

Distr.: General
15 October 2020
Arabic
Original: English

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

آراء اعتمدها اللجنة بموجب المادة 5 من البروتوكول الاختياري، بشأن البلاغ رقم 2018/45**

ريتشارد ساهلين (تمثله الرابطة السويدية للصم، والرابطة الشبابية السويدية للصم، والمنظمة غير الحكومية "Med Lagen som Verktyg")	بلاغ مقدم من:
صاحب البلاغ السويد	الشخص المدعى أنه ضحية: الدولة الطرف:
23 كانون الثاني/يناير 2018 (تاريخ الرسالة الأولى)	تاريخ تقديم البلاغ:
القرار المتخذ بموجب المادة 70 من النظام الداخلي للجنة، والمحال إلى الدولة الطرف في 27 شباط/ فبراير 2018 (لم يصدر في شكل وثيقة)	الوثائق المرجعية:
21 آب/أغسطس 2020	تاريخ اعتماد الآراء:
عملية التعيين والتعديلات والترتيبات اللازمة في مكان العمل	الموضوع:
استنفاد سبل الانتصاف المحلية؛ إثبات الادعاءات بأدلة؛	المسألتان الإجرائيتان:
المساواة وعدم التمييز؛ الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع غيرهم أمام القانون؛ العمل والتوظيف؛ الحقائق والأدلة	المسائل الموضوعية:

* اعتمدها اللجنة في دورتها الثالثة والعشرين (17 آب/أغسطس - 4 أيلول/سبتمبر 2020).

** شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: أحمد السيف، مارتن مويسيغوا بابو، دانلامي أومارو
بشارو، مونتيا بونتان، عماد الدين شاكر، جيرترود اوفوريوا فيفوامي، مارا كريستينا غابريلي، أماليا إيغا غاميو
ريوس، إيشيكاوا جون، صامويل نجوغونا كابو، روزماري كاييس، كيم مي يون، لازلو غابور لوفازي، روبرت
جورج مارتن، ديمتري ريبروف، جونا روسكوس، ماركوس شيفير، ريسناواتي أوتامي.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.20-13626(A)



* 2 0 1 3 6 2 6 *

مواد الاتفاقية: 3، و4(2)، و5(2) و3)، و27(1)(ب) و(ز) و(ط)
مواد البروتوكول الاختياري: 2(د) و(هـ)

1- صاحب البلاغ هو ريتشارد ساهلين، وهو مواطن سويدي من مواليد 23 حزيران/يونيه 1967. وهو أصم. وهو يدعي أنه ضحيةً لانتهاك حقوقه التي تكفلها المواد 3، و4(2)، و5(2) و3)، و27(1)(ب) و(ز) و(ط) من الاتفاقية. وقد دخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في الدولة الطرف في 14 كانون الثاني/يناير 2009. وتُمثل صاحب البلاغ الرابطة السويدية للصم، والرابطة الشبابية السويدية للصم، والمنظمة غير الحكومية ("Med Lagen som Verktyg" "القانون كأداة").

ألف - موجز المعلومات والحجج التي قدمها الطرفان

الوقائع كما عرضها صاحب البلاغ

1-2 حصل صاحب البلاغ على درجة الدكتوراه في القانون العام في عام 2004. وهو يعمل منذ ذلك الحين بعقود قصيرة الأجل في جامعات شتى. وهو يعمل حالياً محاضراً في جامعة أوميا. وهو يدرس بلغة الإشارة السويدية، التي تترجم فوراً إلى السويدية.

2-2 وفي ربيع عام 2015، أعلنت جامعة سودرتورن، وهي مؤسسة عامة، عن وظيفة بعقد دائم لمحاضر (أستاذ مشارك) في القانون العام. وكان صاحب البلاغ قد عين في السابق بصفة مؤقتة في جامعة سودرتورن، التي كانت سلطاتها على علم باحتياجاته إلى خدمات الترجمة الفورية بلغة الإشارة. واعتبر القائمون على عملية التعيين صاحب البلاغ أكفأ مرشح لشغل هذه الوظيفة، وقد أُتيح له فرصة إعطاء محاضرة على سبيل التجربة، كخطوة في عملية التعيين. وعلى الرغم من مؤهلاته، ألغت الجامعة عملية التعيين في 17 أيار/مايو 2016، مدعية أنه سيكون من المكلف للغاية تمويل نفقات الترجمة الفورية بلغة الإشارة كوسيلة لضمان حق صاحب البلاغ في العمل على قدم المساواة مع غيره. وقُدِّرت تكلفة الترجمة الشفوية المطلوبة بمبلغ 520 000 كرونة سويدية (55 341 دولاراً) في السنة. ولدى الجامعة ميزانية موظفين تتجاوز نصف مليار كرونة سويدية سنوياً، وفي عام 2016، بلغ فائض ميزانيتها 187 مليون كرونة سويدية (20 مليون دولار). ولم تفكر الجامعة في أي مرحلة من مراحل عملية التعيين في إجراء مزيد من البحث عن أشكال بديلة للتعديلات أو الترتيبات التيسيرية اللازمة في مكان العمل، بما في ذلك تعديل مهام العمل بحيث تنتفي الحاجة إلى الترجمة الفورية، مثل الإشراف على الطلاب وفحصهم، والتدريس باستخدام شبكة الإنترنت.

3-2 وقدم صاحب البلاغ شكوى إلى أمين المظالم المعني بمسألة التمييز، الذي رفع دعوى مدنية نيابةً عنه أمام محكمة العمل السويدية، مدعياً فيها أن قرار إلغاء الوظيفة قرار تمييزي ينتهك أحكام الفقرة 1 من المادة 4 من الفصل 1، والمادة 1 من الفصل الثاني من قانون مكافحة التمييز (القانون رقم 567:2008). وعلى هذا الأساس، ادعى أمين المظالم المعني بمسألة التمييز أن صاحب البلاغ يستحق تعويضاً قدره 100 000 كرونة سويدية (10 695 دولاراً) عما تعرض له من تمييز.

4-2 وفي 11 تشرين الأول/أكتوبر 2017، خلصت المحكمة إلى أن الجامعة لم تميز في حق صاحب البلاغ، معتبرة أن تعيينه ألغي لأنه الجامعة اعتبرت تمويل خدمات الترجمة الفورية بلغة الإشارة مكلفاً للغاية. وخلصت المحكمة إلى أنه ليس من المعقول مطالبة الجامعة بتمويل نفقات ترجمة فورية تصل إلى 520 000 كرونة سويدية سنوياً، على الرغم من حجم ميزانية الموظفين فيها. وحكم المحكمة نهائي

باعتبارها آخر هيئة يمكن الطعن أمامها في القضايا التي تُحاكم بموجب قانون منازعات العمل (قانون الإجراءات القضائية الخاصة بمنازعات العمل).

الشكوى

1-3 يدعي صاحب البلاغ أن الدولة الطرف لم تمنحه الحق في العمل على قدم المساواة مع غيره وفي الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل، منتهكةً بذلك التزاماتها بموجب الفقرتين 2 و3 من المادة 5 والفقرات الفرعية (ب) و(ز) و(ط) من الفقرة 1 من المادة 27 من الاتفاقية. ويرى صاحب البلاغ أنه كان بالإمكان منع وقوع هذا الانتهاك لو أن الدولة الطرف لم تلتج بواجب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة على عاتق صاحب العمل وحده. وكان ينبغي للدولة الطرف أن تخصص تمويلًا من ميزانيتها، أو أن تضمن استيفاء الجامعات الحكومية والسلطات العامة الشروط المالية المسبقة والتزامها التزاماً واضحاً بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي حالة صاحب البلاغ، لم يكن من غير المتناسب أو غير المعقول مطالبة الدولة الطرف بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة اللازمة لتمكينه من أداء مهام مماثلة لمهام الوظيفة التي ترشح لها.

2-3 ويدعي صاحب البلاغ كذلك أن الدولة الطرف تجاوزت هامش التقدير المتاح لها لأنها لم تحترم معايير الاتفاقية في تفسيرها للتشريع الوطني. ذلك أن الحكم الصادر عن محكمة العمل لا يستوفي الشروط الواردة في تعليق اللجنة العام رقم 2(2014)، الذي ينص على أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يستطيعون التمتع، على نحو فعال، بعملهم وحقوقهم في مجال العمل على النحو المبين في المادة 27 من الاتفاقية إذا كانت إمكانية الوصول إلى مكان العمل نفسه غير متاحة. ولذلك ينبغي إتاحة إمكانية الوصول إلى أماكن العمل، كما تبين ذلك بوضوح الفقرة 1(أ) من المادة 9 من الاتفاقية. ويمثل رفض تكييف مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة فعلاً محظوراً يصنف كتمييز على أساس الإعاقة.

3-3 ويدعي صاحب البلاغ أيضاً أن الدولة الطرف لم تحم حقوقه التي تكفلها الفقرة 2 من المادة 4 من الاتفاقية: فقد كان لدى كل من الدولة الطرف وجامعة سودرتورن فائض في الميزانية عن السنة المالية 2016، ومن ثم، فإن طلب صاحب البلاغ إليهما تغطية نفقات الترجمة الفورية بلغة الإشارة لم يكن طلباً غير معقول⁽¹⁾. فنطاق هامش التقدير لا يمتد ليشمل السلوك الذي يُهمل الحقوق الفردية، لأن الدولة لم تبرهن على أن ذلك الفائض قد استخدم لتلبية حاجة اجتماعية أخرى أشد إلحاحاً فيما يتعلق بالتزاماتها بموجب الاتفاقية.

4-3 ويدعي صاحب البلاغ كذلك أن الجامعة لم تقدر ما إذا كان يمكن اتخاذ أي ترتيبات تيسيرية معقولة أخرى لتمكينه من أداء مهامه المماثلة لمهام الوظيفة التي ترشح لها. ذلك أن الجامعة، بعد أن قررت أن الترجمة بلغة الإشارة ستكون مكلفة للغاية، لم تحلل ما إذا كان بوسع صاحب البلاغ أن يقوم بمهام عمل بديلة لا تتطلب ترجمة فورية بلغة الإشارة، مثل الإشراف على الطلاب أو فحص أدايمهم أو إدارة شؤونهم، بما في ذلك من خلال الدردشة عن طريق الإنترنت. ولو تم تكييف العمل بهذه الطريقة، لانخفض مجموع التكاليف انخفاضاً كبيراً مقارنة بالمبالغ التي ذكرتها الجامعة. وتناهرت تكلفتها هذه الترتيبات 100 000 كرونة سويدية سنوياً (695 10 دولاراً). ولم تقدم الدولة الطرف من الأدلة والتحليلات ما يكفي لدعم استنتاجها أن جميع الترتيبات التيسيرية، بما في ذلك مهام العمل البديلة، ستشكل عبئاً غير ضروري.

(1) www.regeringen.se/sveriges-regering/finansdepartementet/statens-budget/statens-budget-i-siffror/

3-5 ويرى صاحب البلاغ أيضاً أن الدولة الطرف لم تنظر في مزايا توظيفه كمحاضر أقدم في سياق تقييمها لمعقولية الترتيبات التيسيرية المطلوبة. فقد كان بوسع صاحب البلاغ، لكونه من ذوي الإعاقة ومن واقع معرفته بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أن يقدم مساهمة قيمة لجامعة سودرترن تدل على أنها جامعة مفتوحة وشاملة لجميع الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ومن شأن وجود محاضر أقدم من ذوي الإعاقة أن يمكّن الطلاب من التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بطريقة مهنية. ويُعدّ إخفاق الدولة الطرف في القيام بذلك انتهاكاً لالتزامها بإدكاء الوعي بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يشكل انتهاكاً للمادة 8 من الاتفاقية.

3-6 وأخيراً، يدفع صاحب البلاغ بأن الانتهاكات المشار إليها يجب أن تُقرأ جميعها في ضوء المبادئ العامة المنصوص عليها في المادة 3 من الاتفاقية، ولا سيما فقراتها الفرعية (ب)، المتعلقة بعدم التمييز؛ و(ج)، المتعلقة بكفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع؛ و(هـ)، المتعلقة بتكافؤ الفرص؛ و(و)، المتعلقة بإمكانية الوصول. ولم تحترم الدولة الطرف، بإلغائها إجراء التعيين، حق صاحب البلاغ في تكافؤ فرص العمل في القطاع العام، مما يشكل انتهاكاً لأحكام الفقرة 2 من المادة 4 والمواد 5 و9 و27، مقروءة بمفردها وبالاقتران مع المادة 3 من الاتفاقية.

ملاحظات الدولة الطرف على مقبولية البلاغ وأسس الموضوعية

4-1 قدمت الدولة الطرف، في 4 تموز/يوليه 2018، ملاحظاتها بشأن مقبولية البلاغ وأسس الموضوعية، ورأت أنه ينبغي اعتبار البلاغ غير مقبول لعدم كفاية الأدلة وعدم استفاد سبل الانتصاف المحلية.

4-2 وتشير الدولة الطرف إلى التشريع الوطني المتعلق بالمساواة وعدم التمييز. وتنص المادة 2 من الفصل 1 من دستور السويد على أن تتيح المؤسسات العامة للجميع فرصة المشاركة في المجتمع والمساواة فيه وأن تُكافح التمييز في حق الأشخاص بسبب الإعاقة، ضمن جملة أسباب أخرى. أما أحكام القانون الوطني ذات الصلة بهذه القضية، فتزد في قانون مكافحة التمييز. فموجب المادة 4 من الفصل 1 من ذلك القانون، تعتبر عدم إتاحة سبل وصول كافية شكلاً من أشكال التمييز. وقد دخلت أحكام هذا القانون حيز النفاذ في 1 كانون الثاني/يناير 2015. وتهدف هذه الأحكام، في جملة أمور، إلى مواءمة قانون مكافحة التمييز مع الاتفاقية.

4-3 وأول شرط مسبق لازم لحظر التمييز هو أن يكون الفرد قد تعرض "للحرمان". ويعني هذا عدم معاملة الشخص، المتقدم للتوظيفة مثلاً، على قدم المساواة مع غيره أو حرمانه، في جملة أمور، من ترتيبات التحسين أو من استحقاق أو من خدمة. والعامل الحاسم في هذا الصدد هو حدوث تأثير سلبي على الشخص المعني. وثمة معيار آخر هو عدم اتخاذ ترتيبات تيسيرية لتحسين إمكانية الوصول. وقد يعني الحرمان أيضاً عدم كفاية الترتيبات التيسيرية المتخذة. ومن المعايير الحاسمة في هذا الصدد أيضاً معيار "الحالة المشابهة". ويعني ذلك أنه يجب إقامة مقارنة بين حالة الشخص ذي الإعاقة وحالة غيره من الأشخاص ممن ليسوا من ذوي الإعاقة نفسها. وفي الحياة المهنية، تتعلق المقارنة في المقام الأول بقدرة الشخص ذو الإعاقة على أداء عمل معين مقارنة بقدرة غيره من الموظفين أو المترشحين للتوظيفة ممن ليسوا من ذوي الإعاقة نفسها. ولا يجوز لرب العمل أن يأخذ في اعتباره ما قد يكون ناجماً عن الإعاقة من أوجه محدودية في قدرة الشخص المعني على أداء عمله إذا كان بالإمكان إزالة آثار الإعاقة أو الحد منها من خلال اتخاذ ترتيبات تيسيرية معقولة.

4-4 ووفقاً لما ذكرته الدولة الطرف، لا يعتبر الترتيب التيسيري معقولاً ما لم يكن بوسع رب العمل تحمل تكلفته. وينبغي أن يكون تمويل الترتيب التيسيري ممكناً في إطار الميزانية العادية للمؤسسة، سواءً

كانت مؤسسة عامة أم خاصة. وقد تشمل الترتيبات المناسبة شراء أجهزة مساعدة على أداء مهام العمل أو إدخال تعديلات على مكان العمل. وقد تشمل أيضاً تغيير ساعات العمل أو مهام العمل أو أسلوب تنظيم العمل.

4-5 ويتولى أمين المظالم المعني بالمساواة مسؤولية رصد الامتثال لقانون مكافحة التمييز. ويجوز له أيضاً رفع دعوى قضائية بالنيابة عن أي شخص يشعر أنه ضحية للتمييز. ولا يتحمل الشخص المعني أي تكلفة عن هذا الإجراء. وأمين المظالم ملزم أيضاً بضمان عدم حدوث تمييز مرتبط بالإعاقة في أي منحي من مناحي حياة المجتمع وبكفالة تساوي الأفراد في الحقوق والفرص بصرف النظر عن الإعاقة.

4-6 ويتضمن الفصل 6 من قانون مكافحة التمييز أحكاماً بشأن القواعد الإجرائية الواجب تطبيقها في المنازعات التي يُحتج فيها بأحكام هذا القانون. ويُنبت في هذه المنازعات بموجب قانون منازعات العمل (الإجراءات القضائية الخاصة بمنازعات العمل)، وعادة ما تُعرض هذه القضايا إما على محكمة العمل مباشرة، باعتبارها المحكمة الابتدائية والوحيدة المختصة، كما هو الحال في هذه القضية، أو على المحكمة المحلية، باعتبارها المحكمة الابتدائية التي يجوز الطعن أمامها في الأحكام الصادرة عن محكمة العمل.

4-7 وتستند الحماية من التمييز في السويد أيضاً إلى توجيهات شتى صادرة عن مجلس الاتحاد الأوروبي بشأن مسألة عدم التمييز، منها توجيه المجلس 2000/78/EC، المؤرخ 27 تشرين الثاني/نوفمبر 2000، الذي يضع إطاراً عاماً لضمان المساواة في المعاملة في مجال الوظيفة والمهنة. وقد تم تنفيذ هذا التوجيه في القانون السويدي بطرق منها سن قانون مكافحة التمييز. وتنص المادة 5 من هذا التوجيه على أن يتخذ أرباب العمل الترتيبات التيسيرية المناسبة، حسب الحاجة إليها في حالة بعينها، لتمكين الشخص ذي الإعاقة من الوصول والمشاركة وارتقاء السلم الوظيفي في سياق العمل والحصول على التدريب، ما لم تلق هذا الترتيبات عبئاً غير متناسب على عاتق رب العمل. وتنص الفقرة 21 من ديباجة التوجيه على أنه ينبغي، لتحديد ما إذا كانت الترتيبات المذكورة تلقي عبئاً غير متناسب على رب العمل، إيلاء اعتبار خاص للتكاليف المالية والتكاليف الأخرى المترتبة على اتخاذ الترتيبات التيسيرية، وحجم المؤسسة أو الشركة، وإمكانية الحصول على تمويل عام أو أي مساعدة أخرى.

4-8 وفي هذه القضية، حسبت محكمة العمل تكاليف الترجمة الفورية، بما في ذلك إعانات دفع الأجور والدعم اللازم لتوفير خدمات الترجمة الفورية اليومية التي تقدمها دائرة التوظيف العامة السويدية امثالاً للائحة 2017:462 المتعلقة بالترتيبات التيسيرية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة الذين تضعف إعاقتهم قدرتهم على العمل والذين يحتاجون إلى عمل أو إلى تعزيز فرص احتفاظهم بعملهم⁽²⁾. ويمكن لرب العمل أن يطلب إعانة من هذا القبيل عندما يوظف شخصاً ذا إعاقة تُضعف قدرته على العمل. ويجب أن يكون الشخص عاطلاً عن العمل ومسجلاً كباحث عن العمل في دائرة التوظيف العامة السويدية التي يمكن أن تغطي جزءاً من مرتب الشخص ذي الإعاقة طيلة فترة توظيفه. والغرض من إعانات دفع الأجور هو التعويض عن أي تعديلات قد تكون ضرورية في مكان العمل، ويتوقف مستوى هذه الإعانات على ما يحتاجه الشخص من تكييف ودعم. وبالتعاون مع رب العمل، تضع دائرة التوظيف العامة السويدية خطة لزيادة قدرة الموظف على العمل. ويجب أن يحصل الموظف على أجر وعلى غير ذلك من الاستحقاقات التي تنص عليها الاتفاقات الجماعية المبرمة في قطاع عمله. ويتأثر مستوى إعانة دفع الأجور بتكاليف الأجور وقدرة الشخص الذي يرغب رب العمل في توظيفه

(2) تشير الدولة الطرف إلى المعلومات الواردة في حكم المحكمة تحت عنوان "التكاليف وفقاً للإطار الخاص بعقود المشتريات العامة".

على العمل. ويمكن أيضاً الحصول على بدل تنمية قدرات لتمويل الترتيبات التي تسهم في تنمية قدرة الشخص على العمل. وفي عام 2016، تم توظيف أكثر من 90 000 شخص من ذوي الإعاقة وفُرت دائرة التوظيف العامة شتى أنواع الدعم اللازمة لتوظيفهم، من بينهم 29 270 موظفاً يحصل أرباب عملهم على إعانات لدفع أجورهم.

4-9 وعلاوة على ذلك، ينص قانون الميزانية لسنة 2018 على أنه من الأهمية بمكان استخدام مهارات الجميع في الحياة المهنية. ولتحقيق هذه الغاية، لا غنى عن التواصل الفعال بين أرباب العمل والموظفين. وفي هذا السياق، تعترم الحكومة زيادة توفير خدمات الترجمة الفورية في الحياة المهنية لتعزيز الفرص التي يتيحها سوق العمل للصم أو الصم - المكفوفين. ولتحقيق هذه الغاية، خصص مبلغ قدره 15 مليون كرونة سويدية سنوياً للفترة من عام 2018 إلى عام 2020⁽³⁾. وتُرصَد سنوياً أيضاً لخدمات الترجمة الفورية منحة حكومية قائمة بذاتها قدرها 75 مليون كرونة سويدية، وهي منحة يخصصها المجلس الوطني للصحة والرعاية لمجالس المقاطعات. وتخصص مجالس المقاطعات أيضاً ما يناهز 156 مليون كرونة سويدية من مواردها الخاصة.

4-10 وتلاحظ الدولة الطرف أن الجامعة قررت، في 17 أيار/مايو 2016، إلغاء عملية توظيف صاحب البلاغ، الذي طعن في القرار أمام مجلس استئناف قرارات مؤسسات التعليم العالي. وطلب صاحب البلاغ إلى المجلس إلغاء قرار الجامعة وادعى أن الجامعة انتهكت الأحكام التي تحظر التمييز بتقصيرها في كفالة إمكانية الوصول. وذكر صاحب البلاغ أيضاً أن الجامعة لم تنظر فيما إذا كان من شأن إعادة توزيع مهام العمل أو توفير حلول تكنولوجية أن يقللا حاجته إلى خدمات الترجمة الفورية، وأن الجامعة ملزمة، وفقاً لقانون مكافحة التمييز، بتحقيق توازن دقيق بين مطالبته المشروعة بالمساواة في المعاملة وبين الوضع المالي للجامعة. وطلب صاحب البلاغ كذلك إلى المجلس أن يجيل طعنه إلى المحكمة الإدارية، في حال خلوصه إلى عدم اختصاصه في النظر فيه. وفي هذا الصدد، تلاحظ الدولة الطرف حجة صاحب البلاغ التي مفادها أن مسائل التوظيف في القطاع العام تندرج في إطار الحقوق المدنية وفقاً للسوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، وأنه ينبغي النظر في هذه المسألة أيضاً في ضوء حظر التمييز المنصوص عليه في المادة 14 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

4-11 وفي 1 تموز/يوليه 2016، رفض المجلس الطعن وأحاله إلى المحكمة الإدارية في ستوكهولم. وفي 26 كانون الثاني/يناير 2017، رفضت المحكمة الإدارية دعوى صاحب البلاغ وقضت بأن المادة 22 من قانون الإجراءات الإدارية لا تُجيز له أن يطعن في قرار محكمة العمل ما لم يكن قد تأثر سلباً به وما لم يكن القرار قابلاً للطعن فيه. ويمكن تقديم الطعون إلى محكمة إدارية عامة، ولكن هذا لا ينطبق على القرارات الصادرة في مسائل التوظيف. وبما أن قرار جامعة سودرتورن يتعلق بمسألة توظيف، فإنه لا يمكن أن يكون قابلاً للفصل فيه قضائياً من جانب محكمة إدارية بموجب أحكام تلك المادة. غير أن المادة 3 من قانون الإجراءات الإدارية تنص على أن الأحكام المتعلقة بالطعن في قانون الإجراءات الجنائية تظل سارية إذا دعت الحاجة إلى كفالة حق كل شخص في محاكمة عادلة وفي الفصل في حقوقه أو التزاماته المدنية، على نحو ما تنص عليه الفقرة 1 من المادة 6 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. ورأت المحكمة أن قرار الجامعة لا يتعلق بحق مدني بالمعنى المقصود في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وبناء على ذلك، ردت المحكمة دعوى صاحب البلاغ.

4-12 وعقب إلغاء عملية التوظيف، أبلغ صاحب البلاغ أمين المظالم المعني بالمساواة بقرار الجامعة مدعياً أنه تعرض للتمييز. وقرر أمين المظالم أن يشرع في ممارسة صلاحية الإشراف المخولة إياه.

وفي هذا السياق، وجه أمين المظالم رسالةً إلى الجامعة في 16 حزيران/يونيه 2016، وطرح فيها عدداً من الأسئلة، منها سؤال عن رأي الجامعة فيما أدلى به صاحب البلاغ من أقوال أمامه. ومن بين تلك الأسئلة أيضاً، سؤال عما إذا كان بوسع الجامعة أن تُسند إلى صاحب البلاغ مهام عمل بديلة تترتب عليها تكاليف ترجمة شفوية أقل بالنسبة للجامعة. وأفاد أمين المظالم أيضاً بأن صاحب البلاغ أشار إلى أن بإمكانه التدريس بطرق أخرى لا تتطلب حضوره في غرفة الدراسة، مثل الإشراف على الطلاب وتوجيههم عن طريق البريد الإلكتروني؛ والإشراف على الامتحانات والتدريس في مجموعات من خلال غرف الدردشة عبر الإنترنت؛ وتسجيل محاضراته. وذكر أمين المظالم أيضاً أن صاحب البلاغ أشار إلى أنه يمكن أن يؤدي مهام إدارية وبخنية. وردت الجامعة على رسالة أمين المظالم في 8 تموز/يوليه 2016. وذكرت الجامعة أنها أعلنت عن وظيفة محاضر في القانون العام، وهي وظيفة تدريس في المقام الأول. وذكرت الجامعة كذلك أن تغيير المهام المنوطة بمن يشغل هذه الوظيفة أو إعادة توزيع مهام التدريس على موظفين آخرين أو تخفيض تكاليف الترجمة الفورية إلى أدنى حد ممكن من خلال إعادة توزيع مهام التدريس على موظفين آخرين من موظفي الجامعة لن يلبى احتياجاتها إلى ملء هذه الوظيفة. وعلاوة على ذلك، فإن أداء الغالبية العظمى من مهام التدريس يجب أن يتم، لأسباب مالية، في مجموعات كبيرة وليس من خلال الإشراف الفردي عن بُعد على كل طالب. ومن شأن التدريس عن طريق غرف الدردشة على الإنترنت أو من خلال المحاضرات المسجلة أن ينطوي على تغييرات مفرطة وجذرية في برنامج القانون العام في جامعة سودرتورن، وهي تغييرات لا يمكن اعتبارها معقولة. وحتى إذا تسنى إدخال بعض التعديلات، فإن هذه التعديلات لا يُتوقع أن تؤدي إلى تغيير كبير في احتياجات الدعم من خدمات الترجمة الفورية.

4-13 وفي 16 تشرين الثاني/نوفمبر 2016، رفع أمين المظالم المعني بالمساواة دعوى ضد الدولة أمام محكمة العمل. وفي 4 نيسان/أبريل 2017، عقدت المحكمة جلسة تحضيرية مدتها ساعة واحدة لسماع الدعوى. وعقدت الجلسة الرئيسية لسماع الدعوى في 30 آب/أغسطس 2017. وبالإضافة إلى القضاة الخمسة وقلم المحكمة، حضر الجلسة محاميان متخصصان في المنازعات القضائية من مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة، ومحامي الجامعة، وصاحب البلاغ، ومترجمان بلغة الإشارة. ودامت الجلسة ساعة واحدة وخمسين دقيقة.

4-14 وتدفع الدولة الطرف كذلك بأن إشارة صاحب البلاغ إلى فائض الجامعة المزعوم من "التبرعات غير المستخدمة"، البالغ 187 مليون كرونة سويدية عن سنة 2016، هي إشارة غير صحيحة. وتشير عبارة "التبرعات غير المستخدمة" إلى المبالغ التي تُدفع أساساً لأغراض البحث من مصادر خارجية والتي لم تستخدم بعد في أنشطة الجامعة. وهذه الأموال مكرسة لمشاريع بحثية محددة وهي مخصصة بالفعل لهذا الغرض ولا يمكن استخدامها في أغراض أخرى. ويشير صاحب البلاغ أيضاً إلى رأس المال المؤسسي للجامعة، وهو الفائض الذي قد ينتج من عدم استخدام جامعة حكومية كل ما تلقاه من تمويل عام في أغراض البحث والتعليم. ولا يُعد رأس المال المؤسسي مصدر دخل سنوي ويجب استخدامه في الغرض الذي حصلت عليه الجامعة من أجله. وأخيراً، فيما يتعلق بإشارة صاحب البلاغ إلى ما يسميه "فائضاً" قدره 36,5 مليار كرونة سويدية في ميزانية الحكومة المركزية عن السنة المالية 2016، تجدر الإشارة إلى أن أحد العناصر السياسية في السياسة المالية هو عملية الميزنة الحكومية التي ينص عليها القانون والتي تخضع لضوابط والتي يتم في إطارها تحديد بنود إنفاق مختلفة. ويتضمن عدد من بنود الإنفاق المختلفة هذه تدابير لتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإمكانياتهم. وفي عام 2016، بلغ الدين القومي للبلد 1,292 مليار كرونة سويدية (137,62 مليون دولار).

4-15 وفيما يتعلق بمقبولية الشكوى، تؤكد الدولة الطرف أنها لا تعلم ما إذا كانت هذه الشكوى قيد النظر في إطار أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية.

4-16 وفيما يتعلق باستنفاد سبل الانتصاف المحلية المتاحة، تلاحظ الدولة الطرف أن صاحب البلاغ رفع دعوى استئناف في قرار المحكمة الإدارية أمام محكمة الاستئناف الإدارية في ستوكهولم، التي قررت، في 7 نيسان/أبريل 2017، ألا تمنحه إذناً بالاستئناف. ويمكن رفع دعوى استئناف في قرار محكمة الاستئناف الإدارية أمام المحكمة الإدارية العليا، وقد وردت في القرار إشارة إلى مرفق يتضمن معلومات عن سبل استئناف القرار. بيد أن صاحب البلاغ لم يفعل ذلك، رغم أن هذا الطعن كان يمكن أن يؤدي إلى قرار يقضي بأن من حقه الطعن في قرار الجامعة، وفي نهاية المطاف، إلى النظر في ادعائه ضرورة إلغاء قرار الجامعة. وما من دليل على أن دعوى الاستئناف كانت ستبوء بالفشل أو أن إجراءات الاستئناف كانت ستكون مطولة إلى حد غير معقول. وبناءً على ذلك، تستنتج الدولة الطرف أن صاحب البلاغ لم يستنفد بعد جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة.

4-17 وأياً كانت نتيجة نظر اللجنة في البلاغ في ضوء أحكام الفقرتين (ج) و(د) من المادة 2 من البروتوكول الاختياري، فإن الدولة الطرف تؤكد أن البلاغ ظاهر البطلان، ومن ثم، فهو غير مقبول بموجب الفقرة (هـ) من المادة 2 من البروتوكول الاختياري. وفي هذا الصدد، تشير الدولة الطرف إلى حججها المبينة بالتفصيل أدناه بشأن الأسس الموضوعية للقضية.

4-18 وتدفع الدولة الطرف بأنه ينبغي للجنة أن تعلن عدم مقبولية جزء معين من البلاغ، إن لم يكن كله. وكان يجب على صاحب البلاغ أن يقدم شكوى موضوعية إلى المحاكم المحلية بشأن أي ادعاء يُعرض على اللجنة في وقت لاحق⁽⁴⁾. فهو يدعي، في هذا البلاغ أن رفض إجراء تحقيق مُرضٍ في التعديلات الأخرى الممكنة على احتياجاته وشروط عمله يشكل في حد ذاته انتهاكاً للحق في الحصول على ترتيبات تيسيرية معقولة. غير أن حكم محكمة العمل يبين بوضوح أن صاحب البلاغ لم يثر أي مسألة تتعلق بهذا الادعاء أمام المحاكم الوطنية. فالمنازعة المعروضة على المحكمة تتعلق حصراً بتكاليف الترجمة الشفوية بلغة الإشارة ومدى معقوليتها. أي أن الطرفين، على نحو ما لاحظته اللجنة، اتفقا على تعريف الترتيبات التيسيرية اللازمة ولكنهما اختلفا على تكلفتها وعلى ما إذا كانت تشكل عبئاً غير متناسب أو غير ضروري⁽⁵⁾. وأرباب العمل ملزمون بالنظر في الترتيبات التيسيرية الممكنة، التي يمكن أن تشمل تغيير أسلوب تنظيم العمل أو ساعات العمل أو مهام العمل. غير أن محكمة العمل لا يمكن أن تبت إلا فيما يثيره طرفا الدعوى من مسائل. وفي هذه القضية، لم يثر صاحب البلاغ أي مسألة تتعلق بعدم بحث الترتيبات التيسيرية الممكنة أمام محكمة العمل، التي لم تقدّم، لهذا السبب، أي معلومات عما إذا كان ينبغي للجامعة أن تجري بحثاً من هذا القبيل أم لا⁽⁶⁾. وما من دليل على أن الاحتجاج بهذه الملبسات أمام محكمة العمل كان سيؤء بالفشل أو كان سيؤدي إلى إطالة إجراءات الدعوى إلى حد غير معقول. ذلك أن الاحتجاج بعدم النظر في الترتيبات التيسيرية الممكنة أمام محكمة العمل كان يمكن أن يؤدي إلى استنتاج مفاده أن صاحب البلاغ تعرض للتمييز. وبناءً على ذلك، ينبغي اعتبار ادعاء صاحب البلاغ أن الجامعة لم تنظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة غير مقبول.

(4) ديسيرا ودوليوترا ضد فرنسا (CCPR/C/83/D/1118/2002)، الفقرة 4-6؛ وفان مارك ضد بلجيكا (CCPR/C/81/D/904/2000)، الفقرة 3-6.

(5) التعليق العام رقم 6 (2018)، الفقرة 25 (أ) و(ب).

(6) انظر chapter 5, section 3, of the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act, and chapter 17, section 3, of the Swedish Code of Judicial Procedure.

19-4 وفيما يتعلق بالأسس الموضوعية، ترى الدولة الطرف أن النقطة الرئيسية في شكوى صاحب البلاغ هي أن عجز البلد عن تمويل وتحديد التزامات واضحة فيما يخص الترتيبات التيسيرية المعقولة كان عاملاً مساهماً في الانتهاكات المزعومة. وفي هذا الصدد، تشير الدولة الطرف إلى ما ذكرته اللجنة في تعليقاتها من أن عبارة "العيب غير المتناسب أو غير الضروري" يشير إلى فكرة أن طلب الترتيبات التيسيرية المعقولة ينبغي تقييده باحتمال وقوع أعباء مفرطة أو غير ضرورية على الجهة المسؤولة⁽⁷⁾، وأن العوامل المحتملة التي يتعين وضعها في الاعتبار تتضمن التكاليف المالية، والموارد المتاحة (بما في ذلك الإعانات العامة)، وحجم الترتيبات التيسيرية (بالكامل)، وأثر التعديل الذي يُنفذ في المؤسسة أو الشركة، والفوائد التي يجنيها الشخص الثالث، والآثار السلبية على الأشخاص الآخرين والمتطلبات المعقولة المتعلقة بالصحة والسلامة⁽⁸⁾. وتؤكد الدولة الطرف، في معرض تذكيرها بمضمون المادة 27 من الاتفاقية، أن السؤال الرئيسي في هذا البلاغ هو هل يشكل تقييم محكمة العمل مدى تناسب ترتيبات الترجمة الفورية بلغة الإشارة يشكل انتهاكاً لحقوق صاحب البلاغ التي تكفلها المادتان 5 و 27 من الاتفاقية.

20-4 وفي هذا الصدد، تشير الدولة الطرف إلى الاجتهادات القانونية الصادرة عن اللجنة⁽⁹⁾. وتدفع كذلك بأن إجراءات الدعوى التي رفعت أمام محكمة العمل لم تقتصر على تقديم مذكرات خطية من الطرفين (أي جامعة سودرتورن وأمين المظالم المعني بالمساواة)، بل شملت أيضاً جلسة تحضيرية شفوية وجلسة رئيسية شفوية لسماع الدعوى. وقد عرض الطرفان آراءهما وقدمتا ما يجوزهما من أدلة، وقد أخذت المحكمة في الاعتبار كل ما تضمنه ملف القضية. وعلاوة على ذلك، كان أمين المظالم المعني بالمساواة الطرف المدعي في الدعوى، بناءً على طلب صاحب البلاغ. ويعني هذا أن سلطة عامة متخصصة في موضوع التمييز تولت متابعة قضية صاحب البلاغ، مما كفّل له إمكانية التعبير عن آرائه والدفاع عن مصالحه والحفاظ عليها على النحو الواجب. وبالإضافة إلى ذلك، فإن محكمة العمل محكمة متخصصة صاحبة خبرة في تقييم ادعاءات التمييز. وقد خلص خمسة من أعضاء محكمة العمل، بالإجماع، إلى أنه ينبغي ردّ الادعاءات التي ساقها أمين المظالم المعني بالمساواة.

21-4 وفيما يتعلق بما أجرته محكمة العمل من دراسة وتقييم، تؤكد الدولة الطرف أن المحكمة أجرت دراسة شاملة لأحكام القانون الوطني وقانون الاتحاد الأوروبي وسوابقه القضائية ذات الصلة بالقضية، وكذلك للاتفاقية ولآراء اللجنة. ثم شرعت المحكمة في النظر في مسألة تكاليف الترجمة الفورية، وقيمت تناسب الترتيبات التيسيرية على أساس تكلفة قدرها 520 000 كرونة سويدية (341 55 دولاراً) سنوياً، وهي تكلفة أكدها أمين المظالم المعني بالمساواة. وخلصت المحكمة بعد ذلك إلى أن ثلاث وقائع أدت إلى طلب مزيد من الترتيبات التيسيرية في هذه القضية، وهي: أن الجامعة هيئة حكومية؛ وأن الجامعة لديها ميزانية كبيرة للموظفين؛ وأن الوظيفة موضوع القضية وظيفة بدوام كامل. غير أن التكلفة السنوية لخدمات الترجمة الشفوية بالنسبة للجامعة تكاد تعادل مرتب صاحب البلاغ، قبل خصم الضرائب وقبل حساب الرسوم التي يدفعها رب العمل. وأكدت المحكمة علاوة على ذلك أن المسألة لا تتعلق بمبلغ يُنفق مرة واحدة وأن هذا الترتيب لن يفيد غيره من الموظفين ذوي الإعاقة. وأخيراً، قضت المحكمة بأنه لا يمكنها أن تخلص إلى أن الاتفاقية أو التوجيه الإطاري المتعلق بالمساواة في العمل أو قانون التمييز والأعمال التحضيرية تؤيد استنتاج أنه من المعقول مطالبة رب العمل، في حالة كهذه، أن يتخذ ترتيبات

(7) التعليق العام رقم 6، الفقرة 25(ب).

(8) المرجع نفسه، الفقرة 26(هـ).

(9) *يونجلين ضد السويد* (CRPD/C/12/D/5/2011)، الفقرة 10-5.

تيسيرية من هذا النوع بتكلفة سنوية تناهز 500 000 كرونة سويدية⁽¹⁰⁾. وخلصت المحكمة إلى أن الترتيبات التيسيرية التي كان سيتعين على الجامعة اتخاذها لتوظيف صاحب البلاغ ليست معقولة، ومن ثم، أن الجامعة لم تُمَيِّز في حقّه.

22-4 وقد أجرت محكمة العمل التقييم على أساس معيار تناسب من النوع نفسه الذي كانت اللجنة ستطبقه إذا أجرت تقييماً بموجب المواد 2 و5 و27 من الاتفاقية. ويتطلب هذا التقييم بحث العوامل الاقتصادية بحثاً دقيقاً بالإضافة إلى عنصر لتحقيق التوازن بين مختلف المصالح المعنية. وفيما يتعلق بحجة صاحب البلاغ التي مفادها أن حكم المحكمة نجمت عنه آثار سلبية بالنسبة لجميع الصم الذين ترشحوا لشغل وظائف في السويد، ترى الدولة الطرف أن هذه المغالاة في تفسير الحكم ليس لها ما يبررها لأن المحكمة استندت استناداً واضحاً في حكمها إلى تفاصيل قضية صاحب البلاغ. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اقتصر حكم المحكمة على الملابس التي اختار أمين المظالم أن يستند إليها في دعوى التمييز التي رفعها.

23-4 وفي ضوء ما تقدم، تخلص الدولة الطرف إلى أن الإجراءات المحلية المتمثلة في الدعوى التي رفعت أمام محكمة العمل وتقييم المحكمة للدعوى امتثالا لأعلى المعايير، وأن ما من دليل على أنه كان فيهما تعسف أو شابتها أي عيوب أخرى، أو أنه كان فيهما إنكار للعدالة. كما لا يوجد أي دليل على أن فيهما إخفاق في حماية صاحب البلاغ من التمييز. ولا علاقة لهذا الاستنتاج بحكم محكمة العمل في غير صالح صاحب البلاغ. وبناء على ذلك، ينبغي للجنة أن تقبل أن الاستنتاج الذي خلصت إليه محكمة العمل لم يشكل انتهاكاً لحقوق صاحب البلاغ التي تكفلها المادتان 5 و27 من العهد.

24-4 وفيما يتعلق بادعاء صاحب البلاغ عدم توفير تمويل كافٍ للترتيبات التيسيرية، ترى الدولة الطرف أنه ليس هناك ما يدل على وجود علاقة محددة بين عدم توفير تمويل كافٍ للترتيبات التيسيرية والاستنتاج الذي خلصت إليه محكمة العمل. وبما أن هذا الجزء من البلاغ يتعلق بتمويل الدولة للترتيبات التيسيرية عموماً، فإن الأنسب هو تناوله في إطار إجراء تقديم التقارير المنصوص عليه في المادتين 35 و36 من الاتفاقية. وإذا توصلت اللجنة إلى استنتاج مختلف، فإن الدولة الطرف ترى أنها ينبغي أن تتمتع بهامش تقدير واسع بشأن هذه المسألة⁽¹¹⁾.

25-4 وتدفع الدولة الطرف كذلك بأنه تم، في حالة صاحب البلاغ، توفير تدابير تمويل لا يستهان بها لتيسير توظيفه، في شكل دعمٍ بخدمات الترجمة الفورية اليومية، والأهم من ذلك كله، إعانة أجور سنوية. وتغطي إعانة الأجور حوالي 30 في المائة من تكاليف الترجمة الفورية السنوية، أو 220 000 كرونة سويدية (23 414 دولاراً)، من أصل 740 000 كرونة سويدية (78 755 دولاراً). وبناءً على ذلك، يجب اعتبار التمويل الذي قدمته الدولة في حالة صاحب البلاغ كافياً، لا سيما بالنظر إلى هامش التقدير الواسع الذي ينبغي أن تتمتع به الدولة في هذا الصدد.

26-4 وتدفع الدولة الطرف كذلك بأن كون الترتيبات المذكورة أعلاه الممولة من الدولة هي الترتيبات الوحيدة التي تناولتها محكمة العمل في حكمها لا يعني بالضرورة عدم توافر تدابير تمويل أخرى. وبما أن

(10) وأشارت المحكمة إلى الرأي المخالف الصادر في قضية جونجلين ضد السويد (CRPD/C/12/D/5/2011)، التذييل، الفقرة 5، الذي ينص على أنه ينبغي أيضاً أخذ الفائدة التي ستعود بها الترتيبات التيسيرية على الموظفين الآخرين ذوي الإعاقة في الحسبان.

(11) European Court of Human Rights, *James and Others v. the United Kingdom*, Case No. 8793/79, 21 February 1986, para. 46; and *Hatton and Others v. the United Kingdom*, Case No. 36022/97, Judgment, 8 July 2003, para. 97. انظر أيضاً اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، كيتوك ضد السويد، البلاغ رقم 1985/197، الفقرة 9-2؛ وآخرون ضد أستراليا (CCPR/C/77/D/983/2001)، الفقرة 8-2.

أمين المظالم المعني بالمساواة لا يشكك فيما إذا كان ينبغي حساب تكاليف الترجمة الفورية بمعزل عن الدعم المقدم في شكل إعانة أجور وتكاليف الترجمة الفورية اليومية، وبما أنه لا يشكك أيضاً في نطاق تلك الترتيبات، فإن المحكمة لم تنظر في إمكانية اتخاذ تدابير تمويل أخرى.

4-27 ثم تحيط الدولة الطرف علماً بادعاء صاحب البلاغ أن حقوقه قد انتهكت لأن الجامعة لم تتحر عن أي ترتيبات تيسيرية أخرى بخلاف خدمات الترجمة الفورية بلغة الإشارة. وتؤكد الدولة الطرف مجدداً أنه ينبغي اعتبار هذا الجزء من البلاغ غير مقبول، مشيرةً في الوقت ذاته إلى رد الجامعة المؤرخ 8 تموز/يوليه 2016 على أمين المظالم المعني بالمساواة، الذي خلصت فيه الجامعة إلى أن الترتيبات المقترحة ستقتضي إدخال تعديلات غير متناسبة على الوظيفة المعلن عنها كوظيفة محاضر. وبناءً على ذلك، ترى الدولة الطرف أن هذا البلاغ لا ينم عن وقوع أي انتهاك لأحكام الاتفاقية.

تعليقات صاحب البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

5-1 يؤكد صاحب البلاغ، في تعليقاته المؤرخة 15 كانون الثاني/يناير 2019، أنه لم يطعن في قرار محكمة الاستئناف الإدارية أمام المحكمة الإدارية العليا. غير أنه يدافع بأن هذا الطعن ليس ضرورياً لاستنفاد سبل الانتصاف المحلية ذات الصلة. ويدفع صاحب البلاغ بأن أمين المظالم المعني بالمساواة نصحه بعدم رفع دعوى طعن، وفقاً للمادة 9 من الفصل 6 من قانون مكافحة التمييز.

5-2 ويدفع صاحب البلاغ كذلك بأن الدولة الطرف لم تصف جميع مهام العمل التي تنطوي عليها الوظيفة المعلن عنها كوظيفة محاضر. فأولاً، لا يُسمح للمحاضر بإجراء البحوث إلا بعد عامين من العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن جميع الجامعات ملزمة قانوناً بتوفير برنامج يمكن الموظفين من ارتقاء السلم الوظيفي من خلال الترشح لوظيفة أستاذ جامعي، التي تتطلب قدراً أقل من التدريس، كهدف أسمى. ولا تتطلب جميع جوانب العمل ترجمة فورية. وتسمح بعض الجامعات للمحاضر باستخدام الحاسوب كأداة مساعدة. ويرى صاحب البلاغ أيضاً أن الدولة الطرف مخطئة في رأيها أنه لن يتمكن من تدريس مجموعات كبيرة، لأن بإمكانه التدريس باستخدام شبكة الإنترنت أو من خلال المزج بين أسلوب التدريس التقليدي والتدريس باستخدام شبكة الإنترنت. ويعتمد عدد متزايد من الجامعات أسلوب التدريس باستخدام شبكة الإنترنت. وعلاوة على ذلك، فإن معظم المحاضرين يفضلون الحلقات الدراسية، من بين جميع أشكال التدريس، مقارنة بالإشراف على رسائل الطلاب وتصحيح امتحاناتهم. ولذلك، لا يوجد ما يمنع الجامعة رسمياً من إعادة توزيع مهام العمل. وهذه الوقائع مهمة بالنسبة للتكاليف في الأجل الطويل، لأن هذه التكاليف ستخفف تدريجياً كلما ارتقى صاحب البلاغ السلم الوظيفي.

5-3 ويرحب صاحب البلاغ بما قدمته الدولة الطرف من توضيحات بشأن "التبرعات غير المستخدمة" المبلغ عنها في التقرير السنوي لعام 2016 والمخصصة للتدريس والبحث. غير أنه يحنج بأن صافي فائض الجامعة عن السنة المالية 2016 ناهز 12 مليون كرونة سويدية (1 277 107 دولارات)، وهو فائض كان يمكن استخدامه لتمويل تكاليف أي أنشطة من أنشطة الجامعة. ونتج هذا الفائض عن الفرق بين الإيرادات والتكاليف للسنة المالية 2016.

5-4 ويذكر صاحب البلاغ أيضاً بأن الجامعة لم تحطه بعدم كفاية الترتيبات التيسيرية الممولة من الدولة قبل إصدار قرارها في عملية التعيين، وهي واقعة لم تشر إليها الدولة الطرف. ويدعي صاحب البلاغ أنه اتصل بالجامعة فور صدور القرار النهائي لمناقشة الترتيبات البديلة التي تتطلب تكاليف ترجمة فورية أقل، ولكن الجامعة تجاهلت اقتراحاته. ثم اتصل صاحب البلاغ بالسلطات المختصة للاستفسار عما إذا كان بإمكانها الموافقة على منحه إعفاءً من مرسومها الذي يخول دائرة التوظيف العامة السويدية

صلاحية تجاوز الحد الأقصى لإعانة العمل البالغ 18 300 كرونة سويدية (1 948 دولاراً) شهرياً. وأحالت الدولة الطرف صاحب البلاغ إلى دائرة التوظيف العامة السويدية التي أبلغته لاحقاً بأنه ليس بوسعها فعل أي شيء. وعلاوة على ذلك، اتصل صاحب البلاغ بمجلس المقاطعة في ستوكهولم طالباً منه أن يوفر للجامعة خدمات ترجمة يومية بلغة الإشارة لعدد ساعات يصل إلى 20 ساعة في الشهر لتمكينه من تدريس الطلاب. ورد المجلس بأن الممارسات المتبعة حالياً تمنعه من فعل أي شيء.

5-5 وفيما يتعلق بالحجج التي ساقتها الدولة الطرف بشأن مقبولية البلاغ، يؤكد صاحب البلاغ مجدداً أنه لم يطعن في قرار الجامعة لكي يطلب وقف إلغاء إجراءات التوظيف. غير أنه لا يجوز للمحاكم الإدارية أن تأمر الجامعة بتوظيفه أو تعويضه عما تعرض له من تمييز غير مشروع. وبدلاً من ذلك، على نحو ما أشارت إليه الدولة الطرف، كان بإمكان المحاكم الإدارية أن تلغي قرار إنهاء إجراءات التوظيف.

6-5 وفي هذا الصدد، يدفع صاحب البلاغ بأنه لم يكن ملزماً، تمشياً مع السوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، إلا باستنفاد سبيل واحد من بين سبل انتصاف موازية عدة⁽¹²⁾. ولذلك، اختار صاحب البلاغ سبيل الجبر المتمثل في رفع دعوى مدنية ضد الجامعة. ويرى صاحب البلاغ أنه لا يمكن أن يُتوقع منه استنفاد سبل انتصاف أخرى موازية. فالدعوى التي رفعت أمام محكمة العمل هي سبيل انتصاف كاف لأغراض السماح للجنة بالبت في شكواه. وعلاوة على ذلك، يدفع صاحب البلاغ بأن القانون يلزمه بالاحتجاج في دعواه بجوهر الاتفاقية فحسب وليس بالأحكام القانونية الدقيقة التي تنص عليها الاتفاقية⁽¹³⁾. فمبدأ المحكمة أدري بالقانون هو مبدأ معمول به في السويد، على نحو ما يتجلى في الحكم رقم 13 s. 1993 NJA، الصادر عن المحكمة العليا الذي قضت فيه المحكمة بأنه لا يجوز للمحاكم أن تلزم طرقي الدعوى بتوصيف وقائع الدعوى توصيفاً قانونياً. ويرى صاحب البلاغ أن محكمة العمل فضّلت، في حكمها، أحكام القانون السويدي المنطبقة على وقائع الدعوى في قضيته، كما يرى أنه استنفد من خلالها سبل الانتصاف المحلية المتاحة.

7-5 أما فيما يخص حجة الدولة الطرف التي مفادها أنه ينبغي، على أقل تقدير، اعتبار الجزء المتعلق بعدم النظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة غير مقبول، فإن صاحب البلاغ يتفق مع الدولة الطرف في رأيها أن محكمة العمل لم تركز على هذه المسألة في الدعوى التي رفعت أمامها. فقد تمكنت محكمة العمل من إجراء تقييم مستقل لملاسات القضية، بصرف النظر عن توصيف الطرفين لوقائع الدعوى، ووضعت في اعتبارها على وجه الخصوص أنه جرى بوضوح توجيه نظر أمين المظالم المعني بالمساواة، من خلال الرسائل التي وجهت إليه، ومحكمة العمل، من خلال الدعوى التي رفعت، إلى مسألة عدم النظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة. وبناء على ذلك، ينبغي اعتبار ادعاءات صاحب البلاغ أنه لم يُنظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة ادعاءات مقبولة.

8-5 ويرى صاحب البلاغ كذلك أن قضيته تختلف عن قضية د. ل. ضد السويد لأنه استنفد سبل الانتصاف المحلية برفع دعوى مدنية. ويحتج صاحب البلاغ بأنه لو لم يكن هناك سبيل انتصاف مدني ولو أن أمين المظالم المعني بالمساواة لم يثبته عن رفع دعوى استئناف أمام المحكمة الإدارية العليا،

European Court of Human Rights, *Karakó v. Hungary*, Case No. 39311/05, and *Marinkovic v. Sweden*, Case No. 43570/10. (12)

European Court of Human Rights, *Castells v. Spain*, Case No. 11798/85, Judgment, 23 April 1992, para. 32; *Fressoz and Roire v. France*, Case No. 29183/95, Judgment, 21 January 1999, para. 37; *Vučković and Others v. Serbia* (Grand Chamber), Judgment, 25 March 2014, paras. 72, 79 and 81–82. (13)

لكان قد استأنف هذا القرار على الأرجح. غير أن رفع دعوى استئناف في هذا القبيل ربما ما كان ليجدي نفعاً في قضيته.

5-9 أما فيما يتعلق بحجة الدولة الطرف المتعلقة بهامش التقدير الواسع، فإن صاحب البلاغ لا يشكك في الأسس الموضوعية العامة لهذا المبدأ. غير أن هذا الهامش لا يجوز أن يمنح للدولة على نحو يؤدي إلى انتهاك منهجي للحقوق التي تنص عليها الاتفاقية. ويشير صاحب البلاغ إلى تعليق اللجنة العام رقم 6(2018) الذي ينص على أن مكافحة التمييز تُعد من الالتزامات الشاملة التي يلزم إعمالها على الفور والتي لا تخضع للإعمال التدريجي. ولا يجوز أن يخضع توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وضمنان عدم التمييز في العمل لهامش تقدير واسع، وإنما كان ينبغي إعمال هذا الالتزام فوراً منعاً لانتهاك حقوق صاحب البلاغ.

5-10 ويرى صاحب البلاغ، في معرض إشارته إلى الاجتهاد القضائي للجنة، أن المفاوضات التي جرت في قضيته على الترتيبات التيسيرية المعقولة لا تمثل للمعايير المحددة في الاتفاقية. فهو لم يستطع الإعراب عن قلقه بشأن الترتيبات التيسيرية البديلة، لأنه إجراءات التوظيف ركزت تركيزاً واضحاً على حاجته إلى الترجمة الفورية بلغة الإشارة باعتبارها الترتيبات التيسيرية الوحيدة المناسبة والمعقولة، ولأن رب العمل رفض لاحقاً توفير هذه الترتيبات. ويرى صاحب البلاغ أنه كان ينبغي للجامعة أن تواصل المفاوضات معه.

5-11 ويؤكد صاحب البلاغ مجدداً أن محكمة العمل لم تأخذ في اعتبارها الأثر الإيجابي الذي كان يمكن أن يحدثه تعيين محاضر أصم على سلوك الطلاب وزملاء العمل من خلال تعزيز التنوع وتجسيد تركيبة المجتمع. وكان بإمكان هذا المحاضر أيضاً أن يكون قدوة للشباب ذوي الإعاقة. ولم تحلل محكمة العمل ما يمكن أن يترتب على حكمها من تبعات على صاحب البلاغ وغيره من المهنيين الصم. ونتيجة لذلك، يمكن لجميع أرباب العمل الاعتماد على حكم المحكمة لاستبعاد الصم الذين يترشحون لشغل وظائف تتطلب قدرًا كبيراً من التواصل مع الآخرين.

5-12 ولئن كان إخفاق الجامعة في توفير التمويل أحد أهم جوانب هذه القضية، فإن إخفاق الدولة في تنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة في جامعة حكومية يعد إنكاراً جسيماً للعدالة. فقد ذكرت الدولة الطرف أن القانون يجيز توفير تمويل لا يستهان به لترتيبات تيسيرية من قبيل خدمات الترجمة الفورية اليومية وإعانة الأجور. غير أن صاحب البلاغ يؤكد أنه لا يمكن المطالبة بهذا التمويل أمام المحاكم، لأن هذه الأحكام ليست واجبة النفاذ قانوناً. وقد طلب صاحب البلاغ من الجامعة أن تلتزم من جهات مانحة خارجية بتغطية تكاليف الترتيبات التيسيرية المعقولة التي يحتاجها، غير أنها لم تلب طلبه.

ملاحظات إضافية من الدولة الطرف

6-1 في 4 تشرين الأول/أكتوبر 2019، قدمت الدولة الطرف ملاحظات إضافية تمسكت فيها بموقفها وأوردت فيها معلومات إضافية.

6-2 وفيما يتعلق بادعاء صاحب البلاغ أنه كان يمكن استخدام صافي فائض الجامعة، البالغ 12 مليون كرونة سويدية، لتمويل تكاليف أي أنشطة من أنشطتها، تكرر الدولة الطرف أنه لا يمكن استخدام الأموال المخصصة لأغراض معينة في أغراض أخرى، وأن الجامعة ليست بمنزلة شركة خاصة يمكن إعادة توزيع الأموال فيها.

6-3 وفيما يتعلق بحجة صاحب البلاغ أنه ليس ملزماً بالطعن في قرار محكمة الاستئناف الإدارية لكي يستنفذ جميع سبل الانتصاف المحلية، تمسك الدولة الطرف بموقفها المتمثل في أنه كان ينبغي

لصاحب البلاغ أن يستخدم جميع السبل القضائية والإدارية التي تتيح له فرصة معقولة لجبر ما أصابه من ضرر⁽¹⁴⁾. وفيما يتعلق بحجة صاحب البلاغ أنه لا يمكن أن يُلام على عدم استفاد سبيل الانتصاف هذا لأن أمين المظالم المعني بالمساواة حثه على عدم الطعن في القرار، تدفع الدولة الطرف بأن صاحب البلاغ لم يقدم أي دليل في هذا الصدد. وتدفع الدولة الطرف كذلك بأن المادة 9 من الفصل 6 من قانون مكافحة التمييز تنص على أنه لا يجوز النظر في دعوى تعويض رُفعت في قرار صدر بشأن إعلان وظيفة شاغرة في القطاع العام قبل أن يصبح قرار التوظيف نهائياً وغير قابل للطعن فيه. غير أن السوابق القضائية تشير إلى أن أحكام هذه المادة لا تحول دون رفع دعوى من هذا القبيل حتى إذا لم يصبح قرار التوظيف نهائياً وغير قابل للطعن فيه. أي أن أمين المظالم المعني بالمساواة كان يمكن، على الرغم من أحكام هذه المادة، أن يرفع دعوى تعويض عن التمييز أمام محكمة العمل حتى لو لم يكن قرار التوظيف نهائياً وغير قابل للطعن فيه. بيد أن العقبة الوحيدة تكمن في أن المحكمة ما كانت ستبت في القضية ما لم يصبح قرار التوظيف نهائياً وغير قابل للطعن فيه. وبناءً على ذلك، تستنتج الدولة الطرف أن صاحب البلاغ لم يستنفد بعد جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة.

4-6 وتتمسك الدولة الطرف كذلك بموقفها المتمثل في أنه ينبغي اعتبار الادعاءات التي ساقها صاحب البلاغ بشأن عدم النظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة ادعاءات غير مقبولة. وتحيط الدولة الطرف علماً بادعاء صاحب البلاغ أنه وجه نظر محكمة العمل، من خلال الدعوى التي رفعت أمامها، إلى مزاعم عدم نظر الجامعة في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة، وأنه كان بوسع المحكمة أن تبت في هذه المسألة وفقاً لمبدأ "المحكمة أدرى بالقانون"، غير أنها تدفع في الوقت ذاته بأن مجرد توجيه نظر محكمة العمل إلى مسألة من المسائل أو واقعة من الوقائع لا يمكن المحكمة من إصدار حكم يستند إلى هذه المسألة أو الواقعة. ووفقاً للمادة 3 من الفصل 17 من قانون الإجراءات القضائية السويدي، لا يجوز أن يستند الحكم إلى أي ملابسات أخرى غير الملابسات التي يحتج بها أحد طرفي الدعوى باعتبارها أساساً لدعواه. ويشير مصطلح "الملابسات" إلى الوقائع القانونية حصراً، أي الادعاءات التي يزعم أحد طرفي الدعوى أنها تؤدي إلى سبيل انتصاف قانوني ينشده من خلال رفع الدعوى. ولا يجوز للمحكمة أن تُسهب في الوقائع القانونية أو تستكمل أي أوجه قصور فيها. ذلك أن طرفي الدعوى هما من يحددان إطار الدعوى. وعلى كل طرف أن يحتج بالمسائل الإجرائية التي تستند إليها دعواه والتي ينبغي أن يقتصر عليها نظر المحكمة. ويجب على الطرفين أن يصنفا المسائل الإجرائية في شكل وقائع، ولا يهم ما إذا كانت المحكمة ترى أنه كان ينبغي أخذ أي ملابسات أخرى في الاعتبار من حيث سبيل انتصاف قانوني معين لم يحتج به أي من الطرفين كأساس للدعوى. وفي هذه القضية، لم يثر صاحب البلاغ أمام محكمة العمل أي مسألة تتصل بعدم النظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة، فلم تنظر المحكمة فيما إذا كان ينبغي للجامعة أن تنظر في تلك الترتيبات أم لا. وتتساءل الدولة الطرف أيضاً عما إذا كان احتجاج صاحب البلاغ بنصيحة ممثله القانوني يعفيه من التزامه باستنفاد سبل الانتصاف المحلية. فقد كان بوسع صاحب البلاغ، إن لم يكن راضياً عن أمين المظالم، أن يلغي التوكيل الذي منحه إياه وأن يرفع دعوى قانونية باسمه أو عن طريق محام.

5-6 وتدفع الدولة الطرف كذلك بأن أقوال صاحب البلاغ فيما يتعلق بالتدريس باستخدام شبكة الإنترنت، والتدريس من خلال المزج بين أسلوب التدريس التقليدي والتدريس باستخدام شبكة الإنترنت، وإعادة توزيع مهام العمل، هي أقوال تتعلق بمسألة بحث الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة نفسها، وترى أنها أقوال سبق لها أن ردت عليها. وقد تمثل موقف أمين المظالم المعني بالمساواة أمام محكمة العمل في أن التكلفة السنوية للترجمة الفورية بلغة الإشارة تبلغ 520 000 كرونة سويدية.

(14) كروشي ضد فرنسا (CCPR/C/100/D/1777/2008)، الفقرة 4-6.

ولم يذكر أي وقائع قانونية أخرى بدعوى أنها كفيلة بتخفيض هذه التكاليف في الأجل الطويل. وتخلص الدولة الطرف إلى أنه ينبغي عدم قبول هذا الجزء من البلاغ أيضاً لعدم استفاد سبل الانتصاف المحلية.

6-6 ثم تلاحظ الدولة الطرف أن صاحب البلاغ يثير فيما يبدو دعوى جديدة تتعلق "بعدم تنفيذ الترتيبات التيسيرية تنفيذاً كافياً". وتشير، في هذا الصدد، إلى أن قانون مكافحة التمييز ومختلف أشكال التمييز المحظورة فيه يستندان إلى قانون الاتحاد الأوروبي. ولا سيما توجيه مجلس الاتحاد الأوروبي رقم 2000/78/EC، المؤرخ 27 تشرين الثاني/نوفمبر 2000، المتعلق بوضع إطار عام لضمان المساواة في المعاملة في مجال الوظيفة والمهنة. وتنص الفقرة 20 من ديباجة التوجيه المذكور على أنه ينبغي توفير الترتيبات التيسيرية المناسبة، أي الترتيبات الفعالة والعملية لتكثيف مكان العمل بما يلائم احتياجات الإعاقة.

6-7 وفيما يتعلق بادعاء صاحب البلاغ أن فرصة إجراء البحوث تتاح للمحاضر بعد عامين من تعيينه وأن جميع الجامعات ملزمة قانوناً بتوفير برنامج يمكن المحاضرين من ارتقاء السلم الوظيفي والترشح لوظيفة أستاذ جامعي، تدفع الدولة الطرف بأنه ادعاء غير صحيح. فأولاً، جاء في إعلان الوظيفة أن الوظيفة يمكن أن تتضمن مهام بحثية، شريطة توافر الأموال اللازمة. وثانياً، فإن الجامعات السويدية غير ملزمة بتوفير برامج تطور وظيفي لمحاضريها. ولهذا السبب، فإن تحديد الاحتياجات المتصلة بهذه الوظيفة في المستقبل، بما في ذلك الاحتياجات من خدمات الترجمة الفورية، يستند أساساً إلى تكهنات. وفيما يتعلق بحجة صاحب البلاغ التي مفادها أن المهام المسندة في إطار هذه الوظيفة لا تتطلب جميعها خدمات ترجمة بلغة الإشارة، تدفع الدولة الطرف بأن هذه الحجة كانت القاسم المشترك بين طرفي المنازعة في محكمة العمل اللذين اتفقا على حجم خدمات الترجمة الفورية التي تتطلبها هذه الوظيفة. وقد استندت محكمة العمل في حكمها إلى تكلفة الترجمة الفورية بلغة الإشارة، وهي تكلفة أكدها أمين المظالم المعني بالمساواة. وحُسبت هذه التكلفة بحصم تكلفة سنوية ناتجة عن إعانة أجور تعادل الحد الأقصى للتمويل السنوي الذي يناهز 220 000 كرونة سويدية والذي تنص عليه اللائحة المتعلقة بالترتيبات التيسيرية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة الذين تضعف إعاقاتهم قدرتهم على العمل. وتنص اللوائح السويدية على حدود تمويل قصوى فيما يتعلق بالإعانات، وتحدد الحكومة هذه الحدود القصوى وفقاً للاعتبارات المالية والأولويات السياسية. وعلاوة على ذلك، ورغم أنه يجوز الموافقة على إعفاء من هذه الحدود القصوى، فإن هذه الصلاحية لا تُستخدم إلا كتدبير استثنائي. وينطبق هذا الاستثناء، مثلاً، في الحالات التي يتعذر فيها على وكالة حكومية لسبب ما وفي سنة ما، الوفاء بالتزامها بتقديم التقارير الذي تنص عليه لائحة معينة. وبناءً على ذلك، ترى الدولة الطرف أن هذا البلاغ لا ينم عن وقوع أي انتهاك لأحكام الاتفاقية.

باء- نظر اللجنة في مقبولية البلاغ وأساسه الموضوعية

النظر في المقبولية

7-1 قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يجب على اللجنة أن تقرر، وفقاً للمادة 2 من البروتوكول الاختياري والمادة 65 من نظامها الداخلي، ما إذا كانت القضية مقبولة أم لا بموجب البروتوكول الاختياري.

7-2 وقد تحققت اللجنة، وفقاً لما تقتضيه المادة 2(ج) من البروتوكول الاختياري، من أنه لم يسبق لها النظر في المسألة نفسها ومن أنه لم يُنظر فيها وليست قيد النظر في إطار إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية.

3-7 وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف ترى، أولاً، أن صاحب البلاغ لم يستنفد جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة لأنه لم يطعن في قرار محكمة الاستئناف الإدارية المؤرخ 7 نيسان/أبريل 2017 أمام المحكمة الإدارية العليا، رغم أن هذا الاستئناف كان يمكن أن يفضي إلى استنتاج مفاده أنه يحق لصاحب البلاغ استئناف قرار الجامعة، وفي نهاية المطاف، وأن يطلب النظر في ادعائه وجوب إلغاء قرار الجامعة. وتلاحظ اللجنة كذلك أنه ليس هناك ما يوحي، حسبما أفادت به الدولة الطرف، بأن دعوى الاستئناف هذه كانت ستبوء بالفشل أو أن إجراءات الدعوى كانت ستكون مطولة إلى حد غير معقول. غير أن اللجنة تلاحظ أيضاً، حسبما أبلغتها به الدولة الطرف، أن الفصل 6 من قانون مكافحة التمييز يتضمن أحكاماً بشأن القواعد الإجرائية الواجب تطبيقها في المنازعات التي يُتجس فيها بذلك القانون. ويُبت في تلك المنازعات بموجب قانون منازعات العمل (قانون الإجراءات القضائية الخاصة بمنازعات العمل). وعادة ما تُعرض هذه القضايا إما على محكمة العمل مباشرة، باعتبارها المحكمة الابتدائية والوحيدة المختصة، كما هو الحال في هذه القضية، أو على المحكمة المحلية، باعتبارها المحكمة الابتدائية التي يجوز الطعن أمامها في الأحكام الصادرة عن محكمة العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للمادة 22 من قانون الإجراءات الإدارية، لا يجوز الطعن في قرار صدر عن محكمة العمل ما لم يكن الشخص قد تأثر سلباً بالقرار وما لم يكن القرار قابلاً للطعن فيه. وتُجيز الفقرة (أ) من المادة 22 من القانون نفسه رفع دعاوى الاستئناف أمام محكمة إدارية عامة، ولكن هذا الأمر لا ينطبق على القرارات الصادرة في مسائل التوظيف (انظر الفقرة 4-11 أعلاه). ومن الواضح، في هذه القضية على نحو ما خلصت إليه المحكمة الإدارية، أن ادعاء صاحب البلاغ يتصل بمسألة توظيف ولا يمكن اعتباره بمثابة دعوى مدنية. وكما علم صاحب البلاغ من أمين المظالم المعني بالمساواة، وهو بمثابة سلطة عامة متخصصة في موضوع التمييز (انظر الفقرة 4-20 أعلاه)، فإن رفع دعوى استئناف أمام المحكمة الإدارية العليا لا يرجح أن يفضي إلى انتصاف فعال لهذا السبب.

4-7 وتلاحظ اللجنة كذلك حجة الدولة الطرف التي مفادها أنه ينبغي اعتبار شكوى صاحب البلاغ غير مقبولة جزئياً لأن صاحب البلاغ لم يثر صراحةً، في رأيه، مسألة النظر في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة أمام محكمة العمل، ومن ثم، لم تنظر محكمة العمل فيما إذا كان ينبغي للجامعة أن تنظر في تلك الترتيبات أم لا. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أيضاً اتفاق صاحب البلاغ مع الدولة الطرف في موقفها المتمثل في أن الدعوى التي رُفعت أمام محكمة العمل لم تكن تركز في المقام الأول على مسألة عدم النظر في تلك الترتيبات. غير أنها تلاحظ أيضاً أن عناية أمين المظالم وُجّهت بوضوح إلى مسألة عدم النظر في تلك الترتيبات وأن موضوع شكوى صاحب البلاغ يثير بوضوح مسألة الترتيبات التيسيرية المعقولة، التي تستتبع في حد ذاتها، بالضرورة، تحليل ما إذا كان رب العمل قد فكّر في اتخاذ ترتيبات تيسيرية بديلة. وامتثالاً لمبدأ "المحكمة أدري بالقانون"، لا يمكن اعتبار أن عدم إثارة مسألة قانونية صراحةً تمنع في حد ذاتها المحكمة التي رُفعت أمامها الدعوى من البت في هذه المسألة التي تشكل بوضوح جزءاً من موضوع الشكوى، شريطة ألا تخرج المحكمة عند نظرها فيها عن نطاق الادعاءات الواردة في البلاغ. وفي ضوء ما تقدم، تخلص اللجنة إلى أن صاحب البلاغ استنفد جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة، وفقاً للفقرة (د) من المادة 2 من البروتوكول الاختياري.

5-7 وتحيط اللجنة علماً بحجة الدولة الطرف التي مفادها أنه ينبغي اعتبار شكوى صاحب البلاغ غير مقبولة بموجب الفقرة (هـ) من المادة 2 من البروتوكول الاختياري لعدم وجود أدلة، إذ ترى الدولة الطرف أن "الإجراءات المحلية المتمثلة في الدعوى التي رُفعت أمام محكمة العمل وتقييم المحكمة للدعوى امتثالاً لأعلى المعايير، وأن ما من دليل على أنه كان فيهما تعسف أو شابتهما أي عيوب أخرى، أو أنهما بلغا حد الخطأ القضائي. كما لا يوجد أي دليل على أن فيهما إخفاق في حماية صاحب البلاغ من التمييز". ومع ذلك، تلاحظ اللجنة أيضاً حجة صاحب البلاغ التي مفادها أن عملية التعيين في

الوظيفة التي ترشح لها أُلغيت بسبب تكاليف خدمات الترجمة بلغة الإشارة التي كان سيحتاج إليها لأداء مهام الوظيفة التي ترشح لها؛ وأن الأشكال البديلة التي اقترحها للتعديلات أو الترتيبات التيسيرية اللازمة في مكان العمل، بخلاف الترجمة بلغة الإشارة، مثل التدريس باستخدام شبكة الإنترنت، وهو أسلوب يستخدمه عدد متزايد من الجامعات، لم تؤخذ في الاعتبار في أي مرحلة من مراحل عملية التعيين؛ وأن محكمة العمل لم تقيّم على النحو الواجب الترتيبات التيسيرية المعقولة التي اقترحها صاحب البلاغ على الجامعة. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أن صاحب البلاغ دعم شكواه بما يكفي من الأدلة لأغراض المقبولة، وتمضي إلى النظر في الأسس الموضوعية.

النظر في الأسس الموضوعية

1-8 نظرت اللجنة في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي تلقتها، عملاً بالمادة 5 من البروتوكول الاختياري والفقرة 1 من المادة 73 من نظامها الداخلي.

2-8 والسؤال المطروح في هذه القضية هو ما إذا كانت القرارات التي اتخذتها السلطات الوطنية فيما يتعلق بعملية التعيين التي شارك فيها صاحب البلاغ تشكل انتهاكاً لحقوقه التي تكفلها المادتان 5 و27 من الاتفاقية. وتلاحظ اللجنة ادعاءات صاحب البلاغ التي مفادها أن الجامعة التي تديرها الحكومة اعتبرته أكفأ مرشح لشغل الوظيفة التي ترشح لها، ولكنها أُلغيت عملية التعيين في 17 أيار/مايو 2016، مدعية أن تمويل خدمات الترجمة الفورية بلغة الإشارة كوسيلة لضمان حق صاحب البلاغ في العمل على قدم المساواة مع غيره سيكون مكلفاً للغاية. وتلاحظ اللجنة كذلك أن الدولة الطرف لم تدحض هذه الادعاءات.

3-8 وتلاحظ اللجنة أيضاً حجة صاحب البلاغ التي مفادها أن حقوقه انتهكت لأن الجامعة ومحكمة العمل أجرتا تقييماً خاطئاً لمدى تناسب تكاليف الترجمة الفورية بلغة الإشارة، ولم تنظرا في الترتيبات التيسيرية الأخرى الممكنة. وبالإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة تأكيد صاحب البلاغ أن الجامعة لم تحظره بعدم كفاية الترتيبات التيسيرية التي تمولها الدولة قبل أن تقرر إلغاء عملية التعيين.

4-8 وتشير اللجنة إلى أن الدول الأطراف مسؤولة، وفقاً للقرارات (أ) و(هـ) و(ز) و(ط) من المادة 27 من الاتفاقية، عن حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بأشكال العمل كافة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛ وعن تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛ وعن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛ وعن كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل. وتذكر اللجنة كذلك بأن المادة 2 من الاتفاقية تعرّف "الترتيبات التيسيرية المعقولة" بأنها تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً مفرطاً أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها⁽¹⁵⁾.

5-8 وتذكر اللجنة أيضاً بأن المادة 5 من الاتفاقية تحظر جميع أشكال التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة باعتباره شكلاً من أشكال التمييز المحظورة والتزاماً غير قابل للإعمال التدريجي⁽¹⁶⁾. ويعني هذا أن جميع أشكال التمييز تتساوى في تعارضها مع

(15) يونجلين ضد السويد (CRPD/C/12/D/5/2011)، الفقرة 4-10.

(16) التعليق العام رقم 6 (2018)، الفقرة 12.

الاتفاقية، ولا ينبغي التمييز بين انتهاكات الحق في المساواة وعدم التمييز على أساس درجات خطورتها المفترضة. وتذكر اللجنة أيضاً بأن الترتيبات التيسيرية المعقولة واجبٌ فوري، بمعنى أنه يجب توفير هذه الترتيبات منذ اللحظة التي يحتاج فيها شخص من ذوي الإعاقة الوصول إلى مكان أو بيئة لا تتيح هذه الإمكانية، أو كانت لديه الرغبة في ممارسة حقوقه⁽¹⁷⁾. وبالتالي، يجب على الجهة الضامنة للحقوق أن تتحاور مع الشخص ذي الإعاقة بغرض إشراكه في إيجاد الحلول الممكنة لتحسين مستوى أعمال حقوقه وتعزيز قدراته⁽¹⁸⁾.

6-8 وتذكر اللجنة أيضاً بأن الدول الأطراف تتمتع بهامش تقديري معين في تقييم مدى معقولية التدابير التيسيرية وتناسُبها. وترى اللجنة كذلك أن محاكم الدول الأطراف في الاتفاقية هي المختصة عموماً بتقييم الوقائع والأدلة في قضية معينة، ما لم يثبت أن تقييمها كان واضح التعسف أو كان فيه إنكارٌ للعدالة⁽¹⁹⁾.

7-8 وتلاحظ اللجنة أن سلطات حكومية مختلفة شاركت في النظر في هذه القضية، كلٌّ في نطاق اختصاصه ومسؤوليته، وتلك السلطات هي: الجامعة التي تديرها الدولة والتي نشرت إعلان الوظيفة الشاغرة وألغت عملية التعيين؛ وأمين المظالم المعني بالمساواة الذي طلب إليه صاحب البلاغ أن يمثل أمام المحاكم الوطنية المختصة؛ ومجلس استئناف قرارات مؤسسات التعليم العالي؛ ومحكمة العمل؛ والمحكمة الإدارية؛ ومحكمة الاستئناف الإدارية. وفيما يخص الجامعة، ترى اللجنة أن عدم إبلاغ صاحب البلاغ بأن الترتيبات التيسيرية التي تمولها الدولة لم تكن كافية لتمويل التعديلات اللازمة لتمكينه من أداء مهام الوظيفة التي ترشح لها حال دون أي عملية تشاور ودون النظر في أي تدابير تيسيرية أخرى بديلة. أي أن إمكانية إجراء حوار بغرض تقييم قدرات صاحب البلاغ كمحاضر دائم وتعزيزها انتفت لأن عملية التعيين أُلغيت قبل أن يتسنى إجراء أي مشاورات وأي تحليل للترتيبات التيسيرية البديلة.

8-8 وقد أثر غياب هذا الحوار سلباً على الإجراءات القضائية، التي ركز منطلق السلطات طولها على تكلفة الترجمة الفورية بلغة الإشارة، دون النظر في أي ترتيبات تيسيرية أخرى ممكنة. وعلى هذا المنوال، حللت محكمة العمل ما يلي: تكلفة الترجمة الفورية بلغة الإشارة مقارنةً بقدرة صاحب العمل على دفعها؛ وأثر الترتيبات التيسيرية المتخذة على قدرة صاحب البلاغ على أداء مهام وظيفته؛ ومدة عقد التوظيف؛ وأثر الترتيبات التيسيرية المتخذة لفائدة صاحب البلاغ على غيره من الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وبعض التدابير التي تمولها الدولة والتي كان بإمكان رب العمل والموظف الاستفادة منها. وبعد دراسة هذه المسائل، خلصت محكمة العمل إلى أن الترتيبات التيسيرية كانت ستكون مكلفة للغاية.

9-8 وتذكر اللجنة بأن عملية طلب الاستفادة من الترتيبات التيسيرية المعقولة ينبغي أن تكون عملية تعاونية وتفاعلية وأن تهدف إلى تحقيق أفضل توازن ممكن بين احتياجات الموظف ورب العمل⁽²⁰⁾. وفي تحديد ما ينبغي اتخاذه من ترتيبات تيسيرية معقولة، يجب على الدولة الطرف أن تحرص على أن تحدد السلطات العامة الترتيبات التيسيرية الفعالة التي يمكن اتخاذه لتمكين الموظف المعني من الاضطلاع بمهامه الأساسية. وفي هذه القضية، تلاحظ اللجنة أن صاحب البلاغ كان يعتزم، في مناسبات شتى، اقتراح ترتيبات تيسيرية بديلة على الجامعة وعلى أمين المظالم المعني بالمساواة، أملاً منه

(17) ب. ف. ك. ضد إسبانيا (CRPD/C/21/D/34/2015)، الفقرة 4-8.

(18) التعليق العام رقم 6 (2018)، الفقرتان 26 (أ) و 67 (ح).

(19) يونجلين ضد السويد (CRPD/C/12/D/5/2011)، الفقرة 5-10.

(20) ب. ف. ك. ضد إسبانيا (CRPD/C/21/D/34/2015)، الفقرة 7-8.

في أن تثير هذه السلطة العامة المختصة، أي أمين المظالم، المسألة أمام المحاكم. وفي هذا السياق، تحيط اللجنة علماً أيضاً بما أفادت به الدولة الطرف من أن تدابير تمويل لا يستهان بها أتيحت لتيسير توظيف صاحب البلاغ من خلال خدمات ترجمة فورية يومية وإعانة أجور سنوية. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن الدولة الطرف ذكرت أن كون الترتيبات المذكورة أعلاه الممولة من الدولة هي الترتيبات الوحيدة التي تناولتها محكمة العمل في حكمها لا يعني بالضرورة عدم توافر تدابير تمويل أخرى، ولكن عدم إثارة أمين المظالم المعني بالمساواة هذه المسألة منع المحكمة من النظر في إمكانية اتخاذ تدابير تمويل بديلة (انظر الفقرتين 4-26 و 4-27). وتعترف الدولة الطرف، بإفادتها هذه، بمسؤولية سلطاتها العامة عن إبلاغ الأطراف المشاركة في الإجراءات القضائية على النحو الواجب بالتمويل الذي كان يمكن توفيره لدعم توظيف صاحب البلاغ. ولا تعرب اللجنة عن رأي بشأن نتائج تقصي الترتيبات التيسيرية البديلة الأخرى و"تدابير التمويل الأخرى" على النحو الواجب. بيد أنها ترى أن السلطات المعنية لم تتخذ جميع التدابير المتاحة لتعزيز إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

8-10 وأخيراً، تلاحظ اللجنة أن صاحب البلاغ أفاد بأن سلطات الدولة لم تأخذ في اعتبارها الأثر الإيجابي الذي كان يمكن أن يحدثه تعيين محاضر أصم على سلوك الطلاب وزملاء العمل من خلال تعزيز التنوع وتجسيد تركيبة المجتمع وكذلك على ذوي الإعاقة السمعية من المرشحين المحتملين في المستقبل. وفي هذا الصدد، ترحب اللجنة بتناول محكمة العمل مسألة إمكانية أن يعود توظيف صاحب البلاغ بالفائدة على غيره من الموظفين ذوي الإعاقة. غير أنها تلاحظ أيضاً استنتاج المحكمة أن توفير خدمات الترجمة الفورية بلغة الإشارة لصاحب البلاغ ما كان ليفيد غيره من الموظفين المحتملين ذوي الإعاقة السمعية. وترى اللجنة أن هذا المنطق يركز على الترتيب التيسيري المحدد المتخذ لفائدة صاحب البلاغ، ولا يأخذ في اعتباره الأثر السلبي لتقييم المحكمة بوجه عام، وذلك لأن تقييم المحكمة يثني أرباب العمل المحتملين عن النظر في إمكانية توظيف أشخاص من ذوي الإعاقة السمعية في وظائف مماثلة للوظيفة التي ترشح لها صاحب البلاغ.

8-11 وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أن قرارات سلطات الدولة الطرف والإجراءات التي اتخذتها تحد من إمكانية اختيار الأشخاص ذوي الإعاقة لشغل وظائف تتطلب تكييف بيئة العمل مع احتياجاتهم. وعلى وجه الخصوص، ترى اللجنة أن محكمة العمل، أيدت، من خلال تقييمها لتدابير الدعم والتكييف المطلوبة، قرار رفض منح الترتيبات التيسيرية المعقولة، مما أدى إلى استبعاد صاحب البلاغ استبعاداً تمييزياً بحكم الواقع من الوظيفة التي ترشح لها، مما يشكل انتهاكاً لحقوقه التي تكفلها المادتان 5 و 27 من الاتفاقية.

جيم - الاستنتاجات والتوصيات

9- إن اللجنة، إذ تتصرف بموجب المادة 5 من البروتوكول الاختياري، ترى أن الدولة الطرف لم تفي بالتزاماتها بمقتضى المادتين 5 و 27 من الاتفاقية. وبناء على ذلك، تقدم إلى الدولة الطرف التوصيات التالية:

- (أ) فيما يخص صاحب البلاغ، يقع على الدولة الطرف التزام بما يلي:
- '1' توفير سبيل انتصاف فعال له يشمل ردّ أي تكاليف قانونية تكبدها، إلى جانب منحه تعويضاً؛
- '2' نشر هذه الآراء وتعميمها على نطاق واسع بأشكال يسهل على جميع فئات السكان الاطلاع عليها.

(ب) بصفة عامة، يقع على الدولة الطرف التزام باتخاذ تدابير لمنع حدوث انتهاكات مماثلة في المستقبل، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

'1' اتخاذ تدابير ملموسة تكفل تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الممارسة العملية، بسبل منها ضمان تقييم المعايير المطبقة في تقدير مدى معقولية الترتيبات التيسيرية وتناسبها وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية والتوصيات الواردة في هذه الآراء، وإجراء حوار مع كل شخص ذي إعاقة لتمكينه من إعمال حقوقه على قدم المساواة مع غيره؛

'2' ضمان حصول موظفي الدولة الذين يشاركون في عمليات التعيين وموظفي سلك القضاء، ولا سيما موظفي محكمة العمل، على التدريب المناسب والمنتظم بشأن الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري، بما في ذلك بشأن تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة امتثالاً للاتفاقية، ولا سيما للمادتين 9 و27 منها.

10- ووفقاً للمادة 5 من البروتوكول الاختياري والمادة 75 من النظام الداخلي للجنة، ينبغي للدولة الطرف أن تقدم إلى اللجنة، في غضون ستة أشهر، رداً مكتوباً يتضمن معلومات عن الإجراءات المتخذة في ضوء آراء اللجنة وتوصياتها هذه.