



和諧的社會，不是爭拗的消失，而是
公義的彰顯。

馬丁路德·金





本書獻給

對公平、公正、公義及誠信這些核心價值
一直努力堅持、實踐及承傳的教育界同工！



給讀者的信

尊敬的讀者：

在過去的三年多，面對浸會大學管理階層對我一連串的懲罰、調查及聆訊，我一直都感到戰戰兢兢。在整個過程中，我無時無刻不盡力提醒自己，要抱持不亢不卑的態度，為這所我服務了十年的機構的聲譽作出努力，為這所擁有超過五十年歷史的高等學府公平、公正、具誠信的形象作出努力。事件至今已到了終結的階段，我也不再是浸大的僱員，但我仍然希望能藉著片言隻字，為這所以「篤信力行」為校訓的院校提出一點反思意見。

三年前，浸大吳清輝校長及其他管理階層成員，認定我違反了他們認為是極其嚴重的紀律規條，而「解僱委員會」經過三年的調查和聆訊之後，也認定我犯了必須被解僱的過錯，最終決定將我解僱。對於這樣的結果，作為一位十年來一直勞心勞力、克盡厥職為這所機構服務的僱員，我當然感到十分無奈和難過。而我也只能相信，吳清輝校長、各位高層，以及解僱委員會的成員，已確定整個調查、聆訊及決定解僱的過程，是公平、公正，並且具有誠信的，所以只能對結果坦然接受。

然而，整件事件擾攘達三年之久，而外界對此一直所知不多。我知道很多關心這次解僱事件的業界同儕及仍在浸大任職的同事，很多關心公共行政事務的行政人員、關心高等院校管理文化的同工，甚至關心公帑使用的納稅人，對於事件的始末和裁決，始終心存疑問和憂慮。正如「解僱委員會」主席黃英豪律師在聆訊期間曾承諾，我們任何一方也可將聆訊內容公開；我也堅信，只要我對自己的工作問心無愧，大學高層自問處理事件公平、公正，雙方也毋須隱瞞事件。為了釋除各方的疑慮，我決定義無反顧地將我作為當事人的私隱和解僱報告內容公開，讓各界了解整件事件的始末及相關細節。

由於解僱過程長達三載，期間進行了多次聆訊與調查，其中有很多不合情、不合理的地方，我都不能在此一一盡錄或逐一分析。因此，本書主要就校方的最後聆訊（即2007年的解僱委員會）及其所作的決定，向讀者作較詳盡的交代及分析。

我在教育界服務三十多年，從沒有想到，在我離開工作崗位的時候，尊嚴竟會被這樣無情地踐踏，無理地傷害；我做夢也沒有想過，「被解僱」竟然是我工作生涯的終結點；我更沒想過，原來「有尊嚴地離開我服務十年的浸大」這小小的願望，竟然是我的奢望。

要我回想過去三年多的慘痛經歷和所受的磨難，著實不是易事。在整理文件及撰寫文稿的過程中，我不斷作出反思：反思自己有沒有做過任何違反浸大紀律規條的事情，反思自己在整個解僱事件中所受到的對待。有人問我，為什麼不讓事件就此告終，為什麼還要重提舊事？我想，也許正正是因為我對公平、公正、公義的那份執著吧！我除了希望通過這本小書，回應各方友好過去對我的支持和鼓勵，並交代事件，以釋除各方疑慮外，還希望能引發大家對公平、公正、誠信的核心價值的一點反思和討論。

在此，我衷心感謝香港浸會大學教職員工會各同事、我的法律顧問，以及一直對我不離不棄、在我背後與我同路的家人和朋友，沒有你們的支持和鼓勵，我相信我是無法堅持到今天的。

對於關心我的健康狀況的朋友，我也想藉此說聲「謝謝」。由2003年我乳癌病發，到2008年被大學正式解僱，轉眼已經五載。2008年底，我收到一份身體檢查報告，告訴我我的病已痊癒了！拿著這份報告，我竟有一種拿到全科合格成績的感覺。想想，這一紙平凡的成績表，實在得來不易哩！

最後，我要再次感謝家人、業界同工、同事及朋友對我無間的慰問與扶持，並在此謹祝各位身心康泰！

浸會大學持續教育學院前教師教育總監黎黃翠芳啓
2009年6月20日

在浸大的服務簡介

1. 1995 年，蒙浸會大學前副校長的邀請，我從澳洲返港，擔任專為小學教師開設的「教育學士（榮譽）學位課程」的課程主任，職級為大學 Term A 的 Senior Assistant Secretary 高級助理秘書，主要負責小學教師的培育。任內，共有五千多名專業同工曾在本課程就讀，畢業生分布全港各中小學。
2. 1998 年，大學委任我為「教師教育總監」，並負責統籌開辦全港第一間大學附屬的幼稚園及全港第一個為提升幼師學歷至學位程度的學位課程。
3. 2000 年，我的上司持續教育學院（School of Continuing Education, SCE）黃志漢院長為我進行工作表現評估，我的表現得到他的肯定及讚許，並由合約員工轉為長俸員工，即我會被浸大僱用至屆退休年齡（即 2010 年）為止。自此，黃院長便未有再為我進行任何工作表現評估。
4. 2003 年 11 月，我因乳癌病發，休假七個月。
5. 2004 年 7 月，我病癒後重返工作崗位十個星期後，即遭校方施以一連串的紀律處分。

歷時三載的解僱過程

2004

7月 我病後復職，重返工作崗位。

11月 15日，我被褫奪職銜（deheaded）

上司黃志漢院長，以我不與下屬 N 導師會面為理由，公開褫奪我的職銜。

2005

2月 1日，我被解除職務（suspension of duty）

吳校長在沒有進行任何調查的情況下，公開解除我的職務，從此我不再負責任何工作。

3月 11日，校方成立「第一次紀律調查委員會」（1st Committee of Enquiry）

- 我請求吳校長調查以不合程序解除我職務的事件。
- 黃院長提出七項事件，指為「inappropriate and unacceptable conduct」，並以此作為我違反校規的佐證。校方依《*Policy Guidelines & Procedures Governing Removal from Appointment of Substantiated Academic & equivalent Administrative Staff on Term A of Service*》，成立「第一次紀律調查委員會」，由莫民雄副校長為主席，展開解僱程序的第一步。
- 「第一次紀律調查委員會」在沒有提出任何證據的情況下進行聆訊。調查委員會秘密與我的八名下屬會面，要他們說出對我的個人感受及主觀意見，並以這些資料為基礎，在與該八名下屬會面的經過及有關資料完全保密、沒有給我回應機會的情況下，撰寫了報告。

8月 3日，校方向我發出訓誡信及繼續解除我的職務

- 我接到校方來函，說黃院長對我的指控成立，向我發出訓誡信，並指令我繼續解除職務至 2006 年 2 月，期間我需要撰寫自費進修計劃。
- 我當時表示不能接受調查結果，但我仍按指示呈交了自費進修計劃，但副校長李兆銓回應說我的自費進修計劃「不恰當」（Inadequate）。

11月 1日，校方成立「第二次紀律調查委員會」（2nd Committee of Enquiry）

黃院長指控我「不接受『第一次紀律調查委員會』的調查結果」及「沒有呈交自費進修計劃」是行為不檢，要求校方成立「第二次紀律調查委員會」。「第二次紀律調查委員會」成立，由李兆銓副校長擔任主席，再對我展開解僱程序。

2006

3月 我要求重新調查「第一次紀律調查委員會」結果及決定

我去信校董會，向前主席鄭慕智先生申訴這次不公平的解僱程序，並要求校方重新調查「第一次紀律調查委員會」的結果和決定。鄭主席指示李副校長在新成立的「第二次紀律調查委員會」中，重新小心調查及商議（careful deliberation）「第一次紀律調查委員會」的調查結果。

4月 李副校長沒有依照校董會主席的指示，「重新小心調查及商議『第一次紀律調查委員會』的調查結果」，並回覆我，有關指示只是鄭慕智先生的個人意見。

5月 我就「第一次紀律調查委員會」的決定，向法院申請司法覆核

我從李副校長的回覆中了解到，我已無法在浸會大學得到公平及合乎合約精神的對待，我惟有信賴香港的司法制度，用我個人的資源，向高等法院就「第一次紀律調查委員會」的調查結果、決定及對我的處分，提出司法覆核，並同時就進行中的「第二次紀律調查委員會」的聆訊申請禁制令。

8月 正式簽署庭外和解

法庭接受了我的司法覆核和禁制令的申請。浸大提出庭外和解，並承諾：

- 「第一次紀律調查委員會」的決定無效。
- 校方於2005年8月3日信件中有關校長解除我職務的決定無效。
- 「第二次紀律調查委員會」如要對提交予「第一次紀律調查委員會」的投訴作出查訊，須以「tabula rasa」（即空白或從頭展開）為基礎進行。

12月 「**新**第二次紀律調查委員會」（New 2nd Committee of Enquiry）

- 庭外和解完結後，吳校長仍堅持成立「**新**第二次紀律調查委員會」，調查範圍仍是三年多前（即2004年3月）黃院長指控我的七項事件。
- 我向主席要求聆訊以公開方式進行，並就會議進行錄音，但都被李副校長一口拒絕。
- 吳清輝校長在2007年2月接納該會報告，並啟動解僱機制，成立「解僱委員會」（Committee of Termination of Appointment, CTA）。

2007

3月 「解僱委員會」展開聆訊

- 從2007年3月1日到2007年10月期間，「解委會」共召開了十三次會議。在最後一次會議中，我在違背醫生指示的情況下，帶病出席聆訊。會上，我呈交了一份具法律效力的誓章，再次指出

校方證人黃志漢院長陳詞中的謊言。

- 其後，我接到「解委會」來函，以我的健康為理由，終止聆訊，要我改以書面作回應，褫奪我在聆訊會議中親身自辯的權利，又拒絕讓我邀請證人出席聆訊。

2008

3月 4日，「解僱委員會」完成報告，正式解僱我

- 「解委會」主席黃英豪律師及其他四位成員簽署《解僱委員會報告》。
- 我收到校方來函，正式將我解僱。

6月 浸大駁回我的上訴

我接到校董會主席王英偉先生來函，校方在沒有交代任何理由的情況下，拒絕了我的上訴，終止我和浸大近十三年的僱傭關係，理由是「misconduct」及「inefficiency」。

解僱事件要略

1. 1995 年，入職浸大，職級為 Senior Assistant Secretary。
2. 2000 年，轉為長俸員工，自此上司黃志漢院長再沒有替我作任何工作表現評估。
3. 2003 年 11 月，因病開始休假。
4. 2004 年 7 月，病假後復職，重返原來工作崗位，即「教師教育總監」。
5. 2004 年 11 月，被解除「教師教育總監」職銜。
6. 2005 年 2 月，被吳清輝校長公開停職，從此不用擔當任何職務。
7. 2005 年 3 月，校方成立「第一次紀律調查委員會」，主席莫副校長與我的八名下屬秘密會面，要他們提出對我的個人感受及主觀意見，並撰寫報告。
8. 2005 年 8 月，校方向我發出訓誡信，指令我繼續停職至 2006 年 2 月。
9. 2005 年 11 月，黃院長指我「不接受『第一紀調會』的調查結果」是行為不檢。校方成立「第二次紀律調查委員會」。
10. 2006 年 5 月，我向高等法院就「第一紀調會」的調查結果、決定及對我的處分，提出司法覆核申請，並要求禁制「第二紀調會」的調查。
11. 2006 年 8 月，「司法覆核」案開庭至中途，浸大提出庭外和解。
12. 2006 年 10 月，法庭頒令「司法覆核」申請所需的訴訟費由浸大支付，而浸大亦須履行和解條款。
13. 2006 年 12 月，校方成立「**新**第二次紀律調查委員會」。
14. 2007 年 3 月，校方成立「解僱委員會」。
15. 2008 年 3 月 4 日，「解委會」簽署《解僱委員會報告》。

主要會議及人物簡介

整個解僱過程歷時三載，期間我先後出席了三個紀律調查委員會和一個「解僱委員會」的聆訊。以下是本書提及的主要會議及人物簡介：

簡稱	全名及英文名稱	主要角色及事件
第一紀調會	第一次紀律調查委員會 1 st Committee of Enquiry (1 st CoE)	<ul style="list-style-type: none"> • 2005年3月成立 • 同年6月共開了七次會議 • 同年8月向我發訓誠信
第二紀調會	第二次紀律調查委員會 2 nd Committee of Enquiry (2 nd CoE)	<ul style="list-style-type: none"> • 2005年11月成立 • 2005年12月至2006年5月共開了四次會議 • 因我成功向法庭申請禁制令，校方擱置聆訊
新第二紀調會	新第二次紀律調查委員會 New 2 nd Committee of Enquiry (New 2 nd CoE)	<ul style="list-style-type: none"> • 2006年10月法庭的司法覆核完結，校方仍堅持要對「第一紀調會」中的指控作調查，成立這委員會 • 2006年底到2007年1月共開了四次會議 • 向吳校長呈交報告，並即時成立「解僱委員會」
解委會	解僱委員會 Committee of Termination of Appointment (CTA)	<ul style="list-style-type: none"> • 2007年3月根據「新第二紀調會報告」成立 • 2008年3月呈交報告
黃院長	黃志漢院長 Dr. Simon Wong	<ul style="list-style-type: none"> • 浸會大學持續教育學院院長 • 我下屬N導師的加署上司 • 解僱個案中呈交的文件、回答「解委會」有關事件細節的證人
李副校長	李兆銓副校長 Mr. Andy Lee	<ul style="list-style-type: none"> • 浸會大學副校長 • 「第二紀調會主席」 • 「新第二紀調會」主席
黃律師主席	黃英豪律師 Dr. Kennedy Wong	<ul style="list-style-type: none"> • 校董會屬下人事委員會副主席 • 「解僱委員會」主席

公平、公正、具誠信的聆訊過程及決定

任何一個紀律調查委員會，要作出公平、公正和具誠信的決定，必須根據以下四個步驟進行聆訊：

- 進行調查前，校方必須先向僱員指出他違反了什麼紀律規條，以及指出哪件事犯了哪項規條（見圖 1：《解僱指引》第 5.2 項），包括提供相關的佐證及文件，即時間、地點及有關人物等。

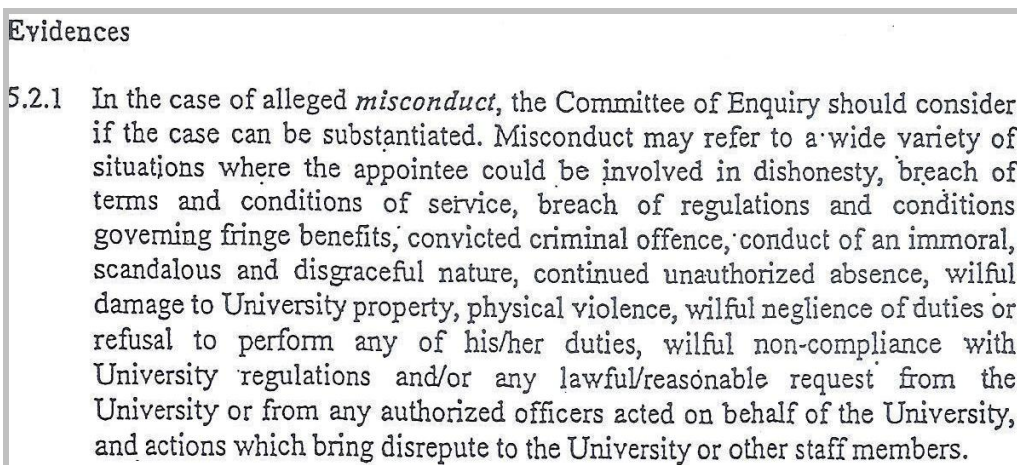


圖 1：《解僱指引》第 5.2 項有關行為不檢的定義（紀律規條）（全文見附件一）

被解僱的員工應有回應及澄清控方所提事件的機會，委員首要的責便是釐清事件真相。

- 在釐清事件真相後，要考慮可能被解僱的員工是否違反所指的紀律規條，是否蓄意（willful），以及是否由於其他的原因而作出這違規舉動。
- 最後，委員會成員要商議（deliberation）及決定員工所違反的紀律規條的嚴重程度及有沒有引發專業災難等有關後果（consequence）。

根據以上四個步驟進行聆訊，方可確保僱員得到合情、合法、合理的待遇、懲罰或處分。究竟浸大就解僱我進行的聆訊，是否公平、公正和具誠信？

合法、合理、合情的解僱程序及決定

紀律調查委員會進行解僱的程序及決定時，必須合法、合理、合情：

- **合法**：紀律調查委員會在進行調查時，過程必須合法。浸大《解僱指引》列出了僱員不能違反的紀律規條的定義及性質（見圖1：《解僱指引》第5.2項）、解委會成員的身分，以及調查的運作過程等。該指引經大學校董會審核及批示，是僱員（Term A及教研人員）合約中的重要條款。指引列明僱員如有違反紀律規條，除需接受調查，還會遭受解僱。紀律調查委員會的調查過程及運作應以此為依歸，方為合法。
- **合理**：邏輯思維告訴我們，解僱理由必須合理，才能令僱員安心工作，明白其工作是受到保障的。
- **合情**：對於任何一家機構來說，「人力資源」是最重要的資產。僱主除了要向僱員發放應有的薪酬外，賓主之間亦必須互相尊重！假如僱員真的要被解僱，僱主應顯示一點風度及胸襟，這才是合情的處理手法。浸大以基督教精神作為教育工作的基礎，我們是否應該寄予更高的期望？

從2007年3月到2008年3月期間，浸大為要解僱我，成立了「解僱委員會」，期間共進行了十三次聆訊。2008年3月4日，我收到浸大來函，通知我大學正式解僱我，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.

《解委會報告》第9頁第21段

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.

《解委會報告》第7頁第19段(A)(e)

究竟浸大以「行為不檢」及「拒絕執行上司指令」為由解僱我，是否合法、合理、合情？