

秦秀清 對 長鴻鋁窗裝飾工程有限公司

DCEO 3/2018

背景

申索人於2014年7月1日至2016年7月10日受僱於答辯人，擔任文員一職。申索人指稱，答辯人的股東兼董事陳先生於2016年5月底得知她懷孕後，於6月要求她自動離職，否則將把她調到偏遠和炎熱的地方工作，更表示她「不會有好日子過」。

申索人向平機會投訴，指答辯人對她作出懷孕歧視。不久，申索人不幸流產，並申請了病假以便接受手術及休養。她於7月復工後兩天，即收到陳先生所簽署的通知書，以其工作表現不佳為由，將她解僱。於是她再向平機會投訴，指答辯人對她作出殘疾歧視。

其後，答辯人因申索人曾向平機會作出上述的殘疾歧視投訴，先後透過電郵和信件通知申索人不會發放遣散費及工作證明給她。

由於雙方未能透過平機會的調停達成和解，申索人向平機會申請法律協助，並成功獲批。平機會根據《性別歧視條例》及《殘疾歧視條例》代表申索人於區域法院向答辯人提出申索，指答辯人對申索人作出違法的懷孕歧視、殘疾歧視，以及使人受害的歧視。

法庭的裁決

雖然法庭確定了流產及相關手術導致的身體不適符合《殘疾歧視條例》下「殘疾」的定義，但由於答辯人收到的病假紙只提及申索人因婦科情況而需要病假，因此法庭相信答辯人在解僱申索人之前未曾知悉流產一事，且一直認為病假是出於懷孕情況所需，故有關殘疾歧視的申索不能成立。

然而，法庭裁定答辯人是基於申索人懷孕而要求她自動離職和作出威脅性的陳述，且最終將她解僱。上述行為對申索人構成懷孕歧視，違反了《性別歧視條例》。法庭亦表明此結論不會受申索人已流產所影響，因如上文所述，答辯人在解僱申索人時並未知道她流產一事。

法庭亦裁定，答辯人基於申索人曾向平機會提出殘疾歧視投訴而拒絕給她遣散費及工作證明，屬於《殘疾歧視條例》第7（1）條所指的「使人受害」的歧視，是違法行為。

法庭判予申索人以下賠償：

感情損害賠償	港幣 90,000元
收入損害賠償	港幣 33,000元
懲罰性賠償	港幣 10,000元
	<hr/>
	港幣 133,000元
	<hr/>

法庭在評估感情損害賠償時，指出金額應反映法庭保護懷孕婦女的決心，並提出起點應為港幣55,000元。鑑於答辯人威脅性的陳述對申索人造成極大壓力，加上申索人流產後還要在身心受傷的情況下應付答辯人的歧視行為，法庭認為在起點加上港幣35,000元是合理決定。

由於答辯人堅持沒有因申索人懷孕而解僱她，且無理質疑申索人懷孕和流產之事，並以橫蠻無理的抗辯手法處理這訴訟，浪費了大量的法庭時間，因此法庭判令答辯人須支付懲罰性賠償。

法庭亦同意申索人可獲答辯人發出僱用證明，以助她日後求職之用。