

L 對 David Roy Burton

DCEO 15/2009

背景

原告人受聘於一間市場營銷公司，被告人是該公司的總經理。原告人尚未開始上班前和在受僱期間，被告人曾多次向她提出性要求，並兩度不當地觸碰她的身體。原告人每次都拒絕被告人的要求。被告人對原告人的態度轉差，最後更解僱她。被告人向原告人發出解僱通知時，曾用力捉住原告人的手腕，把她弄傷。平機會在收到原告人的投訴後曾嘗試安排雙方調停但不成功，於是原告人在平機會協助下，根據《性別歧視條例》向被告提出訴訟。

法庭的裁決

法庭裁定，根據原告人提出且沒有爭議的證據，這明顯是《性別歧視條例》下的性騷擾案件。法庭判原告人獲得感情損害、收入損失及懲罰性損害賠償。

感情損害賠償	港幣 100,000元
收入損失	港幣 77,039元
懲罰性損害賠償	港幣 20,000元
	<hr/>
	港幣 197,039元

法庭判原告人獲得港幣10萬元感情損害賠償，以補償因性騷擾行為和解僱所造成的感情損害。在評估感情損害時，法庭考慮到被告人的冒犯行為持續超過一個月，最終解僱原告人時所用的手法不但專橫，而且有辱原告人的個人尊嚴。這性騷擾令原告人感到憂慮、羞辱；並受到壓力、身體損傷和失眠等問題困擾。

至於收入損失，法庭判原告人獲得相等於五個月零十四天薪金的賠償額，因為原告人失業了這一段時間才找到另一份工作。

法庭判原告人額外得到2萬元懲罰性損害賠償，因為本案的補償額不足以懲罰被告人，懲罰性損害賠償的目的是對被告人的行為作出懲罰，並顯示法庭不認同此行為。

另外，法庭根據案情認為值得並判決原告人可取回訟費。原告人以合理的方式提出法律程序，而被告人卻拒絕為他所作的錯誤行為道歉或接受所提供的解決辦法。再者，法庭認為被告人應該從一開始便知道自己的行為是錯誤的，就正如每個成年人都理應知道對他人提出不受歡迎的性要求是錯誤的。