



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION



www.eoc.org.hk



(852) 2511 8211



6972566616538 (供有聽覺或語言障礙人士使用)



香港黃竹坑香葉道41號16樓

## 良好管理常規系列： 《性別歧視條例》

### 招聘規劃

# 終止僱用

僱主可以因為裁員、僱員表現欠佳或行為不當而解僱等原因終止僱傭合約。僱主決定終止僱用前，必須採用公平一致的程序，所持理由必須客觀和有充分理據支持，而且與《性別歧視條例》界定的受保障特徵無關，受保障特徵包括性別、婚姻狀況、懷孕和餵哺母乳。

若僱主實施提早退休措施或退休計劃，而提出的條件或標準乃基於僱員的受保障特徵，根據《性別歧視條例》便可能屬於歧視行為。舉例來說，就男性和女性僱員設定不同的退休年齡，或在沒有合理客觀的原因下向已婚僱員推出提早退休計劃，均可能構成歧視。相反，向所有僱員提供相同的條件和標準，可確保退休政策客觀持平，一視同仁。

### 合理解僱或裁員程序：

- 劃一標準** — 套用相同的客觀準則於所有僱員。
- 多元化背景** — 由不同背景的人員組成委員會，作出解僱或裁員決定。
- 記錄在案** — 把所有作出的決定記錄在案。



## 法例規定

根據《性別歧視條例》，若僱主基於僱員的性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳而終止僱用、解僱或裁員，即屬違法。若僱員基於其受保障特徵而遭終止僱用、解僱或裁減，屬於直接歧視。有些用以釐定終止僱用、解僱或裁員的準則可能有間接歧視的成分。例如，若純粹基於缺勤記錄而決定裁減人選，懷孕僱員可能因求診有較多缺勤而被裁減，這樣或會構成間接歧視。

若解僱或裁員涉及兩個或以上原因，而其中一個原因與僱員的性別、婚姻狀況、懷孕或餵哺母乳有關，仍然會被視為違法歧視行為。

# 例子：想一想

## 產假結束後遭解僱

某女經理受僱於一間製造業公司，她在放產假後遭到解僱。她之前已為公司服務了12年，受僱期間與同事關係良好，與管理層也沒有任何問題。她放完產假上班後遭到解僱，其僱主解釋解僱是因為經濟不景，但她懷疑是與其懷孕有關。

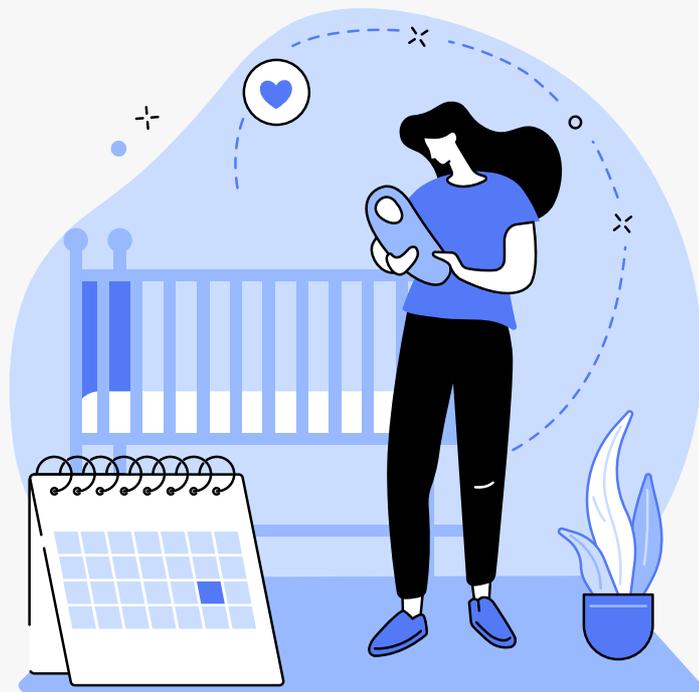
《性別歧視條例》保障僱員不會在懷孕和產假期間，或懷孕和產假結束後遭到歧視。若懷孕是解僱原因之一，則無論何時解僱（即懷孕及產假期間或結束後解僱），都可能是違法行為。



## 不同退休年齡

某航空公司制定了退休政策，女性機艙服務員必須在40歲退休，男性機艙服務員則在55歲退休。某女性機艙服務員在退休年齡時獲逐年延長合約，經五次續約後，至45歲時被航空公司要求退休。她根據《性別歧視條例》控告航空公司，指稱其退休政策有性別歧視成分。

若把女性機艙服務員與同一時期受僱的男性機艙服務員比較，退休政策會對男性機艙服務員較為有利，而性別是差別待遇的唯一原因，法庭於是裁定航空公司的退休政策有歧視成分。



## 良好常規

- ✓ 以客觀和按優點作考量的準則，決定裁減和解僱員工，確保終止僱用與受保障特徵無關。
- ✓ 確保終止僱用的程序和決定由多於一人作出，而且由不同背景人士作出為佳。
- ✓ 向作出終止僱用決定的人員提供培訓，以找出並避免作出有歧視成分的做法或行動。
- ✓ 定期檢視所有退休政策和計劃，確保標準及選擇不會因受保障特徵而異。