

# 香港浸會大學教職員工會

## Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity

自主 • Autonomy

公義 • Justice

### 新聞稿—請即發佈

2007年3月8日

### 公開秘密審訊 交代判決理據

本校同事黎黃翠芳女士（持續教育學院教師教育部總監，下稱黎太）將於明天（三月九日）出席校方成立的「解除聘任委員會」聆訊，正面臨被解僱的命運。

本會一再強調，校方必須以事實為基礎，以法規為準繩，開誠布公，以理服人，若解僱程序不公，或者解僱理由牽強，損害的不僅僅是黎太的聲譽和利益，更動搖了浸大千三同工的職業保障。一名資深的實任員工被解僱的話，是否意味該員工犯了彌天大罪，還是解僱的規則已變，又或者是有人濫用了解僱程序？校方必須清楚交代，才能令人信服。相反地，如證據確鑿，員工亦可引以為戒並彰顯校方依法規，不是身居高位之資深者，就可逍遙法外。

因此，我們對上述的紀律聆訊深表憂慮，因為該會議將閉門舉行，會議紀錄不會公開，有關委員會成員亦不必向員工交代其決定，是典型不過的黑箱作業。

我們一貫深信，不僅要伸張公義，更要讓公義彰顯人前。解僱實任員工，茲事體大，校方必須公開事實和理據，公開控辯雙方的陳辭和論辯，絕對不能偷偷摸摸，蒙混過關。

為釋員工疑慮，我們強烈要求，只要當事人同意，校方必須公開上述的紀律聆訊，讓校內以至校外人士旁聽，而該委員會（包括兩位校外、三位校內人士）的決定，亦須向外界交代原因和依據，以正視聽。

更何況，黎太一案有不少地方值得商榷，但校方至今不曾向員工交代，包括：

1. 黎太觸犯甚麼規條？校方是否可以在沒有具體指控下開設調查委員會，把同事視作“疑犯”？校方又是否可以未審先判，未經調查便將同事停職處分？

2. 報載黎太是放完七個月病假後剛上班，她的上司便接獲一名前職員投訴，其後又指她不見投訴者，並以此為由召開第一次紀律聆訊，最後判她停職半年（資料可參閱《東周刊》第 179 期，2007 年 1 月 31 日）。是否員工被投訴而不接見投訴者，又或者如黎太所說，約見投訴者而投訴者不露面，就可以成為啟動調查委員會的理由？果如是，這條規例的依據何在，又是否同樣適用於校方高層人士？
3. 《東周刊》又報道：“黎太在浸大多年，負責小學教師文憑課程及開辦幼稚園，替浸大立下不少汗馬功勞……，她的上司黃志漢在零零年的員工評核中，更曾高度讚揚黎太表現出色，想不到幾年後患重病，卻被校方指控。”在正式評核中一直表現優良的同事，何以會得到今日的待遇？是過去的評核失實，還是今天的指控無稽？
4. 第一次紀律聆訊後，校方向黎太發出訓誡信，並由校長下令她停職半年，其後經過司法審訊，該訓誡信最後宣告無效，而校長的停職決定亦同時無效。早知如此，何必當初？校方對黎太的指控不成立，誰要為費時失事、有損校譽的第一次紀律聆訊負上責任？這次被認定無效的紀律聆訊，校方究竟花了多少律師費？律師費以外，校方又花了多少行政費用，包括五位調查委員會成員（其中三位為副校長）所耗總工時的機會成本？
5. 由始至今，校方花在黎太一案的總費用又是多少？去年十月底，法庭判校方須付堂費及黎太的律師費，究竟總共付了多少？這些費用都是來自公帑嗎？兩年來，黎太支取全薪，卻遭投閒置散，校方在這方面又花了多少？又是出於公帑嗎？誰要為這些開支負責？

不好好解釋這些疑團，校方不論最後作何決定，可以服眾嗎？可以向納稅人交代嗎？大學還有顏面自主嗎？請撫心自問吧！

如有查詢，請與本會發言人杜耀明聯絡，電話：9494 9422。

香港浸會大學教職員工會理事會謹啟  
2007 年 3 月 8 日