

同性戀公務員福利及合併評稅案在終審法院獲判得直

柯伍陳律師事務所合夥人 司徒肇基

- 2019年6月6日，終審法院推翻原訟庭較早前的判決，一致裁定梁鎮罡上訴得直，認為有同性伴侶的梁先生有權享有與異性戀公務員一樣的配偶福利，並可選擇合併評核薪俸稅。
- 在終審法院的判決後，預料同性婚姻伴侶可享有以往僅屬異性伴侶可享的其他福利或政策。



在 梁鎮罡訴公務員事務局局長及稅務局局長（2019年）一案中，終審法院審理一宗有關在新西蘭結婚的同性夫婦的案件。公務員事務局局長拒絕讓高級入境事務主任梁鎮罡先生的丈夫享有配偶福利，梁先生遂狀告政府。稅務局不容許梁先生及其配偶申請合併報稅，梁先生亦表示異議。梁先生是香港永久居民，中國籍，自2003年起獲香港特別行政區政府聘任為入境事務主任。2014年，梁先生與同性伴侶 Scott Adam 在新西蘭結婚，同性婚姻在當地屬合法。這項判決是香港同性戀、雙性

戀及跨性別族群最近期的一項重大勝利。在不足一年前，在QT訴入境處處長（2018年）一案中，終審法院裁定同性伴侶有權為受養人申請簽證，亦引起公眾矚目。

福利決定

作為公務員，梁先生根據《公務員事務規例》享有政府提供的醫療及牙科福利。公務員的家人（包括配偶）亦可享有這些福利。考慮到同性婚姻在香港不獲承認，公務員事務局認為梁先生無權更新其婚姻狀況，Adam因而得不到《公務員事務規例》下的配偶福利。梁先生向公務員事務局局長投

訴。公務員事務局局長維持局方的看法，認為梁先生與Adam的同性婚姻並非香港法律定義的婚姻，因此就《公務員事務規例》而言，Adam並非梁先生的配偶，因而無權享有配偶福利。

稅務決定

《稅務條例》（香港法例第112章）第10條規定，除非夫婦選擇合併評稅，否則薪俸稅由配偶分開繳付。梁先生提交報稅表，並選擇與Adam合併評核薪俸稅。稅務局局長拒絕接納梁先生的申請，理由是就《稅務條例》而言，梁先生和Adam並非夫婦。

原訟庭和上訴庭的裁決

梁先生針對公務員事務局局長及稅務局局長分別就福利決定和稅務決定尋求司法覆核，聲稱該等決定基於他的性傾向而構成對他的不合法歧視。

原訟庭裁定梁先生在福利決定上勝訴，但在稅務決定上敗訴，理由是將《稅務條例》中的「婚姻」解釋為包括同性婚姻，與香港法例對婚姻的定義不一致。上訴庭在福利決定上推翻原訟庭的判決，認為雖然對同性夫婦的差別對待可能構成基於性傾向而間接歧視同性夫婦，但這做法是合理的，以達到維護而非損害香港婚姻制度（即一男一女自願結合的關係）的合法目的。上訴庭維持原訟庭就稅務決定所作的裁定，即《稅務條例》中的「婚姻」按法例的解釋不應擴闊至包括同性婚姻。上訴庭一致裁定福利決定和稅務決定適當和合理。其後，梁先生就上訴庭的判決向終審法院提出上訴。

終審法院的裁決

終審法院的馬道立法官、李義法官、霍兆剛法官、鄧楨先生及紀立信先生一致裁定

福利決定及稅務決定均與維護香港婚姻制度的合法目的無關，對梁先生的差別對待欠缺理據，構成不合法歧視。

終審法院同意，維護傳統的家庭制度是合法目的，但這項上訴的爭論點，在於對梁先生的差別對待，在本案的情況下，是否合理地與維護傳統家庭制度的合法目的有關。

終審法院並不認為拒絕讓梁先生享有配偶僱員福利（福利決定）及選擇合併評稅（稅務決定）乃合理地與維護香港的婚姻制度有關。上訴庭提出異性婚姻是香港法律承認的唯一一種婚姻形式，因而限定只有異性夫婦才可享有配偶福利是合理的；終審法院特別否定這項分析，認為這是「循環」分析。

此外，終審法院並不同意把僱傭及稅務福利延伸至同性夫婦會影響異性婚姻制度，原因是該等福利純為承認家庭單位的經濟現實，或吸引和挽留人才而設。終審法院亦指出，政府已公布的政策顯示其為提供平等就業機會的僱主，福利決定有違這項政策。

人力資源專才注意事項

終審法院的判決是香港同性戀、雙性戀及跨性別族群的一項重大勝利。終審法院的裁定讓香港僱主在招聘海外人才時可提供更多選擇，以吸引同性婚姻的人才。在這項判決後，除可選擇合併評稅外，預料同性婚姻伴侶可享有以往僅屬異性伴侶可享的僱員福利或政策，例如醫療及牙科福利、保險及與工作相關的福利等。

由於終審法院並不認為拒絕讓梁先生享有配偶僱員福利乃合理地與維護香港的婚姻制度有關，人力資源專才及僱主須審視其僱員福利或政策，確保同性婚姻的僱員可享有與異性婚姻的僱員相同的配偶福利，否則便有可能被指基於僱員的性傾向而非法歧視同性婚姻的僱員。

雖然終審法院的裁決支持同性婚姻伴侶有權選擇合併評核薪俸稅，但該項裁決並不意味同性婚姻將在香港獲得承認。在判詞中，終審法院再三強調該案只是處理同性婚姻伴侶可享的福利，而並非把香港的同性婚姻合法化。事實上，終審法院承認應維護香港由婚姻構成的傳統家庭制度，而婚姻的定義，是一男一女自願終身結合，不容他人介入。[iHRM](#)



註：本文所載資料僅供一般參考之用，並不構成任何法律意見。對於本文所載述的任何意見，本刊、其出版商及香港人力資源管理學會一概不承擔任何法律責任。該等意見並不構成法律意見，亦不應被視作或理解為法律意見。對於本文所提及的法律事宜及問題，讀者如有需要，應自行尋求專業法律意見。此乃中文譯本，一切內容以英文版本為準。