加以限制。一切根據內部管理原則來決定措施的正確使用。職務主管的職位是當有需要統籌某項任務，而毋需要設立下屬部門時才出現的。



<sup>⑨</sup>按照五月十八日第43/85/M號法令第六條，秘書之職務是由行政文員或助理技術員以定期委任方式擔任。該職位只限於每一機關的領導部門內設有兩名秘書，但倘設有兩名副司長，則不妨礙增設至三名秘書。（舉例：經濟司，統計暨普查司）



另一新的改變是有關人員圖表不但包括編制內的人員，亦同時包括了團體外合約及散位人員在內。

除傳統編制內的人員外，各行政部門應於本地區總預算頒佈之同時透過圖表預先列出編制外人員之需要。

另一方面，各部門的編制內人員的規模必需嚴格規定，其數量只能按部門運作所需而定。

這個情況是由於本澳現時所面對的過渡期所致，而當局則採取一項僱用制度，即以編制外合約方式，來招聘人員以作填補，這是與過往的做法反其道而行的<sup>⑩</sup>。

## 7、澳門公職人員章程

澳門公職人員章程對程序的簡化作出挑戰並採用了一些革新的方案，該章程之序言並同時闡明了增設社會利益。該章程作為公職運作的主要引據，尚在澳門公職法律制度檢討內之法規未有明確規定時，將引用了該章程之規定。

該章程第一部份是一般的原則，以利對規則之理解和執行。例如：公務員及公職人員之定義，總督及市政機構之職權，實際結合，期限及政府公報。

特別受注重的是入職之條件，此乃一方面它接納了一些有關罰則及本地化政策的新概念，尤其是本地化方面，公職人員必須是在本澳居留。

入 職 條 件	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"><li>* 國籍；</li><li>* 已成年；</li><li>* 具備所需的學歷；</li><li>* 具公民能力；</li><li>* 具工作能力；</li><li>* 身體及精神良好；</li><li>* 具備身份證明文件。</li><li>.....</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* 國籍；</li><li>* 已成年；</li><li>* 具備所需的學歷或專業學歷；</li><li>.....</li><li>* 具工作能力；</li><li>* 身體及精神良好；</li><li>.....</li><li>* 在澳門居住。</li></ul>

在入職方式方面作出了簡化，撤消了編制散位及臨時散位的職位，由散位合約取代，但仍保持其他委任方式及團體外合約。

<sup>⑩</sup>參閱一九八九年十二月廿一日頒佈之第86 / 89 / M號法令第60條1款，及一九八四年八月十一日之第86 / 84 / M號法令第24及42條。

入 職 方 式	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>*委任               <ul style="list-style-type: none"> <li>—暫時性委任</li> <li>—確定性委任</li> <li>—定期委任</li> </ul> </li> <li>*團體外合約</li> <li>*實位</li> <li>*散工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*委任               <ul style="list-style-type: none"> <li>—暫時性委任</li> <li>—確定性委任</li> <li>—定期委任</li> </ul> </li> <li>*團體外合約</li> <li>.....</li> <li>*散工</li> </ul>

團 體 外 合 約	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>*特別情況</li> <li>*暫時性需求</li> <li>*特別職務</li> <li>*期限：二至四年</li> <li>*由行政當局終止合約的情況：行政當局於六十天前通知或所訂之工作再無需要；僱員無能力履行職務；有關部門被撤消。</li> <li>*簽約人可透過合約訂明之條件要求解除。</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*簽約自由</li> <li>.....</li> <li>*期限：三年</li> <li>*跟修訂前情況一樣，但有權獲得相當於至合約期滿尚欠月數的補償，最高達三個月的新俸。</li> <li>*簽約人可透過說明理由的申請書，要求解除合約，但需最少提前六十天提交。</li> <li>*關於職務的職程、職級及職階。</li> </ul>

散 工	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>*團體散位</li> <li>*臨時散位</li> <li>*口頭或書面</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.....</li> <li>*散工</li> <li>*透過簽署有關合約進行</li> <li>*關於職務的職程、職級及職階。</li> </ul>

調動方式（調任、派駐及徵用）只限用於公務員，取消對調方式，因它涉及雙重之調動且也一直未有實行過<sup>(11)</sup>。

在此對兼任及衝突情况的制度加以說明，法例指出担任公職原則上是屬於專職，從事私人事務係原則以外之事。

(11) 有關調換，參閱一九八四年八月十一日第46/84/M號法令第49條。注意該法規第52條之規定範圍適用於派駐之服務人員。

<b>兼 任</b>	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 不容許兼任公共職位或職務，當然兼任及被視為屬於公共利益的其它情況則例外。</li> <li>* 領導及指導人員職位：被視為不能夠代替之情況。</li> <li>* 其它職位：只在被署任情況下。</li> <li>* 期限：一年</li> <li>* 薪俸：所兼任職務之薪金百分之四十。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 只在下列情況下才容許兼任公共職位或職務：               <ul style="list-style-type: none"> <li>一當然兼任職務</li> <li>一專業培訓工作</li> <li>一教學工作，但需在時間上無衝突。</li> <li>一被視為屬於公共利益的其它情況。</li> </ul> </li> <li>* 領導及指導人員職位：不能互相兼任。</li> <li>* 期限：無</li> <li>* 薪俸：視乎其擔任之職務。</li> </ul>

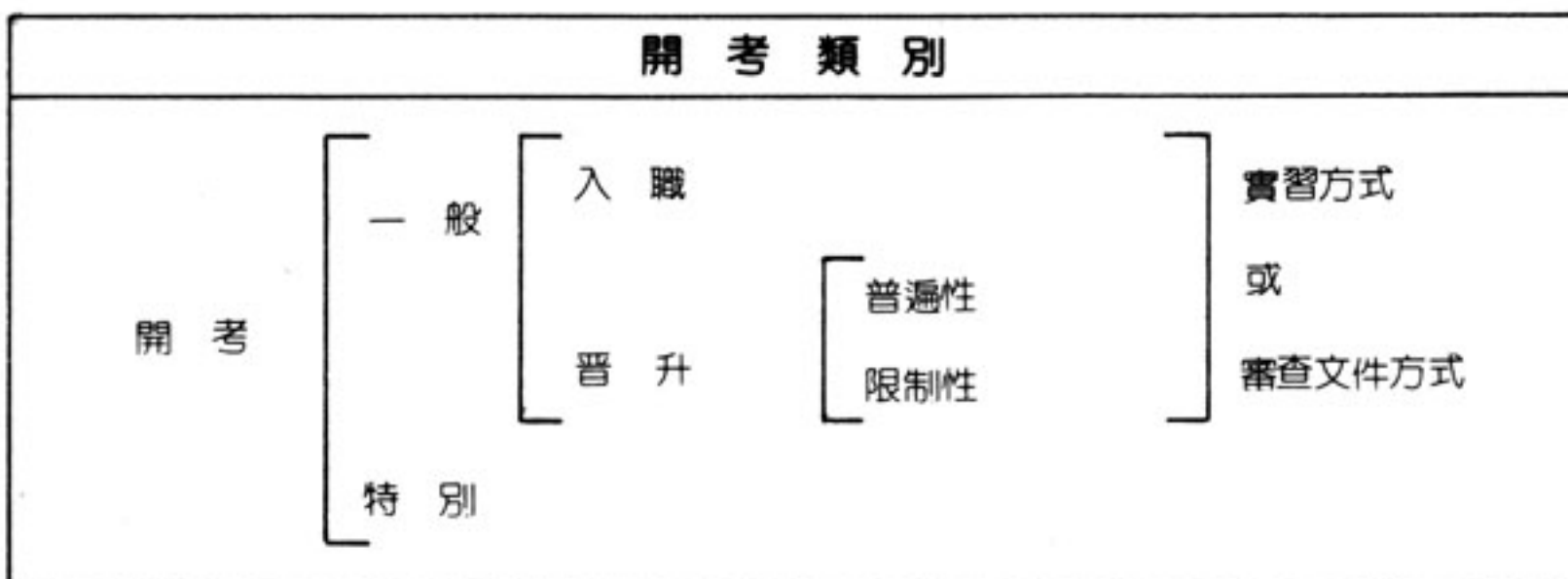
<b>衝 突</b>	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 嚴禁從事私人業務而影響公職人員所需具備的公正。</li> <li>* 與法律有抵觸者。</li> <li>* 例外情況：               <ul style="list-style-type: none"> <li>一私人醫務所</li> <li>一教學工作</li> <li>一為理想或不牟利之協助</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 只在下列情況下才容許從事私人業務：               <ul style="list-style-type: none"> <li>一工作時間不相同。</li> <li>一不影響公職人員所需具備的公正。</li> <li>一沒被特別法律禁止者。</li> </ul> </li> <li>* 禁止自由職業，特別情況除外。</li> <li>* 領導及指導人員職位不容許從事私人業務。</li> </ul>

有關評政院審閱及註冊方面，首次存有總規則，而總規則包括聘請和改變公職人員法律 / 職務地位。

<b>審 閱</b>	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 暫時性委任。</li> <li>* 晉升。</li> <li>* 定期委任。</li> <li>* 團體外合約。</li> <li>* 團體散位。</li> <li>* 無限期假期後復職。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 暫時性委任。</li> <li>* 確定性委任，當起源於定期委任。</li> <li>* 晉升。</li> <li>* 定期委任，實習期除外。</li> <li>* 團體外合約，無例外情況。</li> <li>* 散工、實習期及招聘少於六個月之工人和助理人員除外。</li> <li style="padding-left: 20px;">至一九九零年九月十五日散工免除審閱。</li> <li>* 長期假期後復職。</li> </ul>

在所有改變公職人員的法律 / 職務地位之情況下，不需經核閱手續，但必須經評政院註冊。

於開考範圍內，最明顯一項預告是加插了新的甄選方式及限制性開考，原則是保持一貫的程序及形式。



限制性開考	當存有整體撥款時，而所有職位均已填補，或有空缺但認為不適宜填補之。
-------	-----------------------------------

至於假期權利較為突出的是，倘在第一年服務期，服務滿六個月者，可提前連續享受十五天的假期。

另一方面，確定終止職務時之補償是有利的，有權獲得相當於上年度因工作上的關係而未享受的年假的補償，以及當年實際工作的每一個月可得兩天半薪酬的補償(12)。

有關年假期之影響請參閱下列圖表：

修訂前	修訂後
<p>* 有期限假期無影響。</p> <p>* 無期限假期：復職後，服務滿一年才可享受假期。</p>	<p>* 短期假期：</p> <p>1) 倘短期假期在同一平常年度開始及終結，有關公務員在該年內服務每滿一整月則在下一年內有權享受二天半假期。</p> <p>2) 倘上款所指假期跨越兩個平常年度，在終止任職之一年中每服務滿一整月，有關公務員有權在恢復任職之年享受兩天半年假，在恢復任職之一年中每服務滿一整月，則在翌年有權享受兩天半的年假。</p> <p>* 長期假期： 服務首年制度</p> <p>* 為公共利益而結束假期適用短期或長期假期制度，視乎是否超逾六個月。</p>

此外，有關缺勤方面，引用了過去之制度並加上新的合理缺勤條文。

(12) 參閱澳門公職人員章程第80條3款及第86條和一九八五年三月三十日頒佈之第27 / 85 / M號法令第9條及第4條2款。

<b>缺勤定義</b>	
公務員在應上班的一天辦公時間內，無論全部或部份時間不在場，或無前往因工作原因而應前往的某地點均視為缺勤。	
缺勤	合理缺勤
	不合理缺勤
	在辦理有關法定手續後，缺勤視為合理缺勤。
	1) 無按照指定原因的缺勤或無按照規定解釋缺勤。 2) 不接受之解釋。

<b>合理缺勤</b>	
修訂前	修訂後
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 扣減年假</li> <li>* 結婚</li> <li>* 出生</li> <li>* 分娩及領養</li> <li>* 親屬身故</li> <li>* 患病</li> <li>* 工作意外</li> <li>* 陪伴子女：子女不超過十歲</li> <li>* 捐血</li> <li>* 履行法律上的義務</li> <li>* 不測之理由</li> <li>* 可免責任的情況</li> <li>* 學術培訓</li> <li>* 收取助學金者</li> <li>* 每日十五分鐘/ 30個禮拜天</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 扣減年假</li> <li>* 結婚</li> <li>* 分娩、妻子分娩及領養</li> <li>* 親屬身故</li> <li>* 病</li> <li>* 工作意外 (患病)</li> <li>* 捐血</li> <li>* 非因員工之故</li> <li>* 學術培訓</li> <li>* 收取助學金或同類者</li> <li>* 工會活動</li> <li>* 每日十五分鐘/ 30個禮拜天</li> </ul>

倘擬扣除年假而缺勤，應在事前以書面通知或當日以口頭通知，但應在復工日將口頭通知轉為書面通知。該等缺勤是在職務確定終止時對補償進行扣減。

有關因分娩、妻子分娩或領養的缺勤，請參看下列圖表：

<b>分 娩</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 60至90天，其中六十天必需在產後立即享受，其餘30天得在分娩前或後享受。</li> <li>* 使年假中斷。</li> <li>* 流產情況，可缺勤至多三十天。</li> <li>* 倘產後嬰兒需留醫時，分娩缺勤終斷直至嬰兒出院。</li> <li>* 用母乳哺育嬰兒的母親，每個工作天有權缺勤一小時，直至嬰兒滿一周歲為止。</li> </ul>

<b>妻 子 分 娩</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 子女出生時，父親有權連續缺勤五天。</li> <li>* 倘妻子在分娩期間身故，丈夫有權享受妻子餘下的缺勤日數，且不少於二十天。</li> </ul>
<b>領 養</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 在領養時不論男或女均有權缺勤。</li> <li>* 倘夫婦二人均為行政機構員工，該權利只能由其中一人享受。</li> </ul>

員工因兄弟姊妹身故給予之缺勤由兩天延長至五天。

患病缺勤是因為健康的理由而導致缺席，該缺勤稱為患病假期(13)。

<b>因 病 缺 勤</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 是指員工或其第一直系親屬、姻親及配偶一年內可享受不超過十五天之假期。</li> <li>* 每年倘因病曠職連續或間歇地超過六十天，即使已經遞交醫生證明書及健康檢查委員會檢查，亦將於在職薪俸內進行扣減。</li> <li>* 醫生證明書遞交限期由48小時改為在曠職的第二個辦公日下班前交妥，該證明書需由衛生司醫生或在鏡湖醫院工作並且曾在衛生司註冊的醫生發出。</li> <li>* 倘員工因病不上班達六十天，需接受健康檢查委員會檢查。同時倘兩段因病曠職期間相距不足三十個實際工作天，則此段期間亦計算在內。</li> <li>* 倘不屬於因病缺勤，該段期間則被視為缺勤。</li> <li>* 在本地區以外因病缺勤應在三個辦公日內通知。該款規定包括其本人、十二歲或以下子女、配偶或十二歲以上的子女——倘無其他親屬可提供照料時。 倘在葡國患病並接受健康檢查委員會檢查，則不需接受本地健康檢查委員會檢查。</li> <li>* 倘經健康委員會檢查之缺勤，不得超逾十八個月的限額。</li> <li>* 倘患有癌症、精神病或愛滋病，缺勤限額為五年。</li> </ul>

關於假期方面有整體的變動，特別是名稱方面及在一些制度中，而最引人注目是與假期有關連的一些情況，但仍保持給予確定性委任人員享受的假期。下圖作出新舊假期的比較：

<b>修訂前</b>	<b>修訂後</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 特別假期</li> <li style="padding-left: 20px;">* 有期限假期</li> <li style="padding-left: 20px;">* 無期限假期</li> </ul>	<p style="text-align: center;">-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 無薪短期假期</li> <li>* 無薪長期假期</li> <li>* 因公共利益之無薪假期</li> </ul>

(13) 因病缺勤逾三十天之假期，以往是由健康委員會給予的。參閱一九八六年三月廿四日第28 / 86 / M號法令第6及續後各條。

鑑於現行之制度要注意下列情況：

<b>無薪短期假期</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* 最低限額：一個月</li><li>* 有權享用醫療護理，倘受益人爲該目的仍繼續扣減薪俸。</li><li>* 倘在假期中途達到年齡界限，透過脫離服務的批示之公佈，爲着退休之目的，該假期自動終止，並有臨時退休金的給予。</li><li>* 長期無薪假期後復職未滿三年或短期無薪假期後復職未滿一年，不得再批予無薪假期。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* 最高限期：六個月</li></ul>
<b>無薪長期假期</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* 最低限期：一年</li><li>* 在開始放這個假期之前，應先行享受該年度仍有權享受的平常年假。</li><li>* 倘顯示不可能遵守上款的規定，則有權收取一項金錢補償，包括其當年提供服務的每一個月等於兩天半的補償以及相當於未享用假期日數的補償。</li><li>* 有權享用醫療護理，倘受益人爲該目的仍繼續扣減薪俸。</li><li>* 公開其職缺。該公務員只能在假期開始一年之後，十年之內提出復職的要求。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* 最高限期：十年</li></ul>
<b>因公共利益之無薪假期</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* 因公共利益的情況下批給假期。</li><li>* 倘仍繼續扣除退休金及撫恤金，其服務時間將繼續計算。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* 最高限期：三年</li></ul>

特別假期的保留只屬過渡性，因它的條件和批給之原因已不存在(14)。

在另一方面，對一些存在較大疑問之情況作出修正並採納一些建議增加受惠人之福利。

<b>特別假期</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* 凡87/89/M號法令頒佈前已有權享受以及於頒佈後一年之內成爲有權享受該假期的公職人員可獲這權利。</li><li>* 屬暫時性委任制度之人員亦有權享受該項假期。</li><li>* 清楚說明對不受考勤制度管制之人員無須要求其考勤評核。</li><li>* 倘放棄享用假期，可獲得相等於往返葡國之旅費作爲現金補償。</li><li>* 可在特別假期開始日計三十天之前或申請假期之期限結束前提出放棄該項假期。</li><li>* 在回澳之後，須出示證實曾前往其申請所定的渡假地點。</li><li>* 如需配合其配偶假期，亦可申請提前享受此項權利。</li><li>* 倘其尊親有權收取家庭津貼者，亦可享受同等福利。</li><li>* 倘因公共利益原因而終止假期，有權獲得一項相等於剩餘假期日數之雙倍薪金作爲補償。</li></ul>	

(14) 定期與葡萄牙共和國接觸——特別假期之存在理由——由於經過一段頗長時期，其意義已逐漸失去。實際上，以該檢討宗旨是爲設立延續至一九九九年之後制訂一個擔任公職人員工作大綱制度，及採用一套獨有之海外招聘人員制度，鑑於上述理由，特別假期福利對人員本地化已失去其原義。

法例的檢討並沒有對職務評分制作出徹底的修改，而大家都明白這是必需的，以用作解決在執行時的某種習慣性，尤其是評分的目的(15)。

實際上，現行方式之行政機關人員職務評分制，似乎是助長問題的增加而不見得是區別才能與工作質量的有效手段。

然而，有關方面沒有在檢討中尋求一個能夠完全令評分制度達至預期目標的選擇性方案，反之，向這個困難屈服下來。

服 務 評 分			
修訂前		修訂後	
<b>實施範圍</b>			
*公務員 *公職人員 .....		*公務員 *公職人員 *散工	
<b>方 式</b>			
*特別評分： 一臨時委任兩年之人員； 一第一年以團體外合約方式服務之人員，團體散位或被定期委任的人員。 一表格一（合格或不合格）第一年。 *平常評分： 一所有其餘在評分年度內服務超過六個月之公務員及公職人員。 一表格2（劣/平/良/優）		*特別評分： 一只限於臨時委任兩年之人員。  *平常評分： 一所有服務超過六個月，且非接受特別評分的人員。 一倘員工任職未滿六個月，則其評分將在任滿上述時間後來年的一月份內作出。 一倘員工轉換機關，並在評分程序開始時在該機關任職未滿六個月，則需接受其服務時間較長的機關的評分。 *獨一表格（劣/平/良/優）	
積 分	4和5←	劣	→4
	6和7←	平	→5至6
	8和9←	良	→7至8
	10←	優	→9至10

關於薪酬方面，雖然沒有很大的變動，但最明顯的事項是增設了結婚津貼及出生津貼，而房屋津貼則延伸至散位人員，分期攤還不應收取之款項及年資獎金由支付薪俸的機關主動辦理，並由獲得該權利日起生效。

(15) 被一九八八年二月廿九日第15/88/M號法令撤消之第29/85/M號法令第17條規定關於評分為優的限額。



由本地區支付的運輸費，由每人應有之一點五立方米（十二歲以下者）增至二點五立方米及由三立方米增至五立方米（在其它情況下），還有十四立方米用以運輸私人汽車。倘不享用這項權利時，還可將此加於一般行李容量之上。

最後，法例容許先行享用部份或全部行李運輸的權利，但必須聲明在離開時放棄這項權利<sup>(16)</sup>。

至於退休金方面，最顯注的改變是由行政當局負擔的金額由百分之七增至百分之十六，而公職人員負擔之增幅只為百分之一。

有關社會保障方面，可強調的是儘管散位人員仍不能在退休基金登記，但法例強制所有關機關必須為該等人員投以工作意外保險<sup>(17)</sup>。

有關撫恤金之扣減額增幅為百分之一，但只由行政當局支付。

另一方面，團體外合約人員或定期委任而不屬於原職編制內之人員，在簽署有關合約或就職時，可選擇不願進行上述扣除。不過，日後倘遇着強制性扣減情況，則仍然能夠要求把以往工作年資計算在內。退休公務員只能在例外的情況下才可担任公職，且必須為散位形式任職，而薪酬只為所任職務應有薪俸之百分之五十。

在紀律制度方面保持不變，但應注意查詢程序之目的是為查明某件事實，而全面調查的作用是對機關運作作出一般性調查，新增設之審查程序（簡單審查）可於紀律及偵詢程序之前進行。

這方面，法例指出“強制退休”的處分視乎是否証實當事人有至少十五年正式工齡<sup>(18)</sup>時才予執行。

## 8、下次檢討

我們對這份於八九年尾正式頒佈的法規所作的簡略的檢討，須以有組織及客觀的方式，對這份經深入修訂的澳門公職法律制度仍然不足的地方提出改正。

我們的理解是，應當能夠採納較為有抱負及合適之方案，特別是在行政——政治過渡期時。源出於葡國的本澳公共行政工作人員章程大部份之存留有賴於上述方案跨越一九九九年。

---

(16) 按照一九八五年三月三十日第26 / 85 / M號法令第7條4款之規定，以往提前享用行李運輸權利只限於海外招聘人員，但實際上在本地區確定性委任之人員一直以來都有享用此權利。

(17) 一九八九年十二月廿一日第87 / 89 / M號法令所通過之澳門公職人員章程第109條。

(18) 按照五月九日第37 / 88 / M號法令之澳門公職人員紀律章程第41條3款之規定，將退休章程所要求的條件施行於強制性退休的處分內，混淆了自願退休與強制退休處分對服務年資的要求，不清楚強制退休處分是否可以在少於十五年年資的情況下執行。奇怪的是該問題在海外公務員章程生效時已經常成為要澄清的問題。

行政部門所作出的貢獻，倘去除本身管理上之利益及以整體出發，定必是該目的成功的要素。

至於筆者兩人，如果我們對這份法例所作出的檢討評論能夠起到效果，使公職制度的執行能夠有效地回應澳門未來各種各樣的挑戰的話，咱們倆當感到非常安慰。