



消除一切形式
种族歧视国际公约

Distr.: General
6 January 2016
Chinese
Original: English

消除种族歧视委员会

第 56/2014 号来文


在第八十八届会议上通过的意见

提交人:	V.S.(由 Vanda Durbakova 律师代理)
据称受害人:	请愿人
所涉缔约国:	斯洛伐克
来文日期:	2014 年 4 月 30 日(首次提交)
本决定日期:	2015 年 12 月 4 日
事由:	就业方面的歧视; 针对任何种族歧视行为的有效保护和补救; 充分赔偿或补偿因种族歧视而遭受的任何损失及缔约国采取行动打击种族歧视的义务
实质性问题:	基于民族或族裔的歧视
程序性问题:	证实申诉的程度
《公约》条款:	第二、第五及第六条

GE.16-00123 (C) 120416 130416



* 1 6 0 0 1 2 3 *

请回收 



附件

消除种族歧视委员会根据《消除一切形式种族歧视国际公约》第十四条在第八十八届会议上

通过的关于

第 56/2014 号来文的意见*

提交人： V.S.(由 Vanda Durbakova 律师代理)
据称受害人： 请愿人
所涉缔约国： 斯洛伐克
来文日期： 2014 年 4 月 30 日(首次提交)

根据《消除一切形式种族歧视国际公约》第八条设立的消除种族歧视委员会，
于 2015 年 12 月 4 日举行会议，

完成了对代表 V.S.根据《消除一切形式种族歧视国际公约》第十四条提交消除种族歧视委员会的第 56/2014 号来文的审议，

考虑了请愿人、请愿人律师和缔约国提交的所有资料，

通过如下：

意见

1. 请愿人 V.S.，斯洛伐克国民，罗姆人，1983 年出生。她自称是斯洛伐克违反《公约》第二条第一款(子)项和(寅)至(辰)项及第二款，同第五条(辰)项之(1)及第六条一并解读的行为的受害者¹。请愿人由 Vanda Durbakova 律师代理。

请愿人提交的事实

2.1 请愿人 2006 年毕业于 Prešov 大学全科和历史教师专业，在读期间曾在当地小学任助教和家教，2007 年以来一直希望在居住地的小学谋求职位。

* 委员会下列委员参加了对本来文的审议：努尔雷迪讷·埃米尔、阿列克谢·阿夫托诺莫夫、马克·博叙伊、何塞·弗朗西斯科·卡利·察伊、阿纳斯塔西娅·克里克莱、扬·迪亚科努、黄永安、帕特里夏·诺齐佛·雅努阿里-巴迪尔、安瓦尔·凯末尔、穆勒哈姆·哈拉夫、居恩·屈特、杨俊钦。

¹ 斯洛伐克于 1993 年 5 月 28 日以发表继承声明的方式批准《公约》，《公约》第十四条之下的声明于 1995 年 3 月 17 日作出。

2.2 2009年6月18日，请愿人向 Revúca 的 I.B.Zoch 小学自发申请² 历史和教育学教师一职，同时表示若没有这一职位，愿接受助教职位。请愿人称，当天亲自提交申请时见到校长，校长说，她应该像其他罗姆族裔妇女一样带孩子而不是找工作。据称校长还说，她是罗姆人妇女，即便试图再深造提高资历也找不到工作。³ 请愿人听到这种评论感到侮辱和尴尬，特别是由于一般认为罗姆人不愿工作。2009年7月26日，校长致信请愿人，通知她学校没有职位空缺，但将保留其申请，有空缺时或予考虑。2009年9月，请愿人发现有助教职位空缺，但校方聘用了一名资历经验都不及她的非罗姆族申请人⁴。

2.3 请愿人感到因罗姆族裔出身而遭歧视，故向斯洛伐克国家人权中心(平等中心)提出申诉⁵，请该中心对其案件进行独立调查，包括调查 I.B.Zoch 小学以及她申请但未被录用的其他小学的情况。⁶ 2010年6月3日，I.B.Zoch 小学的校长答复平等中心称，校方未录用请愿人是因为，她有资格任教的两门课程组合没有职位空缺。还称，由于请愿人不同意校方处理其个人信息，其申请只能保留30天，而2009/10年招聘助教职位时30天期限已过。他还解释称，招聘的全职助教一职在工作中需要同注意缺陷多动障碍的儿童打交道，只要求中等学历，校方能支付的最高薪金是七级工资。他指出，请愿人具备大学学历，应领取九级工资，校方无力支付。校长最后称，请愿人的前雇主曾表示她有问题。2010年8月20日，平等中心结束了调查，结论是本案可能存在违反同等待遇原则的情况，建议校长遵守反歧视法律，录用合格人员。

2.4 请愿人向平等中心申诉的同时，还请教育、科学、研究和体育部(教育部)就校方的录用惯例及她就据称就业资金不足一事提交的论据出具意见⁷。教育部2010年2月2日表示，资金不足不构成录用中等学历求职者而不用大学学历求职者的正当理由。2010年8月2日，教育部应请愿人的要求⁸ 出具了第二份意见，称校长对学校的教育质量负有责任并且是唯一有权聘用雇员的人。

2.5 2010年10月11日，请愿人在 Revúca 区法院对校方提起民事诉讼，控其违反2004年《反歧视法》第9条及以下各条规定的同等待遇原则。⁹ 她要求校方道歉并赔偿10,000欧元非金钱损失。区法院2011年3月28日驳回诉讼。法院

² 在没有教员职位空缺广告的情况下。

³ 校长在诉讼过程中否认曾出此言。

⁴ 此人具有中等院校学历。

⁵ 日期不明。

⁶ 请愿人为提供更多详情说明这些案例，这些案例不在本来文内容之内。

⁷ 日期不明。

⁸ 请愿人实际上要求出具意见声明，除其他外，校长有责任在法律限制范围内录用雇员。

⁹ 关于特定领域的同等待遇和保护免遭歧视的第365/2004.Coll.号法案，该法案修订并补充了另一些法律。

指出，校方依法负有证明未曾歧视请愿人的举证责任，为此应提交合理、合逻辑的论据，解释助教职位为何聘用一位资质不如请愿人的求职者。法院对校方提供的解释表示满意，校方称该职位资金有限且仅需中等学历，无需聘用大学学历者，还称校方无意歧视。法院又称，求职者符合职位设定的标准或条件并不说明有权被录用，人们在劳动关系中所受区别对待未必带有歧视性或非法。

2.6 2011年4月20日，请愿人就区法院的判决定向 **Bansk áBystrica** 地区法院提出上诉。她在上诉中强调，自己提出的表面证据确凿的案件显示区别对待基于种族歧视，因此校方负有举证责任，应提供合理可信的证据，证明未曾发生歧视。她认为，区法院误判了校方提交的事实和证据，校方的论据不应视为合理可信。2011年8月16日，地区法院肯定了区法院的判决及其对校方论据的评估，从而认为请愿人的上诉显然没有根据。但与区法院意见有所不同，地区法院认为，请愿人没有提出有表面证据的理由，证明曾经遭受歧视。

2.7 2011年9月19日，请愿人就地区法院的决定向最高法院提出特别申诉¹⁰，称自己受到公正审判的权利受到侵犯，因为地区法院未经妥善审查而忽视她就上诉区法院的决定提出的论据，因此地区法院的决定具有任意性。请愿人认为，地区法院限制性地解读本国法律，从而未能有效保护她的权利。她建议将案件提交欧洲联盟法院，初步裁决对欧洲联盟法律的解读。2012年7月19日，最高法院以决定在推理上有破绽为由撤销了地区法院2011年8月16日的判决。但最高法院未处理请愿人提交的论据，主要是她请求欧洲联盟法院作初步裁决之事。案件发回 **Bansk áBystrica** 地区法院。

2.8 2012年11月27日，地区法院再度肯定了区法院的判决，支持其中运用的推理。地区法院仍认为请愿人的上诉根据不足，因为从所获证据来看无法认为区法院误判事实。地区法院认为，因求职者能力之故出于合理合逻辑的原因不录用罗姆族裔者未必构成基于种族的歧视性待遇。

2.9 2013年1月25日，请愿人向宪法法院提起宪法控诉，称所有国内法院的结论都具有任意性、不合理且禁不住推敲，导致斯洛伐克《宪法》和《公约》(第五及第六条)及其他国际条约保障她享有的各项基本权利和自由受到侵犯。2013年7月10日，宪法法院以毫无根据为由驳回请愿人的申诉。宪法法院审议国内法院的判决后得出结论称，国内法院的结论就有关请愿人权利的司法保护及各法院充分考虑其论据的一切相关法律和事实问题做出了清楚、可理解的答复，因此她的权利未受侵犯。

2.10 请愿人称已用尽一切相关国内补救。她指出，宪法法院2013年7月10日的最终判决2013年11月7日才通过律师送交她本人。因此认为，本来文是在《公约》第十四条第五款规定的6个月期限内提交委员会的。

¹⁰ 《民事诉讼法》第237条中的 *Dovolanie*。

申诉

3.1 请愿人自称是斯洛伐克违反《公约》第二条第一款(子)项和(寅)至(辰)项及第二款—同第五条(辰)项之(1)及第六条一并解读—的行为的受害者。她称，缔约国的本国法院未能提供有效保护和有效补救使她在 Revúca 的公立小学招聘程序中免遭种族歧视，还称所涉缔约国未能采取一切适当措施消除就业领域的种族歧视。

3.2 她称，缔约国国内法院未经任何推理而无视其论据并忽视她提交的证据和将案件提交欧洲联盟法院作初步裁决的请求。请愿人认为，区法院对反歧视法律的解读是，法律对招聘程序中待遇不同等的案件不提供保护，这有悖欧洲联盟法律和国际人权条约。

3.3 请愿人还认为，她提出了有表面证据的理由，证明遭受了种族歧视，因此，举证责任在校方。她认为，地区法院 2012 年 11 月 27 日的第二次决定错误地判定请愿人需证明校方有意歧视她，而她在法律上并无此义务。她还称，法院对她所受待遇差别的评估有所不妥：法院比照了其他应聘未成功的非罗姆人申请人的情况，而实际上应比照应聘成功的非罗姆人申请人。

3.4 请愿人还称，本国法律提供的补救既未充分补偿种族歧视的受害者，也未惩治种族歧视的犯罪者，因而不具实效。请愿人提及委员会关于缔约国有效落实反歧视法的结论性意见¹¹，并指出，应结合罗姆族裔者在斯洛伐克所受种族歧视的大背景审议其案件。

3.5 最后，请愿人请缔约国依本国法律为她提供适当赔偿，包括充分补偿；确保现行本国反歧视法律得到有效适用且符合《公约》，以便针对任何种族歧视行为提供有效保护和补救；确保定期为法院和司法机关工作人员开展适当培训，内容包括消除对罗姆人的负面成见和种族偏见、《公约》及委员会的建议。

缔约国对可否受理和案情的意见

4.1 2014 年 9 月 12 日，缔约国就请愿人提交的来文提交了对可否受理和案情的意见。缔约国向委员会保证，致力于改善本国法律政策以防止一切形式的种族歧视，例如法律面前人人平等的权利，包括经济、社会和文化权利领域。

4.2 关于申诉可否受理，缔约国承认请愿人已用尽一切可用国内补救并在提交来文 6 个月内用尽最后一次补救后。缔约国的结论是，来文符合受理条件。

4.3 缔约国指出，请愿人在当事小学谋求历史和教育学教师职位，并表示愿接受级别低于其专业资质的助教职位。缔约国认为，小学未接受请愿人的求职申请是由于没有空缺，因为该校未开设教育学科目，同时通知她求职申请将存档。后来，一名资历低于请愿人的求职者获助教一职。请愿人认为自己未获该职位是因

¹¹ 见 CERD/C/SVK/CO/9-10，第 7 段。

为民族或人种。区法院驳回请愿人的申诉。法院表示，请愿人未能确立可用于推断存在直接或间接歧视或基于种族或族裔的歧视导致了违反同等待遇原则的事实。¹²

4.4 缔约国称，**Bansk á Bystrica** 地区法院就请愿人对区法院决定提出的上诉举行听证后认为，区法院的判决大体正确。请愿人随后向最高法院提出特别申诉，请求撤销地区的法院判决并将案件发回作进一步诉讼。

4.5 缔约国回顾道，最高法院认为，地区法院判决的推理中有论据破绽和不合逻辑之处，因此撤销了地区法院的判决并将案件发回作进一步诉讼。地区法院再次确认区法院的判决有效。¹³ 请愿人因此向斯洛伐克共和国宪法法院提起诉讼，¹⁴ 称自己的以下权利受到侵犯：受到独立和公正的法院和其他机构的保护（《宪法》第 46 条第 1 款）；受到公正审判（《宪法》第 47 条第 3 款）。宪法法院以毫无根据为由驳回诉讼，称普通法院在诉讼过程中遵循了保护免遭歧视法的精神与宗旨。因此缔约国认为，请愿人已获得并已用尽有效补救。¹⁵

4.6 关于请愿人请求由罗姆族事务政府全权代表办公室审理其案件，¹⁶ 其中请愿人及其姐妹¹⁷ 称自己是 **Revúca** 的小学歧视性待遇的受害者，缔约国称，她们申诉的依据是自己身为罗姆人，还称自己具备大学教育学学位却仍未能获得教师职位。全权代表办公室得出结论称，当事小学不需要请愿人的学科组合(历史和教育学)。办公室还认为，请愿人求职时 **Revúca** 的小学没有教师职位空缺。办公室还通知请愿人，小学已将其申请存档，**Revúca** 一所私立高中有英文教师空缺。办公室还指出，请愿人提出申诉时，若发现丝毫迹象显示可能获得校方歧视行为的证据，一定会为请愿人提供必要援助，帮助她在法院诉讼中获得和提交证据。缔约国称，请愿人还接触了平等中心，除其他外，该中心为歧视和不容忍现象的受害者提供法律援助。¹⁸ 该中心表示，请愿人一案中，所获事实或文件不足，无法合理推定存在基于种族或民族或人种而违反同等待遇原则的情况。平等中心肯定道，请愿人控诉的行为可能带来某些损害或不利因素，但认为必须能够合理推定区别对待的原因和损害之间的因果关系。平等中心认为，并非所有区别对待都应视为歧视性质或有悖《反歧视法》规定的同等待遇原则。但这种区别对待可能构成侵犯个人依其他法律享有的其他权利与合法利益。平等中心还认为，请愿人一案中，国内法院未妥善适用转移后的举证责任。

¹² 见 **Revúca** 区法院的判决(第 6C/207/2010-129 号卷宗)。

¹³ 见斯洛伐克共和国最高法院的判决(第 7 Cdo.148/2011 号卷宗)和 **Bansk á Bystrica** 地区法院的判决(第 13Co/263/2012-208 号卷宗)。

¹⁴ 依据《宪法》第 127 条第 1 款。

¹⁵ 见斯洛伐克共和国宪法法院的判决(第 II.ÚS 383/2013-16 号卷宗)。

¹⁶ 一家非司法机构。

¹⁷ 请愿人仅间接提及她的姐妹，以证明其指控揭示了一种普遍模式。

¹⁸ 见关于设立斯洛伐克国家人权中心的修订后的第 308/1993 Coll.号法案第 1 条第 2 段(e)。

4.7 缔约国不接受请愿人的指称，即她未能因据称身为罗姆人而遭受的种族歧视获得充分有效补救。缔约国还不接受请愿人的以下指称：除其他外，缔约国未采取一切适当措施消除种族歧视，尤其是就业方面的种族歧视。缔约国还认为，现行国家法律与机构框架为保护免遭基于任何原因的歧视提供了充分的框架。缔约国认为，违反歧视禁令的案件中，本国法律为补救局面提供了有效工具，包括司法保护。

4.8 关于请愿人反对本国法院对转移后的举证责任的适用，缔约国通报称，这种转移本身就打击歧视的重要工具。也就是说，如果从原告的指控可以合理推断曾发生直接或间接歧视，那么证明此种歧视未曾发生的举证责任转移至被告。缔约国还认为，《反歧视法》就辩护中证据的性质和质量对原告和被告提出了各种要求。原告有义务拿出事实，以便合理推断曾发生歧视。¹⁹ 举证责任转移至被告的案件中，被告必须证明歧视未曾发生。缔约国承认，根据原告提交法院的证据能够合理推定确实违反了同等待遇原则的情况下，转移才有效，²⁰ 也就是说，所控事实有明确无疑的证据佐证。

4.9 缔约国还认为，反歧视法律的适用，特别是转移后的举证责任，给本国的普通法院带来了一定挑战，普通法院需要有效处理这一情况。缔约国承认，举证责任转移后，一审法院理应请被告解释并出具补充证据证明未曾发生所控歧视。原告称歧视曾发生而被告称未曾发生并不意味着被告正确。实际上，原告相对被告处境更有利，正是因为存在保护免遭歧视的有效保障。缔约国还称，若法院决定转移举证责任，就不可能仅靠所控侵犯的可能性或不可能性来证明未曾违反同等待遇原则：《反歧视法》要求被告证明未曾发生侵权行为。

4.10 对此，缔约国指出，区法院不仅依据了原告及其证人提交的事实和指控，还依据了用于证明所控歧视不可能发生的事实。法院在准许转移举证责任之前就必须评估事实以决定是否能在逻辑上推定违反了同等待遇原则。缔约国不同意请愿人关于只能比照应聘成功的求职者评估其案件的观点。缔约国认为，为推定新设职位招聘中的歧视源自请愿人的罗姆族裔出身，必须考察事项的多重因素，同时考虑到其他求职者。本案卷宗显示，多位求职者对这一职位递交了申请。他们具有大学学历和多年相关专业经验。但校长决定聘用一位资质较弱、来自不同专业背景、没有经验的非罗姆人求职者。相对其他资历更高、经验更丰富的非罗姆人求职者，他更偏向这位求职者。因此缔约国称，选择的依据并非候选人的族裔，而更有可能是，如校长的证词所言，校长个人熟识入选的求职者。该小学曾聘用罗姆人员工也是这方面的一个论据。

¹⁹ 见《反歧视法》第 11 条第 2 段。

²⁰ 同上。

4.11 缔约国还认为，区法院驳回上诉是正确的，因为请愿人未能证明所控歧视。申诉若不符合法定条件，请愿人不同意证据评估结果并不能说明其申诉可受理。但缔约国承认必须确保法院更慎重地适用转移后的举证责任，包括在初审案件中。

4.12 缔约国也不同意请愿人关于普通法院处理案件不妥的说法。缔约国指出，请愿人已用尽可用的常规和非常规补救。关于所控侵犯司法保护的基本权利和受到公正审判的权利的行为，缔约国称，普通法院和就请愿人申诉作出裁决的宪法法院都未得出结论称存在侵犯她权利的行为。请愿人得以利用了反歧视行动。一审法院的决定经过上诉法院审议，妥善评估了请愿人上诉的案情。受到公正审判的权利的含义包括在处理了有关司法保护的所有法律及事实问题但未必审查各方提供的所有详情的情况下进行明确无疑的法律推理。决定中简明陈述事实与法律依据即足以实现各方受到公正审判的权利。

4.13 缔约国还认为，本案中，国内法院给予了双方同等的待遇。收到的所有证据和证词均得到了考虑，普通法院严肃对待请愿人的案件，并未轻视其案件的具体情况。缔约国的结论是，本国法院遵循反歧视法律的精神与宗旨行事。司法诉讼未达到请愿人预期，但这不构成侵犯她获得有效补救的权利的行为。

4.14 关于请愿人反对国内法院对将案件提交欧洲联盟法院作初步裁决的提议未予处理，缔约国同意宪法法院的结论，认为请愿人的提议佐证不足。²¹ 宪法法院审查了请愿人关于区法院以实质内容不可受理为由驳回其申诉的指控，请愿人认为这一决定出于对欧洲联盟法律的错误解读。区法院实际上处理了所控请愿人在获得就业方面受到的歧视的案情，但未接受她暂停审理诉讼的请求，并决定将解读欧洲法律一事先交欧洲联盟法院处理。

4.15 关于保护免遭就业歧视的非司法工具，缔约国注意到，请愿人有可能向劳动监察员提出上诉。²² 同样，请愿人有权依《申诉法》提出申诉。²³ 请愿人还有机会依《申诉法》向对教职员招聘等教学管理事项行使国家监管的校方监察员提出申诉。²⁴ 缔约国不知请愿人是否利用了这些在获得就业领域保护免遭歧视的手段。为表明本国承诺防止基于任何原因的歧视、包括基于种族或族裔的歧视，缔约国提及该国的“2012-2020 年罗姆人融入战略”。²⁵ 还指出，防止和消除种族歧视是政府和国际组织持续对话的内容之一。国际组织的建议，包括联合国条约机构的建议得到了缔约国的落实。缔约国还忆及近期完成的第二轮普遍定期审议，期间缔约国再度肯定了本国继续执行现行反歧视法律的承诺。²⁶

²¹ 第 II.CC 383/2013-16 号卷宗。

²² 见关于劳动监察的第 125/2006 Coll.号法案第 2 条第 1 款(a)。

²³ 第 9/2010 Coll.号法案

²⁴ 见关于国家管理教育与学校自主管理的第 596/2003 Coll.号法案第 13 条第 1 款。

²⁵ 该战略自 2012 年 1 月 1 日起实施。

²⁶ 见斯洛伐克普遍定期审议成果报告(A/HRC/26/12)。

4.16 缔约国的结论是，不存在违反请愿人根据《公约》第二条第一款(子)项和(寅)至(辰)项及第二款——同第五条(辰)项之(1)及第六条一并解读——享有的权利的行为。缔约国还重申，本国承诺继续采取补充措施消除种族歧视，包括在这方面提高认识和消除负面成见。缔约国认为，国际机构在这方面的建议是重要指南。缔约国还欢迎同委员会的建设性对话，委员会成员的宝贵经验和专业知识帮助缔约国有效地落实了《公约》。

请愿人对缔约国对可否受理和案情的意见的评论

5.1 2014年11月13日，请愿人就缔约国对其来文可否受理和案情的意见提交了评论。请愿人维持最初来文中所述论据，并指出，自己对缔约国的某些意见未作评论，但不应将之解读为同意。

5.2 缔约国未反对来文可受理，因此请愿人请委员会宣布来文可受理并开始审议案情。

5.3 关于案情，请愿人称，她将案件提交国内法院以便为自己遭受的种族歧视寻求补救，但国内各机关无视其论据，也未有效执行反歧视法律。她指出，缔约国承认，适用反歧视法律，特别是转移举证责任，给国内法院带来了挑战，也承认一审法院在请愿人一案中适用这一工具具有一定困难。

5.4 请愿人反对缔约国对歧视案件中如何执行反歧视法律、特别是转移举证责任的解读，称这种解读认定举证责任在原告，这不符合相关欧盟指令和国际司法和/或准司法人权机构的判例。²⁷ 此外，关于要求证明所控歧视的理由等事实，请愿人认为这在不在她控制之内，也不合逻辑。她认为，接受这种解读将侵犯法院诉讼中保护免遭歧视的基本原则。

5.5 请愿人还反对缔约国就罗姆族事务政府全权代表办公室和平等中心等国内非司法机关审理请愿人一案及这些机关的结论的提交的意见。请愿人指出，她向这些机构申诉的内容不仅包括本案所涉歧视性待遇，还包括她在本地其他学校申请工作时在别处遭受的歧视性待遇。她认为，缔约国未区分这些事实，还提及这些机构的某些无关于她向委员会提出的申诉的结论。请愿人重申，本案中她指控称，自己2009年6月18日申请 Revúca 的 I.B.Zoch 小学历史和教育学教师一职时曾遭受种族歧视。她重申，自己曾表示，如果没有这一职位，愿接受助教职位。

²⁷ 提交人提及欧洲人权法院、欧洲联盟法院和联合国条约机构。她提及欧洲联盟法院 2008 年 7 月 10 日就 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* 诉 *Firma Feryn NV* 一案作出的判决(C-54/07[2008] Coll.I-5187)和 2001 年 6 月 26 日对 *Brunnhöfer* 诉 *Bank der Österreichischen Postsparkasse AG* 一案作出的判决(C-381/99 [2001] EC Coll.I-4961)，第 51-62 段，欧洲人权法院 2005 年 7 月 6 日就 *Natchova* 等诉保加利亚(第 43577/98 和第 43579/98 号申请)一案作出的判决，2005 年 12 月 13 日就 *Timishev* 诉俄罗斯(第 55762/00 和第 55974/000 号申请)一案作出的判决，2007 年 11 月 13 日就 *D.H.*等诉捷克共和国(第 57325/00 号申请)一案作出的判决。

5.6 请愿人还坚称，缔约国未履行以其他措施保护她免遭歧视的积极义务，包括按本国的国际人权义务确保歧视和平等方面的法律规定得到有效落实。

5.7 请愿人还提及她关于平等中心就其案件案情所作结论的最初论据论。请愿人称，缔约国未能向种族歧视的受害者免费提供合格的法律援助。她认为，2010 至 2012 年，平等中心仅为一起种族歧视案件提供了法律代表，她认为这值得警醒。她提及有专门非政府组织的报告批评缔约国在识别歧视案件方面态度消极、能力欠缺。²⁸ 请愿人认为，应结合这一背景考虑平等中心就其案件所作结论。

5.8 请愿人重申所述侵权行为，并重申有必要识别和有效惩处获得就业方面的种族歧视，这不仅对于为请愿人提供充分补救十分重要，还是一种确保未来不再发生此种歧视行为的预防措施。请愿人还重申，应结合斯洛伐克罗姆人少数群体遭受负面种族成见和歧视性惯例的大背景处理其案件。就此，她提及最近欧洲基本权利署对罗姆人各项基本权利的调查，²⁹ 调查结果显示，在斯洛伐克，16 岁以上、过去五年中曾有求职经历的罗姆人受访者中，19%的妇女和 21%的男性感到因自身族裔而受歧视。请愿人还提及联合国开发计划署关于斯洛伐克罗姆人家庭生活条件的报告，报告显示，在斯洛伐克，罗姆人大多被排斥在劳动力市场之外，原因之一是他们面临种族歧视。³⁰ 请愿人还称，缔约国称通过并执行了防止歧视的措施，但从斯洛伐克的罗姆人的生活条件看来并非如此，请愿人的情况也体现了这一点。

5.9 因此，请愿人请委员会驳回缔约国的论据，并重申其立场称，其案件显示，她根据《公约》第二条第一款(子)项和(卯)项，第五条(辰)项之(1)及第六条享有的权利受到了侵犯。

委员会需处理的问题和议事情况

审议可否受理问题

6.1 在审议来文所载的任何指称前，消除种族歧视委员会必须根据《公约》第十四条第七款(子)项决定来文是否可予受理。

6.2 委员会注意到缔约国称，请愿人已用尽一切可用的国内补救，并在用尽最后一次补救后 6 个月内提交了来文，因此认为请愿人的情况符合《公约》第十四条的要求。

²⁸ 见还非政府组织提交委员会的书面报告，第 13 页。参阅 <http://poradna-prava.sk/wp-content/uploads/2013/03/PDF-236-KB.pdf>。

²⁹ 参阅 http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-romasurvey-gender_en.pdf。

³⁰ 见“2010 年关于斯洛伐克罗姆人家庭生活条件的报告”(开发署欧洲和独立国家联合体局，Bratislava 区域中心，2012 年)，第 128 页。参阅 <http://www.eurasia.undp.org/content/dam/rbec/docs/Report-on-the-living-conditions-of-Roma-households-in-Slovakia-2010.pdf>。

6.3 委员会认为本来文不存在受理障碍，因此宣布来文可予受理并开始审议案情。

审议案情

7.1 委员会按《公约》第十四条第七款(子)项和议事规则第 95 条的要求，参照各方提交的所有资料 and 文件证据审议了本来文。

7.2 委员会需审议的主要问题是，缔约国是否履行了义务，就请愿人关于自己在公立学校求职时因身为罗姆族裔而遭受歧视的指控采取了有效行动，以及缔约国是否通过本国法院和其他机构确保了有效保护并就所控种族歧视为请愿人提供了有效补救，包括充分赔偿或赔偿其遭受的某种损失。

违反第五条(辰)项之(1)

7.3 委员会注意到，请愿人自称在应聘 Revúca 公立小学过程中曾遭受种族歧视。对此委员会注意到，缔约国提交的资料称，本国有关行政和司法机关的诉讼中，请愿人所控歧视的原因未获可靠的充分佐证。缔约国承认请愿人遭受了损失或不利因素，但表示，区别对待的原因和随之产生的不利因素之间的因果关系并未确立。委员会特别注意到，教育部在 2010 年 2 月 2 日的声明中表示，资金不足并非选择另一位中等学历的申请人而不选择具有大学学历的申请人的合理理由，还称雇主应支持聘用合格申请人，仅在例外情况下聘用不合格申请人。³¹ 委员会还注意到，平等中心在结论中称，请愿人一案可能因聘用不合格申请人而构成违反同等待遇原则的行为，并建议校长遵守反歧视法。委员会又指出，缔约国考虑待遇是否有别所用的比照对象是其他未被录用的求职者而不是被录用者，还指出，缔约国称录用依据是校长熟识入选者。委员会认为，缔约国难以推卸责任，因为公立学校尽管是单独法律实体，校长仍有责任本着行使公共服务的原则录用教职员。委员会认为，缔约国未能就此对请愿人指控作出满意答复，也未提供有说服力的论据，说明区别对待请愿人、不考虑其求职申请的理由。委员会考虑到本案中，助教职位录用了一位身为商务助理的不合格候选人，专业素质或资金不足都不构成合理原因，³² 因此得出结论认为，所获事实显示，请愿人不论种族，肤色，民族或人种而享有工作权的权利受到了侵犯，这有悖缔约国按《公约》第五条(辰)项之(1)保障工作权方面的平等的义务。

³¹ 见 Revúca 区法院 2011 年 3 月 28 日的判决，第 3 页，第一段。

³² 见 Revúca 区法院 2011 年 3 月 28 日的判决，第 3 页，最后一段中称，被录用的候选人是一位商务助理。

违反第六条(同第二条一并解读)

7.4 委员会指出, 委员会没有职权审议缔约国对事实和国内各机关制定的国内法律的解读, 除非决定显然具有任意性或构成拒绝司法。³³ 但委员会有责任审查国内法院的决定是否剥夺了请愿人获得针对种族歧视的有效保护和补救的权利。对此委员会指出, 2009 至 2013 年, 请愿人将有表面证据的种族歧视案件提交平等中心, 教育、科学、研究与体育部和国内普通法院和特别法院处理。鉴于此, 请愿人请求适用转移举证责任, 由 Revúca 的小学作为被告, 证明未曾基于其罗姆族裔出身而歧视请愿人。她特别请求该小学出具合理可信的论据, 解释为何不考虑其教师职位申请, 又拒绝了其助教职位申请而录用了一位资质较低的求职者。委员会注意到, 请愿人称区法院和地区法院误判小学提交的事实与证据, 因为法院为将她的情况与获得她申请的职位的非罗姆人求职者比照。委员会还注意到, 请愿人称, 地区法院 2012 年 11 月 27 日的决定请她证明校方有意歧视她, 而依照《反歧视法》转移后的举证责任, 不应由她来证明这一点。³⁴ 委员会还注意到, 缔约国称适用反歧视法律, 特别是转移后的举证责任, 给本国普通法院带来了一定挑战, 法院需予以有效处理; 还称法院必须更慎重地适用转移后的举证责任, 包括对于一审案件。委员会认为, 法院坚持要求请愿人证明歧视意图有悖《公约》中禁止产生歧视性效果的行为的规定, 也不符合缔约国实行的转移举证责任的诉讼程序。缔约国实行这种诉讼程序而未能妥善适用, 因此构成侵犯请愿人获得有效补救的权利, 包括适当补偿和赔偿其遭受的损害。因此委员会的结论是, 请愿人根据《公约》第二条第一款(子)项和(寅)项及第六条享有的权利受到了侵犯。³⁵

7.5 鉴于上述结论, 委员会将不单独审查请愿人根据《公约》第二条第一款(卯)项和(戊)项及第二款提出的指称。

8. 根据本案情况, 委员会按《公约》第十四条第七款(子)项行事, 认为所获事实显示, 缔约国违反了《公约》第二条第一款(子)项和(寅)项, 第五条(辰)项之(1)及第六条。

9. 委员会建议缔约国向请愿人致歉并充分补偿上述侵犯《公约》的行为所致损害。委员会还建议缔约国全面执行《反歧视法》: (a) 改善种族歧视的受害者可用的法院诉讼, 除其他外, 应确保按《反歧视法》第 11 条适用转移后的举证责任的原则; (b) 提供明确信息, 说明种族歧视案件可用的国内补救。委员会还建议缔约国采取一切必要措施, 确保按《公约》规定定期为各学历水平的教育专业

³³ 见第 40/2007 号来文, *Er* 诉丹麦, 2007 年 8 月 8 日通过的意见, 第 7.2 段, 其中委员会重申, 某一决定显然具有任意性或构成拒绝司法时, 委员会有职权审议事实和对国家法律的解读。。

³⁴ 见该法案第 12 款之(2)。

³⁵ 见第 10/1997 号来文, *Habassi* 诉丹麦, 1999 年 3 月 17 日通过的意见, 第 9.3 段; 第 40/2007 号来文, *Er* 诉丹麦, 第 7.4 段。

人员开展关于防止和避免种族歧视的要求的培训。委员会还建议缔约国确保面向法官等执法人员就法律面前人人平等的问题开展充分的培训方案，重点是法院适用《公约》和《反歧视法》的问题。³⁶ 还请缔约国广泛传播 委员会的意见，包括向司法机构传播，并将之译为缔约国官方语文。

10. 委员会希望在 90 天内收到缔约国提交的资料，说明采取了何种措施落实委员会的意见。

³⁶ 另见 CERD/C/SVK/CO/9-10，第 7 段。