

# 《2000 年家庭崗位歧視(修訂)條例草案》

## 平等機會委員會備忘錄

### 引言

平等機會委員會(委員會)於 1998 年 4 月致函民政事務局指出，按照香港法例第 527 章《家庭崗位歧視條例》第 5(a)條的條文，會出現一種情形，不僅當一個有家庭崗位的人受到的待遇比一個沒有家庭崗位的人差時屬於違法，而且當一個有某類家庭崗位的人的待遇比一個沒有這類家庭崗位的人較差時，也屬於違法。

2. 委員會特別指出，根據《家庭崗位歧視條例》第 8(2)(a)條，僱主向僱員提供的福利，不可以因為僱員照顧的直系家庭成員屬於不同類別，而給予僱員不同的待遇。委員會又指出，這條文在醫療福利方面引起問題，因為《家庭崗位歧視條例》附表 2 所列出多種有關福利的例外情況並無包括醫療福利。

3. 1999 年底民政事務局向委員會表示，它準備提出修訂《家庭崗位歧視條例》以解決此問題，並請委員會支持。委員會表示，如修訂能夠澄清僱主在對員工提供醫療福利方面，只給與僱員的一類或一類以上的直系家庭成員(而不需給與所有直系家庭成員)這一做法並不違例，則委員會會支持修訂。

4. 委員會其後收到一份勞工顧問委員會(勞顧會)有關《家庭崗位歧視條例》修訂建議的 25/99 號文件。委員會原則上支持該文件所作的建議。

### 委員會在條例草案刊憲後的意見

5. 在條例草案於 2000 年 2 月刊憲後，委員會就有關的修訂條文向民政事務局表示關注下列幾點：

- (i) 建議的第 39A 條不僅提及《家庭崗位歧視條例》第 III 部，(該部關乎僱傭)，亦提及第 IV 和第 V 部(關乎其他

- 範疇的歧視及其他違法行爲)；
- (ii) 建議的第 39A 條超越醫療福利，包括一切「福利、設施或服務」；
  - (iii) 建議的修訂會延伸至恩假(compassionate leave)，意即僱主可以因僱員要求放假照顧不同類別直系家庭成員而給與不同的待遇；
  - (iv) 建議的修訂容許僱主對相同職級的僱員作出不同對待；及
  - (v) 建議的第 39A 條是關乎僱主讓僱員的直系家庭成員直接或間接享用福利、服務或設施，但其實問題是關乎僱員(或合約工作者或主事人)在享用福利、服務或設施方面的待遇；建議修訂令到《家庭崗位歧視條例》的第 8(2)(a)條、9(2)(d)條和 6(2)(c)條近乎冗餘。

### **委員會對法案委員會審議階段的修訂條例草案的意見**

6. 2000 年 4 月委員會收到由民政事務局提供的《2000 年家庭崗位歧視(修訂)條例草案》資料性文件，以及一份法案委員會審議階段的修訂條例草案草稿。

7. 委員會大多數委員贊成民政事務局的法案委員會審議階段的修訂條例草案草稿。大多數委員亦贊同修訂條文應追溯至 1997 年 11 月 21 日生效。

8. 委員會少數委員則認同較有限度的修訂，即僅限於修訂醫療和牙科福利。該少數委員特別關注到恩假的問題。委員會收到 11 宗根據《家庭崗位歧視條例》提出與恩假有關的投訴，其中包括以下兩個例子：

- i. 投訴人的後父去世被拒放恩假，因為僱主只准許僱員在直接親屬去世時才可以放恩假；及
- ii. 投訴人的父親去世被拒放恩假，不過僱主准許僱員放恩假照顧患病的子女。