

I.B. v. Greece

(禁止僅因 HIV 而解僱案)

歐洲人權法院大法庭於 2013/10/03 之裁判*

案號：552/10

翁清坤** 節譯

判決要旨

1. 歐洲人權法院推翻希臘最高法院決定，而認定「雇主違反歐洲保障人權和基本自由公約第 14 條而不公平地歧視原告之聲請人」。

2. 當被指出「存在著某一差別待遇」，則作為被訴國有義務證明「該差別待遇能被正當化」。必須係追求某一正當目的，且所使用手段與所欲實踐目的之間必須是一種合理的比例關係。而在評估是否與在何種程度內能正當化某一差別待遇，締約國家擁有評斷餘地（margin of appreciation）。

3. 對於疾病如何散播的無知，乃孕育了偏見，進而污名化或邊緣化那些被病毒感染之人。HIV 帶原者乃屬弱勢群體，當基於 HIV 而單獨挑出該群體進行差別待遇，則在各種措施的選擇上，國家應僅能被賦予較為限縮的評斷餘地。

* 裁判來源：官方英文版

** 美國威斯康辛大學麥迪遜分校法學博士，輔仁大學財經法律學系專任副教授

4. 人權法院認定，雇主終止僱傭而污名化一個雖感染 HIV 但尚無任何症狀之員工，對於其人格權、應有尊重與私生活，均形成嚴重衝擊。其他員工雖威脅倘未解僱將擾亂公司營運，乃過度反應之結果，實建立在沒有科學根據的非理性。再者，員工的疾病不會負面影響工作（如缺勤或能力減損），則不能當作終止契約的正當化客觀理由。

涉及「公約權利」

私生活受尊重權（人權公約第 8 條）、禁止歧視（人權公約第 14 條）

程 序

1. 本案緣起於 2009 年 12 月 2 日一位希臘國民 I.B.先生（聲請人，applicant）對於希臘共和國（the Hellenic Republic）根據歐洲保障人權和基本自由公約（the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms）（公約，the Convention）第 34 條於本院（the Court）所提起的一個聲請（application）（編號 552/10）。本部門的主席（President of the Section）同意聲請人不要揭露其名字的請求（本院規則 [the Rules of Court]）第 47 條第 4 項規則）。

2. 聲請人由律師代理；希臘政府（Greek Government）（政府，the Government）由政府法律顧問代理。（簡譯）

3. 聲請人特別指稱，有違反公約第 14 條及連同第 8 條之情事。

4. 2012 年 8 月 28 日的決定，本庭（the Chamber）宣布該聲

請部分獲受理。

5. 聲請人與政府各自進一步提出意見（observations）。（第 59 條第 1 項規則）。

事 實

I. 背景事實

6. 聲請人出生於 1980 年，現居住於雅典。

7. 聲請人自 2001 年起即在一家珠寶製造公司工作。2003 年 3 月 4 日他辭職，以服兵役。其後，他連絡公司負責人 S.K.，而自 2004 年 7 月 1 日起重獲全職聘任，月薪 722.92 歐元（EUR）。

8. 在 2005 年 1 月，聲請人告知同事當中的三個人（I.M.、S.M. 與 O.G.）：他擔憂他已感染人類免疫缺乏病毒（human immunodeficiency virus, HIV）。在 2005 年 2 月 11 日，當他在年度休假時，檢驗確認他確屬 HIV 陽性。在 2 月 15 日，他的僱主 S.K. 收到上開三名同事來信的告知：聲請人有愛滋病、公司應在他的年度休假結束前將他解僱。該三名同事已完成愛滋病陰性檢驗。

9. 同時，聲請人健康狀況的資訊已傳遍整個公司七十名員工。對於必須與 HIV 陽性同事一起上班，員工們向雇主提出抱怨，並要求將他解僱。S.K. 乃邀請一位專業健康醫師來到公司，向員工介紹 HIV 與如何傳染。醫生試圖藉由解釋如何採取預防措施而向員工保證，但他們仍持續要求聲請人的解僱。S.K. 後來考慮將聲請人移轉至其他地點的另一部門，但該部門的負責人威脅倘聲請人加入他的團隊，則將辭職。S.K. 乃提議，倘聲請人能辭

職，將幫助聲請人建立自己的事業。她亦提議，願意支付費用而讓他參加美髮職業訓練課程。然而，聲請人拒絕她的提議。

10. 2005年2月21日，公司33個員工（約所有員工之半數）致函給S.K.，要求她解僱聲請人，以維護他們的健康與工作權，否則，公司和諧氣氛可能會惡化。2005年2月23日，在聲請人從休假回來上班之兩天前，S.K. 解僱他並支付他依希臘法律規定的補償金（compensation），即一個月薪水再附加與假期休假有關的843.41歐元。

11. 在被解僱後不久，聲請人在一家私人公司找到另一份工作。

12. 2005年3月13日，聲請人在雅典第一審法院（the Athens Court of First Instance）提起訴訟。他指控，「社會不能接受的歧視與過時的禁忌考量」已凌駕於他對於公司曾有過貢獻的肯定。他也主張，他被不公正地解僱，且解僱是無效的，因為他未被支付足額的補償。他主張，基於一些卑鄙的考量（despicable considerations）而使得他被解僱，而完全未將人道因素或他個人納入考量；在需要以人道考量而支持他的時候，反而冷酷無情地羞辱他，對於因此嚴重傷害一位認真工作與盡心盡責的員工，雇主卻顯然仍漠不關心；以及對於他嚴重的健康問題，他的雇主以一種不公正與不人道的嫌惡態度對待他。

13. 聲請人補充，讓S.K.解僱他的唯一理由，乃是對於HIV陽性的人之（沒有科學根據的）偏見與他們對於職場與社會關係形成所指稱的風險。因此，就聲請人而言，S.K.的行為已粗暴地侵犯他的人格權，尤其，對於涉及個人敏感細節之最為私密（intimate）部分。他被解僱的方式，令人無法容忍地減損他做為

一個人的價值，因乃將他降格為一個物品（object）而得按個人偏見與偏執加以處置。

14. 聲請人要求法院宣告契約的終止乃違法的，命令雇主繼續僱用他並支付薪水，與支付他未付薪水 9,397 歐元、1,068.62 歐元節日獎金與由他所計算之其他各種金額，與最後一項之總數 200,000 歐元非財產損害。

15. 在 2006 年 6 月 13 日判決中，法院認定，解僱（dismissal）乃違法的，因違反民法第 281 條「禁止明顯違反誠實信用或善良風俗（good faith or morals）而行使權利」之規定。法院認定，終止契約的唯一理由乃因聲請人的疾病，並認定應支付他自解僱後未支付之薪水 6,339.18 歐元。法院認為，即使在考量員工所加諸的壓力之後，雇主行為已構成一種權利濫用。它認定，為確保公司能繼續順利營運與避免抗議與抱怨，因此，雇主乃決定解僱聲請人，以討好多數員工。

16. 然而，法院駁回聲請人「將他解僱乃侵害其人格權」之指控，因未能證明「解僱的動機係出於不道德的意圖或故意誹謗聲請人」。然而，法院卻認定，S.K. 解僱聲請人乃為了維持她所錯誤認知將會成為問題的公司內部和諧工作環境。最後，法院判決，無命令應回復聲請人職位之必要，因他同時已找到一份新工作了。

17. 在 2007 年 2 月 26 日與 3 月 15 日，S.K. 與聲請人分別向雅典上訴法院（the Athens Court of Appeal）提起上訴。

18. 在 2008 年 1 月 29 日判決中，上訴法院駁回 S.K. 的上訴，但基於兩理由（即權利濫用與侵害人格權）而支持（upheld）聲請

人的上訴。如同第一審法院（the Court of First Instance），上訴法院認定，S.K. 屈服於員工的壓力而解僱聲請人，以維持公司良好的工作環境。上訴法院注意到，如同專業健康醫師已解釋，員工的恐懼乃沒有科學根據的。在考量病毒的傳染方式，並不會危害他們的建康。可知，他們的恐懼其實乃建立在偏見之上，而非一種確定的風險（established risk）；因此，聲請人的疾病可能不會影響公司將來的順利營運。

19. 上訴法院權衡「維持公司順利營運（受到沒有科學根據恐懼的威脅）的需要」與「聲請人在遭遇艱困期間而正當期待能夠受到的保護」。它指出，當某一員工的疾病不會負面影響工作關係或公司的順利營運（例如，因缺勤或工作能力的減損），則它不能當作終止契約的一個可以正當化的客觀理由。它指出，聲請人未曾缺勤與在不久的未來可預見將不會有因疾病而缺勤。再者，聲請人的工作性質不需要過勞，乃排除了工作能力減損的風險，因為在一個人僅是 HIV 陽性的這幾年間，他或她的工作能力並不會嚴重的減損。

20. 它注意到，聲請人的疾病可能不會負面影響公司的未來順利營運，因為當聲請人的疾病被揭露時與他的僱傭契約終止時之間的期間並沒有一個員工離職。它認定，「S.K. 屈服於員工的要求、解僱聲請人與終止他的契約」之事實，不可能基於「誠實信用」或「雇主利益」該詞所含適當意涵之內而即能加以正當化。

21. 上訴法院判決予聲請人回溯從他被解僱日起之未支付薪資總額 6,339.18 歐元。它也判決，聲請人人格權已被侵害，因為他的不公平解僱已經影響他的職業與社會地位，其乃個人人格權的兩個面向。在那個項目之下，它判決予他進一步總額 1,200 歐元的非財產上損害賠償。

22. 在 2008 年 7 月 4 日，S.K.對於上訴法院判決就法律論點提起上訴。

23. 在 2008 年 10 月 16 日，聲請人也對於上訴法院判決提起上訴。他基於民法第 180 條（法律行為之無效）、第 281 條（權利之濫用）與第 932 條（非財產上損害賠償）、憲法第 22 條（工作權）與關於所判予賠償金額之比例原則（principle of proportionality）。基於最高法院（Court of Cassation）之案例法，他也提出「解僱倘經司法裁判為不公正而廢棄時，雇主有義務使員工復職。」更具體地，在他上訴的第二個理由，聲請人主張「在違反第 281 條時，或在侵害人格權、個人職業生涯發展與參與之權利時，復職乃通則」，因而提出「上訴法院乃錯誤地駁回他應在公司復職的請求」。

24. 在案號 676/2009 的 2009 年 3 月 17 日（2009 年 6 月 4 日終結）判決中，最高法院撤銷上訴法院判決，尤其（inter alia），乃基於該院錯誤地解釋與適用民法第 281 條至本案之事實。它認定，終止僱傭契約不是不公平的，倘其能被「雇主利益」一詞的適當意涵（例如，回復員工之間的和諧工作關係與公司的順利營運，因它們可能因維持被解僱員工在其崗位上而受到干擾）所正當化。最高法院判決如下：「當解僱…非出於〔雇主〕方面對於〔員工〕的惡意、報復或任何攻擊時，解僱完全被雇主「利益」詞彙所含適當意涵加以正當化，用以回復公司和諧與順利營運。員工們嚴重地忐忑不安，乃因〔聲請人〕極端嚴重與傳染性疾病而引起他們的不安全感與對健康的恐懼，進而促使他們集體以書面要求解僱他、並強調「倘他未被解僱，則公司的平順營運將受到嚴重影響…」。

25. 最後，最高法院因欠缺實益（devoid of purpose）而駁回

聲請人的上訴，並將案件發回上訴法院。

26. 不論聲請人或他的前雇主皆未行使法律保留予他們的公民立法創議權（initiative），而請求上訴法院對於發回案件進行判決。

II. 相關內國法與實務

A. 內國法

27. 希臘憲法相關條文規定如下述：

第 9 條第 1 項

「…一個人的私人與家庭生活乃不可侵犯的…」

第 22 條第 1 項

「工作構成一種權利並應享有國家的保護，應尋求為所有公民建立僱傭條件與應促進鄉村與都市工作人口的精神與物質進步…」

第 25 條第 1 項

「作為個人與社會成員的人類權利與憲法福利國家原則，要受到國家保障。

國家所有機關應有義務確保上開規定的不受阻礙與有效的實現。適當時，此等權利應適用於個人之間的關係。對於此等權利根據憲法所加諸之任何限制，應直接根據憲法或法律…與應遵守比例原則（principle of proportionality）。」

28. 關於私部門解僱與僱傭契約終止之編號 2112/1920 法律第 1 條（Section 1 of Law no. 2112/1920）規定：

「根據不定期契約而僱傭之私部門受僱員工，倘已被僱傭超

過二個月者，則未經事前書面通知終止僱傭契約，不得加以解僱…」

29. 關於平等對待（種族、國籍、宗教、年齡、性傾向）之編號 3304/2005 法律相關條文（relevant sections of Law no. 3304/2005）內容如下：

第 1 條-宗旨（object）

「本法之宗旨，乃制定一個一般性規範架構，以克服在僱傭領域因宗教或其他信仰、殘疾、年齡或性傾向之歧視（discrimination）…與確保平等待遇原則之落實。」

第 2 條-平等待遇原則

- 「1. 不得基於第一條所規定諸多理由之一而直接或間接歧視。
2. 騷擾行為…，意圖或造成負面影響一個人的尊嚴、與創造一種恐懼、敵意、貶抑、羞辱或攻擊性的環境，應也被視為歧視。」

第 10 條-照顧殘疾人士之合理措施

「為了符合殘疾人士平等待遇之原則，雇主應採取環境所需要之所有必要措施，以確保殘疾人士能近接某一工作站（workstation）、能執行業務並發展專業、與參與職業訓練，而該等措施採取的程度不應形成雇主不合理的負擔…」

第 12 條-積極行動（positive action）與特別措施

- 「1. 不應歧視性地採取或維持某些用以防止或補償因宗教因素或其他信仰、或殘疾、年齡或性傾向因素所致不利益之特別措施。」
- 「2. 不應歧視性地採取或維持某些用以保護工作場所殘疾人

士健康與安全之措施、或某些用以創造或維持在活動與工作中保留與促進他們融合的條件或設施之措施。」

B. 國家人權委員會

30. 在 2011 年 1 月 27 日，國家人權委員會起草一份「關於 HIV 陽性人員權利保護之議題」之報告。該報告之介紹如下：（節譯）

「…，所討論之最重要議題如下：a) HIV/Aids 所導致之污名化；b) 感染該病毒的人員之歧視性待遇，尤其，在職場；c) 該等人員對於健康服務之接近（access）；與 d) 私生活之保護。」

31. 在其最終考量的因素中，委員會注意到：（節譯）

「…根據最近官方的統計，此疾病在我國似乎已達到警戒的程度。其風險不僅來自於疾病本身與它正在散播之事實，而且來自於法院判決支持『HIV 陽性員工在職場構成一種危害』而造成具危險性與無科學性根據的誤解之形塑與強化。最後，我們應指出，HIV 陽性人員權利的保護，不僅事關他們本身而已，而且事關一般公共健康；倘這些人不受保護，他們將猶豫是否受檢測…，因此，將削弱公共健康機構限制該疾病散播所做的努力。」

III. 歐洲與國際相關文件

A. 國際勞工組織（International Labour Organization, ILO） 2010 年關於 HIV 與 AIDS 與勞動世界（World of Work） 之建議（編號 200）

32. 本建議乃針對勞動世界中 HIV 與 Aids 的第一份人權文件，為 2010 年 6 月國際勞工會議（International Labour Conference）的絕大多數會員國政府代表、雇主與勞工所支持。其包括規定如下：（節譯）

「3... (c) 不應基於真實或感覺的 HIV 狀況、或勞工所屬世界區域或人口群體被認為係 HIV 高風險或易受感染之事實，而對於勞工歧視或污名化（尤其，謀職者）。

...

10. 真實或感覺的 HIV 狀況不應成為歧視之原因，而妨礙聘僱或繼續僱用或 1958 年歧視（就業與職業）公約所規定的平等機會之追求。

11. 真實或感覺的 HIV 狀況不應成為終止僱傭之原因。根據 1982 年僱傭終止公約（Termination of Employment Convention, 1982），因 HIV 與 Aids 相關的生病或照料責任而暫時性的缺勤（absence from work），應與因其他健康因素而缺勤，而為同等對待。

B. 歐洲理事會（Council of Europe）議會（Parliamentary Assembly）之文件

33. 歐洲理事會議會（The Parliamentary Assembly of the Council of Europe, PACE）在針對 Aids 與人權的 1116（1989）建議（Recommendation 1116 (1989)）中，為下述表示：（節譯）

「4. 無論如何，很重要的，應確保人權與基本自由不因 Aids 引起的恐懼而癱瘓。」

34. 歐洲理事會議會在針對歐洲 HIV/Aids 之 1536（2007）決議（Resolution），再次確認其打擊各種針對罹患 HIV/Aids 者所進行歧視之承諾：（節譯）

「9. HIV/Aids 的大流行是一種在醫療、社會與經濟層面的緊急狀態，議會乃呼籲，歐洲理事會各國國會與政府應：

9.1. 確保，就 HIV/Aids 而言，法律、政策與執行尊重人

權，尤其，教育、工作、隱私、保護與接近預防、治療、照顧與支持之權利；

- 9.2. 保護罹患 HIV/Aids 的人，在公私領域免於各種形式的歧視…」

C. 經濟、社會和文化權利國際公約（The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）

35. 經濟、社會和文化權利國際公約第2條第2項規定，本公約所宣布的權利應予以落實，不得有因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他意見、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分（other status）之任何歧視。聯合國經濟、社會和文化權利委員會（the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights）在非歧視的一般性意見（General Comment on Non-Discrimination）（編號 20, 2009）中明白陳述，公約第2條第2項之『其他身分』包括健康狀況，尤其是 HIV 狀況：「33. …，締約國家應確保，一個人真實或感覺的健康狀況不應成為落實本公約權利之障礙。就個人健康狀況而言，保護公眾健康常被國家引用為限制人權的基礎。然而，許多此類限制被視為歧視性的，例如，當 HIV 狀況被做為獲得教育、僱傭、健康照護、遷徙、社會安全、居住與庇護之差別待遇的基礎…（節譯）」。

D. 南非憲法法院（Constitutional Court）在 Hoffmann v. South African Airways 案之判決

36. 在 2000 年 9 月 28 日的 Hoffmann v. South African Airways（CCT 17/00）案，關於 Hoffmann 先生在南非航空擔任機艙空服員因 HIV 陽性而遭僱傭上的歧視，而針對 Witwatersrand 高等法院（Witwatersrand High Court）決定，乃提出聲請（application）於憲法法院。公司依據三項主張：HIV 陽性人員對於黃熱病疫苗（yellow fever vaccine）的陰性反應；傳染疾病予乘客與公司其他

人員之風險；與因他們的預期壽命低於其他人，投資於此等員工回報低。

37. 憲法法院一致地判決，此等歧視已侵害 Hoffmann 先生的憲法權利。

38. 首先，它判決，HIV 陽性人員與免疫缺陷（immune deficiency）人員之間，應釐清其差異。它注意到，Hoffmann 先生在他的解僱（dismissal）與法院判決之時，僅為 HIV 陽性。它補充，其他外國航空公司的實務運作，與本判決合憲性的審查無關。其次，它承認，一家公司的商業顧慮是正當的，但被認為「這些不應做為否決根本性的基本權利（如同情與容忍他人）之前提。首要的考量，感染 HIV 的人員乃處於格外脆弱的處境而需要法律體系的完整保護。因此，法院判決，因侵害 Hoffmann 先生的權利，乃要求航空公司立刻提供他一份工作與負擔程序的費用。」

IV.比較法資料

39. 關於內國法提供保障予 HIV 感染人員以避免僱傭的歧視，歐洲理事會 30 個會員國立法的比較研究顯示，7 國對此已通過特定立法。在未通過特定立法的其他 23 國，在面對職場差別待遇，HIV 陽性人員可以主張內國法關於非歧視之一般性條文。其中，某些國家的內國法院與其他人權保護機構之決定顯示，他們藉由禁止其他理由（如健康或失能）的歧視而提供免於解僱的保護予 HIV 陽性人員。（節譯）

40. 在法國，平等待遇委員會（Equal Treatment Commission）於 2012 年 9 月 6 日認定，顧客對於 HIV 陽性人員所虛構的偏見，不能正當化契約的終止。（節譯）

41. 於 1995 年 12 月 13 日，法國 Pontoise 刑事法院（Criminal Court）判決，某一雇主 5 個月有期徒刑（緩刑）與損害賠償 3,000 歐元，因解僱某一 HIV 陽性的員工。（簡譯）

42. 於 1998 年 1 月 5 日，比利時 Dendermonde 勞工法院（Labour Court）判決，僅因感染 HIV，雇主即終止僱傭契約而解僱員工，乃濫用權利。（節譯）

43. 瑞士聯邦最高法院判決（judgment BGE 127 III 86 判決），僅因感染 HIV 而即解僱，按債法（Code of Obligations）第 336 條，乃歧視與不公平的。

44. 於 2004 年 10 月 18 日，烏克蘭 Poltava 地方法院（Regional Court）命令，某一報紙編輯賠償某一因係 HIV 陽性而被解僱的記者。

45. 在克羅埃西亞，警察內部規則（Police Internal Rules）本來規定「HIV 陽性人員不能成為或繼續擔任警察官員」，已被修改。

46. 於 2009 年 11 月 23 日，波蘭憲法法院宣布內政部規則（Ministry of Interior's Regulations）的某一規定「任何 HIV 陽性的警察官員應自動被認定為不適任」之條文違憲。

47. 於 2011 年 4 月 26 日，俄羅斯最高法院宣布民用航空規則（Civil Aviation Regulations）的某一禁止 HIV 陽性人員擔任任何機型飛機的駕駛之條文違憲。

法律問題

I. 指稱違反公約第 14 條及連同第 8 條

48. 聲請人指稱「最高法院已判決，基於他的 HIV 狀況而解僱，乃合法的。」因而乃指控「他的私人生活之權利受到侵害」。他也提出，「他的解僱乃屬歧視」與「最高法院『他的解僱因維護公司內良好工作環境的需要而被加以正當化』的判決理由，並非一個第 14 條所容許而可為差別待遇的有效基礎。」他根據公約第 14 條及連同第 8 條而主張。該等規定內容如下述：

第 8 條

1. 人人有權使他的私人和家庭生活、他的家和通信受到尊重。

2. 政府機關不得干預上開權利的行使，但依法所為的干預者，以及在民主社會中基於國家安全、公共安全或國家的經濟福利的利益，為了防止失序或犯罪、為了保護健康或道德、或為了保護他人的權利與自由，所必要的干預者，則不在此限。

第 14 條

本公約所列舉權利與自由的行使應予保障，不得因性別、種族、膚色、語文、宗教、政治或其他意見、種族或社會出身、與少數民族的關聯性、財產、出生或其他地位而有所歧視。

A. 當事人主張

1. 政府

49. 根據本院之案例法，解僱將不會引起第 8 條的問題，除非它必然對於員工會有較大的後遺症（如未能找到另一份工作）而非僅失掉他或她的位置而已。聲請人在解僱後不久，即找到工作。第 8 條保護雙方當事人所欲建構之關係，但在本案聲請人的同事卻不願與他共事。雇主未濫用聲請人健康狀況之資料。（節

譯)

50. 根據政府，聲請人也非歧視的受害者。他的雇主解僱他，乃出於保護公司利益與確保和諧工作關係之考量，而非對於他的 HIV 狀況的偏見。（節譯）

51. 雇主試著尋找一個解決之道，不危害公司生存而仍能考量聲請人利益。她檢視解僱以外較不激烈的措施，與試著藉由提供他一個美髮的訓練課程而幫助他或協助他建立自己的事業。當所有嘗試失敗時，雇主乃將她的利益（維護公司營運和諧）放在聲請人利益之上與決定解僱他。確保和諧工作環境不僅是雇主權利，而且是對於員工們的責任。因此，將她的利益放在某一員工利益之上與未能以期待方式回應（即忽略員工們的恐懼），並不同於有違反公約之情事。（節譯）

52. 政府所提出的案例 *Obst v. Germany* (no. 425/03, 23 September 2010) 與 *Schüth v. Germany* (no. 1620/03, ECHR 2010) 用以支持未有違反之情事。後者並非本案之情形，因聲請人在解僱不久之後，即被另一家公司聘僱，因此，並無污名化他或妨礙他的專業或社會生活的後遺症。（節譯）

53. 政府注意到，本案不同於 *Kiyutin v. Russia* (no. 2700/10, ECHR 2011) 案，因在該案對於聲請人權利加以限制者乃國家行為的結果。在本案，所指稱的歧視待遇乃某一個人的行為…（節譯）

54. 政府指出，最高法院（Court of Cassation）不認為聲請人的恐懼值得保護。它的判決既非恣意也非不合理，即使國家的評斷餘地（margin of appreciation）被認為應限於考量「聲請人是 HIV

陽性」之事實。由於雇主僅為一個人，希臘司法系統不能要求她做得更多，公司氛圍對聲請人充滿敵意，她已試著避免解僱與幫助他。

55. 政府提出，聲請人未因他的健康而被最高法院或雇主不公平對待。（節譯）

56. 政府主張，不論第 8 條（單獨或連同第 14 條一起考量）或第 12 號協定（Protocol No. 12）未要求會員國應立法禁止在私人部門解僱 HIV 陽性人員。此義務之規定將導致國家關於私人關係間的責任之擴張，但根據本院相關案例法，國家在此領域有廣泛的評斷餘地。參見 *Evans v. the United Kingdom* ([GC], no. 6339/05, § 77, ECHR 2007-I)。

57. 按政府所提出主張，國家當然未被禁止通過該類型之立法，但不能被認為係源自公約第 8 條與第 14 條之義務。希臘國原則上已符合其僱傭法相關的積極義務。藉由僱傭法、民法、民事程序與僱傭特定領域規定之完整規範，它已提供 HIV 陽性受僱人有效的保護。（節譯）

58. 政府注意到，根據民法與僱傭法相關規定，聲請人已在民事法院提起訴訟，而根據特別程序審查該案。下級法院有利於聲請人的認定已顯示，上開規定已提供 HIV 陽性受僱人充分的保護架構。該架構的效用，不能僅因最高法院最終為有利於雇主之認定而即受質疑。

2. 聲請人

59. 根據上開 *Sidabras 與 Džiautas、Obst 與 Schüth* 案，以及 *Palomo Sánchez and Others v. Spain* 案 ([GC], nos. 28955/06,

28957/06, 28959/06 and 28964/06, ECHR 2011) 與 Siliadin v. France 案 (no. 73316/01, ECHR 2005-VII), 聲請人主張, 他涉及解僱情境的指控並未使得公約第 8 條或積極義務原則 (principle of positive obligations) 本身不具適用性。事實情境顯示, 他的同事與雇主的態度已對於他的私生活形成衝擊, 而不應被視為微不足道的。在他同事而言, 他已成為立即、直接與確實的被污名化主角及被視同不再有權工作之賤民。再者, 他的雇主可以、應該採取一種對他的不同態度, 與尤其堅持他的 HIV 狀況不應是解僱之理由、而非將它變成與其他員工討價還價的對象。聲請人提出, 儘管遭遇敵意的回應與社會的污名化, 他仍表達欲保有工作之期待。受僱是一個人自尊之一個重要成分, 乃建構社會與私人關係能力之關鍵。

60. 聲請人也提及幾個國際文件, 如 ILO 編號 200 之建議與 PACE 之 1536 決議 (2007) (參見第 32 與 34 段), 而定義勞動世界中的污名化與呼籲保護感染病毒之人免於任何形式之歧視。

61. 倘在希臘已確立「HIV 陽性員工不能被解僱」之原則, 則懷有偏見之員工們將知道不會有解僱、將不會干擾公司營運、與將禁止干涉系爭員工之職業與私人生活。在本案, 員工們的動機與雇主的動機乃不可分割的, 故不能單獨以雇主動機本身乃解僱之有效基礎為藉口而主張「解僱並非歧視」。(節譯)

62. 聲請人主張, 倘未能承認「因為同事偏見而拒絕與他或她工作而解僱某一弱勢團體成員乃屬非法的」, 則將導致大規模歧視與排斥: 人們因對於某一特殊族群、種族背景或性傾向之偏見而可拒絕與他們一起工作、與他們的雇主將因此解僱他們。倘法院不干預, 第三方的偏見將產生從多數私部門工作排除某一弱勢團體成員之後遺症、與在僱用該團體人員的公司與未僱用的公司

之間建立某種形式的隔離。

63. 聲請人提出，在本案，最高法院未權衡保護 HIV 陽性員工免於歧視之需要與雇主保護其利益之需要。再者，最高法院之判決乃格外簡要的與未確實審查干預之比例性的問題。

64. 聲請人提出，在本案，有一些因素將正當化「國家有較為限縮的評斷餘地」（如同本院在 Kiyutin 案（如前揭，§ 63）之認定）之認定。那些因素是：他的同事對於 HIV 陽性個人不可否認的偏見、「後者乃格外弱勢團體的一部分而係系統性歧視性待遇之受害者與遭受污名化、社會排斥與邊緣化」之事實、與「HIV 陽性狀況是不可逆轉的、與時常被理解為當事人性偏好信號」之事實。當某一 HIV 陽性員工被解僱時，所導致的污名化乃具毀滅性的。他或她必須不僅面對生病、而且面對因該疾病而被解僱之不利後果。如此的污名化可能造成找不到一份新工作。

65. 做為提出文件之補充，聲請人也根據許多國家最高法院有利於職場 HIV 陽性員工之一些判決，與尤其南非憲法法院 Hoffmann v. South African Airways 案（參見上開第 36 -38 段）「對於那類型人們的偏見，不構成一種正當的業務利益」之判決。

66. 根據 Bah v. the United Kingdom 案（編號 56328/07, ECHR 2011），聲請人提出，國家必須強化非常堅實的主張而正當化基於醫療狀況（如 HIV 狀況）所為的差別待遇。如同本院在該判決所述，「相較於基於某一選擇因素所致的特性（a characteristic subject to an element of choice）所為的差別待遇，基於某一不可改變的個人特性（immutable personal characteristic）所為的差別待遇，則必須更加詳細解釋。」在聲請人提出文件中，HIV 狀況乃一旦得到，則不太可能消失。

本院判斷

1. 第 14 條及連同第 8 條之可適用性

67. 關於本案事實是否屬於第 8 條適用範圍，本院重申：「私生活」是一個廣泛的概念，未能徹底窮盡界定其概念。其涵蓋個人身體與人格的完整性，與有時涵蓋某一個人身體與社會身分、認同（identity），包括與其他人類建立與發展關係之權利（the right to establish and develop relationships with other human beings）、個人發展之權利（the right to “personal development”）、自我決定之權利（the right to self-determination）等（參見 Schüth, cited above, § 53）。

68. 如同在 Schüth 案，本案的聲請人未指控因國家機關的直接干預而導致他的解僱，卻指控國家機關未能保護他的私人領域免於雇主的干預，而可能衍生國家責任（參見，*mutatis mutandis*, Palomo Sánchez and Others, cited above, § 60）。

69. 關於以員工私人活動為由而進行解僱的案件，本院早已有機會根據第 8 條而進行裁判（rule）（參見 *Obst and Schüth*, cited above）。類似地，在不同的情境之下，本院已經認定，當聲請人為 HIV 陽性而政府機關乃拒絕賦予居住許可或當相關當事人因先前僱傭而被禁止在某私部門工作時，則第 8 條具有可適用性（參見 *Sidabras and Džiautas*, cited above）。

70. 因此，現在已經確立「涉及 HIV 感染者的僱傭事務與情況二者均屬於私生活的範疇。」本院不得不如此認定，因為 HIV 傳染病的影響將出現在私生活各個層面而不得僅視其為醫療問題。

71. 回到本案事實，本院指出，本案有一特殊之處而有別於

上開所有案件，即是 HIV 陽性員工的解僱。毫無疑問地，解僱聲請人的理由乃用以維持公司良好的工作環境，導火線事件乃是宣布「他為 HIV 陽性」。縱使雇主邀請來的專業健康醫生解釋該疾病的傳染模式而欲使恢復信心，但該事件仍促使他的同事們表示拒絕與他一起工作。該事件促使雇主意圖要說服他離開公司，以及促使員工們公開威脅「只要聲請人繼續在該處工作，將干擾公司營運」。

72. 明顯地，縱使他們是 HIV 陽性，但解僱聲請人已導致一個尚未顯現出該疾病任何症狀之人的污名化。對於他的人格權、對他應有的尊重、與最終他的私生活，該措施無疑已造成嚴重的衝擊。對於他找尋新工作必將增加不確定性，因為在考量他先前經驗之後，則找到新工作的前景可能合理地看起來機會渺茫。在被解僱後，聲請人確實已找到新工作，但仍不足以消除該解僱對於他過一個正常人生活能力所造成的損害結果。

73. 最後，本院重申：在前揭 Kiyutin 案 (§ 57)，它判決，一個人的健康狀態（包括感染 HIV 等情況在內），不論是屬於一種失能（disability）的形式或相似於失能的方式，應屬公約第 14 條規定內容之「其他狀態」（other status）用語所涵蓋。

74. 因此，公約第 14 條連同第 8 條一併可適用於本案事實。

2. 符合第 14 條連同第 8 條

(a) 是否聲請人所處情形類似於公司其他員工

75. 根據本院所建立的案例法，歧視，即無客觀與合理的正當理由（objective and reasonable justification）而對於處於類似或較相似情況（analogous, or relevantly similar, situations）之人差別待遇。（參見 D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no.

57325/00, § 175, ECHR 2007-IV, 與 *Burden v. the United Kingdom* [GC], no. 13378/05, § 60, ECHR 2008)

76. 只要未從事根據國內僱傭法律得加以解僱之行為，身為公司的一個員工，聲請人可以正當期待在那裏持續工作。然而，在揭露他經檢測為 HIV 陽性不久之後，他卻旋即被解僱。

77. 本院認為，聲請人的處境應與公司其他員工的處境互相比較，因為此乃涉及他根據差別待遇所據以指控之評估。很明顯地，相較於任何同事，聲請人受到較為不利的待遇，此乃僅因他是 HIV 陽性。本院指出，雇主的擔憂固然是公司和諧狀態的恢復，但該擔憂係奠基於聲請人同事對於他的 HIV 狀態所抱持態度所造成的情況。

(b) 是否系爭差別待遇被客觀與合理地正當化

78. 一旦某一聲請人已指出「存在著某一差別待遇」，則作為被訴國有義務證明「該差別待遇能被正當化」。該正當化必須是客觀與合理的，或換言之，必須追求某一正當的目的 (a legitimate aim)，以及在所使用的手段與所欲實踐的目的之間必須是一種合理的比例關係。在評估相類似情形之中所存在的差異，是否與在何種程度內能正當化某一差別待遇，締約國家擁有評斷餘地 (margin of appreciation)。根據情境、相關事務與背景，該評斷餘地之範疇將有所不同 (參見 *Kiyutin*, cited above, § 62)。

79. 在 *Kiyutin* 案，本院表示：「對於基本權所加諸之限制倘適用於過去已遭受顯著歧視之社會上某一特別弱勢的群體，則國家的評斷餘地乃大幅縮減，且對於所加諸之系爭限制必須有非常重大的理由。」 (ibid., § 63)

80. HIV 陽性的人必須面對所有問題 (不僅醫療的，尚有職

業、社會、個人與心理的)，尤其有時必須面對即使在受最高等教育的人們之間仍深植的偏見。

81. 本院認知到，前揭 Kiyutin 案之情況。它發現，對於疾病如何散播的無知，乃孕育了偏見，進而污名化或邊緣化那些被病毒感染之人。它又發現，因此，HIV 帶原者乃屬一個弱勢群體，而倘基於他們 HIV 狀態而單獨挑出 (singled out) 該群體進行差別待遇，則在各種措施的選擇之上，國家應僅被賦予一種較為限縮的評斷餘地。(ibid., § 64)

82. 此外，本院注意到，針對保護 HIV 感染者免於僱傭場域歧視之一項歐洲理事會 (Council of Europe) 30 個會員國立法比較研究顯示，7 個國家已制定特定的立法，以落實該目標。然而，在未立法落實該目標的其他 23 個國家，在職場遭受差別待遇的 HIV 陽性之人，則可能依照內國法中反歧視的一般性規定。那些國家之中的某些國家的內國法院與其他人權保護組織之決定 (decisions) 顯示，它們將所提供 HIV 帶原者免於被解僱的保護納入於其他禁止歧視的原因 (如健康或失能) 之中。(參見前揭第 39 段)

83. 因此，將會呈現出，即使並非所有的歐洲理事會會員國已經制定有利於 HIV 帶原者的特定立法，但仍有一股明確的一般性趨勢，即法院在審理公私部門的 HIV 陽性員工解僱案件時，藉由較為概括的成文法條文 (statutory provisions) 之適用，而用以保護這樣的人能在職場免於任何的歧視。

84. 再者，本院指出，在各種國際法律文件中，涉及非歧視之規定，能提供保護予 HIV 感染者。據此，聯合國經濟、社會和文化權利委員會 (the United Nations Committee of Economic,

Social and Cultural Rights) 已經承認，HIV 陽性的狀態不得成為歧視的理由。再者，將涉及 HIV 陽性者規定納入的具體國際法律文件數量逐漸增加，包括特別禁止僱傭的歧視，例如，國際勞工組織關於 HIV 與 AIDS 與勞動世界之第 200 號建議 (ILO Recommendation no. 200 concerning HIV and AIDS and the World of Work) (參見前揭第 32 段)。

85. 關於本案之事實，本院注意到，聲請人的雇主終止契約，乃因員工們知悉聲請人是 HIV 陽性與擔心他們自己的健康而施壓於雇主。它也指出，公司員工已被專業健康醫師告知，他們與聲請人的工作關係不會使他們曝露於任何感染的風險。

86. 各下級法院權衡了「保護公司順利營運的需要」與「聲請人在遭遇艱困期間而正當期待將能受到的保護」。他們發現，天平朝有利於聲請人傾斜。尤其，上訴法院發現，在本案中，擾亂公司的威脅，是員工過度反應之結果，乃建立在沒有科學根據的應對之上。它注意到，當某一員工的疾病不會負面影響工作關係或公司的順利營運（例如，因缺勤或工作能力的減損），則不能當作終止契約的一個可以正當化的客觀理由。再者，聲請人的工作性質不需要過勞，乃排除了工作能力減損的風險，因為在一個人僅是 HIV 陽性的這幾年間，他或她的工作能力並不會嚴重的減損。

87. 在本案，上訴法院已明白承認，聲請人 HIV 的狀態並不會影響他的工作能力，也未顯現出他將未能適當地履行契約而可正當化應立即終止契約（參見前揭第 19 段）。上訴法院也承認，公司的生存未受到員工所施加壓力的威脅（參見前揭第 20 段）。員工方面所虛構或表現出的偏見，不能做為因此終止 HIV 陽性員工契約的藉口。在此類案件，雇主利益的保護需要與做為契約較

弱勢一方的員工利益的保護需要，必須非常審慎進行平衡，尤其，後者係 HIV 陽性。

88. 然而，最高法院未能如同上訴法院般謹慎與徹底地對於所有互相衝突競爭利益進行權衡。倘考量到本案所提出問題之重要性與特殊性，最高法院乃基於相當粗糙理由而判決「解僱基於雇主利益（按照該詞適當意涵）考量，乃完全正當合理的」，因為所加諸之措施乃用以恢復公司和諧與確保繼續順利營運。雖然最高法院未質疑「聲請人之感染不會負面影響他履行僱傭契約的能力」之事實，儘管如此，為了正當化員工的恐懼，它仍然將它的決定建立在一個明顯不正確的前提之上，即聲請人之疾病乃有傳染性的。藉由這樣做，最高法院乃將公司的順利運作等同於員工所欲加諸的意義，因此，乃將其定義向員工的主觀理解看齊。

89. 本院不認同政府的觀點，即倘最高法院作出有利於聲請人的判決將不能解決問題，因為聲請人仍將面對一種充滿敵意的環境而雇主因此必須承擔公司所受到延長干擾之成本。聲請人在最高法院所攸關的利益，僅限於請求賠償（上訴法院已經判決須賠償他），因為他的原始請求（在公司復職）已被第一審法院與上訴法院駁回。再者，倘最高法院支持下級法院的決定，可能無法臆測公司員工態度將會如何；即使在職場保護 HIV 陽性人員之立法或完整的案例法存在於希臘，仍然不太能臆測公司員工態度將會如何。

90. 綜上，本院認為，最高法院未充分解釋「雇主利益如何優於聲請人利益」，並認為它未能以公約所要求之方式而權衡兩造當事人之權利。

91. 由此可知，聲請人因健康而被歧視，乃違反公約第 14 條

及連同第 8 條。因此，已經違反那些規定。

II. 公約第 41 條之適用

92. 公約第 41 條規定：

「倘法院認定，有違反公約與其附屬之協定 (Protocols) 時，與倘相關締約國 (High Contracting Party) 的內國法只容許部分賠償時，則法院在必要時應對於受害的一方給予公正賠償 (just satisfaction)。」

A. 損害

93. 聲請人請求 6,339.18 歐元的財產上損害賠償 (pecuniary damage)，即上訴法院判決賠償他的數額。他也請求，從上訴法院判決日起算之法定利息。他進一步請求，因他所遭遇到的污名化與歧視性解僱所導致之 20,000 歐元的非財產上損害賠償 (non-pecuniary damage)。

94. 政府基於所憂心者為僱傭之經濟層面而非第 8 條所保護之尊重私人生活的權利 (right to respect for private life)，因而要求本院駁回財產上損害賠償之請求。關於非財產上損害賠償，聲請人「被污名化與歧視」的主張乃沒有根據的，因為他在被解僱不久之後即找到另一份工作。倘本院認定「有違反公約之情事」，該認定將會是充分的公正賠償 (just satisfaction)。

95. 本院重申，它認定有違反公約第 14 條及連同第 8 條之情事，乃基於最高法院未能依公約所要求之方式而權衡兩造當事人權利之事實。它注意到，上訴法院已決定判予聲請人未支付薪資之金額為 6,339.18 歐元；它判決予他該金額之財產上損害賠償。它也認為，應判決予他 8,000 歐元的非財產上損害賠償。

B. 成本與費用

96. 聲請人請求 6,000 歐元費用，以支付在本院代表他的兩名律師費（60 小時的工時，以每小時 100 歐元計）。

97. 政府要求本院駁回該請求，因為一些必要證明文件（supporting documents）未連同該請求一併被提出。

98. 根據本院所建立的案例法，將不會依照第 41 條判決賠償成本與費用，除非能證明「成本與費用係確實有發生、必要的且合理的限額」（參見 *Iatridis v. Greece (just satisfaction)* [GC], no. 31107/96, § 54, ECHR 2000-XI）。本院注意到，聲請人未提出用以證明成本與費用請求之必要文件。據此，該請求乃被駁回。

C. 遲延利息 (Default interest)

99. 本院認為，「違約利息利率的計算，應按歐洲中央銀行（European Central Bank）邊際貸款利率（marginal lending rate）加計三個百分點」，乃屬適當的。

綜上所述，本院一致判決（UNANIMOUSLY）：

1. 判決 (Holds) 「有違反公約第 14 條及連同第 8 條之情事」；
2. 判決
 - (a) 被訴國在判決依公約第 44 條第 2 項確定日之後的三個月內，應給付聲請人下列金額：
 - (i) 6,339.18 歐元（六千三百三十九歐元與十八分），加上關於財產上損害賠償所可能應付的任何稅金；
 - (ii) 8,000 歐元（八千歐元），加上關於非財產上損害賠償所可能應付的任何稅金；
 - (b) 從上開三個月期滿起至付清為止，上開金額在違約期

間，應支付按歐洲中央銀行邊際貸款利率加上三個百分點計算之單利；

3. 駁回聲請人關於公正賠償之請求的其餘部分。

以法文進行，並根據本院規則（the Rules of Court）第 77 條第 2 與 3 項在 2013 年 10 月 3 日以書面通知之。

書記官長（Registrar President）Søren Nielsen Isabelle Berro-Lefèvre

【附錄：判決簡表】

Originating Body	Court (First Section)
Document Type	Judgment (Merits and Just Satisfaction)
Published in	Reports of Judgments and Decisions 2013
Title	CASE OF I.B. v. GREECE
App. No(s).	552/10
Importance Level	Key cases
Represented by	LETSAS G. MANTOUVALOU V.
Respondent State(s)	Greece
Judgment Date	03/10/2013
Conclusion(s)	Violation of Article 14+8 - Prohibition of discrimination (Article 14 - Discrimination) (Article 8 - Right to respect for private and family life Article 8-1 - Respect for private life) Pecuniary and non-pecuniary damage - award
Article(s)	8, 8-1, 14, 14+8, 41
Separate Opinion(s)	No

<p>Strasbourg Case-Law</p>	<p>Burden v. the United Kingdom [GC], no 13378/05, § 60, ECHR 2008</p> <p>D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no 57325/00, § 175, ECHR 2007-IV</p> <p>Iatridis v. Greece (just satisfaction) [GC], no 31107/96, § 54, ECHR 2000-XI</p> <p>Kiyutin v. Russia, no 2700/10, ECHR 2011</p> <p>Palomo Sánchez and Others v. Spain [GC], nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, § 60, ECHR 2011</p> <p>Schlüth v. Germany, no 1620/03, ECHR 2010</p> <p>Sidabras and Džiautas v. Lithuania, nos. 55480/00 and 59330/00, ECHR 2004-VIII</p>
<p>Keywords</p>	<p>(Art. 8) Right to respect for private and family life 私人和家庭生活受尊重權</p> <p>(Art. 8-1) Respect for private life 私生活受尊重權</p> <p>(Art. 14) Prohibition of discrimination 禁止歧視</p> <p>(Art. 14) Discrimination 歧視</p> <p>(Art. 14) Other status 其他身分、狀態</p> <p>(Art. 14) Objective and reasonable justification 客觀與合理的正當理由</p> <p>(Art. 41) Just satisfaction- {general} 公正賠償 - {一般}</p>
<p>ECLI</p>	<p>ECLI:CE:ECHR:2013:1003JUD000055210</p>