



## (12) 沒有殘疾作為真正的職業資格

### 殘疾歧視屬於違法

無論有殘疾的人士或沒有殘疾的人士求職時都應享有同等的機會。《殘疾歧視條例》規定，殘疾歧視屬於違法。根據該條例，僱主不能在工作上歧視殘疾人士，除非有以下的情形：

- (a) 沒有殘疾是工作的真正的職業資格；
- (b) 有殘疾的人士不能執行工作的固有要求。

### 沒有殘疾可列為真正的職業資格的例外情況

雖然在僱傭方面的殘疾歧視，在一般情況下是不容許的，但《殘疾歧視條例》確認某些工作可把沒有某種殘疾列為真正的職業資格。對於該等職位來說，僱主即使在聘用、晉升、調職或培訓等方面歧視有該種殘疾的人士也不算違法。

### 在甚麼情況下，沒有殘疾才可作為真正的職業資格？

《殘疾歧視條例》列明在兩種情況下，沒有殘疾可以列作真正的職業資格：

- (a) 基於生理方面的考慮或在戲劇表演方面為求真實感，工作本身的性質需要僱員沒有殘疾。例如：要求僱員是不坐輪椅的，可構成一般時裝模特兒的真正的職業資格。同樣的，視力嚴重受損的女演員也可能被拒擔演一個視力正常的角色。
- (b) 基於有關機構的業務性質或地點，僱員需要在僱主所提供的地方住宿，但該處並無適合的設施供殘疾人士使用。不過，僱主在以此作為不聘用殘疾人士的辯辭之前，應該考慮到是否可以改裝該房舍，使其適

合殘疾人士使用。除非改裝房舍會為僱主帶來不合情理的困難，否則，僱主應作出改裝，並且聘用該殘疾人士<sup>13</sup>。另一方面，該位準僱員可能提議自行對房舍作出改裝，並在離開該房舍時，承擔把它恢復原狀。在這情況下，僱主不能以沒有適合的留宿地方為理由，把沒有殘疾列為真正的職業資格。

### 不能執行工作的固有要求的例外情況

僱主不必聘用或繼續聘用不能應付工作的殘疾人士。《殘疾歧視條例》規定，如僱主在招聘或裁員時歧視一名殘疾人士，而該人士因為自身的殘疾：

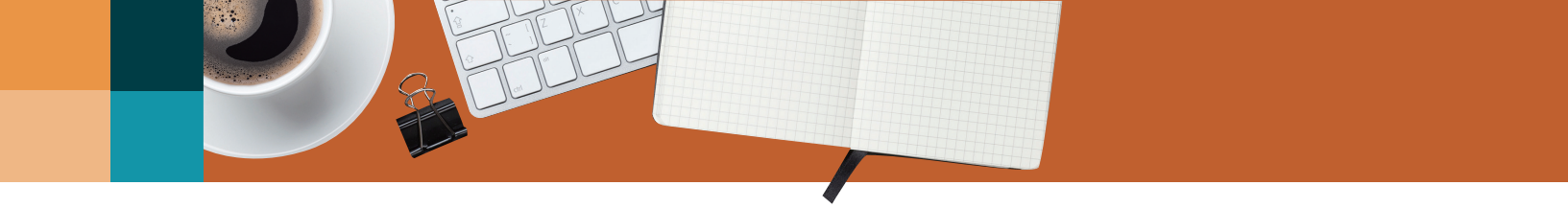
- 未能執行工作的固有要求；或
- 為執行工作的固有要求，需要僱主作出一些便利，而這會令僱主遇上不合情理的困難，則不屬違法。

僱主在作出結論，認為一名殘疾人士不能執行某工作的固有要求之前，應該先考慮，如果能為該殘疾人士作出合理的便利，結論會否不一樣。假如是，僱主應提供這樣的便利，除非這樣做會導致不合情理的困難<sup>14</sup>。在後一種情況，僱主可不聘用或留用該人。

### 需要考慮甚麼因素以決定某人是否能執行工作的固有要求？

在決定殘疾人士是否能執行工作的固有要求時，僱主需考慮下列幾點：

- (a) 該人以往與某項工作有關的訓練、資格和經驗；
- (b) 如他／她是現職僱員，他／她的工作表現；及
- (c) 其他有關因素。



因此，僱主不應假設有某種殘疾的人士不能勝任某類工作。換言之，有某種殘疾不會自動成為不能執行某項工作的固有要求的例外情況。每宗個案都需要僱主在聲稱屬例外情況時，證明已考慮過上述種種因素，而殘疾人士無法執行工作的固有要求。又或者，僱主需要證明，為了要執行工作的固有要求，該殘疾人士需要僱主作出便利，然而，這會導致僱主遭受不合情理的困難。

---

<sup>13</sup> 請參閱此小冊子有關「合理的便利和不合情理的困難」的部份。

<sup>14</sup> 同上。