在工作間支援腦癇症患者

朱崇文博士
平等機會委員會行政總監（營運）

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

內容

- 香港的反歧視條例
- 殘疾歧視條例
- 違法的歧視行為
- 例外情況
- 工作方面的便利
- 法律責任

反歧視條例

香港的反歧視條例

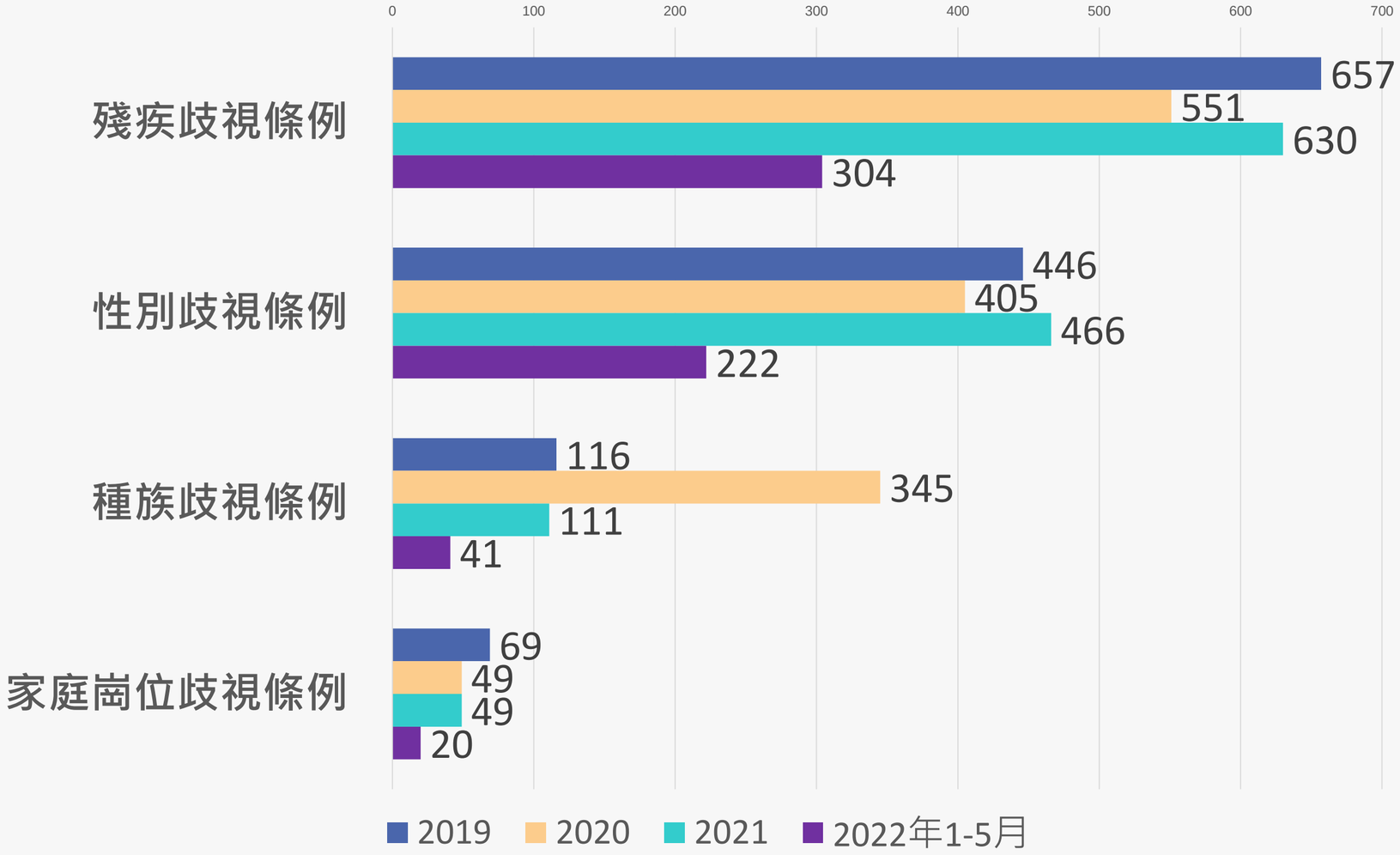
《性別歧視條例》
Sex Discrimination Ordinance

《殘疾歧視條例》
Disability Discrimination Ordinance

《家庭崗位歧視條例》
Family Status Discrimination Ordinance

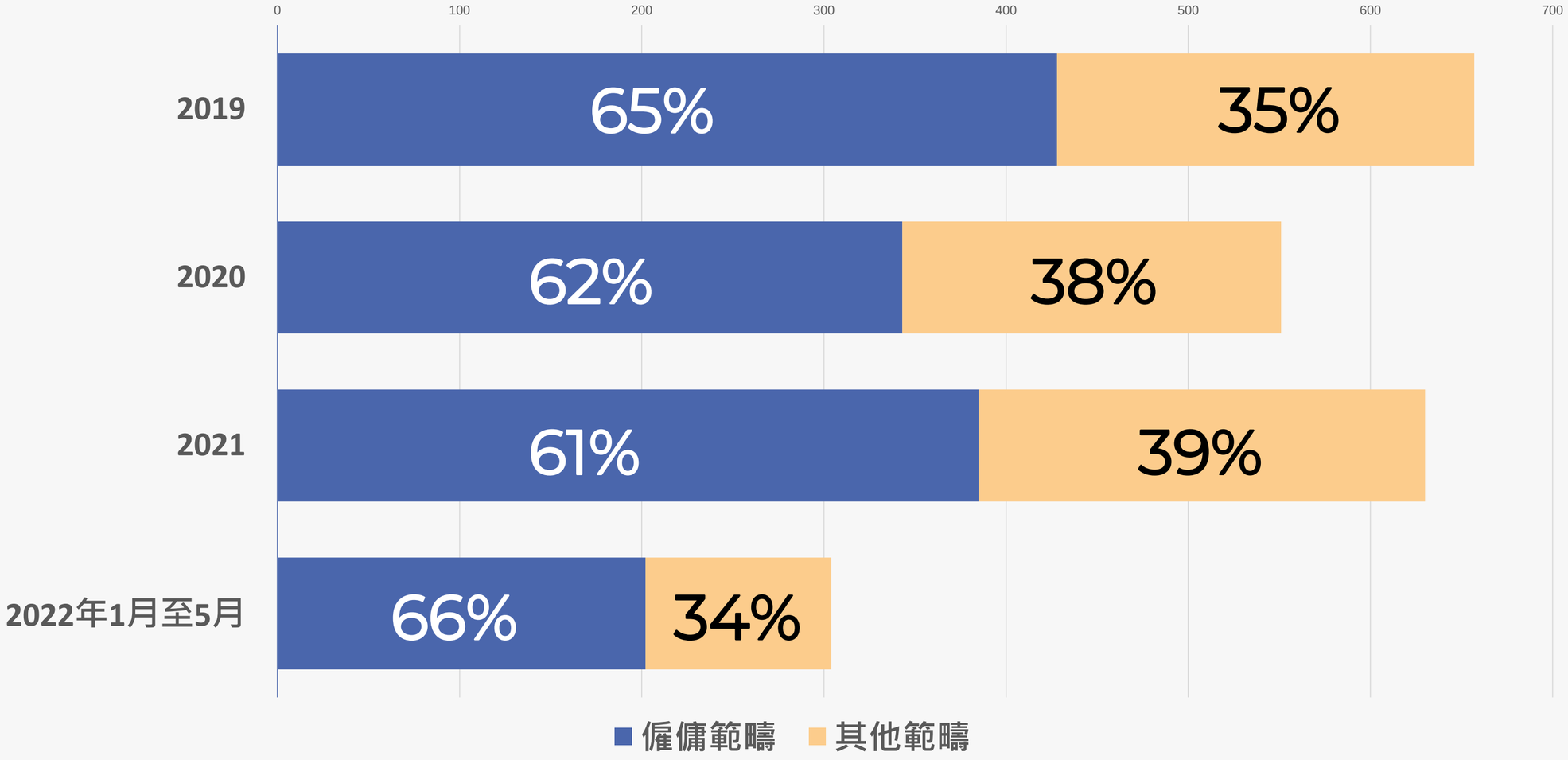
《種族歧視條例》
Race Discrimination Ordinance

平機會經處理的投訴



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

有關殘疾歧視條例的投訴



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

香港的反歧視條例

性別歧視 Sex Discrimination

- 性別
- 懷孕
- 婚姻狀況
- 餵哺母乳*(新)*

殘疾歧視 Disability Discrimination

- 殘疾

家庭崗位歧視 Family Status Discrimination

- 負有照顧直系家庭成員的責任的崗位

種族歧視 Race Discrimination

- 種族
- 膚色
- 世系
- 民族
- 人種
- 被當成某種族人士 *(新)*

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

殘疾歧視條例

「殘疾」定義

- 身體或心智的機能全部或局部喪失
- 全部或局部失去身體的任何部份
- 體內存有可致病的有機體
- 身體任何部份的機能失常、畸形或毀損
- 由於失調或機能失常引致的學習困難
- 影響思想過程、對現實的認知或判斷、或引致行為紊亂的疾病
- 過去的、現存的及將來的殘疾
- 歸於任何人的殘疾

腦癇症患者亦受殘疾歧視條例保障

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

違法的歧視因素

有聯繫人士 Associate

《殘疾歧視條例》保障任何人不會基於其「有聯繫人士」的殘疾而受到歧視和騷擾

配偶

照料者

親屬

有業務、體育或消閒關係

在真正的家庭基礎上共同生活的另一人

違法的歧視行為

違法的歧視行為 Unlawful Acts

歧視

- 直接歧視
- 間接歧視
- 使人受害

騷擾

- 殘疾騷擾

中傷

- 殘疾中傷
- 殘疾嚴重中傷

違法的歧視行為

直接歧視 Direct Discrimination

- 基於一個人的殘疾
- 而給予該人較差的對待

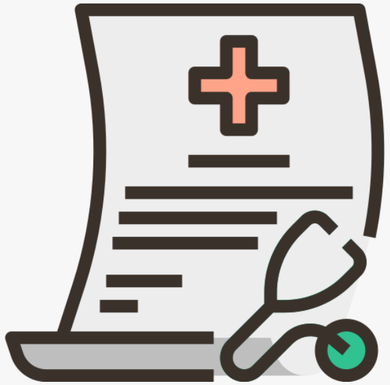
例如：

- 老師基於學生患有腦癇症，認為不適宜進行劇烈運動，不讓他 / 她上體育課

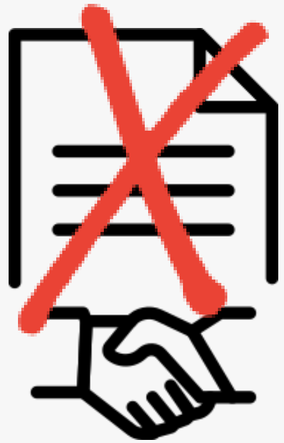
違法的歧視行為

直接歧視 Direct Discrimination

- 申請臨時助理
- 聘用期為 3 星期
- 職責包括製造乾冰



- 獲得聘用
- 要求披露其健康狀況
- 要求提交醫生證明

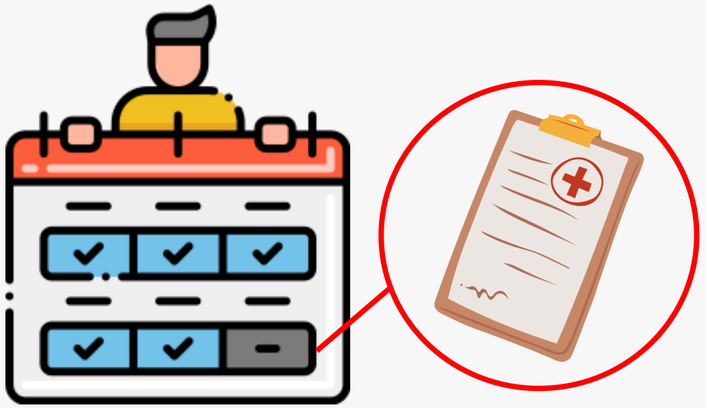


- 公司取消聘約
- 擔心製造乾冰會危害腦癲症病人的健康

違法的歧視行為

間接歧視 Indirect Discrimination

- 對所有人施加相同的條件或要求
- 結果相對地對某些群體產生不公平的影響
- 而不能顯示施加該項條件是有理由支持的



例如：

- 僱主要求所有僱員達到一定的出席率要求才可獲發勤工獎，腦癇症患者或需定期到醫院覆診，因此不能滿足此要求

違法的歧視行為

使人受害 Victimisation

因（或懷疑）某人或第三者作出，或擬作出下列行為：

- 作出投訴
- 提供證據或資料 / 指稱他人曾作出法例下的違法行為
- 根據法例提出法律程序
- 根據法例作出其他事情

→ 而給予受害人較差的待遇

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

違法的歧視行為

殘疾騷擾 Disability Harassment

主觀測試

因某人的殘疾，對他 / 她做出不受歡迎的行徑

客觀測試

合理的人在顧及所有情況後，會預期當事人感到該行為有冒犯、侮辱或威嚇成份

例子：

- 出言侮辱或說冒犯的說話
- 取笑殘疾人士的稱呼
- 開玩笑及模仿殘疾人士的姿勢作為笑話

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

殘疾歧視條例適用範疇

- 僱傭
- 貨品、服務及 / 或設施的提供
- 處所的處置及 / 或管理
- 進出處所
- 教育
- 會社及體育活動
- 政府的活動

例外情況

- 真正的職業資格
- 工作的固有要求
- 不合情理的困難
- 傳染病

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

僱傭

從招聘程序至解僱過程保障殘疾人士免受歧視

求職者

- 獲聘安排
- 僱用條款
- 故意不聘用

僱員

- 薪酬、福利、升遷、工作調動、培訓
- 僱傭條款
- 解僱或其他不利影響

僱傭

條例保障完全或主要在香港的工作的僱員

- 全職 / 兼職
- 長工 / 合約工
- 散工
- 佣金經紀

例外情況

真正的職業資格 Genuine Occupational Qualification

- 由於生理機能的原因、或在戲劇表演或其他娛樂項目中為求有真實感，以致該工作基於其主要性質需要由非殘疾人士擔任

- 由於有關機構的性質或地點，以致擔任該工作的人需要在僱主所提供的處所內居住，但該處所並無設有供殘疾人士使用的設施

例外情況

工作的固有要求 Inherent Requirement

- 相關工作不可或缺的基本核心要求
- 不一定所有工作要求都是固有要求
- 與執行工作的方法無關
- 不僅是執行具體實務工作的能力
  - 可包括工作的實際環境、及僱員、同僚和其他人的健康及安全
- 雖然市場或顧客服務的要求、業內常規都是相關的考慮因素，但僱主不能只看這些因素

法例沒有要求僱主改變特定工作的性質或其固有要求，以遷就殘疾僱員

例外情況

不合情理的困難 Unjustifiable Hardship

- 所需遷就的合理程度
- 可能帶給任何有關人士的利益或令其蒙受損害的性質
- 若不提供所需遷就，對該有殘疾人士的影響
- 僱主的財政狀況及提供合理遷就所需的預計開支

例外情況

傳染病 Infectious Disease

基於保障公眾健康，給予患有傳染病*的殘疾人士不同待遇，不屬違法

*

- 《預防及控制疾病條例》(第599章)所定義的疾病(或由傳染原引致的疾病)
- 由衛生署署長於憲報公告中所指明的可傳播疾病

不適用於愛滋病毒感染者

《2020年歧視法例（雜項修訂）條例》

殘疾騷擾 Disability Harassment

- 保障任何人士在共同工作場所，免受另一人的殘疾騷擾，即使彼此沒有任何僱傭或類似的工作關係
- 保障服務提供者免受顧客的殘疾騷擾
- 保障會社成員或已申請成為會社成員的人免受會社管理層的殘疾騷擾

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

工作方面的便利

殘疾人權利國際公約 (CRPD)

第二十七條　工作和就業

一、締約國確認殘疾人在與其他人平等的基礎上享有工作權，包括有機會在開放、具有包容性和對殘疾人不構成障礙的勞動力市場和工作環境中，為謀生自由選擇或接受工作的權利。為保障和促進工作權的實現，包括在就業期間致殘者的工作權的實現，締約國應當採取適當步驟

- 禁止基於殘疾的歧視
- 享有公平和良好的工作條件
- 確保在工作場所為殘疾人提供合理便利
- 促進殘疾人的職業和專業康復服務、保留工作和恢復工作方案

（摘錄）

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

殘疾歧視條例 (DDO)

根據條例第6、11及12條，

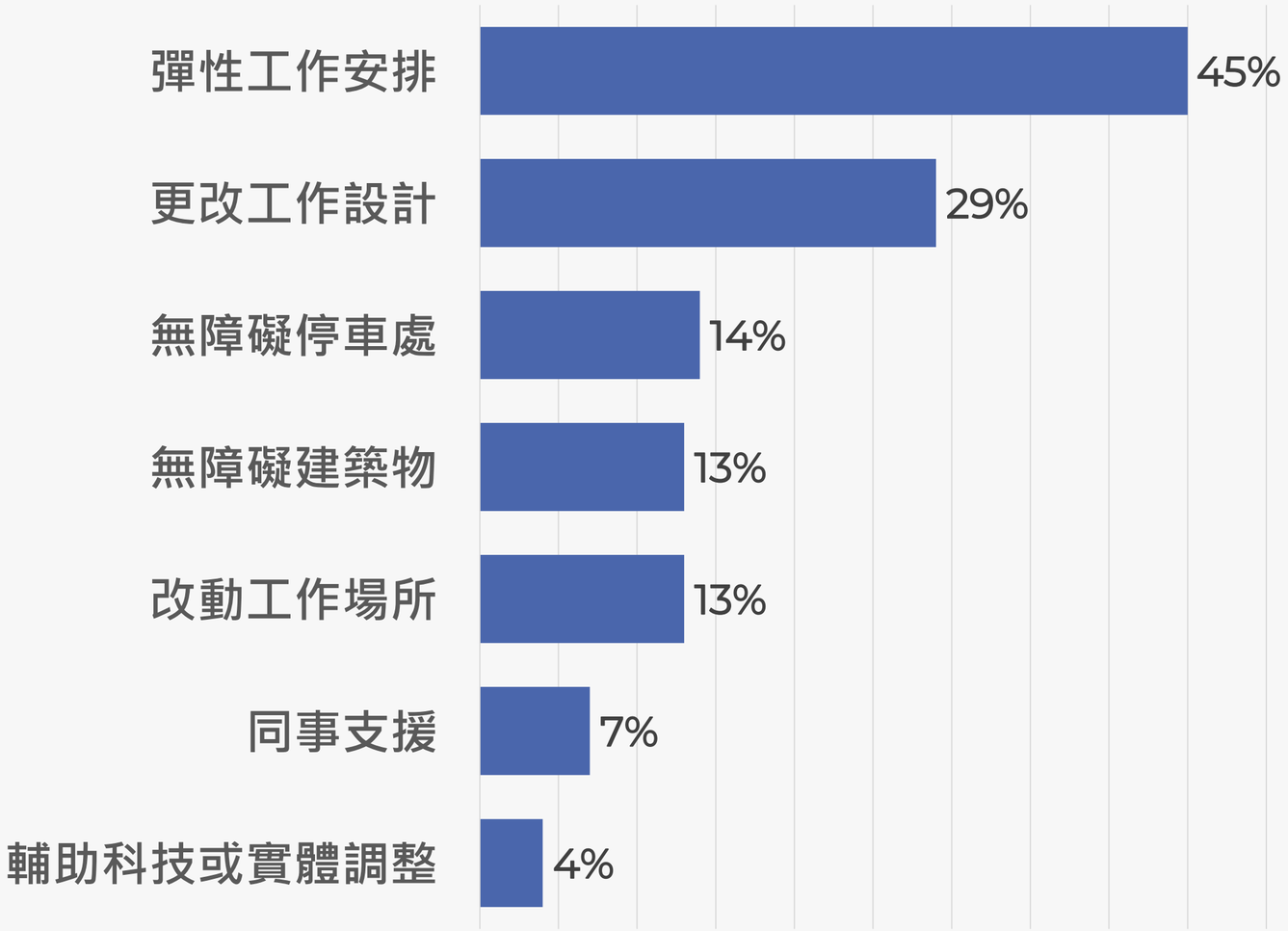
僱主應為殘疾僱員提供合理的便利，以協助他們完成工作，除非

- 僱員的殘疾令他 / 她無法執行工作的固有要求
- 提供便利會造成不合情理的困難

Ireland National Disability Survey 2006

殘疾人士在求職及就業期間希望獲得的支援

(n=82,900)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

招聘程序

Recruitment Process

- 劃一甄選準則
- 避免於申請表索取無關重要、令殘疾人士蒙受不利的資料(例如健康狀況)
- 於申請表詢問求職者面試時是否需要提供協助 / 便利
- 避免於面試時問及求職者有關殘疾情況的資料
- 按工作所需，從經驗、知識、技能及才能等方面揀選求職者

工作方面的便利

Work Accommodation

大部分只有輕微程度發作的患者或無需工作方面的便利

其他患者則可能視乎個人及工作需要提供不同類型的便利措施

- 改善工作場所的環境
- 提供合適輔助設備
- 更改完成工作的方法
- 容許殘疾人士按醫生建議就診或放病假
- 更改工作時間表、安排及做法

工作方面的便利 Work Accommodation

個人

- 是否披露殘疾 / 要求提供便利全屬個人決定

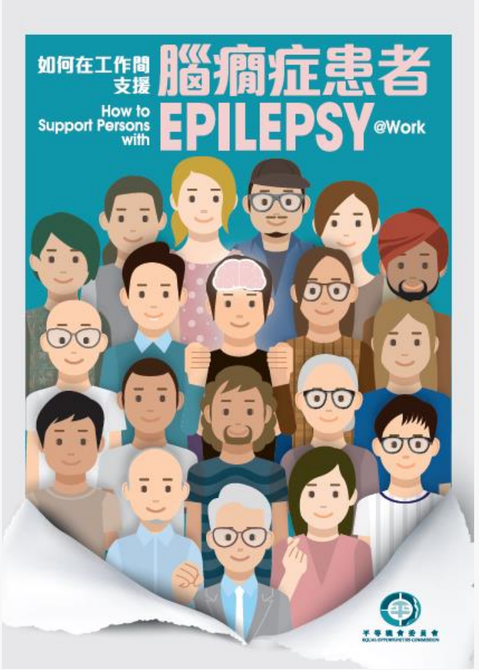
僱主

- 知悉僱員因其殘疾需要合理的便利，應研究可以提供哪些工作方面的便利，以執行工作
- 若僱主實際並不知悉僱員的殘疾，便無義務提供便利

工作方面的便利

考慮因素

由於腦癇症患者的症狀不一，
因此須評估個別患者的情況



工作的主要職責是甚麼

要求合理便利的人有何
身體機能限制

哪些具體工作會受有關
身體機能限制影響

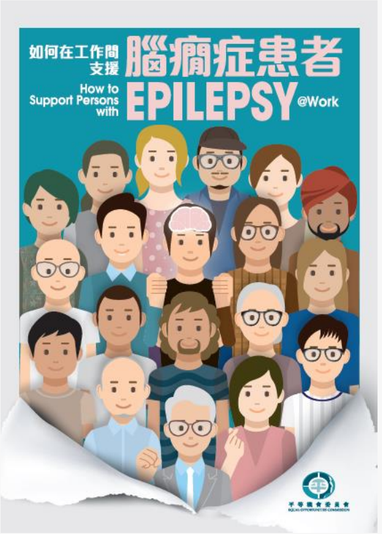
是否有工作程序會影響
患者執行工作的能力

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

工作方面的便利

考慮因素

由於腦癇症患者的症狀不一，
因此須評估個別患者的情況



需要哪些設備或調適以執行工作

提供工作的主要職能清單或有助醫生給予適當意見

醫生可給予醫學評估，提供相關證明，協助僱主作出安排

便利措施可以很簡單

提供便利或調適的例子

- 安排定時工作時間
  （睡眠模式或會影響發作）
- 在發作後給予較長休息時間
  （發作前腦部狀態短暫出現變化）
- 重新編排工作時間，協助患者調適
- 與患者商討所需的調適及發作時的個別具體要求
- 更換不時閃動的光管
  （可能引致部份對光敏感的患者發作）
- 持續評估及監察便利措施的成效

要求提供便利或調適

應提交的資料

- 合適醫護人員或職業健康診所的證明書，以證明：
  - i. 患者的殘疾資料或殘疾性質
  - ii. 所需便利措施的類型
  - iii. 需要便利措施的大概持續時間（如適用）

- 宜以書面提交，避免日後爭議

僱主可否要求醫療 / 殘疾資料？

- 只要目的是必須和有理據，僱主可要求患者提供所需醫療資料，以決定：
  i. 患者的殘疾會否令他 / 她不能執行工作的固有要求
  ii. 患者是否需要服務及設施以執行工作的固有要求
- 僱主可要求適當的醫療證明書，證明患者有權需要便利措施
- 若為了歧視行為而要求殘疾人士提供資料，而有關資料超出僱主的合理需要，該要求便屬違法

法律責任

法律責任
Legal Liability

個人責任
Personal Liability

- 自己作出任何歧視 / 騷擾行為

從犯責任
Accessory Liability

- 施壓或指示
- 明知而協助他人作出違法行為

法律責任
Legal Liability

轉承責任
Vicarious Liability

僱主責任 Employers' Liability

- 僱員在受僱期間所作出的違法行為
- 不論其僱主是否知悉或批准

主事人責任 Principals' Liability

- 授權代理人的違法行為
- 不論是明示或暗示 / 事前或事後授權

任用實習人員/義工的人的責任
Liability of persons engaging interns and volunteers

法律責任

免責抗辯

- 採取合理地切實可行的措施：
- 訂定平等機會政策
- 委任處理平等機會事宜的人士
- 制定合適的投訴機制
- 定期為所有僱員舉辦防止歧視/騷擾的培訓課程

**如遇上民事索償，法庭將因應個案的特定情況，考慮措施是否足夠*

投訴人的權利

向平等機會委員會作出申訴

時限：事發起計 12 個月

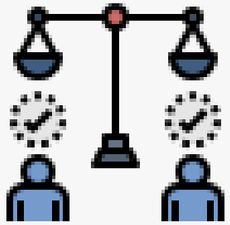
入稟區域法院提出訴訟

時限：事發起計 24 個月

聯絡警方（涉及刑事成份）

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

總結



- 腦癇症患者與其他人一樣，應享有平等的工作條件
- 採納平等的招聘程序，按經驗、知識、技能及才能等方面吸納求職者（包括腦癇症患者）

- 為殘疾僱員提供合理的便利，以協助他們完成工作
- 僱主與僱員之間應保持良好溝通，共同找出合適的便利方案

平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

查詢熱線：2511 8211

網站：https://www.eoc.org.hk

培訓課程：http://www.eoc.org.hk/training.html

聲明
此簡報的內容僅供參加者參考，並不代表法律意見。如有任何查詢或需進一步資料， 歡迎與平等機會委員會聯絡。

版權
本簡報的版權©屬平等機會委員會所有。除根據版權條例（第528章）獲准使用外，在未取得平等機會委員會書面批准前，不得翻印任何部分。