

第七章 有關調查結果的討論議題



在這一章裏，我會把《解委會報告》的調查結果部分中的帶出六個討論議題，和讀者作詳細的交代及分析。這六個討論議題是：

- 七項事件與文革批鬥
- 什麼是「行為不檢」？職業可有保障？
- 是申訴還是蜚短流長？
- 這樣處理投訴合理嗎？
- 學術自由得到維護嗎？
- 誰不服從上司指令？



討論議題(一)

- (1)黃院長在 2005 年 3 日呈交給校長的一封信中，要求成立「第一紀調會」，並提出七項發生在 2004 年 8 月至 11 月期間，他認為是 *inappropriate* 和 *inacceptable* 的事件（見圖 7.1）。

在 07 年 6 月 18 日「解委會」第七次聆訊中，黃院長再確定該七項事件是「解委會」的調查範圍，其內容如下：

Just to give the members the background information which leads to the second CoE. Now, the Committee of Enquiry - that is, the first CoE – was set up upon my request in my letter dated 11 March 2005 to Mrs Karen Chan, the Director of Personnel. In that letter, I set out seven items of misconduct on the part of Mrs Lai, which I considered to be inappropriate and unacceptable. So, I would like to refer page -- members to page 1 to 2 of the bundle. So, therefore, it is not true that Mrs Lai has never been informed of the charges against her. This letter was also given to Mrs Lai before the commencement of the first CoE. There's no doubt that Mrs Lai was fully aware of the charges.

CTA 18/06/07 Transcript p5 L O-U

- (2)黃院長在 2004 年 8 月至 11 月該七項事件事發期間，從來沒有就事件向我指出任何「不可接受」或「不恰當」的地方。在 2004 年 11 月 12 日我和他會面時，他更向我肯定他已接受 N 導師的工作表現報告及 T 錄學員投訴 N 導師的報告。然而，在六個月後，即 05 年 3 月，黃院長竟然反過來說這些事件不可接受和不恰當。
- (3)從黃院長陳詞中可見，該「七項事件」是他認為是「行為不檢」(*misconduct*) 的事件，但卻沒有清楚指出我犯了什麼紀律規條。事實上，就上述七項事件，黃院長及「解委會」一直都無法指出事件所引來的後果，以及對校方做成的損害或損失，以至對我的專業職責產生了任何影響。因此，校方也不能說這七項事件反映我的 *inefficiency*。

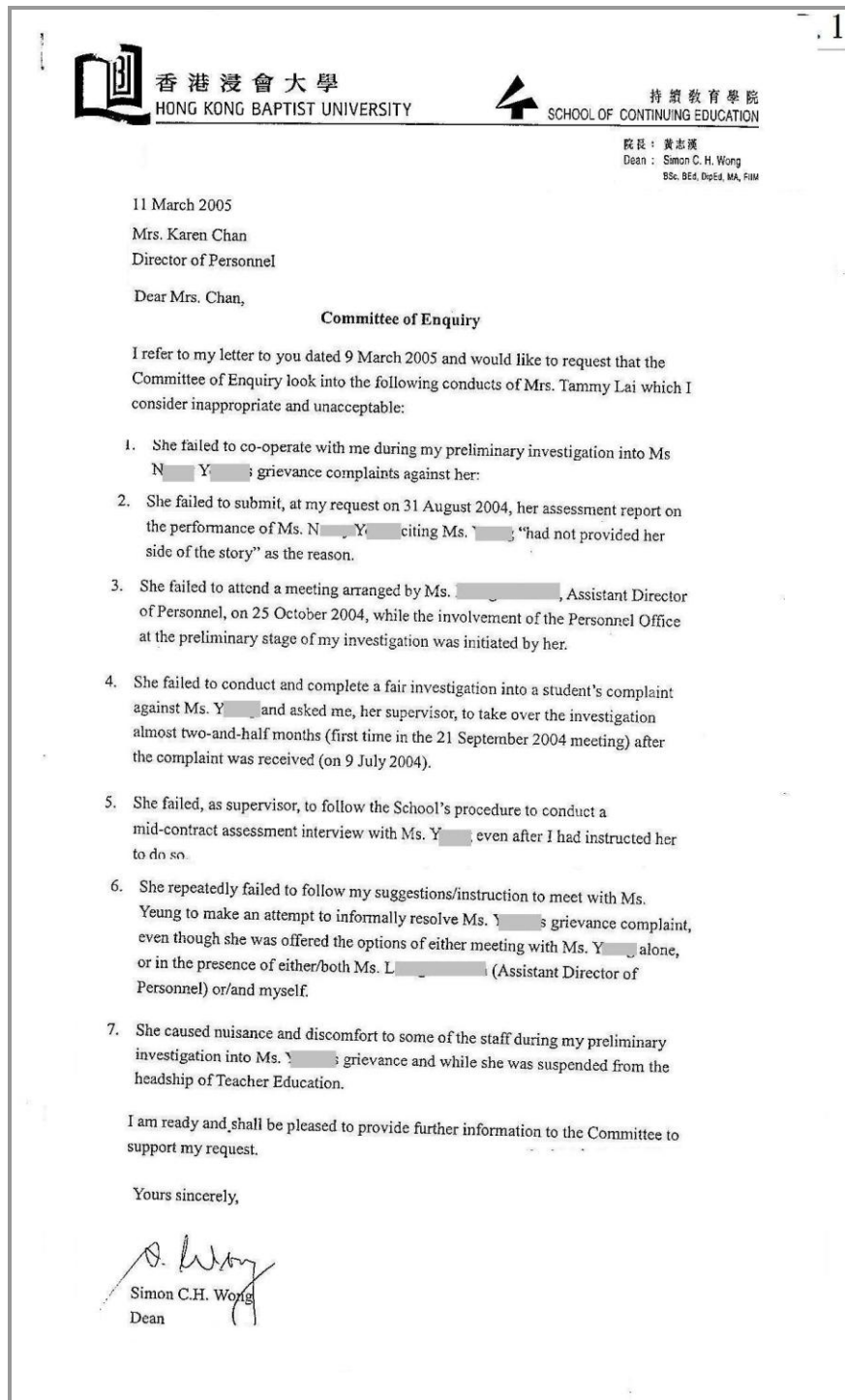


圖 7.1 黃院長在 2005 年 3 日呈交給校長的一封信提出七項事件



在「新二紀調會」聆訊中，我曾向李副校長提出同一問題，當時李副校長給我的答覆見圖 7.2。

Nature of charge given in advance?
 T: 也嘢既 misconduct ?
 A: 我地係一個既調查委員會。
 T: 敢你調查 Dee 也嘢?
 A: 我調查就係有關呢個黃志漢院長提出的投訴，佢封信，係 3 月 11 日佢寫得 give out 佐一 dee incidence，佢果個投訴的基礎，我的主要是聽你的回應的，敢投先你問的問題，我哋呢個階段，就唔應該作答，我地對整件事有個了解，聽佐你所講的回應，先回應，到最後我哋有一個報告俾校長嘅，呢過就係我地呢個過程。
 A: 我聯番黃志漢院長俾我地 2003 年 3 月 11 日俾我地的信，其實應該講得清楚 dee 係，俾 Karen Chan，佢就話希望特別委員有 7 個 conduct. Mrs. Lai 即係你，佢 consider inappropriate。敢果七樣嘢，投先係你果封信裏面，都講謹敢佐啦。我地就想睇下，對於 lai 方面 你有 Dee 也嘢回應。
 你投先宜問我 Dee 問題，其實是過早問嘅，其實應該是聽完你的回應先，敢然後等我地報告校長果時，就會將我哋...即聽完你，問埋晒完所有証據之後，然後我地作出一個建議，然後呢我地對於呢方面既情況，然後，在呢方面有 Dee 意見呢，當時作出一決定。

圖 7.2 李副校長就我查詢我究竟犯了什麼紀律規條的回應

由於我的疑問一直得不到解答，因此我在「解委會」聆訊中作出以下的回應，並要求記錄備案：

委員會調查一些被指為不當行為，但怎樣不恰當，委員會不知，或者知而不告訴我，卻先要我講出在 2004 年 7 月至 10 月間督導一已呈辭嘅同事嘅工作事項細節，好讓調查委員會作結論，然後才告訴我指控是什麼。這是否公平？是否邏輯嘅程序？我就好比將我拉上法庭，法官話『你昨日做咗啲咩嘢？話畀法庭聽，法庭會指出你嘅罪名何在。』我真係有被清算同埋被迫害嘅感覺。

CTA 09/03/07 Transcript p35 L14-19

(3) 在「解委會」第七次的聆訊中，黃院長指出：

Now, the Committee of Enquiry – that is, the first CoE was set up upon my request in my letter dated 11 March 2005 to Mrs. Karen Chan, the Director of Personnel. In that letter, I set out seven items of misconduct on the part of Mrs. Lai, which I considered to be inappropriate and unacceptable. So, I would like to refer to page 1 to 2 of the bundle. So, therefore, it is not true that Mrs. Lai has never been informed of the Charges against her.

CTA 18/06/07 Transcript p 5 L P

黃院長指出我的「unacceptable conduct / Inappropriate Conduct」是七件事項，但仍沒有指出我就這七項事件違反了什麼紀律規條。直到我看到《解委會報告》，我才赫然發現，就該七項事件，我觸犯《解僱指引》5.2 項的規條竟然是：

- Insubordination(查《解僱指引》中根本內沒有這樣的規條) and Refusal to perform her duties
- Willful non-compliance with reasonable requests from her supervisor
- Inefficiency

(4) 紀律調查委員會的成立，是因為僱員做了嚴重違反紀律的事，需要作出懲罰；假如查明未有違規，便應還僱員一個清白，這樣才算有公理、公義。校方和「解委會」未能指出我犯了什麼紀律規條，便先成立「紀律調查委員會」，再翻出僱員的陳年紀錄，以無限上綱上線的主觀指摘、缺乏理據和經不起邏輯辯證的指控，作為解僱我的理由，這樣未審先判，還算是申張公義嗎？

再者，在 2005 年 9 月至 2006 年 3 月期間，我已被大學懲罰——解除職務。但黃院長在「解委會」聆訊中，繼續把一些他已接受及肯定的事件翻出作調查，並對我嚴厲質詢。最後，「解委會」接受黃院長的虛假陳述，還剝奪我邀請證人出席聆訊的權利，指我違反紀律規條，行為不檢，需要解僱。黃院長列出七項事件作為我的「七宗罪」，而「解委會」的調查聆訊過程又完全欠缺公平、公正，這實在令我有種文革時代被批鬥的感覺。

討論議題(二)：什麼是「行為不檢」？職業可有保障？

(1) 黃院長在 2005 年 3 月 11 日第一次要求吳清輝校長成立「第一紀調會」時，黃院長只提出七項事件，並指這是 **Inappropriate and unacceptable conduct**.

在這七項事件中，第一項是黃院長的主觀批評，而第七項則是沒有事件或文件作佐證、無限上綱的指摘。至於第三項事件，則更有歧視殘疾人士之嫌。2004 年 10 月 25 日，我因病請假（見圖 7.3），不能出席早前已安排的會面。黃院長是我的上司，我所有病假申請都是經他批核的，但黃院長竟指我這次缺席會議是不恰當行為。



```
----- Original Message -----  
From: <iho@hkbu.edu.hk>  
To: <tlai@hkbu.edu.hk>  
Sent: Tuesday, November 09, 2004 4:31 PM  
Subject: Leave Reply (Lai, Tammy C F)  
  
> Name of Staff : Lai, Tammy C F (黎黃翠芳)  
> Post : HTE  
> Dept/Office : SCE (持續教育學院)  
>  
>  
> Period of Sick Leave Taken (申請之病假) :  
> Full-Pay Sick Leave (全薪病假) - From (由) 2004/10/25AM To (至)  
2004/10/25PM : 1.00 day(s) (日)  
> Half-Pay Sick Leave (半薪病假) - From (由) 2004/11/01AM To (至)  
2004/11/01AM : 0.50 day(s) (日)  
>
```

圖 7.3 我在 2004 年 10 月 25 日因病未能出席會議

吳清輝校長、人事部主任、前副校長莫民雄、李副校長、以至「人委會」主席黃律師，收到上述七項指控後，竟接納這是 *inappropriate and unacceptable conduct*，嚴重違反紀律規條 (*misconduct*)，並成立「紀調會」，浪費公帑。

- (2) 2005 年 8 月，我接到校方就「第一紀調會」的調查結果向我發出的訓誡信，信中要求我在 2005 年 9 月繼續解除職務，並撰寫「僱員發展計劃」，在解除職務期間自費進修。

由於我接到訓誡信時已是 8 月初，所有大專院校的課程已截止收生，於是我向校方要求順延解除職務時段到 2006 年 1 月，好讓我能報讀開始招生的高等院校課程，但被校方拒絕。期間，我依「人事部」推介，報讀坊間的短期課程。由於這些課程不經常開辦，很難把解除職務的整整六個月填滿。另外，我也依照李副校長的指示，要求與黃院長會面，接受輔導，但也被拒絕。校方在沒有給予我充足時間和支援下，要我在解除職務期間自費進修，但最後竟然指我的「僱員發展計劃」*inadequate*。

- (3) 2005 年 11 月，黃院長再次要求吳清輝校長成立「第二次調查委員會」，考慮解僱我（見圖 7.4）。而這次黃院長就我「行為不檢」的指控提出的事件是：

- 我不接受「第一紀調會」的調查結果；
- 我沒有撰寫「僱員發展計劃書」。

I refer to Mrs. Tammy Lai's letter (undated) received on 10 August 2005 which was copied to you. In her letter, Mrs. Lai clearly indicated that she did not consider or accept that the finding(s) of the CoE was/were valid or substantiated even though she would seek further counsel from me on how she would undertake staff development activities as instructed.

Subsequently, Mrs. Lai was repeatedly advised by the VPAS in his letters dated 16 August 2005, 5 September 2005, 14 September 2005, 26 September 2005 and 20 October 2005 that it was on the basis of the findings of the CoE that Mrs. Lai was required to take a period of development leave and that the University could not accept her position that on the one hand, she did not accept the findings and recommendations of the CoE and on the other hand, was making plan to take the development leave. Unfortunately, Mrs. Lai still maintained her position that she did not accept finding(s) of the CoE as of today. Moreover, she has not submitted any proposed staff development plan to me in compliance with the recommendations of the CoE.

I am greatly disappointed by Mrs. Lai's behaviour and conduct and I am writing to request that in accordance with paragraph 5 of the Policy Guidelines & Procedures on Removal from Appointment of Substantiated Academic & equivalent Administrative Staff on Terms of Service A, a CoE be set up to consider Mrs. Lai's removal from appointment on the ground of her misconduct.

圖 7.4 黃院長要求成立「第二次紀律調查委員會」的理由

我被人無理地強加罪名和施以懲罰，自然有權提出反對和申冤。但原來被人強拉入獄，在獄中呼喊自己是清白的，也是「行為不檢」，需要加重罪名，被判處死刑！我在 2005 年 8 月收到訓誡信後，已依指示「服刑」，並撰寫了「僱員發展計劃書」，但黃院長竟還指我沒有撰寫該份計劃書。但最令人費解的是，吳清輝校長、「人事部」主任、李副校長竟接納以上兩個理由，指我「行為不檢」，並成立「第二次紀律調查委員會」來解僱我，再次浪費公帑。

(4) 2006 年 5 月，我向法庭申請禁制令，成功禁制校方就「第二紀調會」繼續聆訊。而校方在 2006 年 11 月的司法覆核中，向法庭提出庭外和解，並承諾：

- 「第一紀調會」的決定無效；
- 校方於 2005 年 8 月 3 日的信件中通知我校長解僱我的決定無效。

就校方指控我「行為不檢」，成立「第二次紀律調查委員會」，我成功向法



庭申請禁制令，而校方也要求庭外和解和作出承諾，可見校方對我的指控根本不成立和欠缺理據。

- (5) 整個過程令人最不解的是，為什麼浸會大學可以利用黃院長提出的這些理由，指控我「misconduct」，更接納黃院長的要求，成立「第二次紀律調查委會」來解僱我。究竟浸大管理階層是怎樣界定「行為不檢」的呢？
- (6) 校方為求解僱我，不斷找我的錯處，甚至接納謊言和虛假陳述作為指控我的佐證，這不但反映浸大的行政水平，更令人擔心的是，員工的職業是否受到保障？校方是否可以隨時引用任何事件，冠以「行為不檢」的罪名，然後把員工解僱？

討論議題(三)：是申訴還是蜚短流長？

(1) 我在浸大工作十年，對於投訴事件的處理，我一向有以下的原則：

- 不記名或匿名的投訴，我是不會處理的。我認為投訴人必須為自己的言行負責。不具名的投訴，是不負責任和不專業的行為。
- 投訴的內容應該對事不對人。凡是對投訴者進行抹黑或作人身攻擊的，對人不對事的投訴，我是不會處理的，因為這樣會浪費我的專業時間和公帑。
- 凡是口頭投訴、拒絕披露自己名字的投訴，我認為只能視作「小報告」，是不負責任的蜚短流長。而我處理的方法，是要他們把投訴用白紙黑字負責任地寫下來，好讓我向被投訴者跟進，調查被投訴者是否作了違規的事情。如果投訴成立的話，我才對被投訴者作出懲罰。

(2) 但校方又是怎樣處理有關我的投訴？讓我們一起看看：

- 過去十年，N 導師的投訴是我清楚知道的唯一投訴我的個案。
- 2003 年底，我的另一名下屬 A 導師離職後，黃院長才對我說 A 導師向他（口頭）「投訴」我，說我「趕她走」，所以他已向 A 導師發放她本來不應領取的約滿酬金。但黃院長從沒有告訴我，到底 A 導師投訴我做了什麼違規事件，足以令他決定向她發放該筆酬金。

- 到了 2004 年 8 月底，黃院長又向我說，另一已呈交辭職信的下屬 N 導師向他（口頭）投訴我，說我「趕她走」，所以她要求黃院長發放她不應領取的約滿酬金。我立刻請 N 導師將她的申訴負責任地用白紙黑字寫下來，好讓我能跟進。在我還沒有看到這封投訴信副本，未能作有意義的回應前，黃院長便說投訴成立。
- 其後，我看到 N 導師的投訴信時，才發現信內作了許多虛假陳述，而且大部分是她對我的負面批評和人身攻擊，沒有提出實質的證據。但黃院長卻說投訴成立，並指控我 unprofessional。
- 一向以來，我對自己的工作都有嚴格而高度的要求，對我的下屬亦是本著平和而公正態度與她們相處；對於不恰當的事情，我會嚴肅、認真、公平、公正地處理。一些別有用心或工作表現不合乎大學標準的下屬，對於我有所不滿，這是可以理解的。他們在我背後向黃院長「打小報告」，我亦無法阻止。
- 我以為黃院長及大學的管理階層都是專業、德高望重的教育家，相信他們會和我一樣討厭「小報告」，懂得分辨是非黑白。但結果卻是，他們竟然對「小報告」深信不疑，完全不分青紅皂白，便根據一些片面之詞對我作出指控。讓我們看看浸大這高等學府在 2006 年 12 月 1 日的新聞稿中就 N 導師的投訴如何抹黑我。

浸大持續教育學院在過去數年，接到多位黎黃翠芳下屬對她的管理手法的投訴，持續教育學院院長曾多次邀約黎太與投訴的下屬見面，但都遭她拒絕。院長認為事態嚴重，要求大學調查……

浸大傳訊公關處 2006 年 12 月 1 日的新聞稿(1)



討論議題(四)：這樣處理投訴合理嗎？

- (1) 在「第一次紀調會」聆訊中，莫民雄前副校長曾邀請我的八名下屬會面，請她們提出對我的個人意見，並承諾她們所說的話將絕對保密。而校方也在沒有讓我知道這些下屬報告了什麼、「第一次紀調會」的秘書記錄了什麼、更沒有給我回應機會的情況下，便指控我的管理風格不善，投訴成立。

……要求大學調查，大學於是根據既定程序，成立獨立委員會（即第一次調查委員會）展開調查。調查委員會為求公允，會見了其他持續教育學院的同事和有關人士，以作全面了解。委員會最後提交報告，認為投訴成立……

浸大傳訊公關處 2006 年 12 月 1 日的新聞稿(2)

為什麼校方能夠在沒有讓我知道會面內容，也沒有給我回應機會的情況下，便說投訴成立，還聲稱這樣做是「全面了解」、「為求公允」？

- (2) 在我向法庭申請司法覆核「第一紀調會」的決定的聆訊中，法庭與我的代表律師（Mr. Dykes）有這樣的對話：

Court: The committee took into account allegations made by Mr. Wong about previous complaints and evidence from the eight witnesses about previous matters, none of which was really made know to her.

Mr. Dykes: That's right.

Court: And so in that sense there was unfairnesses. She didn't really have any opportunity to deal with it.

Mr. Dykes: Yes, that being taken into account in the final determination, that's unfairness.

Court: Right. In that I am sympathetic to your argument, Mr. Dykes, ...

List No 50 of 2006 Court transcript dated 27/10/06 p25 L G to O

可見，法庭也認為校方的做法不公平，並且對我表示同情。其後，法庭與校方代表 Mr. Fung 有以下的對話：

Court: What I am thinking is, that the university obviously will be concerned to be seen as fair as possible.

Mr. Fung: Of course.

Court: ... to its employees, and given indications of the court's thinking on certain matters, the university may want, during the short break, and this is why I'm a short break for you to take instructions to take certain matters on board and it may be, it may possibly be that matters can be resolved amicably without the court having to make any particular conclusion.

List No 50 of 2006 Court transcript dated 27/10/06 Page 30 LQ to S

- (3) 無論正式或非正式地解決申訴，被投訴者應有機會清楚了解投訴細節，並有時間預備相關的資料，然後作出有意義的回應，才可以解決問題，這亦是投訴者的基本權利。法庭對此亦有了清晰的確認，可見我要求黃院長給我看所有檔案，讓我先了解投訴的細節才與 N 導師會面，是合情合理的要求。
- (4) 黃院長沒有給我看投訴信，以作有意義的回應，便說投訴成立，這些在報告中卻隻字不提。《解委會報告》明顯只是選擇性地把一些有利其解僱決定的內容寫出來，並沒有公平處理這件事。
- (5) 黃院長是 N 導師投訴我的事件中的調查員，他不讓我了解指控的詳細內容，又拒絕提供投訴信副本，便強要我先與投訴人會面，這種未經理解背景的會面，又如何能解決 N 導師的投訴？在處理 N 導師對我的投訴中，黃院長是明顯失職！

討論議題(五)：學術自由得到維護嗎？

- (1) 在 2007 年「解委會」第八次聆訊中，李兆銓副校長有這樣的訓示：

上司同埋下屬，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

- (2) 2008 年 3 月，校方正式解僱我，理由是：

Mrs. Lai acts and her willful non-compliance with reasonable requests from her supervisor amounted to misconduct and inefficiency on her part.

CTA Report P9 Paragraph 21

Mrs. Lai's refusal to comply with the reasonable instructions of Dean Wong in handling the incidents related to NY involved insubordination and refusal to perform her duties and this amounted to misconduct on her part.

CTA Report P7 Paragraph 19(A)(e)

- (3) 在我被解僱的個案中，我的上司黃院長在沒有給我閱讀及回應一封投訴我的信的情況下，對我說投訴成立，對我即時展開懲罰，並要我與投訴人 N 導師會面，以解決她的申訴。但黃院長要求我在沒有閱讀及理解投訴事宜之前，便與 N 會面以解決她的申訴，這又算是「合理要求」嗎？



- (4)更甚的是，我後來已按上述的要求，向投訴人發出電郵，邀請她會面，只是她一直不回應，何以校方仍指控我「不服從上司指令」？
- (5)按常理，任何上司都不會向下屬發出他自己認為「不合理」的工作指令，故此，以上李副校長的訓示便可以理解為：在浸會大學，凡是上司的指令，你都必須執行，雖然你可以持不同意見，但在陳述了你的意見後，你還是要執行指令，否則你就是「不服從上司指令」，而結果就是被解僱。
- (6)作為一所高等學府，我們鼓勵批判思維，為思想上的探索、實驗和創新，營造有利的氣氛，這樣我們才可以各展所長，才有新的研究成果和新的知識。這樣的自由探索和批判精神，不單是管理階層所有，也應該是全體教職員都擁有的。如果不執行上司指令，就是 **misconduct**，就要被解僱，如果下屬不同意上司的做法，只能提出意見，最終必須執行，否則要受處分，那麼，校園內還有自由探索和批判精神嗎？這訓示如套用到從事學術研究的同事身上（有關解僱政策文件適用於 **Term A** 及 **Academic Staff**），學術自由豈非受到干擾？
- (7)到底李兆銓副校長在「解僱委員會」對大學專業同工發出的訓令，是否大學的政策？希望浸大校監曾特首、校董會主席王英偉、各校董會成員、「解僱委員會」主席黃英豪律師、吳清輝校長等，能夠調查、澄清及回應這個問題。

討論議題(六)：誰不服從上司指令？

《解委會報告》指我「不服從上司指令」(insubordination)，這令我憶起兩個我親身經歷的個案，在這裏和大家一起反思。

■ 個案一

2005年8月1日，我接到李副校長給我的訓誡信，副本給黃院長。李副校長在信中對黃院長有這樣的要求（圖 7.5）：

In this regard, it is expected that you should discuss and agree with your Dean by 15th August 2005 on how you would undertake the aforesaid staff development activities during the period of leave. The actions taken to suspend you from all your duties in the Teacher Education Division/SCE will be brought to a close upon the conclusion of your staff development leave and the fulfillment of your staff development plan.

圖 7.5：2005年8月3日李副校給我的訓誡信

李副校長要求黃院長在 2005 年 8 月 15 日前，與我商討決定有關撰寫「僱員發展計劃書」事宜，為我提供輔導。我於是立刻呈交了「僱員發展計劃書」，並與黃院長秘書跟進，要求與黃院長會面。豈料我卻收到黃院長來函，拒絕與我會面（圖 7.6）。

development leave. You were also informed that your proposal for staff development leave was considered inadequate and you were asked to strengthen the plan before proceeding to discuss it with me. In this connection, I consider reading a more detailed and substantial plan from you necessary before a meeting with you can be scheduled. However, please do advise my Secretary if your proposed appointment with me is intended for other purposes.

圖 7.6：2005 年 8 月 17 日黃院長給我的信件

到了 2005 年 11 月，黃院長以我未能呈交「僱員發展計劃書」為理由，向吳校長要求成立「第一紀調會」以解僱我。

在這件事中，黃院長沒有依從李副校長的指示和我會面，這不是「不服從上司指令」的最佳例子嗎？後來黃院長又提出要成立「第二次紀律調查委員會」，浪費公帑，這不正是「不服從上司指令」對大學造成嚴重損害的一例嗎？

■ 個案二

在我接到「第一紀調會」的訓誡信後，我覺得該會的調查過程極不公平，便向當時的校董會主席鄭慕智律師申訴。鄭慕智律師得悉校方已成立「第二紀調會」，便回信給我，副本交「第二調會主席」李副校長（圖 7.7）。

3. As this CoE will soon convene its meeting, I think it is only proper for your comments to be referred to this CoE for its careful consideration. I trust that with conscientious efforts from all involved parties, the matter will be resolved to the mutual benefit of your goodself and the University.

圖 7.7：2005 年 11 月 22 日鄭慕智律師的回信

鄭慕智律師在信中，指我的申訴會得到「紀調會」的小心考慮。2005 年 12 月 15 日，鄭慕智律師再次來函，指「紀調會」會小心商議我的申訴（圖 7.8）。

4. As a CoE has already been set up to look into your case, I hope to have your understanding that it would be proper for me to refer your comments, which were written to me dated 11 and 15 November 2005 respectively to the CoE for its careful deliberation.

圖 7.8 2005 年 12 月 15 日鄭慕智律師的再次來函



在 2006 年 4 月 3 日的「第二紀調會」聆訊上，我就鄭慕智律師的回信，請求李副校長小心商議（careful deliberation）有關我對「第一紀調會」的申訴，李副校長竟拒絕商議，並說鄭慕智律師的指示純粹是他的個人意見（圖 7.9）。

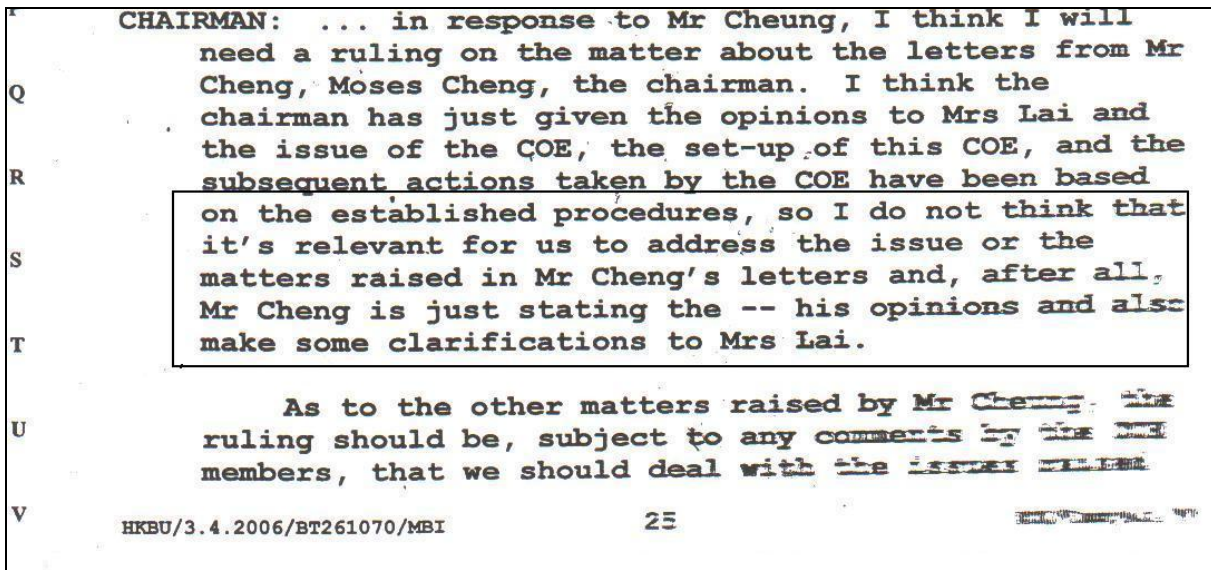


圖 7.9：2006 年 4 月 3 日，李副校長對鄭慕志律師要求小心商議的回應

聽罷李副校長的回應，我終於明白到，有關我對浸大在「第一紀調會」的不公平裁決的申訴，校方是不會處理的，於是我唯有仰賴香港的司法程序，於 2006 年 5 月，向法庭提出司法覆核。法庭亦接納了我的申請，司法覆核「第一紀調會」的決定。

而在司法覆核聆訊中途，浸大突然提出庭外和解。和解條件中有關「第一紀調會」的決定包括：

- 第一紀調會的決定無效；
- 校方於 2005 年 8 月 3 日的信件中有關校長解僱我的決定無效。

在同年 10 月，法庭頒令是次司法覆核申請所需的訴訟費，全數由浸大支付，而浸大亦須履行以上條款。

假如李副校長當日能聽從校董會主席鄭慕智律師的指示，肯小心商議（careful deliberation）我就「第一紀調會」決定的申訴，浸大便毋須浪費公帑，支付龐大的訴訟費用。這不正是「不服從上司指令」而對大學造成嚴重損害的另一例子嗎？再者，影響大學聲譽的是管理階層，而不是將事件實情向法庭要求裁決的申訴人。這簡單的道理，相信吳清輝校長是有能力明白的罷！

上述兩個個案正是「不服從上司指令」最佳例子。下表比較了黃院長、李副校長和我的個案，你會看到，黃院長和李副校長的確因「不服從上司指令」

而引發了極嚴重的後果，而我的所謂「不服從上司指令」指控，卻沒有引發任何嚴重後果，但三者承受的結果卻有天淵之別。這樣的差異對待，對我公平嗎？

三個個案的比較

	個案一	個案二	個案三
指令人	黃院長	李副校長	校董會主席
下屬	黃翠芳	黃院長	李副校長
指令	與投訴人見面	與下屬商議僱員發展計劃書	小心商議第一次紀調會的事宜
指令是否合理	沒有將投訴信副本交與被投訴者，便說投訴成立，並要求被投訴者見投訴人	相信李副校長的指令是合理的	相信校董會主席的指令是合理的
下屬回應	要先看投訴信，才可了解投訴的內容	沒有	指鄭慕智律師的指示是他的個人意見
執行指令	已邀請投訴人會面	沒有執行	沒有執行
沒有執行指令引發的後果	沒有任何後果	黃院長因我呈交的「僱員發展計劃書」inadequate而要求成立「第二紀調會」以解僱我，虛耗公帑	申訴人要仰賴香港的司法程序以申訴校方不公平對待員工，校方要負責有關法律訴訟費用
校方決定	因不服從指令而被解僱	沒有任何後果	沒有任何後果

