

立法會教育事務委員會於2002年4月2日舉行的特別會議

本會對香港城市大學(下稱“城大”)法律學院教職員就續約事宜的上訴程序及上訴結果深表關注。

- (1) 上訴委員會承認，“法律學院人事委員會的評審過程在程序運作上有瑕疵及未盡完善之處。因此，就有關員工的續約資格進行的評審不能視作全面的評審。”由於評審過程對有關員工的續約事宜至為重要，因此不應根據有錯漏的評審過程就續約事宜作出決定。院方應遵照正確程序，交由新的評審委員會重新就該等員工進行評審，而新的評審委員會必須公正持平並獲得有關員工接受。由於要以公平及公開的方式完成有關評估需要一段時間，該等員工的合約應予續期一年。大學管理層對待員工如此不公平，所以最少應與該等員工續約一年。
- (2) 倘若經正確及公平的評估後，發現員工表現欠佳，因而不與該名員工續約，亦理所當然。然而，同等處理方式亦應對管理層人員適用。如上訴委員會發現，“法律學院人事委員會的評審過程在程序運作上有瑕疵及未盡完善之處”，委員會的成員(尤其是主席)應負上責任，並應受到適用於表現欠佳者的同等對待，即不會獲得續約。此外，批准法律學院人事委員會所作決定的大學聘用批准委員會委員，亦應受到同等對待，以示大學處事公平。
- (3) 城大校長表明“城大十分重視員工及學生的意見。”然而，此項聲明與城大師生於2002年3月18日舉行的事務委員會會議席上作出的聲明互相矛盾。因此，應邀請城大校長出席2002年4月2日的事務委員會會議，證明其聲明及其他聲稱均屬實。

香港高等院校教職員會聯會
主席
岑嘉評