

就法律學院教員的上訴申請，經上訴委員會協助審議後，上訴專員最後裁決如下：

## 背景

香港城市大學法律學院數位教員的聘用合約將於二零零二年六月三十日屆滿。在聘用合約中已清楚訂明其任命將不會自動延續，因此大學有需要考慮是否延續其合約。根據大學聘用程序，大學聘用批准委員會(Approving Committee)考慮過法律學院人事委員會(School Staffing Committee)的建議及其他有關因素，對這幾位教員的續約事宜作出評審，並於二零零一年十二月十二日將評審結果通知了有關教員。

大學聘用程序設有上訴機制，對續約決定不滿的教職員，可以向校長提出上訴。在提出上訴申請限期內，校方收到七位法律學院不獲續約或獲續約一年的教員提出上訴申請。

根據上訴機制，校長委任了副校長(教育)及輔導長高彥鳴教授為上訴專員，處理上訴申請，負責作出最後裁決。高教授成立了上訴委員會以協助審議上訴申請，上訴委員會成員包括：

主席： 高彥鳴教授 香港城市大學副校長(教育)及輔導長

成員： 廖子明先生 前上訴法庭法官  
吳斌太平紳士 施文律師行高級合伙人  
陳淵泉教授 香港城市大學人文及社會科學學院院長  
辜飛南教授 香港城市大學會計學系講座教授

秘書： 古羅燕蘭博士 香港城市大學署理人力資源處處長

校方堅決相信，處理上訴申請的程序必須公平公正。在開始審議上訴申請前，高彥鳴教授通知上訴教員他獲委為上訴專員和上訴委員會之成員名單，並邀請他們提供其上訴申請的附加資料，上訴教員亦應邀提供進一步資料。

## **審議程序**

上訴委員會決定使用上訴教員提交的綜合上訴書來審議他們的上訴申請，若無必要，上訴委員會則無需搜集其他資料。上訴委員會把這個運作程式通知上訴教員，並告訴他們可以就此決定提出反對。上訴教員沒有提出反對，而某些上訴教員則提供了附加資料給上訴委員會考慮。

上訴委員會根據上訴教員提供的綜合上訴書及資料，審議每個上訴申請，最終亦無須搜集其他資料而確能作出結論。從始至終，上訴委員會務求公平公正地處理每個上訴教員所表達有關程序上或續聘評審的不滿。

在上訴委員會的協助下，上訴專員詳細考慮了各個上訴申請，作出了最後裁決。總括而言，上訴專員確認大學聘用批准委員會不再續聘四位教員之決定。至於其他三位原先只獲續約一年的教員，經審議後，裁定上訴成立，最終獲續約兩年。

在處理上訴申請的過程中，上訴委員會對法律學院評審上訴教員續聘事宜的程序和公正提出了一些意見，現歸納如下：

### **對個別教員工作表現之評語**

法律學院人事委員會在評審上訴教員之續約事宜時，並沒有在續約表格內，按照工作表現準則評論個別上訴教員之工作表現，亦並無解釋沒有恰當填寫續約表格的原因，而每份續約表格只記錄了一段相同的評語「註(一)」。上訴委員會認為法律學院人事委員會沒有填寫續約表格是不對的。

上訴委員會曾經考慮要求法律學院人事委員會在個別上訴教員的續約表格上補寫評估，但最終決定沒有需要這樣做。因為上訴委員會根據個別上訴教員提供的詳盡上訴書及資料，已經能夠依據各項工作表現準則作出評審。

---

註(一)：評語中文譯文如下：

「有關你的續聘申請，法律學院人事委員會根據大學續聘準則以及你提交的附載資料，考慮了你在教學、研究、行政和對學院、大學和社會服務各方面的表現。在小心考慮你的申請後，法律學院人事委員會決定建議.....」

## 過往工作表現評核報告

上訴委員會了解到法律學院人事委員會在考慮教員的續約事宜時，並沒有考慮教員過往的工作表現評核報告，而大學聘用批准委員會在作出評審時則有參考過這些評核報告。上訴委員會認為縱使當法律學院人事委員會開會商討教員續約事宜時，上訴教員並未獲告知評核報告上的評語，而法律學院人事委員會不參考這些評核報告是不對的。

## 中文學術著作之評審

上訴委員會不認為所有法律學院人事委員會、大學聘用批准委員會或上訴委員會的成員都需要理解中文。然而有數位上訴教員有不少中文著作。由於沒有資料顯示法律學院人事委員會確有尋求熟悉中文和熟識中國法制發展的專家的意見，故此上訴委員會認為法律學院人事委員會未有對該些上訴教員的著作作出全面的評核。在這種情況下，評審結果確有瑕疵。在審議上訴申請時，上訴委員會卻能掌握了不少有關資料，這些資料對每一個上訴申請都很重要。

## 工作表現之審核

上訴的教員都認為自己的工作表現達至大學所訂的續約準則。上訴委員會根據大學對教學人員所訂下的評審準則，包括教學、研究、專業活動和對大學及社會的服務四方面，並考慮大學公告對每位上訴教員所屬職級的工作表現的要求，來審議每個上訴申請。

上訴委員會詳細考慮了上訴教員所提交的綜合上訴書和著作，根據上述準則，就每個上訴申請作出全面的評審和總結。上訴委員會認為可以亦能夠確實作出了公正的評核。

## **法律學院人事委員會和大學聘用批准委員會成員**

至於法律學院院長麥高偉教授既是法律學院人事委員會主席，亦是大學聘用批准委員會成員的雙重成員身份，上訴委員會認為並無不妥，因為這安排是依據大學既定的聘用程序，目的是促進上下兩層議會的訊息和意見交流。再者，麥高偉教授是大學聘用批准委員會的當然成員，在該委員會中與其他成員一樣，只有一票。

至於有關法律學院人事委員會其中一位成員的身份，上訴委員會認為她本身的續約事宜不會令她在評審其他教員的續約事宜時有偏袒的現象，因為她的職級和工作重點與其他申請續約的上訴教員不同。她獲續約與否不會影響對上訴教員的決定。但是，在回顧這次事件所引起的關注，上訴委員會同意假若委任另外一位合適的教員為法律學院人事委員會成員，亦不失為理想和明智之舉。

## **種族歧視之可能性**

上訴委員會考慮過上訴教員有關種族歧視的指控，但認為並沒有證據證明有種族歧視。

有些上訴教員要求上訴委員會審議他們上訴申請時，與某位獲得法律學院續約的教員作出比較。委員會認為只要法律學院還有職位空缺，個別續約的決定並不損害其他待續約的教員的機會，故此續聘任何人應該與歧視和偏見無關。

上訴委員會亦留意到法律學院人事委員會的增選委員在評審過程中，只有發言權而沒有投票權，這是按照大學章程的做法，同時適用在所有其他人事委員會，與種族拉不上任何關係，亦不能構成上訴教員作出的種族歧視的指控。

## 總結

總括而言，上訴委員會認為法律學院人事委員會在評審上訴教員續約事宜時，在程序運作上確實有瑕疵及未盡完善之處。法律學院人事委員會應該就個別教員之實際工作表現，完全填寫續約表格。在提出續約建議時，亦應考慮教員的過往工作表現評核報告。上訴委員會建議，在個別情況，當對中文的理解有助於評審時，法律學院人事委員會應該尋求熟悉中文及熟識中國法制發展的專家的意見。

關於法律學院院長麥高偉教授兼任法律學院人事委員會及大學聘用批准委員會成員，及另一位教員受委任為法律學院人事委員會的成員，上訴委員會都認為沒有不對。亦沒有證據證明有種族歧視。

上訴委員會向上訴專員建議有關上訴的結論，已獲上訴專員接納。最後的裁決已彌補在過往的評審過程中各方的不足，並達至公平公正的結果。三位原先只獲續約一年的教員，經審議後，裁定應獲續約兩年（註：大學與教職員的聘用合約一般為期兩年）。至於其他四位教員，上訴專員確認大學聘用批准委員會不再續聘之決定。有關上訴決定已通知了個別上訴教員，並提供了上訴委員會對個別上訴教員工作表現的評語，給他們參考。

上訴專員認為由校內和校外人士組成的上訴委員會，對協助他就今次上訴作出最後裁決有極大的幫助。

二零零二年三月二十日