

## **第4章 所確立的事實是否構成譴責甘乃威議員的理據**

4.1 本章載述調查委員會按照《議事規則》第73A(2)條的規定，就所確立的事實(載於第3章)是否構成譴責甘乃威議員(下稱“甘議員”)的理據提出意見。

### **調查委員會就譴責議案附表所載的兩項指控提出意見事宜**

4.2 正如本報告第3章指出，提出譴責議案的議員在譴責議案附表中指控甘議員行為不檢的有關詳情分為兩部分，即以粗體字顯示的標題和以一般字體顯示的正文。有關標題轉載如下：

- (一) 甘議員向傳媒發表的言論前後不一、有所隱瞞，使公眾對其誠信產生懷疑**
- (二) 甘議員對被他評為整體工作表現良好的女助理表示好感遭抗拒後將她解僱，處事不公**

4.3 調查委員會認為，上述兩則標題是提出譴責議案的議員對甘議員行為不檢的指控，而提出譴責議案的議員是基於標題之下的正文所載的內容，作出該等指控。因此，議案附表的正文描述有關情況，屬“有待確立的事實”。本報告第3章載述調查委員會就此等“有待確立的事實”所進行的分析及所得的結果。由於該兩則標題所作的指控含有主觀判斷成分，調查委員會認為不屬“有待確立的事實”，但調查委員會根據《議事

規則》第 73A(2)條的規定(即就所確立的事實是否構成譴責議員的理據提出意見)，在本章中就該等指控提出意見。

### 調查委員會就第一項指控提出的意見

4.4 譴責議案附表所載的第一項指控，現轉載如下：

**“甘議員向傳媒發表的言論前後不一、有所隱瞞，使公眾對其誠信產生懷疑”。**

4.5 提出譴責議案的議員作出的指控是，“甘議員向傳媒發表的言論”存在“前後不一”和“有所隱瞞”的情況，因而“使公眾對其誠信產生懷疑”。調查委員會認為，該項指控所述的甘議員向傳媒發表的“言論”是指甘議員在 2009 年 10 月 4 日召開的記者招待會上及在 2009 年 10 月 6 日的電台節目《左右大局》中所發表的言論(附錄 2.5 及 2.9)。該項指控所述的言論“前後不一”針對的是，甘議員在該次記者招待會上否認曾向其女助理(即王麗珠女士(下稱“王女士”)<sup>1</sup>)示愛，但他卻在兩日後於該電台節目中承認曾於 2009 年 6 月中向她表示好感，而該項指控所述的“有所隱瞞”，則是針對甘議員在該次記者招待會上並無透露他曾向其女助理表示好感。

4.6 調查委員會在本報告第 3 章中確立了與第一項指控有關的以下事實(即第 3 章第 3.4 段所載的第一至三項)：

---

<sup>1</sup> 甘議員在記者招待會上及電台節目中均沒有透露女助理的姓名。王女士曾於 2009 年 10 月 9 日向報章發出聲明，證實自己是遭甘議員解僱的女助理。該聲明於翌日(即 2009 年 10 月 10 日)刊登於明報。

- (a) 甘議員在 2009 年 6 月中一次與王女士的單獨會面中曾向她表示好感(請參閱第 3.5 段)；
- (b) 甘議員在他於 2009 年 10 月 4 日召開的記者招待會上，否認曾向一名其後遭他解僱的女助理示愛，亦沒有透露他曾向該名女助理表示好感(請參閱第 3.6 段至 3.16 段)；及
- (c) 甘議員於 2009 年 10 月 6 日一個電台節目中承認，他於 2009 年 6 月中，曾在一次與一名其後遭他解僱的女助理單獨會面時向她表示好感(請參閱第 3.17 段至 3.18 段)。

#### 甘議員向傳媒發表的言論是否存在“前後不一”的情況

4.7 關於“前後不一”的意思是甚麼，調查委員會認為，言論“前後不一”是指在兩個場合所發表的言論出現不一致之處。然而，倘若在兩個場合中的談話焦點不同，在第二個場合發表一些在第一個場合並無發表的說話，不一定便屬“前後不一”，因為在第二個場合發表的言論可以是補充第一個場合的說話。基於這個理解，調查委員會考慮的問題是，甘議員向王女士表示好感，是否可以合理地理解為示愛，而王女士及一般人是否如此理解；若兩個答案均屬肯定，則甘議員在第二次的談話(即電台節目)中承認曾向女助理(即王女士)表示好感，便可能與他在第一次的談話(即記者招待會)中否認曾向女助理示愛出現不一致之處，因而構成“前後不一”的情況。

4.8 甘議員在其於 2010 年 3 月 15 日向調查委員會提交的《書面陳述書》(附錄 2.11)中，以及其後於研訊上作供時均表示，他向王女士表示好感，是基於當時的特殊環境，他本著對王女士“在工作上的一種友好態度”，認同王女士的個人能力和肯定她在工作上的表現，並運用社工的同理心技巧，希望開解她的情緒困擾，從而增強她的自信心。甘議員強調，他向王女士表示好感並不是向她示愛或求愛，他由始至終並無對王女士作出過任何追求行動，故此，他在 2009 年 10 月 4 日的記者招待會上和 10 月 6 日的電台節目中，均公開表示並無向王女士示愛或求愛。甘議員認為他在記者招待會上回答記者詢問他有否向女助理(即王女士)示愛時作出否認，與他在電台節目中承認曾向女助理表示好感並無矛盾，所以甘議員認為該兩次談話並無“前後不一”。

4.9 儘管甘議員向調查委員會作供時反覆強調他“向王女士表示好感是肯定她的工作表現”，所有曾出席 2009 年 10 月 2 日民主黨黨團會議的立法會議員的證供均未有顯示甘議員在該會議上向他們交代解僱事件時曾提出上述說法，而王女士在下午茶敘的即場反應及其後對甘議員的抗拒態度、甘議員對此事件作出的反應(例如他向王女士道歉及向太太認錯)，以及他與王女士工作關係轉壞的各種情況，均令調查委員會無法接納甘議員指她向王女士表示有好感並不涉及男女間感情表達的解釋。儘管甘議員堅持應只需考慮他自己的意思，而不應考慮其他人的看法，調查委員會認為，它必須按其調查所得作出判斷。調查委員會認為，甘議員在 2009 年 10 月

4 日的記者招待會上否認曾向女助理示愛，但其後在 10 月 6 日的電台節目中承認曾向女助理表示好感，他的言論確實是有“前後不一”的情況。

#### 甘議員向傳媒發表的言論是否存在“有所隱瞞”的情況

4.10 調查委員會認為，“有所隱瞞”是指有意識地不透露某些並非無關宏旨的資料，而該等資料是對話的另一方有興趣知悉或者視之為關鍵所在的。因此，“有所隱瞞”並不同“忘記透露”，而作出隱瞞的行為往往是為了避免因作出有關披露而招致不利的後果。

4.11 至於譴責議案指甘議員有所隱瞞的是甚麼，調查委員會認為，根據議案附表中緊接第一項指控的正文內容，應是指甘議員在 2009 年 10 月 4 日記者招待會上，隱瞞了他“曾向該女助理表示好感”。依據上段對“有所隱瞞”的理解，調查委員會曾就下列問題作出考慮：

- (a) 甘議員“曾向該女助理表示好感”是否一項無關宏旨的資料？
- (b) 甘議員是否有意識地不透露他“曾向該女助理表示好感”？
- (c) 甘議員在兩日後透露有關事實是否仍應被視為“有所隱瞞”？

4.12 調查委員會注意到，在解僱事件於 2009 年 10 月 4 日曝光前，甘議員曾就王女士投訴他於 9 月 24 日不合理地解僱她一事，分別向民主黨主席何俊仁議員(下稱“何議員”)、副主席劉慧卿議員(下稱“劉議員”)及黨團的其他成員作出解釋。甘議員每次均有提及自己曾向王女士表示好感，即使在 9 月 24 日，他與何議員和劉議員只有短短 10 至 15 分鐘交代整件事情，他亦特別提及他曾向王女士表示好感。到 2009 年 10 月 4 日，甘議員主動召開記者招待會，其目的正是要回應當天一份報章的報道，指他涉嫌因求愛不遂而解僱女助理(即王女士)，而該女助理已向民主黨作出投訴。甘議員當時是很清楚知道他“曾向該女助理表示好感”這事實，對公眾瞭解“該女助理投訴遭不合理的解僱”這件事來說，實屬一項具關鍵性的資料。

4.13 調查委員會認為，鑒於當天報章報道指甘議員因求愛不遂而解僱女助理，甘議員在出席記者招待會前應該知道他會面對“有否示愛”和相關的問題，以及考慮過如何回應該等問題。然而，當甘議員在記者招待會上多次被問及他有否向女助理(即王女士)示愛及做了些甚麼令她產生誤會而作出投訴等問題(見第 2 章第 2.82 段)時，他完全沒有提及他“曾向該女助理表示好感”的事實。調查委員會認為，甘議員並非出於一時大意而忘記，而是有意識地不予透露。調查委員會亦不接納甘議員是為了保障王女士的私隱而不透露該項事實的辯解，因為他在 2009 年 10 月 6 日的電台節目中，在承認向女助理表示好感的同時，並無需進一步透露有關該女助理的私隱(即王女士感情困擾的詳情)。

4.14 調查委員會亦曾經考慮，雖然甘議員在 2009 年 10 月 4 日的記者招待會上並無透露他“曾向該女助理表示好感”，但他在兩日後出席電台節目時就此作出披露，甘議員是否還應被視為“有所隱瞞”？調查委員會認為，倘若一個人發現一時忘記了透露具關鍵性的事實後盡快作出披露，或可被視為並非存心隱瞞。然而，正如上段指出，甘議員在記者招待會上並非一時大意而忘記提及，而是有意識地不披露他曾向女助理表示好感。甘議員自己亦承認，他是基於傳媒的報道和何議員的提醒，才出席電台節目對事件作出澄清。

4.15 調查委員會認為，基於上文第4.12至4.14段的分析，甘議員在記者招待會上否認曾向女助理(即王女士)示愛時，理應同時補充他“曾向該女助理表示好感”這項具關鍵性的事實。由於甘議員應該這樣做但又有意識地迴避了，調查委員會因此認為，甘議員在 2009 年 10 月 4 日的記者招待會上的言論確實存在“有所隱瞞”的情況。

4.16 鑒於上文第4.7至4.15段的分析結果顯示甘議員向傳媒發表的言論確實存在“前後不一”和“有所隱瞞”的情況，調查委員會認為公眾相當可能會**“對其誠信產生懷疑”**。

### **調查委員會就第二項指控提出的意見**

4.17 譴責議案附表所載的第二項指控，現轉載如下：  
**“甘議員對被他評為整體工作表現良好的女助理表示好感遭抗拒後而將她解僱，處事不公”。**

4.18 調查委員會認為，該項指控中所述的“處事不公”，是指甘議員處理解僱女助理(即王女士)一事上不公道。在議案附表詳情的有關正文中所載的事實則包括以下情況：

- (a) 在 2009 年 6 月中，甘議員向其女助理表示好感；
- (b) 其後甘議員察覺到該女助理對他有些抗拒；
- (c) 在 2009 年 9 月初至 9 月中，甘議員邀請該女助理外出用膳，亦遭她拒絕；及
- (d) 其後甘議員在 2009 年 9 月 24 日即日終止該女助理的聘任合約，並無解釋解僱原因，但該女助理的整體工作表現被他評為良好。

4.19 調查委員會留意到，提出譴責議案的議員兩次使用“其後”，意味著上段中的(a)與(b)項之間，以及(c)與(d)項之間，甚或(a)、(b)、(c)及(d)項之間，似乎是有所關連的，因而指控是直指甘議員將一位被他評為整體工作表現良好的女助理，在他向她表示好感但遭抗拒後，將她解僱；提出譴責議案的議員因此認為甘議員“處事不公”。

4.20 調查委員會在第 3 章確立了與第二項指控有關的以下事實(即第 3 章第 3.4 段所載的第四及五項，以及第六項的前半部分)：

- (a) 甘議員評定王女士在受僱期間的整體工作表現良好(請參閱第 3.19 至 3.45 段)；



- (b) 在甘議員於 2009 年 6 月中向一名女助理(即王女士)表示好感之後，甘議員察覺到該名女助理對他有些抗拒，而在 2009 年 9 月初至 9 月中(準確日期為 9 月 22 日)，甘議員邀請該名女助理外出用膳，遭她拒絕(請參閱第 3.46 至 3.51 段)；及
- (c) 甘議員在 2009 年 9 月 24 日解僱一名女助理(即王女士)(請參閱第 3.52 至 3.54 段)。

4.21 調查委員會認為，若要研究甘議員在處理此事件是否不公道的話，必需先瞭解甘議員解僱王女士是否因為王女士的工作態度問題和雙方無法合作，以及上文第4.18段提述的譴責議案詳情中的(a)、(b)、(c)及(d)項是否有關連。

#### 甘議員解僱王女士的原因

4.22 調查委員會注意到，王女士在 2009 年 9 月 30 日與何議員及劉議員的會面時表示，她認為自己遭解僱可能與她拒絕甘議員的求愛有關。調查委員會認為，甘議員向王女士表示好感是發生在 2009 年 6 月 15 日，而解僱王女士是在 2009 年 9 月 24 日，期間儘管甘議員對王女士的工作偶有批評，但未有證據顯示甘議員一早有計劃要辭退她。即使在 9 月 22 日，甘議員在致電邀約王女士與他外出午膳再遭拒絕，調查委員會亦未有掌握充分證據，顯示甘議員因遭拒絕而深感不快，並因而決定解僱王女士。

4.23 調查委員會認為，甘議員與王女士的工作關係在2009年6月15日下午茶敘之後變得不自然，因此才會出現9月23日會議期間兩人因一些關於工作安排的小問題而爆發嚴重衝突的情況。王女士在2009年6月15日後對甘議員的抗拒態度，很可能與甘議員當日向她表示好感有關，亦是她其後拒絕與他單獨相處和與他一起外出午膳的原因。王女士的態度有可能令甘議員深感不悅，甘議員因此對她的態度亦轉差，以致兩人的關係惡化。關係惡化使他們失去僱主與僱員之間應有的互信，並且難以溝通<sup>2</sup>，而後者更導致諸如9月23日的衝突事件容易出現及一觸即發，而兩人在工作上的磨擦亦令雙方的關係進一步惡化。

4.24 甘議員在電台節目及在研訊中亦表示，他是在9月23日當天，因王女士趕寫新聞稿未能積極參與工作會議而與王女士發生衝突後才決定解僱王女士，而他亦向調查委員會承認此次衝突是他解僱王女士的導火線，即王女士不聽從指示停止撰寫新聞稿以參與商討工作分配，以及工作態度有問題。甘議員又表示，他在工作會議中責罵了王女士一頓後，認為雙方沒法再合作，因此產生了解僱她的念頭。甘議員亦承認當時的氣氛“相當惡劣”。

4.25 調查委員會因此相信，甘議員解僱王女士的近因是他們的關係到2009年9月份已變得十分惡劣，以致雙方無法合作，而9月23日的衝突則為導火線，觸發兩人直接衝突。至於

---

<sup>2</sup> 例如：甘議員覺得王女士以超出工作範圍為由而拒絕撰寫關於擦鞋匠的新聞稿(見第3章第3.32段)。

遠因，則包括甘議員在6月15日下午茶敘向王女士表示好感後她對甘議員的抗拒態度。

4.26 調查委員會相信，儘管未有資料顯示甘議員在下午茶敘後便起了解僱王女士的念頭，但王女士因甘議員向她示愛而產生抗拒，很可能導致兩人後期無法合作。至於王女士認為自己遭甘議員解僱，乃由於她抗拒甘議員向她表示好感，而她認為是示愛的行動，調查委員會則未能掌握到相關證據。換言之，調查委員會無法證實第二項指控中“**處事不公**”的前提，即“**甘議員對女助理表示好感遭抗拒後而將她解僱**”，但這並不代表甘議員在解僱王女士一事上處事公道。調查委員會在小心研究解僱過程後認為，甘議員在解僱王女士一事上其實亦有不恰當之處，詳述如下。

### **甘議員解僱王女士的處理方式是否有不恰當之處**

4.27 調查委員會認為，無論甘議員所提王女士在次階段的工作表現和態度出現問題的說法是否屬實，甘議員在解僱王女士的處理方式上仍有值得探討的地方。調查委員會所探討的相關問題包括：

- (a) 甘議員事前有否採取適當的紀律行動，以期令王女士作出改善？
- (b) 就當時的情況而論，以即時生效方式解僱王女士是否恰當？

(c) 其他有關人士是否接受甘議員即時解僱王女士的做法？

(a) 甘議員事前有否採取適當的紀律行動，以期令王女士作出改善？

4.28 調查委員會注意到，鑒於立法會議員的其中一項職能是監察政府的表現，而且議員作為社會的表率，公眾或會期望議員在使用公帑聘請員工時，除符合法例和合約的基本要求外，亦會參考已廣為公私營機構採用的人事管理做法，包括讓工作表現或態度欠佳的員工有足夠機會改善其表現或態度。一般的做法是：除非員工犯了極嚴重的過失，否則不會即時解僱工作表現或態度欠佳的員工，而是先與有關員工商談，探討有何原因導致其工作表現或態度未能達到要求，並且讓有關員工作出解釋，以及與員工共同制訂改善方案，並給予有關員工充分時間作出改善。僱主亦應在適當時間重新評估有關員工的表現或態度，探討是否仍有改善空間。解僱員工通常屬最後的選擇。

4.29 調查委員會認為，在評核員工表現的過程中，如有需要，僱主可向有關員工發出口頭及書面警告，讓有關員工清楚知悉須予改善之處，並令其明白未能在指定時間內作出改善可引致的後果。口頭警告或書面警告屬嚴肅的紀律行動，一般會以會面方式進行。此外，除了或會有人事部職員作為見證人外，只應有發出和接受警告的人士在場，而且不論是口頭警告或書面警告，均會在有關員工的人事檔案內保留書面紀錄。

4.30 調查委員會理解到，議員辦事處聘用的職員通常為數不多，而且人事架構簡單，因此，期望議員採用正式的考勤制度可能不切實際。儘管如此，調查委員會認為，議員在處理工作表現或態度欠佳的員工時，至少應讓有關員工知悉問題所在和給予他們充分機會改善其表現或態度。

4.31 在此方面，甘議員告知調查委員會，他並無採用一套正式的考勤制度。甘議員在他的《書面陳述書》中表示，對於王女士未能處理及完成他委派的工作，他曾“多次發電郵表達不滿及口頭警告”。然而，甘議員所列舉曾向王女士發出口頭警告的個案僅得一例，根據甘議員的證供，他曾在 2009 年 7 月初與王女士單獨會面時向她發出口頭警告。而在該次會面中，甘議員表示他當時跟王女士說“大家要合作，你這樣是不行的”。他現在回想，雖然他並無採用“警告”一詞，但他認為這番說話已是給予王女士的警告。調查委員會認為，甘議員在向調查委員會作供時回顧，才覺得自己當時是向王女士發出口頭警告，但沒有資料顯示王女士當時亦理解甘議員是向她發出警告，以及明確知悉她須如何改善和如不作出改善可招致的後果。

4.32 此外，根據甘議員的說法，在 7 月初的會面中，甘議員就他在 2009 年 6 月 15 日的下午茶敘中對王女士表示好感一事向她道歉，又在同一場合向王女士發出了口頭警告。調查委員會對甘議員在同一次會面中作出自相矛盾的行為感到十分奇怪，因此不相信甘議員曾在該次會面中發出了口頭警告。根據甘議員所作的證供，甘議員在會面中，曾與王女士討論工作、雙方合作及王女士的態度等問題，而王女士亦承認需要改善

工作態度，調查委員會認為有關談話只能視為兩人在商討工作方面的合作事宜，而不能視為具有紀律含義的口頭警告。

4.33 調查委員會認為，假如甘議員認為王女士的工作表現或態度有改善空間，他理應與王女士商談，甚至向她發出口頭或書面警告。

4.34 至於甘議員向調查委員會提供的電郵應否被視為書面警告，調查委員會認為，一份具紀律含義的書面警告，不應與僱主日常就工作進度及方式向員工作出指示或提出意見的文件混為一談。鑒於電郵的內容，均針對個別工作的問題，而且部分電郵並非單獨發給王女士，調查委員會認為，該等電郵不應視為甘議員向王女士發出的書面警告。

4.35 調查委員會認為，甘議員在研訊中聲稱他曾向王女士發出警告，只不過是他事後試圖將其解僱行動合理化而向調查委員會提出的說詞而已，甘議員實際上並沒有採取任何紀律行動，以期令王女士作出改善。

(b) 就當時的情況而論，以即時生效方式解僱王女士是否恰當？

4.36 調查委員會注意到，僱主可能會基於不同原因和考慮因素解僱僱員，而根據目前的《僱傭條例》(第 57 章)，就連續受聘不足 24 個月的員工而言，僱主和僱員任何一方只須按法例和僱傭合約給予對方通知期或代通知金，便可以解除僱傭關係，而僱主解僱僱員亦無須向對方作出解釋，或向其他人證明解僱是合理的。由於王女士連續受聘不足 10 個月(由 2008 年

12月15日至2009年9月24日)，甘議員在法律上有權解僱她而無須作出解釋。

4.37 至於以給予代通知金的方式即時解僱王女士是否恰當的問題，調查委員會注意到，該做法符合甘議員與王女士簽訂的聘用合約中終止僱傭關係的安排<sup>3</sup>。調查委員會亦明白，有僱主或會選擇支付代通知金，以即時生效、不給予通知期的方式解僱員工，以免遭解僱的員工在通知期內做出損害僱主利益的事情。因此，以給予代通知金的方式即時解僱員工並非必然屬於不恰當。

4.38 調查委員會認為，甘議員解僱王女士的過程，確有需要改善之處，這一點亦是甘議員在他的《書面陳述書》中承認的：“本人未能適當處理本人的脾氣，在解僱的過程令事主不安及不快”，而他亦已於王女士作出投訴後，答允她的要求，即向她發出私人道歉信、介紹信(推薦信)及15萬元補償的支票。在道歉信及推薦信中，甘議員肯定王女士的工作表現。甘議員亦在道歉信中表示，他願為他的過失向王女士作出15萬元補償。

(c) 其他有關人士是否接受甘議員即時解僱王女士的做法？

4.39 至於其他有關人士是否接受甘議員即時解僱王女士的做法，調查委員會注意到，何議員和劉議員首先在2009年9月24日聽取甘議員交代他解僱王女士的理由，然後再聽取王女士講述她認為自己遭解僱的原因。何議員和劉議員其後亦

---

<sup>3</sup> 請參閱甘議員與王女士簽署的聘任函件(附錄2.1)第14段。

有出席 10 月 2 日甘議員交代解僱事件的民主黨黨團會議及 10 月 3 日的非正式會議，而且在有關期間他們亦曾與王女士通電話。因此，該兩位議員可算是較為充分掌握情況的第三者。何議員認為甘議員即時解僱王女士是不對的，因為即時解僱會對員工造成頗大傷害；除非員工犯了非常嚴重的錯誤，否則不應該這樣做。劉議員亦不認同甘議員以即時的方式解僱王女士，她認為僱主應按照程序，先向表現欠佳的員工發出口頭警告，再發出書面警告，最後才是解僱。

4.40 調查委員會注意到，除了甘議員、何議員及劉議員外，民主黨黨團的其他成員並無機會直接接觸王女士，他們只能聽到甘議員單方面交代事件，以及何議員和劉議員覆述與王女士溝通的情況。儘管如此，他們在 2009 年 10 月 2 日的會議上，責備甘議員處理不當，並希望他盡辦法補救(請參閱第 2 章第 2.76 段)。

4.41 總括而言，調查委員會認為，鑒於甘議員在處理解僱王女士一事上沒有向王女士發出任何具紀律含義的警告，給予僱員作出改善的機會，他沒有採用良好的人事管理做法，而甘議員以即時生效方式解僱王女士，做法確實亦屬不恰當。

## 總結

4.42 調查委員會就譴責議案所載的兩項指控進行分析後認為，甘議員在 2009 年 6 月 15 日下午茶敘中向王女士所表示的“好感”乃是一種男女間的感情表達，無論他的主觀意願為何，



給予對方以至外人的感覺均是“示愛”，而甘議員即場亦知道王女士有此感覺。他在調查委員會展開調查後，才提出他向王女士表示好感是為了認同她的個人能力和肯定她的工作表現的說法，是不可信的。甘議員以這項牽強的說法來辯稱他沒有示愛，藉以證明他向傳媒兩次發表的言論中，並不存在“前後不一”和“有所隱瞞”。在這情況下，調查委員會未能信納，甘議員提供的證據是事實的全部。

4.43 調查委員會確定了甘議員的言論確實存在譴責議案中所指的前後不一、有所隱瞞的情況(見第4.9和4.15段)。由於事件曝光時，公眾所關注的是事件是否涉及甘議員向一位他以公帑聘請的職員求愛不遂而將她解僱，而甘議員有意識地將具關鍵性的資料隱瞞，這情況的確是會令公眾對他的誠信產生懷疑。這對立法會議員以至立法會的整體形象，確實造成某程度上的負面影響。

4.44 調查委員會相信，王女士在 2009 年 6 月初的時候是十分信賴甘議員，才會向他吐露自己的感情困擾和向他求助。因此，王女士對甘議員突然向自己示愛的即時反應——感到錯愕並隨即表示想辭職——是完全可以理解的。調查委員會認為，甘議員作為一位立法會議員，又是一位社會工作者<sup>4</sup>，竟作出此行為，實屬不恰當及不可接受的。

4.45 至於甘議員在解僱王女士的過程中，是否出現譴責議案中第二指控所述的“處事不公”，調查委員會則未能證實

---

<sup>4</sup> 資料來源：立法會網站所載由甘議員提供的個人資料。

王女士遭即時解僱，是甘議員對她表示好感後遭抗拒所致。由於王女士不願作證，調查委員會無法知悉在解僱當日，甘議員是否如他所說，已解釋了為何將她解僱的原因，故不能確定甘議員在這事件中“處事不公”。

4.46 即使如此，由於甘議員在不恰當的情況下向王女士表示好感，對其下屬造成傷害，亦使他們的僱主僱員關係變得複雜和緊張，而甘議員又未能採取適當的補救行動，致使雙方的關係不斷惡化和失去了應有的互信和合作，及後甘議員更在王女士未有犯嚴重錯誤的情況下即時解僱她，調查委員會對甘議員作為上司的表現表示遺憾。此事對甘議員的聲譽造成莫大影響，而他自己亦難辭其咎。

4.47 調查委員會察悉，取消議員資格是現時立法會可對個別議員施加的懲處中最嚴厲的，而且實質上是推翻選民在選舉中所作的決定，因此只應在議員犯下極嚴重的失當行為時才適用。調查委員會在小心考慮本調查所確立的事實後認為，甘議員的行為失當之處不符合公眾人士對立法會議員在誠信及品德操守方面的期望，但其嚴重程度未至於必須施加取消其議員資格的懲處。換言之，調查委員會認為，所確立的事實未足以構成根據《基本法》第七十九(七)條譴責甘議員的理據。