



公民权利和政治权利
国际公约

Distr.: General
1 May 2017
Chinese
Original: Spanish

人权事务委员会

委员会根据《任择议定书》通过的关于第 2121/2011 号来文的
意见*, **

来文提交人:	F.A.H.等人(由律师 Alberto León Gómez Zuluaga 代理)
据称受害人:	提交人
所涉缔约国:	哥伦比亚
来文日期:	2010年6月22日(初次提交)
参考文件:	根据委员会议事规则第 97 条作出的决定,已于 2011年12月19日转交缔约国(未以文件形式印发)
意见通过日期:	2017年3月28日
事由:	任意解雇
程序性问题:	其他国际调查程序或解决程序;滥用提交来文权;未用尽国内补救办法;指控证据不足
实质性问题:	正当程序;结社自由;法律面前人人平等
《公约》条款:	第二条第二和第三款、第十四条第一款、第二十二 条以及第二十六条
《任择议定书》条款:	第二条、第三条以及第五条第2款(子)项和(丑)项

* 委员会第一百一十九届会议(2017年3月6日至29日)通过。

** 参加审议该来文的委员会委员有:塔妮娅·玛丽亚·阿布多·罗乔利、亚兹·本·阿舒尔、伊尔泽·布兰茨·凯赫雷斯、莎拉·克利夫兰、艾哈迈德·阿明·法萨拉、奥利维耶·德弗鲁维尔、赫里斯托夫·海恩斯、岩泽雄司、巴马里埃姆·科伊塔、马西娅·V.J.·克兰、邓肯·莱基·穆胡穆扎、普蒂尼·帕扎尔奇兹、毛罗·波利蒂、若泽·曼努埃尔·桑托斯·派斯、安雅·塞伯特-佛尔、尤瓦尔·沙尼和马戈·瓦特瓦尔。



1. 来文提交人为 F.A.H.、R.D.C.、G.V.B.、J.J.R.R.和 J.M.P.，全部为成年的哥伦比亚国民。提交人坚称缔约国侵犯了他们根据《公约》第十四条第一款(单独解读以及与第二条第二和第三款、第二十二条第一款以及第二十六条一并解读)享有的权利。提交人由律师代理。¹

提交人提交的事实

2.1 F.A.H.、R.D.C.、G.V.B.、J.J.R.R.和 J.M.P.分别于 2005 年 5 月 2 日、2003 年 12 月 15 日、2006 年 2 月 1 日和 2004 年 9 月 1 日开始在定期合同下为哥伦比亚全国咖啡种植者联盟(“联盟”)工作。² 联盟的雇员可以加入哥伦比亚全国咖啡种植者联盟全国工人联合会(“联盟全国工会”)和(或)全国咖啡行业工人联合会(“咖啡行业全国工会”)。

2.2 2007 年 4 月 8 日，G.V.B.加入咖啡行业全国工会。2007 年 4 月 24 日，F.A.H.、R.D.C.、J.J.R.R.和 J.M.P 加入联盟全国工会和咖啡行业全国工会。2007 年，提交人当选进入咖啡行业全国工会理事机构。其当选之事在社会保障部登记备案，并通知了联盟。

2.3 提交人称，联盟与联盟全国工会之间的集体劳动协议(尤其是 1974 年和 1976 年签署的集体劳动协议)规定，当雇员已在定期合同下连续工作一年以上时，合同必须转为永久合同。自 1982 年以来，联盟全国公会、联盟以及咖啡仓储物流质检中心(“咖啡仓储中心”)之间的集体协议规定，其条文适用于所有工人。鉴于提交人已在接连签署的定期合同下为联盟连续工作共计一年以上，其合同在法律上已成为永久合同。此外，根据法律规定，作为工会理事机构的成员，他们享有工会特权，因而不能在事先未经司法授权情况下被解雇、降职或调转。

2.4 联盟在事先未经司法授权也未撤销工会特权的情况下，以至少提前一月向提交人发出的信函形式，分别自 2007 年 10 月 31 日、6 月 30 日、12 月 22 日和 8 月 31 日起，终止了 F.A.H.、R.D.C.、G.V.B.、J.J.R.R.和 J.M.P.的雇用合同。³

2.5 F.A.H.、R.D.C.、G.V.B.、J.J.R.R.和 J.M.P.将联盟诉诸公堂，以工会特权为由，分别向第五劳动法院、第七劳动法院、第一劳动法院、第十五劳动法院和第四劳动法院提交了要求复职的特别申请。上述法院均隶属于波哥大巡回审判区。提交人称，根据经 1976 年协议第 8 条第 1 款⁴ 再次确认的 1974 年协议第 40 条第 1 款，⁵ 其定期合同应视为已转成永久合同，且将其解雇侵犯了他们的工会特权。据此，提交人请求恢复原职并补发工资。

¹ 《公约》和《任择议定书》于 1976 年 3 月 23 日对所涉缔约国生效。

² J.J.R.R.和 J.M.P 于同一日开始为联盟工作。

³ 联盟于同一日终止了 J.J.R.R.和 J.M.P 的合同。

⁴ 1976 年协议第 8 条“工作保障与雇用合同”：若雇主在无正当理由情况下单方面终止雇用合同，则应根据服务年限对雇员作出如下赔偿：[……]

第 1 款：任何为公司连续服务满或已满一年的定期合同雇员均应在不限期合同下永久受雇。

⁵ 1974 年协议第 40 条“工作保障与雇用合同”：若雇主在无正当理由情况下单方面终止雇用合同，则应根据服务年限对雇员作出如下赔偿：[……]

第 1 款：任何为雇主连续服务满或已满一年的定期合同雇员均应在不限期合同下永久受雇。

第 2 款：无正当理由解雇的任何赔偿相关事宜均应按本条规定处理。此前协议或仲裁裁决中所载之规定特此撤销。

J.M.P.

2.6 2008年1月25日，第四法院维持J.M.P.的申诉，认定他在联盟终止其雇用关系时享有工会特权，且根据联盟全国工会、咖啡仓储中心以及联盟之间的1974年协议第40条第1款，该提交人系在无限期合同下永久受雇。第四法院指出，该相关条款未经其他法律条款或其后的集体协议或明或暗予以撤销。第四法院责令恢复该提交人在联盟的原职并补发工资。

2.7 联盟就上述裁决向波哥大高等法院提起上诉。2008年6月13日，高等法院推翻了下级法院的裁定，并驳回了该提交人的申诉。高等法院指出，联盟终止与该提交人的雇用关系之际，1974年协议第40条第1款所载规定既没有效力也不具约束力，因其并未纳入1978年以后签署的集体协议当中。在此情况下，终止雇用关系应视为该提交人定期合同到期之结果，且已按照《实体劳动法》规定的时间范围及时通知该提交人。

2.8 J.M.P.后来提出寻求“保护”的特别申请，被最高法院驳回，宪法法院特选庭也未接手进行复议。

R.D.C.

2.9 2008年3月3日，第七法院认定R.D.C.在遭解雇之际享有工会特权，其解雇无正当理由，因为联盟并未就该行动寻求司法授权。第七法院指出：根据最高法院的判例法，协议中的规定除非已经撤销，否则继续有效；因此，经1976年协议第8条第1款再次确认的1974年协议第40条第1款所载规定继续有效，因为该规定并未经1978年协议第3条撤销或修订。正因如此，雇用关系被终止之际，该提交人持有永久合同。第七法院责令恢复R.D.C.2007年6月30日之时在联盟所任职位并补发工资。

2.10 联盟就上述裁决向波哥大高等法院提起上诉。2008年10月24日，高等法院推翻了下级法院的裁决，并驳回了该提交人的申诉。高等法院裁决，联盟与该提交人之间的合同是定期合同，终止雇用关系系上述合同到期之结果，且已按照《实体劳动法》规定的时间范围及时通知该提交人。高等法院援引该院2008年10月28日就G.O.C.的申诉作出的裁决，其中认定1976年协议第8条继续有效，但仅对该协议签署之际已在该公司任职的工人有效。

G.V.B.

2.11 2008年4月18日，第一法院认定G.V.B.在遭解雇之际享有工会特权，其解雇无正当理由，因为联盟并未就该行动寻求司法授权。第一法院责令恢复该提交人在联盟的原职并补发工资。

2.12 联盟就上述裁决向波哥大高等法院提起上诉。2008年8月29日，高等法院推翻了下级法院的裁决，并驳回了该提交人的申诉。高等法院认定，联盟系在

合同所规定期限到期之际终止合同，该决定无需司法授权。⁶ 就工会特权问题，高等法院援引 1972 年至 1974 年以及 1976 年至 1978 年的集体协议认定：

由此，鉴于 1972 年至 1974 年集体劳动协议第 40 条相关款项和 1976 年至 1978 年集体协议第 8 条相关款项一样，未经其后的协议修订或撤销，该款项继续有效；当事各方看来并未撤销上述款项，因为该款项系当事各方意愿之表达，且为集体谈判过程之产物，只能以同样手段和同样方式予以撤销。此外，在其后各项协议中，鉴于当事各方明确商定未经撤销或修订之条款视为继续有效，该款项已得到再次确认。

2.13 G.V.B.后来提出寻求“保护”的特别申请，被最高法院驳回，宪法法院特选庭没有对该案进行复议。

J.J.R.R.

2.14 2008 年 5 月 9 日，第十五法院驳回了 J.J.R.R.的申诉，理由是合同关系结束并非因该提交人被解雇，而是因其定期合同到期而联盟决定不再续签合同。

2.15 J.J.R.R.就上述裁决向波哥大高等法院提起上诉。2008 年 7 月 31 日，高等法院驳回了上诉，维持下级法院的裁决。高等法院认定，该提交人作为咖啡行业全国工会卡尔达斯省金鸡纳分会理事机构的成员，根据《实体劳动法》第 406 条享有工会特权。但是，该提交人与联盟之间签有起初为六个月后来为一年的定期雇用合同，该合同后来接连续签至 2007 年 9 月 1 日，随即在联盟依法通知该提交人后到期。高等法院补充称，1974 年集体劳动协议第 40 条第 1 款所载并随后纳入 1976 年协议第 8 条的有关定期合同应转为永久合同的规定在 2004 年及其后未曾生效过，因为该条款并未纳入 1978 年以后签署的集体协议。

2.16 J.J.R.R.后来提出寻求“保护”的特别申请，被最高法院驳回，而宪法法院特选庭没有对该案进行复议。

F.A.H

2.17 2008 年 7 月 8 日，第五法院驳回了 F.A.H.的申诉。第五法院认定：该提交人自 2007 年 4 月 24 日起享有工会特权；签署于 2005 年 5 月 2 日的定期合同以同等条件续签至 2007 年 10 月 31 日，未曾中断；根据《实体劳动法》第 411 条，商定期限到期之际可未经法官事先评估而终止合同，但需在合同到期至少 30 日前通知雇员；上述程序适用于在该类合同下工作的所有雇员，无论是否享有工会特权，因而无需事先获得司法授权。

2.18 F.A.H.就上述裁决向波哥大高等法院提起上诉。2008 年 11 月 28 日，高等法院驳回了上诉，维持下级法院的裁决。高等法院指出，规定将定期合同转为永久合同的 1974 年协议第 40 条第 1 款“工作保障与雇用合同”已经其后的 1978

⁶ 在这个问题上，上述裁决指出，定期雇用合同始于 2006 年 2 月 1 日，终于 2006 年 12 月 22 日，并于 2006 年 12 月 23 日续签为又一定期合同。法院认为“显然，续签之际，该名工人服务未满一年，因而不能自动想当然地认为自 2006 年 12 月 23 日起，该名工人系在劳动协议所指之类永久合同下工作……工作保障相关条款载明‘须在无限期合同下永久受雇’，但并未规定服务一年后合同即视为无限期合同。有关无限期合同的规定系在雇用之际，或者更具体地说，在续签之际方提上日程。”

年和 1980 年协议修订。上述协议第 3 条“工作保障”仅适用于无正当理由单方面终止雇用合同的赔偿问题，并未提及定期合同转为永久合同的问题。因此，联盟终止与该提交人的雇用关系之际，第 40 条第 1 款的规定既无效，亦不具约束力。在此情况下，鉴于已确认该提交人系在接连签署的定期合同下受雇，终止该提交人雇用关系应视为其定期合同到期之结果，且已在《实体劳动法》规定的时间范围内及时通知该提交人。

2.19 F.A.H.后来向最高法院提出寻求“保护”的特别申请，最高法院于 2009 年 3 月 2 日驳回其申请。2009 年 8 月，宪法法院特选庭决定不对该案进行复议。

2.20 几位提交人称，在波哥大高等法院作出裁决的情况下，他们已用尽所有有效的国内补救办法。其中几人还曾申请“保护”——旨在保护基本权利的宪法补救措施，但未能成功。不过，在该缔约国，申请“保护”属特别补救措施。⁷

申诉

3.1 提交人坚称缔约国侵犯了他们根据《公约》第十四条第一款(单独解读以及与第二条第二和第三款、第二十二第一款和第二十六条一并解读)享有的权利。提交人还请委员会认定来文所述事实可能显示出的其他此类侵犯《公约》权利之情事。

3.2 提交人称，波哥大高等法院承认他们因在咖啡行业全国工会任职而享有工会特权，因而不能在事先未经司法授权的情况下予以解雇。但在实际裁决中，高等法院任意解释和应用与其案件有关的法律条文，包括工会与联盟之间的集体劳动协议，从而认定联盟没有解雇他们。正因如此，提交人未能获得切实的法律保护，而法院的裁定构成司法不公，亦构成侵犯其正当程序权，尤其是在法庭面前一律平等的权利以及由一个独立、无偏倚的法庭审理案件的权利，从而违反了单独解读以及与第二条第二和第三款一并解读的《公约》第十四条第一款。

3.3 《公约》第二十二第一款所载结社自由权保障个人有权组织工会并有权加入自己选择的工会。缔约国允许联盟在未经落实提交人根据《实体劳动法》第 405 条有权享有的工会特权情况下将其解雇，从而侵犯了上述权利。提交人补充称，法律赋予担任工会代表的所有工人以工会特权，不因其合同性质而区别对待，而高等法院的裁定无视现行法律和宪法法院的判例法。⁸

3.4 高等法院的裁决构成侵犯提交人根据《公约》第二十六条享有的法律面前人人平等权。一家法院绝不能就在事实、法律问题以及证据等方面完全相同的案件作出不同的裁定。但是，高等法院劳动庭于 2008 年 7 月 31 日就 J.A.H.P.提交的一模一样的案件作出裁决，⁹其中认定申请人享有工会特权，联盟应恢复其原职并补发工资和福利。就此，高等法院认定：

⁷ 关于提交人有关用尽国内补救办法规定的⁷主张，另见第 5.5 段。

⁸ 提交人援引宪法法院 2006 年第 T-683 号判决书等。

⁹ 本案卷宗内含相关裁决的副本。高等法院在该裁决中述及：J.A.H.P.于 2004 年 2 月 2 日开始在为期 320 天的定期合同下为联盟工作。该合同随后接连续签。J.A.H.P.于 2007 年 4 月 8 日加入联盟全国工会和咖啡行业全国工会。2007 年 8 月 19 日，J.A.H.P.当选为咖啡行业全国工会全国理事机构候补成员。2007 年 11 月 13 日，联盟在事先未获得司法授权情况下终止了他的雇用合同，自 2007 年 12 月 17 日起生效。

鉴于其后各项协议的条款从未明确撤销审议中的该条款[即 1976 年协议第 8 条]，该条款仍然有效。

.....

就集体协议而言，更具体地说，就承认工人权利或为工人建立保障的条款而言，相反的规则适用。根据该规则，相关条款只要未经明确撤销、修订或重新商定，即继续有效。

.....

最高法院也曾指出，当协议签署各方未经修订而保留某项具体条款时，应假定各方已决定随着时间的推移保留该项权利，无论诸如同一事项相关法律法规有何变化。

.....

得出的结论必定是：.....根据现行协议明文规定的一项条款，各方签署之雇用合同具有永久性质，因而不能因所商定之期限到期而终结。在此背景下，被告在申请人受工会特权保护情况下单方面决定终止雇用关系，构成无正当理由解雇享有上述特权之工人。因此必须准许申请复职。

3.5 提交人请委员会支持其关于全面补偿的申诉，包括由缔约国保障不会再犯。

缔约国关于可否受理问题的意见

4.1 缔约国在 2012 年 2 月 22 日的一份普通照会中就来文可否受理问题提出意见，并请委员会宣布来文不可受理。

4.2 缔约国认为，联盟没有解雇提交人或提前终止其雇用合同。提交人持有定期合同，其定期合同在商定期限结束之际到期。此外，在同一时期内，大量雇用合同因咖啡行业的特性而到期，提交人并未因参与工会事务而成为打击目标。

4.3 缔约国认为，提交人不认可与其利益相冲突的司法裁定，因而意图让委员会为国内法院已妥善解决的案件充当上诉法院。提交人有机会向国内法院提起上诉，而国内法院根据现行法律作出了论述充分的裁定。法律诉讼中遵守了正当程序，且法院的裁决并不具有任意性。因此，应根据《任择议定书》第二条宣布来文不可受理。

4.4 来文构成滥用提交来文权，因此，根据委员会议事规则第 96 条不可受理。缔约国认为来文含有不真实、被歪曲、不完整和不明确的信息。来文未能提及 1976 年协议在 1962 年集体劳动协议有关工作保障的条款内纳入了一条实质修正内容，废除了定期合同自动转为永久合同的机制。上述遗漏有助于解释各法院在案件中的作法和裁定。此外，提交人在阐述其对工会特权与雇用合同类型二者之间联系的理解时，就好像那是国际劳工组织(劳工组织)的信条一样。可这样的信条根本就不存在，这也是为何提交人没有援引劳工组织的任何规定来支持其申诉。最后，提交人系滥用提交来文权，因为在国内法院作出终审裁定之日和来文提交委员会之日之间，拖延了大约两年。

4.5 缔约国补充称，1976 年协议关于工作保障与雇用合同问题的第 8 条内含如下款项：“任何定期合同雇员为公司连续服务满或已满一年的，均应在无限期合

同下永久受雇。”后来，1978年协议关于工作保障问题的第3条没有将上述款项纳入其中。近些年的集体协议基本上规定权利和福利继续有效。就是说，未对1978年协议关于工作保障问题的条款作出任何修改，而在来文所述事件发生之际，上述款项依然处于不复存在状态。在1978年协议当中，工会决定略去该款项，以换得更高的薪资及其他雇员福利。提交人歪曲了1982年和1998年协议第27和第11条的内容。不错，上述协议规定其内容对所有工人适用。但是，不能为了给适用自1978年协议以来已经废除的定期雇用规则提供合理理由而如此解读上述协议。

4.6 提交人关于他们遭到单边、不公平解雇的说法不实(见第4.2段)。所以，鉴于他们并未遭到解雇，其享有工会特权的权利及其根据《公约》第二十二条享有的权利并未遭到侵犯。

4.7 来文未满足《任择议定书》第五条第2款(丑)项规定的要求，因为相关问题本可通过集体谈判来解决。工会依法享有就上述目的提出申请的权利，从而使雇主负有谈判的直接义务。但是，提交人也好，其所属的工会也好，均未利用这一程序。

4.8 来文不可受理，因为据称发生的违反《公约》情事证据不足。提交人的主张所依据的是自1978年协议以来已经略去的一项条款。此外，其与《公约》第二十二条有关的指控本质上属于笼统的指控，且没有国际条约支持，也没有劳工组织结社自由委员会和实施公约与建议书专家委员会立场和建议的支持。缔约国强调，就提交人中的四位而言，各劳动法院系根据认为工会特权并不改变雇用合同性质的既有判例法作出裁决。法院裁决有所不同的唯一一案是G.V.B.的案子，但该裁决本身不能视为事件发生之时占主导的判例法。同样，审理“保护”申请的宪法法院各法官也是根据既有判例法作出裁决。

提交人对缔约国关于可否受理问题的意见的评论意见

5.1 2012年4月19日，提交人就缔约国的意见提交了评论意见，重复了来文中提出的申诉，并坚持认为就可否受理问题而言，已就上述申诉提供充分证据。

5.2 提交人指出，缔约国没有质疑波哥大高等法院就J.A.H.P.案件所作裁决的存在。

5.3 提交人不是在要求委员会充当四审法院，也不是在要求委员会审查证据，而是要求委员会评估高等法院司法裁定与《公约》所载结社权以及第二条第二款和第三款(甲)项、第十四条、第二十六条所规定的权利是否相符。高等法院的裁决具有任意性，构成司法不公。

5.4 针对缔约国认为提交人滥用提交来文权的意见，提交人认为，其来文考虑到国内法院此前对集体协议所承认权利作出的解释。在这个问题上，1978年协议规定保留该协议未作改动的权利；因此，该协议第3条并不影响此前各协议就

定期合同转换问题所载的规定。¹⁰ 根据《宪法》，对工会代表的保护并不取决于是否存在永久合同。对受《实体劳动法》第 406 条所载工会特权保护之工人概念作出修订的 2000 年《第 584 号法》第 12 条并未将持有定期合同的工人排除在外。此外，其来文并未迟交，而是在最近期的国内法院裁定作出约两年后提交的。

5.5 提交人称，他们已用尽所有现有的国内补救办法，而集体谈判不是《任择议定书》第五条第 2 款(丑)项所涵盖的国内补救办法之一。可就侵犯工会权利之情事向普通法院提起诉讼。可就一审法院所作裁决提起上诉，此后不再有撤销原判这种特殊补救办法。还有可能提出“保护”申请。但在缔约国，“保护”是一种残存的或附属的补救办法，只有在不存在任何其他司法补救措施来保护宪法权利的情况下方可采用。原则上不能针对司法裁决提出“保护”申请，除非相关裁决构成公然的非法行为。法院就“保护”申请作出的裁定要提交宪法法院。宪法法院可挑选一些裁定进行复议，以便对宪法判例法进行规范。尽管“保护”程序是一项非强制性的特别补救措施，提交人还是向最高法院提出了“保护”申请，但是，判例法规定对法院裁决不得提出“保护”申请，最高法院据此驳回了申请。宪法法院没有选出这些案件进行复议。

5.6 宪法法院曾就《宪法》第 53 条规定的工作保障原则指出，在某些情况下，“仅仅是双方协议最初设定的期限到期，并不足以以为雇主不续签合同的决定提供合理理由”。¹¹ 与此同时，宪法法院曾就《实体劳动法》第 405 条规定的工会特权指出，一般来说，“雇主必须证明存在解雇的正当理由，并就这一理由向劳动法院法官提交说明，以便获得事先授权。若上述规定未予满足，享有工会特权的雇员和工人可要求复职，还可要求补发自解雇之日起欠下的工资”。¹²

缔约国关于案情的意见

6.1 2014 年 5 月 2 日，缔约国就来文案情提交了意见。缔约国重申来文不可受理。

6.2 提交人切实有机会诉诸法院，以工会特权为由提出要求判令联盟恢复其职位。两家法院依据正当程序对其申请进行了审议。但是，有机会诉诸司法并不意味着法官的裁定必须令特定一方满意。法院对提交人的案件裁决如下：提交人曾持有定期合同，其定期合同在商定期限结束之际到期；正如联盟在司法诉讼过程中所表明的那样，提交人并未被解雇；因此，提交人享有工会特权这一点并没有使情况发生改变。

¹⁰ 提交人援引最高法院 2007 年 9 月 17 日的裁决，案件号 31556, Ernesto René Sarmiento Gamboa 诉哥伦比亚全国咖啡种植者联盟。提交人补充称，最高法院在以下案件中作出了类似的裁定：Liliana Miguel Zapata 诉哥伦比亚全国咖啡种植者联盟，案件号 24107, 2005 年 5 月 12 日的裁决；Arturo Obando González 诉哥伦比亚全国咖啡种植者联盟，案件号 27459, 2007 年 11 月 2 日的裁决。

¹¹ 提交人系援引 1998 年第 C-016 号判决书。

¹² 提交人系援引 2004 年第 T-029 号判决书。

6.3 提交人所称事实(即其遭到解雇)并未发生,因而无法与享有工会特权之工人确遭雇主解雇案件所涉及的成文法和判例法进行比照,有鉴于此,法院并未侵犯提交人享有的在法律和法庭面前平等的权利。

6.4 关于《公约》第二十二条,缔约国坚称,法院承认提交人加入工会的权利,尤其是承认提交人享有工会特权。但法院认定,提交人享有此类特权并未改变或影响联盟依法有权因其合同中商定的定期期限到期而终止雇用关系这一事实。

6.5 缔约国坚持认为,来文还因该案已提交“负责处理提交劳工组织的冲突问题特别委员会”(“处理冲突特别委员会”),正由另一项国际调查程序审查而不可受理。¹³ 联盟全国工会于2011年8月13日、9月1日和9月22日向劳工组织提交来文,声称联盟的某些政策构成侵犯结社权,并声称包括提交人在内的26名享有工会特权的工人已被解雇。¹⁴ 2012年1月25日,劳工组织将来文一事通知缔约国。2012年2月至11月间,“处理冲突特别委员会”受理了来文。在此背景下,2012年6月28日,联盟全国工会、咖啡仓储中心和联盟商定启动谈判。2012年11月26日,联盟全国工会通知“处理冲突特别委员会”,称该工会不再希望追究其所提出的问题。2012年12月26日,联盟注意到联盟全国工会的立场,通知“处理冲突特别委员会”,称联盟等待后者干预,以期重启与联盟全国工会之间的对话。缔约国确认,迄今为止,劳工组织的任何机构也好,“处理冲突特别委员会”也好,均未表示接受撤回来文的要求,来文因而应视为依然在劳工组织受理之下。

提交人对缔约国意见的评论

7.1 2014年7月12日,提交人对缔约国关于来文案情的意见提出了评论意见。

7.2 提交人重申,波哥大高等法院的裁定驳回了他们的复职要求,因此,缔约国侵犯了他们根据《公约》第二十二条和第十四条享有的结社自由权和正当程序权。法院的裁决自相矛盾,承认提交人享有工会特权,却未能就解雇或终止合同的后果发表意见。因此,缔约国的作法构成违反正当程序、司法不公以及侵犯当事人的结社权。

7.3 提交人在法律面前的平等权利因波哥大高等法院在J.A.H.P.一案中的裁决而遭到侵犯(见第3.4段),提交人指出,缔约国未就上述指称发表评论意见。尽管上述案件与提交人的案件一模一样,高等法院不仅承认J.A.H.P.享有工会特权,还裁决联盟必须恢复其原职并补发工资。

¹³ 根据劳工组织网站上的信息,处理冲突特别委员会是一个在劳工组织的辅助和支持下,由哥伦比亚的政府、雇主代表和工人代表协商设立的三方机构。处理冲突特别委员会在其程序中力求在该委员会代表的参与下在各方之间达成共识,从而解决与结社自由问题有关的纠纷。上述程序由一名协调员或调解员主持。其作用是寻求有望使三方代表在相互理解基础上达成协议或妥协的途径。见 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_462800.pdf。

¹⁴ 从缔约国所附文件可以看出,联盟全国工会于2011年8月13日致函哥伦比亚共和国总统,该函于2011年9月1日抄送劳工组织。联盟全国工会还于2011年9月10日致函联盟总经理和行政经理,并分别于2011年9月22日和23日将上述信函抄送劳工组织。联盟全国工会和咖啡行业全国工会于2011年9月10日向联盟总经理又另致一函,并于2011年9月22日抄送劳工组织。2012年1月25日,劳工组织将该函转发缔约国社会保障部。

7.4 提交人并未将来文相关事宜提交另一国际机构或另一国际程序审查。此外，“处理冲突特别委员会”既不是劳工组织下设机构，也不是负其责保护权利的国际程序，而是一个谋求解决劳工纠纷从而避免不得不将提交国际机构或劳工组织监督机制处理的独立调解机构。可自愿寻求“处理冲突特别委员会”的帮助，但寻求“处理冲突特别委员会”的帮助并不是向劳工组织理事会结社自由委员会提交申诉的必要条件。此外，联盟全国工会曾笼统地就联盟制造的局面寻求“处理冲突特别委员会”的帮助，后决定从该程序中撤出。撤出之举无需任何一方授权，也无需“处理冲突特别委员会”授权，因而应视为已经完成。此外，劳工组织的纠纷解决程序由《劳工组织章程》第 24 和第 26 条(分别涉及代表问题和申诉问题)规定，只有缔约国或者雇员或工人的行业协会才能提交请愿书和来文，而个人是不能提交的。

委员会需处理的问题和议事情况

审议可否受理

8.1 在审议来文所载的任何申诉之前，人权事务委员会必须根据其议事规则第 93 条，决定案件是否符合《公约任择议定书》规定的受理条件。

8.2 委员会注意到，缔约国的论点认为，根据《任择议定书》第五条第 2 款(子)项，来文不可受理，因为构成申诉基础的行为或事件正由“处理冲突特别委员会”根据联盟全国工会向劳工组织提交的来文进行审议。委员会进一步注意到提交人大意如下的评论意见：他们并未将本来文所涉事宜提交另一国际机构或国际程序；“处理冲突特别委员会”既非劳工组织下设机构，亦非负责保护权利的国际程序，而是一个谋求解决纠纷以免将纠纷提交国际机构或劳工组织监督机制处理的独立调解机构；此外，“处理冲突特别委员会”收到的申诉系由联盟全国工会提交，泛泛针对据称构成侵犯结社权的联盟政策，其中也包括提交人的情况；再者，鉴于联盟全国工会后来撤回了来文，该程序应视为已经结束。根据上述信息，委员会认为提交人向委员会提交的申诉不在另一国际调查程序或解决程序审议之下，因此，《任择议定书》第五条第 2 款(子)项并不妨碍委员会审议来文。

8.3 委员会注意到，缔约国提出的论点认为，应宣布来文滥用提交来文权而不可受理，因为其中含有不真实、被歪曲、不完整、不明确的信息。但是，委员会指出，缔约国和来文提交人对事实、法律适用、集体劳动协议以及相关国内法院判例法等问题存有异议这一点本身并不构成滥用提交来文权。委员会还注意到缔约国的论点认为，从国内法院作出终审裁定到来文提交委员会二者之间存在拖延，来文因而不可受理。委员会回顾其大意如下的判例：若从案件所涉事件发生或国内补救办法用尽到来文提交之时已过去特别长的时间，且没有充分的合理理由，则来文可能构成滥用提交来文权。¹⁵ 委员会注意到，就本案而言，波哥大

¹⁵ 见：第 1434/2005 号来文，Fillacier 诉法国，2006 年 3 月 27 日通过的不予受理决定，第 4.3 段；第 1800/2008 号来文，R.A.D.B. 诉哥伦比亚，2011 年 10 月 31 日通过的不予受理决定，第 7.3 段；以及第 1849/2008 号来文，M.B. 诉捷克共和国，2012 年 10 月 29 日通过的不予受理决定，第 7.4 段。委员会回顾，其现行议事规则第 96 条(c)项适用于委员会自 2012 年 1 月 1 日起收到的来文，其中规定“滥用提交来文权原则上不作为以来文迟交为由作出因属时原因不可受理决定的依据。但是，若来文系在来文提交人用尽国内补救办法五年之后提交，或者如若适用的话，系在另一国际调查程序或解决程序结案三年之后提交，则可能[特此强调]构成滥用提交来文权，除非考虑来文所有相关情况后才认定迟交情有可原。”

高等法院于 2008 年 6 月 13 日至 11 月 28 日之间作出裁决后，提交人中有四位提出“保护”申请，被最高法院驳回。委员会认为，国内法院作出终审裁定到 2010 年 6 月 22 日来文初次提交之间过去的时间不构成《任择议定书》第三条所指滥用提交来文权。

8.4 委员会注意到，缔约国的论点认为，来文未能满足《任择议定书》第五条第 2 款(丑)项规定的要求，因为相关问题原本可以通过工会与联盟之间的集体谈判来解决。委员会进一步注意到提交人大意如下的陈述：随着波哥大高等法院作出裁决驳回他们以工会特权为依据提出的由联盟恢复其原职的特别申请，他们已用尽所有有效的国内补救办法；正如最高法院认定四位提交人提出的“保护”申请不可受理的裁定所示，“保护”申请属特别补救办法，不能针对法院的裁决提出。委员会注意到缔约国未反驳提交人有关“保护”这一补救办法的性质是特别补救的说法。委员会认为，集体谈判的目的是在工人和雇主之间达成劳动协议，并不构成《任择议定书》第五条第 2 款(丑)项所指范围内的国内补救办法。因此，委员会认为《任择议定书》第五条第 2 款(丑)项并不妨碍委员会审议来文。

8.5 提交人就其根据单独解读以及与第二条第二和第三款一并解读的《公约》第十四条第一款享有的正当程序权及获得有效司法补救权遭到侵犯提出告诉，委员会在此注意到提交人提交了要求复职的特别申请，两级普通法院依法审议了他们的申请，随后提交人中有四位提出“保护”申请，遭到最高法院驳回。此外，提交人的指控针对的主要是国内法院对事实的评估和对国内法律(包括集体劳动协议和相关判例法)的适用问题。提交人称，法院一方面承认他们因在咖啡行业全国工会任职而享有工会特权，另一方面又裁定联盟无需事先获得司法授权，因为雇用关系的终止不是由于解雇而是由于定期雇用合同到期而联盟未予续签造成的，这不合逻辑。委员会回顾指出，《公约》第十四条保障程序上的平等，但不能将其解读为保障结果上的平等，也不能解读为保障主审法庭不存在失误。¹⁶ 委员会还回顾其大意如下的判例：一般来说，应由缔约国的法院来鉴定各个案件中的事实和证据或权衡国内法律的适用问题，但是如有证据显示上述鉴定或适用明显具有任意性，或构成明显错误或司法不公的情况除外。¹⁷ 委员会仔细研究了各方提交的材料，包括提交人向委员会所提交申诉的主题(即一审法院以及波哥大高等法院就以工会特权为依据提出的要求复职的申请作出的裁决)，并注意到提交人对国内法院对国内法律的适用所存有的异议。但是，就这一特定案件而言，委员会认为上述材料不能说明法律程序本身存在上文提到的瑕疵。因此，委员会认为提交人未能充分证实其关于单独解读以及与第二条第三款一并解读的第十四条遭到侵犯的申诉，因此，根据《任择议定书》第二条，来文这部分内容不予受理。委员会又回顾本身的判例，这些判例表明根据《任择议定书》提交的来文不能援引与《公约》其他条款一并解读的第二条规定提出申诉，除非缔约国未能履行第二条义务是对声称身为侵权行为受害者的个人直接造成影响的明显违反《公约》情事的近因。¹⁸ 就本案而言，委员会不认为审议缔约国是否违反了

¹⁶ 见第 273/1988 号来文，B.d.B.等人诉荷兰，1989 年 3 月 30 日关于不可受理的决定，第 6.4 段。

¹⁷ 见委员会关于在法庭和裁判所前一律平等和获得公正审判的权利(第十四条)问题的第 32 号一般性意见(2007 年)，第 26 段。另见第 1616/2007 号来文，Manzano 等人诉哥伦比亚，2010 年 3 月 19 日的决定，第 6.4 段。

《公约》第二条第二款所规定的一般性义务与审议提交人根据《公约》第十四条享有的权利可能遭到的侵犯有何区别。因此，委员会认为提交人就此提出的申诉与《公约》第二条不符，根据《任择议定书》第三条不予受理。

8.6 委员会注意到提交人指控称，法院的裁决构成在实践中对其根据《公约》第二十二条享有的权利的侵犯。委员会注意到，驳回提交人申诉的裁定承认提交人享有加入工会和享有工会特权的权利，但认为工会特权并不适用于提交人的案件，因为提交人失业不是因为被解雇，而是因为合同到期。鉴于没有其他证据显示提交人失业与其行使《公约》第二十二条规定的权利之间存在关联，委员会认为，就可否受理问题而言，有关该条款遭到违反的指控证据不足，因而根据《任择议定书》第二条不予受理。

8.7 委员会注意到，提交人称波哥大高等法院的裁决构成侵犯其根据《公约》第二十六条享有的在法律面前平等的权利，因为上述裁决与高等法院 2008 年 7 月 31 日在由另一位曾担任咖啡行业全国工会全国理事机构成员的联盟工人提起的一起类似案件中作出的裁定相矛盾。但是，委员会注意到，相矛盾的法院裁决本身并不是存在歧视的证据，就可否受理问题而言，提交人未能充分证实他们是如何因《公约》第二十六条所提及的任何原因遭到歧视的。因此，委员会认为，根据《任择议定书》第二条，该条申诉不予受理。

9. 因此，人权事务委员会决定：

- (a) 根据《任择议定书》第二和第三条，来文不予受理；
- (b) 本决定须转交缔约国和提交人。

¹⁸ 见第 2030/2011 号来文，Poliakov 诉白俄罗斯，2014 年 7 月 17 日通过的意见，第 7.4 段。