



消除一切形式 种族歧视国际公约

Distr.: General
31 May 2021
Chinese
Original: English

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 60/2016 号来文的意见* **

来文提交人: Grigore Zapescu(由律师 Dumitru Sliusarenco 代理)

据称受害者: 请愿人

所涉缔约国: 摩尔多瓦共和国

来文日期: 2016 年 6 月 30 日(首次提交)

意见通过日期: 2021 年 4 月 22 日

参考文件: 根据委员会《议事规则》第 91 条作出的决定, 已于 2016 年 11 月 23 日转交缔约国(未以文件形式印发)

事由: 就业机会方面的种族歧视; 未予赔偿

程序性问题: 委员会的属时管辖权; 用尽国内补救办法

实质性问题: 基于民族或族裔出身的歧视

《公约》条款: 第一条第一款、第二条第一款(卯)项、第五条(辰)项第(1)目、第六条和第七条

1. 请愿人 Grigore Zapescu 系摩尔多瓦共和国国民, 罗姆族, 生于 1992 年。他声称自己是所涉缔约国违反《消除一切形式种族歧视国际公约》第一条第一款、第五条(辰)项第(1)目、第六条以及结合第二条第一款(卯)项一并解读的第七条的受害者。¹ 请愿人由律师代理。

* 委员会第一〇三届会议(2021 年 4 月 19 日至 30 日)通过。

** 参加审查该来文的委员会委员有: 西尔维奥·何塞·阿尔布克尔克·席尔瓦、谢哈·阿卜杜拉·阿里·米斯纳德、努尔雷迪讷·埃米尔、马克·博叙伊、郑镇星、巴卡里·西迪基·迪亚比、伊普拉西马·吉斯、丽塔·伊扎克-恩迪亚耶、居恩·屈特、李燕端、梅赫达德·巴彦德、韦雷纳·艾伯特·谢泼德、斯塔玛蒂亚·斯塔里那基、费斯·迪克勒迪·潘斯·特拉库拉、杨俊钦。

¹ 该缔约国于 1993 年 1 月 26 日批准《公约》, 于 2013 年 5 月 8 日根据《公约》第十四条作出声明。



请愿人陈述的事实

2.1 2012年11月，请愿人与他当时同为法律系学生的朋友 B.V. 申请了一家名为安迪披萨的连锁餐馆发布的服务员职位。2012年11月29日，请愿人和他的朋友接受了该职位的面试，并被要求填写一份问卷。请愿人在问卷中表示他会说罗姆语等语言。据称他在面试时确认了自己的罗姆人血统。面试持续了大约15分钟。请愿人被告知，将在那一周接近周末时通知他选拔进程的结果。但是，从未再与他联系。当日，就在请愿人之后，B.V. 也接受了面试。在面试结束时，B.V. 被告知他的工作申请成功了，并被邀请参加一个培训课程。² 最后，B.V. 决定不接受这个工作机会，因为他的朋友受到了歧视性待遇。

2.2 2013年1月24日，请愿人以《平等法》和《劳动法》为依据提起民事诉讼，要求法院认定他因身为罗姆族而遭到歧视，且其工作权也遭到侵犯。请愿人要求法院判予他侵权损害赔偿。2014年6月27日，基希讷乌坎图区法院以证据不足为由驳回了请愿人的诉求。2015年1月22日，基希讷乌上诉法院与下级法院持同样立场，维持了一审判决。2015年9月16日，最高法院驳回了请愿人的上诉。于2016年1月22日将上述裁定通知了请愿人。

申诉

3.1 请愿人称自己是摩尔多瓦共和国违反《公约》第一条第一款、第五条(辰)项第(1)目、第六条以及结合第二条第一款(卯)项一并解读的第七条的受害者。他以《公约》第一条第一款为依据，称自己是种族歧视受害者。就此，请愿人称自己和 B.V. 申请了同一职位，并于同日接受面试。鉴于两人外貌相似，会讲同一种语言，且有着完全一样的工作经历，有可能解释其工作申请遭到拒绝的两人之间唯一可见的差异之处是他的族裔出身。

3.2 请愿人以《公约》结合第二条第一款(卯)项一并解读的第七条为依据称，从国家一级通过的相关反歧视法律来看，貌似缔约国可能遵守了所援引的《公约》条款的规定，尤其是鉴于国内法律禁止种族歧视。但与此同时，请愿人称，正如他本人的案件以及其他很多人的案件所显示的那样，未采取任何切实措施来实施适用的法律和国家政策以确保罗姆人不受歧视，尤其是在就业事宜中不受歧视。³

3.3 关于《公约》第五条(辰)项第(1)目遭违反的指称，请愿人称：缔约国未保障工作权不受歧视；尽管他曾提请国内主管部门关注他的主张，但它们未能承认其权利遭受侵犯，也未能就其所受委屈提供救济。

3.4 请愿人以《公约》第六条为依据称，缔约国须就其权利遭受侵犯向其提供有效补救。就此，请愿人称，在据称发生歧视情事的案件中，缔约国应积极主动采取行动，打击不法行为，以防止将来发生类似事件。请愿人坚称，尽管如此，在对其控告进行评估时，他还是被剥夺了得到公正审判的权利。尤其是，在他已初步证明发生歧视后，国内法院未能按照国内法以及国际法的规定，将举证责任转移到被告公司头上。关于国际法的规定，请愿人回顾称，举证责任转移概念出现在欧洲人权法院的判例当中。上述判例指出，一旦申请人确立了“某种可予反驳

² 从法庭文件看，B.V. 似乎是在同一天，但不是面试结束时，被告知其申请成功的。

³ 请愿人提到，极端贫困与人权问题特别报告员，经济、社会及文化权利委员会以及欧洲反对种族主义和不容忍委员会曾就摩尔多瓦共和国罗姆族人的就业机会问题表达过关切。

的推测，即某项措施或某种做法在效果上具有歧视性，则举证责任转移到被告国头上。被告国必须证明待遇上的区别不具歧视性”。⁴ 请愿人进一步援引欧洲联盟法院的判例。该法院在若干案件中宣布，若举证责任不转移，则某些情况下该法院无法针对歧视提供有效的保护。⁵ 实行举证责任转移的要求后来被编入欧洲联盟若干有关不歧视问题的指令当中。⁶ 请愿人进一步指出，人权事务委员会在一项决定中含蓄地适用了同样的标准。⁷ 此外，请愿人解释说，当某人因属于拥有受保护特征的某一特定群体而受到与另一人相比较为不利之待遇时，即发生歧视。民事诉讼中所通常适用的举证责任，即未予转移的举证责任，会对歧视受害者施加不应有的负担。歧视受害者往往无法证明其受保护特征与其所遭受的不利待遇之间的因果关系，尤其是鉴于主要证据通常掌握在歧视方手中。本案当中，请愿人称，他将罗姆语列为母语，此举强烈暗示他是罗姆人。出于评估他是否遭受歧视的目的，他提到与其情况相同的B.V.。与B.V.相比，请愿人遭受了不利待遇，表现是他的工作申请遭到拒绝。此外，请愿人以欧洲联盟法院的判例为依据称，被告公司未能准许查阅与评估歧视主张可能具有相关性的信息，由此或可作出推定。⁸ 在这个问题上，请愿人强调指出，被告公司拒绝提交招聘过程相关文件来反驳请愿人的如下主张：招聘人员知道他的族裔；他的族裔是选拔过程中被纳入考量的一个因素。

缔约国关于可否受理和实质问题的意见

4.1 2017年3月9日，缔约国就来文可否受理和实质问题提交了意见。缔约国在其意见中首先重申了案件的事实，并陈述了国家各主管部门的立场。摩尔多瓦共和国检察院称该院当时未获悉此案，也未以任何其他方式参与国内诉讼，因而未就案件实质问题提交任何意见。

4.2 卫生、劳动和社会保障部回顾指出，《摩尔多瓦共和国宪法》禁止以包括族裔在内的任何理由歧视，而《劳动法》在就业领域重申了这一点。该部称，与请愿人坚称之说相反的是，存在着若干确保上述规范得到强制执行的机制。这其中包括，受害方可选择请求法院认定拒绝提供就业机会不合法并要求雇主与当事人签订雇用合同。该部强调指出，此案中请愿人未对上述机会加以利用，而是以他据称遭受的歧视为由要求赔偿。关于拒绝请愿人的工作申请是否合法，该部认为，选拔过程系遵循该公司通过的一部规章，其中规定了明确且不具歧视性的聘用标准，选拔过程的结果因而应视为系基于合理理由。

⁴ 欧洲人权法院，D.H.及他人诉捷克共和国(第57325/00号申请)，2007年11月13日的判决，第189段。

⁵ 欧洲联盟法院在丹麦商业雇员和文员协会诉丹麦雇主协会(代表丹佛斯集团行事)一案中的判决(案件109/88)；欧洲联盟法院在Pamela Mary Enderby博士诉弗朗蔡卫生局和卫生大臣一案中的判决(案件C-127/92)。

⁶ 关于实行不论种族或族裔人人待遇平等原则的理事会2000年6月29日第2000/43/CE号指令；规定就业和职业领域平等待遇总框架的理事会2000年11月27日第2000/78/CE号指令；关于实行男女在就业和职业事宜中机会平等和待遇平等原则的欧洲议会和理事会2006年7月5日第2006/54/EC号指令。

⁷ 见Bhinder诉加拿大(CCPR/C/37/D/208/1986)。

⁸ 欧洲联盟法院在Meister诉语音设计载体系统有限公司一案中的判决(案件C-415/10)。

4.3 摩尔多瓦共和国监察员办公室重申了相关国家法律⁹ 和多项人权文书¹⁰，其中包括《公约》几项条款。监察员办公室称，该办公室在申诉的受理问题上无异议。监察员办公室指出，尽管请愿人未将案件提交防止和消除歧视及确保平等委员会处理，但后者还是为国内法院提供了一份咨询意见，提请国内法院注意歧视案件中有必要倒置举证责任，并就如何解释“基本职业要求”¹¹ 一词给出了一些指导意见——国内层面没有相关判例。随后，监察员办公室补充说，从请愿人提交的案件事实看，请愿人似乎已初步证明发生了歧视情事，而被告公司未能证明请愿人并未因其族裔而遭到歧视。与此同时，监察员办公室指出，从基希讷乌上诉法院的判决来看，有几位来自不同族裔的员工确认该公司管理人员对员工的态度友好且宽容。接下来，监察员办公室重申了欧洲人权法院判例中确立的一些有关歧视案件的一般性原则。¹² 监察员办公室进一步回顾指出有必要把将招聘进程的结果通知申请人这一要求编纂入法规，并指出就业问卷中不应包含族裔相关信息。

4.4 此外，缔约国¹³ 回顾了用尽国内补救办法的规定，并指出，尽管从案卷来看最高法院刑事庭已就此案作出裁决，但请愿人似未能按照《劳动法》的规定对上述判决提交特别上诉。最后，缔约国重申，缔约国当局支持国际组织的如下立场：出于种族动机的暴力行为侵犯人之尊严，须对之提高警惕并采取更多行动。

请愿人对缔约国关于可否受理和实质问题的意见的评论

5.1 2018年3月19日，请愿人就缔约国关于来文可否受理和实质问题的意见提交了评论。他欢迎缔约国努力让国内不同主管部门参与其案件相关对话，但关切地指出，缔约国未请在歧视问题上最具权限的主管部门防止和消除歧视及确保平等委员会就其案件发表意见，却给了总检察院提交意见的机会，尽管其申诉并不涉及任何刑法内容。

5.2 关于其申诉可否受理，请愿人首先强调指出，与缔约国坚称之说相反的是，最高法院刑事庭并未就其案件作出裁决。鉴于请愿人提起的是民事诉讼，缔约国所指的特别上诉于他而言并不是一种可行的选择方案，因为那是只有在刑事案件中才可能获得的补救。

5.3 关于其案件实质问题，请愿人称国内法院错误地解释了“真正的起决定性作用的职业要求”定义。在某些情境中，若申请人不满足该要求的话，可以该要求作为合法的不予雇用理由。就此，请愿人重申：他申请的是一个服务员职位；职位描述中并未表明有此类要求，被告公司在法庭诉讼过程中也未指出有此类要

⁹ 关于少数民族人员权利及少数民族组织法律地位的第382号法第1和第2条；关于平等问题的第121号法第7和第19条。

¹⁰ 《保护人权与基本自由公约》（《欧洲人权公约》）第14条；《公约》第二条第一款、第五条、第六条和第七条；《经济社会文化权利国际公约》第六条第一款。

¹¹ 关于确保平等问题的第121号法第7条第5款规定，只要相关活动的具体性质或开展相关活动的条件须满足某些“确定的专业要求”，则就某一特定工作的任何区分、排除、限制或偏好不构成歧视，前提是目的是合理的且要求是相称的。

¹² 欧洲人权法院，D.H.及他人诉捷克共和国。

¹³ 此处援引的内容据推测系来自族裔关系局。意见系由该局提交，且该局在国内层面负责执行《公约》的规定。

求。所以说，基希讷乌坎图区法院得出结论认定安迪披萨拒绝雇用请愿人系因他不符合此类要求是错误的。此外，请愿人重申，为实施相关反歧视法律而建立的机制不发挥效用。法庭诉讼本身即清楚地证明了这一点——法庭诉讼中未要求被告公司就区别对待请愿人提供合理理由，有违根据一经初步证明发生歧视情事即应倒置举证责任的要求所应采取的做法。此外，基希讷乌坎图区法院因请愿人未提供任何文件证明自己是罗姆族而得出对请愿人不利的看法。请愿人进一步反驳了卫生、劳动和社会保障部的观点，即请愿人未遭歧视，因为招聘进程是按照公司内部的不歧视规章进行的。就此，请愿人指出，被告公司从未在国内法院作为证据援引上述规章。

第三方提交的意见

6.1 2018年3月9日，来文工作组代表委员会行事，决定允许摩尔多瓦法律资源中心提交意见，条件是材料系经当事任一方提交。

6.2 2018年8月7日，摩尔多瓦法律资源中心经由请愿人的律师向委员会提交了意见。该中心在其提交的意见中描述了其主要活动，就摩尔多瓦共和国在法官培训方面的不足之处提供了一些信息，并解释了缔约国法院实践发展方向的重要性，强调指出司法当局所适用的不歧视相关法律是直到近期才通过的。就此项申诉的具体情况而言，摩尔多瓦法律资源中心称，国内法院对证据的评估显示，存在着系统性的未能理解歧视案件中应如何适用举证责任的问题。就此，第三方强调，一审法院因请愿人除本人陈述外未就其族裔出身提供证据而得出对请愿人不利的看法，尽管这样的要求系与国际标准背道而驰。此外，被告公司未能作为证据提交请愿人的就业申请表/问卷，由此本可推导出歧视推断，但法院却未能借助歧视推断。尽管请愿人确实持有问卷副本，但却未能被采信为证据，因为请愿人错过了一个程序性截止日期。此外，法院基于请愿人未向防止和消除歧视及确保平等委员会求助这一事实，并以请愿人未请求法院下令该公司雇用他而是要求判令予损害赔偿为由，推断出了不合理的结论。此外，摩尔多瓦法律资源中心认为有问题的是，法院严重依赖同一家公司其他员工的证人证词，而未能认识到族裔、年龄和性别之间的相互交织问题以及一名罗姆男青年在寻求涉及直接向顾客提供服务的入门级职位方面所特有的脆弱之处。此外，法院未能要求被告公司就各申请者所受的不同待遇提供合理解释——上述不同待遇的结果是，非罗姆族申请者当即获得工作机会，而罗姆族申请者却没有下文。

6.3 2018年11月20日，委员会将第三方于2018年8月7日提交的意见转交缔约国。缔约国未提交任何答复意见。

委员会需处理的问题和议事情况

审议可否受理

7.1 在审议来文所载的任何诉求之前，委员会必须根据《公约》第十四条第七款(子)项，决定来文是否符合受理条件。

7.2 委员会注意到，请愿人系于2016年6月30日向委员会提交来文，即在最高法院判决的副本于2016年1月22日送达之日起的六个月内。委员会进一步注意到，缔约国未以此为由就申诉可否受理提出异议。因此，委员会认为，请愿人遵守了《公约》第十四条第五款规定的六个月要求。

7.3 此外，按照委员会《议事规则》第 91 条(c)项，委员会须查明来文符合《公约》的规定。在这方面，委员会注意到，案件的事实发生在 2012 年 11 月，即第十四条于 2013 年 5 月 8 日对缔约国生效之前。但是，委员会注意到，国内法院的判决系于 2014 年 6 月 27 日、2015 年 1 月 22 日和 2015 年 9 月 16 日下达。委员会赞同其他委员会的立场，即当国内主管部门的司法判决系与最初导致侵权的事实、作为或不作为直接相关的程序所得出的结果时，只要判决能为据称发生的侵权提供补救，即应将其视为案件事实的组成部分。若此类判决系在第十四条对相关缔约国生效之后作出，委员会《议事规则》第 91 条(c)项所规定的标准不会影响来文的可受理性，因为在寻求这些补救办法时，国内法院有审理申诉进而制止据称发生的侵权情事并提供救济的可能性。¹⁴ 无论如何，本案当中，请愿人所称发生的侵权，似乎主要与缔约国所提供的补救措施——即国内法院对请愿人歧视主张的审查以及随后于 2014 年和 2015 年下达的司法判决——存在不足有关。上述补救措施未能适用反歧视标准，从而使请愿人据称遭受的私营雇主不合法待遇得以存续。¹⁵ 在这个问题上，委员会注意到，请愿人提起了民事诉讼，从而使国内法院可以详细审查案卷中的证据并审理据称发生的侵权情事，以期酌情提供救济。有鉴于上述，委员会不能宣布来文不符合委员会《议事规则》第 91 条(c)项规定的受理条件。

7.4 最后，委员会注意到，缔约国坚称，请愿人尚未用尽所有可用的国内补救办法，因为他未能针对最高法院刑事庭的判决提交特别上诉。在这个问题上，委员会注意到请愿人的观点，即就其案件作出裁决的是最高法院民事庭，不是刑事庭，而缔约国所指的特别上诉仅适用于刑事案件。委员会注意到案卷中的法庭文件支持请愿人的说法，因而认为，就《公约》第十四条第七款而言，相关补救办法即便假定是有效的，在请愿人的案件中也并非是可用的补救办法。

7.5 委员会未发现受理该来文存在任何障碍，因而宣布来文可予受理，并着手审议实质问题。

审议实质问题

8.1 委员会根据《公约》第十四条第七款(子)项及其《议事规则》第 95 条，结合各当事方提交的所有材料和出示的文件证据审议了该来文。

8.2 委员会注意到，需要考虑的第一个问题是，就驳回请愿人的申请而言，缔约国是否违反了本国根据《公约》第五条(辰)项第(1)目所承担的保护请愿人免因族裔出身而遭受歧视的义务。需要考虑的第二个问题是各法庭的审查是否构成违反《公约》第六条。

¹⁴ 举例来说，见经济、社会及文化权利委员会在以下案件中的决定：M.L.B.诉卢森堡(E/C.12/66/D/20/2017)，第 7.2 段；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(E/C.12/63/D/7/2015)，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；I.D.G.诉西班牙(E/C.12/55/D/2/2014)，第 9.3 段。另见残疾人权利委员会在以下案件中的决定：Jungelin 诉瑞典(CRPD/C/12/D/5/2011)，第 7.6 段；Bacher 诉奥地利(CRPD/C/19/D/26/2014)，第 8.4 至第 8.7 段。另见人权事务委员会在以下案件中的决定：Kouidis 诉希腊(CCPR/C/86/D/1070/2002)，第 6.3 段；Singarasa 诉斯里兰卡(CCPR/C/81/D/1033/2001)，第 6.3 段。

¹⁵ 见 Durmic 诉塞尔维亚和黑山(CERD/C/68/D/29/2003，参考须经适当调整)，第 6.4 段。

8.3 根据《公约》第五条(辰)项第(1)目，缔约国承诺禁止并消除一切形式种族歧视，保证人人不分种族、肤色或民族或人种均享有工作权。委员会回顾其第 27 号一般性建议(2000 年)，指出须实行有效的法律，禁止影响罗姆社群成员的就业歧视以及劳动力市场包括招聘进程中的一切歧视性做法，与此同时须有效保护潜在受害者免受此类做法影响。在这方面，委员会关切地注意到，缔约国认为，选拔进程系遵循公司层面通过的一部规定了明确的不歧视招聘标准的规章，选拔进程的结果因而应被视为系基于合理理由。委员会澄清指出，第五条(辰)项第(1)目所产生的义务，并不能仅因规定了在就业机会方面禁止种族歧视的法律和规章框架即得到履行，而是包含对不歧视招聘政策在实践中的实施情况进行有效监督的义务。不过，提交委员会并加以证实的主张所提出的问题，主要与有效保护免遭种族歧视和就种族歧视提供补救有关，因而将仅在《公约》第六条之下予以审查。

8.4 根据第六条，“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。”该条款从字面上看，似乎在请愿人有权获得保护与补救之前，必须先证明发生了某种种族歧视行为。但尽管如此，委员会指出，缔约国必须通过国内法庭及其他机关对上述权利进行认定。若在尚未证明发生侵权情事的情况下不能获得此项保障，则此项保障无效。没理由要求缔约国无论此类主张多么缺乏依据均必须在《公约》之下对权利进行认定，但若据称受害者的主张在《公约》之下可予论证，第六条即向其提供保护。鉴于上述考量，委员会着手在《公约》第六条之下审查请愿人的主张。

8.5 在上述背景下，委员会注意到，出身于罗姆族的请愿人提交委员会的信息称，2012 年他的服务员职位申请遭到一家连锁餐馆拒绝，缔约国未就此提出异议。委员会尤其注意到，请愿人称，他基于此次事件向国内法院提出了已经初步证明的种族歧视主张，因此，应由被告公司提供合理的、令人信服的理由，以解释他所遭受的不平等待遇。另一方面，委员会也注意到缔约国的立场。缔约国主要以国内法院已对案件进行审查并认定请愿人未能充分证实自己遭受歧视为依据，对请愿人的主张提出了异议。具体就司法补救是否有效而言，包括就有关举证责任倒置的程序性问题而言，委员会注意到，缔约国未提供任何具体的论据。

8.6 委员会在评估国内法院是否已按照《公约》第六条的规定为请愿人提供有效补救时，首先回顾其判例。上述判例确定，假定的种族歧视受害者无需证明对其有歧视意图。¹⁶ 尽管委员会知道缔约国的国家法律规定歧视情事中举证责任倒置，¹⁷ 但委员会回顾，请愿人称国内法院未能按照《公约》适用上述国内法律。在这个问题上，委员会注意到，请愿人称，基希讷乌坎图区法院因请愿人除自己的陈述外未提供证据证明其族裔出身而得出了于请愿人不利的看法。就此，委员会回顾指出，确定某人为某族裔或种族群体的成员，若无相反理由，应以当事人的自我认同为依据。¹⁸

¹⁶ 举例来说，见：V.S. 诉斯洛伐克(CERD/C/88/D/56/2014)，第 7.4 段；Er 诉丹麦(CERD/C/71/D/40/2007)，第 7.4 段；Laurent Gabre Gabroum 诉法国(CERD/C/89/D/52/2012)，第 7.2 段。

¹⁷ 关于平等问题的第 121 号法律第 19 条。

¹⁸ 见委员会第 8 号一般性建议(1990 年)。

8.7 此外，委员会注意到，请愿人称国内法院对他在法庭程序中要求以赔偿作为补救办法而非要求确保就业这一情节给予了太多权重。委员会注意到，法院以请愿人的选择为依据，想当然地认为他从未有过为该公司工作的打算，这一推测似乎在国内法院的评估中削弱了请愿人的歧视主张。委员会强调指出，不得因选择某种特定的补救办法而对歧视主张的审查产生负面影响，即便是在据称遭受歧视的受害者不希望为相关公司工作的情况当中。

8.8 此外，委员会关切地注意到，国内法院认定请愿人不将其案件提交防止和消除歧视及确保平等委员会的决定确证不存在“切实的歧视情况”。就此，委员会指出，请愿人选择除提供宣告性救济外还能提供赔偿的司法渠道这一事实，不能将其置于不利地位。

8.9 最后，委员会注意到，从法庭文件看，尽管防止和消除歧视及确保平等委员会曾提供咨询意见提醒各法院注意歧视案件中有必要倒置举证责任，并就如何解释“基本职业要求”一词给出了一些指导意见，但法院并未要求被告公司就区别对待请愿人作出合理解释，明确阐述不雇用请愿人的确切原因，而是严重依赖于其他雇员证明其履行日常职责的环境不具歧视性的证人证词。但委员会感到关切的是，从年龄、性别和族裔与请愿人不同且受雇从事其他职位的人员那里所收集到的信息，并不能保证这些人与请愿人有着相同的处境。此种做法还忽视了在欧洲进行的实地比较试验中所显示的劳动力市场中存在多重歧视交错¹⁹和“族裔等级”的可能性，且低估了“个别”和特定情境中出现歧视性待遇的情况——甚至是出于多种动机的歧视性待遇，并非是作为系统性政策或待遇的组成内容。在被告公司未就拒绝请愿人的申请作出任何具体解释的情况下，尤其如此。最后，委员会回顾指出，委员会2011年和2017年就摩尔多瓦共和国发布的结论性意见以及其他国际和区域人权机构的诸多报告中已确认罗姆社群在缔约国仍面临着挑战和偏见，²⁰而此种处理方法所体现的，是对上述挑战和偏见缺乏了解。

8.10 委员会重申，没理由要求缔约国无论《公约》之下的权利主张多么缺乏依据均必须对权利进行认定，但第六条规定，若据称受害者的主张在《公约》之下可予论证，即应向其提供保护。鉴于上述考量，委员会在本案当中认定：请愿人提交了此类可予论证的案件；无论如何，请愿人承担了证明被告公司有歧视意图的不相称责任。委员会认为，尽管国家法律规定了举证责任转移程序，但缔约国对种族歧视主张的处理如此无效，以致于未能确保提供妥善的保护和补救，包括未能按照本国的法律和《公约》第六条确保就所承受的损害获得适当的补偿和赔偿。因此，委员会得出结论认定，请愿人根据《公约》第六条享有的权利遭到侵犯。²¹

¹⁹ 见委员会第32号一般性建议(2009年)，第7段。

²⁰ CERD/C/MDA/CO/10-11，第20至第21段；CERD/C/MDA/CO/8-9，第15段；E/C.12/MDA/CO/3，第22至第27段；A/HRC/34/53/Add.2，第105至第107段；A/HRC/26/28/Add.2，第90(a)段。另见：欧洲反对种族主义和不容忍委员会，关于摩尔多瓦共和国的第四次报告(2013年6月20日通过，2013年10月15日发布)，第29至第31段；关于摩尔多瓦共和国的第五次报告(2018年6月20日通过，2018年10月2日发布)，第83至第84段。

²¹ 举例来说，见：Habassi诉丹麦(案件号10/1997)，第9.3段；Er诉丹麦，第7.4段；V.S.诉斯洛伐克，第7.4段。

8.11 有鉴于上述，委员会认为没有必要另行审查请愿人根据《公约》第五条(辰)项第(1)目和结合第二条第一款(卯)项一并解读的第七条提出的主张。

9. 委员会依照《公约》第十四条第七款(子)项行事，认定本案当中委员会收到的信息显示缔约国违反了《公约》第六条。

10. 委员会建议缔约国向请愿人致歉并就上述违反《公约》情事所致损害向其提供充分赔偿。委员会还建议缔约国通过以下方式全面执行其反歧视法律：(a) 对法官进行反歧视法律的培训，以期除其他外能确保举证责任转移原则得到全面遵行；(b) 就种族歧视案件中可以利用的国内补救办法提供明确的信息；(c) 加强反歧视劳动标准的监督工作。还请缔约国广泛传播委员会本意见，包括在司法机构中广泛传播，并将其翻译成缔约国的官方语言。

11. 委员会请缔约国在 90 天内就为落实委员会意见采取的措施提供信息。
