



消除一切形式
种族歧视国际公约

Distr.: General
30 September 2022
Chinese
Original: French

消除种族歧视委员会

委员会根据《公约》第十四条通过的关于第 66/2018 号来文
的意见* ** ***

来文提交人:	Stanislas Breleur (由律师 Jean-Claude Durimel 代理)
据称受害人:	请愿人
所涉缔约国:	法国
来文日期:	2017 年 5 月 22 日(首次提交)
意见通过日期:	2022 年 8 月 30 日
参考文件:	根据委员会议事规则第 91 条作出的决定,已于 2018 年 12 月 12 日转交缔约国(未以文件形式印发)
事由:	就业机会方面的歧视;在法院和其他司法机关面前享有平等待遇的权利;防止种族歧视行为的有效保护和补救
程序性问题:	证实申诉
实质性问题:	基于民族或族裔出身的歧视;受到歧视时获得充分补救的权利
《公约》条款:	第二、第三、第四、第五和第六条

1. 本来文于 2017 年 5 月 22 日提交,来文提交人 Stanislas Breleur,系法国国民,1946 年 11 月 13 日出生于马提尼克岛。他声称,缔约国违反了他依据《公约》第二、第三、第四、第五和第六条享有的权利。法国于 1971 年 7 月 28 日加

* 委员会第一百零七届会议(2022 年 8 月 8 日至 30 日)通过。

** 委员会下列委员参加了本来文的审查:谢哈·阿卜杜拉·阿里·密斯纳德、努尔丁·阿米尔、米哈乌·巴尔采扎克、郑镇星、巴卡里·西迪基·迪亚比、雷吉娜·埃塞内姆、易卜拉希马·吉塞、居恩·屈特、李燕端、盖伊·麦克杜格尔、梅赫达德·巴彦德、瓦迪利·穆罕默德·拉耶斯、斯塔玛蒂亚·斯塔里那基、费斯·迪克勒迪·潘斯·特拉库拉和杨钦俊。

*** 委员会委员雷吉娜·埃塞内姆的个人意见(不同意见)附于本意见之后。



入《公约》，并于1982年8月16日依据《公约》第十四条作出声明。请愿人由律师 Jean-Claude Durimel 代理。

事实背景

2.1 请愿人于1971年8月31日受雷诺公司聘用，担任汽车电工。2003年12月，请愿人退休。¹ 他被定为技术服务员工，工资系数为220。雷诺公司于1945年国有化，更名为国营雷诺汽车公司(Régie nationale des usines Renault)，后于1990年成为一家上市股份有限公司。1996年以前，缔约国持有该公司80%的股份。

2.2 请愿人声称，在雷诺公司任职期间，相对于其他职业背景类似的员工而言，他自始至终受到歧视。虽然他的上司认为他的工作质量无可挑剔，而且他为了职业发展参加了更多培训，但他的职业发展落后于入职时职级相同、职业背景相似的欧洲本土同事。

2.3 2003年3月20日，请愿人向布洛涅—比扬古劳工法庭提出申请，要求承认他在雷诺任职期间，自始至终由于出身面临就业歧视，并要求对他受到的伤害予以赔偿，同时根据他本应达到的工资水平追溯性调整他的工资系数。

2.4 2005年12月12日，劳工法庭驳回了请愿人的申诉，理由是请愿人在雷诺任职期间从未提及他职业发展停滞或受到歧视。劳工法庭回顾称，在请愿人向法院提出歧视指控前，这些指控从未被正式记录在案。此外，劳工法庭指出，必须根据事实发生时的普遍情况来评估事实，同时考虑到公司重组过程和合并带来的限制及其对财务的影响。同样，劳工法庭结合专家的报告²指出，虽然工资、系数和职业发展存在差异，但无法找到“某个单一事实表明员工因其出身、意见或信仰而受到排斥”。劳工法庭还回顾说，请愿人此前曾以工会歧视为由申请审查其案件，但没有成功，请愿人的行为似乎“证明他希望就据称因歧视行为而受到的伤害获得赔偿”。

2.5 请愿人对该判决提出上诉，凡尔赛上诉法院就业庭于2008年4月2日部分推翻了该判决，命令雷诺公司向他支付80,000欧元，以赔偿其职业发展遭受的金钱损害，并另行支付8,000欧元，作为非金钱损害赔偿。法院还下令追溯性地将请愿人1985年到1989年的工资系数定为260，1990年至1999年的系数定为285，最后将2000年至他退休的系数定为305。法院在判决中指出，由于雷诺公司没有提供必要证据，证明请愿人和情况类似的员工在职业发展方面的不同待遇“有正当理由，存在客观因素，不涉及基于个人属于某一族裔群体、民族或种族的事实或猜想的歧视”，因此“必须认为歧视成立”。

2.6 雷诺公司没有对判决提出上诉，并部分遵守了判决，支付了判决中确定的赔偿金；但是，该公司拒绝按照上诉法院的命令对他重新定级，拒绝为此出具表

¹ 缔约国在2019年3月13日的意见中指出，请愿人在1971年8月31日至2003年12月1日期间是雷诺公司的员工。

² 布洛涅—比扬古劳工法庭在2004年3月1日的判决中任命了一名专家，其任务包括重新梳理包括请愿人在内的申诉人在雷诺公司的职业发展情况(工资、培训和职位)。该专家的报告于2005年5月9日提交法院和当事方。

明已重新定级的就业证明。请愿人称，雷诺公司拒绝履行判决，对他应享有的退休金计算产生了负面影响。

2.7 2008年11月28日，请愿人请楠泰尔大审法院的执行法官命令雷诺公司按照凡尔赛上诉法院下达的重新定级判决，向他出具就业证明。

2.8 2009年3月17日，楠泰尔大审法院的执行法官宣布，他缺乏管辖权，理由是已经对雇主施加了出具就业证明和工资条的义务，只有劳工法庭有权处理涉及这类义务的案件。法官还认为，鉴于劳工法院没有收到请求，便不能自行命令雷诺公司为其前员工提供就业证明，因为这样做会将构成超出诉讼请求的判决。请愿人对此裁决提出上诉。

2.9 2010年5月6日，凡尔赛上诉法院维持了楠泰尔大审法院执行法官2009年3月17日的判决。

2.10 鉴于雷诺公司不履行重新定级义务对请愿人应享退休金的计算造成了实际伤害，请愿人再次就该判决向执行法官提出上诉，请求法官命令雷诺公司履行对他重新定级的义务，每推迟履行该义务一天，则应支付1,000欧元的罚款。

2.11 2012年7月3日，楠泰尔大审法院驳回了请愿人的申诉，理由是凡尔赛上诉法院于2008年4月2日下达的判决已经具有既判力。请愿人随后对这一裁决提出上诉。

2.12 2013年9月5日，凡尔赛上诉法院维持了有争议的判决，因为据称请愿人没有要求审理劳工法庭裁决上诉案的法院命令雷诺公司为他出具经更新的就业证明，并在该措施基础上附加罚款。法院还确认，执行法官不具有下令出具就业证明的管辖权，而请愿人没有确切说明应如何履行将他重新定级的义务，因此不能就一项不确定的义务处以罚款。

2.13 请愿人提出一项撤销原判上诉，理由是雷诺公司没有履行对他重新定级的义务，在应享的退休金计算方面对他造成了实际损害，退休基金在计算他的退休金时，没有考虑到雷诺支付的损害赔偿。2014年12月4日，最高法院推翻了上诉法院的判决，理由是如果合情合理，执行法官本可以将另一名法官的裁决与罚款结合起来。最高法院还认为，上诉法院应对判决进行必要的解释，以就须处理的执行问题作出决定。

2.14 根据最高法院的裁决，凡尔赛上诉法院在2015年9月24日的判决中推翻了执行法官于2012年7月3日作出的判决。凡尔赛上诉法院在判决中首先宣布，请愿人关于在2008年4月2日判决所述重新定级义务基础上附加罚款的请求可以受理。然而，法院基于实质问题驳回了他的请求，因为除其他外，据称法院仅通过判处损害赔偿，就已补偿了该员工受到的所有损害，赔偿金额已经包括对请愿人“重新定级的影响”。请愿人对该判决提出撤销原判上诉。

2.15 2016年12月1日，最高法院第二民事庭根据《民事诉讼法》第1014条驳回了上诉，但没有说明作出裁决的理由，称为支持上诉而提出的撤销原判的理由显然无法导致有争议的判决被撤销。

申诉

3.1 请愿人声称，缔约国违反了《公约》第二、第三、第四、第五和第六条。他认为，他遭到歧视是基于上述条款意义上他的族裔。他回顾说，凡尔赛上诉法

院 2008 年 4 月 2 日的判决承认了这种歧视，认定请愿人在 1976 年至 2003 年退休期间一直遭受种族歧视。

3.2 因此，请愿人认为，缔约国必须对他遭受的种族歧视负责，因为雷诺公司内部特定类别的员工受到歧视众所周知，但是缔约国未能确保该公司遵守《公约》。请愿人说，后来公开的内部文件证明这种歧视具有系统性，特别是公司的 ESCADRE 系统，该系统引入了一种基于肤色和族裔出身、堪称“族裔分类”的体系，供内部使用。请愿人解释说，雷诺公司的一份内部备忘录提到，“最不能适应公司工作文化的员工无疑是非洲黑人、阿尔及利亚人、摩洛哥人和突尼斯人，紧随其后的是[海外部门]的员工”，还提到“黑人最难以融入法国社会”。

3.3 请愿人声称缔约国违反了《公约》第二条，理由是他认为缔约国允许对个人或群体实行基于族裔或地域出身的歧视。

3.4 请愿人还声称缔约国违反了《公约》第三条，理由是缔约国没有采取措施消除雷诺公司内部的种族隔离。

3.5 关于《公约》第四条，请愿人坚持认为，缔约国作为雷诺公司的决策者期间，通过消极不作为，助长了仇恨和歧视。请愿人还声称，缔约国没有确保他的基本权利，包括不分种族、肤色、民族或族裔出身而获得平等待遇的权利受到保护，因此违反了《公约》第五条。

3.6 关于《公约》第六条，请愿人坚称，凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日下达的判决只得到部分执行，该判决承认他受到了种族歧视，判给他损害赔偿，并下令对他重新定级，为此需要出具就业证明。请愿人解释说，法院在未对实质问题进行任何审议的情况下驳回了他的上诉，因此，他无法在国内法院面前就自身所遭受的种族歧视获得有效补救。最后，请愿人坚称，他无法就所遭受的种族歧视给他造成的全部伤害获得公允充分的赔偿。

缔约国关于实质问题的意见

4.1 2019 年 3 月 13 日，缔约国提交了对来文实质问题的意见，并表示不打算对可否受理问题发表评论。

4.2 缔约国认为，请愿人能够就他自认为在雷诺公司受到的歧视提出他的论点，他也能够行使由公正法庭审判的权利，并在令人满意的条件下享有与行使这项权利有关的所有保障。缔约国认为，在凡尔赛上诉法院于 2008 年 4 月 2 日裁定雷诺构成歧视后，请愿人受到的损害得到了确立和充分赔偿。

4.3 缔约国驳斥了请愿人关于缔约国违反《公约》第二、第三、第四和第五条的说法。首先，缔约国认为，关于缔约国在雷诺公司据称实行歧视性政策时消极不作为的指控毫无根据，尤其是请愿人未能提供所谓的“后来公开的内部文件”来支持这一指控。

4.4 第二，缔约国回顾说，缔约国有打击工作场所歧视的全面法律框架，其中涵盖了种族歧视。缔约国指出，平等和不歧视原则已经载入法国法律体系中位阶最高的《宪法》³。缔约国还指出，《劳动法》规定在劳资关系中须遵循这些原

³ 见 1789 年 8 月 26 日《人权和公民权宣言》，第 1 条；以及《法国宪法》第 1 条。

则⁴，对员工的保护也涵盖在因举报歧视而受到伤害时给予保护。⁵如果法官承认雇主对待员工的政策或行为具有歧视性，应宣布该政策或行为无效⁶。

4.5 缔约国解释说，其法律制度便于受到歧视的员工诉诸司法。缔约国指出，根据《劳动法》第 L1134-1 条，受到歧视的员工在民事法院享有举证责任调整的权利。因此，员工可免于证明对他们的待遇构成歧视。在这种情况下，雇主有责任证明差别待遇无关任何歧视理由。缔约国指出，请愿人在其意见中引用的委员会关于 Gabaroum 诉法国案的意见⁷不适用于本案，因为凡尔赛上诉法院已适当适用《劳动法》第 L122-45 条规定的举证责任倒置原则⁸，裁定雷诺公司构成歧视。⁹

4.6 缔约国坚称，打击就业中的种族歧视已经载入刑法。因此，如果雇主因种族歧视而拒绝雇用、惩罚或解雇某人，或对聘用要约、申请实习或在职培训附加条件，将构成刑事犯罪。雇主实施这种歧视行为的，可判处三年有期徒刑，并处罚金 45,000 欧元罚款。¹⁰

4.7 缔约国强调，请愿人所称的歧视得到了国内法院的承认，法院下令雷诺公司赔偿他因此遭受的损害。缔约国回顾，凡尔赛上诉法院在 2008 年 4 月 2 日的判决中指出，由于雷诺公司没有提供必要证据，证明请愿人和情况相似员工的待遇不同“有正当理由，存在客观因素，不涉及基于个人属于某一族裔群体、民族或种族的事实或猜想的歧视”，因此“必须认为歧视成立”。凡尔赛上诉法院还认为“雷诺公司必须赔偿请愿人因职业发展停滞和工资过低而遭受的损害”，命令雷诺支付损害赔偿金¹¹和法律费用¹²。

4.8 缔约国回顾说，凡尔赛上诉法院还下令追溯性调整请愿人的工资系数，使其符合他在职业生涯期间本应达到的水平。审理此案的法院认定，对请愿人造成的损害为 88,000 欧元(不含法律费用)，雷诺公司在支付相关罚款时，已经对上述损害给予了充分赔偿。然而，缔约国坚称，事实证明，实际上不可能对请愿人重新定级，因为在他的前任雇主被定罪时，他已经退休数年。缔约国指出，凡尔赛上诉法院在 2015 年 9 月 24 日的判决中就请愿人的解释请求作出裁决，称 2008 年 4 月 2 日的判决应以有利于对请愿人重新定级的方式进行解释，因此命令雷诺公司赔偿金钱损害和对请愿人职业生涯造成的损害是合理的。缔约国强调，请愿人没有对法院判处的赔偿金已经支付给他这一事实提出异议。缔约国表示，法院进一步指出，“由于 2008 年 4 月 2 日的判决没有命令支付工资，因此无法从该

⁴ 法国《劳动法》，第 L1132-1、L1132-4、L1134-1 和 L3221-1 条。另见 2008 年 5 月 27 日第 2008-496 号法，该法使法国法律的一些规定与欧洲联盟关于打击歧视的法律相一致。

⁵ 法国《劳动法》，第 L1132-3 条。

⁶ 同上，第 L1132-4 条。

⁷ CERD/C/89/D/52/2012.

⁸ 该条款于 2007 年废止。经 2008 年 5 月 27 日第 2008-496 号法律修订的《劳动法》第 L1134-1 条纳入了这一条款中关于举证责任倒置的内容。

⁹ 见 Gabaroum 诉法国案。

¹⁰ 法国《刑法》，第 225-2 条。

¹¹ 80,000 欧元金钱损害和职业生涯损害赔偿金，以及 8,000 欧元非金钱损害赔偿金。

¹² 根据《民事诉讼法》第 700 条的规定，为 2,000 欧元。

判决中推断雇主有义务出具相应的工资条或就业证明。此外，上述最后一项请求已经被不可撤销的判决驳回。”最后，缔约国指出，鉴于上述情况，请愿人向委员会申诉缔约国不作为是没有依据的，因为据称对他实行歧视的雷诺公司已经被定罪，他已经就所遭受的损害获得充分赔偿。因此，缔约国坚持认为，在本案中，不能指控缔约国没有遵守《公约》第二、第三、第四和第五条。

4.9 关于违反《公约》第六条的问题，缔约国指出，首先，请愿人不能合理声称凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日下达的判决只得到部分执行，相反，他的解释请求可以证实，上述判决实际上已经得到充分执行。缔约国指出，凡尔赛上诉法院在解释 2008 年 4 月 2 日判决的裁决中确认，它通过判给损害赔偿，对歧视造成的伤害进行了赔偿，赔偿金额中涵盖了对请愿人重新定级的影响。缔约国回顾说，审查国内法院对国内法律的解释并不是委员会的任务，除非有关决定明显具有任意性或构成司法不公¹³。缔约国认为，在本案中，委员会应认定 2008 年 4 月 2 日的判决已得到充分执行，请愿人已经就所受损害获得充分赔偿。因此，请愿人通过提起法律诉讼，得以让他遭受的歧视获得承认，并就所受损害获得全额赔偿。因此，请愿人诉诸法院的权利得到了维护。

4.10 第二，关于请愿人要求撤销凡尔赛上诉法院 2015 年 9 月 24 日判决的上诉被驳回一事，缔约国指出，根据《民事诉讼法》第 1014 条，在争议当事方提交诉讼要点后，有权审理此类上诉的最高法院合议庭在上诉显然不会导致争议判决撤销时，可依法裁决驳回上诉而无须说明决定的原因。缔约国坚称，对撤销原判上诉实行筛选程序符合适当开展司法工作的合法目的，后者要求对提交的案件进行筛选，以避免法院负担过重，并防止提交大量上诉¹⁴。

4.11 缔约国强调，为司法决定说明理由的义务是公正审判概念的固有组成部分¹⁵，但缔约国认为，“对于上诉法院根据某一具体法律规定，以上诉没有成功可能为由而驳回的裁决”，没有义务“详细说明理由”¹⁶。缔约国坚持认为，当事方可查阅审理案件的法官起草的报告，该法官提议最高法院根据《民事诉讼法》第 1014 条规定的条件驳回上诉。报告中阐述了客观理由，说明了他为什么认为上诉没有提出可能导致被诉判决撤销的充分理由。因此，当事各方可通过各自的律师在听证前自由提出任何相反意见，随后由合议庭以标准方式作出裁决。最后，缔约国指出，《民事诉讼法》第 1014 条的规定绝对没有剥夺诉讼当事人由法官审理其案件的权利。因此，缔约国认为自己没有违反《公约》第六条。

提交人对缔约国意见的评论

5.1 2019 年 7 月 17 日，请愿人提交了对缔约国关于来文案情的意见的评论。请愿人重申，凡尔赛上诉法院就业庭在 2008 年 4 月 2 日的判决中承认了他所声称的种族歧视，缔约国对此没有提出异议。然而，请愿人声称，他所遭受的伤害

¹³ Er 诉丹麦案(CERD/C/71/D/40/2007)，第 7.2 段。

¹⁴ 见 Guy Canivet, « La procédure d'admission des pourvois en cassation. Bilan d'un semestre d'application de l'article 131-6 du Code de l'organisation judiciaire », *Recueil Dalloz*, n° 28 (2002), p. 2195.

¹⁵ 见《保护人权与基本自由公约》(《欧洲人权公约》)第 6 条第 1 款。

¹⁶ 见欧洲人权法院, Burg 等诉法国案, 第 34763/02 号申诉, 2003 年 1 月 28 日的决定。

没有得到充分赔偿，因为上诉法院判决中关于重新定级的命令，特别是支付相关工资和奖金的命令，没有得到执行。

5.2 请愿人重申，雷诺公司长期以来一直对员工实行基于族裔出身的差别待遇¹⁷，甚至在作为国有公司期间也是如此，这种情况在雷诺成为法国政府控股的上市股份有限公司后仍在继续。请愿人坚称，雷诺公司实行基于国籍和族裔出身的歧视是众所周知的，而且有文件记录。

5.3 请愿人声称，2008年4月2日的判决有两部分，一部分涉及赔偿，即判给损害赔偿，已由雷诺公司支付，另一部分涉及重新定级的义务，但没有得到履行。关于未能履行重新定级义务这一点，缔约国没有提出异议，但声称理由是在该义务在实际上无法履行，因为请愿人已经于几年前退休。请愿人坚持认为，这一论点站不住脚，因为他退休并不妨碍在事后重新定级。此外，请愿人认为这一论点自相矛盾，因为缔约国一方面承认重新定级的命令没有执行，一方面又坚称已经对所造成的伤害进行充分赔偿。

5.4 请愿人说，最高法院的判例法在损害赔偿的充分性方面是一致的。损害赔偿的充分性意味着应采取行动，“尽可能准确地重新建立因所造成的伤害而破坏的平衡，使受害者恢复到若没有遭受伤害本应达到的状态”¹⁸。关于对员工重新定级，请愿人强调，最高法院就业庭多次表示，对他重新定级是充分赔偿的固有组成部分，退休不是重新定级的障碍¹⁹。

5.5 请愿人坚持认为，在本案中，正如凡尔赛上诉法院所承认的，不对他重新定级导致他收到的退休金较低，因为退休金是根据工资计算，而他受到的歧视妨碍他达到本该合理主张的工资系数，导致他的工资过低。这种歧视还影响到了绩效奖金和奖励，因为作为计算基数的工资被不公平地压低了。因此，请愿人重申，缔约国侵犯了他根据《公约》第二、第三、第四和第五条享有的权利。

5.6 关于违反《公约》第六条的问题，请愿人坚持认为，他向最高法院提出了理由充分的上诉，以控诉他所受到的伤害，但法院没有对实质问题进行任何审议便驳回了他的案件，因此剥夺了他获得有效补救的权利。他认为，这种做法构成司法不公，因此违反了《公约》第六条²⁰。

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请求之前，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。委员会注意到，缔约国没有对来文的可受理性提出异议。

6.2 委员会注意到请愿人的下述指控：(a) 他从1976年至2003年退休，一直在雷诺公司任职，期间受到了基于他族裔出身的歧视；(b) 公司歧视某些类别的员

¹⁷ 请愿人援引1972年3月31日的一份备忘录作为佐证，该备忘录按国籍和族裔对员工进行分类，并列出了各类员工的优缺点。

¹⁸ 除其他外，见法国最高法院第二民事庭1954年10月28日的判决。

¹⁹ 见法国最高法院就业庭2011年6月30日关于第09-71.538号上诉的判决。

²⁰ 见 Gabaroum 诉法国案。

工，这些员工因其族裔出身而无法享有公平的职业发展；(c) 国内法院，特别是凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日的判决承认了这种歧视。委员会还注意到请愿人指控：缔约国放任这种歧视发生(第二条)；没有采取任何步骤制止公司内部的行为(第三条)；通过不作为鼓励歧视性做法(第四条)；未能保障他享有必要的平等待遇，而不论种族、肤色、民族或族裔出身如何(第五条)。

6.3 委员会注意到缔约国提出，其法律制度通过贯彻载入法律体系，特别是《宪法》、《劳动法》和《刑法》的不歧视原则，保护受到种族歧视的员工。委员会还注意到，缔约国在其意见中承认，国内法院承认了请愿人所指称的种族歧视。委员会注意到，请愿人有机会在缔约国的法院面前采取法律行动维护自身获得平等待遇的权利，在这方面，凡尔赛上诉法院承认请愿人受到了歧视，判令雷诺公司支付损害赔偿和法律费用，并调整请愿人在 1985-2003 年期间的级别。委员会还注意到，缔约国法院在判决雷诺公司罪名成立时，根据《劳动法》第 L1134-1 条(原第 L122-45 条)的规定，以及委员会在 Gabaroum 诉法国案中的意见，适用了在种族歧视案件中举证责任必须倒置的原则。委员会进一步注意到，凡尔赛上诉法院在 2008 年 4 月 2 日的判决中指出，由于雷诺没有提供必要证据，证明请愿人和情况相似员工的待遇不同“有正当理由，存在客观因素，不涉及基于个人属于某一族裔群体、民族或种族的事实或猜想的歧视”，因此“必须认为歧视成立”。

6.4 在本案中，委员会认为，请愿人的陈述并不能证明缔约国放任所称的歧视行为发生(第二条)；没有采取措施制止歧视(第三条)；通过不作为鼓励歧视(第四条)；或未能维护请愿人获得平等待遇的权利(第五条)。委员会认为，基于为支持请愿人的指控而提交的资料，不能得出结论认为，就《公约》第二、第三、第四和第五条而言来文可予受理。

6.5 就根据《公约》第六条提出的申诉而言，委员会确定《公约》第十四条规定的所有受理条件均已满足，决定来文可予受理，并着手审议实质问题。

审议实质问题

7.1 委员会根据《公约》第十四条第七款(子)项，结合当事各方提交的所有资料，审议了本来文。

7.2 委员会注意到本来文与 Kotor 诉法国案之间的相似性，委员会在第一百零五届会议上于 2021 年 11 月 25 日就 Kotor 诉法国案发表了意见²¹。在这两个案件中，请愿人都受到了雇主的类似待遇。他们的案件在法国司法系统中由同一法院于同一日期以同样的理由作出裁决。两位请愿人由同一律师代理。因此，两个案件都依据《公约》提出了同样的问题。

7.3 在此背景下，委员会认为，缔约国违反了《公约》第六条，理由与委员会在关于 Kotor 诉法国案的意见中所阐述的理由相同²²。

8. 委员会再次建议缔约国确保种族歧视受害者能够得到充分赔偿，包括通过 (a) 确保受害者能够利用现有国内补救办法；(b) 审查涉及确定受害者有权获得何种赔偿的所有申诉。委员会还建议，在评估损害赔偿金时明确考虑到对遭受种族

²¹ Kotor 诉法国案(CERD/C/105/D/65/2018)。

²² 同上，第 7.2-8 段。

歧视的员工进行重新定级的问题。委员会还请缔约国广泛宣传委员会的本意见，包括向司法机关宣传。

9. 委员会希望缔约国在 90 天内提供资料，说明为落实本意见而采取的措施。

附件

委员会成员雷吉娜·埃塞内姆的个别意见(不同意见)

1. 2022年8月30日，委员会通过了关于 Stanislas Breleur 诉法国来文的意见。
2. 在程序问题上，委员会认为请愿人提交的材料没有证明缔约国放任所称的歧视发生(第二条)，没有采取措施制止歧视(第三条)，通过不作为鼓励歧视(第四条)，或未能维护请愿人获得平等待遇的权利(第五条)。因此，委员会得出结论认为，就《公约》第二、第三、第四和第五条而言，来文不可受理。
3. 然而，委员会认为，就根据《公约》第六条提出的申诉而言，《公约》第十四条规定的要求已经满足，来文可予受理。
4. 在审议来文的实质问题时，委员会认为，鉴于本来文与 Kotor 诉法国案之间的相似之处¹，出于委员会在对后者的意见中阐述的同样理由，缔约国违反了《公约》第六条。
5. 我认为，本来文是《公约》第十四条第一款意义上的个人申诉，该条规定委员会是解决承认其管辖权的国家与受该国管辖的个人之间争端的准司法机关。本来文和 Kotor 诉法国案并未因其相似性而合并审议，因此，委员会本应审议本来文的实质问题。
6. 关于委员会认定缔约国违反了《公约》第六条，在这方面，请愿人坚称，凡尔赛上诉法院 2008 年 4 月 2 日下达的判决仅得到部分执行，该判决承认他遭受种族歧视，判给赔偿，并下令对他重新定级，为此需要出具就业证明。
7. 请愿人解释说，鉴于最高法院没有审议实质问题就驳回了他的上诉，这剥夺了他在国内法院面前就构成对他进行种族歧视的做法获得有效补救的权利，因此，他无法就他所遭受的全部伤害获得公允充分的赔偿。
8. 《公约》第六条规定，缔约国应保证在其管辖范围内，人人均能经由国内主管法庭及其他国家机关对违反本公约侵害其人权及基本自由的任何种族歧视行为，获得有效保护与救济，并有权就因此种歧视而遭受的任何损失向此等法庭请求公允充分的赔偿或补偿。
9. 从请愿人的指控和缔约国的意见中可以看出，2003 年 3 月 20 日，即他退休的同一年，请愿人向劳工法庭，即布洛涅一比扬古劳工法庭提出申请，要求：
 - (a) 承认他在受雇于雷诺公司期间因族裔出身而遭受就业歧视；
 - (b) 就其所受伤害获得赔偿；
 - (c) 追溯性向他赋予他在退休前本应达到的工资系数。
10. 2008 年 4 月 2 日，即请愿人退休五年后，凡尔赛上诉法院就业庭作出判决，支持了请愿人的三点主张。

¹ CERD/C/105/D/65/2018.

11. 该法院承认请愿人受到种族歧视，并下令将他退休时的工资系数从 220 追溯性提高到 305，即提高 85 个点。
12. 在赔偿方面，凡尔赛上诉法院命令雷诺公司向请愿人支付下列赔偿金：
 - (a) 金钱损害赔偿：80,000 欧元；
 - (b) 非金钱损害赔偿：8,000 欧元。
13. 金钱损害及其对受害人资产的负面影响须加以解释。在社会领域，金钱损害的特点是失去或被剥夺报酬。在本案中，金钱损害包括剥夺请愿人通过实际承担的工作本应获得的报酬。
14. 为了赔偿请愿人因此遭受的金钱损害，凡尔赛上诉法院着手重新梳理了他的职业生涯，并在此基础上计算出应支付的赔偿金额，确定赔偿金额为 80,000 欧元。
15. 为了赔偿他的荣誉和名誉损害，凡尔赛上诉法院还判给请愿人 8,000 欧元的非金钱损害赔偿。
16. 雷诺公司向请愿人全额支付了这些款项。
17. 请愿人随后向执行法官提出申请，声称雷诺公司没有按照凡尔赛上诉法院的命令对他重新定级，并拒绝向他出具相关就业证明。
18. 执行法官宣布，他无权强制执行凡尔赛上诉法院未下令采取的措施。法院于 2015 年 9 月 24 日维持了这一判决。
19. 请愿人对这一判决提出上诉，要求撤销原判。2016 年 12 月 1 日，最高法院作出判决，宣布上诉可予受理，但随后根据《民事诉讼法》规定的上诉不予受理程序，在没有审议实质问题的情况下驳回上诉，原因是撤销原判的理由不足。
20. 不能认为最高法院驳回判决之举剥夺了请愿人在国内法院面前就他所遭受的种族歧视获得有效补救的权利。
21. 实际上，对大多数国家的最高法院而言，筛选上诉是一个合法的程序步骤，因为最高法院的职能不是重新审查一个案件的事实情况，而是核实向其提交的判决在推理上的一致性及其合法性。出于这个原因，法律详尽无遗地列举了可以上诉的案件；所援引的上诉理由必须与可上诉的具体案件相对应，必须前后一致且有充分证据。
22. 在非刑事案件中，审判模式由申诉人确定，负责审理的法院不能超越其权限范围，判决采取申诉人没有要求的措施，因为这有可能构成超出诉讼请求的判决，会损害其判决的法律效力。
23. 出具就业证明是一项单独的主张，本应在诉讼之初就提出。请愿人在 2003 年 3 月 20 日向劳工法院提交的申请中没有要求出具就业证明。因此，凡尔赛上诉法院没有就这一问题作出裁决。
24. 请愿人此举相当于暗请委员会就他此前并未向国内法院提出的要求作出决定。
25. 然而，委员会不能取代国内法院，也不能成为对国内法院所作判决的上诉或复审机构。

26. 根据上述分析，并根据委员会议事规则第 95 条第 4 款，其中规定委员会任何委员均可要求将其个人意见摘要附在委员会的意见之后，我个人认为，本来文不可受理，因为它滥用了根据《公约》第十四条提交来文的权利，根据委员会议事规则第 91 条(d)项，这构成不予受理的理由。
