

# 家傭突遭中止合約

不少香港人都會聘請外籍家庭傭工，分擔家務和協助照顧家人。現時，全港有接近40萬名外傭，他／她們同樣受到反歧視條例的保障。

## 投訴內容

妮雅在香港從事家傭工作多年，先後服務過四個家庭。她在完成第四份合約後，透過代理公司找到新僱主，雙方均已簽約。履新當天，妮雅到代理公司報到，代理要求她進行體檢。幾天後，代理以短訊詢問妮雅是否曾做過胸部手術，又問她是否需要服藥。妮雅之後與代理通電，她表示兩年前曾患乳癌，但已接受手術。康復後，她每天只需吃一次藥，醫生亦指她可照常工作。她繼續為前僱主工作了一年，直至合約期滿。

代理知悉後，要求妮雅擬備信件，聲明萬一將來乳癌復發，她會自願離職，並指會將她的情況通知僱主，讓他們決定是否繼續僱用她。兩天後，代理通知妮雅新僱主已決定中止僱傭合約。

## 平機會的行動

妮雅向平機會投訴，指新僱主（答辯人）對她作出殘疾歧視。答辯人起初解釋指，中止合約的原因是因為他們剛找到日間中心照顧小孩，不再需要妮雅的協助。經平機會調停後，答辯人願意向妮雅支付一筆款項，雙方達成和解。

### ✦ 注意事項：

- 根據《殘疾歧視條例》（《條例》），殘疾的定義不只涵蓋現存的殘疾，更包括曾經存在、將來可能存在或被認為存在的殘疾。
- 妮雅雖已接受手術並康復，但不論是她曾患有乳癌一事，或是將來乳癌復發的可能性，均符合《條例》對殘疾的定義。
- 一般而言，如僱主基於僱員的殘疾對他／她作出歧視行為，例如解僱他／她，即屬違法。不過，根據《條例》第12條，如僱員因其殘疾不能執行工作的固有要求，或是需要僱主提供某些服務或設施才能符合這些要求（而提供這些便利會對僱主造成不合情理的困難），上述行為或不屬違法；考慮因素包括僱員的表現、資格、經驗、曾接受的訓練，以及個案的其他相關情況等。
- 在此個案中，妮雅在手術後為前僱主工作了一年，直至約滿；醫生亦指她可照常工作，只需每天吃一次藥，足見她能符合家傭一職的固有要求。