

# 銘德有限法律責任合夥律師事務所

## 法律動態： 提出歧視申索 — 從「鬼佬」案中學習

2022年3月9日

合夥人	聯繫方式
<b>資本市場及公司業務</b>	
Fred Kinmonth 高文天	2841 6822
高惠妮	2841 6826
莫瑋坤	2841 6803
唐宇平	2841 6836
胡川明	2841 6873
陳巧茹	2841 6854
<b>爭議解決、競爭及保險</b>	
William Barber 巴偉林	2841 6934
Nathan Dentice	2841 6881
Jonathan Green	2841 6808
江惠明	2841 6866
廖泰業	2841 6819
David Morrison	2841 6932
蘇振國	2841 6879
余卓倫	2841 6878
鄺永駿	2841 6930
<b>基建、工程及物業</b>	
秦再昌	2841 6870
葉永耀	2841 6843
<b>知識產權</b>	
Steven Birt 畢兆豐	2841 6933

我們希望本通訊為您提供有用的資料，並歡迎您對日後通訊的內容提出意見和建議。

如果您對本通訊有任何疑問，請參閱作者的聯繫方式。

# 提出歧視申索 — 從「鬼佬」案中學習

葉永耀 [in](#) T: +852 2841 6843 | E: steven.yip@minterellison.com

秦再昌 [in](#) T: +852 2841 6870 | E: malcolm.chin@minterellison.com

2022 年 2 月 11 日，區域法院就 *Francis William Haden v Leighton Contractors (Asia) Limited* [2022] HKDC 152 一案作出判決，此案涉及在終止僱用中涉嫌種族歧視。此案引起廣泛媒體關注，特別是關於申索人指稱其於工作場所被稱為「鬼佬」，此用語是種族歧視申訴的主題。

區域法院駁回申索並於判決中全面討論了香港的種族歧視制度。

## 背景

申索人受僱於答辯人在一聯營項目中擔任爆破工程主管，其僱用於 2017 年 2 月 28 日終止。申索人聲稱其解僱是基於其種族或以其他方式受其種族影響，特別是其作為非華人。雖然並無直接證據證明這一點，但申索人邀請法庭按指稱的基礎事實作出推論，包括其技術上勝任工作、其崗位被架空和侵奪、其於意為解僱的會議上提出了種族問題，及其同事于工作場所中使用「鬼佬」一詞。

## 裁決

區域法院首先考慮了直接歧視的法律，其中涉及考慮兩個問題：

1. 答辯人有否給予申索人差於答辯人給予或會給予其他人的待遇（**比較對象問題**）；及
2. 較差的待遇（如有）是否基於申索人的種族（**因果問題**）。

就比較對象問題，法庭指出，在某些情況下，應當首先關注為何申索人被如此對待，以避免在識

別合適的比較對象時產生令人混淆的爭議。就因果問題，法庭接納了答辯人的陳詞，即應採用更嚴格的「直接原因」標準而非「不可缺少的原因」標準，以使種族必須為較差待遇的真正及有效原因，但其無須是唯一或主要的原因。

由於種族歧視通常並不公開，法庭承認承擔舉證責任的申索人將主要依賴推論。一旦申索人確立披露歧視可能的情況且可據此等情況作出推論，法庭將向僱主尋求解釋。如果解釋不存在、不充分或不令人滿意，法庭可推論歧視乃是基於種族。證據上的舉證責任並無轉移，但法庭將牢記舉證標準為相對可能性，且有時要得到歧視的直接證據並不容易。

應用上述原則和考慮證據後，法庭裁定終止僱用並非基於種族。即使申索人具備技術能力，其不能在團隊中工作，且和同事的工作關係欠佳。根據案情，申索人爆破工程主管的角色並沒有被架空或侵奪。將申索人排除在外是因為兩所聯營合夥人公司文化不同，以及其與他人的人際關係不佳。儘管「種族」問題在意為解僱的會議中被提出，該等投訴實質上針對另一聯營合夥人的人員而非答辯人。應用比較對象標準，答辯人亦會解僱具有和申索人同樣性格和溝通問題的華裔爆破工程主管。

關於「鬼佬」的爭辯，法庭認為申索人未能清楚說明使用「鬼佬」一詞的語境，且即使用於工作場所，法庭亦無法認定該詞必然為貶義。雖然申索人或在非親身對話中聽到「鬼佬」，但申索人不懂中文，不能確定討論是關於他的。簡而言之，申索人無法證明存在種族敵意的背景。



另外，法庭裁定解僱並無程序缺失，因為申索人在其僱用終止前已被妥為警告其表現問題，且答辯人並無違反任何內部訂定的程序。

### 關鍵要點

儘管法庭承認根據《區域法院平等機會規則》（第336G章）提出的申索（如本申索）採用簡化程序，但法庭重申，為公平起見，申索人仍須充分述明其案件內容，例如擬採用的實際比較對象的身份。

希望成功提出歧視申索的人士應留意以下事項：

1. 申索人應確保所有可能的爭論點及爭辯已在申索通知書中妥善和充分作訴，包括但不限於任何擬採用的比較對象；
2. 就所說或所使用的具體用詞提出的爭辯，語境尤為重要，申索人應清楚表述該詞使用的確切場景並且避免傳聞證據；及
3. 作出申索前，應考慮所有潛在的爭辯並分析其理據，特別是考慮導致該等待遇的真正及有效原因。

銘德代表答辯人禮頓建築（亞洲）有限公司並成功就種族歧視申索作出抗辯。

本行見習律師梁懿晴協助撰寫本文。

**銘德及有關辦事處：**

阿德萊德 奧克蘭 北京 布里斯班 坎培拉 達爾文 黃金海岸 香港 倫敦 墨爾本 珀斯 上海 悉尼 烏蘭巴托 威靈頓

本通訊由銘德有限法律責任合夥律師事務所編寫，用於略舉相關時期的某些事項，僅供參考，並不旨在提供全面內容。本通訊並非用於提供法律意見，其內容也不構成法律意見，任何人亦不應出於任何一般目的或就特定交易及/或情況依賴本通訊的內容。您應在將本通訊的資訊應用在特定情況之前尋求專業意見。如果您對本通訊有任何疑問或意見，請聯絡您在銘德有限法律責任合夥律師事務所的日常聯絡人。銘德有限法律責任合夥律師事務所對於基於依賴本通訊的資訊而造成的任何損失不承擔任何責任。

© 2022 銘德有限法律責任合夥律師事務所