

# 香港浸會大學教職員工會

## Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity      自主 • Autonomy      公義 • Justice

### 獨立申訴機制可匡正大學管治

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零九年二月九日

單從浸大校方改動紀律聆訊程序的建議看，就明白何以絕對需要設立跨院校獨立申訴機制。

請看校方提出的一些建議：

- 一． 校長有「絕對酌情權」就解僱實任員工（包括學者）的「任何建議」，決定如何處理；
- 二． 校長有權「把員工停職」，並「在緊急時採取其他必須的行動」；
- 三． 若成立研訊委員會（Committee of Enquiry），校長可「決定委員會的成員及職權範圍」，而該委員會亦有「由其獨享而絕對的酌情權決定會議的程序」；對研訊結果，校長所作的決定，將是最後的決定。

如果你不幸成為校方要「處理」的對象，很抱歉，你不僅會任人魚肉，更可能快速出局，因為權力或酌情權已集中於一人手上。不是嗎？這些新規則一旦實施，校長可以立即啟動解僱機制，不用先對有關員工加以研訊。他可以選任自己的親信出任研訊委員會成員，再訂出不符合自然公義或程序公正的研訊方法，而校長根據研訊結果作出的定論，不容挑戰，更不得上訴。沒有獨立的上訴機制，受研訊者無論有何確實理據認定校長決定錯誤，或研訊委員會處理失當，亦申訴無門。公道嗎？

其實現行的解僱程序已足以令人擔心。校長一旦啟動解僱機制，有關員工便轉交由校董會組成的五人「解僱委員會」進行研訊。值得注意的是，校董會一般是由其秘書負責籌組「解僱委員會」，但一直以來，校董會秘書由行政副校長出任，即使案中涉及行政副校長（如他擔任研訊委員會主席時已認定受研訊員工有錯指控成立、在「解僱委員會」聆訊指證受研訊員工有錯），他仍可不避嫌疑，繼續組織「解僱委員會」。同時，即使案件與行政副校長個人無關，但若涉及校方高層或其熟悉的人士，實難避免千絲萬縷的關係。假若公義不僅要做到，更要讓人看到確實如此，現行由行政副校長兼任校董會秘書的做法，是否只向校方高層傾斜？若無獨立於校方的申訴機制，又如何平衡這種向高層傾斜的做法？

權力的高度集中，亦需要設置獨立於校方的申訴制度，為員工討回公道。例如在大學授權下，學院院長坐擁巨大權力，一學院院長近日更稱可自設有別於校方要求的評核非教學員工表現的方法，並按此制訂員工之薪酬，其結果可能導致減薪。員工雖然不滿，又可會向授院長以大權的大學當局投訴？工會亦認為此舉有不妥之處，一方面個別學院何以有權為屬下員工定薪，實值得商榷，另一方面，此舉亦有違新薪酬制度所稱不會減人工的承諾。因此，工會於上月二十五日要求人事部居中調停，至今卻仍未見回覆。換言之，當人事部對員工的申訴不置可否，而大學當局又沒有設置獨立於行政當局的仲裁機制，公義必難以彰顯。

若說權力集中造成種種不公，校政的隱晦運作和欠缺問責，亦嚴重剝奪員工知的權利和參與校政的機會，兩者同樣表明獨立申訴機制何其重要。例如上面提及校方更改紀律聆訊程序的做法，其實始於去年校方秘密檢討有關程序。但檢討完成，提出建議後，竟繞過員工，不作諮詢，直接交給校董會審議。幸好校董會沒有通過，並下令向員工諮詢，才阻擋了校方的偷襲。不過人事部主管沒有向每位員工派發文件，更延至聖誕前才請求學院院長及系主任向實任員工派發文件，但不少院長及系主任卻沒有辦到。直至工會上月知悉此事，公開指出問題後，實任員工才陸續收到文件。換言之，今次諮詢事件除了顯出種種程序和原則問題（見附件「學術自由二十三條」？），亦反映出問題異常嚴重，因為若校方真的偷襲得手，屆時木已成舟，而校內外均無獨立的申訴機制，要員工接受既成的事實，是何其不公不義呢？可見獨立申訴機制，除可主持公道外，更可撥亂反正，匡助員工推翻校方那些暗渡陳倉的不良管治辦法。

總言之，不論是為了改人治為法治，還是擺平現時由高度權力集中造成的不公平，或者修正校政的運作隱晦、問責不周，獨立於校方的跨院校申訴機制不啻是王道正藥，有望當局能從善如流，早日實施，把大學管治帶回正軌。

# 香港浸會大學教職員工會

## Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity

自主 • Autonomy

公義 • Justice

### 工會通訊 (一九五)

### 學術自由「二十三條」?

#### 事件之來由

- (一) 去年，浸會大學校方秘密檢討實任員工的紀律聆訊程序，並提出一系列新措施，未向員工諮詢前，便交校董會於十二月九日的會議上通過落實。幸好校董會未有通過該等建議，並且下令校方先行諮詢員工，才再作討論。
- (二) 人事部主管延至十二月二十二日才發出諮詢文件（據知與呈交校董會的文件並不一樣），請求大學眾學院院長及系主任協助，向實任員工派發文件，諮詢期限定於二零零九年一月二十三日。由於諮詢橫跨聖誕及新年假期，也可能由於其他原因，不少院長及系主任並沒有向員工派發文件或諮詢。
- (三) 工會知悉此事後，於一月中旬公開指出問題所在，並鑑於此事影響深遠，遂要求延長諮詢期四個月，以便通過充分而認真的討論，進行真正的諮詢。
- (四) 已實任的員工其後才陸續收到文件。人事部接着延後諮詢期限至二月七日，日前又再延後至二月十六日。

#### 程序問題

- (五) 我們認為，整個諮詢程序處處設限，實在值得商榷，如下：
  1. 檢討完成後，校方應諮詢員工意見，而不是繞過員工，要求校董會通過了事；
  2. 校方應在檢討前或檢討期間諮詢員工對現行政策的意見，而不是完成檢討後，才諮詢員工對校方有關建議的意見；
  3. 校董會民選員工代表接到檢討文件，並未諮詢員工意見，不論是個人還是制度問題（如保密規定不容公開會議文件內容），結果是諮詢渠道失效；
  4. 校方及人事部的做法，亦有不少問題如下：
    - a.) 沒有直接向員工派發文件及諮詢意見，延誤了諮詢；
    - b.) 任意訂出諮詢期限；
    - c.) 欠缺全盤的諮詢計劃，如召開諮詢會及提供更詳盡的資料。
  5. 校方只諮詢實任員工，並不尊重仍未實任但日後可轉作實任的員工。

#### 校方的建議

- (六) 校方提出改動紀律聆訊程序，從建議內容看，其中一點清楚不過，是把權力或酌情權集中於一人手上，如：

1. 校長有「絕對酌情權」，就解僱實任員工（包括學者）的「任何建議」，決定如何處理；
2. 校長有權「把員工停職」，並「在緊急時採取其他必須的行動」；
3. 若成立研訊委員會（Committee of Enquiry），
  - 校長可「決定委員會的成員及職權範圍」；
  - 該委員會有「唯其獨享而絕對的酌情權決定會議的程序」；
  - 校長就研訊結果的決定，是最終的決定。

(七) 我們認為此議並不妥當，因為：

1. 擬議中的紀律聆訊程序和指引，如獲校董會通過採用，不啻是把太多權力放到校長職權之內，而他亦可與他認為合適者分享此等權力；
2. 此等建議起初也許為行政提供方便，但不能忽略的是，此舉不難淪為可悲的手法，讓高位者行使絕對而不受制約的權力。果如是，實非大學之福。
3. 此舉有損學術自由的保障制度，因為新修訂辦法不符下述之要求：
  - 實任制不僅是對個別學者學術成就的認可，更是學術自由及自主的制度保證。因此，任何實任員工都不容解僱，除非校方啟動解僱程序前，按照符合程序公義的方法，進行深入的調查，並得出對有關員工十分不利的證據。
  - 沒有制度完美無缺，但員工的合理期望不外是得到大學的合理對待，公平地保障他們應享的權益。現行政策自一九九九年生效以來，並不容許以速戰速決的方法，解僱實任的學者。因此，必須嚴謹訂立及演繹這些指引和細緻程序，才有利學術自由。
4. 學術自由保障制度是員工合約的一部分。未經員工同意擅自修改，有違合約精神。

(八) 和衷共濟的環境，顯然是浸大全力準備二零一二年實施四年制所必須的。我們對眼前與此背道而馳的做法，深表遺憾。

(九) 為理順諮詢問題，並提高校政的合理性，我們建議：

1. 原則上，檢討必須以保障學術自由為基本，校方應先行收回上述有問題的建議；
2. 進行全方位而深入的諮詢，包括：主持此事的行政副校長及人事部主管出席諮詢會；公開校方提交校董會的全部文件；每個學院舉辦集思會，人事部派員紀錄並於會後公布；系統地調查員工意見；讓非實任員工表達意見；延長諮詢期四個月；校方總結員工意見後再作諮詢。
3. 全面檢討校政的決策過程，包括：如何就人事政策展開有系統的真正諮詢；誰該為今次問題如山的諮詢負責；民選校董因何在校董會開會前不諮詢員工意見；今次諮詢的最高負責人相信是行政副校長，其身兼校董會秘書一職，是否有利益衝突，而導致現時之局面。

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零九年二月九日