

關於投訴「港務局」轄下單位的人員管理的調查及分析報告

第一部分：事由

1. 2010年10月28日，「廉政公署」（以下簡稱「公署」）接獲一名公務員的投訴，指其任職的部門（「港務局」轄下的「海事服務隊」）存在多項違法及違規的情況，其中包括：
 - (1) 在員工因病缺勤的情況下，職務主管更改「輪更表」，在投訴人未獲事先知會的情況下將投訴人的輪更時段與其他人員的輪更時段調換（由他人填補投訴人缺勤的更段），同時通知投訴人於病假後上班立即輪值，以補回替其輪值人員的值更時間；
 - (2) 上述安排導致投訴人全年無缺勤，但有兩日的病假；
 - (3) 將投訴人的「醫生檢查證明書」（俗稱「醫生紙」）（副本）張貼在部門的告示欄，此舉洩露其個人隱私資料及對其造成心理困擾；
 - (4) 職務主管在無需輪班之情況下收取17.5%的輪班津貼；
 - (5) 在輪班期間，職務主管在「打咭」後卻到「航海學校」上課，

有騙取輪更津貼之嫌；

(6) 投訴人指該職務主管經常帶備相機上班以拍攝下屬的行為，這種手法侵犯個人的尊嚴；

(7) 最後，投訴人請求「公署」查明上述事實，以便糾正違法的狀況。

2. 「公署」於 2010 年 10 月 29 日致函「港務局」，要求其提供與舉報內容有關之材料；

3. 「公署」於 2010 年 11 月 9 日接獲回覆，並附具相關文件資料，其中包括：

- 機場海事服務隊職務主管工作及出勤記錄；
- 機場海事服務隊工作人員工作及出勤記錄；
- 機場海事服務隊工作人員安排；
- 機場海事服務隊工作人員休假及調更情況。

4. 經初步分析，發現「港務局」所送交的資料不全及不足，故於 2010 年 11 月 9 日再致函「港務局」要求提供補充資料；

5. 「港務局」於 12 月 3 日函覆「公署」，並附具相關材料（共有七份附件）：

- 「1. 【附件一】委任 Z（姓名）擔任職務主管的行政批示，《建議書第 295/DAF/DA/SP 09.07.2007》
 2. 【附件二】Z 於 2010 年 7 月、8 月及 9 月獲准於航海學校教授課程及上課時間表，以及實際上課時間資料；
 3. 【附件三】Z 於 2010 年 7 月、8 月及 9 月期間在任職單位的上、下班（打卡）紀錄表；
 4. 【附件四】本局第 094/DAM/2010 號公函件四第二點第 4 項所述批准互換值班日（調更）的資料；
 5. 【附件五】2010 年 8 月份機場海事服務隊辦公地點的所有文件的副本；
 6. 【附件六】本局第 094/DAM/2010 號公函件四的一份關於 X 的醫生檢查證明書中證件編號一欄被塗黑的解說；
 7. 【附件七】機場海事服務隊全體人員收取輪班津貼的批示。」
6. 由於送交「公署」的資料未足以了解事件的真相，「公署」於 2011 年 1 月 13 日再要求「港務局」提供資料；
 7. 「港務局」分別於 2011 年 1 月 10 日、1 月 19 日及 3 月 7 日函覆「公署」，並附具相關的文件，其中包括：
 - 投訴人在 2010 年的休假表；

- 解釋無關於 Z 職務主管申請兼職的文件；
- 航海學校處理招聘教員的流程資料及有關會議記錄及司長核准有關課程的資料；
- 呈運輸工務司司長的建議書及司長的批示（批准 Z 職務主管兼職及具追溯力）。

第二部分：分析及理據

從投訴信件可得知，投訴內容既同投訴人本身的權益有關，亦涉及部門的運作問題。無論關於第一點或第二點，「公署」都有權介入，因為，8 月 14 日第 10/2000 號法律（《澳門特別行政區廉政公署組織法》）第 4 條第 4 項及第 12 項分別規定：

「廉政公署的權限為：

(……)

(四) 進行及要求進行專案調查、全面調查、調查措施或其他旨在查明公共實體與私人關係的範圍內的行政行為及程序合法性的措施；

(……)

(十二) 直接向有權限的機關提出勸喻，以糾正違法或不公正的行政行為或行政程序；

(……)。」

為此，我們逐項分析投訴所涉及的内容。

一、調更須自借年假

投訴人稱其直屬上司要求其提前享受翌年的假期方批准其調更，否則不予批准。

首先我們分析 Z 職務主管對人員的輪值作安排是否具有法律依據。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》(下稱《人員通則》)第 201 條第 8 及第 9 款分別規定：

「八、部門領導有權限訂定已核准之值班之開始與結束時間及訂定有關值班表」；

「九、禁止部門領導在不遵守上條規定之情況下對已核准之值班數目進行任何更改。」

根據 8 月 3 日第 15/2009 號法律第 2 條，領導是指局長及副局長，為此，局長(或副局長，如獲授權)有權限訂定值班之開始與結束時間及核准有關值班表。

事實上，12 月 23 日第 63/2009 號運輸工務司司長批示(轉授權批示)第 1 條第 12 款就規定：

「一、轉授予港務局局長黃穗文作出下列行為的權限：

(……)

(十二)批准以超時或輪班制度按法律訂定之限度提供服務；
(……)。」

「港務局」局長可根據第 4/2005 號行政法規（《港務局的組織及運作》）第 6 條第 1 款（七）項¹，將上述《人員通則》第 201 條第 8 款的職權授予其主管人員。

可見，在本個案中，「機場海事服務隊」Z 職務主管有否權限作出調更，取決於其是否獲轉授權。

按照局方送交的資料，我們相信局長並未將權力（關於輪更安排）下放至職務主管這一層級，因為在調更的申請表上，有一欄是由職務主管確認的簽字（即確保其下屬申請調更一事屬實），之後會將申請呈上級批准。另外，職務主管本身亦需輪班，故自己批准自己並不合理，所以有關權限應未轉授予 Z 職務主管²。

另一方面，根據《人員通則》第 278 條，公務員享有根據法例規定享受年假及缺勤之權利，而《人員通則》第 80 條規定，公共行政工作人員在每一曆年內有權享受 22 個工作日的年假。

事實上，對於調更的申請，應以公共利益為判斷的前提，即以維持部門正常運作為大前提，當然亦須兼顧公務人員的基本權利。

¹ 更正，原文誤為第 6 條第 7 款（一）項。

² 8 月 16 日第 13/CP/2000 號批示亦只是將權限轉授予副局長。

按照「公署」所掌握的資料，並未能證明 Z 職務主管在調更問題上出現厚此薄彼的情況，亦未能證明其要求下屬調更需自借年假。

然而，問題的關鍵在於該職務主管有否獲授權處理調更的事宜。

關於調換輪更時間的問題，在文字記錄上亦不難發現局方在處理有關問題時所用的手法並不一樣。

我們看看由「港務局」送交的文件：

「(……)」

二、機場海事服務隊隊員 8 月份 5 宗調更個案，詳情如下：

1. 03/8，**A**³與 04/8，**B**，互換值班日，原因是 A 須要在 8 月 3 日到衛生局接受成人保健，為方便就診 A 自行徵得 B 同意，提出互換申請；
2. 07/8，**C** 與 06/8，**D**，互換值班日，原因是 C 急須處理家事（私隱不便透露），並徵得 D 同意，提出互換申請；
3. 15/8，**E** 與 14/8，**F**，互換值班日，原因是因工作需要，並由主管徵得 E 和 F 同意，進行互換；
4. 21/8，**G** 與 22/8，**H**，互換值班日，**原因是 21/8 日 G 因病**

³ 人員的姓名以字母 A、B、C、D、E、F、G、H、M 及 N 表示。

缺勤，安排由緊貼值班人員 H 在 21/8 值班。22/8G 結束「合理缺勤」權利後，立即履行「輪班工作」義務即日參與輪班工作；

5. 23/8，M 與 22/8，N，互換值班日，原因是 23/8，M 看醫生（就診），並徵得 N 同意，提出互換申請。

（……）」

上引第 4 點正是投訴人質疑的「輪更」安排，很明顯，所有其他的「輪更」皆以協議方式進行，但對投訴人的工作安排則用類似於命令的方式作出。因工作需要，並為顧全大局，間或運用強制及命令方式發出指令，實在所難免，但亦須遵守以下的法律規定：

- 1)- 改變輪更須經有權限上級批核；
- 2)- 《人員通則》第 201 條第 7 項規定：「休息日後方得改變值班時間，但獲部門領導認可之特殊情況除外。」

這項調更安排是否為最佳的選擇，按照我們所掌握的資料，很難判斷，加上事件已過去，而且局長可以追認有關調更安排，故現階段再深究已無意義。

關於投訴人調更一事，在「港務局」送交的材料中（附件四），就有這樣的一段內容：

「(……)」

X (投訴人) 於 8 月 17 日向中心主管提出因私事調更的要求，中心主管即時回覆 X 需按既定衡常程序應自行與其他隊員協商並須獲得隊員自願調更情況下才可填報申請表，若有問題可向主管諮詢。申請調更時間、條件、理由倘屬合理在不影響工作情況才作考量。當時 X 不滿意答覆憤言結束與主管對話。

稍後在 20 日上午約 12 時中心主管突收到 X 所提交一紙『醫生檢查證明書』，陳述開始患病的日期 20/08/2010 於 10:40 時，為期 2 日缺勤至 21/8/2010 止。按醫療指示 X 因病須在家中休息。**由於事出突然中心主管按「緊急應變」措施**，安排由緊貼值班人員 Y (原在 22/8 值班) 在 21 日值班填補因病不能在 21/8 上班的 X。X 在 22/8 結束『合理缺勤』後，就即時上班執行『輪班工作』戒備工作。

(……)」

不難發現，所有的調更安排都是人員之間有共識或徵得相關人員同意，但投訴人的調更安排則明顯不同：被命令休假後立即輪班。

此外，關於這份附件，「公署」存有若干疑問，其中包括：

- (1) 這些所謂附件，完全無人簽字，但肯定一點：上引的文件為事後編製，可能是為向「公署」解釋事件，但由誰人製作？不得而知！
- (2) 誰人批准這一輪的調更？局方無清楚交代。

(3) 是否「港務局」領導層允許員工製作書面資料時皆不需簽字作實？

現階段釐清上述疑問對處理本案而言可能意義不大，故「公署」不宜耗費太多時間在這些枝節問題上，但上述疑點，對部門而言卻有警醒的作用。

二．對於出勤率為百分百，紀錄上卻有兩日病假扣除的投訴

《人員通則》第 88 條對缺勤的概念作出界定：「缺勤係指工作人員在每日必須上班之期間內全部或部份時間不在有關部門，或不出現於因工作而應前往之地點」。按照第 278 條第 1 款 b)項之內容，因病缺勤被視為公共行政工作人員的一種權利。

從公共行政工作人員有權因病缺勤的制度作宏觀分析，可見有關立法的原理為：患病人員可留家休息，避免因上班而使病情加重，而非可因病而額外地多享受一天或數天假期(從《人員通則》第 101 條至 105 條有關健康審查的規定可體現這一點)。

因此，在本個案中，職務主管在投訴人因病缺勤時，根據《人員通則》第 201 條第 8 款臨時對值班表作出調整，一方面確保部門的正常運作，另一方面亦保證投訴人／病者的休息權。依上述因病缺勤的立法原理思考，不能就此視職務主管損害投訴人因病缺勤的權利，理由是：事實上，投訴人在因病缺勤的當天不用上班，符合了上述公共行政工作人員有權因病缺勤的立法理念。

在本個案裏，需考慮下述幾個問題：

- (1) 投訴人提交醫生證明，以便將其缺勤視為合理缺勤。對此有決定權的實體為「港務局」局長（或被授權人）——見上引司長的轉授權批示（12月23日第63/2009號批示）。
- (2) 因投訴人缺勤，需抽調其他人員填補相關時段的工作，故會出現兩種可能的情況：
 - a) - 引致改變輪更表的原先安排（因為按月制定）；
 - b) - 不引致改變輪更表的原先安排（例如有工作人員願意多值一更，但又不影響原訂的更表）；儘管如此，這裏亦存在須由有權限實體作出決定的問題。倘已獲轉授權，職務主管可作出決定。但我們相信並無這方面的轉授權，至少，局方並無出具這方面的材料。
- (3) 在處理上述問題時，應充分考慮幾方面的因素：
 - a) - 法律對這種情況所訂定的制度；
 - b) - 選擇一個謀求公共利益的最佳方法。

如此，投訴人因病缺勤的權利雖未被侵害，但所產生的效果就包括：

- (1) 投訴人被扣除兩天病假（見《人員通則》第97條第6款）；
- (2) 投訴人的在職薪俸遭扣減（雖然投訴人可申請收回被扣減的在職

薪俸，但並非必然可收回，其尚須符合一定的法定要件)。

為此，「港務局」作出輪值安排及調更安排時務必謹慎。

在這個環節上，未見有關的處理方法明顯抵觸法律。

三． 將載有投訴人的身份資料和家庭地址等私隱的病假證明書張貼於告示欄，以作公開展示：

投訴人稱其上司將其提交的「醫生檢查證明書」（俗稱「醫生紙」）張貼在部門的告示欄，引致洩露其個人資料。

按「港務局」向「公署」提交的文件（附件四），雖然在有關病假證明上未如投訴人所說載有其家庭地址，但載有其身份證號碼等個人身份資料，而根據 8 月 22 日第 8/2005 號法律《個人資料保護法》第 4 條第 1 款，該等資料可被界定為受法律保護的「個人資料」。因此，倘將投訴人的病假證明公開展示，確實抵觸 8 月 22 日第 8/2005 號法律《個人資料保護法》第 18 條規定的職業保密義務，可引致承擔同一法律第 41 條所規定的後果。

從「港務局」送交的「醫生紙」副本上的「身份記錄」一欄被黑色筆刪劃，這足以令人相信該等資料曾被公開，否則無需刪劃，因為一張醫生檢查證書應經上級審閱後即附入個人檔案內，按理無需刪劃任何部分。嚴格言之，「港務局」根本無權刪劃由醫生發出的證明文件。

此外，另一費解之處在於「港務局」送交「公署」的附件六中有如下一段文字：

「【附件六】

本局第 094/DAM/2010 號公函件四的一份關於 X 的醫生檢查證明書
中證件編號一欄被塗黑的解說」

然後，在內文中又有如下的一段文字：

「爲了避免『X』（投訴人）的證件編號外泄，故將 X 的醫生檢查證明書複印本上的證件編號塗黑。」

「公署」的疑問為：

- (1) 與其他文件一樣，這份文件無人簽名，亦不知其製作日期及製作人。
- (2) 局方稱所謂的「外洩」是指避免將投訴人的身份證編號向「公署」洩露，故在送交該文件的副本前將相關部分刪劃？須知，這種處理方法毫無意義，因為倘有需要，「公署」有其方法查知投訴人的身份證編號，更遑論「港務局」及「公署」皆知道所有處理投訴案件的人員對所知悉的事實負有保密的義務。
- (3) 「公署」更不明在送交文件時為何要「解說」？解說何事？嚴格言之，根本無解說之內容。
- (4) 同樣地，由於這份文件無人簽字，誰人解說？向誰解說？

「公署」無意對這個問題再作深究，但值得局方反思。

另一方面，根據上引《個人資料保護法》的規定，負責執法及監管的機關為「個人資料保護辦公室」。我們在此並非直接引用該法律而介入這一事件，而是從行政機關的運作、行政管理及效率角度指出有關問題，因為「醫生紙」並非作公開之用，而是作為公務人員缺勤的一種證明，應由其上司作出判斷及執行相關的法律，公開這些資料乃多餘之舉及有違對個人資料的尊重及保密，故所用的方法與欲達到的目的並不相符，亦有違適度原則。

為此，「公署」稍後會將這部分的投訴內容轉交「個人資料保護辦公室」作更深入的跟進。

四． 對於乙職務主管未參與任何輪值工作，卻收取輪值津貼的投訴：

《人員通則》第 199 條：

「輪值工作係指要求工作人員按變動之辦公時間工作，而辦公時間之變動將引致工作人員生活規律改變，且在擔任職務時須加倍努力」。

同一通則第 202 條規定規定：

「一、輪值津貼附加於獨一薪俸內，金額按下列百分率計算：

a) 17.5% -- 如提供三班或三班以上之工作，且全部或部分在每周之休息日或補充休息日提供；

b) 12.5% -- 如屬上項所指之情況，但工作僅包括在每周之正常辦公

時間內；

c) 7.5% -- 如提供兩班工作，且全部或部分在每周之休息日或補充休息日提供。

二、處於缺勤、年假、假期，以及因紀律理由而無上班之狀況者，不獲支付輪值津貼。

三、輪值津貼不附加於假期津貼及聖誕津貼內。」

觀乎「港務局」向「公署」提交的文件（附件一），Z 職務主管的工作時間安排及變動，包括日間及晚間，基本上符合法律所規定的輪值工作的概念。

另再按該文件的記載，被投訴人曾提供超過三班之工作，且部分在每周之休息日，根據《人員通則》第 202 條，其可獲薪俸 17.5% 的輪值津貼。基此，並沒有出現如投訴人所說 Z 職務主管未參與任何輪值工作，卻收取薪俸 17.5% 的輪值津貼的情況。

關於這一點，投訴理據並不充分。

五·當時 Z 職務主管未獲批准兼任教職

1. 根據 5 月 9 日第 4/2005 號行政法規（《港務局的組織及運作》）第 5 條第 3 款及第 4 款規定：

「(……)」

三、港務局尚設有以下等同於廳級、受由行政長官以批示核准的專有規章規範的從屬機構：

- (一) **航海學校**；
- (二) 海事博物館；
- (三) 船舶建造廠。

四、上款所指的規章應詳細列明有關的職責、架構及運作。」

首先，我們看看公共行政工作人員兼任「航海學校」教員的批核程序：

根據第 13/2007 號行政命令⁴第 1 款，行政長官以第 2/1999 號法律第 15 條及 8 月 11 日第 85/84/M 號法令第 3 條為依據，將第 6/1999 號行政法規第 6 條所指的行政長官在該等施政領域及部門和實體方面的執行權限，以及其在運輸工務司司長辦公室的執行權限授予運輸工務司司長。根據同一行政命令第 5 款：獲授權者可將有利於良好運作的權限轉授予第 1 款所指的部門、實體及司長辦公室的領導人。

司長以此為依據，透過 12 月 23 日第 63/2009 號運輸工務司司長批示，將一系列權限授與「港務局」局長，**然而，不包括批准「港務局」人員兼任職務的權限**。為此，乙職務主管兼任教職的事宜，**須經運輸工務司**

⁴ 該行政命令現已由第 124/2009 號行政命令所取代，後者在 2009 年 12 月 20 日起才生效。

司長的批准。

雖然，根據經第 135/2005 號行政長官批示核准的《航海學校規章》第 10 條第 2 款的規定，「……為各項課程招聘教學人員時按資格進行，並由港務局局長根據航海學校校長的建議，經事先諮詢教學委員會的意見後核准」，然而，根據該條文，「港務局」局長只有權限從合適性及是否符合資格的角度考慮，決定是否核准聘請有關教員。倘擬聘用的人員屬公共行政工作人員（例如其他機關的人員），對於有關人員是否可兼任教職的問題，則獨立於有關人員能否勝任教職的問題。關於兼任問題，經上分析，「港務局」局長對此沒有作出決定的權限，應由有關人員所屬部門提請相關司長作批核。

總結整個流程：

1. 「港務局」局長提請運輸工務司司長對「航海學校」教學活動作批核。
2. 「航海學校」及「港務局」根據《航海學校規章》第 10 條第 2 款，挑選合資格教員。
3. 倘獲挑選的教員為公共行政工作人員，對於該人員兼任教職的事宜，須針對每一具體課程提請運輸工務司司長批准（而不能粗略或空泛地提出申請）。

「公署」分別於 2010 年 12 月 21 日及 2011 年 1 月 4 日致函「港務局」要求其提交許可乙職務主管兼任教職的批示，然而，「港務局」卻向「公署」送交運輸工務司司長核准「航海學校」2009 年 9 月—2010 年 12

月活動計劃的批示，其中並無核准 Z 職務主管兼任教職的批示文件。

按「港務局」於 2011 年 1 月 6 日向「公署」作出回覆的文件可知，雖然在該局提議核准「航海學校」活動計劃的建議書中提出教員從「港務局」等實體的人員中招聘並須獲司長批准，然而，並不表示「港務局」或「航海學校」在這樣的情況下，便可以自行決定具體由誰人擔任教員職務，理由是牽涉到兼任的問題。

司長批准從「港務局」人員中挑選教員，所考慮的是課程內容本身的專業性，繼而挑選具經驗的人士擔任教學工作，然而，對於決定由「港務局」哪一名人員兼任教職，所考慮的事宜的側重點則有所不同。決定是否批准「港務局」某一具體人員兼任，主要考慮的是：有關人員的兼任是否符合《人員通則》所規定的兼任前提；有關人員的知識水平是否適合擔任教員。根據《航海學校規章》第 10 條第 2 款的規定，這是「航海學校」及「港務局」的工作。

「港務局」經挑選適合人員作教員後，仍須提請運輸工務司司長批准。換言之，司長雖然批准可從「港務局」等實體的人員中作招聘教員，然而，若擬招聘的人員為《人員通則》第 2 條所指的行政當局工作人員，根據上述分析，只有司長才有權作出批准。

「公署」於 2011 年 3 月 7 日接獲「港務局」的覆函，內容如下：

「就 貴署第 399/GCCAC/2011 號來函所述事宜，現回覆如下：

根據運輸工務司司長 2011 年 3 月 4 日在港務局第 26/DAF/DA/SP 號報告/建議書上所作之批示，Z 已獲許可於 2010 年 7 月至 9 月期間在航海學

校兼任培訓課程導師，而此項許可獲賦予追溯效力。」

「港務局」局長在呈司長的意見書中指出：

「4. 考慮到 Z 自 1984 年 4 月 1 日入職本局，現為海事活動廳海事服務處轄下船隊中心之職務主管。在本局服務二十多年期間，該人員一直工作表現良好，自 1997 年起先後曾分別擔任過 4 個職務中心的職務主管，具備豐富的海上工作經驗。同時，該人員從擔任航海學校培訓課程導師所獲得的報酬均須按照現行法律規定作出申報和賦稅。因此，本局有理由相信 Z 在未獲取法定有權限實體批准下而“兼任”航海學校培訓課程導師職務，是由於對現行法律規定認識不足而引起，**當中並未涉及任何違反“持廉守正”準則的行為，實屬情有可原。**」

5. 綜上所述，茲懇請司長 閣下作出下列批准：

5.1 根據《澳門公共行政工作人員通則》第十七條四款的規定，許可 Z 於其申請書所附載之相關職業培訓活動內兼任培訓課程導師之申請；

5.2 根據《行政程序法典》第一百一十八條二款 a) 的規定，賦予上述許可追溯效力。

司長於 2011 年 3 月 4 日作出批示：『同意』。」

不難發現，在致司長的建議書中，局方刻意強調：在整個過程中無任何違反「持廉守正」準則的行為。

「公署」在此重申：所接收的投訴並無指稱存在貪污的情況，而是指稱存在行政違法之嫌。

這一環節足以反映出幾點值得注意的事宜：

- (1) 當時，Z 職務主管在未獲許可的情況下離開機場到「航海學校」上課（下一點將分析這個問題），這行為是否屬合理或不合理缺勤？事實上，後來司長透過批示批准（追認）其兼職授課，但只是在「公署」要求局方提交文件時才「補辦有關手續」。**Z 職務主管亦是在後來（2011 年 1 月 18 日）才提交申請兼職的申請書**，但申請書抬頭卻是寫給局長，據上文分析，實不應向局長申請，而是向司長申請。
- (2) 為何局方領導層及「航海學校」的領導層事前完全無察覺這個問題，而僅在「公署」介入後才補辦手續？事實上，「航海學校」創立至今已有一段長時間，開辦課程及聘請教員是其日常工作的一個重要部分，在處理這些申請任教的事宜方面理應有豐富的經驗！
- (3) 負責財政支出的部門的主管（指支付兼職報酬的人員）為何不清楚審查文件以確保有關教員已獲上司批准擔任教學工作？即只在完全符合法律規定時才支付報酬？
- (4) 另外，值得強調一點：「公署」並非反對公務人員兼任教職，事實上，在一些特殊領域內應鼓勵有豐富知識及經驗的局方人員擔任教學及培訓工作，以提升局內人員的知識水平，但前提為所有程序必須在法律框架下進行。

- (5) 這個案本身的意義可能有限，卻披露了「港務局」及「航海學校」在處理教員兼職的流程（包括財政支出）上確存在不少問題，局方應深入檢討及作出改善。

另外，在此亦值得指出另一方面的問題——**上課時間的衝突：**

按照「港務局」於2010年11月29日所提交的資料顯示，Z職務主管確實於2010年8月17日(星期二)在「機場海事服務隊」內輪值，時間為上午10時至下午4時（共六小時）。

按照局方送交「公署」關於「航海學校」的上課記錄，Z職務主管於2010年8月17日下午2時30分至4時30分期間在該校上課。

「港務局」人員出勤記錄記載當日Z職務主管於下午5時48分「打卡」下班。

這種時間的衝突能否避免？須知在機場輪值是一項非常重要的工作，正因如此才以輪更方式安排工作人員二十四小時當值，以應付急時之需。Z身為主管人員，在輪值期間理應盡可能留守工作地點。

Z職務主管本人有義務知悉：上課時段與輪值時間有衝突，故事前應採取一些調整措施（或有採取，但無任何文件佐證）。即使其認為授課時間很短，且不影響工作（指機場方面的工作），亦應事先知會上級。如確有知會，則責任在其上司，後者最低限度應要求Z職務主管出具許可授課的批示，如此便立即有條件知悉這一兼任教職的狀況是否與法律相符。

關於這一個環節有否完善空間？局方應深思。「公署」在此重申：

- (1) 以部門工作為主，兼職為次；
- (2) 應盡可能避免時間上的衝突，如不能，應採取其他應對措施並記錄在案。

還有另一個值得指出的問題：其他職員的兼職問題。

5月9日第135/2005號行政長官批示設立的《航海學校規章》第10條規定：

「一、航海學校的教學人員由曾接受必要和適當訓練的培訓員及導師組成。」

二、為各項課程招聘教學人員時按資格進行，並由港務局局長根據航海學校校長的建議，經事先諮詢教學委員會的意見後核准。

三、航海學校教學人員的報酬根據公共行政工作人員培訓所適用的法例規定計算。」

根據「港務局」送交的資料，「航海學校」在2010年8月份舉辦了多項課程，其中有：

■ 2010 暑期活動 – 航海知識

- 2010 暑期活動 – 航海技術
- 水上運動員預備課程 – 第五十一屆水手課程
- 2010 暑期活動 – 航海技術（另外一班）
- 2010 暑期活動 – 航海知識（另外一班）
- 船藝課程
- 水上運動員預備課程 – 第五十二屆水手課程
- 水上運動員預備課程 – 第四十七屆沿岸船長課程

同一份資料披露擔任教學工作的人員近十名，全部皆為「港務局」的職員。

倘被投訴人（Z 職務主管）事前無申請兼職許可（事實上，被投訴人在「公署」介入後才補辦申請；如其之前已提出申請，結果只可以是由無權限的實體作出批示，現可以將文件找出，再送有權限實體補批及追認，而不是現在提出一份新的申請書），我們可提出一個合理疑問：其他同屬「港務局」的職員、同時兼任教員的人士是否已適時及合法獲得批准？倘有，為何僅本個案的被投訴人被遺漏？倘全部近十名教員都未經司長批准而授課，則揭露了局方在管理方面確實存在漏洞。

一如上文所述，個案本身的意義可能不大，卻披露了部門在運作及守法方面的問題，與「依法行政」理念相悖。

最後值得指出一點：事件發生後，未見「港務局」開展任何調查程序（不一定針對人員，可以是對部門運作展開內部調查），目的亦不是懲罰某個人員，而是查明部門運作失誤的原因及採取改善的措施。

六·對於Z職務主管長期帶備相機以記錄下屬各種行為的投訴：

如投訴內容屬實，被投訴人可能觸犯《澳門刑法典》第 191 條所定的罪行。為深入瞭解事實的真相，「公署」將另案處理。

三、結論

綜上所述，「公署」的結論為投訴部分**理由成立**，尤其是：

1. **因種種原因而需調整輪更表時，主管人員的權力範圍、權力來源、可調整的幅度及所用的準則欠缺清晰；**
2. **有關職務主管當時在未獲上司許可之情況下到「航海學校」兼職授課；**
3. **輪班時間與上課時間重疊，同時又收取輪班津貼；**
4. **「港務局」主管人員不應將投訴人的醫生檢查證明書（俗稱「醫生紙」）公開或展示（不論以何種方式），否則有侵犯個人資料之嫌。**

四、勸喻

根據 8 月 14 日第 10/2000 號法律（《廉政公署組織法》）第 4 條第 12 項之規定，「公署」向「港務局」發出下述勸喻：

1. 全面檢討機場「海事服務隊」的輪班工作制度及確保輪班人員在工作時段留守工作崗位。
2. 訂定明確規則，以規範輪更人員在值班時離開崗位的應遵手續及流程。
3. 在法律規定的框架內，明確及清晰訂定修改輪更表的方式、流程及責任。
4. 完善「航海學校」招聘教員的流程，尤其是確保教員獲有權限上司發出兼職許可後方可擔任教學工作。
5. 加強內部監督，以確保每一程序符合法律的規定（行政及財政監督）。
6. 採取措施，以完善局方審核文件的方法及流程，以及提升人員對某些資料的敏感度及守法水平。

依法將本報告通知「港務局」局長。

將涉嫌外洩個人資料這部分的投訴轉交「個人資料保護辦公室」跟進。

將本報告之內容通知投訴人。

二零一一年五月六日於廉政公署。

廉政專員

馮文莊