



## 關於立法會高天賜議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 97/E72/V/GPAL/2015 號函轉來高天賜議員於 2015 年 1 月 16 日提出，行政長官辦公室於 2015 年 1 月 27 日收到之書面質詢，答覆如下：

特區政府秉持“以人為本”的施政理念，推動公務人員的人性化管理。為此，自回歸以來，特區政府致力完善公務人員的管理制度，修訂了多項公職法律法規，努力締造良好及公平的工作條件和環境，讓公務人員更安心愉快地工作，為市民服務。

其中，於 2009 年頒佈實施的第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》，對以往多個職程進行整理和優化，規範了各職程的職務性質和職務內容，以及進入職程的入職條件，並對公務人員的職務內容應與其職程相稱作出了規範。然而，這並不排除在個別特殊情況下，因應公共部門的工作需要或為培養人員的能力發展，在員工具備執行工作所需資格和與員工充分溝通的前提下，主管為員工適當安排複雜性較高的工作。

因此，第 14/2009 號法律第三條第三款規定指出：“人員被要求執行的工作明顯屬其他職務範疇的典型工作，而有關人員又不具備執行該等工作所需資格時，方可以該等工作未載列於本身的職務內容描述為由拒絕執行。”而第



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政公職局  
Direção dos Serviços de Administração e Função Pública

87/89/M 號法令第 279 條第五款指出的服從之義務是指“尊重及遵守其正當上級以法定方式及以工作為目的而發出之命令”，兩者並無矛盾，前者是一般性的規定，指出在特定條件下可拒絕執行工作的情況，特別是不具備所需資格時，但並不排除主管可因應工作需要而相關員工又具備所需資格時，為其安排複雜性較高的工作。

同時，為了確保合理分配工作，於 2005 年起實施的《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》亦設置了上下級的溝通機制，當中規定了主管與下屬每年應至少舉行 3 次評核會議，主管應按照員工的職程、職級、職務範疇以及其所具備的資格和能力，與員工共同商討每年的工作目標和工作內容，以至相應的培訓或培養計劃，務求讓員工的職務內容與部門的職能相配合，員工的工作目標與部門目標相一致，提升員工和部門的績效。

當然，上述的評核制度亦設置了公務人員就有關工作安排與其主管出現意見分歧時的處理方法，若員工不同意有關安排，並認為有可能因此而帶來不公正的評核結果，可就有關意見作出記錄，並循法定途徑反映意見。

由此可見，現行機制已提供了適當渠道加強公共部門上下級之間的溝通，並保障員工的合理工作分配和權益。若員工被安排執行其不具備所需資格的工作時，可依法拒絕執行，如有其他特殊或未能確定是否符合法例規定的情況，可向有權限部門或行政公職局反映，使能針對具體個案進行分析和跟進處理。此外，在上級以工作為目的而安排工作後，



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政公職局  
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

若員工因執行職務引致權益受損，甚至因工受傷，當然可依法受到保障。

此外，特區政府也會持續完善公務人員的管理和保障機制，以避免不合理情況的出現。除將對現行的評核制度作出檢討外，也會就設立“公務人員投訴及調解中央管理機制”進行諮詢，務求為員工提供更多的保障，及時處理誤解和糾紛，締造和諧的工作環境。

行政公職局代局長

高炳坤

二零一五年三月九日