

工作與家庭 – 個案分析

在《家庭崗位歧視條例》下，僱主若基於僱員的家庭崗位而對他/她作出歧視，便屬違法行為。「家庭崗位」是指負有照顧直系家庭成員的責任。直系家庭成員是指因血緣、婚姻、領養或姻親而與某人有關的人士。

直接歧視是指基於某人的家庭崗位而給予該人較差的待遇。間接歧視則是指對所有人施加相同的條件或要求，但因此對有家庭崗位的人士造成不利，而施加這些條件或要求卻理據不足。

個案討論

個案一：

阿祥任職旅遊巴士司機，以往逢星期日休息。但由於現時客戶要求於星期日提供交通服務，故此所有司機星期日都要上班，改為平日休息。阿祥向平機會投訴，公司因為他的家庭責任而間接歧視他。他指稱，自己要照顧年老的雙親，逢星期日要幫他們做家務或帶他們上茶樓。



個案分析：

由於業務需要，巴士公司要求司機星期日上午上班是一項合理的規定，雖然這新規定有可能會帶來歧視情況，但對阿祥來說卻不會造成不利，因他仍可於平日休假時照顧已退休的雙親，不一定要在星期日。阿祥自己亦承認這一點。因此，這個案沒有違法的歧視行為。

個案二：



李先生任職倉務助理超過九年，他的上班時間為早上八時至下午五時。他的妻子是售貨員，上班時間為下午二時至晚上十時。李先生要為十歲的兒子準備晚餐，他獲前上司的准許，平日不用加班，但公司旺季時他亦會加班至晚上七時。現在公司堅持所有僱員都要加班至晚上九時或十時。李先生因為要照顧年輕的兒子，不能服從這個規定，公司最終把他解僱。

個案分析：

分析這宗個案需要平衡僱主所定要求的合理程度，及有關要求對個別僱員的影響。經濟理由及行政效率固然是考慮因素，投訴人所受到的歧視對待及影響亦需顧及。要決定平衡點所在，雙方需要研究有否達到有關要求的其他可行方法。本個案的公司並未能提出充分理由，解釋為甚麼「每個」員工都要加班至「晚上九或十時」。事實上，李先生過去一直不用加班，顯示這要求可能理據不足，兼且公司批准了另一名員工不用加班，讓他可在晚上做兼職。平機會建議雙方透過調解解決問題，但公司拒絕。其後，平機會向投訴人提供法律協助，事件最後庭外和解。