

中文譯本

本函檔號OUR REF EOC/GOV/05
來函檔號YOUR CB2/PL/MP+WS
電話TEL. NO. 2106 2178
圖文傳真FAX 2824 3892

香港 中區
立法會道1號
立法會綜合大樓
立法會
人力事務委員會秘書
馬淑霞小姐

馬小姐：

人力事務委員會及福利事務委員會
婦女就業

閣下2013年12月13日寄周一嶽醫生有關4-18規定的來函收悉。

來函提及2011年的普查數字顯示，4-18規定對女性造成的不利影響大於男性。原則上，一項對女性造成的不利影響大於對男性的規定，可視為對女性的間接歧視，除非該規定是有理可據，即受與性別無關的客觀因素支持。

在英國，法庭裁定一項每周工作16小時或以上才可得到裁員補償和不合理解僱補償的規定，不符合歐洲平權法律 (*R v Secretary of State for Employment ex parte Equal Opportunities Commission* [1995] 1 AC 1)。案中英國政府提出該規定有理可據，因為該規定比要求僱主支付兼職工人福利，更能讓僱主提供更多兼職機會，讓更多人可從事兼職工作。雖然法庭認同提供更多兼職機會是適當目的，卻認為英國政府提交的證據不足以證明該規定能有效地達到這目的。法庭亦認為，鑑於對女性的負面影響，兼職與全職工作者的分別並不是提供更多兼職機會的適當方法，因此裁定該規定不屬有理可據。在該案之後，歐盟和英國都實施了規例，以確保兼職工人可按比例享有全職工人同等的權利。

一項可能是間接歧視的規定是否有理可據，視乎是何種福利、其政策目的，及有否證據證明該規定與其目的有合理關連及符合比例。歐洲法庭在 *Inge Nolte v Landeversicherungsanstalt Hanover* (Case C-317/93) 一案裁定，每周工作15小時才可取得強制供款保險計劃賠償的規定有理可據。另一宗英國案件，法庭經研究1985年至1993年的統計數字後，裁定需要服務兩年才可提出不公平解僱申索的規定不屬歧視 (*Secretary of State for Employment ex parte Seymour Smith* [2000] UKHL 12)。

4-18規定出自《僱傭條例》下的條文。《性別歧視條例》並不能凌駕另一條法例的條文。不過，即使不能引用《性別歧視條例》，仍有可能以《香港人權法案條例》或《基本法》有關平等的條文質疑4-18規定是否合憲。鑑於2011年的普查數字，4-18規定可能會遭受法律挑戰，被指歧視女性。我們促請政府檢討其政策目的，檢視是否有足夠證據證明政策有理可據，確保政策符合平等原則。

平等機會委員會
法律總監

潘力恆

二零一四年一月九日