



## 残疾人权利公约

Distr.: General  
13 November 2012  
Chinese  
Original: English

## 残疾人权利委员会

## 第 6/2011 号来文

## 2012 年 9 月 17 日至 28 日委员会第八届会议通过的决定

提交人: Kenneth McAlpine (未由律师代理)

据称受害人: 提交人

所涉缔约国: 大不列颠及北爱尔兰联合王国

来文日期: 2011 年 5 月 25 日(首次提交)

参考文件: 特别报告员根据议事规则第 70 条作出的决定, 2011 年 12 月 21 日送交缔约国(未作为文件印发)

本决定日期: 2012 年 9 月 28 日

事由: 提交人作为患有糖尿病(1 型)的雇员的裁员程序

程序性问题: 所述事实发生在《任择议定书》对所涉缔约国生效之前; 同一事项业经另一国际调查或解决程序审查; 申诉明显没有根据或缺乏充分证据

实质性问题: 《公约》一般原则; 平等和不歧视; 提高认识; 法律面前获得平等承认; 尊重隐私; 工作和就业

《公约》条款: 第四条第一款(四)和(五)项; 第五条第二款; 第八条第一款(二)项; 第十二条第四款; 第二十二条第一款和第二十七条第一款(一)项

《任择议定书》条款: 第二条(三)、(五)和(六)项

## 附件

### 残疾人权利委员会(第八届会议)根据《残疾人权利公约任择议定书》第二条通过的

关于

#### 第 6/2011 号来文的决定\*

提交人: Kenneth McAlpine (未由律师代理)

据称受害人: 提交人

所涉缔约国: 大不列颠及北爱尔兰联合王国

来文日期: 2011 年 5 月 25 日(首次提交)

根据《残疾人权利公约》第三十四条设立的残疾人权利委员会，  
于 2012 年 9 月 28 日举行会议，

结束了对 Kenneth McAlpine 根据《残疾人权利公约任择议定书》提交残疾人权利委员会的第 6/2011 号来文的审议，

考虑到来文提交人和所涉缔约国提供的所有书面资料，

根据《任择议定书》第二条通过以下

#### 决定

1.1 来文提交人是 Kenneth R. McAlpine，联合王国国民，生于 1964 年 8 月 12 日。他声称他在《残疾人权利公约》(《公约》)第四条第一款(四)和(五)项、第五条第二款、第八条第一款(二)项、第十二条第四款、第二十二第一款和第二十七条第一款(一)项下的权利受到了侵犯。提交人未由律师代理。《公约》及其《任择议定书》分别于 2009 年 7 月 7 日根据《公约》第四十五条第二款和 2009 年 9 月 6 日根据《任择议定书》第十三条第二款对所涉缔约国生效。

---

\* 委员会下列成员参加了对该来文的审查：穆罕默德·塔拉瓦奈、曼苏尔·艾哈迈德·乔杜里、玛丽·索莱达·西斯特纳斯、特蕾西娅·德格纳、加博尔·贡布斯、金亨植、卢特霍·本·拉拉霍姆、斯蒂格·朗瓦德、埃达赫·万盖奇·马伊纳、罗纳德·麦卡勒姆、安娜·佩莱斯·纳瓦埃斯、西尔维娅·朱迪思·光一张、卡洛斯·里奥斯·埃斯皮诺萨、达米扬·塔蒂奇、杨佳。

1.2 2012年3月8日,《任择议定书》来文特别报告员根据委员会议事规则第70条第8款代表委员会决定,可否受理问题应与案情分开审议。

### 事实背景<sup>1</sup>

2.1 提交人于1966年2月(一岁半时)被诊断患有糖尿病(1型),其后每天注射胰岛素以控制病情。他拥有生产工程和管理学士学位和商业信息系统科学硕士学位。

2.2 1998年8月12日,提交人开始在甲骨文联合王国有限公司(下称“甲骨文”)工作,担任顾问。2004年7月,在其请求下,提交人被调至客户服务部(客服部),担任客户服务经理(客服经理)。在客服部14名工作人员中,他的服务年资第7高。他负责一个客户账户,职务包括突发事件管理、出席月会和编制月报。到2005年11月,由于第一个客户突发事件减少,提交人又负责第二个客户的突发事件管理。2005年12月16日,提交人的部门经理P.S.先生获悉提交人打算不出席2005年12月21日的月会,于是与提交人举行了电话会议。提交人提到他的工作量过大,经过讨论后,议定他不再负责第一个客户的突发事件管理,而只负责该账户的月报和月会,空余时间则负责第二个客户的突发事件管理。在这次交谈中P.S.先生首次得知,提交人患有糖尿病并从2005年11月增加了第二个客户的工作量以后精神即陷于紧张。2005年12月21日,提交人在与更高一级的部门经理N.C.先生交谈中表示,他不希望担负客服经理的全职职务,因为他是在家工作,希望尽可能减少差旅,最好能在公司找到另一工作。

2.3 2006年1月,甲骨文宣布将与另一公司合并,包括进行结构改组。在这一过程中,公司设立了甲骨文全球客户服务台和客户突发事件经理,从而影响到提交人的作用,因为突发事件管理工作由中央部门负责,提交人的职能只剩下编制第一个客户的月报和出席其月会。2006年5月30日,提交人接到主任通知说他已内定被裁员,因为经营模式的改变导致他的作用不再有其必要,而他又不适于担任与客户面对面的客服经理。改组前,提交人并不接触客户,因为他主要负责突发事件管理和报告。改组后,突发事件管理的职能由全球客户服务台集中负责,客服经理不再担负任何突发事件管理。提交人在就业法庭的庭上承认,尽管曾贴出新的客服经理职位征聘广告,但他并未申请。<sup>2</sup> 就业法庭指出,没有争议的是,2006年1月至6月期间,提交人曾谋求公司内的其他技术性职位。<sup>3</sup> 2006年7月10日,提交人被裁员(解雇)。

2.4 2006年8月25日,提交人向就业法庭提出了申诉,声称甲骨文没有遵守适当的解雇和裁员程序。他还声称,甲骨文的决定具有歧视性,违反了1995年《残疾歧视法》第3A条第1和第5款。他认为,他被选定裁员是因为他有残疾

<sup>1</sup> 所述事实根据的是提交人的首次来文,包括附件,特别是法院判决。

<sup>2</sup> 见就业法庭2007年9月13日的判决,S/116267/06,第47段。

<sup>3</sup> 同上,第39段。

而且/或者因为他曾以残疾为由要求减少工作量，而甲骨文没有作出合理调整使他能够留在公司以适当方式履行职责。在庭上，甲骨文透露，公司的一名经理，即 P.S.先生，曾在电子邮件中说“糖尿病加上高血压，可能会长期休病假”，并在一通电邮中建议“将其裁员”。法庭断定，基于裁员名单的高度机密性，有此言论的提交人部门经理 P.S.先生当时并不知道提交人已被列入裁员人选名单。提交人指出，甲骨文在庭上承认他在 2004 年 7 月至 2006 年 4 月期间只休了两天病假。法庭注意到，说过提交人可能休病假的部门经理 P.S.先生在庭上承认这样说是错误的，因为提交人事实上很少休病假。提交人表示，在客服部，虽然他与同事的职称和职责相同，但他是唯一被裁减的人，而且后来又有新人被雇佣。根据就业法庭的裁决，提交人并不否认他没有履行客服经理应该履行的许多职能，也有证据表明，提交人的职称虽是客服经理，实际履行的职能确实有限。<sup>4</sup> 甲骨文指出，将提交人列入裁员人选名单(裁员名单)的决定是 2006 年 2 月由于改组而作出的，负责人 M.T.先生当时并不知道提交人有残疾。

2.5 2007 年 3 月 13 日，就业法庭裁定，提交人未按照 2002 年《就业法》第 32 条对据称未作合理调整提出申诉，因此这部分主张不予受理。提交人对这一裁决提起上诉。

2.6 2007 年 7 月和 8 月，被不公正裁员的指控和因残疾受到歧视的指控都被驳回。就业法庭注意到，提交人担负的客服经理职责有限，甲骨文改组后又大为缩减，因而宣布提交人属于冗员。关于声称受到歧视，法庭采信的事实是，提到提交人患有糖尿病的电子邮件并未导致提交人被选定裁员，裁员人选名单是电邮发送前拟订的，而拟订名单的人当时并不知道提交人患有残疾。法庭驳回了提交人的这方面论点，指出另一名客服经理也患有 1 型糖尿病但保住了工作。为了确定有无直接歧视，法庭断定，“对于直接歧视，正确的对照人是虽无特定残疾但情况与有该残疾的人的情况实质上没有不同的人”。最后，对于提交人声称因与残疾有关的理由受到差别对待这一点，法庭指出雇员残疾与所称对待之间应有因果联系，认为提交人是自己请求调到客服部和作不同职务调整(包括减少工作量)的。因此，他不能论证说自己受到了差别对待。

2.7 2007 年 10 月 24 日，提交人向就业上诉法庭提起上诉，指称：没有为将其列入裁员人选名单的理由举出证据；甲骨文经理的电子邮件证明他是因患有糖尿病被裁员的；甲骨文的磋商努力并非真心实意；其证据是有意编造或罗织的。就业上诉法庭指出，它只有权审理对法律问题提出的上诉，不能“重新审理案情或复审就业法庭就案情作出的裁决”。2007 年 12 月 19 日，就业上诉法庭驳回了提交人的上诉，认为上诉中没有提出合理的上诉理由。提交人随即根据 1996 年《就业法庭法》第 37 条，针对就业上诉法庭的裁决，向最高民事法庭申请上诉。2010 年 2 月 12 日，最高民事法庭驳回所有上诉理由，认为如证据评估等理

<sup>4</sup> 同上，第 144 和 145 段。

由应由就业法庭审理，并认为不存在法律瑕疵。就业法庭和最高民事法庭分别裁定提交人须支付 3,700.00 英镑和 6,968.25 英镑的诉讼费用。

2.8 2008 年 8 月 12 日，提交人向欧洲人权法院提起上诉，声称他的公平审判权受到了侵犯而且在其他权利方面也遭受了歧视。2011 年 3 月 29 日，欧洲人权法院在由一名法官组成的法庭上宣布不予受理，因为“没有表明《欧洲保护人权和基本自由公约》或其《议定书》中载明的权利或自由受到了侵犯”。

## 申诉

3.1 提交人声称，缔约国未能保障和促进《公约》第四条第一款(四)和(五)项、第五条第二款、第八条第一款(二)项、第十二条第四款、第二十二第一款和第二十七条第一款(一)项下的权利，因为它没有实施本国立法。提交人认为，之所以如此，是因为典型的成见认为糖尿病会造成长期休病假。此外，他指出，缔约国的各种法庭没有适当评估提交的歧视证据，而只采信甲骨文编造和/或罗织的证据。

3.2 关于第四条第一款(四)和(五)项据称受到违反，提交人声称，缔约国未采取任何措施确保其公共当局承认基于糖尿病的歧视残疾行为，也未采取任何措施消除包括甲骨文在内的私营企业的歧视行为。

3.3 提交人还声称，缔约国未按照《公约》第五条第二款禁止基于残疾的歧视，因为它认为残疾就会休病假的成见不构成歧视。

3.4 关于第八条第一款(二)项据称受到违反，提交人声称，尽管有法律保护残疾人不受歧视，但缔约国未立即采取任何有效和适当的措施消除雇主、法律系统和法官的成见、偏见和有害做法，而他们一般认定糖尿病患者会长期休病假。

3.5 关于第十二条第四款据称受到违反，提交人声称，他未受到公平审判，因为法庭采信的证据被其前雇主动过手脚。<sup>5</sup> 他声称，显示提交人被列入裁员人选名单的电子邮件不合时序，第一封电子邮件的日期是 2006 年 2 月 2 日，第二封是 2006 年 3 月 23 日，第三封是 2006 年 2 月 21 日，第四封是 2006 年 2 月 4 日，而且他的姓名是以手写方式补列，但其他姓名却是印刷体。

3.6 提交人指出，他的隐私和家庭受到了任意和非法的干预。2010 年 9 月 8 日，一名法院职员趁他不在家时向邻居打听他的下落和工作情况。2010 年 9 月 14 日，两名法院职员询问提交人住房和汽车的价值，但无法将索讨的法院费用的确切数额告诉提交人。<sup>6</sup> 提交人指出，他已针对法院费用提出上诉，法院职员索讨这笔费用的目的是施加压力，要他今后不再上诉。他还声称，就业法庭认为

<sup>5</sup> 根据就业法庭 2007 年 9 月 13 日的判决，S/116267/06，第 126 段，提交人在庭上提出的关于证据曾遭任意篡改、修改或被删去某些文件的指控是没有根据的。

<sup>6</sup> 档案中的一封电子邮件显示，法律事务所一名工作人员对提交人说，是该法律事务所要法院职员进行初步调查的，这是初步程序的一部分，然后才会采取步骤向提交人索讨裁定的费用。

他是“不可信的证人”，<sup>7</sup>这是对他荣誉和名誉的攻击，违反了《公约》第二十二条。

3.7 关于《公约》第二十七条第一款(一)项受到违反，提交人声称，他受到成见之害，被认为会因糖尿病而长期休病假，但这是没有事实根据的，被裁员前的两年中他只休过两天病假。他声称，他因残疾而受到歧视，因为他没有在与其他人平等的基础上工作或受雇。

### 缔约国对可否受理的意见

4.1 缔约国认为，来文不可受理，因为：所述事实发生在《任择议定书》生效之前；提交人的主张业经另一国际调查或解决程序审查；而且申诉明显没有根据或缺乏充分证据。

4.2 缔约国认为，《任择议定书》于2009年9月6日生效，而提交人被裁员的核心事件是发生在2006年7月10日。对提交人被裁员的事实进行审理的所有庭审都发生在《任择议定书》生效之前。它声称，根据《任择议定书》第二条(六)项，应宣布来文不可受理。

4.3 缔约国还认为，提交人曾向欧洲人权法院提出申诉，该法院裁定申诉不予受理，因为“没有表明《欧洲保护人权和基本自由公约》或其《议定书》中载明的权利或自由受到了侵犯”。缔约国说，该法院已经审查了提交人申诉的案情实质，因而根据《任择议定书》第二条(三)项，来文不可受理。

4.4 最后，缔约国指出，其他人权条约机构认为，在评估事实上，委员会不应替代国内当局。<sup>8</sup>本来文所依据的事实与针对裁员决定向国内法院提起申诉时提交的事实相同。国内法院审理了这些事实并驳回了提交人的主张。提交人未说明国内当局在审理他针对被裁员提出的申诉时如何违反了《公约》。缔约国认为，提交人同意，有法律禁止直接和间接歧视以及工作场所基于残疾的差别待遇(1995年《残疾歧视法》)。它认为，提交人针对就业法庭的裁决提出申诉，其实就是要求委员会推翻国内法庭对事实的裁定，而又不举出任何证据来证明他所提出的缔约国法律系统事实上纵容指称的歧视行为这一指控。因此，根据《任择议定书》第二条(五)项，它认为来文明显没有根据或缺乏充分证据。

### 提交人对缔约国意见的评论

5.1 2012年3月4日，提交人提出了对缔约国意见的评论，并指出法庭对案情作出最后判决的日期是2010年2月12日。这就证明，在《任择议定书》生效之日之后，事实仍然存续，而且存续至今。

<sup>7</sup> 见就业法庭2007年9月13日的判决，S/116267/06，第122段。

<sup>8</sup> 缔约国提到了下列条约机构判例：消除对妇女歧视委员会第18/2008号来文，Vertido诉菲律宾，2010年7月16日通过的意见，第8.2段，和林洋子的赞同意见。另见《人权事务委员会第584/1994号来文，Valentijn诉法国，1996年7月22日通过的意见，第5.3段。

5.2 关于提交人向欧洲人权法院提出的申诉，他说，这只涉及他被就业法庭驳回的案件中关于合理调整的那一部分。他提出的另一项申诉是关于《欧洲保护人权和基本自由公约》规定的公平审判权和其他条款中也规定的不受歧视权据称受到侵犯。2010年12月，他又提出了一项申诉，涉及要他支付诉讼费用的裁决。2011年3月29日，欧洲人权法院通知他说，一名法官宣布不受理他的申诉，包括所有进一步的联合申诉。他争辩说，《残疾人权利公约》为残疾人提供的保护远比《欧洲保护人权和基本自由公约》更为广泛，后者甚至对残疾只字未提。他还说，2011年3月29日欧洲人权法院的来函说，“根据《法院规则》第52A条特致此函，该条中规定无须进一步审查即可作出程序性裁决”。<sup>9</sup>因此，提交人的申诉基于程序性理由被驳回，未经实质性审查。

5.3 关于缔约国指提交人的申诉明显没有根据或缺乏充分证据这一点，提交人说，他没有请求委员会替代国内当局进行事实评估，而是请委员会根据《公约》条款以及指称《公约》相关条款受到违反的实情和证据，裁定缔约国是否违反了《公约》。他声称，他的申诉对指称《公约》受到违反提供了充分叙述的案情、事实和论点。他指出，那些判决足以证明缔约国当局曾多次表明糖尿病会导致休病假的观点不具歧视性。

## 委员会需处理的问题和议事情况

### 审议可否受理

6.1 在审议来文中的任何主张之前，残疾人权利委员会必须按照《任择议定书》第二条及其议事规则第65条，决定来文可否在《公约任择议定书》下予以受理。

6.2 委员会注意到，缔约国说，提交人被裁员的核心事件发生于2006年7月10日，而对提交人被裁员的事实进行审理的所有庭审都发生在《任择议定书》生效之日2009年9月6日之前。委员会还注意到，提交人称，法庭对案情作出最后判决的日期是2010年2月12日，因此在《任择议定书》对缔约国生效之后事实仍然存续。

6.3 关于《任择议定书》第二条(六)项中规定的基于属时理由的受理标准，委员会注意到，《公约》和《任择议定书》分别于2009年7月7日根据《公约》第四十五条第二款和2009年9月6日根据《任择议定书》第十三条第二款对缔约国生效。委员会注意到，提交人于2006年7月10日被裁员，2006年8月25日向就业法庭提出申诉，该法庭于2007年7月和8月驳回其申诉。2007年10月24日，提交人向就业上诉法庭提出上诉，该法庭于2007年12月19日驳回其上

<sup>9</sup> 第52A条—单一法官审理程序

1. 按照《公约》第27条，单一法官可宣布一项根据第34条提交的申诉不予受理或从法院案件清单中删除，此一裁决无须进一步审查即可作出。裁决属于最终性质。应致函申诉人告知此一裁决。

诉。2010年2月12日，最高民事法庭驳回提交人针对就业上诉法庭的裁决提出的上诉申请。

6.4 委员会认为，按照《任择议定书》第二条(六)项，它不得审查在《任择议定书》对缔约国生效之日(在本案件中为2009年9月6日)之后发生的据称违约的行为，除非在该日之后事实仍然存续。

6.5 委员会注意到，提交人指控，将他从客服经理的职位裁减掉的理由是推想他所患的残疾可能会导致他长期休病假，从而构成了对他的歧视，而缔约国司法当局审理了这一指控的实质内容，包括开庭口头审理此案。但是，提交人被裁员一事和司法审查均发生在《公约》和《任择议定书》对缔约国生效之前。此外，2010年2月12日，在两个文书生效之后，最高民事法庭驳回了提交人的上诉申请，认为“证据的评估属于就业法庭的权限，未发现有任何法律瑕疵”。委员会认为，这项裁决本身并不构成一项重复低等法院就提交人所提歧视问题作出判决的内容的行为，因而这项裁决并未侵犯提交人在《公约》之下的权利。因此，委员会断定，据称侵权的行为发生在《公约》和《任择议定书》对缔约国生效之前，不能追溯适用《公约》和《任择议定书》。因此，根据《任择议定书》第二条(六)项，它基于属时的理由不可审查该来文。

6.6 基于委员会已根据属时原则决定宣布来文不予受理，它将不就提交人援引的任何权利部分根据《任择议定书》第二条(三)和(五)项是否应予受理的问题作出裁决。

7. 因此，委员会决定：

- (a) 根据《任择议定书》第二条(六)项，基于属时的理由，来文不予受理；
- (b) 本决定应送交缔约国和提交人。

[决定通过时有阿拉伯文、中文、英文、法文和西班牙文文本，其中英文本为原文。随后还将印发俄文本，作为委员会提交大会的年度报告的一部分。]