

合理遷就
我做得得到



目錄

前言	P.1
《殘疾歧視條例》簡介	
什麼是合理遷就？	P.2
履行合理遷就的責任及困難	P.3
◎ 誰應履行合理遷就？	
◎ 何時需要作出調整？	
◎ 一般情況下，僱主在安排康復僱員重返工作時可能面對的困難？	
履行合理遷就的須知	P.4
◎ 僱員在受傷後一直接受治療，僱主可以怎樣瞭解僱員的康復進展？	
◎ 公司需要安排一個新職位給康復僱員嗎？	
◎ 康復僱員病假已完結，但未能擔當原有的工作職務，僱主應如何安排？	
◎ 根據康復僱員的情況，公司在工作方面已作出調整，但仍未能配合其需要，僱主可以怎麼辦？	
◎ 如果僱主沒有履行合理遷就的責任將會怎樣？	
真實個案分析	P.6
參考資料 – 工作調整評估指引	P.7
參考文獻	P.9
其他相關機構一覽	

前言

香港每年約有五萬多名僱員因工受傷，對僱主來說，要了解及對工傷康復僱員（下稱「康復僱員」）作出適時及合適的重返工作安排，似乎具有挑戰度。此小冊子正希望以簡單易明的方法，協助僱主、管理層及人力資源部同事了解更多如何協助康復僱員重投工作，達致勞資雙方共創平等就業機會的雙贏局面，協助僱主建立良好的企業形象，實踐企業社會責任，並增加康復僱員對企業的歸屬感。聲明：香港工人健康中心已盡力確保列出的資料準確無誤，但使用者應根據個別的情況而作出調整及尋求專業的意見。

《殘疾歧視條例》簡介

《殘疾歧視條例》是為保障任何人士避免因其殘疾而受到歧視、騷擾或中傷而制定的法例。法例適用於僱傭、教育、貨品、服務及設施、進出通道等範疇。法例於1996年生效。

根據《殘疾歧視條例》，殘疾是指身體或心智的機能的全部或局部喪失；全部或局部失去其身體任何部分；其體內存在可引致疾病的有機體（如愛滋病病毒）；亦指身體部份機能失常、畸形或毀損，或影響對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的失調或疾病、學習困難。

殘疾亦不單指現存的殘疾，更包括曾經存在的、將來可能存在的或被認為存在的殘疾。

根據法例，除非在某些例外的情況下，否則僱主如基於僱員的殘疾而給予較差的對待，即屬違法。在僱傭範疇中的殘疾歧視包括：

- 僱傭條款及條件上，
- 在提供任何利益、設施或服務上，
- 晉升、調職及培訓的機會，
- 解僱、或使僱員在任何其他方面的利益受損等。

根據《殘疾歧視條例》，任何人如認為受到歧視，可向平等機會委員會投訴，或透過民事訴訟程序將個案交由法庭處理。

■ 資料來源：平等機會委員會 – 《殘疾歧視條例僱傭實務守則》、《殘疾歧視條例與我》
<http://www.eoc.org.hk>

什麼是合理遷就？

對很多殘疾人士來說，妨礙他們參與工作及影響工作表現的，並非殘障本身，而是工作的某些細節，而這些細節實際上是可以合理地更改的。在需要時作出調整，以確保殘疾人士獲得平等機會，這種調整通常稱為合理的遷就。

僱主可視乎有殘疾的員工的需要，在他們受僱期間作出合理的遷就。殘疾人士的環境及情況各有不同，必須個別處理。調整可能包括：

- 改動工作場地以迎合有殘疾的員工的特別需要，確保他們出入方便，同時亦可享用有關設施；
- 更改工作設計、工作進程或其他工作常規，例如彈性上班時間及分擔工作方面，以便合資格的殘疾人士執行工作的主要職務；
- 提供及改裝設備，讓有殘疾的員工便於使用；
- 提供訓練及其他協助等。

如果作出一些調整後，殘疾人士便能執行工作的固有要求的話，則僱主應該考慮作出該些調整。除非所須調整會對僱主構成不合情理的困難¹，否則僱主如依賴以工作的固有要求作為例外情況，而無考慮合理遷就有殘疾的僱員，則可能觸犯《殘疾歧視條例》而須就其歧視行為承擔法律責任。

- 資料來源：平等機會委員會 – 《殘疾歧視條例僱傭實務守則》

¹ 平等機會委員會網頁：<http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/ShowContent.aspx?ItemID=4673>

履行合理遷就的責任及困難

誰應履行合理遷就？

合理遷就是僱主與僱員取得共識後，共同履行的一個調整過程。過程中，具有彈性的改動，良好的合作和溝通是成功調整的關鍵。

康復僱員在工作層面遇到困難，可主動向管理層或僱主表達需要。而在一般的情況下，康復僱員可尋求職業康復的支援，從而向僱主具體說明期望作出調整的部份，甚至提供具體的調整方案以滿足其工作上的需要。

僱主必須對調整的要求作出回應，並必須考慮所有調整方案的可行性。在沒有構成不合情理的困難下，評估安排調整的可能性，為康復僱員提供平等的就業機會。僱主在選擇調整方案時，除了考慮對公司營運的影響外，亦需要關顧康復僱員對調整的意願及對調整後的適應。

何時需要作出調整？

僱主必須回應康復僱員所提出的調整要求，若對調整有疑問，可尋求專業團體的意見。即使康復僱員未有主動反映，管理層亦有責任在注意到或懷疑康復僱員在工作上出現困難，例如行為上的變化、工作不適等，主動與康復僱員接觸，討論調整的建議。

一般情況下，僱主在安排康復僱員重返工作時可能面對的困難？

- i. 不了解康復僱員的身體狀況
- ii. 擔心康復僱員復工後再次受傷
- iii. 不清楚如何安排合適的工作予康復僱員
- iv. 擔心康復僱員與其他僱員在職務上的協調

僱員在受傷後一直接受治療，僱主可以怎樣瞭解僱員的康復進展？

僱主可主動與僱員保持溝通，了解僱員的康復進展；在情況許可下，公司可直接聘用康復個案經理跟進；另外，亦可考慮透過其他康復中介人士，例如保險公司聘用的康復個案經理，或透過社會服務機構協調整個合理遷就事宜。

康復個案經理在責任上應確保雙方的私隱保密。康復個案經理將定期跟進僱員的康復進展及身體狀況；了解僱員重返工作崗位的適合度；評估僱員從事部份工作的適合度和到訪公司瞭解實際的工作環境並為僱員安排適當的職務，讓僱員得到平等的工作機會。

如果公司在有需要的情況下，可諮詢專業團體的意見並安排康復個案經理跟進。

公司需要開設一個新職位給康復僱員嗎？

僱主無需開設新職位。在康復僱員重返工作的適應期中，可安排過渡期工作（一般為期三至六個月），主要在工作時間、工作量及工作性質方面進行調整來配合康復僱員的需要。

康復僱員病假已完結，但未能擔當原有的工作職務，僱主應如何安排？

僱主的支持及體諒是僱員能否重返工作的關鍵因素。康復僱員由於未能擔當原有工作職務，僱主可按他們的殘疾而構成的障礙，或參考由註冊醫生所簽發的「試工紙²」，為康復僱員提供合理遷就。

此外，為鼓勵康復僱員重投工作，僱主在安排工作時，建議先了解工作性質和職責，進行工作分析。就工作內容方面，僱主可以量化所需要的體力及具體列出所需要的技能作為評估。

僱主應盡量從工作時間，工作性質和工作量方面考慮作出調整，在沒有構成「不合情理的困難」下，評估安排合理遷就的可能性。實行合理遷就為康復僱員提供平等的就業機會。

根據康復僱員的情況，公司在工作方面已作出調整，但仍未能配合其需要，僱主可以怎麼辦？

合理遷就並非指一次性的調整。復工對康復僱員來說是一個體能強化的過程，在適應期裡，工作安排會因應康復僱員身體上的適應而作出調整。

如果僱主沒有履行合理遷就的責任將會怎樣？

根據《殘疾歧視條例》，在沒有構成「不合情理的困難」下，而僱主拒絕為康復僱員作出合理的工作調整，便屬違法。倘若僱主確實未能作出調整，僱主須要提供有關資料證明不能作出合理遷就的原因。

² 由註冊的醫生或主診醫生簽發，證明康復僱員的身體情況穩定，可以嘗試一些過渡性的工作。內容包括列出在過渡期間避免從事的工序。

真實個案分析

個案詳情

案主自 2004 年 7 月 1 日於中菜餐廳任職侍應，於 2005 年 5 月右手腕受傷，請了 9 天病假，並提交了醫生證明書。復工當日因右手腕尚未完全康復，案主嘗試要求配帶護腕以應付工作，但餐廳經理以衛生理由拒絕他的要求。期後，案主更被通知停職，獲發 7 天薪金作為代通知金，但無解釋解僱原因。經理表示，並非因為案主右手腕受傷而解僱他，而是因為他工作表現欠佳。經理更指稱，顧客在繁忙時段（包括午膳及晚膳時段）等待入座，這名前侍應生未能及時清理好餐桌。案主在過程中有感因為右手腕的傷而被公司歧視，而同事對他的冷漠態度更令他感到自卑及失去信心。

法庭判決

法庭認為，經理決定解僱案主是基於他的殘疾，因經理認為他的傷勢未完全康復，未能服務客人。因此法庭裁定，案主遭受意想不到的不公平解僱。公司需向案主支付相等於約一年的工作薪金，以彌補他因是次案件而所導致精神及經濟上的損失。（個案編號：DCEO 8/2006）

參考建議

從以上個案為例，建議僱主在解僱該康復僱員前應先了解其重返工作的需要，並考慮安排合理遷就的可能性，嘗試從工作時間，工作性質及工作量三方面考慮，能否作出調整。

公司知道案主右手腕受傷後，建議主動詢問或安排康復個案經理了解案主的康復情況，案主亦盡可能提供註冊醫生證明（如試工紙）及所需要的書面資料。同時，公司方面聆聽和考慮案主期望在工作期間配帶護腕的要求，並進行評估作出遷就的可能性，在合理的時間內回覆案主要求調整的決定。

經評估後，假如案主未能在繁忙時段擔當原有職位的主要職務及達到公司的要求，包括傳菜、清理桌面等，建議公司或康復個案經理跟進案主未能完成工作職務的關鍵因素，並同時與案主商討其他能勝任其職務的方法。建議公司方面根據案主康復後的身體情況安排原有職位的其他工序或考慮安排其他職位的可行性。

工作時間方面，可考慮安排案主先在非繁忙時段工作；工作性質方面，可安排負責落單、安排座位、留意顧客需要等工序。在進行工作調整的同時，建議僱主或康復個案經理向直屬主管及同事解釋其工作調整的內容及原因，並在有需要時提供支援。

工作調整評估指引

以下是一份工作調整評估清單，藉以協助僱主或公司管理層人員在安排試工予康復僱員時的一個參考指引：

1. 了解及收集資料

- ☐ 了解僱員在工作上調整的需要。
- ☐ 傾聽和考慮僱員的需求，以及他或她對於調整的建議。
- ☐ 參考僱員提供的醫生證明，如註冊醫生簽發的醫生紙或試工紙。
- ☐ 當收集到有關資料後，可交由管理層人員或安排康復個案經理評估工作調整的可能性。
- ☐ 訂立在特定時間內，對調整申請作出回覆。

2. 根據適當和合理的調整做出決定

- ☐ 在沒有構成「不合情理的困難」下，公司方面應盡量作出工作上的調整，努力發掘其他的方案，以滿足僱員對調整的需求。
- ☐ 如果對公司構成「不合情理的困難」而無法做出調整，必須提供具體及實質的證明，並書面記錄不能調整的原因。

3. 評估現有的職位

- ☐ 如果不作調整，康復僱員能夠勝任其現有職務嗎？
- ☐ 如果康復僱員不能勝任現有職務，確定康復僱員是否能夠勝任現職的其他職務。

4. 評估工作環境的其他職位

- ☐ 評估公司內其他工作崗位的可能性。
- ☐ 確定康復僱員是否能夠勝任現職的其他工作職務。
- ☐ 如果不能，確定康復僱員是否能夠勝任調整後的其他工作職務。
- ☐ 列出康復僱員能夠完成和未能完成這些工作中的關鍵因素。
- ☐ 商討讓康復僱員勝任其他工作職務的方法。

5. 執行

- ☐ 書面列明將要進行之工作調整部份。
- ☐ 讓主管和同事清楚知道調整的內容及原因，有需要時主管可提供支援。
- ☐ 尊重康復僱員的私隱。

6. 監督

- ☐ 跟進並且確保調整能配合康復僱員的需求。
- ☐ 如果環境或康復僱員的需求出現改變，須重新評估調整內容。

7. 結果分析

- ☐ 經過過渡期的試工計劃，康復僱員能夠重返原有工作崗位。資料以書面記錄在案。
- ☐ 經過過渡期的試工計劃，康復僱員未能重返原有職位，但合適擔當公司另一工作崗位的職務。資料以書面記錄在案。
- ☐ 經過考慮試工計劃的可行性，但由於對公司構成「不合情理的困難」，因此公司方面無法作出合理遷就的安排，個案就此結束。資料以書面記錄在案。

參考文獻

1. 香港工人健康中心 (2001), 工作勞損. 香港
2. O*net Online (2004), Summary report.
Available from: <http://online.onetcenter.org/link/summary/35-3031.00>
[Accessed: August 11, 2008].
3. Equal Opportunities Commission, Disability Discrimination Ordinance.
Available from: <http://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showddo.aspx?id=3487>
[Accessed: August 9, 2008].
4. U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy (2008), Job Accommodation Network.
Available from: <http://www.jan.wvu.edu/links/disclaimer.htm>
[Accessed: September 13, 2008].
5. Northwest Territories Human Rights Commission (2004).
Available from: <http://www.nwthumanrights.ca/english/general.html>
[Accessed: October 24, 2008].

其他相關機構一覽

1. 平等機會委員會

地址：香港太古城太古灣道14號太古城中心3座19樓

電話：(852) 2511 8211 傳真：(852) 2511 8142

網址：www.eoc.org.hk

2. 香港工人健康中心

地址：九龍尖沙咀漆咸道南87-105號百利商業中心14字樓1429-37室

電話：(852) 2725 3996 傳真：(852) 2728 6968

網址：www.hkwhc.org.hk

香港工人健康中心簡介

宗旨

致力保障職業健康。

背景

香港工人健康中心成立於1984年。由專科醫生、康復治療師、社會工作者及職業健康安全專業人員組成，是一個關注職業健康的社會服務團體。中心提供職業健康推廣培訓，工傷康復管理，社區職業康復支援服務。

香港工人健康中心為香港社會服務聯會及公益金會員，一直以保障職業健康及安全為己任，對促進職業健康不遺餘力。我們除於香港推行有關職業健康服務，亦將服務拓展到中國內地。

支援及顧問服務

1. 適時重返工作專業諮詢服務
2. 工傷康復管理計劃
3. 職業健康安全顧問服務
4. 就業再培訓服務
5. 專業醫療及康復諮詢

查詢請電：2725 3996

書 名： 合理遷就，我做得到
出 版： 香港工人健康中心有限公司
出版日期： 2008年11月
國際統一書號： 978-988-17774-4-7
© 版權所有，翻印必究

贊 助：



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION