

調查有關梁展文先生離職後從事工作的事宜專責委員會

俞宗怡女士的證人陳述書

本人俞宗怡為公務員事務局局長。調查有關梁展文先生離職後從事工作的事宜專責委員會(“專責委員會”)要求本人到席前作證。專責委員會要求本人就若干項事宜及問題作出回應及提供資料。現附上要求提供的回應及資料。在擬備這些回應及資料時，本人得到公務員事務局同事的協助。

我亦謹此扼要述明，適用於大部分首長級公務員的現行規管機制(即“新安排”)的政策方針，旨在確保首長級公務員在離職前休假期間或離開政府後，不會在政府以外從事一些工作，令致可能與其過往政府職務出現利益衝突，或引起公眾負面觀感，因而令政府尷尬及影響公務員形象。同時，政策亦不應過分約束他們在停止政府職務後就業或從事其他工作的權利。

作為決定當局，我清楚知道在審核首長級公務員離職後從事外間工作的申請時，必須考慮既定政策方針；我必須按每宗申請的個別情況作出考慮，並須參考政府內部有關人士

的評審和離職公務員就業申請諮詢委員會的意見；我必須充分考慮保障公眾利益；我亦必須考慮保障其他合法但非絕對的權益，如個人就業和自由選擇職業的權利；而我對每宗申請所作的決定，不應超出保障公眾利益及其他合法權益的合理需要範圍。作為決定當局，如我就首長級公務員離職後從事外間工作的申請所作的決定引起公眾關注，我須就有關決定是否合理負責。

因應公眾對我批准梁展文先生離職後在新世界中國地產有限公司工作的決定所表達的關注，行政長官已成立獨立委員會（“檢討委員會”），檢討現時有關規管首長級公務員離職後就業的政策和安排。檢討委員會於上月底發表公眾諮詢文件，公眾諮詢將於二零零九年四月二十日結束。檢討委員會打算在今年年中向行政長官提交檢討結果及建議。

就專責委員會所提出問題作出的書面回覆

首長級公務員離職後就業規管機制(“規管機制”)近年發展歷程

問 1： 規管機制的政策方針為何？

答 1： 規管機制的政策方針，是確保首長級公務員在離職前休假期間或離職後，不會在政府以外從事一些可能與其過往政府職務出現實際或潛在利益衝突的工作，或引起公眾有負面觀感，因而令政府尷尬和損害公務員形象，以及同時確保不會過分約束有關人員在停止政府職務後就業或從事其他工作的權利。

問 2： 規管機制的詳情為何？

答 2： 規管機制經歷了多次演變而成。當局上次在二零零四至二零零五年檢討機制後，採用了一套新安排(“新安排”)，並由二零零六年一月一日起實施。“新安排”適用於大部分首長級公務員，包括(a)按可享退休金條款或新長期聘用條款受聘，並在二零零六年一月一日或之後停止政府職務的首長級公務員；以及(b)按合約條款受聘，並在二零零六年一月一日或之後與政府訂立

最後合約(包括續訂合約)的首長級公務員。按可享退休金條款受聘在二零零六年一月一日前停止政府職務的退休首長級公務員，或在二零零六年一月一日前簽訂最後合約的首長級薪級第 3 點或以上(或同等薪點)的首長級合約公務員，仍受舊安排規管。有關規管機制的詳情，載於立法會文件第 CB(1) 84/08-09(1)號(當局文件 CSB1 號/SC 文件 C6 號)。

問 3： 在二零零四年年中進行檢討的背景為何(包括認為有什麼主要問題／事宜須納入檢討的範圍)？

答 3： 在二零零四至二零零五年間進行檢討之前，市民大眾和立法會屢次就當時的規管措施是否足夠表示關注，他們關注的問題包括應否准許公務員在退休前休假期間擔任外間工作、禁制期的長短是否恰當，以及制度是否需要更具透明度。二零零四年年中，當局承諾進行全面檢討。有關規管前首長級公務員離職後就業的政策之檢討背景，載於立法會文件第 CB(1)1112/04-05(05)號(當局文件 CSB2 號/SC 文件 C7 號)。

問 4： 就檢討後提出的初步建議，有沒有諮詢員工？員工有什麼意見，特別是：(i)對離職後在香港以外地方工作的規管，以及(ii)首長級公務員在政府的職位與擬擔任的工作之間的利益衝突事宜？公務員事務局對員工意見有什麼回應？

問 5： 就檢討後提出的初步建議，有沒有徵詢公眾／其他有關各方的意見？接獲什麼意見？公務員事務局對意見有什麼回應？

答 4 及 5： 公務員事務局在二零零五年三月就初步建議，諮詢立法會公務員及資助機構員工事務委員會；其後在二零零五年三月中至四月底期間，諮詢其他公務員團體和組織，包括紀律部隊評議會、警察評議會、高級公務員評議會、職方和部門管方。此外，亦諮詢了離職公務員就業諮詢委員會（“諮詢委員會”）。公務員團體和其他團體對初步建議的意見摘要見附件。公務員事務局把適用的意見納入最後的安排內，並於二零零五年十一月向立法會公務員及資助機構員工事務委員會簡介建議。

首長級公務員離職後就業申請的審批和批准所涉及的有關各方和程序

問 6： 在“新安排”下首長級公務員離職後就業申請的審批和批准機制如何運作？包括公務員事務局如接獲首長級公務員提出的離職後就業申請，會採取什麼程序處理？就有關申請被諮詢的局提交意見後，公務員事務局會採取什麼程序處理？若然被諮詢的局意見分歧，公務員事務局會採取什麼程序處理，以及如何解決意見分歧？

答 6： 首長級公務員如受“新安排”規管且在緊接停止政府職務前的一段時間是擔任常任秘書長或部門首長，而又希望在離職後擔任外間工作(不在一律批准的涵蓋範圍內)，須填妥指定的申請表，並把表格送交公務員事務局。公務員事務局接獲前常任秘書長的申請後，會請申請人所屬政策局的現任常任秘書長及職系首長，分別在申請表的評審甲部及評審乙部，對申請作出評審。如接獲的申請是由前部門首長提出，公務員事務局會邀請負責監督申請人工作的局的常任秘書長及申

請人所屬職系的首長(如適用)，分別在申請表的評審甲部及評審乙部，對申請作出評審。無論申請人是前常任秘書長或前部門首長，如有需要，公務員事務局會以便箋形式請申請人擬從事的工作所涉政策範疇的決策局常任秘書長，就有關申請提供意見。

如果受“新安排”規管的首長級公務員在停止政府職務前既非常任秘書長亦非部門首長，而他如有意在離職後從事並非一律獲准擔任的外間工作，便應把填妥的指定申請表提交其最後任職政府時所隸屬的決策局常任秘書長(如果該公務員最後是在決策局任職的話)。有關的常任秘書長應填寫申請表的評審甲部，對申請作出評審，然後把申請送交申請人所屬職系的首長，由該職系首長填寫申請表的評審乙部，以作出評審。如果申請人最後是在部門任職，他應把填妥的指定申請表送交擔任最後職位時所隸屬的部門首長。如申請是由屬於部門職系的首長級公務員所提出，有關的部門首長應填寫申請表的評審甲部，對申請作出評審，然後把申請送交相關的常任秘書長，以便填寫申請表的評審乙部，以作出評審。如果職系首長與部門首長

並非同一人，申請還須送交相關的職系首長，以填寫申請表的另一個評審乙部，對申請作出評審。至於屬一般職系的首長級公務員所提出的申請，有關的部門首長應填寫申請表的評審甲部，以作出評審，然後把申請送交相關的常任秘書長，待其填寫申請表的評審乙部，以作出評審。申請接着應交予相關的職系首長，以便填寫申請表的另一個評審乙部，以作出評審。在接獲有關申請表後，公務員事務局會視乎需要，邀請申請人擬擔任的工作所涉及的政策範疇的決策局的常任秘書長，就申請提供意見。

公務員事務局會考慮有關各方對申請所作的評審。如果所諮詢的各方對申請有意見分歧，公務員事務局不會採取任何行動，因為邀請政府內部有關各方評審，目的正是讓公務員事務局集思廣益，收集有關各方從本身的不同角度，可能對申請提出的不同意見。

在收到政府內部所有有關方面對個別申請所作的評審後，公務員事務局(職級高至公務員事務局副秘書長 1)的人員會擬訂對申請的初步意見，然後草擬一份文

件，載列申請人的有關資料、擬從事的工作，以及各有關方面的評審(包括公務員事務局在這個階段的初步意見和建議)，以及公務員事務局認為相關的其他資料(例如以往當局對類似個案的決定)。諮詢委員會的秘書會把該份文件擬稿轉交諮詢委員會主席考慮。

主席會決定可否把文件送交諮詢委員會各委員傳閱，抑或需要召開會議討論有關申請。此外，主席亦會提出其對有關申請的意見。如主席認為可以傳閱文件的方式處理有關申請，文件擬稿會加入“主席的意見”一段，定稿後送交各委員傳閱，徵詢他們的意見，並把一份抄送主席。每名委員在收到文件後，會各自以填寫回條方式提供他們對有關申請的意見。如主席認為須與委員召開會議以處理有關申請，諮詢委員會秘書會安排會議日期，並在會議舉行前把一份並無附加“主席的意見”的文件送交各委員傳閱。委員們會在會議上討論和發表對有關申請的意見。會議後，秘書會傳閱會議記錄，請主席和各委員通過。

在諮詢委員會提供意見後，公務員事務局會向公務員事務局局長提交有關申請的個案文件，載述申請人的有關資料、擬從事的工作、政府內部有關各方的所有評審意見、諮詢委員會的意見，以及公務員事務局的最後建議。有關文件會經由公務員事務局副秘書長¹及公務員事務局常任秘書長審閱，他們並會各自表示是否支持公務員事務局的最後建議。

公務員事務局局長作為決定當局，會決定應否拒絕申請、批准申請但須施加基本工作限制，或批准申請但須施加基本工作限制及其他額外工作限制。

有關首長級公務員離職後申請從事外間工作的審批程序的進一步詳情，載於向專責委員會提交的文件(當局文件 CSB11 號/SC 文件 C21 號)。

問 7： 公務員事務局有六層人員負責處理和批准離職後就業申請，各層人員有什麼職責？特別是你在批核這類申請擔當什麼角色？

答 7： 公務員事務局有六層人員負責處理首長級公務員離職後從事外間工作的申請，各層人員的職責如下：

<p>公務員事務局局長</p>	<ul style="list-style-type: none"> 決定應該批准申請並施加基本限制、批准申請並施加基本限制及額外限制，還是拒絕申請。
<p>公務員事務局常任秘書長及公務員事務局副秘書長 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> 確保申請是根據既定程序處理，並已徵詢所有相關各方的意見； 在收到有關各方的評論、評審、意見和建議後，向公務員事務局局長提供意見； 以職系首長身分，就首長級政務主任的申請作出評審。
<p>公務員事務局副秘書長 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> 通過公務員事務局的擬議初步意見和建議，以便提交諮詢委員會徵詢意見。
<p>公務員事務局局長政務助理(由二零零八年七月七日起)/首席助理秘書長(聘任)(二零零八年七月七日以前)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 監督總行政主任(退休金)和高級行政主任(退休金)² 處理申請的事宜，包括在有需要時指示應該徵詢什麼人的意見，以及監督草擬提交諮詢委員會文件的工作； 按情況所需，與公務員事務局副秘書長 1 討論公務員事務局擬議的初步意見和建議，以便提交諮詢委員會徵詢意見；

	<ul style="list-style-type: none"> • 在諮詢委員會提供意見後，就申請作出最終建議，並經由公務員事務局副秘書長¹和公務員事務局常任秘書長提交公務員事務局局長。
<p>總行政主任 (退休金)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 處理申請，包括決定需要諮詢政府內部哪些有關方面的意見；以及審議被諮詢的有關各方交回的意見和所作評審，以決定是否需要要求對方作進一步的解釋； • 視乎需要，就公務員事務局的擬議初步意見及建議，與公務員事務局局長政務助理(由二零零八年七月七日起)/首席助理秘書長(聘任)(二零零八年七月七日以前)和公務員事務局副秘書長¹討論，以便提交諮詢委員會徵詢意見； • 擔任諮詢委員會秘書。
<p>高級行政主任(退休金)²</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 協助總行政主任(退休金)處理申請，並要求相關常任秘書長、部門首長和職系首長提供意見、作出評審，並在有需要時澄清疑問。

問 8： 當局要求有關常任秘書長、部門首長及／或職系首長對離職後就業申請提供評審意見，目的為何？

答 8： 根據現行程序，當局會視乎申請人在停止政府職務前最後調派哪個局或部門的職位和所屬的職系，邀請有關的常任秘書長及／或部門首長及／或職系首長評審有關申請，因為他們對申請人在停止政府職務前的職務和職責最為熟悉，因而適宜由他們評定是否會有任何考慮因素須提請公務員事務局局長注意，包括申請人在停止政府職務前的職責與其擬從事的工作之間，是否會有任何利益衝突，以及申請人如果擔任該份工作，會否令政府尷尬或損害公務員隊伍的聲譽。

公務員事務局也請負責申請人擬從事的工作所涉政策範疇的決策局常任秘書長，就有關申請提供意見，因為他們對申請人擬從事的工作所涉業務範疇的政府政策發展和演變最為熟悉，因而適宜由他們評定是否會有任何考慮因素須提請公務員事務局局長注意。這些因素包括申請人在停止政府職務前的職責與其擬從事的工作之間，是否會有任何利益衝突，以及申請人如

果擔任該份工作，會否令政府尷尬或損害公務員隊伍的聲譽。

問 9： 當局向有關常任秘書長、部門首長及／或職系首長提供了什麼指引，協助他們評審離職後就業的申請？

答 9： 規管首長級人員在離職前休假期間及前首長級人員在離職後從事外間工作的政策與安排，已在公務員事務局通告第 10／2005 號(當局文件 CSB3 號／SC 文件 C8 號)清楚列明。審批離職後從事外間工作申請時的主要考慮因素，以及當局考慮的具體準則，已在上述通告說明。各常任秘書長、部門首長及／或職系首長都知悉有該份通告說明以上事項。

問 10： 當局為核實離職後就業申請內的資料，採取了什麼措施？

答 10： 在現行規管機制下，當局會根據申請人在指定申請表格內提供的資料評審和決定有關申請。在指定申請表格第 II 部(E)段聲明：

“(i) 本人已閱讀公務員事務局通告第 10/2005 號和以
上的使用個人資料須知。

(ii) 本人確認在這份申請表所提供的資料詳盡準確。

本人明白，如果本人在申請表內蓄意提供虛假
資料或隱瞞任何相關資料，審批當局可暫時撤
銷或撤銷就本人申請給予的批准，如有需要，
亦可作出適當的懲處，包括採取法律行動。”

**問 11：離職公務員就業申請諮詢委員會在離職後就業申請的
審批及批准機制方面擔當什麼角色和職責。**

答 11：諮詢委員會的職權範圍如下：

- (a) 就制定規管離職公務員從事外間工作的政策與安
排所採取的原則及準則，向政府提供意見；
- (b) 審議首長級人員離職後從事外間工作的申請，並
提供意見；以及
- (c) 審議由公務員事務局局長轉介的其他申請，並提
供意見。

問 12：公務員事務局為協助離職公務員就業申請諮詢委員會執行工作方面提供了什麼指引及文件？

答 12：為協助諮詢委員會考慮離職公務員從事外間工作的申請，公務員事務局向首次加入諮詢委員會的主席及每位成員提供了有關評審首長級公務員離職後就業申請的指導原則及準則的簡介和申報利益關係須知(當局文件 CSB8 及 CSB9 號／SC 文件 C14 及 C15 號)。諮詢委員會的秘書在諮詢主席後，會就每宗申請擬備獨立文件，供諮詢委員會成員考慮。

問 13：當局採取了什麼措施，以加深前首長級公務員對規管機制的認識，以及確保他們遵守規定？

答 13：有關離職公務員從事外間工作的公務員事務局通告第 10／2005 號，清楚列明規管機制的內容，當局已向所有首長級公務員傳閱該通告。首長級人員如欲在離職後從事外間工作，須填寫和遞交指定表格，表格當中特別註明須參閱本通告。(請參閱申請表格第 II 部(E)段，以及上文答 10。)如離職後從事外間工作的申請在附加條件的情況下獲得批准，則有關條件會在批准信

中訂明。上述通告第 18 段規定，有關的首長級公務員在開始擔任獲批准的工作前，須通知其準僱主有關的批准條款，包括所施加的任何禁制期或限制。

問 14：公務員事務局曾採取什麼措施，監察前首長級公務員有否遵守當局批准離職後就業申請時所施加的條件？

答 14：如獲准擔任的工作和擬在離職後從事的外間工作有任何實質改變(包括停止擔任有關工作)，有關的首長級公務員須通知公務員事務局，而在適用於他的指定管制期內，亦須每年或應公務員事務局要求，匯報其擔任獲准工作的最新情況。這項規定載於公務員事務局通告第 10／2005 號第 18 段。

審批和批准梁展文先生擬在離職後為新世界中國地產有限公司工作的申請

問 15：在審批和批准梁先生的申請一事上，你的角色為何？

答 15：在考慮了交給我有關這次申請的文件後，我就梁先生的申請作出決定。

問 16：二零零八年五月十九日，公務員事務局就梁先生的申請，徵詢運輸及房屋局和發展局三名常任秘書長的意見。選擇徵詢該三名常任秘書長對梁先生的申請的意見，原因為何？公務員事務局向該三名常任秘書長提供了什麼資料？

答 16：梁先生在停止職務前，曾在二零零二年七月至二零零六年一月期間出任房屋及規劃地政局常任秘書長(房屋)和房屋署署長。因此，按照現有程序，運輸及房屋局常任秘書長(房屋)獲邀就有關申請，在申請表填寫評審部分。考慮到新世界中國地產有限公司(準僱主)的業務性質，發展局常任秘書長(規劃及地政)和發展局常任秘書長(工務)都獲邀就梁先生的申請提出意見。在徵詢上述三位常任秘書長的意見時，我們向他們提供梁先生的申請書副本，供他們考慮。我們亦已向上述三位常任秘書長提及規管首長級公務員離職後從事外間工作的政策及安排，以供參考。

問 17：二零零八年七月四日，公務員事務局向你(公務員事務局局長)提交個案文件，建議批准梁先生的申請。你對於梁先生在申請表中提供的資料有何意見？

答 17：對於梁先生在申請表中所提供的資料，我並無特別的意見。

問 18：在個案文件中，公務員事務局建議施加工作範圍方面的額外限制，以處理工務科提出的“公眾觀感問題”。你對於“公眾觀感問題”有何意見？你何以認為施加工作範圍方面的額外限制，可以解決“公眾觀感問題”？

答 18：在考慮梁先生的申請時，我注意到準僱主(新世界中國地產有限公司)是一間在內地從事房地產發展業務的公司，梁先生的主要職務會在內地履行，而根據擬議聘任，梁先生會派駐內地某一個主要城市。我又注意到梁先生在他的申請書中表示，新世界中國地產有限公司的母公司是新世界發展有限公司，他不會以任何方式參與母公司或其附屬公司的業務。考慮到準僱主的業務性質和梁先生在離職後就業所涉及的職務，我認為擬議聘任應不會構成實際或潛在的利益衝突問題。

我亦知悉工務科提出的“公眾觀感問題”。我認為有需要在本工作限制外，施加額外工作限制，以減輕公眾的負面觀感。我認為施加額外工作限制，可進一步確保梁先生不會參與任何與香港有關的業務，亦確保梁先生的準僱主不會藉着掌握梁先生在政府服務期間所取得的機密或敏感資料，或在梁先生的準僱主與政府商討時，由於梁先生對政府在職人員仍然具有影響力，或梁先生可對政府在職人員施加的任何壓力，從而在不公平的情況下較其競爭對手有利。

問 19：二零零八年七月八日，你批准梁先生的申請。在審批梁先生的申請時，你考慮什麼因素(包括規管機制的政策方針、評審首長級公務員離職後從事外間工作申請的準則，以及工務科就梁先生的申請提出的“公眾觀感問題”)？

答 19：規管機制的政策，旨在確保離職公務員不會在政府以外從事一些可能與其過往政府職務出現實際或潛在利益衝突的工作，或引起公眾有負面觀感，因而令政府尷尬和損害公務員利益，但同時不會過分約束公務員

在停止政府職務後就業或從事其他工作的權利。我在審議梁先生的申請時所考慮的主要因素，包括規管機制的政策方針，以及，具體來說，他擬從事的工作是否與其過往的政府職務出現實際或潛在的利益衝突，及他擬從事的工作是否可能引起公眾有負面觀感。此外，我亦顧及公務員事務局通告第 10/2005 號第 7 段所載的具體考慮因素，以及政府內部有關各方所提出的意見，包括工務科提出的“公眾觀感問題”。我亦已充分考慮諮詢委員會對梁先生的申請的意見。在考慮上述各項因素後，我的結論是，梁先生的擬議從事的工作不大可能構成實際或潛在利益衝突的問題，但可能會引起一些公眾的負面觀感。因此，我決定批准梁先生的申請，但在基本工作限制上加上四項額外工作限制。

問 20：為何沒有考慮梁先生曾參與處理紅灣半島事件？

答 20：在評審梁先生的申請時，我已考慮梁先生曾擔任的職務和其準僱主的業務性質。我考慮到新世界中國地產有限公司的業務是在香港以外地方進行；亦考慮了梁

先生在申請表上陳述，他在擔任公職期間沒有涉及新世界中國地產有限公司的工作；他不會參與新世界中國地產有限公司母公司或其附屬公司的業務；以及在獲准從事該工作後，他會被派駐內地某一個主要城市。梁先生曾參與處理紅灣半島事件，但據我理解該事件不涉及新世界中國地產有限公司(該公司只參與中國內地的物業發展項目)，因此我沒有考慮到這事件應是評審梁先生的申請的一項相關因素。

問 21：二零零八年七月九日，公務員事務局通知梁先生你的決定。公務員事務局曾採取什麼措施(如有的話)，監察梁先生有否遵守當局批准他的申請時所施加的條件？

答 21：在二零零八年七月九日的函件中，公務員事務局把我的決定通知梁先生，並要求梁先生在決定接受聘任後，盡快填報有關核准工作的個案資料，以及如其核准聘任有任何重要改變，包括停任有關工作，必須通知公務員事務局。梁先生在二零零八年七月三十日填妥個案資料並交回公務員事務局。公務員事務局隨即把有關個案資料存放於登記冊，公眾可要求查閱。二

零零八年八月一日，新世界中國地產有限公司公布聘任梁先生為該公司的執行董事兼副董事總經理，由該日起生效。由於我的批准只適用於梁先生受聘為新世界中國地產有限公司的執行董事，因此，公務員事務局在二零零八年八月四日致函梁先生請他澄清。二零零八年八月十一日，梁先生澄清“副董事總經理”是職銜，其職務與申請表上所詳載的一樣，完全沒有改變。梁先生在二零零八年八月十六日通知公務員事務局停任有關工作，其個案資料隨即從登記冊除去。

問 22：你與梁先生有沒有任何私人關係？

答 22：我在二零零六年一月接任公務員事務局局長一職前，是隸屬政務主任職系的一個在任人員。梁先生退休前亦屬這一職系。除了是同一職系的人員外，我在一九九五年十一月至一九九七年七月曾是梁先生的上司，當時我擔任工商局局長，而梁先生則為香港駐多倫多經濟貿易辦事處處長。梁先生與我曾在一九八三年擔任政務主任遴選委員會的成員。

規管機制對於梁先生的個案是否有效

問 23：政府如何評價“新安排”的效用？

問 24：政府有沒有就“新安排”作出檢討？有何結果？

問 25：發生梁先生的個案後，政府有沒有全面檢討“新安排”的計劃？

答 23、24 及 25：

“新安排”在二零零五年十二月頒布，適用於在二零零六年一月一日或之後停止政府職務或簽訂新合約的首長級公務員(請參上文閱答 1)。我批准梁先生為新世界中國地產有限公司工作的申請引起公眾關注，行政長官在二零零八年八月十六日公布會成立獨立委員會，檢討現時有關規管首長級公務員離職後就業的政策和安排。二零零八年九月三十日，行政長官公布首長級公務員離職就業檢討委員會(“檢討委員會”)的職權範圍和成員名單。檢討委員會在二零零九年二月二十日發表諮詢文件，邀請公眾發表意見；諮詢期將於二零零九年四月二十日屆滿。檢討委員會將會研究和討

論所收到的意見，並會在二零零九年年中向行政長官
提交報告，闡述檢討結果和建議。

俞宗怡

二零零九年三月四日

公務員團體及其他團體就檢討的

初步建議所提出的意見

公務員團體	其他團體
1. 一般意見	
<p>(a) 規管措施應合法(參照《基本法》第三十三條有關選擇職業自由的規定、《基本法》第一百條有關聘用條件不低於原來標準的規定、《香港人權法案條例》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》第六條，以及保障資料的原則)，並且須顧及前公務員的謀生權利。</p> <p>(b) 禁止有能力的公務員對社會作出貢獻，實不公平。</p> <p>(c) 有關限制會阻礙公私營機</p>	<p>(a) 申請獲批准的比率偏高，令規管機制的效用成疑。當局必須妥善處理申請，務求保持規管機制公正無私，保障公眾利益，並使市民對公務員隊伍的誠信具有信心。</p> <p>(b) 當局應研究如何改善現行審批機制，以便可同時兼顧個別公務員在退休後就業或經營業務的權利，又能符合公眾利益和市民對</p>

公務員團體	其他團體
<p>構之間專業知識的交流。</p> <p>(d) 施加更多規限，會減低首長級職位和公務員聘任的吸引力。</p>	<p>公務員隊伍保持誠實公正的期望。</p> <p>(c) 本港的規管規則似乎相當嚴苛。由於退休公務員對社會可以有積極的貢獻，實施過於嚴苛的規則，不利本港社會的健康發展。公眾的觀感往往由傳媒引發和塑造；雖然這是一個重要的考慮因素，但當局也應審慎行事，避免過分側重公眾觀感。</p>
<p>2. 涵蓋範圍</p>	
<p>(a) 處理相同職責的公務員所面對的利益衝突風險，不會單是由於其聘用條款或離開政府的原因不同而有</p>	<p>(a) 由於有些非首長級公務員在任職政府期間曾接觸敏感資料，因此當局應加強對非首長級公務員離職後</p>

公務員團體	其他團體
<p>差異，因此贊同把涵蓋範圍擴大至包括基於不同原因(例如退休、辭職、合約屆滿等)而離開政府的首長級公務員。</p> <p>(b) 當局應考慮向非公務員首長級僱員施行同樣的離職後從事外間工作規管。</p> <p>(c) 當局應一律批准公務員隊伍中的法律專業人員在離開政府後即可受聘為律師或私人執業。</p>	<p>從事外間工作的規管。</p>
3. 禁制期	
<p>(a) 延長禁制期不應劃一實施，並應充分顧及公務員某些專業／技術職系的需要。</p>	<p>(a) 禁制期應由退休公務員正式離職當日起計，而不是從公務員停止政府職務當日起計。</p>

公務員團體	其他團體
(b) 禁制期應延長至 12 個月，以防出現利益衝突情況。	(b) 按可享退休金條款已退休／行將退休的首長級公務員的最短禁制期應延長至三年。
(c) 不見得有需要把禁制期延長至 12 個月。應按每宗個案的個別情況決定禁制期的長短。	(c) 禁制期應延長至一年，但不應劃一實施。某些專業及／或技術職系的退休首長級公務員，例如醫生、工程師及會計師，應有特別的安排。
(d) 不應向辭職人員施加任何禁制期。	(d) 應為按合約條款或非公務員條款聘用的首長級公務員訂定最短的禁制期，以確保處理申請的方法一致。
(e) 建議實施兩級制的安排，即首長級薪級第 3 點或以下的首長級公務員的禁制期為 6 個月，首長級薪級第 4 點或以上的首長級公務員的禁制期則為 12 個月。	(e) 倘若容許高級公務員在停止政府職務後立即或不久
(f) 就所有受薪的工作(沒有例	

公務員團體	其他團體
<p>外，在慈善機構任職亦包括在內)訂定 6 個月的強制禁制期應已足夠，因為整段有效的禁止工作期限(即離職前休假期間再加禁制期)已相當長。</p> <p>(g) 應該清楚列明縮短禁制期的特別考慮因素。</p> <p>(h) 禁制期和管制期應同時開始計算。</p>	<p>便從事外間工作，會引起公眾有極負面的觀感。</p>
<p>4. 離職前休假期間從事外間工作</p>	
<p>(a) 支持禁止公務員在離職前休假期間從事外間工作。即使以重大公眾利益為理由，也無例外。因為何謂“重大公眾利益”眾說紛紛，容易引起爭議。</p>	<p>(a) 不論在什麼情況下，也不應准許在離職前休假期間的公務員從事外間工作。</p>

公務員團體	其他團體
<p>(b) 對在離職前休假期間的公務員施加較在職公務員更嚴格的限制，並不公平，特別是對在完成與政府的合約後仍須保持專業資格或尋找工作的公務員尤其不公平。</p> <p>(c) 除非出現利益衝突的情況，否則應繼續准許離職前休假期間的公務員就業。</p> <p>(d) 在離職前休假期間從事無償工作的公務員只須通知政府，而無須事先取得批准。</p> <p>(e) 應准許公務員把離職前的假期餘額折算為現金，以</p>	

公務員團體	其他團體
<p>免因在離職前休假期間就業引起公眾有負面的觀感。</p>	
<p>5. 管制期</p>	
<p>(a) 按合約條款受聘的首長級公務員和按可享退休金條款受聘的首長級公務員亦可接觸敏感資料，因此應對他們施加相同的管制期。</p> <p>(b) 按合約條款受聘的首長級公務員的管制期，應按職級和可接觸的敏感資料決定，而非按任職政府的年期決定。</p> <p>(c) 對於辭職人員(他們不能即時享有退休金福利)，管制</p>	<p>(a) 政府建議對按合約條款受聘而服務少於六年的首長級公務員施加較短的管制期，這樣做未必能夠提供充分保障，防止出現利益衝突的情況。</p>

公務員團體	其他團體
<p>期委實過長，限制了他們的個人就業權利。對辭職人員施加與退休人員相同的管制期並不公平。</p>	
<p>6. 工作範圍方面的限制</p>	
<p>(a) 一律限制所有前首長級公務員在離職後受聘從事外間工作時，不得參與競投政府土地、物業、計劃項目或合約，並不公平。</p>	<p>(a) 不論擬從事的工作／準僱主的所在地方，首長級公務員／前首長級公務員從事受薪外間工作，應事先取得批准。</p> <p>(b) 當局應禁止前首長級公務員在離職後從事外間工作時，參與競投政府土地、物業、計劃項目或合約。</p> <p>(c) 如對有關限制的詮釋有疑問，申請人有責任要求公務員事務局澄清或確認。</p>

公務員團體	其他團體
7. 評審	
<p>(a) 公眾觀感難以評估。法律並不接納以公眾觀感作為理由。“觀感上的利益衝突”不應列為評審準則之一。</p>	<p>(a) 土地是香港重要和寶貴的資產，前首長級公務員如曾參與制訂與土地有關的政策，應接受更嚴格的評審(例如管制期較長)。</p> <p>(b) 為了方便評審，應收集更多關於申請的資料，例如準僱主的資料。</p> <p>(c) 要求申請人就其申請所提供的文件及資料，作出法定聲明。</p>
8. 一律准許	
	<p>(a) 當局一律准許前首長級公務員在指定的非商業機構擔任無償工作，或會遭人</p>

公務員團體	其他團體
	<p>濫用：他們可以在管制期內為這些機構擔任無償工作，其後再為同一機構擔任受薪工作。</p> <p>(b) 如屬無償的工作，事先通知當局應已足夠。如申請涉及僅有名義報酬的工作，為審慎起見，亦須申請批准。待批核當局信納報酬確是僅有名義或象徵式的報酬才給予批准。</p>
9. 透明度	
<p>(a) 擬議有關透明度的措施會侵犯個人私隱。</p> <p>(b) 不反對應傳媒或立法會的要求披露已獲批准的申請的資料，但不是一律向公</p>	<p>(a) 應提高現時規管機制的透明度。</p> <p>(b) 所有首長級公務員(不論職級)離職後從事外間工作的資料，應讓公眾查閱。</p>

公務員團體	其他團體
<p>眾披露。</p> <p>(c) 在披露資料方面，對高級和初級組別的首長級公務員的規定應有所不同。</p>	
<p>10. 懲處和監察</p>	
<p>(a) 對民事訴訟的成本效益存疑。</p> <p>(b) 由於須花費大量金錢和時間，當局只應就特殊的個案提起民事訴訟。</p> <p>(c) 對私人執業的法律專業人員而言，當局應向大律師公會或律師會匯報，以代替申請禁制令懲處和入稟法院索償。</p> <p>(d) 法例並無訂明當局有權向</p>	<p>(a) 對懲處的懲治效果存疑，尤其是擬從事的外間工作所帶來的經濟收益，比每月領取的退休金為多。</p> <p>(b) 當局應暫停支付每月退休金給在私人企業工作的退休公務員。</p> <p>(c) 當局應訂定有效措施，監察已批准的個案，確保有關人員遵守有關條款。</p> <p>(d) 當局應規定，從事已獲批</p>

公務員團體	其他團體
<p>按合約條款受聘的首長級公務員施以懲處；因此，要執行懲處並不容易。</p>	<p>准的工作的首長級／前首長級公務員，必須回應批核當局的查詢和提供所需資料，以便當局監察他們是否遵守申請獲准的有關條款；此外，如有關的首長級／前首長級公務員沒有提供所需資料，批核當局可撤回批准。</p> <p>(e) 有關的規管制度，基本上是以誠信為基礎的制度，建基於申請人的誠信。</p>
<p>11. 其他意見</p>	
<p>(a) 新措施不應具追溯效力。</p> <p>(b) 當局應訂定一套上訴機制。</p>	<p>(a) 處理上訴或覆檢決定呈請的既定做法應予保留，無須訂定新的或詳盡的上訴程序。</p>