

本文於2020年6月8日（星期一）於星島日報（A8）的「法人法語」專欄刊登

## ★ 法人法語

香港律師會  
社區關係委員會

筆者於上篇文章簡述了職場上的「殘疾歧視」之條例，並於本文介紹以下案例，讓讀者參考作相關應用：

# 生病了飯碗怎算好（下）

於兆啟園對瑪麗亞學院（譯音）[二〇〇四年]一案當中，原告人一直是勤奮老師，任職十多年後，原告人患了直腸癌必須接受手術。原告人根據「僱傭條例」正式申請病假，請兩個多月病假，放了約一個多月病假後，被告僱主終止僱用原告人。被告僱主以僱傭合同中有關出勤要求，及盡量減少對教學的干擾的目標為抗辯，但法庭裁定，被告僱主直接歧視了原告人，觸犯了「殘疾歧視條例」的六(a)條，因為如果原告人沒有殘障，他也不會被解僱。並指，儘管沒有一個老師申請過與原告人一樣長的假期，但作假想的比較，一個休產假或當陪審員的教師，其缺勤時間也差不多，但不會被解僱。

另外，被告僱主亦間接歧視了原告人，觸犯了「殘疾歧視條例」的六(b)條，因為僱傭合同中有關出勤要求是沒有道理的，即使被告僱主希望盡量減少對教學的干擾的目標是合理的，但用於實現該目的的手段也是不合理的，因為由於殘疾，使該等人士不得不休假，這是無法被控制的。而被告僱主在解僱原告人之前並沒有考慮過其他方法，只是依靠原告人應按合同出勤的要求而解僱了他，並沒有給原告人任何安排。最後，原告人勝訴並得到了收入損失、疾病津貼及情感傷害等賠償。

因此，讀者如遇上了類似上述不幸的情況，可考慮向平等機會委員會諮詢及讓其跟進。如有足夠法律理據及證據顯示被告人須負上法律責任，可考慮循民事途徑追討索償。

THE  
LAW SOCIETY  
OF HONG KONG  
香港律師會

區嘉文  
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。