

# 铭德有限法律责任合伙律师事务所

## 法律动态：

提出歧视申索 — 从“鬼佬”案中学习

2022年3月9日

### 合伙人

### 联系方式

#### 资本市场及公司业务

Fred Kinmonth 高文天	2841 6822
高惠妮	2841 6826
莫玮坤	2841 6803
唐宇平	2841 6836
胡川明	2841 6873
陈巧茹	2841 6854

#### 争议解决、竞争及保险

William Barber 巴伟林	2841 6934
Nathan Dentice	2841 6881
Jonathan Green	2841 6808
江惠明	2841 6866
廖泰业	2841 6819
David Morrison	2841 6932
苏振国	2841 6879
余卓伦	2841 6878
邝永骏	2841 6930

#### 基建、工程及物业

秦再昌	2841 6870
叶永耀	2841 6843

#### 知识产权

Steven Birt 毕兆丰	2841 6933
-----------------	-----------

我们希望本通讯为您提供有用的数据，并欢迎您对日后通讯的内容提出意见和建议。

如果您对本通讯有任何疑问，请参阅作者的联系方式。

# 提出歧视申索 — 从“鬼佬”案中学习

叶永耀  T: +852 2841 6843 | E: steven.yip@minterellison.com

秦再昌  T: +852 2841 6870 | E: malcolm.chin@minterellison.com

2022 年 2 月 11 日，区域法院就 *Francis William Haden v Leighton Contractors (Asia) Limited* [2022] HKDC 152 一案作出判决，此案涉及在终止雇用中涉嫌种族歧视。此案引起广泛媒体关注，特别是关于申索人指称其于工作场所被称为“鬼佬”，此用语是种族歧视申诉的主题。

区域法院驳回申索并于判决中全面讨论了香港的种族歧视制度。

## 背景

申索人受雇于答辩人在一联营项目中担任爆破工程主管，其雇用于 2017 年 2 月 28 日终止。申索人声称其解雇是基于其种族或以其他方式受其种族影响，特别是其作为非华人。虽然并无直接证据证明这一点，但申索人邀请法庭按指称的基础事实作出推论，包括其技术上胜任工作、其岗位被架空和侵夺、其于意为解雇的会议上提出了种族问题，及其同事于工作场所中使用「鬼佬」一词。

## 裁决

区域法院首先考虑了直接歧视的法律，其中涉及考虑两个问题：

1. 答辩人有否给予申索人少于答辩人给予或会给予其他人的待遇（**比较对象问题**）；及
2. 较差的待遇（如有）是否基于申索人的种族（**因果问题**）。

就比较对象问题，法庭指出，在某些情况下，应当首先关注为何申索人被如此对待，以避免在识

别合适的比较对象时产生令人混淆的争议。就因果问题，法庭接纳了答辩人的陈词，即应采用更严格的“直接原因”标准而非“不可缺少的原因”标准，以使种族必须为较差待遇的真正及有效原因，但其无须是唯一或主要的原因。

由于种族歧视通常并不公开，法庭承认承担举证责任的申索人将主要依赖推论。一旦申索人确立披露歧视可能的情况且可据此等情况作出推论，法庭将向雇主寻求解释。如果解释不存在、不充分或不令人满意，法庭可推论歧视乃是基于种族。证据上的举证责任并无转移，但法庭将牢记举证标准为相对可能性，且有时要得到歧视的直接证据并不容易。

应用上述原则和考虑证据后，法庭裁定终止雇用并非基于种族。即使申索人具备技术能力，其不能在团队中工作，且和同事的工作关系欠佳。根据案情，申索人爆破工程主管的角色并没有被架空或侵夺。将申索人排除在外是因为两所联营合伙人公司文化不同，以及其与他人的人际关系不佳。尽管“种族”问题在意为解雇的会议中被提出，该等投诉实质上针对另一联营合伙人的人员而非答辩人。应用比较对象标准，答辩人亦会解雇具有和申索人同样性格和沟通问题的华裔爆破工程主管。

关于“鬼佬”的争辩，法庭认为申索人未能清楚说明使用“鬼佬”一词的语境，且即使用于工作场所，法庭亦无法认定该词必然为贬义。虽然申索人或在非亲身对话中听到“鬼佬”，但申索人不懂中文，不能确定讨论是关于他的。简而言之，申索人无法证明存在种族敌意的背景。



另外，法庭裁定解雇并无程序缺失，因为申索人在其雇用终止前已被妥为警告其表现问题，且答辩人并无违反任何内部订定的程序。

## 关键点

尽管法庭承认根据《区域法院平等机会规则》（第336G章）提出的申索（如本申索）采用简化程序，但法庭重申，为公平起见，申索人仍须充分说明其案件内容，例如拟采用的实际比较对象的身份。

希望成功提出歧视申索的人士应留意以下事项：

1. 申索人应确保所有可能的争论点及争辩已在申索通知书中妥善和充分作诉，包括但不限于任何拟采用的比较对象；
2. 就所说或所使用的具体用词提出的争辩，语境尤为重要，申索人应清楚表述该词使用的确切场景并且避免传闻证据；及
3. 作出申索前，应考虑所有潜在的争辩并分析其理据，特别是考虑导致该等待遇的真正及有效原因。

铭德代表答辩人礼顿建筑（亚洲）有限公司并成功就种族歧视申索作出抗辩。

本行见习律师梁懿晴协助撰写本文。



**铭德及有关办事处:**

阿德莱德 奥克兰 北京 布里斯班 堪培拉 达尔文 黄金海岸 香港 伦敦 墨尔本 珀斯 上海 悉尼 乌兰巴托 惠灵顿

本通讯由铭德有限法律责任合伙律师事务所编写，用于略举相关时期的某些事项，仅供参考，并不旨在提供全面内容。本通讯并非用于提供法律意见，其内容也不构成法律意见，任何人亦不应出于任何一般目的或就特定交易及/或情况依赖本通讯的内容。您应在将本通讯的信息应用在特定情况之前寻求专业意见。如果您对本通讯有任何疑问或意见，请联络您在铭德有限法律责任合伙律师事务所的日常联系人。铭德有限法律责任合伙律师事务所对于基于依赖本通讯的信息而造成的任何损失不承担任何责任。

© 2022 铭德有限法律责任合伙律师事务所