政府紀律部隊人員總工會
香港上環
皇后大道中 346-348 號
金煌行 8 樓 A 室
電話: 2892 1977
傳真: 2892 1387
電郵：gdsgu@gdsgu.org.hk

Government Disciplined Services General Union
Flat 8A, Gold Shine Tower,
346-348 Queen's Road Central,
Sheung Wan, Hong Kong.
Tel: 2892 1977 Fax: 2892 1387
Website: www.gdsgu.org.hk

急　件

致　立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席：

據悉，　貴委員會將於 2008 年 10 月 20 日，討論有關立法會 CB(1)36/08-09(02)號文件：《根據公務員公積金計劃可獲退休權益的公務員的紀律處分架構及其他相關建議》。

「政府紀律部隊人員總工會」曾於 2008 年 7 月 7 日向「公務員事務局」就上述問題提出書面意見，可惜過去三個多月來，一直沒有獲得「公務員事務局」的書面回應。

然而，「公務員事務局」卻於 2008 年 10 月 17 日(星期五)下午四時許，選擇性地向個別職方團體，表示將於 2008 年 10 月 20 日(星期一)下午將以上文件提交　貴委員會。

令人遺憾的是，「公務員事務局」不單未有向本會知會有關安排。而當中的兩天，即 2008 年 10 月 18 日及 19 日，乃星期六及星期日，「公務員事務局」並不辦公，本會欲向「公務員事務局」查詢究竟，亦不得要領。

本會希望於 2008 年 10 月 20 日(星期一)向　貴委員會提出我們的具體意見。

政府紀律部隊人員總工會　主席
林國豪

2008 年 10 月 18 日

政府紀律部隊人員總工會
香港上環皇后大道中
346-348 號金煌行 8 樓 A 室
電 話 ：2892 1977
傳 真 ：2892 1387
網 址 ：www.gdsgu.org.hk

Government Disciplined Services General Union
Flat 8A, Gold Shine Tower,
346-348 Queen's Road Central,
Sheung Wan, Hong Kong.
Tel: 2892 1977 Fax: 2892 1387
Website : www.gdsgu.org.hk

傳真：2530 0986

本會檔號：(02)in GDSGU/CSPFS/2008
貴局檔號：CSBCR/DP/4-075-002/4 Pt.7

香港中環
雪廠街政府合署西座
公務員事務局
公務員事務局局長
(經辦人：廖廣翔先生)

廖先生：

根據公務員公積金計劃可獲退休
權益的公務員的建議紀律處分架構

承蒙 貴局來函，並於二零零八年六月四日安排簡介會，就上述事宜徵詢本會意見。

現謹隨函附上本會的意見書，尚祈垂注。

政府紀律部隊人員總工會

主席 謹啟
(林國豪)
2008 年 7 月 7 日

政府紀律部隊人員總工會

對公務員事務局發出

『根據公務員公積金計劃
可獲退休權益的公務員的
建議紀律處分架構』

意　見　書

引言

公務員事務局以《根據公務員公積金計劃可獲退休權益的公務員的建議紀律處分架構》為題，徵詢公務員團體的意見。

驟眼看來，上述題目似乎對「長俸公務員」無甚關連，然而管方於六月四日的簡介會中，述及的多項修訂，均有觸及現職的「長俸公務員」，實與標題的主旨有異。本會擔虞，大多數的「長俸公務員」若只看標題而忽略了解其切身權益，此標題內容或有誤導之嫌。

對於管方於簡介會中以〝powerpoint〞所介紹的內容，本會代表對各頁均只能驚鴻一瞥，可謂囫圇吞棗，只可惜管方未能提供文本予本會其他執委共同研究，縱然即時記錄重點，亦恐妨誤解管方原意。本會所述及的論點有未及週全之處，還望予以指正為盼。

謹此歸納當日所談及各點，並將本會回應的意見臚列如下。

〔一〕受影響的公務員

管方表示，僅有 0.05%的公務員需要接受紀律處分，受影響人數極為輕微；再者，所述及的紀律處分事宜只影響違規者，並非如一般影響大部份公務員的事宜。

本會認為，此說法有商榷之處。比方制訂刑事罪行的法規，其原意乃「保障自然公義」，並非只針對觸犯刑事罪行者。因此，在同一社會制度下的人均受其影響。

水能載舟、亦能覆舟。完善的法規一方面對違規的公務

員採取適當的紀律處分，以正綱紀；另一方面，在數字上亦反映 99.95%的公務員處事認真，彰顯其為社會所作的貢獻。符合「自然公義」的「紀律懲處制度」，好比一塊雙面鏡，懲處違規者之餘，亦使奉公守法的公務員獲得肯定的評價，是一種正面的影響。香港公務員被冠以「全球最優秀公務員隊伍」並非枉然。

〔二〕制度的「公平、公正」

管方表示，政府實施的紀律處分機制已有百年根基，現階段的修訂只是「微調」，而這「微調」仍然如實以「公平、公正」的原則貫徹地執行。

本會認為，政府於一九九九年推行「公務員體制改革」，改革的四大範疇之一正是「行為及紀律」，亦因而於二零零零年初修訂了《公務人員(管理)命令》，並於同年四月成立了「公務員紀律祕書處」，推行一系列措施以精簡紀律處分程序，且開始使用錄影方式記錄聆訊的過程。

不過，各紀律部隊紀律聆訊/處分機制，並未因應當時的改革而與時並進。現今，不同部隊的處理方式仍參差不一，有個別部隊採納「錄音」方式作記錄，亦有個別部隊容許辯方自備另一錄音機作「同步錄音」。然而令人遺憾的是，有個別部隊的機制仍停留在百年前——僅使用「筆錄」形式。

公務員事務局實施「錄影紀律聆訊過程」已有八年，證實行之有效。倘若各紀律部隊在今次管方所謂的「微調」過程中繼續依然故我，不能與「公務員紀律祕書處」的錄影處理方式看齊，實難以響應管方強調的「公平、公正」口號。縱使管方提出，會「鼓勵」和「可以再鼓勵」各紀律部隊首長接納採用「錄影紀律聆訊過程」方式，此舉豈非令人懷疑公務員事務局局長欠缺能力，無法正確指示和下令紀律部隊的首長同樣貫徹「公平、公正」的原則？

更甚的是，現時的公務員紀律聆訊的架構中出現了「雙重標準」。如在同一宗涉嫌違規事件中，有數名紀律部隊人員遭紀律聆訊，若其中一名人員屬憲委級，他在「公務員紀律祕書處」接受聆訊時可獲「錄影」安排；然而，他的下屬在接受聆訊時卻只能「筆錄」待遇。此種「雙重標準」必然予人「寬上嚴下」和「律人嚴而待己寬」的詬病。再者，值得關注的是，以「筆錄」方式亦衍生以下們三個弊端：

Ⅰ. 翻譯標準

一般的紀律聆訊均以中文(即「白話」)進行，但以英文「筆錄」，當中涉及翻譯是否合乎標準；當出現控、辯雙方對某一詞彙的翻譯標準出現歧見時，難免對聆訊過程增添不必要的爭拗。然而，錄影紀律聆訊過程則無此弊端。

Ⅱ. 英語水平

當主審人員採用英文「筆錄」而被告人員的英文程度欠佳時，往往對主審人員所筆錄的聆訊內容不明所以，但卻被指令須在「紀律聆訊記錄」的下方加簽，以確認該份記錄，這種做法實有違「公平、公正」的聆訊原則。然而，錄影紀律聆訊過程則無此弊端。

Ⅲ. 增刪修改

本會留意到，在很多紀律聆訊的「筆錄」記錄中，儘管被告人員已在「紀律聆訊記錄」的下方加簽，但內文仍會於事後在未得被告人員知悉下被增刪修改；甚或在一份記錄中發現若干處改動。這種經常出現的問題亦有違「公平、公正」的聆訊原則。然而，錄影紀律聆訊過程則無此弊端。

因此，本會認為政府當務之急，應藉着這次「微調」，以釜底抽薪的方式同步改革紀律部隊的百年陋習，將其統一化與一般公務員看齊；否則，在缺乏平等的處理基礎上強調「公平、公正」，實屬流於空談。

〔三〕曠工(擅離職守)的處分

管方建議，將現時「曠工廿一天」或「曠工十四天」而採取「革職」處分的兩種情況，統一修訂為「曠工十四天」。

〔四〕停薪的生效日

管方表示，公務員因刑事罪行遭法庭定罪，「停薪」處理日期由現時「定罪當日」或「定罪翌日」的兩種情況，統一修訂為「定罪當日」。

綜合〔三〕、〔四〕兩點機制上的歧異現象，證實一般公務員與某些紀律部隊的紀律處分罰則有明顯分別之處。然而，經追源溯始，實乃由於一九九九年所進行「公務員紀律聆訊/處分機制」檢討時，管方堅持只檢討一般公務員的機制，拒絕一併檢討紀律部隊機制所帶來的歧異後遺症。

如今管方表示，不論是一般公務員或紀律部隊應有「統一的罰則」，卻對紀律聆訊時應有「統一的程序/安排」絕口不提，豈只是本末倒置，而是只談「果」、不談「因」，將「因」、「果」兩者置於「不公平」和「不公義」的不對等地位。

有鑑於此，本會認為各紀律部隊應進行一次整體性的紀律部隊機制檢討，將「程序/安排」尚有歧異之處「統一處理」，始有資格進一步談及「統一罰則」。

〔五〕扣減公積金內僱主「自願性供款」的若干百份比

管方表示，二零零零年後入職的公務員遭「革職」或「逼令退休」等處分，因其不享「退休金」及「長俸」，故此建議應在修訂的條例中納入新罰則：『扣減政府自願性供款的 25%』。

本會認為，管方於六月四日所闡釋的內容中，有若干混淆之處：

Ⅰ/. 圖表所示的百份比，乃公積金「全部累算權益」的 25%，

而非「政府自願性供款」的 25%；本會對此種計算模式表示強烈反對。

Ⅱ/.扣減「政府自願性供款」的 25%，理應只能計算政府在該項目下供款的總額的 25%，而不應一併概括由僱員作出投資後所賺取的得益部份，兩者不應混為一談；本會對此種計算模式表示強烈反對。

〔六〕上訴機制

管方表示，對於二零零零年後入職的公務員，因其不享「退休金」及「長俸」，故此現有的「退休金上訴委員會」對其並不適用。管方建議另行成立一個「獨立而非法定性質的委員會」，處理其上訴事宜。

本會認為，就公務員紀律聆訊/處分的上訴機制而言，香港在殖民地時代設立可向英女皇上訴的制度，早於回歸前已決定成立一個名為「覆核委員會」(Review Board)的制度予以取代。這好比在香港的司法制度中，在回歸後以「終審法院」取代「英國樞密院」處理上訴的個案。可惜的是，回歸至今已十一年，「覆核委員會」的成立仍遙遙無期，有如空中樓閣，似有還無，可說是公務員紀律處分機制其中一環的遺憾。然而，管方在此次所謂的「微調」中，隻字不提多年前原有的決定。正如中央領導人詬病港府的『決而不行』；惟卻另行考慮設立一個「獨立而非法定性質的委員會」，對扣減公積金的事宜加快步伐。此等安排，是否再一次「因」、「果」不分？

〔七〕修訂罰款的計算模式和上限

管方表示，現時一般公務員和紀律部隊於紀律處分後，而須以罰款為罰則時，在計算罰款的模式仍有歧異。因此管方建議應統一罰款的罰則，並採用紀律部隊的『實職月薪罰則』為基礎。然而，管方同時將原訂為「一個月實職月薪」的上限，修訂為「兩個月實職月薪」，並認為此舉並非加重罰則，只是增

加其靈活性。

本會認為，一般公務員和紀律部隊之間在計算罰款的模式有所歧異，歸究於一九九九年的「公務員紀律聆訊/處分機制」檢討時，管方拒絕同時檢討紀律部隊相關制度。現時修訂為『實職月薪罰則』的所謂「統一」，只屬於「頭痛醫頭、腳痛醫腳」的處理方法，毫無遠見，亦非徹底解決問題之策。

再者，管方再三強調將原訂為「一個月實職月薪」上限的罰則，強行修訂為「兩個月實職月薪」，只是增加罰則的靈活性，而非加重罰則。實際上，罰則是加重了。但管方從未提及任何法理依據，豈能服眾？

據本會得悉，在紀律部隊的紀律處分制度中，在罰則方面極富彈性，例如以「譴責」(Reprimand)輔以若干「罰款」(Fine payment)，或以「嚴厲譴責」(Severe Reprimand)輔以「附加工作」(Extra Duty)等不同組合，對違規的紀律人員予以懲罰，組合可多元化且極具彈性。因此，本會認為，實無必要以增加靈活性為由，從而提高罰款的上限。

〔八〕「前紀律部隊人員」的定義

管方表示，「前紀律部隊人員」的定義，乃關乎「紀律部隊部門福利基金」的運用安排。

本會對此不表異議。

總結

觀乎上述〔二〕、〔三〕、〔四〕及〔六〕各點，均與一九九九年管方拒絕將一般公務員和紀律部隊的紀律聆訊/處分機制統一檢討有關；當年的後遺症，管方現時僅以「斬件式」的方法去處理，實難以確保若干時日後，再有其他尚未統一的問題應運而生，屆時又需要逐一解決。

縱使管方再三表示，紀律處分機制僅影響極少數的公務員，但本會同寅認為，如在紀律聆訊的過程中有「冤判」、「錯判」者，則一宗也嫌多。值得關注的是，有多宗紀律處分個案，在經過法庭的司法覆核後獲推翻原判，徹消處分。雖然不能因此而妄下判語，遭推翻原判的個案全屬錯判的冤案，惟可證實者，乃聆訊的過程必有抵觸「自然公義」之處。

歸根究底，管方若能藉此機會，將紀律部隊的紀律聆訊/處分機制進行一次改革性的檢討，將落後百年的陳舊模式，去蕪存菁、與時並進統一處理，始是最務實的安排。另一方面，「公務員紀律祕書處」經過八年的運作，部份程序仍有改進的空間，例如當控辯雙方的證人均是公務員時，則有控方證人的當值放行和辯方證人的自行取假等不公平現象。

倘若管方能以無畏無私的精神，進行一次所有公務員的全面性紀律處分機制檢討，方能達至「公平、公正」之譽。

—完—