

法團校董會有何角色及法律責任？

2.5 校董的法律責任

2.5.1 民事法律責任

校董不得就他/她真誠地執行，或本意是執行其校董職位的任何職能而作出或不作出的任何事情，招致任何民事法律責任。就任何由學校的法團校董會作出或不作出的事情而言，或就任何代表該會作出或不作出的事情而言，除非該校的某校董就該事情沒有真誠行事，否則不得針對該校董提出民事法律程序。

2.5.2 刑事法律責任

只有在法團校董會獲某校董的同意或縱容下違反《教育條例》有關條文，該校董才屬犯罪。



有關學校運作的四份重要文件

重要

- 《教育條例 Education Ordinance》：
 - ◆例：學校註冊、法團校董會的運作及權責、校長及教員註冊..
- 《教育規例 Education Regulation》：
 - ◆例：學校事務、課程、准用教職員資格、學校商業活動、學校假期、聘用教員..
- 《學校行政手冊 School Admin. Guide》（2023年9月版）：
 - ◆例：校本管理事項---管理規範及條例、人事管理及學生事務..
- 《資助則例 Code of Aid》（2023年4月第1.17版）：
 - ◆例：學校職級及職位、晉升機制及薪金計算，財務安排..

學校可直接外聘教師入職晉升職位嗎？

學校行政手冊

2023年9月版
教育局

直接招聘教師晉升職位的
指導原則和程序

(2023年4月學校行政手冊補編)

一般原則：

- 1) 一般情況下，晉升職位應保留給現有教職員。
- 2) 在作出任何直接任命晉升職位的決定之前，IMC應該與教職員進行諮詢，就是否需要在學校建立這晉升職位的直接任命機制達成共識，並考慮學校發展、人力資源規劃和管理、職員管理以及現有職員的士氣等因素。最後，經過IMC同意通過有充分理由需要直接任命。
- 3) 一旦決定在學校建立這樣的機制，必須向所有教職員工公布進行直接任命晉升職位的理由和標準。IMC應確保所有職員都知悉有這樣的安排。

一些需要直接任命的例子：

- a) 對於新學校來說，由於運營上的原因，急需有經驗的教師協助學校發展。
- b) 學校存在繼任問題，無法及時確定學校內部晉升合適的候選人。
- c) 需要具有特定技能或資格的教師來領導或開展特定課程或項目，但目前學校內無法找到合適的人選。

對教職員的管理責任

採取紀律處分的原則



學校在對有關教師採取紀律行動時可參考下列原則：

- 根據《資助則例》作出下列不同程度的處分：
- 對於相對輕微及個別的行爲失當個案，例如間中遲到，可先給予時間改善，才考慮以口頭或書面警告的方式處理。
- 對於嚴重失當行爲或刑事罪行，學校可考慮停職或解僱。

對教職員的管理責任

解僱員工

解僱應為最後處理方案

教育規例第76條

- ▶ 學校如打算解僱教學人員，均須在校董會的會議上通過，並須遵從《資助則例》所定的相關程序。
- ▶ 如果員工表現未如理想，法團校董會應事先就員工表現列明清晰的期望，並在考慮終止僱用前，給予僱員合理的改進機會。
- ▶ 即時解僱是嚴重的紀律處分，必須有充分理由證明僱員犯下嚴重不當行為、嚴重疏忽或對學生有不良影響……



對教職員的管理責任

解僱員工

解僱前應有的程序



試用期完結後教職員(常額教師)的解僱程序:

- ▶ 作出口頭警告(記錄日期及會面人仕), 應提出須改善的工作;
- ▶ 如有關的職員並無作出改善, 作出書面警告;
- ▶ 如再無作出改善, 作出第二次書面警告;
- ▶ 若仍未作出改善, 解聘或在其合約完結後不再續約;
- ▶ 必須給予教職員足夠的解僱通知期。

個案二：教師合約

- ❖ LFY v TSVPS (P) HCLA 7/1985
- ❖ Appeal from Labour Tribunal to High Court
- ❖ The employment contract was for 1 year but probation for 2 years
- ❖ Teacher left shortly in September (first month)
- ❖ If the contract is probationary, then notwithstanding the length of notice provided for in the contract, either party at any time during the first month of such employment, may terminate that contract without notice

- ❖ A kindergarten's case concerning annual leave MECA 9/1995 -> HCME 9/1995 quoted in 2017 for another similar case

個案三：教師拒絕履約

LTPSS v CWW (S) CACV 517/2019 HKCA 873 [2021]

- ❖ Questions on 3 month's notice or payment in lieu of notice
- ❖ From Labour Tribunal to Court of First Instance and to Court of Appeal
- ❖ 3 documents signed (letter of appointment 應聘書, conditions of services 服務條件 and letter of acceptance 受聘書)
- ❖ Issued and Signed on 17/7/2017 (same day) and stated will come into immediate effect
- ❖ On 22/8/2017 teacher informed school that he could not report duty on 1/9/17
- ❖ 3 month's notice - A penalty clause or genuine pre-estimation ?

Held : School claimed for administration costs successful

Teacher should pay 3 month's salary \$139,593 + costs \$70,000

個案四：提早解僱外籍教師 LBTC 567/2004 (s)

- ✧ 民事訴訟：外籍教師狀告校方無理提前解僱(於11月)，對他的名譽及薪酬有影響，要求賠償62萬及約滿酬金6萬，共68萬
- ✧ 校方指教師違反五宗罪，包括染髮、工作馬虎、常請病假、早退及未經批准經營網站及客串電影拍攝
- ✧ 學生投訴：上課遲到10分鐘、教學方法單調、沒解釋家課要求、沒有準備教具、無故缺席觀課、試卷錯漏百出…
- ✧ 全年需代課50節、28天病假請了27.5天
- ✧ 同學生鬥快放學
- ✧ 有校外兼職

教師自辯

- ❖ 教師反駁自己是外國人
- ❖ 有文化差異及與學生有溝通問題
- ❖ 體質較弱及不適應香港飲食
- ❖ 網站入職前已存在
- ❖ 學生歧視外籍教師
- ❖ 欠缺學校支援

結果

- ❖ 提前解僱控罪男教師勝訴，可獲約滿酬金6萬
- ❖ 校外工作指控成立，校方毋須賠償62萬
- ❖ 解僱需按資助則例、行政手冊、教職員合約、教署通告/指引
- ❖ 五部曲的重要性（口頭及書面警告、通知教育局、給予適當時間改善、設立上訴及檢討機制）