

陳彩然 對 Toppan Forms (Hong Kong) Ltd

DCEO 6/2002

背景

原告人自1997年起受僱於被告人，任職客戶經理。約一年後，原告人懷孕，提交懷孕通知後，原告人受到被告人一連串的較差對待，當中包括高層管理人員就其懷孕作出帶貶義的評論、上司多次強迫她在病假及黑色暴雨警告期間返回公司工作、把她調往部門內的一個新組別，引致她的收入大減並且置身惡劣的工作環境中等等。

較差的待遇一直持續到原告人於1999年產假完結後復工時仍然存在。尤其是她在不情願的情況下被調往另一個部門，導致她的收入進一步減少，以及被降職。

結果，原告人向平機會提出投訴。被告人其後通知她，由於其部門將會關閉，故此她將會被裁員。公司並要求她撤銷在平機會的投訴，否則她將會被解僱。她最終在2000年被解僱。

原告人根據《性別歧視條例》對被告人提出訴訟。

法庭的裁決

法庭裁定原告人確立了如上文所述的相關事實，故可以作出推論，支持其懷孕歧視及使人受害的歧視申索。相反，被告人未能就原告人所得到的較差待遇及解僱提供合理的解釋。法庭裁定，根據《性別歧視條例》，被告人對原告人作出了懷孕歧視，以及使人受害的歧視。

結果，原告人獲判得合共港幣544,156.15元，各分項賠償如下：

收入損失	港幣 164,505.20元
未來收入損失	港幣 179,650.95元
感情損害	港幣 200,000.00元
	<hr/>
	港幣 544,156.15元

收入損失是以原告人若沒有被調職而應可賺取的金額來計算。

未來收入損失方面，由於法庭認為原告人應可以在六個月內找到薪金相若的其他工作，故裁定她可獲賠償六個月的收入損失。

至於感情損害方面，法庭認為應判給原告人較大的金額，以反映她長時間受傷害的情況。原告人除了自懷孕開始至被解僱的兩年期間，受到被告人的不公平對待外，她亦在為時超過三年時間的法律訴訟期間，得不到一封由被告人發出的推薦信以助她找工作。