

## 第三章

### 終止聘用余仲賢先生為行動科總監

---

#### 引言

3.1 本章載述有關終止聘用余仲賢先生為平機會行動科總監的事。我們首先會概述終止聘用余先生的原因和過程，然後闡述各主要事件的調查結果和觀察所得。終止聘用余先生的過程，與王見秋先生獲委任為平機會主席以及其後辭職的事件互相交織。王見秋先生的委任和辭職事件會在第四章闡述。在此必須指出，本章載有不少個人意見和評論。我們會酌情說明這些意見和評論的出處。不過，報告載列的個人意見和評論，只是用以說明調查結果，而絕不可被視為代表調查小組的觀點，或被理解為調查小組同意這些觀點。

#### 概要

3.2 余先生被終止聘用一事，由多個事件和因素導致。整件事由二零零三年七月十八日(即公布聘任余先生為平機會行動科總監翌日)《南華早報》所刊登的一篇報道引發。在二零零三年八月一日至九月十八日期間的一連串討論和事件，最後導致有關終止余先生聘用合約的決定。王先生考慮終止余先生的聘用合約，是因為他對於余先生是否適合擔任行動科總監一職，以及是否適合為平機會工作，都抱有疑問。具體來說，王先生關注到下列各點<sup>10</sup>：

- (a) 他認為余先生未能完全理解行動科總監所應擔當的角色，而《南華早報》刊登的訪問內容更令他關注這點。
- (b) 考慮到這篇訪問報道的內容，王先生擔心余先生的判斷力有欠敏銳，並且認為他對平機會主席和平機會有欠尊重。

---

<sup>10</sup> 平機會前主席王見秋先生分別在二零零三年十一月三日和十一月五日發信給民政事務局和立法會民政事務委員會，並在信中提及這些關注事項。其後，平機會外界法律顧問在二零零四年三月二十五日發給余仲賢先生代表律師的信中，也撮述了這些要點。

- (c) 根據平機會員工所反映的意見，余先生在二零零三年七月二十八日至八月一日到訪平機會期間，對於討論行動事宜沒有多大興趣。
- (d) 王先生希望確保新任的行動科總監能夠勝任，並且能與他本人、平機會委員和員工融洽共事。王先生並不認為余先生符合這方面的條件。
- (e) 王先生在審閱余先生就調查和處理投訴的經驗所提交的書面簡介後，對於余先生是否有能力應付平機會的運作需要，以及能否專注於調查和調解工作，存有很大疑問。

3.3 王先生同時考慮了平機會的實際需要。他認為基於下列原因，應考慮終止余先生的聘用合約：

- (a) 王先生認為，在他出任主席之前，性別事務科與殘疾事務科的合併工作已經完成，因此不必急於委任新的行動科總監。
- (b) 平機會不乏人才，應有員工可勝任行動科總監一職。
- (c) 平機會如有高層職位空缺，應盡量安排內部資深人員署任，以確定他們是否適合實任有關的職位。這樣不但可節省開支，還可提升員工士氣，激勵他們加倍努力工作。
- (d) 給予新任主席王先生一些空間，讓他考慮是否進行招聘，會是較好的做法。

3.4 在二零零三年七月底至九月十八日期間發生了以下的事件：

- (a) 余先生在二零零三年七月二十八日至八月一日期間到訪平機會辦事處。王先生在二零零三年八月一日與他會面。
- (b) 在二零零三年八月十五日，規劃及行政科總監按王先生的指示致函余先生，要求他提供一份簡介，列明他在處理調查和投訴方面的經驗。余先生在二零零三年八月二十二日提供了有關的書面簡介。
- (c) 在二零零三年八月和九月初，王先生與平機會高層人員會面時，了解到余先生在到訪平機會時與高層人員會面和討論的情況。
- (d) 在二零零三年九月，王先生就有意終止聘用余先生一事探詢數名平機會委員的意見，並獲得他們的理解和支持。

- (e) 在二零零三年九月初，王先生請規劃及行政科總監與余先生探討他不來港履任的可能性。規劃及行政科總監在二零零三年九月三日就此事與余先生聯絡。在他們的交談中，余先生表示這樣會有些困難，但他會考慮接受 12 個月薪金連現金津貼以作和解(請參閱第 3.30 段)。他又表示可能會考慮接受最少六個月的薪金連現金津貼，以解決此事。規劃及行政科總監其後向王先生匯報交談內容。在二零零三年九月十六日，規劃及行政科總監按王先生的指示告知余先生，平機會或會給予他兩個月薪金連現金津貼。余先生表示需要考慮，並表示會再與平機會聯絡。
- (f) 在二零零三年九月十七日，平機會收到余先生代表律師的來信。律師在信中聲稱平機會違約，並表示已接獲指示，對平機會和王先生本人提出法律訴訟，要求他們就違約、誹謗等行為作出損害賠償。

3.5 在二零零三年九月十八日的平機會會議上，王先生向委員提出余先生是否適合在平機會工作的問題。委員就此事討論了 45 分鐘，然後通過決議，授權主席全權處理余先生的合約事宜。在二零零三年九月二十日，平機會辦事處致函余先生的律師，告知余先生：平機會主席和委員認為余先生並不適合在平機會工作。平機會辦事處也在信中重提原先的口頭建議，即以兩個月薪金連津貼作為補償。

3.6 在二零零三年十月二十三日，余先生在香港舉行記者招待會，聲稱被無理解僱，並指這是嚴重的違約行為。其後，傳媒廣泛報道余先生被終止聘用一事，以及一些涉及平機會主席和平機會的事件。王先生在二零零三年十一月六日宣布辭職。

3.7 在二零零三年十一月十三日，平機會辦事處按平機會的指示致函余先生的律師，以確定余先生的意向，並表明平機會有意與余先生和解。在二零零三年十一月中至二零零四年四月期間，平機會委員曾就此事進行一連串討論，而平機會辦事處與余先生也繼續通過書信進行磋商。此外，在立法會廣泛討論調查平機會事件的最佳方法後，立法會內務委員會在二零零四年二月二十日表示支持由民政事務局局長委任一個獨立調查小組，並同意所擬訂的職權範圍。在二零零四年五月十五日，民政事務局局長委任了獨立調查小組。在此之前，規劃及行政科總監在二零零四年四月十六日接到余先生的電話；余先生表示希望能夠在獨立調查小組展開調查之前，與平機會解決此事。在平機會與余先生通過書信數度磋商後，雙方同意和解條件，即平機會須向余先生支付一筆雙方議定的特惠金。在二零零四年五月二十七日，

他們發表聯合聲明，表示已就余先生的合約問題達成和解，而事件已經圓滿解決。我們會在下文逐一論述終止聘用過程中的主要事件，並概述我們觀察所得。

## **主要事件**

### **余先生在二零零三年七月接受傳媒訪問**

#### **調查結果**

3.8 在二零零三年七月十八日，即平機會宣布委任余先生為行動科總監翌日，《南華早報》和《明報》刊登了余先生的專訪內容。以下是《南華早報》報道的部分內容：

“即將卸任的平等機會委員會主席胡紅玉女士委聘了一名對人權法例有豐富經驗的人士擔任行動科總監，這是她在[二零零三年七月底]離任前最後的工作之一。前北愛爾蘭人權委員會成員余仲賢先生向《南華早報》表示，他在[二零零三年]十一月履新後，會維護平機會的誠信和使命……余先生以往在北愛爾蘭積極參與有關種族歧視和少數族裔問題的工作，預料他可以就這些範疇向政府提供意見，並擔當重要的角色。他擔任香港(平機會)行動科總監後，會負責監管有關根據性別歧視和反歧視法例而提出的投訴的處理工作，但他也希望能夠就立法禁止種族歧視的問題提供意見。”

3.9 該報章引述余先生以下的一段話：

“香港政府聽取聯合國的意見，並同意就立法禁止種族歧視展開工作，實在值得讚揚。我期望香港能夠遵照國際社會的標準，並成立一個人權委員會……我認為，我在草擬[禁止歧視法例的]單一條例草案方面的經驗，會對香港非常有用，但我在作出任何建議之前，先要了解香港的情況。”

3.10 據平機會人員提供的資料，在二零零三年七月十七日平機會發出有關聘任的新聞稿後，有若干傳媒機構曾向平機會新聞部查詢，表示希望訪問余先生。平機會辦事處向記者表示，余先生當時正在放假，因此平機會也無法與他取得聯絡。平機會人員並沒有參與處理有關余先生接受傳媒訪問的事宜。據余仲賢先生所述，有關的傳媒訪問是由當時的平機會主席和她辦事處的人員安排的。

3.11 《南華早報》刊登的訪問內容，是促使王先生重新考慮余先生是否適合擔任行動科總監的因素之一<sup>11</sup>。王先生認為，余先生的言論並不恰當，理由如下：首先，余先生的言論與他作為行動科總監或平機會僱員的職責，並不相稱。第二，余先生提及參與立法禁止種族歧視的工作，不但超出了行動科總監的職權範圍，也顯示出他對該職位的職責並沒有充分的了解。第三，余先生未徵詢平機會或候任主席，便公開發表這些言論，也反映出他不尊重平機會委員和平機會主席。王先生認為，這篇報道會令人以為平機會將參與立法禁止種族歧視和保障人權的工作。這與他的計劃大相逕庭，因為他當時打算集中處理有關三條反歧視法例的工作。

3.12 為查證事實，我們請余先生和有關的報章澄清這次訪問的背景，並請余先生評論有關的報道是否如實反映訪問的內容。余先生表示，他質疑某些關於他的重要事實，尤其是本報告第 3.16 至第 3.21 段所載的資料。余先生認為某些評論是偏頗之言。我們會在本報告的有關部分中闡述余先生的看法。

### **調查小組觀察所得**

3.13 平機會並沒有就員工應如何處理傳媒事宜(包括接受傳媒訪問)訂立書面指引。根據一貫的理解，平機會員工如接獲傳媒提出查詢和訪問的要求，應一律交由平機會新聞主任統籌。

3.14 這兩篇報道並未特別引起注意。在王先生請平機會委員注意這些報道之前，很多委員都毫不知情。眾人對此事看法不一。有些人不大關注，有些人則認為，身為新僱員者應該加倍審慎，先行熟習機構的工作和文化，然後才接受訪問。

## **在二零零三年七月和八月發生的事件**

### **調查結果**

#### 胡紅玉女士與王見秋先生就委聘余仲賢先生一事所作的討論

3.15 據王先生稱，在當局宣布委任他為平機會主席後，他立即要求安排拜訪即將卸任的主席胡女士。這不但是禮貌所需，而且王先生

---

<sup>11</sup> 王見秋先生在二零零三年九月十八日的平機會會議上指出，《南華早報》刊登的訪問內容，是令他質疑余先生是否適合擔任行動科總監的原因之一。平機會法律顧問也在二零零三年九月二十日發給余先生的信件中重申這一點。

也希望在正式接任主席一職之前，盡量向胡女士了解平機會的情況。此外，他也循非正式途徑得悉余仲賢先生即將獲委任為行動科總監，因此，在平機會作出最後決定之前，他希望能盡快向胡女士了解此事，並與她磋商。

### 余先生在二零零三年七月二十八日至八月一日期間到訪平機會辦事處

3.16 在二零零三年七月二十八日至八月一日期間，余先生到訪平機會辦事處。這項安排由胡女士在二零零三年六月初構思，並由平機會資助，目的是讓余先生認識平機會的員工和熟習平機會的工作，特別是與即將卸任的主席、候任主席和署理行動科總監會面。平機會安排余先生在到訪的第一天與平機會管理層會面，並由管理層成員向他簡述工作範圍；除此之外，平機會並沒有為他安排每天的日程。在隨後數天，余先生曾與管理層成員單獨會面。

### 王先生與余先生在二零零三年八月一日的會面

3.17 在規劃及行政科總監建議下，王先生在二零零三年八月一日與余先生會面。當天是王先生正式出任平機會主席的第一天，也是余先生到訪平機會的最後一天。他們的會面約在下午五時開始，會面時間並不長。規劃及行政科總監當時也在場。據王先生稱，他直接詢問余先生是否知道新職位的工作性質，以及該職位的要求。此外，王先生表示關注余先生接受《南華早報》訪問時所發表的言論，並認為尚未履新的僱員作出這種言論並不恰當。王先生關注到，余先生不但缺乏判斷力，也對他和平機會態度不恭。他認為，平機會多位總監從未接受傳媒訪問，談論本身所擔當的角色，更遑論提出會“維護平機會的誠信”。

3.18 他指出余先生必須了解本身職位的真正工作性質。身為平機會主席，他期望余先生能夠與他通力合作，並指出余先生不是主席，他才是主席，未來三年也是如此。如果他們之間有任何衝突，便難以一起工作，維護公眾利益；屆時，第一個要離開的是余先生而不是他。在會面結束時，王先生請余先生仔細考慮這項聘任，以及重新考慮這個職位是否適合他。會面前後歷時不足 15 分鐘。

3.19 據王先生稱，他沒有以任何方式表明不希望余先生在二零零三年十一月履新。在這次會面時，他根本還未充分考慮余先生是否適合擔任行動科總監一職。正因如此，他必須與余先生會面，以了解余

先生是否清楚知道行動科總監一職的要求。事後想來，王先生表示，當時應使用較溫和的措辭，但他所用的語氣，無意令人反感。

3.20 余先生在二零零三年十月二十三日向傳媒發表聲明，指出王先生已清楚表明不希望他履新，以及會修訂行動科總監的職責表。根據調查小組所得的資料，在王先生與余先生會面之後，並未有人嘗試修訂行動科總監的職責表。據王先生稱，他當時是請余先生重新考慮該職位是否適合他。此外，余先生又指出，王先生當時曾說“你的任命繞過我的任命”。不過，對於余先生所指的這句話，王先生和當時在場的規劃及行政科總監都沒有印象。

### 有關余先生工作經驗的書面簡介

3.21 據王先生稱，對於要求余先生提供書面簡介，概述他在處理調查和投訴方面的經驗，初時也曾猶豫和有所保留，但他最終決定提出這個要求，是因為想確定余先生是否適合出任該職位，況且這也是平機會主席權限內的工作。他相信當時自己對該科別的工作和行動上的需要已有足夠認識。據他了解，行動科總監一職所需具備的重要條件，是在調查和調解方面具有良好、豐富、實際的經驗。規劃及行政科總監根據指示，在二零零三年八月十五日通過電郵向余先生提出有關的要求；而余先生在二零零三年八月二十二日提交了這份書面簡介。王先生認為，雖然余先生在學歷方面符合職位要求，而且在當時服務的機構中身居要職，但他所負責的職務卻偏重於行政，行動職務較少。雖然余先生在草擬反種族歧視法例方面經驗豐富，並曾代表所屬機構出席不少會議，但對於調解糾紛的工作，他只是間中參與而已。因此，他在調查和調解方面的經驗，並不足以令他成為行動科總監的理想人選。余先生不同意這個看法。他表示，他交給王先生的書面簡介已概列他在前線工作(包括在香港和北愛爾蘭兩地)以及在兩個委員會中(余先生分別擔任一個法律專家小組的主席，以及一個專責處理有關投訴和法律援助事宜的法定法律專家小組成員)的工作經驗。余先生認為，王先生對他存有偏見，而這點也顯示王先生在促進平等工作方面欠缺經驗。

### 王先生與高層人員舉行的會議

3.22 王先生出任平機會主席後，不時與高層人員討論員工事宜和平機會的其他事務。經過這些會議後，他認為新成立的行動科應專注於調查和調解方面的工作；而且在處理投訴方面，平機會也有大量工作要做。

3.23 根據王先生和平機會高層人員所提供的資料，王先生獲悉余先生只在為期一周的訪問接近尾聲時才跟署理行動科總監進行一兩次簡單的討論，而且沒有花足夠時間跟法律顧問討論兩個科別之間的運作問題。

### 王先生的初步觀察

3.24 王先生發現，平機會在過去六年裏先後有三人出任行動科總監，另有一名行政總裁上任不足六個月便辭職。他希望確保新任的行動科總監能夠勝任，並與他本人、平機會委員和員工融洽共事。他關注到，余先生在那次訪問中的高調表現，與他計劃的實事求是、默默耕耘的低調處事作風大相徑庭。他覺得余先生或許對自己在平機會中的角色有所誤解。

3.25 王先生表示，在出任平機會主席一個月和熟悉平機會員工後，他相信平機會不乏人才，應有員工可勝任這個職位，並可適當地執行有關職務。他認為，平機會如有職位空缺，應盡量安排內部資深人員擔任較高級的職位。這樣不但可節省開支，還可提升員工士氣，激勵他們加倍努力工作。

3.26 他認為，由於有關的兩個科別在他到任前已經合併，而且合併後在運作需要方面也沒有改變，因此不必急於填補行動科總監的職位。

### **調查小組觀察所得**

3.27 王先生決定要終止余先生的合約，並非基於任何單一事件。他在終止余先生的合約前，進行了事實查證的工作。

## **二零零三年九月十八日平機會會議前的探詢行動**

### **調查結果**

3.28 據王先生表示，他直至二零零三年九月初才決定向平機會取得授權，終止余先生的合約。他研究了有關法律方面的問題，而他的理解是，平機會可在給予余先生補償的情況下，合法終止余先生的合約。平機會與余先生簽訂的合約，包括以下與《僱傭條例》<sup>12</sup> 條文相若的條款：

---

<sup>12</sup> 根據《僱傭條例》(香港法例第 57 章)第 6(3A)條，凡在僱傭合約內明示議定該僱傭屬試用性質，合約並訂明終止合約所需的通知期，則即使合約已訂明通知期，任何一方仍可在該僱傭的首個月內隨時終止該合約，無須給予通知或代通知金。



- (a) 在試任期的第一個月內，僱主可隨時終止聘用有關僱員，無須給予任何通知或代通知金。
- (b) 在試任期的第二個月至試任期滿前，僱主如終止聘用有關僱員，須給予僱員一個月的書面通知或一個月的代通知金。
- (c) 如僱員已通過試任期，或僱員屬直接僱用形式受聘，無須通過試任期，則僱主須給予僱員最少三個月的通知或三個月的代通知金，方可終止聘用。

3.29 王先生請規劃及行政科總監聯絡余先生，看看余先生可否重返原來的工作崗位，並探詢有關的合約事宜可否和平解決，以免余先生在辭職並留下家人在北愛爾蘭、由當地來港履新後才被解僱。據規劃及行政科總監稱，他在二零零三年九月三日致電余先生討論此事，要點如下：

- (a) 余先生表示所任職的機構已安排人員接替他，因此難以回復原職。
- (b) 余先生表示，他願意考慮接受 12 個月薪金連現金津貼作為補償，以和平解決此事。他接着說或會考慮接受不少於六個月薪金連現金津貼作為和解條件。
- (c) 余先生認為，平機會所考慮的做法屬預期違約行為。
- (d) 規劃及行政科總監向余先生表示，要求六個月薪金連現金津貼作為補償，較難接納。他解釋，根據平機會與屬下僱員所簽訂的聘用合約條款，如果有關僱員已經到任，而平機會或僱員提出即時終止聘用合約，補償金的最高金額是三個月薪金。此外，在試任期的第一個月內，終止聘用合約是無需作出補償的，而在第二至第六個月，也只是以一個月薪金作償。
- (e) 規劃及行政科總監告訴余先生，他會把談話內容和余先生的補償要求轉告王先生。

3.30 余先生質疑規劃及行政科總監在第 3.29 段所提供的事實，特別是有關 12 個月薪金的說法。

3.31 在二零零三年九月五日，王先生請規劃及行政科總監與余先生進一步商討解決問題的辦法，並看看他是否願意接納兩個月薪金連現金津貼作為一旦終止合約的補償。在二零零三年九月十六日，規劃及行政科總監聯絡余先生，余先生表示會考慮有關以兩個月薪金作為補償的建議，並會再與他聯絡。

3.32 王先生也探詢數名平機會委員的看法。在九月的首兩、三個星期，王先生在若干場合會見了部分平機會委員，並就余先生是否適合出任行動科總監的問題提出他的看法。他表示對此有所保留，並探詢委員對可能終止余先生合約一事的意見。此外，王先生聯絡遴選委員會的主席和其中一名成員，向他們表示有意在即將舉行的平機會會議上，要求平機會通過終止余先生的合約。遴選委員會主席(身兼行政及財務專責小組召集人)對此表示理解和支持。

3.33 上述的探詢行動尚算順利，直至二零零三年九月十七日，平機會主席王先生收到余先生代表律師的信件，聲稱平機會違反合約。余先生的代表律師表示接獲指示，要向平機會和王先生本人就違反合約、違反人權法案和誹謗提出訴訟，要求作出損害賠償。他們補充說，除非在七日內接獲有關解決余先生申索的建議，否則他們會提出訴訟而不再另行通知。王先生收信後，與平機會的法律顧問和規劃及行政科總監進行討論。

### **調查小組觀察所得**

3.34 我們認為，王先生在取得平機會的授權前所作的一連串探詢行動，例如：研究法律方面的問題、確定余先生的初步反應，以及探詢若干平機會委員的意見等，都是可以理解的。此外，王先生在未經平機會同意的情況下與余先生討論他可否重返原來的工作崗位，對於他這個做法，也有人質疑是否恰當。王先生在提交的陳述書中列出三個理由，說明為何這樣做。第一，在他向平機會全體委員提出有關建議之前，必須掌握足夠的資料，包括余先生的初步反應。第二，平機會要到二零零三年九月十八日才召開會議。第三，採取探詢行動是主席的分內職責，也是主席所具有的權力。不過，我們認為王先生最好把這些探詢行動的結果告知平機會，以方便平機會大會在會議上作出決定。

## **二零零三年九月十八日的平機會會議**

### **調查結果**

3.35 在二零零三年九月十八日，王先生主持他就任平機會主席後的首次平機會會議。這次會議只有一名委員缺席。在出席的 15 名委員當中，有八名在二零零三年加入平機會，其中四名是首次出席平機會會議的。這次會議有正式的議程，而有關余先生是否適合擔任行動科總監的問題，則在“其他事項”的議項下討論了 45 分鐘。

3.36 由於有一名平機會委員要提早離席，王先生決定先討論“其他事項”，好讓每名委員都有機會發表意見。其中一名平機會委員提出招聘行動科總監的問題。王先生告知各委員，余仲賢先生已獲聘為新任行動科總監，而他會在二零零三年十一月一日履任。

3.37 王先生一開始便清楚表明，他對於余先生是否適合擔任行動科總監有所保留。他所提的意見撮述如下：

- (a) 王先生對《南華早報》在二零零三年七月十八日刊登的一篇專訪內容表示關注。他認為余先生在訪問中所發表的言論與他的工作無關，而維護平機會的誠信是委員的職責，不是余先生個人的職責。王先生表示，余先生的職責應是進行調查和處理投訴。
- (b) 王先生曾要求余先生提供一份概述他處理投訴和調查的經驗的書面簡介。在審閱有關的資料後，王先生認為余先生在這些方面沒有太多經驗。
- (c) 王先生表示，余先生表現得像平機會主席，而王先生不知道如何與他相處。他們之間如果出現內部權力鬥爭，並不是好事。

3.38 王先生接着要求委員授權他處理余先生的合約。王先生補充說，他曾與一名委員討論此事，該委員也表示同意。他繼而要求平機會委員授權他終止余先生的合約。

3.39 在 45 分鐘的討論過程中，有一名委員明確表示，由於余先生是經過適當程序合法聘用的，因此他難以同意在余先生履任前解除合約。該委員在此事付諸表決之前離席。除該委員外，其他委員對於終止余先生聘用合約的建議並無異議。有些委員明確表示支持王先生，他們提出的理由如下：

- (a) 主席是全職的，因此委員應該尊重主席，讓他有多些空間挑選與他共事的人員以及處理屬下員工的事宜。
- (b) 平機會應該發揮團隊精神，因此委員應支持主席的要求，授權他處理余先生的合約。
- (c) 從勞資關係的角度來看，團隊合作對平機會確保和諧而高效運作十分重要。假如高層人員之間關係緊張和出現內部鬥爭，只會對平機會不利。如果主席確實認為難以與新任總監合作，則委員最好授權他盡早處理有關的合約。

- (d) 從人事管理的角度來看，招聘和終止聘用是兩個截然不同的過程。基於方針和工作有變而撤銷或終止聘用員工，這個情況並非不尋常。如果平機會的工作方針有所改變，主席應獲授權，以便能合法地處理僱傭事宜。
- (e) 終止余先生的聘用合約在法律上是可行的。如果主席有新的工作目標和方針，終止有關的合約也算合情合理。

3.40 在討論過程中，有若干委員詢問有關聘用余先生的程序。委員當時獲告知，行政及財務專責小組獲轉授權力聘用總薪級表第 45 點及以上的人員；據理解，余先生是經過適當的面試、妥為甄選和聘任的<sup>13</sup>。

3.41 有數名委員強調，如果終止余先生的合約，尤其是在余先生履任前便終止合約，必須有十分充分的理由。平機會應確保有關行動合法、合情、合理。許多委員也就有關處理終止聘用的最佳方式發表意見。他們的意見包括：

- (a) 委員討論有關在余先生履任前或履任後處理其合約會較為適當。一些委員認為，提早終止合約會較為公平，而且也較能為余先生着想。如果平機會傾向於遲早會終止聘用余先生的話，則應在他付出時間和心力安排家人來港之前與他解約，以免他來港後才要他離開。此外，提早終止聘任也可令平機會避免任何可能出現的衝突。
- (b) 有一名委員支持由主席處理此事，但建議主席先與余先生商討，研究各個方案，然後向平機會匯報，以便平機會作出決定。不過，另一名委員指出，由於余先生將在二零零三年十一月一日履任，並沒有足夠時間讓主席向平機會大會匯報，因此建議授權主席作出最後決定。
- (c) 無論最終所採取的行動是否涉及終止余先生的聘用合約，平機會都應制定策略，應付傳媒的查詢。

3.42 在討論後，王先生再次要求委員授權他處理余先生的合約。有一名委員動議授予主席全權以處理余先生的合約，動議得到和議。王先生詢問有沒有委員反對，在場的委員都沒有提出反對，動議獲一致通過。

---

<sup>13</sup> 請同時參閱本報告第 2.65 至第 2.69 段。平機會其後獲悉遴選委員會當時在技術上是越權的，因為這項聘任由遴選委員會作出，但該委員會並沒有這項權力。此外，行政及財務專責小組當時也欠缺相關的轉授文書。

3.43 余仲賢先生報稱，王先生在二零零三年九月十八日的會議前已經違約。他認為王先生在二零零三年九月十八日的大會召開前已經把他解僱，而大會基本上只是發揮“橡皮圖章”的作用，把王先生所犯的錯誤合理化而已；這並不是良好的管理手法。況且，這次重要的討論並沒有正式議程，而平機會大會也未獲告知有關余先生的代表律師在二零零三年九月十七日發信一事。

### **調查小組觀察所得**

3.44 在余先生於二零零三年十月二十三日召開記者招待會後，傳媒廣泛報道委員在二零零三年九月十八日的平機會會議上所討論和同意的事宜。在二零零三年十月二十四日，平機會發出新聞稿，表示“有關余先生的合約事宜已在平機會會議上經各委員廣泛討論，各委員也授予平機會主席全權以處理余先生的合約。委員全力支持主席是次所作的決定”。不過，其後傳媒引述兩名平機會委員的話，指平機會並沒有就終止聘用余先生一事作出決定，而其中一名委員更指出，她本人並不贊同有關終止聘用余先生的決定。這些報道令人懷疑有關決定和決策過程是否合法和恰當，因為報道的內容令人聯想到以下幾點：

- (a) 平機會沒有授權王先生終止余先生的合約；
- (b) 平機會預期王先生會先研究一些方案，並向平機會報告，然後才作出最後決定；
- (c) 有關事宜是在“其他事項”的議項下討論的，而討論文件也欠奉；
- (d) 在平機會召開會議前，王先生已與余先生展開磋商，探討余先生可否重返原來的工作崗位；
- (e) 王先生沒有公開余先生的代表律師所發出的信件。代表律師在信中指出，平機會的行動基本上已屬違約行為，而余先生會對平機會和王先生本人提出損害賠償訴訟；
- (f) 八名平機會委員和主席本人都是在二零零三年新加入平機會的。四名委員和主席在二零零三年九月十八日才首次出席平機會會議，並不熟悉議事程序。

3.45 為了查明真相，我們細聽了涉及該部分討論的 45 分鐘錄音內容、翻查了有關的會議記錄，以及把這些資料與平機會在二零零三年十一月提交立法會民政事務委員會的詳細討論摘要加以核對。我們也從意見書和會晤中得知不同人士的看法。

## 平機會有否授權王先生終止余先生的合約？

3.46 我們的結論是，平機會曾授權王先生處理余先生的合約事宜，包括終止合約。有關的動議獲平機會一致通過，而且是恰當地作出的。即使其後有一名委員提出異議，也不影響決議的合法性。平機會委員在授權主席處理余先生的合約時，都應該知道有關權力其實已包括“終止”合約的權力。這項決議所用的字眼，與王先生當初提出有關要求時所用的字眼完全相同。

## 不同的理解

3.47 有兩名平機會委員<sup>14</sup>指平機會沒有明確地通過有關終止余先生合約的決定。另有一名委員向我們表示，她並不認為當時是同意即時終止聘用余先生，而她預期王先生會合情、合理、合法地處理此事，而終止合約是其中一個方案。至於其他委員，則認為他們已給予王先生清晰、明確和絕對的權力以處理余先生的合約，包括終止合約和商討有關的事宜。

3.48 此外，也有意見指出，委員其實以為王先生會先行研究不同的方案，並向平機會匯報，然後才作出最後決定，終止余先生的合約。會有委員認為，平機會每三個月才舉行一次會議，而余先生的合約會在二零零三年十一月(即在平機會下一次會議之前)生效，因此建議授予主席全權以處理余先生的合約。經過一番討論後，這項決議獲得通過，並無附帶要求主席須向平機會匯報，以便平機會作出最後決定。

3.49 雖然在技術上而言，這項決議所用的字眼並沒有表明要“終止”合約，但據我們觀察所得，委員在通過決議時，他們的理解是要終止余先生的合約。據一名委員表示，決議採用籠統的字眼，目的是讓主席可以全權和更靈活地處理余先生的合約(包括終止合約)和解決合約事宜，而無須再提交平機會大會審議。

## 沒有公開余先生的代表律師在二零零三年九月十七日所發出的信件以及在會議前所作的探詢行動

3.50 在二零零三年九月十八日的平機會會議舉行前，委員並未獲告知平機會辦事處與余先生之間所作的討論，也不知悉余先生的代表

---

<sup>14</sup> 根據平機會二零零三年九月十八日會議記錄的會後備註所載，“一名出席上述會議的委員在二零零三年十月二十七日致函平機會，表示她不理解當日有解僱余先生的決定，而且也不同意這個決定”。

律師曾在二零零三年九月十七日致函平機會。不過，我們在會見部分平機會委員後得悉，即使公開這些探詢行動的詳情以及二零零三年九月十七日的信件，也不會對決議有任何重大影響。雖則如此，平機會主席宜在會上向委員透露這些資料，以便他們作出決定。

### 在“其他事項”下討論有關事宜並且未備有討論文件

3.51 有意見指出，就余先生的合約所進行的討論是非正式的，因為當時是在“其他事項”下討論此事，並且未備有任何文件或《南華早報》的訪問報道副本，以供委員參閱。事實上，平機會並沒有訂明有關處理這些事宜的正式程序，而為了保密，在“其他事項”下討論有關聘用高層人員這類機密或敏感的事宜，也是慣常的做法。有關余先生是否適合擔任行動科總監一職的討論長達 45 分鐘，而決議也獲委員一致通過。

### 在委聘余先生之後不久便終止他的合約

3.52 兩名參與遴選委員會工作的委員仍然深信，就對平等機會和人權事宜方面的認識、專業知識和承擔而言，在接受最後面試的應徵者之中，余先生是最佳人選。不過，他們也明白，一個機構如要成功，不但要倚重賢才，還要上下一心，羣策羣力。他們在得悉王先生對余先生是否適合擔任行動科總監一職有很大保留後，也尊重王先生的判斷，並表示全力支持他。招聘和解僱畢竟是截然不同的事。為了確保平機會能建立一支強而有力、合作無間的團隊，以達到所訂的目標，他們都支持決議，授權王先生處理余先生的合約事宜，包括終止合約在內。

### 許多新任平機會委員不熟悉有關程序

3.53 值得注意的是，主席和八名委員在二零零三年始加入平機會。主席和其中四名委員在二零零三年九月十八日首次出席平機會會議。除全職的主席外，其他新任委員在當時可能對平機會的運作和程序不太了解。不過，並無迹象顯示有新任委員因此而怯於表達意見。平機會所有委員在公共服務方面都具有豐富經驗，而他們也有足夠機會發表意見。當王先生知道有一名委員要提早離席時，他便特地提前討論有關事宜，以確保每名委員都有機會按本身意願發表意見。事實上，當日有多名委員在會上發言。這次長達 45 分鐘的討論是詳細而全面的。

## 結論

3.54 有鑑於此，我們得出的結論是，終止余先生合約的決定已獲妥為授權，而平機會所通過的決議，即授予主席全權以處理余先生的合約，也為這項決定提供了支持。有關的決議獲委員一致通過，而在投票表決時，所有在場的委員都沒有提出反對，因此決議是恰當地作出的。決議所採用字眼的涵義廣泛，足可讓主席有權終止余先生的合約；而當時也沒有規定王先生須先行把此事提交平機會考慮，然後才可採取實際行動終止合約。

3.55 委員沒有特別討論有關終止余先生的合約可能會對平機會的公信力和形象造成什麼影響，但有數名委員指出此事十分敏感，必須審慎處理。大部分委員都以為，此事基本上是僱傭問題。

## **二零零三年九月十八日至十月二十二日的發展**

### **調查結果**

3.56 平機會在二零零三年九月十八日舉行會議後，在二零零三年九月二十日發信給余先生的代表律師。信中指出，余先生向報界發表的言論，與行動科總監的職務和責任或平機會僱員的身分並不相稱，並指他對工作職責明顯缺乏了解，而且不尊重平機會委員和王先生。信中又提到，平機會委員和王先生都認為，余先生並不適合在平機會工作，而規劃及行政科總監已與余先生商討可否以兩個月薪金連現金津貼，就任何申索達成和解。在這封信之後，平機會與余先生或其代表律師沒有任何進一步的書面或口頭通訊。直至二零零三年十一月，雙方才再度聯絡。

### **調查小組觀察所得**

3.57 在二零零三年九月十八日平機會會議之後的一個月，情況較為平靜。看來，平機會辦事處把此事當作僱傭問題處理，並繼續通過法律途徑予以解決。在等待余先生回應期間，平機會辦事處沒有告知委員有關先前與余先生的討論，以及此事在會議之後的發展。事後看來，如果平機會辦事處能夠向平機會委員匯報事件進展，余先生在二零零三年十月二十三日舉行的記者招待會就不致令他們措手不及。



## 二零零三年十月二十三日至二零零三年十二月底的發展

### 調查結果

3.58 在二零零三年十月二十三日，余先生在香港舉行記者招待會，聲稱王先生不合理地解僱他，嚴重違反了平機會與他的合約。余先生要求王先生公開解釋為何決定終止他的聘任。余先生指王先生專橫獨斷，做法有違自然公正原則。余先生舉行記者招待會的事廣受傳媒報道。

3.59 平機會在二零零三年十月二十三日發出聲明回應傳媒的查詢，確認平機會已終止余先生的聘用合約，並表示事件已交由律師處理，而此事可能涉及法律訴訟程序，因此在現階段不宜作出評論。

3.60 在二零零三年十月二十四日，平機會發出另一份新聞稿，指出“有關余先生與平機會合約的事已在平機會會議上經各委員廣泛討論。各委員討論此事後，授予平機會主席全權以處理余先生的合約。平機會委員全力支持主席是次所作的決定”。平機會在發出新聞稿之前，曾把擬稿傳真給平機會委員，徵詢他們的意見；然而，當時並非每名委員都能及時閱覽這份擬稿和提出意見。一些委員要求王先生召開緊急會議，向他們匯報事件進展。王先生原本計劃在二零零三年十一月五日召開會議，但其後把會議押後。王先生在二零零三年十一月六日辭職。

3.61 在余先生於二零零三年十月二十三日舉行記者招待會之後的兩個星期，有關平機會事宜的報道急速增加，所涉及的範圍也不斷擴大。事件已由終止余先生的聘用合約，迅速擴大至圍繞王先生和他的家人。其間，對於聘用和終止聘用余先生是否獲適當授權的問題，傳媒報道引述了平機會一些現任和前任委員的言論，並指出這些言論互相矛盾。

### 調查小組觀察所得

3.62 余先生的記者招待會看來令平機會辦事處和平機會委員措手不及。對於這個一般都是循法律途徑解決的內部僱傭事件為何會成為公眾注目的焦點，有些平機會委員感到費解。由於委員並未得悉在九月舉行平機會會議之後的事態發展，他們並未充分掌握有關的資料，以致無法以統一口徑回應傳媒。

3.63 事後看來，平機會如果能有較高的透明度，讓委員和公眾得知實情，他們便不會對這些事件多加揣測。平機會如可一早決定公開二零零三年九月十八日會議的記錄或錄音內容，便可澄清平機會其實已經通過決議，授予平機會主席全權以處理余先生的合約事宜，包括終止合約在內。平機會也可藉此交代事情的來龍去脈，讓公眾對事件有較為持平的看法。我們**建議**平機會積極採取行動，增加在運作和審議工作上的透明度，以防事件重演。平機會主席應盡量向委員提供資料，方便他們在會議上討論有關事項。此外，平機會也應增加透明度，讓公眾對平機會有更清楚的認識。我們會在第六章闡述這些建議。

3.64 一些平機會委員被傳媒指為各說各話。我們**建議**平機會設立發言人制度，規定由主席或指定的委員就特定範疇代表平機會回應查詢，而個別委員則不應就平機會事宜公開發表個人意見，這樣可確保平機會能夠建立團結一致的形象。

3.65 我們也**建議**平機會考慮要求委員就平機會所作的決定負起集體責任。由於平機會委員來自不同界別，他們當然會有不同的看法。不過，平機會應以身作則，致力求同存異。當平機會作出決定後，所有委員都應該予以尊重和支持。

## 與余仲賢先生和解

### 調查結果

3.66 在二零零三年十一月十三日，平機會辦事處致函余先生的代表律師，以確定余先生的意向，並表明平機會有意與余先生和解。在二零零三年十一月二十六日，余先生的代表律師表示，余先生要求平機會以三年薪金連現金津貼作為補償，並就此事致歉。在二零零三年十二月十八日，平機會通過其法律代表致函余先生的代表律師，重提平機會的建議，即以兩個月薪金連現金津貼作為補償。余先生的代表律師在二零零四年一月作出回覆。

3.67 在二零零四年二月二十日，立法會內務委員會表示同意由民政事務局局長委任一個獨立調查小組，並贊同所擬訂的職權範圍。在這段期間，平機會與余先生繼續通信，商討法律和補償方面的問題，討論的補償金額介乎兩個月至三年薪金。在二零零四年四月十六日，余先生致電規劃及行政科總監，言談間表示希望能夠在獨立調查小組展開調查之前，盡快與平機會解決補償問題，並願意在獲得平機會補償後，與平機會和解。在二零零四年五月十五日，民政事務局局長宣布委任獨立調查小組。

3.68 平機會和余先生經過多次磋商後，在二零零四年五月達成和解。雙方同意由平機會向余先生支付一筆過的特惠金，但無須承認責任，以便完全並最終解決余先生對平機會和委員所提出的一切申索。在二零零四年五月二十七日，平機會和余先生發表聯合聲明，內容如下：

“平機會與余仲賢先生已就余先生的合約問題達成和解，事件已經圓滿解決。這次成功和解是經過彼此和洽的討論而達致的，雙方並同意將和解的性質和內容保密。平機會與余先生均作好準備，與獨立調查小組合作，配合其調查工作。”

### **調查小組觀察所得**

3.69 平機會一直希望盡快解決此事。平機會的工作之一，是提倡調解及和解的精神。平機會和余先生之間的糾紛得以圓滿解決，足證此事基本上是一宗僱傭事件，只要雙方願意，便可循法律途徑商定補償條件，以達成和解。

