

失業從病患開始

平機會收到的《殘疾歧視條例》投訴大多與病假有關。歧視的行為有很多種，包括解僱、給予差劣的工作表現評核、限制培訓機會，及拒絕加薪。

投訴內容

阿治是一名物業管理助理，去年因結腸癌放了兩個月病假，經過治療後，他已完全康復，並重返工作崗位。

阿治說：「我在這兒工作已有五年了，工作表現一向都沒有問題，直至我放完病假復工後……」他發現自己受到僱主不公平對待，阿治表示：「我的直屬上司原本將我的工作表現評為『滿意』，但再上層的高級經理卻把這項評級調低，並且沒有知會我。結果，我不獲發年終花紅，不久之後更遭裁退。」

他續說：「他們根本沒理由這樣對待我，令我更震驚的是，他們降低我工作表現評級的原因是基於我曾長時間缺勤，裁減人手只是他們為解僱我而想出來的一個藉口。」於是阿治向平機會投訴其僱主對他作出殘疾歧視。

★ 平機會的行動

平機會的調查主任著手處理這宗個案，並向雙方解釋反歧視條例的條文。

根據《殘疾歧視條例》，僱主如基於僱員的殘疾或疾病而解僱該僱員，即屬違法歧視。若僱員的殘疾對執行職務有影響，僱主應該考慮為其作出合理的遷就，除非該僱員即使獲得此遷就

仍未能執行其工作的固有要求，或作出此遷就會為僱主帶來不合情理的困難。

僱主承認是因為阿治曾放長期病假，故把他的工作表現評級下調，但他們堅稱解僱阿治純粹是基於職務重組所致。但平機會的調查卻顯示，該僱主在阿治被裁後不久便另聘他人接替其職位。

結果雙方同意以調停方式來解決此糾紛，僱主最終願意給予阿治一筆款項，並為他提供一封良好的推薦信。

✦ 注意事項：

- 僱員通常會因生病和殘疾而需請病假，以讓身體康復過來。僱主在考慮業務運作所需時亦應顧及員工需要，並在兩者之間取得平衡。
- 有時，提供遷就會為僱主帶來不合情理的困難。而在決定甚麼構成「不合情理的困難」時，應考慮到有關個案的所有相關情況，包括所需遷就的合理程度、僱主的財政狀況和提供合理遷就所需的預算開支。如要引用「不合情理的困難」作為豁免，有關舉證責任在僱主一方。
- 僱主應公平地進行培訓、招聘和裁員行動，採用貫徹一致和不帶歧視的準則，並就每次的篩選提供原因。