

## 《殘疾歧視條例僱傭實務守則》之意見書

2010年5月4日

為締造平等和諧社會，殘疾歧視法例及平機會的工作尤其重要。而殘疾歧視條例僱傭實務守則的設立與完善更有助建立正面與平等的僱傭關係。有關諮詢文件第七章「管理與殘疾有關的缺勤問題」，本人對與病假管理方面有以下建議：

### 合理及適當地享有病假

首先，僱員能合理及適當地享有病假雖然不是在《殘疾歧視條例》下的法律權利，但是因某些身體狀況而需要休息及治療以康復乃是人的基本權利。因此，在合理及有理據支持的情況下，僱主應給予其僱員所需要的病假和/或作出合理遷就，以及不可因此而直接或間接地歧視該僱員。另外僱主亦有責任監管病假發放的情況，如懷疑僱員濫用病假，亦可在不構成歧視或騷擾下採取某些措施。

實務守則中應訂明相關指引提醒僱主何謂於「不構成歧視或騷擾下」，因懷疑僱員濫用病假而採取某些措施才不觸犯法例。建議守則應強調「假如僱員有殘疾而需要定期接受治療，僱主針對該僱員經常或長時間放病假而懲罰該僱員，即屬歧視」，並以真實案例作例子說明，從而減少僱主在法庭上訛稱其解僱行為是由於其他非歧視原因(如員工工作表現、出勤率)。另外，亦可鼓勵僱主先了解僱員身體情況，如有潛在健康問題，應勸諭他/她及早尋求所需治療，而非以解僱作為「解決」問題的手段。

### 平機會如何能助殘疾人士與僱主建立良好僱傭關係

本人認為建立殘疾人士與僱主間良好的僱傭關係，公民教育非常重要，而基於大眾對構成與殘疾相關的歧視或騷擾之概念未必清楚了解，平機會應在守則及宣傳品上以簡單例子為定義說明，以及舉出觸犯殘疾人士條例的法律責任及懲罰(如一些法庭案例的判決)以提醒勿以身試法。另外，平機會亦可設立專責或諮詢小組負責協助機構制定病假政策，令僱主與僱員都能得到更清晰、明確的指引。

楊默博士  
區議員  
南區區議會