

林永麗 對 旭東(正大)有限公司

DCEO 6/2004

背景

原告人於2001年獲聘擔任被告人的董事行政秘書。她在試用期滿後獲得加薪，由此可見她的工作表現理想。原告人其後懷孕。在2002年2月，原告人有流產先兆，於是她把情況告訴其上司。2002年6月至8月期間，原告人因為有更多懷孕併發症而需要經常放病假。在這段期間，原告人發現公司以長工形式聘請了一名新秘書。她擔心新秘書將會接替她的職務，但被告人向她保證不會這樣。

在原告人分娩後，被告人的人力資源經理向原告人透露，她的上司認為，考慮到她健康情況欠佳，她應留在家中照顧小孩及多加休息。然而，原告人在2002年11月產假完結後，按原定計劃復工，但她被遷往一個沒有妥善電腦設施的工作枱。此外，她亦不獲派從事原先的職務。一星期後，被告人以有一名客人投訴原告人為藉口，把她解僱。原告人根據《性別歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》向被告人提出法律程序。

法庭的裁決

法庭認為原告人所提供的相關事實，可作為推斷及支持她曾受到懷孕及家庭崗位歧視的理據。相反，被告人則未能就解僱原告人一事提出合理的解釋。因此，法庭裁定被告人對原告人作出懷孕及家庭崗位歧視。

結果，原告人獲判合共港幣163,500元，各分項賠償如下：

收入損失	港幣 88,500元
感情損害	港幣 75,000元
	<hr/>
	港幣163,500元
	<hr/>

由於原告人用了四個半月時間才找到新工作，故此法庭裁定原告人應獲補償這段時間的收入損失，而由於新工作的薪金低於被告人所給予的薪金，故此法庭亦向原告人判給差額，但只限於三個月時間，因為法庭指出，在私人公司工作，薪金及工作較不穩定。

至於感情損害方面，法庭認為原告人已為被告人工作了一年半時間，而且是身居要職，亦與同事建立了友誼。因此，本個案的感情損害賠償比其他案件稍高。