|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | გაერთიანებული ერები | CRPD/C/23/D/45/2018 | |
| _unlogo | **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია**  **საბოლოო დაურედაქტირებელი ვერსია** | | გავრცელება: საყოველთაო  23 სექტემბერი, 2020  ორიგინალი: ინგლისურ ენაზე |

**შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტი**

კომიტეტის მიერ ფაკულტატური ოქმის მეხუთე მუხლის თანახმად მიღებული გადაწყვეტილება, No. 45/2018[[1]](#footnote-2)\*’\*\* შეტყობინების შესახებ

*შეტყობინების წარმდგენი:* რიჩარდ სალინი (წარმოდგენილია „შვედეთის სმენის არმქონეთა ასოციაციის“, „შვედეთის სმენის არმქონე ახალგაზრდების ასოციაციის“ და არასამთავრობო ორგანიზაციის „Med Lagen som verktyg“ მიერ)

*სავარაუდო დაზარალებული:* შეტყობინების ავტორი

*სახელმწიფო მხარე:* შვედეთი

*შეტყობინების წარდგენის თარიღი:* 23 იანვარი, 2018 (თავდაპირველი წარდგენა)

*გამოყენებული დოკუმენტები:* სპეციალური მომხსენებლის მიერ 70-ე წესის შესაბამისად მიღებული გადაწყვეტილება, რომელიც სახელმწიფოს გაეგზავნა 2018 წლის 27 თებერვალს (არ გამოცემულა დოკუმენტის სახით)

*გადაწყვეტილების მიღების თარიღი:* 21 აგვისტო, 2020

*შეტყობინების თემა:* სამუშაოზე მიღების პროცესი და შესაბამისი ცვლილებებისა და შესწორებების შეტანა დასაქმების ადგილზე

*პროცედურული საკითხები:* ადგილობრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების ამოწურვა; საჩივრის საფუძვლიანობა

*არსებითი საკითხები:* თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა; კანონის წინაშე თანასწორობა; შრომა და დასაქმება; ფაქტები და მტკიცებულებები

*კონვენციის მუხლები:* 27 (1) (b) (g) და (i), 5 (2-3), 3 და 4 (2)

*ფაკულტატური ოქმის მუხლი:* 2 (d) და (e)

1. შეწყობინება წარდგენილია ბატონ რიჩარდ სალინის (დაბადებული 1967 წლის 23 ივნისს) სახელით, რომელიც შვედეთის მოქალაქეა. შეტყობინების ავტორი სმენის არმქონეა. ის აცხადებს, რომ მისი უფლებები შეილახა კონვენციის 27-ე მუხლის (1) (b) (g) და (i), 5 (2-3), 3 და 4 (2) შესაბამისად, ლექტორის პოზიციაზე დასაქმების პროცესში. მას „შვედეთის სმენის არმქონეთა ასოციაცია“, „შვედეთის სმენის არმქონე ახალგაზრდების ასოციაცია“ და არასამთავრობო ორგანიზაცია „Med lagen som verktyg“ წარმოადგენენ.

A. მხარეების მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციისა და არგუმენტების შეჯამება

შეტყობინების ავტორის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

2.1 მომჩივანმა (ავტორმა) საჯარო სამართალში დოქტორის ხარისხი 2004 წელს მიიღო. ამის შემდეგ, მოკლევადიანი კონტრაქტებით სხვადასხვა უნივერსიტეტში მუშაობდა. ამჟამად ის უმეოს (Umeå) უნივერსიტეტშია დასაქმებული. ის შვედურ ჟესტურ ენას ასწავლის, რომელიც ითარგმნება სამეტყველო შვედურ ენაზე.

2.2 2015 წლის გაზაფხულზე, სოდერტორნის (Södertörn) უნივერსიტეტმა, რომელიც სახელმწიფო დაწესებულებაა, საჯარო სამართლის ლექტორის (ასოცირებული პროფესორის) თანამდებობაზე პერმანენტული პოზიცია გამოაცხადა. ავტორი ამავე უნივერსიტეტის მიერ მანამდეც ყოფილა დაქირავებული მოკლევადიანი კონტრაქტით, რაც ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებმა იცოდნენ, რომ მას ჟესტური ენის თარჯიმნის საჭიროება ჰქონდა. ის ამ პოზიციაზე დასაქმებისთვის ყველაზე კვალიფიციურ კადრად მიიჩნეოდა და რეკრუტირების (სამუშაოზე მიღების) პროცესის ერთ-ერთ ეტაპზე საცდელი ლექციის ჩატარების შესაძლებლობაც მიიღო. მისი კვალიფიკაციების მიუხედავად, უნივერსიტეტმა რეკრუტირების პროცესი 2016 წლის 17 მაისს შეაჩერა. უნივერსიტეტის მტკიცებით, მას ზედმეტად ძვირი დაუჯდებოდა ავტორის სხვების თანასწორად დასაქმების უფლების გარანტირების საშუალების, კერძოდ, ჟესტური ენის თარჯიმნის ხარჯების დაფინანსება. მოთხოვნილი ხარჯები წლიურად 520 000 შვედურ კრონად (SEK) შეფასდა[[2]](#footnote-3). უნივერსიტეტის თანამშრომელთა საშტატო ბიუჯეტი წლიურად ნახევარ მილიარდ შვედურ კრონს (SEK) აღემატება. 2016 წელს კი ბიუჯეტის ნამატმა 186 მილიონი შვედური კრონა (SEK) შეადგინა[[3]](#footnote-4). რეკრუტირების პროცესში, უნივერსიტეტს სამუშაოს ადაპტირების ალტერნატიული ფორმების ან გონივრული მისადაგების ღონისძიებების დამატებითი მოკვლევა და შეთავაზება საერთოდ არ გაუთვალისწინებია. ასეთი ფორმები, შესაძლოა, სამუშაო მოვალეობების (მაგალითად, სტუდენტების სუპერვიზიის, მათთვის გამოცდების ჩატარების და ვებზე დაფუძნებული ინსტრუქციების) იმგვარად ადაპტირება ყოფილიყო, რომ ჟესტური ენის თარჯიმანი საერთოდ არ გამხდარიყო საჭირო.

2.3 ავტორმა საჩივარი დისკრიმინაციის ომბუდსმენთან შეიტანა. ომბუდსმენმა კი, ავტორის სახელით, სამოქალაქო სარჩელი შვედეთის შრომის სასამართლოში წაიღო. ის ამტკიცებდა, რომ დასაქმების შეჩერება დისკრიმინაციული იყო და დისკრიმინაციის შესახებ კანონის (2008:657) შემდეგ პუნქტებს არღვევდა: თავი 1, ნაწილი 4:3 და თავი 2, ნაწილი 1. ამაზე დაყრდნობით, დისკრიმინაციის ომბუდსმენი ამტკიცებდა, რომ, დისკრიმინაციის გამო, ავტორს კომპენსაციის სახით 100 000 შვედური კრონა (SEK)[[4]](#footnote-5) უნდა მიეღო.

2.4 2017 წლის 11 ოქტომბერს სასამართლომ დაადგინა, რომ უნივერსიტეტს ავტორის დისკრიმინაცია არ მოუხდენია, იმის გათვალისწინებით, რომ უნივერსიტეტმა დასაქმების პროცესი ჟესტური ენის თარჯიმნის დაფინანსების სიძვირის გამო გააუქმა. სასამართლომ დაადგინა, რომ გონივრული არ იყო უნივერსიტეტისგან თარჯიმნის ხარჯების დაფინანსების მოთხოვნა, რადგან ეს დამსაქმებელს წელიწადში 520 000 შვედური კრონა (SEK) დაუჯდებოდა, მიუხედავად მისი საშტატო ბიუჯეტის სიდიდისა. სასამართლო საბოლოო ინსტანციაა იმ საქმეებში, რომლებიც შრომითი დავების სასამართლო წარმოების კანონით განიხილება.

საჩივარი

3.1 ავტორი ამტკიცებს, რომ სახელმწიფო მხარემ მისი დასაქმების თანასწორი უფლების განხორციელება და გონივრული მისადაგების პრინციპის გატარება ვერ უზრუნველყო, რაც სახელმწიფოს მიერ იმ ვალდებულებების დარღვევაა, რომლებიც გაწერილია კონვენციის მუხლებით 27 (1) (b) (g) და (i). მომჩივანი მიიჩნევს, რომ დარღვევის თავიდან აცილება შესაძლებელი იქნებოდა, სახელმწიფო მხარეს გონივრული მისადაგების ვალდებულება მხოლოდ დამსაქმებლისთვის რომ არ დაეკისრებინა. სახელმწიფო მხარეს ბიუჯეტიდან უნდა გამოეყო დაფინანსება ან უნდა უზრუნველეყო ის, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებსა და საჯარო დაწესებულებებს საკმარისი ფინანსური შესაძლებლობები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებისთვის საჭირო გონივრული მისადაგების ღონისძიებების ამოქმედების მკაფიო ვალდებულებები ჰქონოდათ. ამ შემთხვევაში, სახელმწიფოსგან გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის მოთხოვნა, რაც ავტორის მიერ ამ თანამდებობის შესაბამისი მოვალეობების განხორციელებისთვის აუცილებელი იყო, არაპროპორციულად ან დაუსაბუთებლად არ ჩაითვლებოდა.

3.2 ავტორი ასევე ამტკიცებს, რომ სახელმწიფო მხარემ სახელმწიფო დისკრეციის ზღვარს გადააჭარბა, რადგან ადგილობრივი კანონმდებლობის ინტერპრეტაციისას კონვენციის სტანდარტებს არ იცავდა: მაგალითად, შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება არ აკმაყოფილებს კომიტეტის მე-9 მუხლის მე-2 ზოგადი კომენტარის მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ეფექტურად ვერ ისარგებლებს საკუთარი დასაქმებისა და შრომის უფლებებით, როგორც ეს აღწერილია კონვენციის 27-ე მუხლში, თუ თავად სამუშაო ადგილი არაა ხელმისაწვდომი. ამიტომ, დასაქმება ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, როგორც ეს პირდაპირაა მითითებული მე-9 მუხლის პუნქტში 1 (a). სამუშაო ადგილის ადაპტირებაზე უარის თქმა შეზღუდულ შესაძლებლობაზე დაფუძნებული დისკრიმინაციული ქმედებაა. [...].“

3.3 ავტორი ასევე ამტკიცებს, რომ სახელმწიფო მხარემ ვერ დაიცვა მისი კონვენციის მე-4 (2) მუხლით გაწერილი უფლება: სახელმწიფო მხარესაც და სოდერტორნის უნივერსიტეტსაც 2016 ფისკალური წლისთვის ბიუჯეტის ნამატი ჰქონდათ[[5]](#footnote-6) და შესაბამისად, ჟესტური თარჯიმნის ხარჯების ანაზღაურების მოთხოვნა უსაფუძვლო არ იყო. სახელმწიფო დისკრეციის ზღვარი არ ვრცელდება ქცევაზე, რომელიც ინდივიდუალურ უფლებებს უგულებელყოფს, სანამ სახელმწიფო არ დაამტკიცებს, რომ ბიუჯეტის ნამატი სხვა, უფრო აქტუალური სოციალური საჭიროებებისთვის გამოიყენა, რომლებიც დაკავშირებულია კონვენციით ნაკისრ ვალდებულებებთან.

3.4 ავტორი ასევე ამტკიცებს, რომ უნივერსიტეტმა ვერ შეაფასა, შეიძლებოდა თუ არა გონივრული მისადაგების სხვა ზომების მიღება იმ თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციების შესრულებისთვის, რომელზე განაცხადიც შეიტანა. სოდერტორნის უნივერსიტეტმა, მას შემდეგ, რაც გადაწყვიტა, რომ თარჯიმნის ხარჯების ღირებულება ზედმეტად მაღალი იყო, არ გააანალიზა ის, თუ რამდენად შესაძლებელი იქნებოდა ავტორისთვის ალტერნატიული სამუშაო ვალდებულებების დაკისრება, რომლებიც ჟესტური ენის თარჯიმანს საერთოდ არ მოითხოვდნენ; ასეთები იქნებოდა სტუდენტების ხელმძღვანელობა, მათი შრომის ინტენსივობის შემოწმება და სტუდენტებთან დაკავშირებული საკითხების ადმინისტრირება, მათ შორის, ონლაინ ჩატის მეშვეობით. თუ მისი სამუშაო ვალდებულებები ამგვარად მოდიფიცირდებოდა, ხარჯების საერთო ღირებულება საგრძნობლად ნაკლები იქნებოდა იმასთან შედარებით, რა თანხაზეც სოდერტორნის უნივერსიტეტი საუბრობდა. უხეში გამოთვლებით, ეს წლიურად 100 000 შვედურ კრონას (SEK)[[6]](#footnote-7) მიაღწევდა. სახელმწიფო მხარემ ვერ წარმოადგინა საკმარისი მტკიცებულება ან ანალიზი იმ დასკვნის დასადასტურებლად, რომ გონივრული მისადაგების ყველა გზა, მათ შორის, ალტერნატიული სამუშაო ვალდებულებები, მისთვის არასათანადო ტვირთი იქნებოდა.

3.5 ავტორი მიიჩნევს, რომ გონივრული მისადაგების მოთხოვნილი ღონისძიებების შეფასებისას, სახელმწიფო მხარემ ვერ გაითვალისწინა მისი უფროს ლექტორად დასაქმების უპირატესობები. მომჩივანი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია და მას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების ცოდნაც აქვს. ამის გამო, სოდერტორნის უნივერსიტეტში ის მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანდა იმის ჩვენებით, რომ უნივერსიტეტი ღია და ინკლუზიურია ჯგუფებისთვის, რომლებიც საზოგადოებაში საკმარისად წარმოჩენილები არ არიან. უფროსი ლექტორის დასაქმება, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია, სტუდენტებს შშმ პირებთან პროფესიული ურთიერთობის შესაძლებლობას მისცემდა. ამის არ გაკეთება კი სახელმწიფო მხარის იმ ვალდებულების დარღვევაა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესახებ ცნობიერების ამაღლებას ეხება და კონვენციის მე-8 მუხლშია გაწერილი.

3.6 საბოლოოდ, მომჩივანი ამტკიცებს, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი დარღვევები კონვენციის მე-3 მუხლით განმტკიცებული ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით უნდა იქნას აღქმული. ეს პრინციპებია: (b) დისკრიმინაციის დაუშვებლობა; (c) საზოგადოებაში სრული და ეფექტური მონაწილეობა და ინკლუზია; (e) შესაძლებლობების თანასწორობა და (f) ხელმისაწვდომობა. რეკრუტირების პროცესის გაუქმებით, სახელმწიფო მხარემ ავტორის საჯარო დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობის უფლება უგულებელყო და მუხლები 4.2, 5, 9 და 27 დაარღვია, თითოეული ინდივიდუალურადაც და კონვენციის მე-3 მუხლთან კავშირშიც.

სახელმწიფო მხარის დაკვირვებები შეტყობინების დასაშვებობასთან და შეტყობინების არსებით მხარეებთან დაკავშირებით

4.1 2018 წლის 4 ივლისს, შეტყობინების დასაშვებობასთან და არსებით მხარესთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარემ შენიშვნები წარადგინა. მისი მტკიცებით, შეტყობინება დაუშვებლად უნდა იყოს მიჩნეული დასაბუთების არარსებობისა და იმის გამო, რომ მომჩივანს ადგილობრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები არ ამოუწურავს.

4.2 სახელმწიფო მხარე თანასწორობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ ადგილობრივ კანონმდებლობაზე მიუთითებს. შვედეთის კონსტიტუციის პირველი თავის მე-2 მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულებებმა ხელი უნდა შეუწყონ საზოგადოებაში ყველა ადამიანის მონაწილეობასა და თანასწორობის შესაძლებლობას. ამავე მუხლის მიხედვით, სახელმწიფო ორგანოები უნდა შეებრძოლონ დისკრიმინაციას, *inter alia,* შეზღუდული შესაძლებლობების საფუძველზე. ამ საქმესთან დაკავშირებული შიდა დებულებები გვხვდება დისკრიმინაციის შესახებ კანონშიც[[7]](#footnote-8). პირველი თავის მე-4 ნაწილის მიხედვით, არაადეკვატური ხელმისაწვდომობა დისკრიმინაციის ფორმაა. ეს დებულება ძალაში 2015 წლის იანვარში შევიდა და მიზნად ისახავს, *inter alia,* დისკრიმინაციის შესახებ კანონის კონვენციასთან შესაბამისობაში მოყვანას.

4.3 დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პირველი აუცილებელი წინაპირობა ისაა, რომ ინდივიდი სხვებთან „არათანაბარ პირობებშია“. ეს ნიშნავს, რომ ადამიანს, მაგალითად, სამსახურის მაძიებელს, ნაკლებად ხელსაყრელი საწყისი პირობები აქვს ან ვერ ახერხებს ამ პირობების მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებას. გადამწყვეტი ფაქტორი ისაა, რომ, ამ მიზეზების გამო, ნეგატიური შედეგი დგება. მეორე წინაპირობა ხელმისაწვდომობის გაზრდისთვის საჭირო ზომების უგულებელყოფაა. ეს, შესაძლოა, ნიშნავდეს თავად ზომების არაადეკვატურობასაც. „შედარებითი სიტუაციის“ კრიტერიუმიც მნიშვნელოვანია. ეს ნიშნავს, რომ ერთმანეთს უნდა შედარდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და სხვათა სიტუაციები. დასაქმებასთან დაკავშირებით, ეს შედარება, პირველ რიგში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კონკრეტული სამუშაოს შესრულების კომპეტენციის სხვა აპლიკანტებთან/დასაქმებულებთან შედარებას გულისხმობს. დასაქმებულს არ აქვს უფლება, სამუშაოს შესრულების კომპეტენციის შეზღუდვის ისეთი მიზეზები გაითვალისწინოს, რომლებიც შეზღუდულ შესაძლებლობასთანაა კავშირში, თუ, გონივრული მისადაგების შედეგად, მისი ეფექტები შეიძლება აღმოიფხვრას ან შემცირდეს.

4.4 სახელმწიფო მხარის მიხედვით, ღონისძიებები შეიძლება გონივრულ მისადაგებად ჩაითვალოს, თუ ოპერატორს მისი ხარჯების დაფარვა შეუძლია; შესაძლებელი უნდა იყოს მისი დაფინანსება რეგულარული საჯარო თუ კერძო აქტივობების ფარგლებში. ადეკვატური ღონისძიებები, შესაძლოა, პროფესიული დამხმარე მოწყობილობების შეძენას ან სამუშაო ადგილას დამონტაჟებას მოიცავდეს. აგრეთვე, ეს შეიძლება სამუშაოს ორგანიზების, სამუშაო საათების ან სამუშაო ვალდებულებების ცვლილებებს გულისხმობდეს.

4.5 თანასწორობის ომბუდსმენი დისკრიმინაციის კანონთან შესაბამისობის მონიტორინგზეა პასუხისმგებელი. მას შეუძლია სამართლებრივი ქმედებაც განახორციელოს იმ ადამიანის სახელით, ვინც მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციის მსხვერპლია. ეს პროცედურა უფასოა ადამიანისთვის. ასევე, ომბუდსმენი პასუხისმგებელია, რომ არ მოხდეს დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე და შშმ პირები, შეზღუდული შესაძლებლობის მიუხედავად, თანაბარი უფლებებითა და პერსპექტივებით სარგებლობდნენ.

4.6 დისკრიმინაციის შესახებ კანონის მეექვსე თავი კანონმდებლობით გათვალისწინებული დავების დროს გამოსაყენებელი პროცედურული წესების შესახებ დებულებებს მოიცავს. დავები „შრომითი დავების სასამართლო პროცესის შესახებ“ კანონის შესაბამისად განიხილება პირდაპირ შრომის სასამართლოში, როგორც პირველ და ერთადერთ ინსტანციაში (როგორც მოცემულ შემთხვევაში) ან რაიონულ სასამართლოში, შრომის სასამართლოში გასაჩივრების შესაძლებლობით.

4.7 შვედეთის დისკრიმინაციისგან დაცვა დაფუძნებულია ევროკავშირის სხვადასხვა დირექტივაზე დისკრიმინაციის დაუშვებლობასთან დაკავშირებით. მათგან ერთ-ერთია საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის დირექტივა 2000/78/EC, რომელიც დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანასწორი მოპყრობის ზოგად ჩარჩოს ადგენს. ეს დირექტივა შვედურ კანონმდებლობაში, *inter alia*, დისკრიმინაციის შესახებ კანონის მეშვეობითაც განხორციელდა. ამ კანონის მე-5 მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელმა (როდესაც ეს საჭიროა) შესაბამისი ზომები უნდა მიიღოს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის პირს დასაქმებაში მონაწილეობაზე, დაწინაურებაზე, ან ტრენინგის გავლაზე ჰქონდეს წვდომა, სანამ ასეთი ღონისძიებები დამსაქმებელზე არაპროპორციული ტვირთი არ იქნება. 21-ე პუნქტში ნათქვამია, რომ იმის განსასაზღვრად, თუ რამდენად წარმოშობს აუცილებელი ღონისძიებები არაპროპორციულ ტვირთს, საჭიროა ფინანსური და სხვა დანახარჯების, ორგანიზაციის ან საწარმოს მასშტაბის და ფინანსური რესურსების, ან საჯარო დაფინანსების/სხვა ტიპის დახმარების მოპოვების შესაძლებლობის გათვალისწინება.

4.8 მოცემულ საქმეში, შრომის სასამართლომ თარჯიმნის ხარჯები გამოითვალა, ხელფასის სუბსიდირებისა და ყოველდღიურ ინტერპრეტაციაში[[8]](#footnote-9) მხარდაჭერის ჩათვლით. შესაძლებელია, ეს უკანასკნელი შვედეთის საჯარო დასაქმების სერვისმა უზრუნველყოს, სპეციალური ზომების შესახებ დებულების - „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რაც ხელს უშლის მათ ნაყოფიერ მუშაობას და მათთვის, ვინც დასაქმებას ან სამუშაოს შენარჩუნების პერსპექტივის გაძლიერებას საჭიროებს“[[9]](#footnote-10) - შესაბამისად. დამსაქმებლებს შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ ასეთი სუბსიდიის მიღებაზე, როდესაც დასაქმებული ჰყავთ შშმ პირი, რომლის შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპი მათ ნაყოფიერ მუშაობაში უშლის ხელს. ასეთი პირი დაუსაქმებელი უნდა იყოს და შვედეთის საჯარო დასაქმების სერვისში სამუშაოს მაძიებელად უნდა იყოს დარეგისტრირებული, რომელიც დასაქმების პერიოდში მისი ანაზღაურების ნაწილს დაფარავს. ხელფასის სუბსიდირების მიზანი სამუშაო ადგილზე საჭირო ადაპტირებების კომპენსირებაა. შესაბამისად, სუბსიდირების ზომა პირისთვის საჭირო ადაპტირებისა და მხარდაჭერის ხარისხზეა დამოკიდებული. დამსაქმებელთან ერთად, შვედეთის საჯარო დასაქმების სერვისი შეიმუშავებს დასაქმებულის მუშაობის ნაყოფიერების გაუმჯობესების გეგმას. დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს ანაზღაურება და სხვა შეღავათები, რომლებიც ინდუსტრიაში არსებული კოლექტიური ხელშეკრულებების შესაბამისი იქნება. ხელფასის სუბსიდირების ზომაზე გავლენას ახდენს იმ ადამიანის სახელფასო ხარჯები და შრომის ნაყოფიერება, რომლის დასაქმებაზეცაა საუბარი. განვითარების შეღავათი ადამიანის შრომის ნაყოფიერების გაზრდის ღონისძიებების დაფინანსების კიდევ ერთი გზაა. 2016 წელს, საჯარო დასაქმების სერვისის სხვადასხვა ტიპის ფინანსური მხარდაჭრით, 90 000-ზე მეტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი იყო დასაქმებული; დაახლოებით, 29 270 მათგანი ხელფასის სუბსიდირებით იყო დასაქმებული.

4.9 მეტიც, 2018 წლის ბიუჯეტის კანონპროექტის მიხედვით, სამუშაო სფეროში თითოეული ადამიანის შესაძლებლობების გამოყენებაა მნიშვნელოვანი. ეს კი დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის ეფექტურ კომუნიკაციას მოითხოვს. ამ კონტექსტში, სახელმწიფო სამუშაო სფეროში თარჯიმნის სერვისებზე მისაწვდომობის გაზრდას ისახავს მიზნად, რათა შრომის ბაზარი უფრო მეტად ღია იყოს სმენის არმქონე, სმენადაქვეითებული ან სმენისა და მხედველობის არმქონე ადამიანებისთვის. ამ მიზნით, 2018-2020 წლებში, წელიწადში 15 მილიონი შვედური კრონა (SEK) გამოიყო. აგრეთვე, წლიურად 75 მილიონი შვედური კრონას (SEK) რაოდენობის მიზნობრივი სახელმწიფო გრანტიც არსებობს თარჯიმნის სერვისებისთვის, რომელსაც ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის ეროვნული საბჭო ადგილობრივ თვითმმართველობებს შორის ანაწილებს. თვითმმართველობები მსგავსი სერვისებისთვის საკუთარი რესურსებიდანაც გამოყოფენ, დაახლოებით, 156 მილიონ შვედურ კრონას (SEK)[[10]](#footnote-11).

4.10 სახელმწიფო მხარე აღნიშნავს, რომ 2016 წლის 17 მაისს უნივერსიტეტმა მომჩივანის დასაქმების პროცესის შეწყვეტა გადაწყვიტა, რომელმაც ეს გადაწყვეტილება უმაღლესი განათლების სააპელაციო საბჭოში გაასაჩივრა. ავტორმა მოითხოვა, რომ საბჭოს უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება გაეუქმებინა და განაცხადა, რომ უნივერსიტეტმა, არასაკმარისი მისაწვდომობის სახით, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი დაარღვია. ასევე, მან განაცხადა, რომ უნივერსიტეტს არ შეუსწავლია, თუ რამდენად შეამცირებდა თარჯიმნის საჭიროებას სამუშაო ვალდებულებების გადანაწილება (რედისტრიბუცია) ან ტექნოლოგიური გადაჭრის გზების ძიება. მან დაამატა ისიც, რომ დისკრიმინაციის შესახებ კანონის *travaux préparatoires*-ის მიხედვით, უნივერსიტეტი ვალდებული იყო, თანაწორი მოპყრობის მის ლეგიტიმურ მოთხოვნასა და უნივერსიტეტის ფინანსურ მდგომარეობას შორის ფრთხილი ბალანსი დაეცვა. ავტორმა მოითხოვა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ საბჭო დაადგენდა, რომ მისი კომპეტენცია არ იყო ამ საჩივრის განხილვა, საჩივარი ადმინისტრაციული სასამართლოსთვის გადაეცათ. ამასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე მომჩივნის არგუმენტს იმეორებს, რომ, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, საჯარო დასაქმების საკითხები სამოქალაქო უფლებებს ეხება და ეს საკითხები ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მეთოთხმეტე მუხლის მიხედვით უნდა განიხილებოდას, რომელიც დისკრიმინაციას კრძალავს.

4.11 2016 წლის 1 ივლისს საბჭომ საჩივარი არ დააკმაყოფილა და სტოკჰოლმის ადმინისტრაციულ სასამართლოს წარუდგინა. 2017 წლის 26 იანვარს კი ადმინისტრაციულმა სასამართლომაც არ დააკმაყოფილა საჩივარი და აღნიშნა, რომ პირს, რომელსაც გადაწყვეტილება შეეხება, ადმინისტრაციული საპროცესო კანონის 22-ე მუხლის შესაბამისად, გადაწყვეტილების გასაჩივრება შეუძლია იმ პირობით, თუ გადაწყვეტილება მასზე უარყოფითად მოქმედებს და შესაბამისად, გასაჩივრებას ექვემდებარება. საჩივრის შეტანა შესაძლებელია საერთო ადმინისტრაციულ სასამართლოში, მაგრამ ეს არ ეხება დასაქმების საკითხებზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს. სოდერტორნის უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება დასაქმების საკითხებს შეეხებოდა და შესაბამისად, ადმინისტრაციული სასამართლოს მიერ ამ დებულებების განხილვას ვერ დაექვემდებარებოდა. თუმცა, ადმინისტრაციული საპროცესო კანონის მე-3 ნაწილის თანახმად, კანონის გასაჩივრების შესახებ დებულებები ყოველთვის იმ შემთხვევაში გამოიყენება, თუ ყველა ადამიანის სამართლიანი სასამართლოს უფლების უზრუნველყოფაა აუცილებელი მათი სამოქალაქო უფლებებისა თუ მოვალეობების განსაზღვრისას, როგორც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მუხლით 6.1. არის გათვალისწინებული. სასამართლოს თანახმად, უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება სამოქალაქო უფლებებს, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მნიშვნელობით, არ ეხება. შესაბამისად, ავტორის საჩივარი უარყოფილ იქნა.

4.12 დასაქმების პროცესის შეწყვეტის შემდეგ, ავტორმა უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება, დისკრიმინაციის მიზეზით, თანასწორობის ომბუდსმენს შეატყობინა. ომბუდსმენმა ზედამხედველობის დაწყება გადაწყვიტა. ამ კონტექსტში, მან 2016 წლის 16 ივნისს უნივერსიტეტს წერილობით მიმართა და რამდენიმე კითხვა დაუსვა, მათ შორის, უნივერსიტეტის პოზიციის შესახებ იმასთან დაკავშირებით, რომ მომჩივანმა ომბუდსმენს მიმართა. ერთ-ერთი კითხვა ეხებოდა იმას, თუ რამდენად შეეძლო უნივერსიტეტს მომჩივანისთვის ისეთი ალტერნატიული სამუშაო მოვალეობების შეთავაზება, რომლებიც თარჯიმნის ხარჯებს შეამცირებდა. ასევე, ომბუდსმენმა წამოწია საკითხი, რომ ავტორის თანახმად, მას შეეძლო საკლასო ინსტრუქციების ალტერნატიული გზებით ესწავლებინა, მაგალითად, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, სტუდენტების სუპერვიზირებისა და ტუტორობის გზებით; ონლაინ ჩატის საშუალებით, გამოცდების ჩატარებისა და სასწავლო ჯგუფების გზებით; მისი ლექციების აუდიო/ვიდეო ჩაწერის გზით. ომბუდსმენმა დააფიქსირა ავტორის კიდევ ერთი შეთავაზება, რომ მას ადმინისტრაციული და კვლევითი საქმიანობის განხორციელებაც შეეძლო. უნივერსიტეტმა მას 2017 წლის 8 ივლისს უპასუხა. უნივერსიტეტის თქმით, ვაკანსია საჯარო სამართლის ლექტორის პოსტზე გამოცხადდა, რომელიც „მასწავლებლის პოზიციაა“ და პირველ რიგში, სწავლებას ითვალისწინებს. უნივერსიტეტის პოზიციით, თარჯიმნის ხარჯების მნიშვნელოვნად შემცირების მიზნით, მისი დასაქმების საჭიროებებთან შეუსაბამოა თანამდებობის ვალდებულებების ცვლილება ან უნივერსიტეტის სხვა თანამშრომლებზე სამუშაო ვალდებულებების გადანაწილება. მეტიც, უნივერსიტეტის მიხედვით, სწავლების აბსოლუტური უმრავლესობა, ფინანსური მოსაზრებებით, დიდ ჯგუფებში უნდა ტარდებოდეს და არა ინდივიდუალურად, ცალკეული სტუდენტების დისტანციური ზედამხედველობის გზით. ონლაინ ჩატის ან ჩაწერილი ლექციების მეშვეობით სწავლება ზედმეტად შორს მიმავალი და შესაბამისად, არაგონივრული ცვლილებები იქნებოდა სოდერტორნის უნივერსიტეტის საჯარო სამართლის პროგრამისთვის. მაშინაც კი, თუ ასეთი ცვლილებები გარკვეული ხარისხით განხორციელდება, ისინი მნიშვნელოვნად ვერ ჩაანაცვლებენ თარჯიმნის მხარდაჭერის საჭიროებას.

4.13 2016 წლის 16 ნოემბერს, თანასწორობის ომბუდსმენმა სახელმწიფოს წინააღმდეგ შრომის სასამართლოში შეიტანა სარჩელი. სასამართლომ 2017 წლის 4 აპრილს მოსამზადებელი სხდომა გამართა, რომელიც ერთი საათი გრძელდებოდა. მთავარი სხდომა 2017 წლის 30 აგვისტოს გაიმართა. ხუთი მოსამართლისა და სასამართლოს მდივნის გარდა, სასამართლოს თანასწორობის ომბუდსმენის ორი ადვოკატი, უნივერსიტეტის ადვოკატი, თავად მომჩივანი და ორი ჟესტური ენის თარჯიმანი ესწრებოდა. მოსმენა საათსა და 50 წუთს გაგრძელდა.

4.14 სახელმწიფო მხარე აცხადებს, რომ ავტორის მიერ მითითებული 187 მილიონი შვედური კრონას (SEK) რაოდენობის სავარაუდო „გამოუყენებელი ფინანსური კონტრიბუციები“ ანუ უნივერსიტეტის 2016 წლის ბიუჯეტის ნამატი, არაზუსტია. „გამოუყენებელი ფინანსური კონტრიბუციები“, ძირითადად, გარე დამფინანსებლების მიერ კვლევითი პროექტების ფინანსურ უზრუნველყოფას მიემართება, ანუ, თანხებს, რომლებიც უნივერსიტეტის აქტივობებში ჯერ არ გახარჯულა. ისინი კვლევითი პროექტებისთვისაა განკუთვნილი და მათი გამოყენება სხვა მიზნებისთვის შეუძლებელია. ავტორმა მიუთითა უნივერსიტეტის სააგენტოს კაპიტალზეც, რომელიც ისეთი თანხაა, რომელიც გროვდება მაშინ, როცა საჯარო უნივერსიტეტი საჯარო კვლევითი და საგანმანათლებლო მიზნებით მიღებულ მთლიან თანხას არ გახარჯავს. სააგენტოს კაპიტალი არაა ყოველწლიური შემოსავლის წყარო და გამოყენებული უნდა იყოს მხოლოდ იმ მიზნით, რის გამოც ის უნივერსიტეტმა მიიღო. საბოლოოდ, როდესაც ავტორი ცენტრალური სახელმწიფოს 2016 წლის ბიუჯეტის 36,5 მილიარდი შვედური კრონას (SEK) რაოდენობის „ნამატზე“ მიუთითებს, აქ უნდა აღინიშნოს, რომ ფისკალური პოლიტიკის ჩარჩოს ერთ-ერთი მთავარი ელემენტი კანონმდებლური, დისციპლინირებული ცენტრალური მთავრობის საბიუჯეტო პროცესია, რომელშიც ერთმანეთის წინააღმდეგ სხვადასხვა ხარჯებია დაწესებული. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და შესაძლებლობების ხელშეწყობისა და დაცვის ღონისძიებები მოცემულია ბიუჯეტში, დანახარჯების სხვადასხვა განყოფილებაში. 2016 წელს შვედეთის სახელმწიფო ვალმა 1 292 მილიარდი შვედური კრონა (SEK) შეადგინა[[11]](#footnote-12).

4.15 საჩივრის დასაშვებობასთან დაკაშვირებით, სახელმწიფო მხარე აცხადებს, რომ ის არაა საქმის კურსში იმის შესახებ, ექვემდებარება თუ არა მოცემული საკითხი გამოძიების ან მოგვარების სხვა საერთაშორისო პროცედურებს.

4.16 რაც შეეხება ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალებების ამოწურვას, სახელმწიფო მხარე აცხადებს, რომ ავტორმა ადმინისტრაციული სასამართლოს გადაწყვეტილება სტოკჰოლმის ადმინისტრაციულ სააპელაციო სასამართლოში გაასაჩივრა, რომელმაც 2017 წლის 7 აპრილს გადაწყვიტა, ავტორისთვის გასაჩივრების უფლება არ მიეცა. ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება შესაძლებელია უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოში, დანართზე გასაჩივრების გზების შესახებ ინფორმაციის მითითებით. ავტორი ასე არ მოიქცა. ამგვარ გასაჩივრებას, შესაძლოა, მოჰყოლოდა დასკვნა, რომ ავტორს უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება ჰქონდა. მეტიც, ამგვარ გასაჩივრებას, შესაძლოა, მოჰყოლოდა ისიც, რომ უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოს უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ მომჩივნის მოთხოვნა განეხილა. არ არსებობს იმის საფუძველი ვივარაუდოთ, რომ ამგვარი საჩივარი წარუმატებელი ან უსაფუძვლოდ ხანგრძლივი იქნებოდა. შესაბამისად, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ ავტორმა ადგილობრივი სამართლებრივი ყველა საშუალება არ ამოწურა.

4.17 ფაკულტატური ოქმის მე-2 (c) და (d) მუხლთან დაკავშირებით, კომიტეტის შემოწმების შედეგის მიუხედავად, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ შეტყობინება აშკარად დაუსაბუთებელია და ფაკულტატური ოქმის მე-2 (e) მუხლის შესაბამისად, დაუშვებელია. ამასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე საქმის არსებით მხარესთან დაკავშირებულ არგუმენტებზე მიუთითებს, რომლებიც ქვემოთაა განხილული.

4.18 სახელმწიფო მხარის აზრით, თუ შეტყობინება მთლიანად დაუშვებლად არ გამოცხადდება, მისი ნაწილი მაინც უნდა გამოცხადდეს დაუშვებლად. შეტყობინების ავტორს არსებითი საჩივარი უნდა წარედგინა ადგილობრივ სასამართლოებში იმ ბრალდებებთან დაკავშირებით, რომელთა შესახებაც კომიტეტს მიმართა[[12]](#footnote-13). მოცემულ შეტყობინებაში, მომჩივანი ამტკიცებს, რომ „მისი საჭიროებებისა და დასაქმების პირობების მოდიფიცირებაზე დამაკმაყოფილებელი გამოსავლის მოძიების უარყოფა გონივრული მისადაგების უფლების დარღვევაა“. თუმცა შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება ნათლად აჩვენებს, რომ ავტორს ეს საკითხი ადგილობრივი იურისდიქციის წინაშე არ წამოუჭრია. ადგილობრივ სასამართლოში ეს დავა ექსკლუზიურად ჟესტური ენის თარჯიმნის ხარჯებსა და ხარჯების გონივრულობას შეეხებოდა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, კომიტეტის №6[[13]](#footnote-14) ზოგადი კომენტარის მიხედვით, მხარეები შეთანხმდნენ, თუ რა ტიპის გონივრული მისადაგება იყო საჭირო. თუმცა მხარეები ვერ შეთანხმდნენ მათ ხარჯებსა და იმაზე, წარმოადგენდა თუ არა ეს ღონისძიებები არაპროპორციულ ან არასათანადო ტვირთს დამსაქმებლისთვის. დამსაქმებლები ვალდებულნი არიან გონივრული მისადაგების საშუალებები, მაგალითად, სამუშაოს ორგანიზების, სამუშაო საათების ან ვალდებულებების მოდიფიცირება გამოიკვლიონ. თუმცა შრომის სასამართლოს მხოლოდ დავის მხარეების მიერ წამოჭრილი საკითხების განხილვა შეუძლია[[14]](#footnote-15). მოცემულ საქმეში ავტორს შრომის სასამართლოს წინაშე არ წამოუჭრია გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარისად შესწავლასთან დაკავშირებული საკითხები. ამიტომ, სასამართლოს არ შეუფასებია ის, უნდა შეესწავლა თუ არა ასეთი ღონისძიებები უნივერსიტეტს. არ არსებობს საფუძველი ვივარაუდოთ, რომ სასამართლოს წინაშე ამ პირობების განხილვა წარუმატებელი ან უსაფუძვლოდ ხანგრძლივი იქნებოდა. შრომის სასამართლოში გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარისად შესწავლის საკითხის განხილვა, შესაძლოა, დასრულებულიყო დასკვნით, რომ ავტორი დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა. შესაბამისად, ავტორის მტკიცება გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარისად შესწავლასთან დაკავშირებით, დაუშვებლად უნდა ჩაითვალოს.

4.19 რაც შეეხება არსებით მხარეებს, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ ავტორის საჩივრის ცენტრალური საკითხი ისაა, რომ შვედეთი გონივრულ მისადაგებასთან დაკავშირებულ მკაფიო ვალდებულებებს არ ადგენს და არც აფინანსებს, რაც სავარაუდო დარღვევების ხელშემწყობი ფაქტორია. ამასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე კომიტეტის განცხადებაზე მიუთითებს, სადაც აღნიშნულია, რომ ტერმინები არაპროპორციული ან არასათანადო ტვირთი „მიემართება [...] იდეას, რომ გონივრული მისადაგების მოთხოვნა მიმსადაგებელი მხარისთვის შესაძლო გადაჭარბებულ ან გაუმართლებელ ტვირთთან ერთად უნდა იყოს განხილული“[[15]](#footnote-16) და რომ „[პ]ოტენციური ფაქტორები გულისხმობს ფინანსურ ხარჯებს, ხელმისაწვდომ რესურსებს (სახელმწიფო სუბსიდიების ჩათვლით), მიმსადაგებელი მხარის ზომას (მთლიანობაში) და მოდიფიკაციის გავლენას დაწესებულებაზე ან საწარმოზე, მესამე მხარის ბენეფიტებზე, სხვა ადამიანებზე ნეგატიურ გავლენაზე და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გონივრულ მოთხოვნებზე“[[16]](#footnote-17). კონვენციის 27-ე მუხლის შინაარსის გათვალისწინებით, სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ წინამდებარე შეტყობინებაში მთავარი საკითხია ის, არის თუ არა შრომის სასამართლოს მიერ ჟესტური ენის თარჯიმნის ღონისძიებების პროპორციულობის შეფასება მომჩივნის კონვენციის მე-5 და 27-ე მუხლებით გაწერილი უფლებების დარღვევა.

4.20 ამასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე კომიტეტის იურისპუდენციაზე მიუთითებს[[17]](#footnote-18). ის ამტკიცებს რომ შრომის სასამართლოს წინაშე სამართალწარმოება არა მხოლოდ ორი მხარის (სოდერტორნის უნივერსიტეტისა და თანასწორობის ომბუდსმენის) წერილობით განცხადებებს, არამედ სასამართლოში ზეპირ მოსამზადებელ და მთავარ მოსმენასაც მოიცავდა. ორივე მხარემ საკუთარი მოსაზრებები და მათ ხელთ არსებული მტკიცებულებები წარმოადგინა. სასამართლომ ყველა მათგანი გაითვალისწინა. მეტიც, ავტორის მოთხოვნით, თანასწორობის ომბუდსმენი მოქმედებდა, როგორც სამართალწარმოებაში მოსარჩელე მხარე. მისი საქმე დისკრიმინაციის საკითხში სპეციალიზირებული საჯარო ორგანოს მიერ განიხილებოდა, რომელიც ავტორის შეხედულებებისა და ინტერესების სათანადოდ გაჟღერებასა და დაცვას უზრუნველყოფდა. შრომის სასამართლოსაც დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრების შეფასების საკითხში აქვს ექსპერტიზა. შრომის სასამართლოს ხუთმა წევრმა ერთსულოვანი დასკვნა გამოიტანა, რომ თანასწორობის ომბუდსმენის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

4.21 რაც შეეხება შრომის სასამართლოს შემოწმებასა და შეფასებას, სახელმწიფო მხარე ხაზს უსვამს, რომ სასამართლომ საფუძვლიანად გამოიკვლია რელევანტური ადგილობრივი და ევროკავშირის კანონები და იურისპუდენცია, კონვენცია და კომიტეტის ხედვები. ამის შემდეგ, სასამართლო თარჯიმნის ხარჯების საკითხზე გადავიდა და ყოველწლიურად 520 000 შვედური კრონას (SEK)[[18]](#footnote-19) რაოდენობის (რასაც თანასწორობის ომბუდსმენი ამტკიცებდა) პროპორციულობა შეაფასა. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ წინამდებარე საქმეში მეტი ხელმისაწვდომობის ღონისძიებების მოთხოვნა სამმა ფაქტმა განაპირობა, ე.ი., რომ უნივერსიტეტი იყო (ა) სახელმწიფო დაწესებულება (ბ) პერსონალისთვის განსაზღვრული დიდი ბიუჯეტითა და (გ) ავტორის სრულ განაკვეთზე დასაქმების განზრახვით. თუმცა თარჯიმნის სერვისებზე უნივერსიტეტის მიერ გაწეული წლიური ხარჯები პრაქტიკაში ავტორის დარიცხულ ხელფასს შეესაბამებოდა (დამსაქმებლის გადასახადის გარეშე). გარდა ამისა, სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ეს არ იყო ერთჯერადი ხარჯის საკითხი და შეთავაზებული ღონისძიებები სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულებს არ წაადგებოდა[[19]](#footnote-20). საბოლოოდ, სასამართლომ დაადგინა, რომ მან ვერ აღმოაჩინა, რომ კონვენცია, დასაქმების თანასწორობის ჩარჩოს დირექტივა ან დისკრიმინაციის შესახებ კანონი და *travaux préparatoires,* ამგვარ შემთხვევებში, მიზანშეწონილად მიიჩნევდნენ, დამსაქმებელის დავალდებულებას, რომ მას გონივრული მისადაგების ღონისძიებები უნდა გაეტარებინა, როცა ამ ღონისძიებების ხარჯი ყოველწლიურად 500 000 შვედური კრონას გაუტოლდებოდა (SEK). მან დაასკვნა, რომ გონივრული მისადაგების ღონისძიებები, რომლებიც უნივერსიტეტს ავტორის დასასაქმებლად უნდა გაეტარებინა, არ იყო გონივრული და შესაბამისად, უნივერსიტეტს ავტორის დისკრიმინაცია არ მოუხდენია.

4.22 შრომის სასამართლომ საქმე შეაფასა იმავე სახის „პროპორციულობის ტესტის“ საფუძველზე, რომელსაც კომიტეტი შეფასებებისას გამოიყენებდა, კონვენციის მე-2, მე-2 და 27-ე მუხლების შესაბამისად. ასეთი შეფასება ეკონომიკური ფაქტორების შესწავლას და სხვადასხვა ინტერესების დაბალანსების ელემენტს მოიცავდა. რაც შეეხება ავტორის არგუმენტს, რომ გადაწყვეტილებას უარყოფითი შედეგები ექნება თითოეული სმენის არმქონე ან სმენადაქვეითებული ადამიანისთვის, რომელსაც შვედეთში დასაქმება სურს, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ გადაწყვეტილების ამგვარი შორს მიმავალი ინტერპრეტაცია გაუმართლებელია, რადგან სასამართლომ გადაწყვეტილება მიიღო საქმის სპეციფიკიდან გამომდინარე. ეს სპეციფიკა კი შემოიფარგლებოდა იმ გარემოებებით, რომლებზეც ომბუდსმენმა დისკრიმინაციის საჩივარი დააფუძნა.

4.23 ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფო მხარე ასკვნის, რომ შრომის სასამართლოს წინაშე ადგილობრივი სამართალწარმოება და სასამართლოს შეფასება მაღალი სტანდარტისაა და არ არსებობს იმის მინიშნება, რომ ისინი თვითნებური ან ხარვეზიანია, ან სამართლიანობას უარყოფს. აგრეთვე, არ არსებობს იმის მინიშნებაც, რომ მათ ვერ დაიცვეს ავტორი დისკრიმინაციისგან. ის ფაქტი, რომ შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება ავტორის სასარგებლოდ არ იქნა მიღებული, გავლენას არ ახდენს თავად ამ დასკვნაზე. შესაბამისად, კომიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება არ წარმოადგენს ავტორის უფლებების დარღვევას კონცენციის მე-5 და 27-ე მუხლებით.

4.24 რაც შეეხება ავტორის მტკიცებას დაფინანსების ნაკლებობის შესახებ, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ არ არსებობს რაიმე მითითება შემოთავაზებული დაფინანსების ნაკლებობასა და შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილებას შორის კონკრეტული კავშირის შესახებ. შეტყობინების ეს ნაწილი, ზოგადად, გონივრული მისადაგების ღონისძიებების სახელმწიფო დაფინანსებას ეხება და უფრო მეტად კონვენციის 35-36-ე მუხლების მიხედვით მოხსენების პროცედურას შეესაბამება. თუ კომიტეტი განსხვავებულ დასკვნამდე მივა, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ ამ კითხთან დაკავშირებით, მას სახელმწიფო დისკრეციის განსაკუთრებულად ფართო ზღვარი უნდა ჰქონდეს[[20]](#footnote-21).

4.25 სახელმწიფო მხარე ასევე აცხადებს, რომ ავტორის დასაქმების ხელშესაწყობად დაფინანსების მნიშვნელოვანი ღონისძიებები მისთვის მისაწვდომი იყო. ამ ღონისძიებებში ყოველდღიური თარჯიმნის ხარჯი და რაც მთავარია, წლიური ანაზღაურების სუბსიდია იგულისხმება. წლიური ანაზღაურების სუბსიდია წლიური თარჯიმნის ხარჯების, დაახლოებით, 30%-ს დაფარავდა (740 000 შვედური კრონადან (SEK) 220 000 შვედურ კრონას (SEK)[[21]](#footnote-22). ამრიგად, ავტორის შემთხვევაში, სახელმწიფო დაფინანსება საკმარისად უნდა ჩაითვალოს, განსაკუთრებით, სახელმწიფო დისკრეციის ფართო ზღვარის გათვალისწინებით, რომლითაც სახელმწიფო უნდა სარგებლობდეს.

4.26 სახელმწიფო მხარე ასევე ამტკიცებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ზემოთ აღნიშნული სახელმწიფოს დაფინანსებული ღონისძიებები ერთადერთი იყო შრომის სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში, ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ დაფინანსების სხვა წყაროები მიუწვდომელი იყო. ვინაიდან ომბუდსმენს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია, რომ თარჯიმნის ხარჯები მხოლოდ ანაზღაურების სუბსიდიის და ყოველდღიური თარჯიმნის მხარდაჭერის გათვალისწინებით უნდა დაითვალოს და არც ამ ღონისძიებების ზომა, სასამართლომ დაფინანსების სხვა საშუალებები არ განიხილა.

4.27 სახელმწიფო მხარე აღნიშნავს ავტორის მტკიცებას, რომ მისი უფლებები დაირღვა, რადგან უნივერსიტეტმა, თარჯიმნის გარდა, სხვა ღონისძიებები არ შეისწავლა. სახელმწიფო მხარე თანასწორობის ომბუდსმენისთვის უნივერსიტეტის მიერ 2016 წლის 8 ივლისს გაცემულ პასუხზე მიუთითებს, სადაც მან დაასკვნა, რომ შეთავაზებული ღონისძიებები ლექტორის პოსტზე არაპროპორციულ ცვლილებებს მოითხოვდა. სახელმწიფო მხარე იმეორებს, რომ შეტყობინების ეს ნაწილი დაუშვებლად უნდა ჩაითვალოს. ის მიიჩნევს, რომ არსებული შეტყობინება კონვენციის დარღვევას არ ავლენს.

ავტორის კომენტარები სახელმწიფო მხარის დაკვირვებების შესახებ

5.1 2019 წლის 15 იანვრის კომენტარში ავტორი ადასტურებს, რომ მან ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოში არ გაასაჩივრა. თუმცა ის ამტკიცებს, რომ ასეთი გასაჩივრება არ იყო აუცილებელი რელევანტური ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალებების ამოწურვისთვის. ის აცხადებს, რომ თანასწორობის ომბუდსმენმა მას ურჩია, საჩივარი არ შეეტანა დისკრიმინაციის შესახებ კანონის მე-6 თავის მე-9 ნაწილის შესაბამისად.

5.2 ავტორი დამატებით ამტკიცებს, რომ სახელმწიფო მხარემ არ აღწერა ლექტორის გამოცხადებული თანამდებობის ყველა სამუშაო მოვალეობა. ერთ-ერთი მათგანი ისაა, რომ დასაქმებიდან ორი წლის შემდეგ, ლექტორი კვლევითი შესაძლებლობებით სარგებლობს. ყველა უნივერსიტეტი სამართლებრივად ვალდებულია, ლექტორებს კარიერული პროგრამა შესთავაზონ, პროფესორის პოზიციაზე განაცხადის შეტანის შესაძლებლობით, რომელიც, საბოლოო ჯამში, ნაკლებ სწავლებას მოითხოვს. სამსახურის ყველა ასპექტი არ საჭიროებს თარჯიმანს, მაგალითად, როცა ლექტორი კომპიუტერს დამხმარე საშუალებად იყენებს. ავტორი მიიჩნევს, რომ სახელმწიფო მხარე ცდება, როდესაც ამტკიცებს, რომ მომჩივანი დიდ ჯგუფებს ვერ ასწავლის, ჟესტური ენის თარჯიმნებთან ერთად ან მათ გარეშე, მაგალითად, ონლაინ სწავლების ან შებრუნებული საკლასო ოთახის მიდგომის საშუალებით. უფრო და უფრო მეტმა უნივერსიტეტმა დანერგა ამ ტიპის ონლაინ სწავლება. ამიტომ, სწავლების ყველა ფორმიდან, ლექტორების უმრავლესობას სემინარები ურჩევნია სტუდენტების მემორანდუმებისა და საგამოცდო ესსეების ზედამხედველობას. ამიტომ, უნივერსიტეტისთვის არ არსებობს სამუშაო ვალდებულებების გადანაწილების ფორმალური ბარიერი. ეს ფაქტები შეესაბამება გრძელვადიან დანახარჯებს, რამდენადაც ხარჯები ამ თანამდებობაზე ავტორის კარიერის განვითარების უკუპროპორციულად, ეტაპობრივად შემცირდებოდა.

5.3 ავტორი მიესალმება სახელმწიფო მხარის მიერ 2016 წლის ყოველწლიურ ანგარიშში გაკეთებულ განმარტებებს „გამოუყენებელ შენატანებთან“ დაკავშირებით, რომლებიც სწავლებისა და კვლევითი პროექტებისთვისაა განკუთვნილი. თუმცა ის ამტკიცებს, რომ 2016 წლის ფისკალური წლისთვის უნივერსიტეტს, დაახლოებით, 12 მილიონი შვედური კრონას (SEK)[[22]](#footnote-23) რაოდენობის წმინდა ნამატი ჰქონდა, რაც უნივერსიტეტის საქმიანობის ნებისმიერი ხარჯის დაფარვას შეძლებდა. ეს ნამატი 2016 წლის ფისკალური წლის შემოსავალსა და ხარჯებს შორის სხვაობის შედეგია.

5.4 ავტორი ასევე იხსენებს, რომ დასაქმების შეწყვეტის გადაწყვეტილების მიღებამდე, უნივერსიტეტმა ის არ გააფრთხილა იმის შესახებ, რომ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ღონისძიებები არასაკმარისი იყო. ეს ფაქტი არ აღუნიშნავს სახელმწიფო მხარესაც. ავტორი ამტკიცებს, რომ საბოლოო გადაწყვეტილების შემდეგ, ის დაუყოვნებლივ დაუკავშირდა უნივერსიტეტს ალტერნატიული ღონისძიებების (რომლებიც თარჯიმნის ნაკლებ ხარჯებს საჭიროებდა) განსახილველად, მაგრამ უნივერსიტეტმა ეს შეთავაზება უგულებელყო. ამის შემდეგ, ავტორი კომპეტენტურ ორგანოებს დაუკავშირდა, რათა ეკითხა, შესაძლებელი იყო თუ არა მისთვის გამონაკლისის დაშვება იმ ზოგადი განკარგულებიდან, რომელიც შვედეთის საჯარო დასაქმების სამსახურს სამუშაოს სუბსიდირებისთვის თვეში 18 300 შვედური კრონას (SEK)[[23]](#footnote-24) ზღვრული ოდენობის გადაჭარბების უფლებას აძლევდა. ავტორი ამ სამსახურთან სახელმწიფო მხარემ გადაამისამართა, რომელმაც მოგვიანებით უთხრა, რომ მისთვის გამონაკლისს არ დაუშვებდნენ. მეტიც, ავტორი სტოკჰოლმის საოლქო საბჭოს დაუკავშირდა და ჰკითხა, შეეძლო თუ არა უნივერსიტეტს მისთვის ყოველდღიური თარჯიმნის უზრუნველყოფა, თვეში 20 საათის განმავლობაში, რაც მას სტუდენტების სწავლების საშუალებას მისცემდა. საბჭომ უპასუხა, რომ „ამჟამინდელი პრაქტიკიდან გამომდინარე“, ეს ვერ მოხდებოდა.

5.5 რაც შეეხება სახელმწიფო მხარის არგუმენტებს შეტყობინების დასაშვებობასთან დაკავშირებით, ავტორი იმეორებს, რომ მან უნივერსიტეტის გადაწყვეტილება დასაქმების პროცედურის შეწყვეტის შესახებ არ გაასაჩივრა. თუმცა ადმინისტრაციული სასამართლოები არ არიან უფლებამოსილნი, უნივერსიტეტს ავტორის დასაქმება დაავალონ ან უკანონო დისკრიმინაციისთვის კომპენსაცია დააკისრონ. ამის ნაცვლად, როგორც სახელმწიფო მხარემ შენიშნა, ადმინისტრაციულ სასამართლოს რეკრუტირების პროცედურის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმება შეეძლო.

5.6 ამასთან დაკავშირებით, ავტორი ამტკიცებს, რომ ადმიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს იურისპუდენციის შესაბამისად, ის ვალდებული იყო მხოლოდ „ერთ-ერთი პარალელური სამართლებრივი საშუალება“[[24]](#footnote-25) ამოეწურა. მათგან ავტორმა უნივერსიტეტის წინააღმდეგ სამოქალაქო სარჩელი აირჩია. ავტორი მიიჩნევს, რომ იმის მოლოდინი, რომ ის ერთმანეთის პარალელურად ყველა სამართლებრივ საშუალებას ამოწურავდა, არარეალურია. შრომის სასამართლოში სარჩელის შეტანა, კომიტეტისთვის შემდგომი მიმართვისთვის, საკმარისი სამართლებრივი საშუალება იყო. გარდა ამისა, ავტორი ამტკიცებს, რომ მას საკითხი მხოლოდ არსებითად უნდა დაეყენებინა და არა კონვენციის ზუსტ იურიდიულ კვალიფიკაციაში[[25]](#footnote-26). შვედეთში არსებობს Jura novit curia-ს პრინციპი, როგორც ასახულია უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში NJA 1993, პუნქტი 13, სადაც მან დაადგინა, რომ სასამართლოები არ იზღუდებიან მონაწილე მხარეების მიერ წარმოდგენილი ფაქტების სამართლებრივი კვალიფიკაციით. ავტორი მიიჩნევს, რომ შრომის სასამართლომ საკუთარ გადაწყვეტილებაში საქმის ფაქტებს, შვედეთის კანონმდებლობის შესაბამისად, იურიდიული კვალიფიკაცია მიანიჭა, რომლის შედეგადაც ავტორმა არსებული ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალებები ამოწურა.

5.7 რაც შეეხება სახელმწიფო მხარის არგუმენტს, რომ შეტყობინების ის ნაწილი მაინც, რომელიც გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარის შესწავლას შეეხება, დაუშვებლად უნდა გამოცხადდეს, ავტორი თანხმდება, რომ შრომის სასამართლოში სამართალწარმოება ამ საკითხზე არ ფოკუსირდებოდა. შრომის სასამართლომ გარემოებების დამოუკიდებლად შეფასება შეძლო, პროცესის მხარეთა სამართლებრივი კვალიფიკაციის მიუხედავად, განსაკუთრებით, იმის გათვალისწინებით, რომ არასაკმარისი შესწავლა ყურადღების ცენტრში თანასწორობის ომბუდსმენის მიმოწერისა და შრომის სასამართლო პროცესის მეშვეობით მოექცა. ამიტომ, გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარის შესწავლასთან დაკავშირებით ავტორის ბრალდებები დასაშვებად უნდა გამოცხადდეს.

5.8 ავტორი ასევე მიიჩნევს, რომ მისი საქმე განსხვავებულია საქმისგან დ.ლ. შვედეთის წინააღმდეგ, იმის გამო, რომ მან ამოწურა სამოქალაქო სამართალწარმოების ადგილობრივი რესურსები. ის ამტკიცებს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოების ადგილობრივი რესურსების არარსებობისა და თანასწორობის ომბუდსმენის მიერ უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოში გასაჩივრებაზე დათანხმების შემთხვევაში, ის, სავარაუდოდ, გადაწყვეტილებას გაასაჩივრებდა. თუმცა, სავარაუდოდ, ამ საქმის გასაჩივრება შედეგს არ მოიტანდა.

5.9 რაც შეეხება სახელმწიფო მხარის არგუმენტს, რომელიც დაკავშირებულია შეფასების ფართო ზღვართან, ავტორი ეჭვქვეშ არ აყენებს ამ პრინციპის ზოგად არსებით მხარეს. თუმცა ეს ზღვარი, შესაძლოა, სახელმწიფოს არ მიენიჭოს, რადგან ეს გამოიწვევდა კონვენციით გათვალისწინებული უფლებების სისტემატურ დარღვევას. ავტორი მიუთითებს კომიტეტის მე-6 ზოგად კომენტარზე, რომლის მიხედვითაც, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა მოითხოვს „დაუყოვნებლივი განხორციელების ჯვარედინ ვალდებულებებს. ისინი არ ექვემდებარება პროგრესულ რეალიზაციას.“ დასაქმების პროცესში გონივრული მისადაგებისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის უზრუნველყოფა არ შეიძლება ექვემდებარებოდეს სახელმწიფო დისკრეციის ფართო ზღვარს და ავტორის უფლებების დარღვევის თავიდან ასაცილებლად, დაუყოვნებლივ უნდა განხორციელებულიყო.

5.10 კომიტეტის იურისპუდენციაზე დაყრდნობით, ავტორი მიიჩნევს, რომ მის საქმესთან დაკავშირებით გამართული მოლაპარაკებები გონივრული მისადაგების შესახებ კონვენციის სტანდარტებს არ შეესაბამება. მას არ ჰქონდა საკუთარი დამოკიდებულების დაფიქსირების საშუალება ალტერნატიულ მისადაგებასთან დაკავშირებით, რამდენადაც რეკრუტირების პროცედურა აშკარად ჟესტური ენის თარჯიმნის აუცილებლობაზე იყო ორიენტირებული, როგორც ერთადერთ სათანადო და გონივრულ მისადაგებაზე, რაც მოგვიანებით დამსაქმებელმა უარყო. ავტორი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტს მასთან მოლაპარაკებები უნდა გაეგრძელებინა.

5.11 ავტორი იმეორებს, რომ შრომის სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის პოზიტიური გავლენა, რაც სმენის არმქონე ლექტორის დაქირავებას შეიძლებოდა სტუდენტებისა და თანამშრომლების ატიტუდებზე ჰქონოდა, მრავალფეროვნების ხელშეწყობისა და საზოგადოების შემადგენლობის ასახვის კუთხით. ასევე, ლექტორს შეუძლია შშმ ახალგაზრდებისთვის მისაბაძი მაგალითიც იყოს. შრომის სასამართლომ არ გააანალიზა საკუთარი გადაწყვეტილების პოტენციური შედეგები ავტორისთვის და სხვა სმენის არმქონე და სმენადაქვეითებული პროფესიონალებისთვის: ეს ნიშნავს, რომ ყველა დამსაქმებელს შეუძლია ამ გადაწყვეტილებას დაეყრდნოს და სმენის არმქონე ან სმენადაქვეითებული განმცხადებლები არ დაიქირავოს ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც კომუნიკაციას საჭიროებენ.

5.12 ის, რომ უნივერსიტეტმა ვერ შეძლო ფინანსების გამოყოფა, საქმის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია. მაგრამ ის, რომ სახელმწიფომ სახელმწიფო უნივერსიტეტში გონივრული მისადაგების პრინციპების გატარება ვერ შეძლო, სამართლიანობის მნიშვნელოვანი უარყოფაა. როგორც სახელმწიფო მხარე აცხადებდა, შესაძლებელია, რომ მნიშვნელოვანი სიდიდის დაფინანსება ხელმისაწვდომი გახდეს გონივრული მისადაგების ისეთი ღონისძიებებისთვის, როგორებიცაა ყოველდღიური თარჯიმანი და ხელფასის სუბსიდირება. თუმცა ავტორი ხაზს უსვამს, რომ ასეთი დაფინანსების მოთხოვნა არ ხდება სასამართლოში, რადგან ეს იურიდიულად აღსრულებადი აქტი არაა. ავტორმა სთხოვა უნივერსიტეტს, გონივრული მისადაგების ღონისძიებებისთვის საჭირო ხარჯების დაფარვის შესაძლებლობა გარე დონორებთან გადაემოწმებინათ, თუმცა მათგან პასუხი ვერ მიიღო.

სახელმწიფო მხარის დამატებითი დაკვირვებები

6.1 2019 წლის 4 ოქტომბერს, სახელმწიფო მხარემ დამატებითი დაკვირვებები გააკეთა, სადაც ის საკუთარ პოზიციას ინარჩუნებდა და დამატებით ინფორმაციას აზიარებდა.

6.2 რაც შეეხება ავტორის მტკიცებას, რომ უნივერსიტეტს ჭარბი 12 მილიონი შვედური კრონათი (SEK) „უნივერსიტეტის საქმიანობის ნებისმიერი ხარჯის დაფინანსება შეეძლო“, სახელმწიფო მხარე იმეორებს, რომ გარკვეული მიზნებისთვის გამოყოფილი თანხები სხვა მიზნებისთვის ვერ იქნება გამოყენებული და რომ უნივერსიტეტი ვერ გაიგივდება კერძო კომპანიასთან, რომელსაც დაფინანსების სხვადასხვა საქმიანობაზე გადანაწილება შეუძლია.

6.3 ავტორის არგუმენტთან დაკავშირებით, რომ მას არ მოეთხოვებოდა ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრება ყველა ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალების ამოსაწურად, სახელმწიფო მხარე საკუთარ პოზიციას ინარჩუნებს და აცხადებს, რომ ავტორს ყველა იურიდიული და ადმინისტრაციული გზა უნდა გამოეყენებინა, რომელიც პრობლემის გადაჭრის გონივრულ პერსპექტივას სთავაზობდა[[26]](#footnote-27). რაც შეეხება ავტორის არგუმენტს, რომ ის არაა დამნაშავე იმაში, რომ არ ამოწურა ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალებები, რამდენადაც თანასწორობის ომბუდსმენმა მას ურჩია სარჩელი აღარ შეეტანა, სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ ავტორს არ წარმოუდგენია ამის მტკიცებულება. აგრეთვე, სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ დისკრიმინაციის შესახებ კანონის მე-6 თავის მე-9 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ საჯარო სექტორში გამოცხადებულ ვაკანსიაზე მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე კომპენსაციის სარჩელი არ შეიძლება განიხილებოდეს, სანამ დასაქმების გადაწყვეტილება არ გახდება საბოლოო და გაუსაჩივრებელი. საკანონმდებლო ისტორიის მიხედვით, ეს დებულება ხელს არ უშლის ხოლმე ამგვარი სარჩელის აღძვრას, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების გადაწყვეტილება არაა საბოლოო და გაუსაჩივრებელი. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, თანასწორობის ომბუდსმენს შეეძლო, ამ დებულების მიუხედავად, დისკრიმინაციის კომპენსაციის შესახებ სარჩელი შრომის სასამართლოში შეეტანა მაშინაც კი, როცა დასაქმების გადაწყვეტილება არ იყო საბოლოო და გაუსაჩივრებელი. ერთადერთი ლიმიტაცია ისაა, რომ შრომის სასამართლო განაჩენს ვერ გამოიტანდა მანამ, სანამ დასაქმების გადაწყვეტილება არ გახდებოდა საბოლოო და გაუსაჩივრებელი. ამიტომ, სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ ავტორმა არ ამოწურა ყველა ხელმისაწვდომი ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალება.

6.4 სახელმწიფო მხარე ინარჩუნებს საკუთარ პოზიციას, რომ ავტორის ბრალდებები, გონივრული მისადაგების ღონისძიებების შესწავლის ნაკლებობასთან დაკავშირებით, დაუშვებლად უნდა გამოცხადდეს. სახელმწიფო მხარე აღნიშნავს ავტორის მტკიცებას, რომ ეს საკითხი შრომის სასამართლოს ყურადღების ქვეშ საქმის მიმდინარეობისას მოექცა და რომ მას ამ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღება iura novit curia პრინციპის შესაბამისად შეეძლო. სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ შრომის სასამართლოს მიერ მხოლოდ ამ საკითხის ან ფაქტის მხედველობაში მიღება სასამართლოს არ მისცემდა საშუალებას, საკუთარი გადაწყვეტილება ამ საკითხზე ან ფაქტზე დაეფუძნებინა. შვედეთის სასამართლო საპროცესო კოდექსის მე-17 თავის მე-3 ნაწილის თანახმად, გადაწყვეტილება შეიძლება დაფუძნებული იყოს მხოლოდ ისეთ გარემოებებზე, რომლებიც მხარემ საკუთარი საქმის საფუძვლად მოიაზრა. „გარემოებები“ მიემართება მხოლოდ სამართლებრივ ფაქტებს, კერძოდ, მხარის მიერ გაკეთებულ ბრალდებებს, რამაც მხარე სამართლებრივი დაცვის იმ საშუალებებამდე მიიყვანა, რომელთა მიღწევაც სამართალწარმოებისას სურს. სასამართლოს არ აქვს უფლება სამართლებრივი ფაქტების ციტირებაში ხარვეზები განიხილოს ან შეავსოს. მხოლოდ მხარეები ადგენენ სამართალწარმოების ჩარჩოს. თითოეული მხარის გადასაწყვეტია, საპროცესო მასალის რომელი ნაწილები ქმნის ქმედების საფუძველს და რომელი მათგანით უნდა შემოსაზღვროს სასამართლომ მათი განხილვა. მხარეებმა საპროცესო მასალა ფაქტებად უნდა დაახარისხონ და არარელევანტურია ის, მიიჩნევს თუ არა სასამართლო, რომ სხვა გარემოებები გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო სამართლებრივი დაცვის დროს, თუ ეს გარემოებები მხარეებმა საკუთარი ქმედების საფუძვლად არ დაასახელეს. წინამდებარე საქმეში, რამდენადაც ავტორმა გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარისად შესწავლის საკითხი შრომის სასამართლოს წინაშე არ დააყენა, სასამართლო ვერ შეაფასებდა იმას, უნდა შეესწავლა თუ არა უნივერსიტეტს ასეთი ღონისძიებები. სახელმწიფო მხარე ეჭვქვეშ აყენებს იმასაც, თუ რამდენად შეიძლება ავტორი ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალებების ამოწურვის ვალდებულებისგან გათავისუფლებულად ჩაითვალოს მხოლოდ იმიტომ, რომ სარჩელის შეტანისგან თავი ომბუდსმენის რჩევით შეიკავა. თუ ავტორი ომბუდსმენის მუშაობით არ იყო კმაყოფილი, მას თანხმობის გაუქმება და სამართლებრივი ზომების თავად ან ადვოკატთან ერთად მიღება შეეძლო.

6.5 სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ ავტორის განცხადებები ონლაინ სწავლებას, შებრუნებულ საკლასო ოთახსა და სამუშაო მოვალეობების გადანაწილებასთან დაკავშირებით, იმავე, გონივრული მისადაგების ღონისძიებების შესწავლის საკითხს ეხება და მიიჩნევს, რომ მათზე პასუხი უკვე გაცემულია. შრომის სასამართლოს წინაშე თანასწორობის ომბუდსმენის პოზიცია იყო, რომ ჟესტური ენის თარჯიმნის ხარჯი წელიწადში 520 000 შვედურ კრონას (SEK) შეადგენს. მან არ მოახდინა ისეთი სამართლებრივი ფაქტის ციტირება, რომელიც გრძელვადიანი ხარჯების შემცირებაზე საუბრობდა. სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ შეტყობინების ეს ნაწილიც დაუშვებლად უნდა გამოცხადდეს, ადგილობრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების არ-ამოწურვის გამო.

6.6 სახელმწიფო მხარე აღნიშნავს, რომ ავტორმა, როგორც ჩანს, „არაადეკვატურ იმპლემენტაციასთან“ დაკავშირებით, ახალი არგუმენტები წამოაყენა. ამასთან დაკავშირებით, კანონი დისკრიმინაციის შესახებ და მასში არსებული აკრძალული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმები ევროკავშირის კანონმდებლობას ეფუძნება. აქ განსაკუთრებული მნიშვნელობა საბჭოს 2000 წლის 27 ნოემბრის 2000/78/EC დირექტივას ენიჭება, რომელიც დასაქმებასა და სამსახურში თანასწორი მოპყრობის ზოგად ჩარჩოს ადგენს. დირექტივის მე-20 პუნქტში ნათქვამია, რომ სამუშაო ადგილის შეზღუდულ შესაძლებლობებთან ადაპტირებისთვის შესაბამისი, ე.ი., ეფექტური და პრაქტიკული ღონისძიებები უნდა გატარდეს.

6.7 რაც შეეხება ავტორის განცხადებებს, რომ „დასაქმებიდან ორი წლის შემდეგ, ლექტორი კვლევითი შესაძლებლობებით სარგებლობს“ და რომ „ყველა უნივერსიტეტი სამართლებრივად ვალდებულია, ლექტორებს კარიერული პროგრამა შესთავაზონ, პროფესორის პოზიციაზე განაცხადის შეტანის შესაძლებლობით“, ამასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ ისინი მცდარია. პირველ რიგში, ვაკანსიაზე მითითებული იყო, რომ თანამდებობა, შესაძლოა, მოიცავდეს კვლევას, საჭირო თანხების მოპოვების შემთხვევაში. მეორე რიგში, შვედეთის უნივერსიტეტები არ არიან ვალდებულნი ლექტორებს კარიერული პროგრამები შესთავაზონ. პოზიციის სამომავლო მოთხოვნების განსაზღვრა, თარჯიმნის საჭიროებებს ჩათვლით, სპეკულაციაზეა დაუძნებული. რაც შეეხება ავტორის მტკიცებას, რომ დასაქმების ყველა ასპექტი ჟესტური ენის თარჯიმანს არ საჭიროებს, სახელმწიფო მხარე ამბობს, რომ ეს არგუმენტი შრომის სასამართლოში დავის მხარეებს შორის საერთო საფუძველი იყო. ისინი შეთანხმდნენ ჟესტური ენის ინტერპრეტაციის მასშტაბზე, რომელსაც პოზიცია მოითხოვდა. შრომის სასამართლომ საკუთარი გადაწყვეტილება თანასწორობის ომბუდსმენის მიერ ჟესტური ენის თარჯიმნის ღირებულებაზე დააფუძნა. ეს ღირებულება ხელფასის სუბსიდიის დახმარებით წლიური დანახარჯის შემცირებას ისახავდა მიზნად. ხელფასის სუბსიდია შეადგენდა დაფინანსების მაქსიმუმს, 220 000 შვედური კრონას (SEK), რაც გაწერილი იყო განკარგულებაში შშმ პირთათვის სამუშაო ადგილზე სპეციალური ღონისძიებების შესახებ. სუბსიდიების შესახებ შვედეთის რეგულაციებში დაფინანსების ჭერი (მაქსიმუმი) სახელმწიფოს ფინანსური მოსაზრებებისა და პოლიტიკური პრიორიტეტების შედეგია. მეტიც, მიუხედავად იმისა, რომ გამონაკლისები დასაშვებია, ეს უფლებამოსილება მხოლოდ შეზღუდულად გამოიყენება, როგორც უკიდურესი ზომა. მაგალითად, ის გამოიყენება იმ საქმეებში, სადაც სახელმწიფო ორგანო მოცემული წლისთვის განკარგულებით რეგულირებულ ანგარიშგების ვალდებულებას რაიმე მიზეზით ვერ ასრულებს. ამიტომ, სახელმწიფო მხარე ამტკიცებს, რომ წინამდებარე შეტყობინება კონვენციას არ არღვევს.

B. კომიტეტის მოსაზრებები საქმის დასაშვებობისა და არსებითი მხარეების შესახებ

მოსაზრებები საქმის დასაშვებობის შესახებ

7.1 შეტყობინებაში მოცემული ნებისმიერი მტკიცების განხილვამდე, კომიტეტმა უნდა გადაწყვიტოს, ფაკულტატური ოქმის მე-2 მუხლისა და მისი პროცედურილი წესების 65-ე წესის შესაბამისად, ფაკულტატური ოქმის მიხედვით, საქმე დასაშვებია თუ არა.

7.2 ფაკულტატური ოქმის მე-2 (c) მუხლის მოთხოვნების შესაბამისად, კომიტეტმა დაადგინა, რომ, საერთაშორისო გამოძიების ან მოგვარების სხვა პროცედურის ფარგლებში, მსგავსი საკითხი კომიტეტს ჯერ არ განუხილავს და ის ამჟამადაც არ განიხილება.

7.3 კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სახელმწიფო მხარე, პირველ რიგში, ამტკიცებს, რომ ავტორს ყველა შესაძლო ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალება არ ამოუწურავს, რამდენადაც მას ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილება უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოში არ გაუსაჩივრებია. გასაჩივრებას, შესაძლოა, შედეგი გამოეღო, ავტორისთვის უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლება მიეცათ და უნივერსიტეტის გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ მისი მოთხოვნა განეხილათ. კომიტეტი დამატებით აღნიშნავს, რომ სახელმწიფო მხარის თქმით, არაფერი მიუთითებს იმაზე, რომ გასაჩივრება წარმატებით არ დასრულდებოდა ან არაგონივრულად გაჭიანურდებოდა. თუმცა კომიტეტი შენიშნავს, რომ როგორც სახელმწიფო მხარემ აცნობა, დისკრიმინაციის შესახებ კანონის მე-6 თავი პროცედურული წესების შესახებ დებულებებს მოიცავს, რომლებიც ამ კანონთან დაკავშირებული დავების დროს უნდა იქნას გამოყენებული. დავები შრომითი დავების სასამართლო საპროცესო აქტის მიხედვით განიხილება. ისინი უშუალოდ შრომის სასამართლოში წარსდგებიან, როგორც პირველ და ერთადერთ ინსტანციაში (როგორც მოცემულ საქმეში) ან რაიონულ სასამართლოში, როგორც პირველ ინსტანციაში, შრომის სასამართლოში საბოლოო გასაჩივრების შესაძლებლობით. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული საპროცესო კანონის 22-ე მუხლის თანახმად, პირს შრომის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრება იმ პირობით შეუძლია, თუ გადაწყვეტილება მასზე უარყოფითად მოქმედებს და ამიტომ, სადავო საკითხი გასაჩივრებას ექვემდებარება. ამავე კანონის 22a მუხლიდან გამომდინარე, გასაჩივრება საერთო ადმინისტრაციულ სასამართლოშია შესაძლებელი, თუმცა ეს დასაქმების საკითხებზე გადაწყვეტილებებს არ ეხება (იხ. პარაგრაფი 4.11). მოცემულ საქმეში, როგორც ადმინისტრაციულმა სასამართლომ დაასკვნა, ავტორის სარჩელი ცალსახად დასაქმების საკითხებს ეხება და სამოქალაქო სარჩელს არ წარმოადგენს. როგორც ავტორს თანასწორობის ომბუდსმენმა, „დისკრიმინაციის საკითხში სპეციალიზირებულმა საჯარო ორგანომ“ (იხ. პარაგრაფი 4.20), აცნობა, უზენაეს ადმინისტრაციულ სასამართლოში გასაჩივრებას, ნაკლებ სავარაუდოა, ავტორისთვის ეფექტური შეღავათი მოეტანა.

7.4 კომიტეტი დამატებით იხმობს სახელმწიფო მხარის არგუმენტს, რომ ავტორის საჩივარი ნაწილობრივ დაუშვებლად უნდა ჩაითვალოს, რადგან ავტორს შრომის სასამართლოში სიტყვასიტყვით არ წამოუყენებია გონივრული მისადაგების ღონისძიებების არასაკმარისი შესწავლის საკითხი. შესაბამისად, ეს საკითხი არ ყოფილა განხილული უნივერსიტეტის მოქმედებების შეფასებისას. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ავტორი დაეთანხმა სახელმწიფო მხარის პოზიციას, რომ შრომის სასამართლოში სამართალწარმოება არასაკმარის შესწავლაზე არ ფოკუსირდებოდა. თუმცა ის ასევე აღნიშნავს, რომ არასაკმარისი შესწავლაზე ომბუდსმენს ყურადღება ავტორმა გაამახვილებინა და რომ მისი საჩივარი აშკარად მოიცავდა გონივრული მისადაგების საკითხებს, რაც, თავისთავად, იმის სისტემატურ ანალიზს გულისხმობს, თუ რომელი ალტერნატიული ღონისძიებები განიხილებოდა დამსაქმებლის მიერ. Jura novit curia პრინციპის შესაბამისად, კანონის პუნქტის პირდაპირი მნიშვნელობით გაგება იურისდიქციისთვის (რომელიც მიმართავს საკითხს, რომელიც ცალსახად საჩივრის საგანია) ხელის შემშლელად არ მიიჩნევა, სანამ ის შეტყობინებაში არსებულ მტკიცებებს არ უგულებელყოფს. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი ასკვნის, რომ ავტორმა ყველა ხელმისაწვდომი ადგილობრივი სამართლებრივი საშუალება ამოწურა, ფაკულტატური ოქმის მე-2 მუხლის (d) პუნქტის შესაბამისად.

7.5 შემდეგ კომიტეტი აღნიშნავს სახელმწიფო მხარის არგუმენტს, რომ ავტორის საჩივარი, დასაბუთების არარსებობის გამო, ფაკულტატური ოქმის მე-2 (e) მუხლის შესაბამისად, დაუშვებელი უნდა იყოს, რადგან სახელმწიფო მხარე მიიჩნევს, რომ „შრომის სასამართლოს წინაშე ადგილობრივი სამართალწარმოება და სასამართლოს შეფასება მაღალი სტანდარტისაა და [...] არ არსებობს მინიშნება იმისა, რომ ისინი თვითნებური ან ხარვეზიანია, ან სამართლიანობის უარყოფას უდრის. აგრეთვე, არ არსებობს იმის მინიშნებაც, რომ მათ ვერ დაიცვეს ავტორი დისკრიმინაციისგან.“ მიუხედავად ამისა, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ავტორის არგუმენტები, რომ (1) მისი დასაქმების პროცესი ჟესტური ენის თარჯიმნის ხარჯების გამო გაუქმდა (ჟესტური ენის თარჯიმანი აუცილებელი იყო მისთვის სამუშაო ვალდებულებების შესასრულებლად) და რომ (2) სამუშაო ვალდებულებების ალტერნატიული ფორმები ან გონივრული მისადაგების ღონისძიებები (ჟესტური ენის თარჯიმნის გარდა), როგორებიცაა ონლაინ სწავლება, რომელიც უფრო და უფრო ხშირად გამოიყენება სხვადასხვა უნივერსიტეტების მიერ, დაქირავების პროცესის არცერთ ეტაპზე არ იქნა გათვალისწინებული. მეტიც, შრომის სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა ავტორის მიერ უნივერსიტეტისთვის შეთავაზებული გონივრული მისადაგების ღონისძიებები. ამის გათვალისწინებით, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ, დასაშვებობის კუთხით, ავტორმა საკმარისად დაასაბუთა საკუთარი საჩივარი. კომიტეტი გადადის არსებითი მხარეების განხილვაზე.

მოსაზრებები საქმის არსებითი მხარეების შესახებ

8.1 კომიტეტმა შეტყობინება განიხილა სრული ინფორმაციის გათვალისწინებით, რომელსაც ფლობდა, ფაკულტატური ოქმის მე-5 მუხლისა და კომიტეტის რეგლამენტის 73(1) წესის შესაბამისად.

8.2 მოცემულ საქმეში საკითხავია ის, თუ რამდენად არის ხელისუფლების მიერ რეკრუტირების პროცესთან (რომელშიც ავტორმა მიიღო მონაწილება) დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები მისი უფლებების დარღვევა კონვენციის მე-5 და 27-ე მუხლებით. კომიტეტი აღნიშნავს ავტორის ბრალდებებს, რომ ის სახელმწიფოს მიერ ყველაზე კვალიფიციურ კანდიდატად მიიჩნეოდა ლექტორის თანამდებობაზე, მაგრამ უნივერსიტეტმა მისი დაქირავების პროცესი 2016 წლის 17 მაისს შეწყვიტა. უნივერსიტეტის თქმით, შეწყვეტის მიზეზი ის იყო, რომ ჟესტური ენის თარჯიმანი (როგორც ავტორის დასაქმების უფლების სხვების თანასწორად განხორციელების გზა) ზედმეტად დიდ დაფინანსებას მოითხოვდა. კომიტეტი შენიშნავს, რომ ეს მტკიცება სახელმწიფო მხარეს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია.

8.3 კომიტეტი ასევე აღნიშნავს ავტორის არგუმენტს იმის შესახებ, რომ მისი უფლებები დაირღვა, რადგან უნივერსიტეტმა და შრომის სასამართლომ ჟესტური ენის თარჯიმნის ხარჯები არასწორი პროპორციულობით შეაფასეს და გონივრული მისადაგების სხვა ღონისძიებები არასაკმარისად შეისწავლეს. ამასთან ერთად, კომიტეტი შენიშნავს მომჩივნის მტკიცებას, რომ უნივერსიტეტმა ავტორი დასაქმების პროცესის შეწყვეტამდე არ გააფრთხილა, რომ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ღონისძიებები არასაკმარისი იყო.

8.4 კომიტეტი ამბობს, რომ კონვენციის 27-3 მუხლის (a), (e), (g) და (i) პუნქტების შესაბამისად, სახელმწიფო მხარეს შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვის პასუხისმგებლობა აქვს. ეს ეხება დისკრიმინაციას ყველა საკითხთან, მათ შორის, დასაქმების ყველა ფორმასთან დაკავშირებით, რეკრუტირების პირობების, დასაქმების და მუშაობის, დასაქმების ხანგრძლივობის, კარიერული წინსვლის, უსაფრთხო და ჯანმრთელი სამუშაო პირობების ჩათვლით. ამასთან ერთად, სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა აქვს, ხელი შეუწყოს შშმ პირებს შრომის ბაზარზე დასაქმებაში, კარიერულ წინსვლაში, დაეხმაროს სამუშაოს პოვნაში, მოპოვებაში, შენარჩუნებასა და სამუშაოზე დაბრუნებაში. სახელმწიფოს პასუხისმგებლობაა საჯარო სექტორში შშმ პირების დასაქმებაც და დასაქმების ადგილას გონივრული მიდასაგების უზრუნველყოფაც. კომიტეტის თქმით, კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, „გონივრული მისადაგება“ აუცილებელ და შესაბამის მოდიფიკაციებს და სხვა ღონისძიებებს გულისხმობს (რომლებიც არ მოიაზრებს დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ან ზედმეტ ტვირთს (სადაც საჭიროა), რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა ადამიანის ყველა უფლებითა და ფუნდამენტური თავისუფლებებით სხვების თანასწორად ისარგებლონ[[27]](#footnote-28).

8.5 კომიტეტს კონვენციის მე-5 მუხლიც მოჰყავს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმას კრძალავს, მათ შორის, გონივრული მისადაგების უარყოფას. ეს დისკრიმინაციის ისეთი ფორმაა, რომელიც პროგრესულ რეალიზაციას არ ექვემდებარება[[28]](#footnote-29). ეს ნიშნავს, რომ კონვენციას ეწინააღმდეგება დისკრიმინაციის ყველა ფორმა და მიზანშეწონილი არ არის თანასწორობის უფლებისა და დისკრიმინაციის ფორმებს შორის დიფერენცირება, მაგალითად, მათი ე.წ. სერიოზულობის თვალსაზრისით. კომიტეტი აფიქსირებს იმასაც, რომ გონივრული მისადაგება *ex nunc* მოვალეობაა, რაც ნიშნავს, რომ მისადაგება იმ მომენტიდან უნდა იყოს უზრუნველყოფილი, რა მომენტიდანაც შშმ პირს მიუწვდომელ გარემოზე და სიტუაციებზე მისაწვდომობა დასჭირდება ან საკუთარი უფლებების განხორციელება მოუნდება[[29]](#footnote-30). ამ მიზნით, აღნიშნული მოვალეობის მქონემ შშმ პირთან დიალოგი უნდა დაიწყოს, რათა მან შშმ პირი მისი უფლებების უკეთ განხორციელებისა და შესაძლებლობების გავითარების შესახებ გადაწყვეტილებების მოძიებაში ჩართოს.[[30]](#footnote-31)

8.6 კომიტეტი შენიშნავს, რომ გონივრული მისადაგების ღონისძიებების პროპორციულობისა და საფუძვლიანობის შეფასებისას, სახელმწიფო მხარე დისკრეციის გარკვეული ზღვარით სარგებლობს. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ, ზოგადად, კონვენციასთან შეერთებული სახელმწიფოების სასამართლოებს კონკრეტულ საქმეში ფაქტებისა და მტკიცებულებების შეფასება ევალებათ, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დადგინდება, რომ შეფასება თვითნებური იყო ან სამართლიანობის უარყოფა გამოიწვია[[31]](#footnote-32).

8.7 კომიტეტის თქმით, წინამდებარე საქმეში ჩართული იყო სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანო, თითოეული თავისი მანდატითა და პასუხისმგებლობით: სახელმწიფო უნივერსიტეტი, რომელმაც ვაკანსია გამოაქვეყნა და რეკრუტირების პროცესი გააუქმა; თანასწორობის ომბუდსმენი, რომელიც ავტორს წარმოადგენდა კომპეტენტური ადგილობრივი იურისდიქციების წინაშე; უმაღლესი განათლების სააპელაციო საბჭო; შრომის სასამართლო; ადმინისტრაციული სასამართლო და ადმინისტრაციული სააპელაციო სასამართლო. რაც შეეხება უნივერსიტეტს, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მან ავტორს არ აცნობა, რომ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ღონისძიებები არ იყო საკმარისი მისი თანამდებობის ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო აუცილებელი მოდიფიცირებების დასაფინანსებლად. ამან ხელი შეუშალა კონსულტაციის პროცესს და გონივრული მისადაგების ღონისძიებების გათვალისწინებას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ავტორის, როგორც ლექტორის, შესაძლებლობების განვითარების და შეფასების მიზნით დიალოგის გამართვა გამოირიცხა, რადგან უნივერსიტეტმა რეკრუტირების პროცესი მანამდე შეაჩერა, სანამ გონივრული მისადაგების ალტერნატიულ ღონისძიებებს გააანალიზებდა და კონსულტაციებს გამართავდა.

8.8 დიალოგის არარსებობამ სასამართლო პროცესზე მოახდინა გავლენა, რომლის განმავლობაშიც სახელმწიფო ორგანოები ჟესტური ენის თარჯიმნის ღირებულების შესახებ საკუთარ არგუმენტებზე ფოკუსირდებოდნენ, გონივრული მისადაგების სხვა შესაძლო ღონისძიებების გათვალისწინების გარეშე. ამ გზით, შრომის სასამართლომ გააანალიზა (i) ჟესტური ენის თარჯიმნის ღირებულება და ის, თუ რამდენად შეძლებდა დამსაქმებელი ამ ხარჯის დაფარვას; (ii) მიღებული ზომების გავლენა ავტორის შესაძლებლობაზე შეესრულებინა თანამდებობით გაწერილი მოვალეობები; (iii) დასაქმების ხანგრძლივობა; (iv) ავტორის სასარგებლოდ მიღებული ღონისძიებების გავლენა სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე; და (v) სახელმწიფო დაფინანსების ზოგიერთი ღონისძიება, რომელთა გამოყენებაც სასარგებლო იქნებოდა დამსაქმებლისთვისაც და დასაქმებულისთვისაც. ამ საკითხების განხილვის შემდეგ, შრომის სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოდიფიცირებები ზედმეტად ძვირი იქნებოდა.

8.9 კომიტეტი ამბობს, რომ გონივრული მისადაგების ძიების პროცესი თანამშრომლობითი და ინტერაქციული უნდა იყოს. ის მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის საჭიროებებს შორის მაქსიმალურ ბალანსს[[32]](#footnote-33). გონივრული მისადაგების ღონისძიებების განსაზღვრისას, სახელმწიფო მხარემ უნდა უზრუნველყოს, რომ სახელმწიფო ორგანოებმა ეფექტური მოდიფიკაციების იდენტიფიცირება მოახდინონ, რაც დასაქმებულს საკუთარი სამუშაო მოვალეობების შესრულების საშუალებას მისცემს. მოცემულ საქმეში კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ავტორმა რამდენჯერმე განიზრახა, უნივერსიტეტისთვის და თანასწორობის ომბუდსმენისთვის გონივრული მისადაგების ალტერნატიული ღონისძიებები შეეთავაზებინა. ის იმედოვნებდა, რომ სპეციალიზებული საჯარო ორგანო ამ საკითხს სასამართლოს წინაშე წამოწევდა. ამ კონტექსტში, კომიტეტი სახელმწიფო მხარის განცხადებასაც შენიშნავს, რომ ავტორის დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დაფინანსების ღონისძიებები ხელმისაწვდომი იყო, მაგალითად, ყოველდღიური თარჯიმანი და ხელფასის წლიური სუბსიდია. კომიტეტი ასევე აღნიშნავს, რომ სახელმწიფო მხარის მიხედვით, „მიუხედავად იმისა, რომ ზემოთ აღნიშნული სახელმწიფოს დაფინანსებული ღონისძიებები ერთადერთი იყო შრომის სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში, ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ დაფინანსების სხვა წყაროები მიუწვდომელი იყო“, მაგრამ თანასწორობის ომბუდსმენმა ეს საკითხი წინ ვერ წამოწია, რამაც გამოიწვია ის, რომ სასამართლომ არ განიხილა დაფინანსების ამგვარი გზები (იხ. პარაგრაფები 4.26 და 4.27). ამ განცხადებების საშუალებით, სახელმწიფო მხარე აღიარებს, რომ სახელმწიფო ორგანოები მხარეების ინფორმირებაზე პასუხისმგებელნი არიან. შესაბამისად, მათ მხარეებისთვის ინფორმაცია უნდა მიეწოდებინათ დაფინანსების შესახებაც, რაც ავტორის დასაქმების მხარდაჭერას შესაძლებელს გახდიდა. კომიტეტი არ აფიქსირებს საკუთარ მოსაზრებას გონივრული მისადაგების ალტერნატიული ღონისძიებისა და დაფინანსების სხვა გზების სავარაუდო შედეგებზე, თუმცა, მიიჩნევს, რომ პროცესში ჩართულმა ორგანოებმა შშმ პირების დასაქმების უფლების რეალიზაციისთვის ყველა ხელმისაწვდომი ზომა არ მიიღეს.

8.10 საბოლოოდ, კომიტეტი შენიშნავს იმასაც, რომ, ავტორის თქმით, სახელმწიფო ორგანოებმა არ გაითვალისწინეს, რომ სმენის არმქონე ლექტორის დაქირავება დადებით გავლენას მოახდენდა სტუდენტებისა და თანამშრომლების დამოკიდებულებებზე მრავალფეროვნების მიმართ; მეტიც, ეს საზოგადოების შემადგენლობის ასახვაც იქნებოდა; ამის გარდა, ეს დადებით გავლენას მოახდენდა სხვა სმენის არმქონე ან სმენადაქვეითებულ კანდიდატებზეც. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი მიესალმება შრომის კომიტეტის მიერ იმ საკითხის განხილვას, რომ ავტორის დასაქმება სხვა შშმ დასაქმებულებისთვისაც სარგებლის მომტანი იქნებოდა. თუმცა კომიტეტი საუბრობს სასამართლოს იმ გადაწყვეტილებაზე, რომ ჟესტური ენის თარჯიმანი სარგებლის მომტანი არ იქნებოდა სხვა სმენის არმქონე ან სმენადაქვეითებული აპლიკანტებისთვის ან დასაქმებულებისთვის. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მსჯელობა ავტორთან დაკავშირებულ სპეციფიკურ ღონისძიებაზე ფოკუსირდებოდა, თუმცა არ ითვალისწინებდა სასამართლო შეფასების ნეგატიურ გავლენას უფრო ზოგადი აზრით: არ ითვალისწინებდა იმას, რომ პოტენციურ დამსაქმებლებს, შესაძლოა, თავი შეეკავებინათ მსგავს პოზიციებზე სმენადაქვეითებული ან სმენის არმქონე პირების დასაქმებისგან.

8.11 ზემოთ აღნიშნული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ სახელმწიფო მხარის ორგანოების ინტერვენციებმა და გადაწყვეტილებებმა შეამცირეს შშმ პირების ისეთ პოზიციებზე დასაქმების შანსი, რომლებიც სამუშაო გარემოს მათ საჭიროებებთან ადაპტირებას მოითხოვს. კერძოდ, ის მიიჩნევს, რომ შრომის სასამართლოს მიერ წარმოდგენილი მხარდაჭერისა და ადაპტირების ღონისძიებების შეფასებამ გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმა დაამტკიცა, რამაც ავტორის იმ თანამდებობიდან *de facto* დისკრიმინაციული გარიყვა გამოიწვია, რომელზე განაცხადიც შეიტანა. ამით, დამსაქმებელმა დაარღვია კონვენციის მე-5 და 27-ე მუხლებში გაწერილი მისი უფლებები.

C. დასკვნები და რეკომენდაციები

9. კომიტეტი, რომელიც ფაკულტატური ოქმის მე-5 მუხლის მიხედვით მოქმედებს, მიიჩნევს, რომ სახელმწიფო მხარემ ვერ შეასრულა კონვენციის მე-5 და 27-ე მუხლებით ნაკისრი ვალდებულებები. ამიტომ, კომიტეტი სახელმწიფო მხარეს შემდეგი რეკომენდაციებით მიმართავს:

(a) ავტორთან დაკავშირებით, სახელმწიფო მხარე ვალდებულია:

(i) უზრუნველყოს მისი სამართლებრივი დაცვის ეფექტური საშუალებები, მათ შორის, აუნაზღაუროს ნებისმიერი სამართლებრივი ხარჯი და გადაუხადოს კომპენსაცია.

(ii) გამოაქვეყნოს მოცემული ხედვები და მისაწვდომ ფორმატებში გაავრცელოს, რათა ისინი ხელმისაწვდომი იყოს მოსახლეობის ყველა სექტორისთვის.

(b) ზოგადად, სახელმწიფო მხარე ვალდებულია მიმართოს ზომებს, რათა მომავალში ადამიანის უფლებების მსგავსი დარღვევები აირიდოს თავიდან. ასეთი ზომები გულისხმობს:

(i) კონკრეტული ზომების მიღება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების პრაქტიკაში ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად; კონკრეტული ზომების მიღება იმის უზრუნველსაყოფად, რომ გონივრული მისადაგების ღონისძიებების პროპორციულობისა და საფუძვლიანობის შეფასების კრიტერიუმები კონვენციით გაწერილ პრინციპებთან შესაბამისობაში შეფასდეს; კონკრეტული ზომების მიღება შშმ პირთან დიალოგის სისტემატურად უზრუნველსაყოფად, რათა მას საკუთარი უფლებების სხვებთან თანასწორად რეალიზების საშუალება მიეცეს.

(ii) სახელმწიფო მოხელეების (რომლებიც დაქირავების პროცესში არიან ჩართულები ან სამართლებრივ სფეროში არიან, განსაკუთრებით, შრომის სასამართლოში მუშაობენ) შესაბამისი და რეგულარული ტრენინგებით უზრუნველყოფა ისეთი საკითხების გარშემო, როგორებიცაა კონვენცია და მისი ფაკულტატური ოქმი და შშმ პირების სამუშაო ადგილზე დაწინაურება კონვენციის (კერძოდ, მე-9 და 27-ე მუხლების) შესაბამისად.

10. ფაკულტატური ოქმის მე-5 მუხლისა და კომიტეტის რეგლამენტის 75-ე წესის შესაბამისად, სახელმწიფო მხარემ კომიტეტს ექვსი თვის ვადაში უნდა წარუდგინოს წერილობითი პასუხი, რომელშიც იქნება ინფორმაცია ნებისმიერ აქტივობაზე, რაც სახელმწიფომ ამ დოკუმენტისა და კომიტეტის რეკომენდაციების გათვალისწინებით გააკეთა.

1. \* კომიტეტმა მიიღო 23-ე სესიაზე (17 აგვისტო - 4 სექტემბერი). [↑](#footnote-ref-2)
2. დაახლოებით, 66 000 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-3)
3. დაახლოებით, 19 998 284,90 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-4)
4. დაახლოებით, 10 694,27 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-5)
5. ავტორი გულისხმობს 187 მილიონის შვედური კრონას (SEK) ღირებულების უნივერსიტეტის ბიუჯეტის ნამატს და უთითებს ბმულს სახელმწიფო მხარის ანგარიშის სანახავად 2016 წლის ბიუჯეტის შესახებ (იხ. <http://www.regeringen.se/sveriges-regering/finansdepartementet/statens-budget/statens-budget-i-siffror/>). [↑](#footnote-ref-6)
6. დაახლოებით, 10 694,27 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-7)
7. Diskrimineringslagen, 2008:567. [↑](#footnote-ref-8)
8. სახელმწიფო მხარე მიუთითებს შემდეგ გადაწყვეტილებაში მოცემულ ინფორმაციაზე: „ღირებულებები საჯარო შესყიდვის ხელშეკრულების ფარგლებში“ [↑](#footnote-ref-9)
9. იხ. რეგულაცია 2017:462. [↑](#footnote-ref-10)
10. იხ. სამინისტროს პუბლიკაციების სერია 2016:7, გვ. 21. [↑](#footnote-ref-11)
11. დაახლოებით, 137,62 მილიარდი ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-12)
12. სახელმწიფო მხარე გულისხმობს შეტყობინებას No. 1118/2002, დეპერაზი და დელიუტრაზი საფრანგეთის წინააღმდეგ, დაუშვებლობის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულია 2005 წლის 17 მარტს, პუნქტი 6.4 და შეტყობინებას No. 904/2000, ვან მარკე ბელგიის წინააღმდეგ, შეხედულებები მიღებულია 2004 წლის 7 ივლისს, პუნქტი 6.3. [↑](#footnote-ref-13)
13. ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018) თანასწორობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, CRPD/C/GC/6, პუნქტი 25 (a) და (b). [↑](#footnote-ref-14)
14. იხ. შრომითი დავების სასამართლო საპროცესო აქტის მე-5 თავი მე-3 ნაწილი და შვედეთის სასამართლო საპროცესო კოდექსის მე-17 თავი, მე-3 ნაწილი (rättegångsbalken, 1942:740). [↑](#footnote-ref-15)
15. ზოგადი კომენტარი No. 6, იქვე, პუნქტი 25 (b). [↑](#footnote-ref-16)
16. იქვე, პუნქტი 26 (e). [↑](#footnote-ref-17)
17. იხ. შეტყობინება No. 5/2011, იუნგელინი შვედეთის წინააღმდეგ, შეხედულებები მიღებულია 2014 წლის 2 ოქტომბერს, პუნქტი 10.5. [↑](#footnote-ref-18)
18. დაახლოებით, 55 341,31 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-19)
19. სასამართლო მიუთითებს განსხვავებულ მოსაზრებაზე საქმეში იუნგელინი შვედეთის წინააღმდეგ, პუნქტი 5, სადაც ნათქვამია, რომ გათვალისწინებული უნდა იქნას სარგებელი სხვა შშმ თანამშრომლებისთვისაც. [↑](#footnote-ref-20)
20. სახელმწიფო მხარე მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს იურისპუდენციაზე საქმეებშიში (1) ჯეიმსი და სხვები დიდი ბრიტანეთის წინააღმდეგ, 1986 წლის 21 თებევრალი, პუნქტი 46, სერია A, no. 98 და (2) ჰეტონი და სხვები დიდი ბრიტანეთის წინააღმდეგ [GC], no. 36022/97, პუნქტი 97, ECHR 2003-VIII. სახელმწიფო მხარე, აგრეთვე, ადამიანის უფლებათა კომიტეტის იურისპუდენციაზეც მიუთითებს, კერძოდ, საქმეზე კიტოკი შვედეთის წინააღმდეგ, შეტყობინება No. 197/1985, შეხედულებები მიღებულია 1988 წლის 27 ივლისს, პუნქტი 9.2, და ლოუი და სხვები ავსტრალიის წინააღმდეგ, შეტყობინება No. 983/2001, შეხედულებები მიღებულია 2003 წლის 25 მარტს, პუნქტი 8.2. [↑](#footnote-ref-21)
21. დაახლოებით 78 754.94-დან 23 413,63 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-22)
22. დაახლოებით, 1 277 107,20 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-23)
23. დაახლოებით, 1 947,59 ამერიკული დოლარი (USD). [↑](#footnote-ref-24)
24. ავტორი გულისხმობს საქმეებს კარაკო უნგრეთის წინააღმდეგ და მარინკოვიჩი შვედეთის წინააღმდეგ. [↑](#footnote-ref-25)
25. ავტორი მიმართავს საქმეებს კასტელსი ესპანეთის წინააღმდეგ, § 32; ფრესოზი და რუარი საფრანგეთის წინაათმდეგ, § 37; ვუჩკოვიჩი და სხვები სერბეთის წინააღმდეგ [GC], §§72, 79 და 81-82. [↑](#footnote-ref-26)
26. სახელმწიფო მხარე გულისხმობს CCPR-ს, შეტყობინებას No. 1777/2008, კროშე საფრანგეთის წინააღმდეგ, შეხედულებები მიღებულია 2010 წლის 25 ოქტომბერს, პუნქტი 6.4. [↑](#footnote-ref-27)
27. იუნგელინი შვედეთის წინააღმდეგ, CRPD/C/12/D/5/2011, პუნქტი 10.4. [↑](#footnote-ref-28)
28. ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018) თანასწორობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, პუნქტი 12. [↑](#footnote-ref-29)
29. VFC ესპანეთის წინააღმდეგ, CRPD/C/21/D/34/2015, პუნქტი 8.4. [↑](#footnote-ref-30)
30. ზოგადი კომენტარი No. 6 (2018), თანასწორობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, პუნქტები 26 (a) და 67 (h). [↑](#footnote-ref-31)
31. იუნგელინი შვედეთის წინააღმდეგ, CRPD/C/12/D/5/2011, პუნქტი 10.5. [↑](#footnote-ref-32)
32. VFC ესპანეთის წინააღმდეგ, CRPD/C/21/D/34/2015, პუნქტი 8.7. [↑](#footnote-ref-33)