

## 劉凱文 對 Emaster Consultants Ltd

DCEO 11/2012

---

### 背景

原告人受聘於一間公司（被告人）並簽訂了一年合約。在合約期間，她被借調到被告人的承判商工作。當一年合約將要屆滿時，被告人安排她簽署了第二份合約，將聘用期延續九個月，沒有間斷。

原告人簽署了第二份合約後，隨即向被告人遞交懷孕通知書。被告人在收到通知書翌日取消了第二份合約，但於隨後提供了第三份合約。第三份合約與已被取消的第二份合約內容相同，除了合約的開始日期被推遲一天，即是為期一年的第一份合約和為期九個月的第三份合約之間中斷了一天。被告人基於原告人的合約中斷了一天，並非連續受僱於公司，拒絕給予原告人有薪產假。

原告人就產假向勞資審裁處提出申索，但不獲受理，原因是兩份合約之間中斷了一天，令她在產假開始前未曾連續受僱滿40星期。原告人於是向平機會投訴被告人對她作出懷孕歧視。

平機會收到投訴後作出調查，公司否認作出歧視。平機會嘗試為雙方進行調停，但不成功。經評估本案後，平機會決定協助原告人根據《性別歧視條例》就懷孕歧視展開法律行動。

## 法庭的裁決

法庭判原告人勝訴，原因是如非原告人懷孕，兩份合約便不會出現中斷一天的安排，而原告人便應可享有有薪產假。取消合約和新舊合約須相隔一天的安排，是屬於條例中所指的「較差的待遇」。

結果，原告人獲判給港幣90,769.71元，各賠償分項如下：

<b>產假薪金</b>	港幣	20,072.74元
<b>懲罰性賠償</b>	港幣	20,000.00元
<b>感情損害</b>	港幣	50,000.00元
<b>收入損失</b>	港幣	696.97元
		<hr/>
	<b>港幣</b>	<b>90,769.71元</b>