



(13) 合理的便利和 不合情理的困難

甚麼是合理的便利？

合理的便利是《殘疾歧視條例》中有關僱用上的平等機會的重要元素，它是指對某項工作、僱用常規、或工作環境作出改動或調整，以便殘疾人士可以享有平等的就業機會。

為甚麼合理的便利對平等機會那麼重要？

許多殘疾人士都不需任何便利便已能勝任工作，但仍有一些本來有能力工作的，卻純粹因為在工作場所內存有許多不必要的障礙，而使他們被摒諸工作的門外。

有些殘疾人士身體有缺陷，難以在工作場所內走動，或在工作時使用某些儀器；有些則因與別人的溝通方式不同而有所限制；更有一些則因硬性規定的工作時間表，沒有對有特殊需要的人士加以寬限，以致他們得不到平等的機會。有些障礙是存在人們心中的，例如：莫名的恐懼、定型的看法和對殘疾人士的工作表現、安全、成本或同事的接納程度等方面存有謬誤觀念。

因此，《殘疾歧視條例》要求僱主作出合理的便利，以克服各種限制殘疾人士就業機會的不必要障礙。

合理的便利應在甚麼時候作出？

僱主必須為有殘疾的求職者或僱員提供合理的便利，除非該項工作要求沒有殘疾為真正的職業資格¹⁵。如有一名殘疾人士不能履行工作的固有要求¹⁶，則僱主可以不必聘用。不過，除非僱主對作出合理的便利已有充份的考慮，否則，便不應作出上述的結論。

合理的便利的一些例子

合理的便利可在整個僱用過程的不同階段作出，包括招聘階段。以下例子可以說明調整如何能確保殘疾人士履行工作的固有要求。

- 在招聘和甄選階段，採取適當的措施。使有殘疾和沒有殘疾的求職者得到平等的看待。例如，容許聽覺受損的求職者在口試時用助聽器，或容許視力受損的求職者以口試代筆試。
- 改動工作場所，包括在有需要時安裝設施，讓有殘疾的求職者或僱員可以更易到達或使用。例如：通道的梯級可以改裝為斜坡道以方便輪椅使用者。
- 為照顧有殘疾員工的需要，更改工作設計、工作上的時間分配或其他工作常規。例如：給予有精神病的僱員享有正常的病假，以便該僱員到門診作例行檢查。
- 如僱員在受傷期間患上殘疾，可調往別的崗位。例如：一名在工作上需要駕駛的僱員失去了視力，可調到毋需駕駛的崗位，便是合理的便利。
- 提供或改裝儀器，使有殘疾的僱員也能履行工作。例如：設計給用右手的人使用的機器，可能令失去右手的僱員無法操作。如果機器經過改裝，適合用左手的僱員使用，則經過適當的訓練後，該僱員便會可以繼續其工作。
- 僱主應不斷瞭解有助殘疾的僱員履行職務的先進科技資訊。
- 為有殘疾的僱員提供訓練和其他協助。引用上面失去右手的僱員一例，訓練這些僱員操作經改裝機器。也是合理的便利。



僱主是否一定要向有殘疾的僱員提供便利？

不是，如果所提供的便利會對僱主做成不合情理的困難，則僱主不一定要提供。《殘疾歧視條例》在這方面為僱主提供了例外情況。

甚麼情況會對僱主構成不合情理的困難？

每宗個案的所有有關情況都應加以考慮。以決定《殘疾歧視條例》中構成不合情理的困難的因素。這些情況包括：

- 作出任何便利的合理程度，包括便利的性質和代價。例如：僱主一般不用向僱員提供如眼鏡之類的私人物品。不過，僱主可能需要向視力受損的員工提供特製眼鏡，以便使用某種電腦顯示器。
- 可能帶給任何有關人士的利益或令有關人士蒙受的損害的性質 — 例如：為便利使用輪椅的僱員而設的斜道，也方便了一些使用輪椅的顧客，或使用嬰兒車的父母。在考慮僱主所受的不合情理的困難程序時，上述情形也應一起考慮。
- 另一方面，如果有患上某殘疾的僱員要求把工作場所的溫度調高以便利他/她的殘疾，但這卻令其他僱員覺得騷熱難當，僱主便可以不合情理的困難作為不作出便利的申辯。不過，僱主也應考慮有否有別的便利方法，是不會引致不合情理的困難的。
- 有關人士所患殘疾的影響 — 只須為迎合個別殘疾人士的需要作出相應調整，毋須就患有某種殘疾人士的需要作出相應調整，毋須就患有某種殘疾的人士的需要而諸多假設。例如：聽力受損者如已配有助聽器，而且懂得讀唇方法，或許便可毫無

困難地與同事溝通。僱主則不用聘請懂手語人士協助溝通。

- 聲稱遭遇不合情理的困難的僱主的財政狀況及預算開支 — 例如：一間小公司可能認為，為了方便聽力受損的員工每星期參加職員會議，而要聘用傳譯員實在不合化算，但大機構也許認為可以負擔得來。

誰有責任提出證明？

如僱主以不合情理的困難作為不能向有殘疾的人士提供合理的便利的申辯理由，則該僱主負有責任提出證明。

¹⁵ 請參閱此小冊子有關「沒有殘疾作為真正的職業資格」的部份。

¹⁶ 同上。