



经济、社会及文化权利委员会

委员会根据《经济社会文化权利国际公约任择议定书》通过的
关于第 20/2017 号来文的决定*

来文提交人:	M.L.B. (由律师 Frédéric Fabre 代理)
据称受害人:	提交人
所涉缔约国:	卢森堡
来文日期:	2016 年 11 月 28 日(首次提交)
决定通过日期:	2019 年 10 月 11 日
事由:	解雇工会代表
程序性问题:	用尽国内补救办法; 属时管辖权; 属事管辖权; 对事实和证据的评估; 明显毫无根据的来文和诉求缺乏证据; 属地管辖权
实质性问题:	工作和就业权
《公约》条款:	第八条第一款(甲)项和第三款
《任择议定书》条款:	第二条和第三条第(一)款和第(二)款(二)项

1.1 2016 年 11 月 28 日所提交来文的提交人 M.L.B. 是法国公民, 生于 1960 年 11 月 27 日。他声称卢森堡侵犯了他在《经济社会文化权利国际公约》第八条第一款(甲)项和第三款之下的权利。《任择议定书》于 2015 年 5 月 3 日对缔约国生效。提交人由律师 Frédéric Fabre 代理。

1.2 委员会于 2017 年 2 月 20 日登记了来文。

1.3 在本决定中, 委员会首先概述了当事各方提交的资料和意见, 但没有表明立场, 随后审议了来文可否受理。

* 委员会第六十六届会议(2019 年 9 月 30 日至 10 月 18 日)通过。



A. 当事各方提交的资料和意见概述

提交人陈述的事实

2.1 2002年7月15日起,提交人受雇于总部设在卢森堡的一家公司,¹担任替代能源主管,监管卢森堡和法国的一些建筑工地。他被选为职工代表,随后又当选为工会代表。

2.2 经公司管理层同意,²提交人利用项目完工后剩余的材料,特别是铜的转售收入设立了冰沙基金。这些转售是提交人属下雇员根据提交人的指示进行的,在法国和卢森堡持续数年。随着法国加强追踪措施以阻止从项目工地盗窃材料,此后,转售仅按提交人的指示在卢森堡进行。据提交人称,这笔冰沙基金主要用于购买一些物品,提高员工在工地的舒适度(如微波炉和咖啡机),支付员工因工作相关的出行而产生的交通罚款,以及补贴项目完工后的会餐和员工聚会的开销。

2.3 2013年12月3日,公司管理层人员和一名法警进入提交人的办公室,在那里发现一个盒子,装有大约3,000欧元现金。

2.4 2013年12月5日,公司通过挂号邮件发函给提交人,通知他根据当时有效的《劳动法》第L 415-11(2)条,他因严重不当行为被立即解雇。

2.5 2013年12月13日,在公司申请法院命令以终止其雇佣合同后,提交人收到了卢森堡阿尔泽特河畔埃施市劳资争议法庭的传票。

2.6 2014年2月7日,根据当时有效的《劳动法》第L 415-11(3)条,劳资争议法庭作出裁定,其中要求劳资争议最终解决之前,暂时继续支付工资。

2.7 审理于2014年7月8日和9月16日举行。2014年10月14日,劳资争议法庭以严重不当行为为由下令终止提交人的合同,自2013年12月5日,即他被解雇的日期起生效。

2.8 提交人对该决定提出上诉,坚称公司管理层已经知道出售铜的事情,并接受了这一做法。

2.9 2016年6月9日,卢森堡申诉法院维持了以严重不当行为为由中止提交人的合同的裁定。

申诉

3.1 提交人对他被解雇提出质疑,称公司管理层知道他被指控的活动,活动收益被用于“公司和在极其艰苦的工作中营造良好氛围”。提交人指出,他的前雇主提出的控告不具体,对他的指控含糊不清,最荒谬的指控是说他“遭其他职工憎恨”。³

¹ 该公司是电力、电信和交通网络基础设施的专业服务供应商。

² 然而,来文并未就此所谓的同意提供任何具体信息,公司则予以否认,它仅仅表示,公司管理层成员曾被邀请参加由提交人管理的部门资助的聚会。

³ 在申请司法解除提交人的雇佣合同时,提到了他被解雇的几个原因:对上司(诋毁和质疑他们的能力)、其他工作人员(侮辱人力资源主管)和他的下属的不尊重和不当行为;不遵守内部程序(包括与工时和公司场所禁烟相关的程序,以及鼓动他人违反禁烟规定);在雇主不知情的情况下组织大规模交易,转售从项目工地盗窃的铜,并利用所得设立冰沙基金。

3.2 提交人还称，上诉法院没有考虑支持其意见的证据，这些证据被驳回，因为所谓的“缺乏相关性”，且据说与案卷中的其他信息相矛盾。⁴

3.3 因此，鉴于缔约国法院不承认他作为受保护雇员的地位，提交人声称其违反了《公约》第八条第一款(甲)项和第三款。他强调工会代表的受保护地位是国际劳工组织的基本原则之一，认为国内法院应该对终止其雇佣合同的申请进行更彻底的审查，而尽职调查则规定法院无须考虑或限制雇主针对被解雇工人的陈述的范围。提交人认为，在缔约国，工会代表是受保护地位不足的雇员，因为缔约国审理他被解雇一事的法院“没有对普通工人和受保护工会代表的严重不当行为作出区分”，而且“工会代表的不当行为当然不会比普通同事的不当行为更严重；如果承认工会代表应该为其他职工树立榜样，充其量只能说是相反的情况”。来文还提到，在提交人被解雇后，其他雇员也被解雇，但来文没有提供任何这方面的更具体的信息。

3.4 提交人认为，他已经用尽了一切可用的国内补救办法。他还认为，向最高上诉法院提出上诉于事无补，因为他针对的不是法律错误，而是对事实的曲解，只有法律或程序错误才能向最高上诉法院提出上诉。提交人还指出，对最高上诉法院 2014 年至 2016 年关于劳动法的判例的分析表明，在上诉法院败诉的雇员不可能在最高上诉法院胜诉。他认为，这是因为上诉法院的一名法官将参与最高上诉法院的诉讼。该法官对案件了如指掌，将向最高上诉法院的同事解释，引导他们倾向上诉法院的裁定。因此，提交人认为他确实没有机会在最高上诉法院胜诉。

提交人提交的补充资料

4.1 2018 年 6 月 1 日，提交人向委员会报告了 2018 年 4 月 10 日的最新事态发展，涉及法国梅斯上诉法院命令他偿还 2013 年 12 月(被解雇之日)至 2016 年 6 月(卢森堡上诉法院判决之日)期间支付给他的工资连同利息共计 174,000 欧元。据提交人称，这些人不是专业法官，而是将他们的意志强加于法律的前警宪官员。提交人还指出，他的来自卢森堡的前雇主，转向法国法院申请工资偿还令，将法国视为卢森堡的殖民地。

4.2 2018 年 8 月 30 日和 12 月 3 日，提交人提交了关于梅斯上诉法院的裁定的更多资料，包括从其前雇主处收到的付款指示。

缔约国关于可否受理和案情的意见

5.1 2019 年 1 月 16 日，缔约国提交了关于来文可否受理和案情的意见。

5.2 关于可否受理问题，缔约国首先认为，提交人没有用尽国内补救办法，因为他没有向最高上诉法院提交他的案件，如果他认为上诉法院的裁定是基于对法律的错误解释，他本来是可以这样做的。

⁴ 来文没有提供任何更具体的信息。然而，来文所附上诉法院的裁定指出，提交人提交的六份陈述没有涉及铜交易，另外七份陈述“过于含糊，没有任何具体信息，法院无法据此确定雇主知道并授权[进行交易]”。

5.3 其次，鉴于案件事实发生在《任择议定书》对缔约国生效之前，缔约国认为，由于委员会缺乏属时管辖权，来文不可受理。因此，根据《任择议定书》第三条第二款(二)项，来文不可受理。

5.4 关于案情，缔约国认为提交人根据《公约》和国内法享有的权利得到了应有的尊重。

提交人对缔约国意见的评论

6.1 提交人 2019 年 3 月 14 日回应了缔约国的意见。关于他本可以向最高上诉法院上诉的说法，他辩称，缔约国没有提供任何判例来显示他还有机会在最高上诉法院胜诉。他重申，错误不在于法律或程序，而在于对案件事实的解释。

6.2 关于委员会的属时管辖权问题，提交人援引 *Arellano Medina 诉厄瓜多尔一案*⁵ 来支持委员会具有管辖权的论点，因为上诉法院在《任择议定书》对缔约国生效后作出的裁定是该案事实的一部分。

6.3 关于案情，提交人指出，由于缔约国没有对他的指控提出任何异议，委员会应认定存在违反行为。

B. 委员会审议可否受理

7.1 在审议来文所载的任何申诉之前，委员会必须决定按照《公约》的《任择议定书》，来文可否受理。

7.2 委员会注意到，缔约国认为，委员会没有属时管辖权来审议本来文，因为案件事实上发生在 2013 年，即《任择议定书》于 2015 年 5 月 3 日对缔约国生效之前。然而，委员会注意到，上诉法院针对提交人的裁定于 2016 年 6 月 9 日下达。委员会回顾，如果国家当局的司法决定是与导致侵权行为的最初事实、作为或不作为直接相关的程序的结果，只要它们能够纠正指称的侵权行为，就应被视为案件事实的一部分。如果此类决定是在《任择议定书》对有关缔约国生效后通过的，第三条第二款(二)项规定的标准不应影响来文的可受理性，因为在采取补救办法时，国家法院有可能审议申诉，终止指称的侵权行为，并有可能提供补救。⁶ 在本案中，提交人声称的侵权行为并不是因为他于 2013 年 12 月被解雇，而是因为 2016 年 6 月 9 日上诉法院维持的解除雇佣合同的司法决定。在此情况下，上诉可使国家法院详细审查提交人提交的证据，并审议指称的侵权行为，以期酌情提供补救。因此，鉴于上述情况，委员会不能根据《任择议定书》第三条第二款(二)项宣布来文不可受理。

7.3 委员会还注意到缔约国的意见，即根据《任择议定书》第三条第一款，来文不可受理，因为提交人没有用尽一切国内补救办法，因为他没有将其案件提交最

⁵ E/C.12/63/D/7/2015, 第 8.3 段。

⁶ 在这一点上，见 *S.C.和 G.P.诉意大利*(E/C.12/65/D/22/2017), 第 6.6 段; *Arellano Medina 诉厄瓜多尔*, 第 8.3 段; *Trujillo Calero 诉厄瓜多尔*(E/C.12/63/D/10/2015), 第 9.5 段; *Alarcón Flores 等人诉厄瓜多尔*(E/C.12/62/D/14/2016), 第 9.8 段; *Martins Coelho 诉葡萄牙*, (E/C.12/61/D/21/2017), 第 4.2 段; *C.A.P.M.诉厄瓜多尔*(E/C.12/58/D/3/2014), 第 7.4 段, 以及 *I.D.G.诉西班牙*(E/C.12/55/D/2/2014), 第 9.3 段。

高上诉法院，如果他认为上诉法院曲解了适用的法律，他本来可以这样做。委员会还注意到提交人的意见，即向最高上诉法院提出申请于事无补，因为该法院只处理法律或法律程序的错误，而本案中的问题是对事实的解释。委员会还注意到，提交人称，当雇员在上诉法院败诉时，他或她在最高上诉法院没有胜诉的机会，提交人支持这一看法的根据是，缔约国没有提供任何判例证明他有机会在最高上诉法院胜诉。

7.4 委员会忆及，根据国际法律标准，仅仅怀疑某一补救办法的成功机会不能成为提交人不去使用该一补救办法的借口。⁷ 在这方面，委员会注意到，提交人不能充分证实他的说法，即他本来可以提交最高上诉法院的案件其实于事无补。委员会意识到，根据 1885 年 2 月 18 日关于请求撤销原判的上诉和程序的法律以及 1980 年 3 月 7 日的法院组织法，请求撤销原判的上诉在缔约国是最高上诉法院针对终审司法裁定采取的一项特别补救办法，旨在核实审理法官是否正确适用了法律，并对程序规则表现出应有的尊重。委员会不相信如果要求最高上诉法院干预，该法院其实并不能审查提交人的有关论点，涉及保护工人代表，或对当时有效的《劳动法》第 L 415-11 (2) 条中严重不当行为概念的解释。无论如何，提交人似乎没有在国内法院援引他根据《公约》第八条第一款(甲)项和第三款寻求在本来文中援引的权利，即使是在实质上援引。因此，委员会得出结论，根据《任择议定书》第三条第一款，来文不可受理。

7.5 最后，委员会注意到，根据《任择议定书》第二条，提交人关于梅斯上诉法院所作裁定的申诉不可受理，因为本来文针对的是卢森堡，卢森堡不对梅斯上诉法院的行动负责。

C. 结论

8. 鉴于收到的所有资料，委员会依照《任择议定书》行事，认为根据《任择议定书》第三条第一款，来文不可受理。

9. 本决定应根据《任择议定书》第九条第一款传达给提交人和缔约国。

⁷ Faurisson 诉法国(CCPR/C/58/D/550/1993)，第 6.1 段。