

大學及專上院校工會聯盟  
大學及專上院校僱員權益資料庫 - 僱員紀律程序比較

院校	浸會大學	教育學院	城市大學	職業訓練局	香港大學
紀律處分程序 引致紀律處分/ 解聘的情況	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遣散</li> <li>● 行為不當</li> <li>● 表現不佳</li> <li>● 其他「良好原因」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 甲類: 工作表現 (例如疏忽或缺勤)</li> <li>● 乙類: 違犯聘用的服務條件 (例如故意參與工作上與個人利益衝突的行為)</li> <li>● 丙類: 其他事宜 (如刑事犯法)</li> </ul>	違反行為準則, 包括但不限於: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 違反合約規定</li> <li>● 詐騙以獲取福利</li> <li>● 影響大學或其職員的聲譽</li> <li>● 損壞大學財物</li> <li>● 未能遵從校委會或主管人員有關僱員聘用的要求</li> <li>● 誣告或無理取鬧另一位大學僱員</li> <li>● 犯罪</li> </ul> 行為不當, 包括但不限於: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 詐騙</li> <li>● 暴力行為或欺凌</li> <li>● 違反歧視或騷擾</li> <li>● 因酒精或非法藥物影響工作表現</li> <li>● 嚴重違反保密規定</li> </ul>	行為不當, 包括但不限於 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 違反合約規定</li> <li>● 疏忽職守</li> <li>● 不遵守各項規條及指引(不論口頭或書面)</li> <li>● 當收到刑事調查通知後, 未有在 14 天內通知行政總監</li> <li>● 刑事控罪被定罪</li> <li>● 影響機構聲譽</li> <li>● 未有遵從紀律委員會的指令</li> <li>● 有目的地誣告其他僱員</li> </ul>	<b>教師:</b> 出於「良好原因」(good cause) 而終止聘任: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 無力執行職務</li> <li>● 疏忽職守</li> <li>● 行為不當, 不論工作或私人</li> </ul> <b>非教員:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 遣散</li> <li>● 因健康理由未能盡職</li> <li>● 經常地不符合合約要求</li> <li>● 犯罪</li> </ul>
紀律程序	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 當事人所屬系主任/部門主管調查及處理(口頭/書面警告, 調查存檔, 和解協議, 或建議成立調查委員會)</li> <li>↓</li> <li>● 由系/部門向人事處要求成立調查委員會</li> <li>↓</li> <li>● 人事處成立調查委員會(7 天內成立, 30 天內召開會議)</li> <li>↓</li> <li>● 調查委員會建議校長做法(會議後 10 天內)</li> <li>↓</li> <li>● 校長將決定通知當事人(7 天內)</li> <li>↓</li> <li>● 若決定解聘, 成立解聘委員會 (Committee on Termination of Appointment) 調查 (5 名人事委員會成員組成)</li> <li>↓</li> <li>● 當事人可向校務委員會上訴, 校委會主席可決定是否成立上訴委員會處理 (由一名校務委員任主席, 3 名校務委員任委員, 一名校務委員/校外人士任委員)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 直屬上司口頭警告 (僅甲類)</li> <li>↓</li> <li>● 直屬上司書面通知交人力資源處 (乙及丙類)</li> <li>↓</li> <li>● 人力資源處透過副校長送交校長 (7 天內)</li> <li>↓</li> <li>● 校長決定紀律程序</li> <li>↓</li> <li>● 成立紀律委員會 (收到報告後 21 天內舉行第一次會議)</li> <li>↓</li> <li>● 紀律委員會調查 (第一天會議後 60 天內完成調查)</li> <li>↓</li> <li>● 書面通知當事人調查結果 (7 天內)</li> <li>↓</li> <li>● 當事人可向人事委員會屬下上訴委員會上訴 (21 天內)</li> <li>↓</li> <li>● 處理上訴並通知僱員 (30 天內)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 直屬上司口頭(較輕微、首次)/書面(較嚴重、多次)警告</li> <li>↓</li> <li>● 直屬上司在人力資源經理協助下給予最終書面警告</li> <li>↓</li> <li>● 系主任/部門主管(等同副校長級)採取最終紀律處分(3 星期內決定), 可決定是否成立紀律委員會 (Disciplinary Committee)</li> <li>↓</li> <li>● 紀律委員會調查 (2 個月內完成)</li> <li>↓</li> <li>● 當事人可向對上一級(視乎處理紀律處分職級, 包括教務長、副校長、校長(如屬最終紀律處分)等)上訴 (3 星期內)</li> <li>↓</li> <li>● 處理上訴並通知當事人 (3 星期內)(如屬校長處理, 可考慮成立上訴委員會, 成員包括教務長/副校長/由大學任命人員為主席, 一名校委會成員等, 最多 5 名成員, 簡單多數決定) (2 個月內完成)</li> <li>↓</li> <li>● 校長作最終決定並通知當事人(3 星期內)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部門主管負責調查, 可發出口頭警告</li> <li>↓</li> <li>● 如情況較嚴重或重犯, 副行政總監 (DED)或高級助理行政總監 (SAED(CG))給予書面警告</li> <li>↓</li> <li>● 如情況嚴重, 可由行政總監(ED)考慮成立紀律委員會</li> <li>↓</li> <li>● 可向校務委員會或行政委員會上訴 (14 天內), 由主事委員會決定是否成立上訴委員會</li> </ul>	<b>教員</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 校長收到投訴; 或認為某教師須終止聘用</li> <li>↓</li> <li>● 校長交教務長決定指控及交予調查委員會 (Committee of Enquiry)</li> <li>↓</li> <li>● 委員會調查後交報告予校長, 但不會有具體建議</li> <li>↓</li> <li>● 校長如不作處理個案完結, 否則交予教務委員會(Senate)處理, 同時將報告交予當事人</li> <li>↓</li> <li>● 教務委員會調查後將報告交予校務委員會(Council), 並建議是處理方法</li> <li>↓</li> <li>● 由校務委員會決定最終處理方法</li> <li>↓</li> <li>● 當事人可向校監上訴</li> </ul> <b>非教員</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 部門主管口頭/書面警告, 副本給予人事部</li> <li>↓</li> <li>● 最少一次警告後, 部門主管可建議解聘該僱員, 或包括停職停薪 (若</li> </ul>

大學及專上院校工會聯盟  
大學及專上院校僱員權益資料庫 - 僱員紀律程序比較

院校 紀律處分程序	浸會大學	教育學院	城市大學	職業訓練局	香港大學
					屬犯罪，即馬上停職停薪七天，可延長至最多 14 天) ↓ ● 人事處通知當事人解聘決定，當事人在 10 天內回應，只有當事人願意回應才會成立小組(ad hoc group) 調查(若屬犯罪即必須設立小組) ↓ ● 當事人可向人事委員會(committee on personnel matters)上訴 (14 天內) ↓ ● 人事委員會全權決定是否接納上訴
紀律委員會組成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 由學院院長任主席</li> <li>● 2 名與當事人不同系的系主任</li> <li>● 2 名職員(一名同系，另一名同學院但不同系)</li> <li>● 秘書: 人事處(行政主任級或以上) 行政人員</li> <li>● 副校長(行政)任主席</li> <li>● 2 名副校長任成員</li> <li>● 2 員職員(一名部門主管級，一名助理秘書級以上)</li> <li>● 秘書: 人事處(行政主任級或以上)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主席: 副校長</li> <li>● 成員: 一名講座教授或同級，一名與當事人不同系的系主任/部門主管，一名非僱員身份校董</li> <li>● 僱員觀察員: 一名由工會提名僱員</li> <li>● 秘書: 人力資源處</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主席: 負責處理的系主任/部門主管</li> <li>● 成員: 兩名較當事人高級僱員</li> <li>● 秘書: 由主席委任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主席: 由 ED 任命的首長級 (directorate )人員</li> <li>● 由 ED 任命 2 名成員，其中一名需較當事人高級</li> <li>● 秘書: 由 ED 任命人力資源管理高級人員</li> </ul>	教員: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 未有提及</li> </ul> 非教員: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 副校長、一名與當事人不同系的系主任/部門主管、人事處</li> </ul>
紀律委員會調查	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不少於 20 天前通知當事人</li> <li>● 如有需要，校長可考慮將當事人停職</li> <li>● 七天前當事人提供資料及回應是否出席會議</li> <li>● 當事人可由一位校內職員陪同，不可有法律代表在場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不少於十天前通知當事人會議日期、時間及地點、所提出的指控</li> <li>● 當事人可呈遞證據、傳召證人及由一位同事陪同，沒有發言權</li> <li>● 委員會建議處分須不記名投票，簡單多數決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委員會建議處分，簡單多數決定</li> <li>● 委員會可要求當事人或其他僱員呈遞證據，可以考慮任何證據，包括傳聞證供</li> <li>● 上訴只適用於新證據或之前紀律程序出錯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不少於 14 天前通知當事人會議日期、時間及地點</li> <li>● 當事人會議前不少於 7 天回應會否出席</li> <li>● 會議日期只可更改一次，須為原日期 14 天內</li> <li>● 當事人可由一名僱員陪同，如有法律代表陪同，須 7 天前書面通知紀律委員會，但其自身法律費用由當事人自己負責</li> <li>● 委員會以簡單多數決定</li> <li>● 若涉及公務員，會諮詢教育局的意見，以及將警告信副本予教育局，若涉及解僱，會交予教育局處理</li> <li>● 若涉及精神的個案，會得到當事人同意下成立醫療小組跟進。若認為當事人因精神問題導致行為不當，會延遲或暫停紀律研訊並由醫療小</li> </ul>	教員 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 調查委員會可要求提交有關指控的書面聲明、傳召證人、當事人回應</li> <li>● 當事人可獲得調查期間的資料，可書面或/及親身向調查委員會交代，可出席調查及向證人發問，可由其他僱員或法律代表陪同</li> </ul> 非教員 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 解聘決定必須一致同意</li> </ul>

大學及專上院校工會聯盟  
大學及專上院校僱員權益資料庫 - 僱員紀律程序比較

院校 紀律處分程序	浸會大學	教育學院	城市大學	職業訓練局	香港大學
				組建議跟進做法	
取得紀錄及保密	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 當事人在程序全部完成後可取得紀錄。其他人士名字要刪去，方可發放紀錄</li> <li>• 各方 (包括證人) 須遵守私隱條例及保密準則，否則視作嚴重觸犯專業道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 所以個案都會保密</li> <li>• 若涉及刑事則會轉交相關單位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
紀律行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 取消個案</li> <li>• 將個案記錄在案</li> <li>• 建議校長發書面警告，會或不會包括暫停增薪，罰款，賠償，暫停發放或減薪，減薪並降級</li> <li>• 建議校長解僱當事人</li> <li>• 以簡單多數原則決定</li> <li>• 10 天內交報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 書面警告/譴責 (不可上訴)</li> <li>• 罰款</li> <li>• 暫停發放福利</li> <li>• 向學院賠償</li> <li>• 終止聘任，但保留已累積福利</li> <li>• 解僱，扣減或沒收福利</li> </ul>	<p>「最終紀律處分」：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 書面警告</li> <li>• 賠償紀律程序的成本</li> <li>• 暫停或延遲增薪</li> <li>• 暫停或取消福利</li> <li>• 改變職級/合約條款，會或不會影響所享福利</li> <li>• 解僱，會或不會影響所享福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 口頭警告</li> <li>• 書面警告</li> <li>• 嚴重書面警告</li> <li>• 終止聘用但保留累積福利</li> <li>• 終止聘用並沒收福利</li> <li>• 若涉及損失須由當事人賠償</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教務委員會可建議 1) 沒有「良好原因」所以不會解聘; 2) 有「良好原因」但從輕發落不作解聘; 4) 有「良好原因」可作解聘</li> </ul>
文件	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Policy guideline and Procedures governing removal from appointment of substantiated academic and equivalent administrative staff on terms of service A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staff Discipline Procedures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulations Governing Staff Discipline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staff Circular No. 8/2012 Disciplinary Rules</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedures for the Termination of the Appointment of a Teacher for “Good Cause”及 Procedures of Termination of Appointment of Non-Academic Staff</li> </ul>