

第十一章 結語



這次解僱事件歷時三載，前後成立過四個委員會調查事件。在這章裏，我會先把《解委會報告》中有關聆訊程序及調查結果部分出現的問題作一總結，再看看整個聆訊過程和決定是否公平、公正、公開，合法、合情及合理。最後，我會從納稅人和所有持份者的角度，剖析校方在處理這件事情上如何浪費公帑。



1. 解僱過程和決定疑點重重

■ 以下是有關聆訊程序及過程部分的一些重要問題：

- (1) 出席「解委會」的成員身分存疑。
- (2) 「解委會」以《**新**第二紀調會報告》作為基礎調查我的個案，而「**新**第二紀調會」根本是黑箱作業。
- (3) 「解委會」聆訊過程仿如文革批鬥，將十年前甚至已被上司肯定的事件，也拿出來作指控。
- (4) 「解委會」以我的健康為理由，剝奪我親身出席聆訊的基本權利。
- (5) 「解委會」拒絕我邀請證人出席聆訊。
- (6) 「解委會」全盤接納黃院長作為證人的謊言。
- (7) 「解委會」不能指出我哪些事件違反了《解僱指引》的第 5.2.1 項。
- (8) 《解委會報告》結果部分提出作指控的「三事件」，是針對我督導一已呈交自動離職下屬的互動事件，該事件發生在三年前，報告竟然誣衊我！更甚的是即使我沒有見該下屬，也沒有校方任何損失，或專業災難，校方竟嚴厲懲罰我。
- (9) 《解委會報告》結果部份提出的指控，超越「七項事件」的調查範圍，例如有關我在「**新**第二紀調會」期間發表的文章，我發出的電郵等。
- (10) 《解委會報告》結果大多只是主觀批評和人身攻擊，是對人不對事，例如：
 - 指我的電郵 confrontational 和沒有 open communication，但卻沒有說明哪一句說話是 confrontational，也沒有提出理據證明我如何沒有 open communication；
 - 有關管理風格的指控都是主觀批評；
 - 大部分的指控都只是個人的觀感，而不是實質事件，即提出事件，也不是違規行為。

(11) 「解委會」不能指出我哪些事件違反了《解僱指引》內第 5.2.1 項的規條，《解委會報告》最後指我 **Insubordination**（不服從上司指令），是後來新加的項目，這指控本身除了是有違《解僱指引》的合約精神。我們亦很難相信，這樣的指控，竟是高等教育機構解僱高級行政人員的理由。

■ 《解委會報告》的結果部分除了未能提出確切事件作為佐證外，更有不少歪曲事實、顛倒是非之處：

- (1) 我已兩次向 N 導師發出電郵邀請她會面，《解委會報告》卻指我沒有依從上司指令和她見面。
- (2) 我已依黃院長的指示，呈交本應由他和署理總監完成的 N 導師的工作表現評估報告，《解委會報告》卻說我沒有呈交，還說要黃院長的 **repeated request**。
- (3) 我使用 **SCE** 的表格撰寫 N 導師的工作表現評估報告，另加了四頁紙作為附件，黃院長收到報告時，也沒有指摘我，《解委會報告》卻說我沒有依照 **SCE** 的格式。
- (4) **SCE**「人事部」是管理同事私隱文件的部門，我請 N 導師向 **SCE**「人事部」查閱她的工作表現評估報告，這是盡責的表現，亦證明我沒有針對她，《解委會報告》卻說我這樣做不負責任。
- (5) 我在黃院長完全沒有催促我的情況下迅速完成並呈交了 T 學員投訴 N 導師的報告，黃院長收到時也沒有指我缺乏 **observation** 及 **conclusion**，他還說報告「輸打贏要」，而我也發電郵邀請了 N 導師見面。《解委會報告》卻說我要黃院長 **repeated remind**，指我呈交的報告沒有 **observation** 及 **conclusion**，而且對 N 導師不公平。
- (6) N 導師要求以客座講師的酬金邀請一位兼職導師代替她講授一節課堂，這做法本身就違反了校規，我向同事發出電郵，提醒他們不要作違規的事，但最終也無法成功阻止 N 導師進行她的違規安排，《解委會報告》卻指我 **high-handed** 介入該事件中。

解委會的聆訊過程和決定有極多令人質疑之處，但最終還是作出解僱的決定，令人懷疑這次根本就是針對僱員、未審先判、違反僱員合約精神的無理解僱事件！

2. 說謊失職的卻可免受懲罰

「解委會」對我的調查和作出的解僱決定，主要建基於黃院長對我的指控。而黃院長作為事件中的證人，不但在聆訊過程中屢次說謊，他本人在涉案的多件重要事件中，更多次失職。其說謊和失職，都有真憑實據可以證明：

- (1) N 導師在投訴我的信中，向黃院長要求調查三項事件，黃院長沒有進行公平、公正的調查，便指投訴成立。
- (2) N 導師在投訴我的信中，向黃院長要求安排我們三人會面。其後，N 導師在 2004 年 11 月底，再要求黃院長安排我們三人會面，但黃院長一概沒有跟進。三年後，他卻說是因為 N 導師 upset 才沒有安排，最後竟然誣衊我沒有與 N 導師會面以解決她的申訴。
- (3) 在我未呈交 N 導師的工作表現評估報告時，黃院長一直沒有回應我向他的請示，回覆我要不要 N 導師對 T 學員的文本自辯，後來反而指我遲交報告。
- (4) 我呈交 T 學員投訴 N 導師的報告後，已向他請示要不要向吳校長交代事件，並提議由第三者跟進有關 T 學員投訴信可能外洩的事件，但黃院長一概不回應，他給我的唯一回應就是報告「輸打贏要」。
- (5) 黃院長指我沒有呈交 N 導師的工作表現評估報告，本應由他及署理總監在九個月前，即我因病休假期間完成的。其後我完成了 N 導師的工作表現評估報告，呈交給他後，他也沒有依 SCE 的慣例，以加署上司的身分完成整個評估過程。
- (6) A 導師在自動辭職時，向黃院長要求發放約滿酬金，黃院長在沒有提出理由的情況下發放未完合約的約滿酬金。
- (7) 2005 年我收到李副校長的訓誡信，信中指示黃院長要為我撰寫「僱員進修計劃」提供輔導，但黃院長最終也沒有服從上司指令，拒絕與我會面，為我提供輔導，反而指我的「僱員進修計劃」inadequate。

N 導師本身失職和違規辦事，還反過來以自己的失職和違規事件投訴其上司。黃院長在解僱委員會上屢次說謊，嚴重損害大學聲譽及誠信，本身已是 misconduct in public office；他本人在涉案的多件重要事件中，多次失職，沒有履行自己的職責，卻無理地指摘自己的下屬「行為不檢」、「工作效率低」，最終校方不但沒有對他進行任何處分，還對他的說話深信不疑。上述事件，

證據確鑿，校方的態度和處理手法卻如此不同，怎不令人懷疑所謂的調查和聆訊根本就是弄虛作假，要解僱我，一切早已未審先判！

3. 不如指令我辭職

校方在這次解僱個案中，強詞奪理，指黃院長在沒有給我看 N 導師的投訴信及作有意義的回應，便說投訴成立，要我與 N 導師會面是合理要求。(reasonable request)，我在沒有收到投訴成立信前，已向 N 導師發電郵，請她會面，「解委會」竟指我 non-compliance.

「解委會」報告，高壓及 high-handed 的決定，是法治社會的所為嗎？

在 2007 年 8 月 20 日「解委會」第八次聆訊中，李副校長有這樣的訓示：

上司同理下屬，可以有唔同嘅意見嘅，就可以就住件事，就係以事論事，但係下屬响表達過意見之後，佢就應該按照上司嘅合理要求或者指示去執行佢嘅工作。

CTA 20/8/07 Transcript p9 L.LM

再者，根據李副校長的訓示，在浸會大學工作，下屬必須服從上司指令，而拒絕服從，最終便會遭到解僱。既然如此，黃院長和校方又何需大費周章，當初何不乾脆指令我辭職？皆因只要我拒絕辭職，便是不服從上司指令，已足以以「行為不檢」入罪，成為解僱我的理由，那便毋須千方百計抹黑我，還要耗費三年多的時間，浪費大量公帑，最後更賠上大學的聲譽和威信！

4. 歷時三載的解僱過程是否虛耗公帑？

由 2004 年 10 月我病癒復職，被褫奪職銜，到 2008 年 3 月浸大正式以我「不服從上司指令」、「不履行職責」及「工作效率低」將我解僱，歷時三載。在這三年間，浸大為要解僱我，耗用大量公帑及資源，先後成立了三個「紀律調查委員會」和一個「解僱委員會」，更要為我向法庭提出的「禁制令」及「司法覆核」的法律訴訟中，支付有關費用，耗資達千萬。下面我就這次解僱事件所花的公帑作粗略估計：

解僱事件估計所花公帑*

日期	事件	估計費用
2004年3月	「第一紀調查會」(1 st CoE)涉及的人力資源	\$300,000
2005年11月	「第二紀調查會」(2 nd CoE)	
	涉及的人力資源	\$300,000
	一位法律顧問(代表校方)	\$300,000
	兩位法律顧問(代表控方証人黃志漢院長)	\$500,000
2006年5月	「司法覆核」的律師費及堂費	\$2,500,000
2006年11日	「新第二次紀律調查委員會」(New 2 nd CoE)	
	涉及的人力資源	\$300,000
	法律顧問(包括向工會及有關機構發出的信件)	\$300,000
2007年3月	「解僱委員會」(Committee of Termination of Appointment)	
	涉及的人力資源	\$600,000
	專業錄音及轉為文本服務(共13次)	\$300,000
黎黃翠芳停職後每月薪金及強積金(2005年2月至2008年3月)		\$3,600,000
吳校長、校董會主席及其他管理人員時間資源		\$1,000,000
總數		\$10,000,000

*公帑包括 UGC 撥款、向教署投標成功的課程撥款，以至自負盈虧課程的學費

如果解僱是合法、合理的，校方又何需耗費千萬巨額資源才能解僱一名員工？如何解僱是不合理的，花掉千萬又是否能夠合理化解僱的決定？

校方為了貫徹當初黃院長無理把我停職的決定，三年來絞盡腦汁，千方百計為我羅織罪名，接二連三，不惜耗費大量公帑，提出一些無理失實的指控。邏輯思維告訴我們，如果我真的違反了校規，行為不檢，校方在三日內，甚至即時，已可以解僱我。現在事實明顯是我根本沒有做了任何違規的事，由於沒有足夠理據，管理階層便不惜要耗費長時間作出所謂「調查」。但調查本身欠缺公平、公正，對我的指控不合情、不合理，也難以令人信服。而說到底，校方早已決定解僱這個大病後復職的僱員。所謂的「紀調會」、「解委會」只不過是幌子。

對於報告對我作出的人身攻擊和批評，並以此作為解僱我的理由，我除了嚴重抗議之外，亦深感痛心：何以由我們納稅人資助的高等學府，竟能寫出這樣質素的解僱報告？

校方花了三年時間，花掉巨額款項，調查發生在三年前的一些事項，最後仍以「行為不檢」的罪名解僱我。作為納稅人及持份者(包括教育署、學生、家長及校董會成員等)，我相信大家都希望浸大管理層能對這費用高昂的解僱個案作出交代；更重要的是，花掉這筆巨款後，是否能夠令公義得到彰顯？還是純粹為了合理化校方當初無理把我停職的決定？

5. 請吳校長及浸大管理階層為我們釋疑

最後，我希望各位「解委會」成員（圖 11.1）、我們德高望重的社會賢達認真思考以下的問題：

在你把自己的簽名押在這報告上時，是否已經仔細閱讀過這耗資數百萬元的報告內容？

你是否真的接納黃院長的謊言，並經過邏輯辯證，認同這是一份公義得到彰顯的報告？

我恭請吳清輝校長能回應以下的問題：

- 你曾經細讀過有關的文件嗎？
- 你認為你真正了解事件的真相嗎？還是你可能只是聽取了片面之詞而作出解僱我的決定？
- 在這嚴肅、重要、虛耗巨額資源的解僱事件中，你有默許你的屬下說謊嗎？還是你根本分不清什麼是謊言，什麼是真相？
- 你是否同意李副校長以下的訓令：
- 上司同理下屬，可以有唔同嘅意見嘅，就可以就住件事，就係以事論事，但係下屬响表達過意見之後，佢就應該按照上司嘅合理要求或者指示去執行佢嘅工作。
- 你認為黃院長對我的指令合理嗎？如果浸大所有上司發的指令都必須被視為「合理」的話，浸大的學術自由如何得到維護？
- 你認為報告所提事件真的是嚴重的「行為不檢」事件嗎？你會用這些類似事件指控所有僱員嗎？請問浸大僱員的工作如何得到保障？

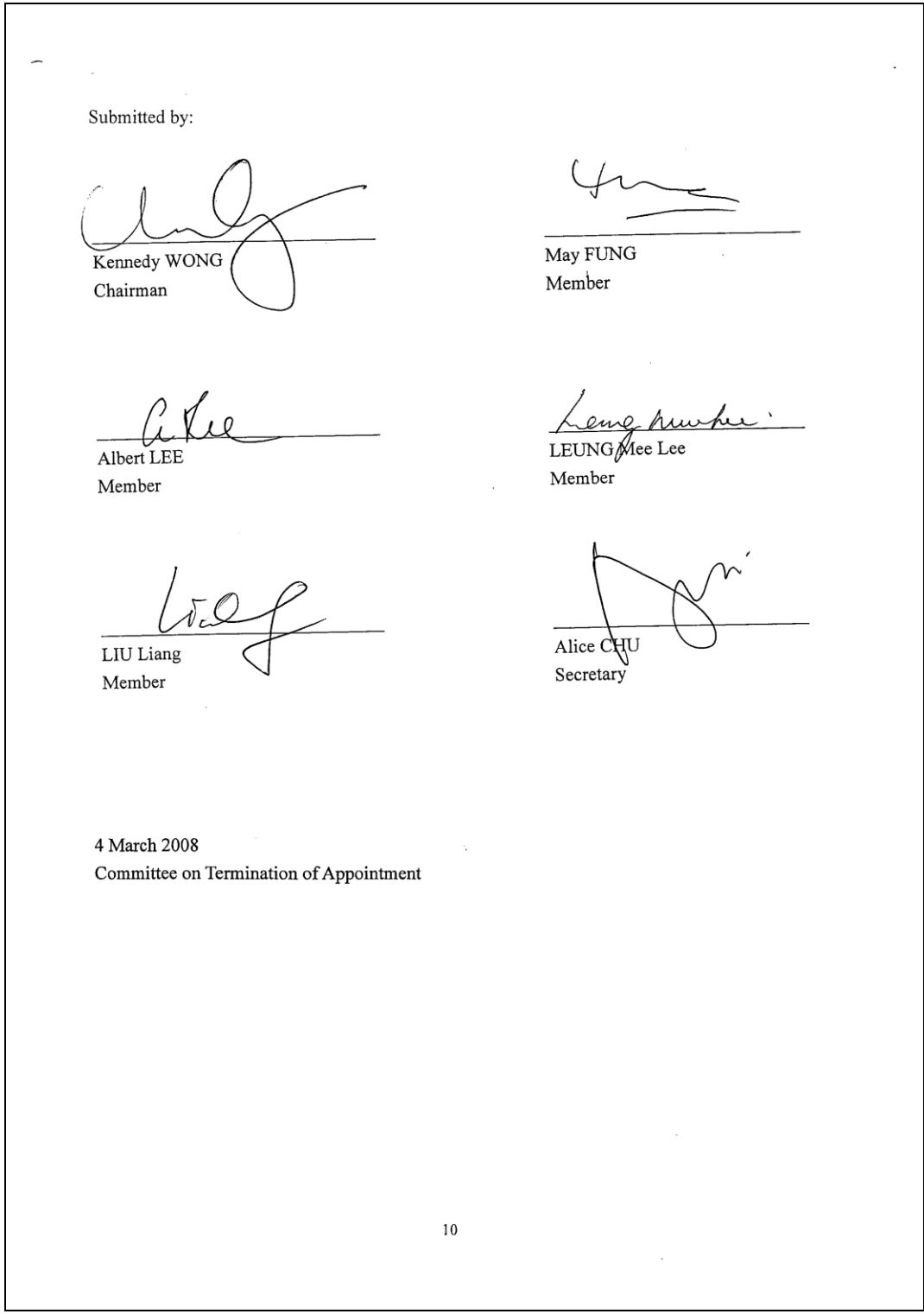


圖 11.1：《解委會報告》第 10 頁，解委會成員的簽署