

## 僱傭、私隱及歧視

### 僱主規定僱員的衣著，會被控告嗎？

#### 簡介

上班服裝規定的歧視在世界各地都是常見問題。任何僱主若對特定性別實施上班服裝規定，均可能觸犯歧視法律。

最近在倫敦，一名普華永道的臨時接待員 Nicola Thorp 因為拒穿「二至四吋」高跟鞋上班而被解僱，並不獲發薪金。Thorp 女士認為僱主的要求帶有歧視性質，因此發起聯署，要求英國修改法例，禁止僱主強制女性穿高跟鞋上班。

英國的反歧視法律會否出現甚麼改變，暫時言之尚早。本文將討論在加拿大及香港，僱員可如何就性別歧視對僱主採取法律行動。

#### 加拿大的服裝規定歧視

在 *McKenna v Local Heroe Stittsville* 2013 HRTO 1117 一案中，一家酒吧要求懷孕四個月的僱員 McKenna 女士依照新的服裝規定穿著緊身制服，構成性別歧視。McKenna 女士要求不穿新制服，因為該制服凸顯「她已明顯隆起的腹部」。雖然酒吧經理同意她可以不穿新制服，但她此後便再沒有接到酒吧的工作。後來，她收到一份僱傭紀錄，註明她已辭職。

#### 加拿大的法律

根據《安大略省人權法案》(《人權法案》) 第 5(1)、9 及 10(2) 條，僱主不得作出基於性別的僱傭歧視。獲平等對待、不會基於性別而受歧視的權利，應包括不會基於懷孕或可能懷孕而被歧視的權利。

#### 加拿大法院裁決

安大略省人權法庭裁定，僱主對 McKenna 女士的行為構成歧視，違反了《人權法案》。法庭命令酒吧賠償 McKenna 女士的收入損失及「尊嚴、感受及自尊的傷害」。此外，酒吧管理人員須完成安大略省人權委員會的網上「人權」培訓課程。

#### 香港的情況

在 2010 年，香港平等機會委員會(「平機會」)代表一名中學教師鄺女士入稟控告其前僱主(馬鞍山的一間中學)及校長，指校方的服裝規定對鄺女士構成性別歧視，校長更多次公開取笑她的衣著。

鄺女士在入稟狀中稱校長多次批評她不穿連身裙或半截裙，但對男教師則沒有特別服裝規定（除禁止 T 恤及牛仔褲外），允許男教師穿著較休閒的長褲上班，亦無須穿外套。校長曾多次「強烈建議」鄺女士穿連身裙 / 半截裙上班，不要穿長褲。這些「建議」令鄺女士承受巨大壓力，因此她於兩個月後辭職。

## 香港的法律

在香港，雖然《性別歧視條例》（香港法例第 480 章）並無明文訂明僱主實施服裝儀容規定屬不合法，但平機會建議僱主應該避免實施不必要的服裝儀容規定，以免對僱員造成任何直接或間接的歧視。

根據《性別歧視條例》第 5(1)(a)、6(1) 及 11(2)(c) 條，倘若僱主基於一個人的性別，給予該人差於僱主在類似情況下給予其他人的待遇，即屬違法。換言之，倘若僱主只對某一性別實施衣著限制，則可能構成歧視。例如，僱主只對男僱員實施髮型限制，可能構成歧視；倒過來，若只對女僱員實施服裝規定，而對男僱員並無此類要求，亦足以構成性別歧視。

在鄺女士的個案中，由於校方在她發出訴訟令狀後同意向她道歉及賠償，因此香港至今仍未有關於上班服裝規定的性別歧視案例。不過，根據《性別歧視條例》，由於校方對女教師實施的服裝規定比男教師嚴格，校方對鄺女士的行為已經構成性別歧視。

## 如何避免上班服裝規定構成性別歧視？

僱主訂立上班衣著標準，例如要求穿著商務服裝，是合法的事情。然而，僱主應該保持性別中立的政策，避免構成歧視。上述的加拿大案例表明，性別歧視是違反人權的行為。

在香港，平機會訂立了實務指引，要求僱主應該 (1) 在特定行業要求、客戶群、業務需要與僱員衣著打扮的個人自由之間取得平衡；及 (2) 定期檢討僱員守則，以適應不斷改變的社會習俗。

最後，為免造成歧視，公司的政策應該公平地實施於所有性別的僱員。

如有查詢，請聯絡我們的訴訟及調解爭議部門：

E: [employment@onc.hk](mailto:employment@onc.hk)  
W: [www.onc.hk](http://www.onc.hk)

T: (852) 2810 1212  
F: (852) 2804 6311

香港中環康樂廣場 8 號交易廣場第三期 19 樓

**注意：**以上內容涉及十分專門和複雜的法律知識或法律程序。本篇文章僅是對有關題目的一般概述，只供參考，不能作為任何個別案件的法律意見。如需進一步的法律諮詢或協助，請聯絡我們的律師。