



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
5 December 2016
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第 66/2014 号来文

委员会在第六十五届会议上通过的意见(2016 年 10 月 24 日至 11 月 18 日)

提交人: D.S. (由国家民权和人权中心律师 Vanda Durbakova 代理)

据称受害人: 提交人

所涉缔约国: 斯洛伐克

来文日期: 2013 年 2 月 8 日 (首次提交)

参考文件: 2014 年 2 月 18 日转交缔约国 (未以文件形式印发)

意见的通过日期: 2016 年 11 月 7 日



附件

消除对妇女歧视委员会根据《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》通过的（第六十五届会议）

关于

第 66/2014 号来文的意见*

提交人： D.S.（由国家民权和人权中心律师 Vanda Durbakova 代理）

据称受害人： 提交人

所涉缔约国： 斯洛伐克

来文日期： 2013 年 2 月 8 日（初次提交）

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 2016 年 11 月 7 日举行会议，

通过如下：

根据《任择议定书》第 7 条第款 3 提出的意见

1. 来文提交人 D.S.，斯洛伐克国民，1971 年出生。她声称自身是基于性别及其婚姻和家庭状况的歧视的受害人，侵犯了她根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第 1 款(a)项应享有的权利。《公约》及其《任择议定书》分别于 1993 年和 2000 年对缔约国生效。提交人由国家民权和人权中心律师 Vanda Durbakova 代理。

* 委员会下列委员参加了本来文的审议：克拉迪斯·阿科斯塔·巴尔加斯、马加里斯·阿劳恰·多明格斯、芭芭拉·贝利、尼可拉斯·布鲁恩、路易莎·沙拉勒、内尔拉·贾布尔、希拉里·戈贝德玛、露特·哈尔帕林-卡达里、林阳子、达莉娅·伊莱纳尔迪、里亚·纳达莱亚、狄奥多拉·恩汪科沃、普拉米拉·帕滕、西尔维娅·皮门特尔、比安卡玛里亚·波梅兰兹和邹晓巧。

提交人陈述的事实

2.1 提交人于 1995 年 9 月 15 日至 2008 年 3 月 31 日期间受雇于斯洛伐克马丁市斯洛伐克国家图书馆，是国家传记研究所传记研究与传记字典编纂部门的一名研究和开发工作人员。图书馆是一家由文化部出资的国营实体。

2.2 2001 年 12 月，经雇主同意，提交人开始休产假，并将产假与育婴假合并。在生育两个孩子后，她于 2008 年 1 月 10 日恢复工作。¹刚回到工作岗位人事部门即告知她，雇主命令她休完在休产假期间未休的 42 天累计年假，直到 2008 年 3 月 10 日。

2.3 在提交人休假期间，斯洛伐克国家图书馆进行了重组。2008 年初，鉴于预期的预算削减，图书馆领导人决定裁员。提交人的岗位被取消了。

2.4 2008 年 2 月 20 日，国家传记研究所主任即提交人所在部门负责人，电话通知她立即回到工作场所。在她到岗后，研究所主任告诉她，她于 2008 年 3 月 1 日起被解雇，因为部门必须解雇一个人。在谈话过程中主任称，解雇提交人的决定部分是由于她有两个年幼子女，刚刚结束休假重返工作，并且她是唯一的非“关系户”。考虑到她是两个未成年子女抚养人的社会状况，提交人希望在同一天与斯洛伐克国家图书馆副主任的谈话中了解她被解雇的真实原因，而副主任称图书馆“不是社会机构”。

2.5 提交人于 2008 年 2 月 25 日回到斯洛伐克国家图书馆，并要求图书馆副主任告诉她关于组织变革的决定、集体意见以及“解雇的确切表述”。她的要求遭到拒绝，副主任告知她，无论如何她都从 2008 年 3 月 1 日起被解雇了，并且发表了无礼评论，申诉人感到侵犯了她的个人尊严（“我不会因为你在裤子里拉屎！”）。

2.6 2008 年 3 月 4 日，提交人收到一份通知称，她的职位将从 2008 年 6 月 1 日起取消，斯洛伐克国家图书馆无法为她另外提供一个适合的职位。2008 年 3 月 10 日，提交人根据《劳动法》第 60 和 63 节（裁员）签署终止雇用关系的协议，她的工作于 2008 年 3 月 31 日如期终止。

2.7 提交人声称，国家传记研究所主任和副主任决定解雇她，因为他们怀疑她作为两个幼儿的母亲是否能够适当完成工作。他们对她平衡工作与家庭生活的能力表示关切。副主任还对提交人将在其子女生病时频繁缺勤公开表示关切。同事们告诉提交人说，副主任还在一次工作人员会议上这样说过。

2.8 2008 年 4 月 1 日，斯洛伐克国家图书馆雇用另一人（领取养老金者）来承担与提交人先前所负职责类似的任务。此人后来向马丁地区法院证实，该工作实际上与提交人所承担的工作相同。另一名领取养老金者也受雇支助该雇员完成与提交人

¹ 斯洛伐克法律规定一个生育孩子可享受 37 周产假，并且在孩子 3 岁之前，享有延长儿童护理的育婴假。

先前承担的职责本质相同的任务。尽管雇主告诉提交人说她的职位被取消了，但还是进行了这些任命。

2.9 2008年4月17日，提交人向文化部提出关于她感觉自己在雇用关系终止程序中遭受歧视待遇的申诉。2008年5月5日，文化部通知她，文化部无权处理人事事宜，并建议她向法院提出申诉。她的申诉同时被发送给斯洛伐克国家图书馆，以便审议。

2.10 2008年5月15日，斯洛伐克国家图书馆总干事向提交人发送一封信，为国家传记研究所主任和副主任在她的雇用关系终止程序中的行为道歉，并指出其主管的行为应当有更高的敏感性。但是，提交人没有收到对她所受歧视待遇的道歉，也没有对她的申诉启动任何调查，申诉没有收到任何进一步的回复。2009年1月19日，提交人再次就其所受待遇向图书馆总干事提出申诉，未获成功。

2.11 2008年8月4日，提交人向马丁地区法院提出申诉。她主张，由于国家传记研究所主任和副主任分别说过她不是任何人的“关系户”、子女生病时会一直待在家里，从而决定宣布其为冗员，因此斯洛伐克国家图书馆违反了平等待遇原则。提交人还提出，在其雇用关系终止后，图书馆又雇用了另外两个人来承担先前由她负责的任务。她声称，她被解雇的主要原因是她是两个年幼孩子的母亲并且刚刚休完产假和育婴假这一事实。

2.12 2010年4月15日，马丁地区法院因理由不充分驳回她的申诉。法院称，因为她没有履行责任，举出初步证据证明遭受歧视，而举证责任不能转移给被告方。法院称无法审查雇主将某员工认定为冗余人员的理由，并且雇用另一人来履行提交人的职责这一事实与提交人关于受歧视的申诉无关。法院认定雇主削减预算的目的正当合理。

2.13 提交人就地区法院的裁决向日利纳州法院提出上诉，称地区法院对法律和事实的评定错误。她声称，地区法院未按照《反歧视法》第11节第(2)款的规定，适当适用举证责任。该条款规定，一旦原告提出表面证据确凿的案件，举证责任即转移给被告方。州法院于2011年3月30日驳回她的上诉，维持下级法院的裁决。2011年7月1日，提交人向最高法院提出申诉，声称州法院侵犯了她获得公平审判的权利，但是2012年9月25日她的申诉以证据明显不成立被驳回。2012年12月10日，提交人向宪法法院提出申诉，声称下级法院的裁决是任意、不公正和无事实根据的。她还声称，下级法院的裁决侵犯了她根据《保护人权与基本自由公约》应享有的获得公平审判、有效救济和不受歧视的权利，并且侵犯了她根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第二条(c)和(e)项以及第十一条第1款(a)项应享有的权利。2013年2月6日，宪法法院驳回了她的申诉，裁定提交人的主张毫无根据并确认下级法院的裁决生效。

申诉

3. 提交人声称，她的雇主以本被禁止的歧视性理由终止她的劳动合同，使她遭受到某种基于性别的歧视。她声称，缔约国违反了《公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第1款(a)项，因为缔约国未能确保她作为一名妇女受到有效的保护，免遭国家法院对她基于性别的歧视，并且在就业等领域，未能采取一切适当措施来消除对妇女的歧视。

缔约国关于可受理性及案情的意见

4.1 缔约国于2014年9月29日通过普通照会提交了关于可受理性及案情的意见。缔约国称该国致力于性别平等。作为佐证，缔约国列举了为落实该国根据相关国际人权条约应履行的义务而制定的国家立法。

4.2 缔约国进一步称，它不反对来文的可受理性。

4.3 关于案情，缔约国认为，提交人在失业后可能觉得自身因性别和婚姻状况而处于不利地位。但是，缔约国声称，没有证据证明法院诉讼程序违反了平等待遇原则。缔约国解释说，因预算方面的必要原因，斯洛伐克国家图书馆客观上不得不削减雇员数量和提高工作效率。冗余人员包括9名妇女和13名男性，其中3名妇女有子女，13人到达退休年龄。根据这一人员构成，不能认定存在基于性别的歧视。

4.4 缔约国主张，雇主在法庭上能够证明解雇提交人的决定是基于与其工作职位相关的组织变革，而非其个人情况。缔约国宣称，斯洛伐克国家图书馆还雇用了其他有未成年子女的妇女，并且尝试以兼职方式保留提交人，但是她拒绝了这一提议。缔约国称，因为提交人签署了终止雇用关系的协议，终止事实上是遵照她的意愿。

4.5 关于招聘一名新员工来开展一些与提交人先前所做工作相同的工作，缔约国提及斯洛伐克国家图书馆在法院诉讼程序中已经证明这仅仅是在提交人于通知期内决定通过协议终止雇用关系之后发生的，而且无论如何这是非永久性职位，只是一份短期合同。

4.6 缔约国认可法院的意见，就此事而言，雇主处理问题的方式缺乏敏感度，并且因此欢迎雇主向提交人发表书面道歉。但是，由于提交人与雇主进行交流期间没有任何其他人在场，缔约国不认可这给提交人造成了可能影响其职业生活或损害其尊严的伤害。说到此，缔约国承认，该行为并不因其私人性质而变得情有可原。

4.7 缔约国还声称，因为提交人未能履行举证责任，向法院提出可得出关于歧视的合理假设的事实，举证责任没有转移到被告方，以证明未违反平等待遇原则。缔约国还宣称，提交人未能详细说明雇主侵犯了她的哪些具体权利。

4.8 而且，关于举证责任的转移问题，缔约国重申，这是消除歧视努力的一个重要工具。在实践当中，它意味着如果一名原告向法院提出事实从而可得出确实存在歧视的合理假设，则诉讼程序中的举证责任转移给被告，接着要求被告证明未违反

平等待遇原则。缔约国称，这一法律工具的实质在于向原告提供了免遭歧视的有效保护方式，通过这一方式，他或她不必被迫提供所指控行为的证据。但是，缔约国赞同法院的意见，即这并不意味着提交人可以完全免于履行提供相关事实的义务，以佐证她的主张。根据《反歧视法》第 11 节第(2)款的规定，只有当法院可以基于原告提供的事实合理地假设存在所指控的侵权行为时，才发生举证责任转移。一个人觉得自己受到了歧视，仅仅这样声称是不够的。此人应当不仅坚称，而且还应当证明他或她没有得到通常方式的对待，即不歧视的对待。缔约国宣称，这一解释与该法的解释性备忘录一致。备忘录称，为与指令的条款保持一致，只有当根据原告提交的证明，有可能假设事实上确有可能违反平等待遇原则时，才“激活”原告并使举证责任向被告转移。缔约国补充说，这些事实，根据其性质，特别是根据干涉行为的强度以及所发生的背景，必须非常严重，使法院能够合理地假设被告有歧视行为。

4.9 缔约国确认其熟知法院的理由，即提交人未履行她的举证责任，因此举证责任没有转移给雇主。缔约国重申，提交人未提交事实，能够促使合理地假设雇主存在歧视行为。缔约国还声称，提交人未能详细说明她的哪些具体权利受到了雇主行为的影响。

4.10 缔约国声称，鉴于这在不平等待遇案件中是默认的做法，缔约国不认可提交人的主张，即她被要求向法院证明诸如雇主动机等事实。缔约国还驳斥提交人关于国家法院不正确地评价事实和法律的主张。缔约国认为提交人有可利用的普通救济和特殊救济，她积极地利用了这些救济手段。但是，缔约国称，普通法院和宪法法院都没有得出结论认为侵犯了提交人的权利。

4.11 缔约国主张，提交人享有获得公平国家诉讼程序的途径，她已经加以利用，但未获成功。缔约国称，公平审判的权利包括当事人有权了解司法裁决的论证过程，明确和毫不含糊地提供与司法保护相关的所有相关法律和事实问题的答案。但是，缔约国称，法院没有义务回答当事人提出的所有问题。义务仅仅包括回答那些对于促使形成这一裁决来说最根本的问题，或足以解释这一裁决的事实和法律基础的问题，而不探究当事人提供的所有细节。裁决理由只要明确解释了所做裁决的基础，就足以确保遵守了公平审判的标准。

4.12 缔约国得出结论认为，国家法院遵照反歧视立法的目的和意义处理了提交人的申诉。没有给予她保护不表明侵犯了她享有有效救济的权利。缔约国称，普通法院如果遵照程序规则行事，不可能侵犯有效救济的权利。² 因此，缔约国认为，未侵犯提交人根据《公约》应享有的权利。

² 缔约国还补充说，提交人有机会向欧洲人权法院寻求救济，她没有加以利用。

提交人对缔约国意见的评论

5.1 2014年12月1日，提交人提交她对缔约国意见的评论。她重申，终止她的工作合同违反了国家立法规定的平等待遇原则。

5.2 她称，终止合同造成她遭受心理压力和羞辱。她强调她的上司在谈话时明确提到有子女以及刚刚结束育婴假是终止合同的原因这一事实。她的雇主还发表了其他不当评论，说斯洛伐克国家图书馆不是一个社会机构，并对她平衡工作与家庭生活的能力表示怀疑。据提交人称，这明显表明性别和婚姻状况在解雇她这件事上发挥了关键作用。她宣称，组织变革被当作借口以掩盖解雇她的歧视性质。

5.3 提交人重申，与缔约国提交的材料相反，在被解雇者中，只有她有年幼子女并且刚刚结束育婴假。但是，提交人认为，如果如缔约国所宣称的，其他部门的其他母亲也被终止雇用关系，这并不排除歧视性行为，相反这更加说明了歧视。

5.4 提交人驳斥缔约国关于终止雇用关系是出于她的主动并且遵照了她的意愿这一说法，称合同的终止完全是雇主主动提出的。终止雇用关系被作为唯一的选择提出来，因此她签署了协议。

5.5 她重申她先前的声明，大意为在终止她的雇用关系后，雇用其他人来完成她的工作只能突显出她的工作职能并没有终止，而这是她的雇主宣称终止其雇用关系的理由。她声称，这明显侵犯了她根据国家反歧视立法享有的权利，但是国家法院不予采纳。

5.6 她驳斥缔约国关于雇主向她提供兼职工作协议的说法，而在2010年2月11日的法院听证会上，她的主任在证词中确认这一点。但是她称，无论如何，任何此类单方面地改变她的工作条件都侵犯了她享有的获得平等待遇的权利。

5.7 提交人宣称，法院因不承认歧视性待遇并为她提供有效补救而未能有效执行国家反歧视立法，鉴于她被命令支付诉讼费，导致她以律师费的形式遭受经济损失。

5.8 关于缔约国对反歧视立法规定的举证责任的解释，提交人指出，缔约国的立场违反了相关的欧盟指令以及包括欧洲人权法院、欧洲联盟法院和联合国条约机构在内的国际机构的判例法。提交人确认她向法院提交了表面证据确凿的歧视案件，因此，举证责任应当已经转移给作为被告的雇主。法院没有有效执行这一点，而缔约国不愿意查明和补救这一失误使之更加复杂化。

5.9 提交人称，有必要查明和制裁就业中基于性别的歧视，这不仅是为她提供救济的关键所在，而且也是一项预防措施，以确保未来不发生此类行为。她重申，应当在劳动力市场传统性别角色陈规定型观念的更广泛背景下审查她的案件，在斯洛伐克，这种现象仍然普遍存在。她注意到缔约国宣称已经为预防歧视采取措施，但是坚持认为，歧视的高发率表明措施无效或者不充足。

5.10 因此，提交人声称，缔约国未能反驳她的主张，并因此再次主张侵犯了她根据《公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第1款(a)项应享有的权利。

委员会需处理的关于可否受理的问题和议事情况

6.1 根据议事规则第64条，委员会必须根据《任择议定书》决定来文可否受理。根据议事规则第72条第4款，委员会应在审议来文的案情前做出决定。

6.2 委员会注意到缔约国对提交人所提交材料的可受理性没有提出任何反对意见。由于未发现对提交人根据《公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第1款(a)项提出的主张的任何反对，委员会裁定可予受理并进入审议案情程序。

审议案情

7.1 根据《任择议定书》第7条第1款规定，委员会已经按照提交人和缔约国所提供的信息审议了本来文。

7.2 委员会注意到，提交人声称，作为一名妇女以及刚刚结束产假和育婴假重返工作，并且是两个年幼孩子的母亲是解雇她的歧视性理由；鉴于另外两人在她的雇用关系终止后被雇用来完成她的职责，雇主声称的与削减预算相关的解雇理由虚假；以及国家法院未能适当适用《特定领域平等待遇和保护免遭歧视法》以及《反歧视法》，尽管她已经提出了表面证据确凿的基于性别以及婚姻和家庭状况的歧视案件，未能将举证责任转移给雇主。委员会认为，国家法院已经审议了提交人向委员会提交的诉状，因此，其本质上涉及这些法院对事实和证据的评价。委员会回顾，它不代替国家当局评估事实和证据，除非这些评估因性或性别陈规定型观念或偏见而明显是任意的或带有偏见的，或者达到了司法不公的程度。因此，委员会必须确定，在提交人的案件中，国家司法诉讼程序是否是任意的和/或达到了司法不公的程度。

7.3 在此背景下，委员会注意到，根据《反歧视法》第11节第(2)款，如果原告向法院提交的事实促使得出存在违反平等待遇原则的“合理假设”，举证责任转移到被告，后者有义务证明未违反平等待遇原则。委员会注意到，缔约国主张，只有当法院可以基于原告提交的事实，合理地假设存在所指控的违反行为时，并且这些事实，根据其性质、干涉的强度以及发生的背景，必须足够严重，可以促使法院得出这一假设时，法院才使举证责任转移。委员会适当审议了缔约国提交的材料，即预算削减是取消提交人职位的一个合法理由，雇主还取消了另外9名妇女和13名男性的职位，其中3人是有子女的妇女，13人达到退休年龄，因此排除了任何歧视的假设。委员会还注意到缔约国主张，仅仅在提交人离开后才雇用了两人来完成她的工作，并且他们的合同是临时性的。

7.4 在本案件中，委员会认为，提交人向国家法院提交了与向委员会提交的相同的相关事实，以佐证她的申诉，即(a)组织变革发生在她被迫休 42 天累计年假期间；(b)她结束产假和育婴假重返工作岗位后立即遭到解雇；(c)她被解雇的消息是由她所在部门的负责人国家传记研究所主任告知的；(d)她被告知将被解雇，因为研究所不得不解雇一个人，而她是唯一的非“关系户”；(e)斯洛伐克国家图书馆副主任拒绝告诉她关于组织变革、集体协议以及解雇她的确切表述的详细情况，并对她发表了非常盛气凌人的言论；以及(f)研究所副主任评论说，子女生病的话，她会一直待在家里，正如她的上司所提到的，她被解雇的实际原因是她有两个年幼子女，会经常生病，她将无法协调家庭和职业生活。提交人还提交了没有受到质疑的证据，即她收到了图书馆总干事的道歉信，涉及到她的上司、研究所主任和副主任的行为以及给予她的不敏感待遇，以及另外两人在她被解雇后受雇来完成她的工作这一事实。委员会注意到，国家法院驳回了提交人的第一项主张，理由是应当由雇主来决定削减哪些职位并且这一决定是基于削减预算的合法目的做出的，尽管裁员后员工总数达到了 270 人。提交人提出的第二项主张被驳回的理由是，提交人与其上司之间的谈话是私人性质的，仅仅构成了对提交人“个人领域”的一些干涉，不足以强烈到破坏她的职业生活。提交人的其他主张则被认为与她提出的歧视性待遇申诉无关而被驳回。

7.5 委员会认为，即使削减预算可以被视为取消提交人所占职位的一个合法理由，她被解雇的时机；通知她被解雇的方式；拒绝向她提供任何关于组织变革、集体协议以及解雇她的确切表述的详细情况；以及她上司的言论，该言论明确表明了针对她的歧视性待遇，并且其性质严重到足以导致斯洛伐克国家图书馆总干事本人向她发出道歉信，再加上另外两人在她的雇用关系终止后受雇来完成她的工作这一事实，要求国家法院，特别是初审法院马丁地区法院，更加细致地审查提交人被解雇的根本实际原因以及她提出的歧视和违反平等待遇原则的指控。委员会还认为，地区法院没有注意到一个事实，即 2008 年，两人被雇用来完成提交人的任务，据称是临时性的，到 2010 年法院诉讼程序之时，即提交人的雇用关系被终止两年之后，他们仍然受到雇用。委员会认为，没有注意到雇主未能就所谓的削减预算解雇提交人的理由提供任何令人满意的解释。委员会认为，国家法院狭义地解释《反歧视法》第 11 节第(2)款，未能转移举证责任。委员会还认为，根据记录在案的证据，远远不止可以得出违反了平等待遇原则的“合理假设”。委员会还注意到，法院连续没能有效执行反歧视立法，在提交人提交了表面证据确凿的受到雇主及其职员的歧视待遇案件后，未能转移举证责任以有利于提交人，构成了侵犯她享有的获得有效救济的权利，剥夺了她获得适当赔偿以及就所遭受的损害获得补偿的可能性。鉴于以上所述，委员会认为，提交人向国家法院提交的主张足以提出关于歧视的表面证据确凿的申诉，要求其提供关于雇主的歧视行为的补充证据是对提交人施加不相称的负担。鉴于其可利用的信息，委员会得出结论认为，缔约国未将举证责任转移到被告，侵犯

了提交人根据《公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第1款(a)项应享有的权利。

8. 根据《任择议定书》第7条第3款，并且鉴于以上考虑，委员会认为，缔约国未能履行《公约》第二条(a)项、(c)项和(e)项以及一并解读的第一条和第十一条第1款(a)项规定的义务，建议缔约国向提交人提供有效救济：

(a) 关于提交人：

(一) 经济赔偿，相当于自因不公正诉讼程序导致提交人雇佣关系终止之日以来的收入损失；

(二) 鉴于她是两个未成年子女的单身母亲，赔偿提交人在被解雇过程中受到的精神损害；

(三) 赔偿提交人产生的与司法诉讼程序相关的诉讼费和支出；

(b) 一般事宜：

(一) 确保全面执行《反歧视法》，特别是第11节第(2)款，确保不要求原告与被告承担不相称的举证责任；

(二) 执行委员会关于就业领域歧视问题的建议，即2015年结论性意见第28和29段(CEDAW/C/SVK/CO/5-6)，以及更加具体来说，加强劳动监察部门，除其他外，对与妊娠和育儿假相关的歧视性待遇予以制裁；

(三) 提供有关《公约》及其《任择议定书》、委员会针对法官、律师和执法人员的法学和一般建议的定期、性别敏感培训，以确保陈规偏见不影响决策；

(四) 采取有效措施确保《公约》在所有国家法院及其他公共机构的实际执行，以有效保护妇女在工作中免于一切基于性别的歧视。

9. 根据《任择议定书》第7条第4款，缔约国应充分考虑委员会的意见及建议，并应在6个月内向委员会提交一份书面回复，包括关于就委员会的意见及建议所采取行动的信息。提请缔约国将委员会的意见和建议翻译成斯洛伐克语文后出版并广泛传播，以便社会各界知晓。