

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

家庭崗位歧視

有沒有聽過親友因為要照顧家庭成員而被僱主在工作上附加一些不合理的要求，甚至遭受解僱呢？

這些例子都有可能屬於家庭崗位歧視。根據香港法例第527章《家庭崗位歧視條例》，任何人如基於另一個人的家庭崗位，而給予比無家庭崗位人士較差的待遇，或者在無理由支持的情況下，向有家庭崗位人士施加一些對他們而言不利的條件或要求，即使這些條件或要求同樣會施加在無家庭崗位的人士，也可能屬於家庭崗位歧視了。

「家庭崗位」指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位，「直系家庭成員」指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人，包括父母、兄弟、姐妹、丈夫、妻子、兒女、祖父母或外祖父母、孫子女或外孫子女、侄兒、侄女、外甥、岳父母及配偶的兄弟姐妹等。

受到保障的範疇包括僱傭等範疇。歧視分為直接歧視及間接歧視。直接歧視是指某人因為其家庭崗位而受到比其他人差的待遇，例如僱主認為某女員工產後需要照顧初生嬰兒，在她產假復職後把她解僱；而間接歧視是指在無充分理由支持的情況下，向所有人施加劃一的條件或要求，而這樣做會對有家庭崗位的人士不利，例子是僱主在沒有合理解釋的情況下，要求所有員工超時或輪班工作，導致需要在指定時間照顧家庭成員的員工，無法遵守這些要求。

避免家庭崗位歧視，僱主可考慮為有家庭崗位的員工，提供家庭友善措施，例如彈性上班時間、以每兩小時為放假單位、在家工作等，讓員工可同時兼顧家庭責任和工作，亦可提升工作質素。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

黃舜華
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。

本文於2022年11月22日（星期二）於星島日報（A10）的「法人法語」專欄刊登