

# 立法會人力事務委員會

2022年2月4日特別會議

## 平等機會委員會的意見書

### 目的

本文件旨在闡述平等機會委員會（「平機會」）根據《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》，就僱主和僱員在2019冠狀病毒病（「新冠病毒」）疫情下，應有的責任和應享的權利表達的意見。

### 反歧視法律提供的保障

2. 平機會為負責實施香港四條反歧視條例的法定機構，包括《殘疾歧視條例》、《種族歧視條例》、《性別歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》。雖然四條條例均禁止僱傭範疇的若干歧視行為，但《殘疾歧視條例》和《種族歧視條例》的條文，與本次會議討論的本港新冠病毒疫情下僱主和僱員的法律責任和權利是最為關連的。

3. 新冠病毒符合《殘疾歧視條例》對殘疾的定義，涵蓋在體內存在而引致或可引致疾病的有機體。「殘疾」包括(i)現存的殘疾、(ii)曾經存在但已不再存在的殘疾、(iii)在將來可能存在的殘疾，以及(iv)歸於任何人的殘疾（即錯誤以為某人有殘疾）。然而，根據《殘疾歧視條例》第61條，若(i)某人的殘疾屬《預防及控制疾病條例》內任何表列傳染病（例如新冠病毒），以及(ii)有關的歧視性作為是為保護公眾健康屬合理地需要的，則對該殘疾人士作出的歧視行為不屬違法。

4. 根據《殘疾歧視條例》，若僱主基於僱員的殘疾而歧視該僱員，即屬違法。若僱主基於該僱員的殘疾而給予該人差於另一非殘疾僱員的待遇，該差別待遇即屬《殘疾歧視條例》下的直接歧視。換言之，若僱主發現僱員居於有感染個案的大廈，因擔心僱員可能感染新冠病毒而解僱該僱員，該解僱行為可視為因歸於該僱員的殘疾而作出的直接歧視，除非僱主能證明歧視作為是為保護公眾健康屬合理地需要。

5. 《殘疾歧視條例》亦禁止基於僱員的有聯繫人士的殘疾而給予該僱員較差的待遇。「有聯繫人士」包括某人的配偶、親屬、照料者、在家庭基礎上共同生活的另一人，或與該人有業務、體育或消閒關係的另一人。換言之，若僱主因僱員的家人被診斷有疾病而解僱該僱員，該解僱也可能視為《殘疾歧視條例》下的直接歧視。

6. 《殘疾歧視條例》亦保障僱員免受間接歧視。若僱主向所有僱員（不論是否有殘疾）施加一項要求或條件，但該看似中性的要求對殘疾僱員構成不成比例的負面影響，而僱主未能證明在相關情況下給予該不利的待遇是有理可據的，施加該要求或條件即視為間接歧視。評估某措施是否有理可據時，僱主須留意即使措施為了合法目的而施加，例如防止傳染病擴散，該措施必須與所述目的相關和相稱。

7. 例如，某公司基於運作需要，要求所有僱員不可慣常缺勤。某僱員放取長期病假後，僱主因該僱員未能符合公司「不可慣常缺勤」的要求而決定解僱該僱員。公司的劃一要求可能使確實需放取長期病假的僱員難以符合此出勤要求，在此情況下僱主便有責任證明施加此要求的理據。若沒有足夠理據，解僱行為便可能構成《殘疾歧視條例》下的間接歧視。

8. 以下假設性例子亦說明目前疫情下可能構成間接歧視的情況。假設某僱員是本地新冠病毒陽性檢測個案的密切接觸者，因而須接受強

制檢疫，僱主聲稱該僱員未能符合公司不可慣常缺勤的要求而在檢疫期間解僱該僱員。公司的劃一要求可能使須接受強制檢疫的僱員難以符合此出勤要求。雖然接受檢疫的僱員尚未感染任何疾病，但由於該僱員是確診者的密切接觸者，政府強檢有關人士是為了透過檢測找出該人是否染疫。因此，該僱員或會被視為將來可能存在的殘疾的人士。若接受檢疫的僱員可視為殘疾人士，符合法律下「殘疾」的定義，僱主便有責任證明施加該要求是為保護公眾健康屬合理地需要的。

9. 在新冠病毒疫情下，不但可能出現殘疾歧視，還不時出現對部分少數族裔的負面標籤。若僱主在沒有合理理據的情況下，假設某種族的僱員感染了新冠病毒並給予他們較差的待遇，例如禁止他們上班，便可能不屬為保護公眾健康而作出的「合理地需要」的行為，僱主可能同時觸犯《種族歧視條例》和《殘疾歧視條例》。

### 平機會呼籲所有僱主避免基於僱員的種族或殘疾而作出歧視行為

10. 在這場對抗新冠病毒的戰爭多時，僱主與僱員必需互相體諒和作出合理的便利，才能最終戰勝疫症，使經濟復復蘇，人人得以受惠。

11. 平機會呼籲所有僱主避免基於僱員的殘疾或種族而作出歧視行為。歧視行為對僱傭雙方只有百害而無一利，因此平機會建議僱主多加體諒僱員，萬一僱員感染新冠病毒或須接受檢疫，僱主應考慮提供靈活工作安排。

12. 在最近新一輪疫情，倉鼠飼主、機艙服務員及巴基斯坦群體皆遭到指責。南亞裔社群曾向平機會反映關注，擔心源於一名巴基斯坦裔婦女的廣泛傳播鏈會造成公眾對整個社群產生怨恨。平機會強調，把病毒歸咎於整個種族群體或職業會適得其反，只會加深偏見和分化社會。

13. 最後，若有人相信自己遭受香港反歧視條例所述的歧視、騷擾或使人受害的歧視，應向平機會提出查詢或投訴。

---

平等機會委員會  
2022 年 2 月