



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
13 April 2012
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第 28/2010 号来文

2012 年 2 月 13 日至 3 月 2 日委员会第五十一届会议通过的《意见》

提交人:	R.K.B (由律师 Ozge Yildiz Arslan 代理)
据称受害人:	提交人
所涉缔约国:	土耳其
来文日期:	2009 年 7 月 14 日(首次提交)
参考文件:	2010 年 10 月 28 日发送缔约国(未印成文件分发)
决定的通过日期:	2012 年 2 月 24 日

附件

消除对妇女歧视委员会第五十一届会议依据《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》第 7 条第 3 款

通过的关于

第 28/2010 号来文的意见* **

提交人: R.K.B.(由律师 Ozge Yildiz Arslan 代理)
据称受害人: 提交人
所涉缔约国: 土耳其
来文日期: 2009 年 7 月 14 日(首次提交)
参考文件: 2010 年 10 月 28 日发送缔约国(未印成文件分发)

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第十七条设立的消除对妇女歧视委员会,

于 2012 年 2 月 24 日举行会议,

通过了如下的意见:

根据《任择议定书》第 7 条第 3 款

1. 来文提交人, R.K.B.女士是 1969 年 1 月 1 日出生的土耳其国民。她宣称, 由于土耳其违反《消除对妇女一切形式歧视公约》(《公约》)第一条、第二条(a)和(c)款、第五条(a)款和第十一条第 1 款(a)和(d)项使之沦为受害者。提交人由律师, Ozge Yildiz Arslan 女士代理。《公约》和《任择议定书》分别于 1986 年 1 月 19 日和 2003 年 1 月 29 日对土耳其生效。

* 委员会参与通过本来文意见的委员如下: 妮科尔·艾梅琳女士、马加利斯·阿罗查·多明古埃斯女士、维奥莱·齐希贾·阿沃莉女士、芭芭拉·伊夫琳·贝蕾女士、奥琳达·巴雷罗奥·波巴蒂拉女士、尼克拉斯·布鲁恩先生、奈拉·穆罕默德·贾布尔女士、索莱达·穆里奥·德拉维加女士、维奥莱塔·纽鲍尔女士、普拉米拉·帕滕女士、维奥莱塔·波佩斯库女士、佐拉·拉施柯女士、帕特希亚·舒尔茨女士、杜布拉夫卡·西蒙诺维奇女士和邹晓巧女士。

** 本文件列有由普拉米拉·帕滕女士签名的个人(赞同)意见案文。

事实背景

2.1 自 2000 年 6 月起，提交人受雇于科贾埃利省一家男女发廊，收款员、出纳和美容师。2006 年 2 月 8 日，据称她因遭一位顾客投诉，她的合同被终止。对于她被解雇的原因，她未获悉任何消息。提交人发送委员会的首次来文提及了 G.D.女士的证词。G.D.女士证实，在她离职之前，这家发廊的一位经理要她在一份文件上签名，以证明她曾享有一切她应有的权益。据同一证人称，这位经理威胁提交人，她若不肯在这份文件上签名，他就会“散布她与别的男人关系不当的谣言”。提交人是已婚妇女，虽然“非常害怕”谣言会伤害她，但是，她拒绝在文件上签名。

2.2 2006 年 2 月 10 日，提交人代理向科贾埃利省第三劳资事务庭提出诉讼，鉴于终止合同的原因无效，要求向她支付辞退费和与雇用相关的其它损失费。提交人称，根据土耳其《劳工法》第 19 条，雇主必须清楚阐明解聘雇员的原因。提交人要求科贾埃利省第三劳资事务庭判处 1,750 土耳其里拉的赔偿金。她提出的修订请求，将索赔金额提高至 19,424.14 土耳其里拉。

2.3 2006 年 5 月 1 日，提交人的雇主致函答复了科贾埃利省第三劳资事务庭，并于具体不详的日期，提供了一份标注日期为 2006 年 2 月 8 日的终止雇用合同说明的影印件，宣称对提交人曾多次提出过口头警告，提醒她注意自己触犯商业经营操守的行为举止，然而，她未曾作过辩解。雇主在这些文件中声称，由于提交人“在店堂内表现出了与男性顾客超越一般友情，显然有性暧昧关系的行为举止”，引发了一些谣言。雇主向科贾埃利省第三劳资事务庭辩称，从事他们这个行业经营，至关重要的是雇员甚至不得有半点儿违背道德的行为举止，若有冒犯就会遭致解雇。答复信还辩称，提交人无权要求支付辞退费和离职通告期费；她的劳资赔偿费已足额支付；至于其他所有的索赔要求均已过了规定时限；提交人已毫无异议地在兑付单上签了字；而且 2006 年 2 月份工资已通过邮汇方式支付给了她。

2.4 科贾埃利省第三劳资事务庭在审理期间，传唤了代表双方的证人出庭作证。在科贾埃利省第三劳资事务庭上，提交人的丈夫就他妻子的道德人品出庭作证，并证明，据谣传称与提交人有不正当关系的同事，D.U.先生，只是一位家庭朋友。丈夫还作证称，与提交人在同一家发廊干活的大部分已婚男性有婚外关系，而他的妻子对此滥情现象曾表示过厌恶。提交人原来的同事，G.D.女士作证证实了提交人的说法，确认提交人被解雇后，D.U.先生曾劝提交人放弃追诉此案，否则，雇主会指控她与一位叫 M.Y.的男人有染。G.D.女士还作证，提交人与 D.U.先生根本没有这种事，而 G.D.女士认为，事情起因是发廊第二经理，M.A.先生虽是一位已婚男人，却想与他的情人在提交人家里幽会，但提交人不肯把家门钥匙交给 M.A.先生，由此产生了芥蒂。

2.5 科贾埃利省第三劳资事务庭庭审询问了雇主方的证人。至于解雇提交人的原因，雇主方证人，H.U.先生说，有一名顾客投诉了提交人。除了雇主的其他证

人之外，发廊经理，M.A.先生声称，提交人与其中一位经理，D.U.先生有男女关系。他们两人虽都已婚，但她与 D.U.先生单身时就有了男女关系，然而，这种关系在他们两人分别与他人结婚之后，仍一直维持了二至三年，直到提交人被解雇为止。M.A.先生还作证称，据提交人与 D.U.先生的这种关系影响了她的待客态度。他尤其称，只要 D.U.先生接待女性顾客，提交人就会坐不住，会有吃醋的表现，在同事与顾客之间找碴闹事。他还说，提交人与 D.U.先生出双入对，一起出外同餐共饮，而且提交人则趁势利用与 D.U.先生的关系，偶尔会上班迟到。过去五年来，只要她不乐意，就不给顾客做美容，但她的这种行为却被容忍了下来。M.A.先生还作证称，就在提交人被解雇不久前，一位顾客，A.A.女士向店主 A.G.先生投诉，称提交人与一位同事“曾有不正当关系”。据 M.A.先生称，提交人被要求进行解释，由于未对之给予解释，即遭了解雇。M.A.先生还说，他想借用别的同事家门钥匙(见上方文第 2.4 段)纯粹只是他的私生活关系，与提交人毫不相关。

2.6 提交人说，在法庭诉讼审理期间，从雇主寄出的答复信和提交的终止合同说明，她才第一次得悉，终止她的合同是因为“表现出了与男性顾客明显有性暧昧关系的行为举止”。2007 年 6 月 6 日，提交人另就无理解雇提出了诉讼。她说雇主辩称解雇提交人是因为她与 D.U.先生有不当关系所致。然而，鉴于 D.U.先生仍在店里工作，她即指出，雇主的这种所作所为是《劳动法》第 5 条¹所列基于性别的歧视之举，因此，她请法庭根据所述条款规定，判定赔偿提交人 4,446 土耳其里拉(相当于四个月的毛工资)。2007 年 7 月 5 日，科贾埃利省第三劳资事务庭将(a) 索取辞退费和失业赔偿金；和(b) 因基于性别的歧视提出的前后两份诉状并案审理。

¹ 第 4857 (2003)号《劳工法》第 5 条所列“平等待遇原则”如下：

在雇用关系中不允许，基于语言、种族、性别、政治见解、理念信仰、宗教及派别，或类似原因的歧视。

除非具有差别待遇的根本原因，雇主对于全职员工与计时员工之间，或在依据固定期限合同雇用的员工与按非固定期限合同雇用的员工之间不得有任何歧视。

除非出于生理原因或与工作的性质相关的原因，雇主不得因雇员的性别或婚姻状况，在就业合同的签订、条件、执行和终止方面，有任何直接或间接的歧视。

不允许有同工不同酬的现象。

由于雇员的性别提供适用的特定保护，不应成为压低向之所付薪酬的借口。

雇主若在履行或终止雇用关系时，出现违背上述条款的不当之举，雇员可提出高达四个月薪酬额，加上他/她被剥夺的其它收益等索赔。《劳工法》保留了第 31 条。

在保留上述第 20 条规定的同时，证实雇主违反上述条款所涉行为的举证责任应由当事雇员承担。

然而，当雇员若显示出存在着违反上述规章行为的强烈可能性时，雇主就得承担起证明不存在所控违章行为的举证责任。

2.7 2007年9月14日，科贾埃利省第三劳资事务庭裁定，当初终止合同的理由不成立。法庭审查了2006年2月8日终止合同的说明和当事双方证人的证词之后裁定，雇主未拿出任何具体的证据证实提交人与男性顾客之间有性暧昧的不当关系。法庭接受提交人的论点，即：不能就提交人与D.U.先生两人，诸如“上下班期间共餐同饮和出双入对”的行为，称之为违背商业经营操守之举，因此必须当即终止工作合同。至于顾客A.A.女士投诉提交人的内容，科贾埃利省第三劳资事务庭查明，证人提供了自相矛盾的证词。因此，法庭得出结论，考虑到提交人的辞退期，终止她的就业合同毫无道理。根据专家依据既定商业惯例估算的应偿付金额，雇主被责令向提交人支付辞退费和工资，而不是离职通告费，共计15,295.04土耳其里拉。

2.8 至于提交人就基于性别歧视原因终止工作合同提出的索赔，为此，根据《劳动法》第5条应给予以她赔偿之称，科贾埃利省第三劳资事务庭裁定，不可宣称提交人系因“女性”原因遭解雇。D.U.先生仍受雇于发廊的事实不足于证明基于性别的歧视。然而，法庭也同样无法认定，仅凭提交人与D.U.先生的感情关系而论，雇主即犯有违反平等待遇的行为。虽然，两人之间的这种关系据称是提交人遭解雇的原因，但这既未得到雇主的证实，也未得到提交人的认同。提交人虽可凭据其它法律理由提出索赔要求，然而，亦如雇主上述辩驳的结果，雇主上述态度不可被视为违背《劳动法》第5条平等待遇的行为。科贾埃利省第三劳资事务庭在审查了提交人遭解雇的方式；在她被解雇前发生的种种事件；当事双方证人的证词；在“与诸位男性”短语中采用的复数形式；请提交人作出解释的要求；作为解雇她的理由引述的顾客投诉；提交人否认与D.U.先生之间的“情感和不道德”关系；以及发廊特需招聘女性就业的事实之后，得出了上述结论。

2.9 2006年7月14日，提交人提出了刑事责任诉讼，状诉发廊经理，M.A.先生和另两名起草终止合同说明，指称提交人在店堂内与男性顾客乱搞性暧昧关系，犯有违背道德操守的雇员。2007年9月5日科贾埃利省首席检察官下达了起诉书，起诉发廊经理，M.A.先生和另两位起草终止合同说明的雇员。提交人将此起诉书作为证据提交给了科贾埃利省第三劳资事务庭。2008年4月1日，科贾埃利省第一司法行政庭认定2006年2月8日终止合同声明所发表的证词，完全属提交人的私生活，判定发廊经理，M.A.先生和另一名雇员犯有诽谤罪。

2.10 提交人就科贾埃利省第三劳资事务庭的裁决向最高上诉庭提出了上诉，并辩称，所述裁决不仅违背了《劳动法》的事关重大待遇原则，而且还违背了土耳其依据《公约》承担的义务。提交人提出上诉请求时宣称，解雇提交人的理由构成了基于性别的歧视，并要求推翻科贾埃利省第三劳资事务庭的裁决。2009年4月2日，最高上诉庭未提及提交人依据《公约》提出的性别歧视问题，驳回了她的上诉。

申诉

3.1 提交人声称她为违反《公约》第二条(a)款行为的受害者。虽然,《劳动法》第5条保障男女享有平等待遇的原则,然而,非但科贾埃利省第三劳资事务庭未援用,而且最高上诉庭也没有援用此项原则。提交人还称,她曾向国内各法庭特别阐明,土耳其是本《公约》的缔约国,而且根据宪法第90条,《公约》应为国内法的一部分,因此,法庭本应予以适用。然而,这些法律机构均无视提交人的论点,不考虑她就性别歧视出示的相关证据。此外,最高上诉庭未就为何驳回她的上诉,给出任何理由或解释。

3.2 提交人还称,尽管《劳动法》第5条规定了男女平等原则,但因缔约国未保护她免遭基于性别的歧视,使之沦为违反《公约》第二条(c)款行为的受害者。

3.3 提交人还称,存在违反《公约》第五条(a)款的现象。尽管《劳工法》设有第5条的规定,但国家法庭仍然按以往类同的习惯形态下达裁决。她声称,法庭基于性别的歧视提出的申诉不予理睬,表现出的是社会偏见,并不质疑她的男性雇主,是否因她是女性而追究提交人的道德和隐私,然而,对于男性雇员所作所为却从未从道德角度追查。此外,对于男性雇员的不轨行为可以忽略不计,但对提交人所谓的不轨行为则列为解雇的有效理由,因为科贾埃利省第三劳资事务庭裁定,由于雇主不拿出任何具体证据,证明提交人与若干男性有不当的性暧昧关系,因此解雇纯属不法之举。

3.4 提交人说,她是违反《公约》第十一条第1款(a)和(d)项规定的受害者。她的雇主企图逼迫她在一份申明她业已享受到所有权益的文件上签字,据此,她就无法状告雇主。若不签名,雇主就威胁要散布她与其他男人有不当关系的谣言。就此,她遭到了雇主基于性别的歧视——“滋扰”,而且法庭既未予惩处,也未就此对她进行赔偿。她因被控犯有工场婚外关系遭解雇,也系违反平等待遇之举。

3.5 最后,提交人称存在违反《公约》第一条的现象。她声称,缔约国坐视违反《公约》若干条款之举,系不履行《公约》第一条规定义务的行为。

缔约国关于可否受理问题和案情的意见

4.1 2011年4月28日,缔约国依据《公约任择议定书》第4条第2款(b)和(c)项,就受理来文提出了异议。缔约国基于如下事实辩称,据雇主称,提交人上班经常迟到,而且不愿意干她的分内活。然而,雇主对此一直采取隐忍态度,直至一天有一名顾客提出投诉。提交人被要求就此投诉进行解释。她非但对解释要求置之不理,而且擅自决定随后几天都不来上班。

4.2 缔约国称,所谓违反《公约》第二条(a)款的指称,不符《公约》条款的规定,显然既无确凿根据,又无充分证据,因为提交人的来文并未指出任何立法缺陷,而且也因为缔约国自1990年代稍后期确立了重要的妇女权利和性别平等权。

缔约国具体阐明，2004 年该国将《公约》第二条融入了本国宪法第 10 条。² 缔约国还称，缔约国的义务，不仅要摒弃基于性别的歧视，而且要采取一切措施和颁布一些男女权利平等的必要政策，以及享有平等权利的文书。

4.3 缔约国还说，所谓违反《公约》第五条(a)款的指称不符合《公约》条款规定，显然既无确凿根据，又无充分证据，因为提交人说不出缔约国不采取相应修正措施的任何社会和文化形态。因此，提交人被解雇与社会和文化形态之间毫无关联关系。

4.4 缔约国进一步辩称，所谓违背《公约》第十一条第 1 款的指称不符合《公约》条款的规定，显然既无确凿根据，又无充分证据。缔约国认为，提交人拿不出充分确凿的证据，证明她被解雇与据称她与 D.U.先生之间的关系有任何相关的牵连，或在 D.U.先生与她本人之间存在着任何歧视。缔约国说，提交人之所以被解雇的理由是，她不能按时上下班，未遵守商业经营操守，而 D.U.先生并没有不按时上下班问题，也没有任何一位顾客投诉他的记录。

4.5 关于来文案情，缔约国援引了科贾埃利省第三劳资事务庭的裁决，裁决确认“诉讼人的工作合同遭到被告无有效理由的终止”，并责令被告向她支付约 15,000 土耳其里拉的钱款赔偿费。科贾埃利省第三劳资事务庭还查明，“D.U.先生未被雇主解雇的事实，不足以证明性别歧视……，因此，法庭认定不存在任何进一步赔偿的凭据”。缔约国说，纵观科贾埃利省第三劳资事务庭依据土耳其《劳动法》第 5 条下达的裁决，与提交人的宣称相反，她遭解雇并非因她与 D.U.先生的关系造成的后果，而是因为她未按时上下班，并且未恪守商业经营操守。因此，缔约国得出结论，提交人的申诉并无新内容，无法作为可下达与科贾埃利省第三劳资事务庭裁决不同判决的依据。

提交人对缔约国意见的评论

5.1 2011 年 6 月 3 日，提交人来函辩称，缔约国错误解读了对她向委员会提出的申诉和国家法庭的各项裁决。提交人承认，缔约国主动推出了一些举措和重大变革，在立法和宪法方面确立了相关的性别平等。然而，她声称，这些新条款未在实践中得到落实。因此，提交人并不是斥责立法的或缺，相反是在指责性别平等的原则未得到切实执行。

5.2 关于违反《公约》第十一条第 1 款(d)项的指控，提交人辩称，对于诉讼当事各方向科贾埃利省第三劳资事务庭提出的申诉，缔约国得出了荒谬的理解。因此，她重申，当她遭到解雇时，雇主告诉她，解雇她的原因是遭到顾客的投诉，并未给予任何其他的说明。提交人回顾，G.D.女士作为提交人证人提供的证词称，店里的一位经理曾逼她签署一份文件，以证明她曾享有所有的权益，并威胁称她若不肯签字，就散布她与某一顾客不当关系的谣言。提交人未在那份文件上

² 宪法第 10 条阐明“男女享有平等权利。国家应履行此义务，确保实际落实两性平等权”。

签字，并向科贾埃利省第三劳资事务庭提出了申诉，拟索要她的辞退费及与伤害相关的其他赔偿费。

5.3 然而，在诉讼审理期间，雇主向给科贾埃利省第三劳资事务庭发送了复函和终止合同的说明，雇主从中阐明，提交人之所以遭解雇，是因为她曾与某一男性雇员之间的交往，显示出了不当性关系，系违背商业经营操守的不道德行为，并在店堂内引起了各种流言蜚语。雇主的一位证人，M.A.先生也证明称，提交人与她的同事，D.U.先生有染。为此，提交人强调，恰恰与缔约国的宣称相反，这些都是雇主提出的指称。鉴于雇主的这些指称，提交人向科贾埃利省第三劳资事务庭又提出了工作地点基于性别歧视现象的追加诉讼。劳资庭将前后两项诉讼并案审理。提交人辩称，科贾埃利省第三劳资事务庭没有接受雇主关于他曾要求提交人解释但她并未给予解释，以及她未按时上下班和未恪守经营操守的指控。恰恰正是出于此原因，科贾埃利省第三劳资事务庭责令雇主向提交人支付辞退费和与伤害相关的其它索赔费。

5.4 此外，提交人宣称，缔约国法庭本应一并审理雇主关于她与其同事不当关系的指控、雇主提供的终止合同说明和各位证人的证词。这些要素结合在一起表明，在对雇员适用的规则时，视雇员的性别各有差异，男女员工并不享有同等的待遇，尤其在评估男女员工的工作时会有差别。此外，缔约国法庭并未考虑到首席检察官 2007 年 9 月 5 日下达的起诉书和提交人提供的证据(见上文 2.9 段)。科贾埃利省第三劳资事务庭在就提交人关于基于性别歧视的申诉下达裁决时，并未考虑到上述这些要素。针对维持科贾埃利省第三劳资事务庭裁决提出的上诉，最高上诉庭的决定并未说明维持原判的任何理由。因此，法院违反了依据《公约》第十一条第 1 款(d)项，提交人应享有的平等待遇权利。

5.5 提交人还引述称，由于缔约国未贯彻执行《劳动法》第 5 条，因此而违反了《公约》第二条(a)款。为此，她还宣称，由于缔约国未确立起妇女享有与男性平等为基础的法律保护权并确保通过国家主管法庭切实保护妇女免遭任何歧视行为之害，违反了第二条(c)款的规定。

5.6 关于违反《公约》第五条(a)款的指控，提交人认为，她证实了科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭均按陈旧惯例和惯常做法下达的裁决。提交人确认，根据《劳动法》第 5 条虽法庭必须调查雇主是否犯有基于性别的歧视行为，然而，对于她的案情，法庭则一概置之不理她就基于性别的歧视提供的所有事实和证据，却认可以男性占主导地位角色和行为方式的因循守旧方式处置提交人。此外，科贾埃利省第三劳资事务庭的裁决阐明：提交人所在的工作地点主要聘用女性之说，既未曾在审理期间听说过，也与事实不相符。因此，提交人认为，对这种说法也相当于偏见的态度。

缔约国再阐述的意见

6.1 2011 年 7 月 26 日，缔约国重申其 2011 年 4 月 28 日先前关于可否受理问题和案情的意见。关于案情，缔约国坚称，与提交人的宣称相反，科贾埃利省第三

劳资事务庭是依据《劳动法》第5条规定的平等原则下达的裁决。她被解雇不是因为她与D.U.先生的关系所致，而是因为她不按时上下班，并且未恪守商业经营操守。

6.2 2011年10月25日，缔约国应委员会的要求，提供了一份科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭裁决的原文和英文译文影印件。

委员会要审议的问题和审理情况

审理可否受理问题

7.1 根据委员会议事规则第64条，委员会应依据《任择议定书》决定是否受理来文。

7.2 鉴于委员会收到的资料和缔约国未提出任何反对意见，委员会认为，提交人已援用无遗一切国内补救办法，并符合《任择议定书》第4条第1款的要求。

7.3 根据《任择议定书》第4条第2款(a)项，委员会确认，同一事务未在其它国际调查或解决程序的审理之中。

7.4 委员会注意到，缔约国坚称，根据《任择议定书》第4条第2款(b)和(c)项，提交人就《公约》第二条、第五条和第十一条提出的申诉，显然既毫无根据，又无充分证据，不符合《公约》的规定，来文应被视为不可受理。委员会还注意到，缔约国尤其指出，提交人来文未指出立法的任何缺陷；她未指称缔约国存在着任何不采取适当纠正措施的社会和文化形态；而且提交人未提供充分的实质性资料，阐明她被解雇与她被指称与D.U.先生之间的关系是否有任何可能的牵连关系，或在D.U.先生与她本人之间存在的任何歧视现象。

7.5 委员会注意到，针对以上各论点，提交人反驳，关于她向委员会提出的申诉和国家法庭的裁决，缔约国得出了谬误的理解。提交人说，她并非申诉没有立法，而是指责未实际执行性别平等原则；和缔约国未确立妇女享有与男性平等地位法律保护，和确保透过胜任的国家主管法庭切实保护妇女，免遭任何歧视行为之害。

7.6 为此，委员会指出，提交人声称，基于性别歧视的首要凭据是，雇主和/或其代理人在法庭审理期间进行辩护时引述了，她“在工作地点与其他男性之间显然有性暧昧关系”；据称与她有不正当关系的男性同事仍在发廊工作，而她的合同却遭到终止；以及据认为雇主往往容忍男性同事的婚外关系，从不拿遵循操守说事。

7.7 委员会进一步注意到，科贾埃利省第三劳资事务庭认定，终止提交人的合同无充分有效理由，并责令雇主向她支付辞退费和薪酬，而不是辞退通知费。然而，该法庭查证并无基于性别歧视的证据。委员会还注意到，科贾埃利省第一司法行政庭查明，发廊经理，M.A.先生和另一位雇员犯有诽谤罪，因为他们在终

止合同的说明中牵扯到的纯粹属私生活问题，污蔑提交人因与男性维持性暧昧关系，犯有不遵操守行为。

7.8 有鉴于上述具体事实背景，委员会认为，提交人的申诉不可被视为明显毫无根据，但是根据《公约任择议定书》可否受理提交人申诉的问题，以及本来列举证据的程度与案情如此的相关，因此，较为妥当的做法是在案情审理阶段对之进行裁决。因此，委员会认为，提交人为了受理目的，充分举证论述了依据《公约》第一条、第二条(a)和(c)款、第五条(a)项和第十一条第 1 款(a)和(d)项提出的申诉，因此，宣布来文可受理。

对案情的审理

8.1 委员会依据《任择议定书》第 7 条第 1 款规定，参照抄送单位和缔约国提交的一切资料审议了本来文。

8.2 至于针对缔约国未依据过法律和国家主管法庭及其它公共机构确保切实保护妇女免遭任何歧视之害，违反了《公约》第二条(a)和(c)款规定义务的指控，委员会注意到缔约国着重指出，提交人并未指出任何立法缺陷，并宣称从 1990 年代稍后期起，缔约国颁布了关于妇女权利和男女平等的重要立法。2004 年缔约国还将《公约》第二条融入了宪法第 10 条。缔约国还说，缔约国不仅履行了谴责基于性别歧视的义务，而且还采取了一切必要措施，奉行了促进男女享有平等权利的必要政策，以及落实平等权利的各项举措。

8.3 对于本来文，委员会注意到，在科贾埃利省第三劳资事务庭的庭审期间，雇主在答复函和终止合同的说明就解雇提交人提出的主要申辩理由指称，提交人“由于显然与男性之间性暧昧关系的表现举止，引起了流言蜚语”。此外，发廊经理，M.A.先生还出庭作证称，提交人与发廊的另一位经理，D.U.先生维持了不当关系，据称，为此影响了她的工作。据 M.A.先生称，他俩之间的这种关系始于他俩未婚单身时，直到各自与他人婚后，俩人仍维持着这种不当关系。另一方面，一些就提交人的道德人品出庭作证的证人称，在发廊里干活的大部分已婚男性都有婚外情史，而且提交人经常表示不赞同此滥情行为，对这种婚外情关系感到憎恶。委员会还注意到，提交人在国内法庭上辩称，雇主提出的这种具有性别偏见的辩护词违反了《劳动法》第 5 条的规定。对此，委员会指出，雇员若可证实雇主极有可能明显违反了平等待遇原则，雇主就得承担举证责任，证明他未犯有所指称的违约行为。

8.4 委员会承认通常应由缔约国的法庭来评估向法庭指控性别歧视案的事实和证据。同时，委员会注意到，针对本案，科贾埃利省第三劳资事务庭在聆听和审查了证据后查明，终止提交人的就业合同系属无理由的非法之举，并判定向提交人支付辞退费。委员会还注意到，法庭判定不存在违反《劳动法》第 5 条所列平等待遇原则的行为；不能说因提交人是“女性”而遭解雇；以及据称与提交人曾有不当关系的 D.U.先生仍受雇的事实，不足以证明此系基于性别的歧视。委员会注意到，雇主在庭审期间辩称，就他们经营的发廊业界而论，“至关重要的是

雇员甚至不得有半点儿违背道德的行为举止”。委员会还注意到，提交人宣称，大多在发廊里打工男性有婚外史的说法，而且她经常对这种滥情行为表示憎恶，以及她被指称与之有不当关系的经理，D.U.先生却仍受雇的事实并未遭到质疑。

8.5 此外，在科贾埃利省第三劳资事务庭审理期间，当一位证人出庭证明提交人与 M.A.先生的问题起因是提交人拒绝向他提供她住家的钥匙，供 M.A.先生与女友幽会所致之后，这位在法庭上攻击提交人道德品质的 M.A.先生并未就此提出反驳，而是向法庭表示，他向别的同事借用住家钥匙纯属他个人的私生活，与提交人毫不相关。委员会认为，法庭虽判定解雇不合法并判处支付辞退费，然而，法庭却没有审理提交人就基于性别歧视提出的申诉及其佐证证据。委员会认为，当法庭判定，不能说因为她是女性而遭到解雇以及 D.U.先生依受雇于发廊的事实不足以证明存在着基于性别歧视，法庭就《劳动法》第 5 条所列“平等待遇”原则所作的解释极其狭隘。委员会认为，科贾埃利省第三劳资事务庭忽视了雇主就此案提出的立论依据是提交人与 D.U.先生之间据称的不当关系，然而，这位掌握职权的经理，本人无疑有责任身先表率，也不得有甚至半点儿违背道德的行为举止”。委员会认为，科贾埃利省第三劳资事务庭无视提交人所述的证词，即 D.U.先生曾奉劝她撤销状告雇主的诉讼案，若不撤案，雇主会告她与另一位男人，M.Y.先生有不当关系。

8.6 委员会认为，科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭均未依据《劳动法》第 5 条审理提交人蒙受歧视的问题，因此暴露出了上述两法庭对于性别敏感问题漠然无视的态度。两法庭均未给予显然表面成立的案情应有的考虑，表明存在着有悖就业领域平等待遇义务的现象。委员会尤其关切，最高上诉庭甚至未启动调查程序，即驳回提交人上诉的做法。该法庭还无视 M.A.先生，这位雇主方主要证人和另一位雇员曾被查实犯有刑事诽谤罪，以及科贾埃利省第一司法行政庭查实在有关终止提交人合同的说明中撰写指控提交人私生活的事实。委员会在回顾其第 28(2010)号关于缔约国依据《消除对妇女一切形式歧视公约》第二条所列核心义务的一般性建议时阐明，“根据(c)款，缔约国一定要确保法庭必须适用《公约》所列的平等原则，并依据缔约国按《公约》所承担的义务，尽量宽泛地解释法律”。为此，委员会认为，缔约国违背了与《公约》第一条一并解读的第二条(a)和(c)款所列义务，没有保障切实履行《劳动法》规定的平等原则和切实保护妇女免遭任何基于性别歧视行为之害。

8.7 关于提交人依据《公约》第五条(a)款提出的申诉，委员会注意到科贾埃利省第三劳资事务庭的结论称，解雇提交人无道理，因为雇主未拿出任何具体证据证明，“与男性有性暧昧关系”而且证人的证据相互矛盾。委员会关切地注意到，科贾埃利省第三劳资事务庭根本没有批驳雇主在辩护时援引的证据带有歧视性的性别偏见。法庭非但没有直接拒绝雇主方的这类显然构成违犯平等原则，基于性别歧视的辩护行为，反而审查了雇主援引的证据，并且只严审提交人，一位“女性”雇员的道德品质，然而却放过了男性雇员，即 M.A.先生和 D.U.先生的道德品质问题。与科贾埃利省第一司法行政庭的态度不同，科贾埃利省第三劳资事务庭或最高上诉庭根本没有以“纯粹”属提交人“私人生活”为由，驳回雇主

援引的证据。委员会驳回缔约国的下列申辩，即：提交人的宣称显然毫无根据，无充分证据可言，因为她无法指出缔约国未曾采取过拟纠正社会和文化形态的适当措施。委员会认为，就本案而言，法庭的审理系立足于如下陈旧观念，即：可以接受男性婚外情关系，然而，女性若有婚外情则是不守贞节的严重行为，而且只有妇女才必须恪守“不得有半点儿违反道德不轨行为”的义务。

8.8 委员会强调，为了全面履行《公约》，缔约国不仅得采取步骤消除对妇女的直接或间接歧视，改善她们的实际地位，而且还得纠正和扭转这种对女性偏见的陈旧观念；铲除不正确对待女性的陈规陋习；清除这种歧视妇女的根源和影响后果。委员会认为，由于名目繁多的种种做法和体制，包括法律和立法制度维持了这种对待女性的陈规陋习，并且因政府的各主管部门和各级行为者和民间部门行为者的所作所为致使这些陈规陋习冥顽不化。就本案而论，委员会认为，科贾埃利省第三劳资事务庭显然纵容本该基于法律和事实的裁判受陈旧观念影响的左右，而最高上诉庭则全然不考虑女性问题，毅然维持鄙视女性角色的陈旧观念，并且竟然据此容许男性的婚外情行为。因此，委员会得出结论，缔约国存在着违反《公约》第五条(a)款的现象。

8.9 至于提交人关于缔约国侵犯了她根据第十一条第 1 款(a)和(d)所列应享有权利的宣称，委员会注意到她的辩称，在她去职离开发廊之前，她曾遭到雇主手下人，即发廊一位店堂经理的“滋扰”或骚扰，并逼迫签署一份文件申明向她支付了所有应付款项并享有了她依权应享有的一切福利，她若不签字，他们就会散布流言蜚语，污蔑她“与别的男人有婚外情关系”。委员会指出，一旦她在逼迫之下屈从签了字，那么她就再也别想状告雇主了。委员会还说，虽然提交人没有在上述文件上签字，然而，她说，作为一个已婚妇女，她对上述威胁甚感恐惧。委员会认为，之所以对提交人施加这种性质的压力和威胁及骚扰，正是因为她是妇女，并且是已婚妇女，因而构成了违反平等待遇原则的行为。委员会还认为，劳工合同的终止并没有停止雇主所承担的不诉诸基于性别的歧视，包括骚扰行为的义务。就本案而论，委员会注意到，雇主不仅威胁提交人要散布流言蜚语，污蔑她有婚外情关系，还向科贾埃利省第三劳资事务庭告称，她“显然具有与店堂内其他男性有性暧昧的关系”的行为举止。委员会还注意到，科贾埃利省第一司法行政庭判定，发廊涉案经理和另一名雇员犯有诽谤罪，因他们在提交人的终止合同说明中杜撰称，提交人曾犯有与男性之间有暧昧的性关系不道德行为。有鉴于此，委员会认为，前雇主因非法终止提交人的工作合同，致使提交人蒙受的屈辱，侵犯了她的工作和平等待遇权，构成了《公约》第十一条第 1 款(a)和(d)项所述基于性别的歧视行为，因此，提交人依据上述条款规定应享有的权利遭到了侵犯，然而，缔约国却未就此予以纠正。

8.10 根据《任择议定书》第 7 条第 1 款的规定，并参照上述考虑，委员会认为，缔约国未履行依据与《公约》第一条一并解读的第二条(a)和(c)款，以及第五条(a)款和第十一条第 1 款(a)和(d)项所载的义务，并向缔约国提出建议如下：

(a) 关于来文提交人：

依据《劳动法》第 5 条，给予她相称程度的补偿，包括充分的赔偿；

(b) 概况：

(一) 采取各项措施，由相关主管国家法庭和其它公共机构，确保切实落实《劳动法》第 5 条和《公约》，为妇女提供有效保护以免遭就业领域任何基于性别的歧视；

(二) 采取着重关注性别问题的举措，为法官、律师和执法人员举办有关《公约》及其《任择议定书》以及委员会一般性建议方面的相关定期培训，从而确保排除陈规陋习的偏见和价值观对决策的影响。

8.11 根据《任择议定书》第 7 条第 4 款，缔约国应赋予委员会意见及其建议应有的考虑，并应在六个月之内，向委员会提交一份书面答复，包括参照委员会意见和建议采取的任何行动的情况。缔约国还必须公布委员会的意见和建议，并将之转译成以各种官方语言，予以广泛宣传，使之深入传达到社会的所有相关部门。

[通过时有阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文，英文为原文。]

附录

委员会委员，普拉米拉·帕滕女士签名的个人(赞同)意见

虽然本人同意委员会表达的大部分意见，认为缔约国违反了与《公约》第一条一并解读的第二条(a)和(c)款所列义务，然而，本人谨就本案的推论，再阐述如下几点。第一，关于违反第二条(c)款的行为，本人谨强调，缔约国按本国体制“确保……有效保护”妇女人权的义务，是严格恪守义务的结果。第二条(c)款所述的“有效”保护不但要针对侵权行为制定出有法律约束力或有效，并且还得是切实可诉诸的补救办法。就本案而论，很难说《劳动法》第5条为提交人提供了有效的保护。

在此还得着重指出的是，缔约国《劳动法》虽载有保障平等待遇原则的具体条款，该法的第5条只规定给予可达四个月工资的赔偿，却未载有任何可恢复原职的规定。本人还注意到，根据同一条款规定，雇员得承担证明侵权行为的举证责任，而只有当雇员能证明“这种侵权行为极有可能存在”的情况下，才会转由雇主承担举证责任。

委员会曾屡次三番提醒地指出，仅制定立法条款是不够的，《公约》并非只以正式规定的平等为范畴，而是讲究实质性的平等。关于第二条(c)款，缔约国必须确保，法庭适用《公约》所含的平等原则，并应依据缔约国按《公约》承担的义务，尽可能宽泛地解释法律。

就本案而论，在国内各法庭的每次审理期间，提交人始终辩称，她遭到基于性别的歧视，而平等待遇的原则遭到了践踏。正如回复函和终止合同的声明所述，提交人一俟认识到对她提出的指控之后，当即就根据 4857 (2003)号《劳动法》第5条提出了追加诉讼。《劳动法》第5条规定在就业合同的签订、条件、履行和终止问题上，雇主绝不可以雇员的性别或怀孕原因，对之“直接或间接的歧视”。由于法庭将提交人提出的两桩诉案合并，提交人的案件完全以她本人所蒙受的性别歧视和基于她的性别原因遭雇主解雇的事实为立案论据。提交人甚至针对 M.A.先生和在终止合同说明中杜撰对她指控的另两位员工提出了诽谤行为的刑事诉讼。对于本案，科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭均未就提交人关于基于性别歧视的申诉，及其相关大量佐证证据进行应有的审理。上述两法庭就《劳动法》第5条所列平等待遇原则，作极为狭隘的解释，驳回了提交人依据《劳动法》第5条提出的申诉。

至于有关侵犯她依第二条(a)款规定应享有权利的申诉，提交人的申诉并非针对有无立法问题，而是指称没有切实执行男女平等的原则。本人认为，缔约国显然不理解该国负有保障确切实现平等原则的义务。缔约国向委员会阐述时重申一点如下：缔约国制定了有关妇女权利和性别平等的重要立法，并且履行了谴责

基于性别歧视的行为，然而，却未注意到提交人发表的意见虽承认该国立法和宪法在有关性别平等方面有了一些创新和变革，但这些新条款还未实际生效。

第二条(a)款在强调事实上以及按正式法律条款享有上述权利的重要意义，亦是委员会清楚并经常指出的区别所在。委员会关于条约专要报告的准则甚至要求缔约国的报告就一些法律性质和影响力展开更为深入的分析。

综述上述种种情况，本人认为，由于缔约国没有确保切实兑现《劳动法》规定的平等待遇原则和切实保护妇女免遭任何基于性别的歧视，出现了违反与《公约》第一条一并解读的第二条(a)和(c)款所列义务的现象。

本人完全支持委员会大部分推论的观点认为，科贾埃利省第三劳资事务庭没有依据法律和事实进行裁断，而是听任陈旧观念影响其审理断案，而最高上诉庭因没有推翻下级法庭的裁决，助长了对妇女身份持有性别偏见的陈规陋习，然而，对男性与女性之间的婚外情关系则持容忍态度。因此，本人感到，缔约国违反了《公约》第五条(a)款。

本人同意委员会的观点，即缔约国存在着侵犯提交人依第十一条第 1 款(a)和(d)项规定应享有权利的现象。

提交人为证明她依据《公约》第十一条第 1 款(a)和(d)项规定应享有权利遭侵犯的申诉，她直言斥责雇主试图强迫她在一份证明她享有所有权益的文件上签字，她若不肯签字，则威胁她要散布她与其他男人有不当关系的流言蜚语。她宣称，如此情节系为雇主对她实施基于性别的歧视——“骚扰”——行为，然而，上述两法庭则均未予以审理，更未下达就此伤害对她进行赔偿的裁决。提交人还说，以据称的所谓工场婚外情为由解雇女员工，是违反平等待遇原则的做法。

本人不同意缔约国的论点宣称，提交人关于违反《公约》第十一条第 1 款的申诉明显毫无根据，证据不足，并且未提供充分材料证明，她被解雇与她被指称与 D.U.先生有暧昧关系之间存在着任何联系，或关于 D.U.先生与她本人不同待遇之间存在任何歧视现象，而提交人被解雇是因为她不按时上班和不遵循商业道德规范所致，然而，D.U.先生既不存在是否按时上班问题，也没有任何雇客投诉他的记录。

本人同意提交人的论点称，缔约国误解了科贾埃利省第三劳资事务庭诉讼各方的申诉。提交人在她的陈述中重申，在关于不当解雇的一审期间，雇主向科贾埃利省第三劳资事务庭递交了答复函和终止合同的说明，其中他宣称提交人被解雇是因为她与一位男同事之间的不当关系，显然是暧昧的性关系和不道德的行为，违背了商业道德规范并引发了工场谣言。雇主方的一位证人，M.A.先生，甚至作证称，提交人与她的同事，D.U.先生有不当关系。提交人还强调，恰恰与缔约国的宣称相反，上述这些都是雇主提出的宣称，并构成了雇主诉案立论的依据。提交人叙述了，她如何继上述雇主指控之后，向科贾埃利省第三劳资事务庭提出了追加诉讼，后来第三庭将两案合并审理。提交人还称，科贾埃利省第三劳资事务庭驳回了雇主所谓她未应他的要求进行解释；未按时上下班和不遵守商业

道德规范的指控，判定终止她的就业合同是不当之举，并责令雇主向提交人支付辞退费和与就业相关的其它损失费。

这是提交人依据 4857 (2003)号《劳动法》第 5 条提出的诉讼案。根据第 5 条的规定，雇主不得基于雇员的性别或怀孕原因，在有关雇员就业合同的签订、条件、执行和终止方面，对雇员有“直接或间接的歧视”的行为，法庭必须调查雇主是否犯有基于性别的直接或间接性质的歧视行为。提交人提出的两起诉讼案虽由法庭合并为一案审理，但案情则以提交人所蒙受的基于性别的歧视和提交人因性别遭雇主解雇为诉讼的根本论据。在审理提交人此案情时，法庭无视提交人提供的所有事实和证据，以佐证对之基于性别的歧视，包括骚扰行为；以及为诱逼她签字承认享有酬金和福利权益的文件，对之进行的威胁，而她若不屈从，将散布她与别的男人有不当关系的流言蜚语等侵害行为。由于法庭不予受理，提交人根据《劳动法》第 5 条提出的申诉遭驳回，并且拒绝按该条判定对她的赔偿。

第十一条第 1 款(d)项阐明：同等价值的工作享有同等报酬，包括福利，和享有平等待遇的权利，在评定工作表现方面，也享有平等待遇的权利。第十一条第 1 款(d)项所述“报酬”一词，意在按“准备工作文件”纳入劳工组织第 100 号《公约》薪金的广泛定义，从而报酬包括了“普通的、基本的或最低限度的工资或薪金以及任何其他因工人的工作而由雇主直接地或间接地以现金或实物支付给工人的酬金”。一项此类薪酬和福利的广泛定义，包括辞退费、不当解雇的补偿费等其它诸如此类的待遇。

本人注意到，科贾埃利省第三劳资事务庭判定，提交人遭不当和不合法的解雇、仅向提交人支付了辞退费，但并未支付不当解雇预先通告费以及她工作六年之后的失业费。科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭均驱回了提交人关于她遭到基于性别歧视的申诉，因此，拒绝依据《劳动法》第 5 条裁定向她支付赔偿费。科贾埃利省第三劳资事务庭和最高上诉庭都没有审理这种恣意妄为地解雇提交人的做法，以及雇主此不法行为和基于性别的歧视，对提交人职业生涯的影响后果。2009 年她提出此申诉时，提交人已 40 岁不惑之年，要想再找到一份工作或许并非易事。

鉴于缔约国的《劳动法》并未载有任何可重聘提交人上岗和复职就业的规定，本人谨强调，工作权是经国际法坚定确立并牢固植根于世界人权根基的一项基本人权。《公约》第十一条载有述及妇女工作权的最全面条款，而且第 1 至 3 款界定了工作权的核心内容，其中包括工作保障权、平等享有福利权和评定工作表面方面的平等待遇权。第十一条要求缔约国采取一切适当措施，消除就业领域对妇女的歧视，以确保男女按平等地位，享有同等权利，特别是享有自由选择职业和就业、晋升、工作保障和所有福利和服务条件的权利。尽管委员会常常着重指出，工作是妇女生活的核心，但就本案而论，法庭虽判定终止她的就业是无理的不法之举，但提交人业已丧失了工作。为此，本人的结论认为，缔约国未实质上保障提交人平等的工作地位，雇主及其手下人的所作所为造成了剥夺提交人就

业权和工作保障权的后果。有鉴于此，本人认为依《公约》第十一条第 1 款(a)和(d)款的规定，提交人的权利遭到了侵害。

本人赞同委员会大多数委员提出的建议。

普拉米拉·帕滕(签名)

[提出时有英文本。随后还将印发阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文本作为委员会提交大会的年度报告一部分。]
