



محكمة الأونروا للمنازعات

Case No.: DT/WBFO/2006/01
Judgment No.: UNRWA DT/2011/006
Date: 3 October 2011
Original: English

أمام: حضرة القاضية بانه برازي
قلم المحكمة: عمان
رئيسة قلم المحكمة: لوري مكناب

رانتسيو

ضد

المفوض العام
لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة
وتشغيل لاجئي فلسطين

حكم

محامي المدعية:

المدعية تمثل نفسها

محامي المدعى عليه:

و. توماس ماركوشيفسكي

المقدمة

1. هذه دعوى رفعتها فوتيني رانتسيو ("المدعية") ضد قرار اتخذته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين في الشرق الأدنى التي تعرف أيضا باسم الأونروا ("المُدعى عليه")، وهو قرار عدم تمديد تعيينها محدد الأجل.

2. بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 253/63 المؤرخ 24 ديسمبر 2008، تم إلغاء مجلس الطعون المشترك (JAB) بدءا من 1 يوليو 2009. وكما هو مبين في النظام الأساسي للموظفين الدوليين رقم 1.11، وبدءا من 1 يونيو 2010، أنشأت الوكالة محكمة الأونروا للمنازعات ("المحكمة")، وتم تحويل جميع الطعون العالقة أمام مجلس الطعون المشترك عند تاريخ إلغائه، بما فيها هذه الدعوى، إلى المحكمة المذكورة.

3. ضمن إجراء انتقالي، تنص المادة 2 في الفقرة 5 من النظام الأساسي للمحكمة على أنّ المحكمة هي صاحبة الاختصاص للاستماع إلى القضايا التي رفعت قبل تأسيس المحكمة، كما تختص بإصدار الأحكام فيها، وهي القضايا التي لم يرفع فيها مجلس الطعون المشترك تقريرا إلى المفوض العام.

الوقائع

4. في 28 نوفمبر 2002 دخلت المدعية في خدمة الأونروا في وظيفة مسؤولة دعم العمليات في مكتب إقليم الضفة الغربية لفترة ستة أشهر على مستوى الفئة الفنية P-3، ومُدد تعيينها أربع مرات حتى 31 أغسطس 2005. لكن في أواخر عام 2004 تدهورت العلاقة بين المدعية ونائب مسؤول العمليات.

5. في 18 ديسمبر 2004 بدأت المدعية في إجازة مرضية، وفي أواخر عام 2005 التقى مسؤول العمليات المعين حديثا مع المدعية وبحث معها اعتراضاتها على إدارة البرنامج.

6. في 31 يناير 2005 عادت المدعية إلى العمل من الإجازة المرضية، ولم تتحسن علاقة العمل بين المدعية والموظفين الآخرين في برنامج مكتب إقليم الضفة الغربية.

7. في فبراير 2005 قدمت المدعية استقالتها التي قُبلت؛ وبُعيد ذلك عبرت المدعية عن رغبتها في سحبها وطلبت بدلا من الاستقالة أخذ إجازة خاصة بلا أجر مدتها أربعة أشهر. وفي 8 مارس 2005 تمت الموافقة على طلب المدعية، ثم بدأت المدعية الإجازة الخاصة بلا أجر في 21 مارس 2005.

8. في 1 أغسطس 2005 عادت المدعية من الإجازة الخاصة بلا أجر؛ وفي الأسبوع التالي لعودتها أصبحت لدى مسؤول العمليات هواجس حقيقية من موقف المدعية وأفعالها. وبموجب رسالة إلكترونية مؤرخة 10 أغسطس 2005 أعلم المدعية أنها ستسحب من العمل الميداني اعتبارا من 11 أغسطس 2005 وأنها سيبحثان في "وضعها".

9. في 12 أغسطس 2005 عُقد اجتماع بين مسؤول العمليات والمسؤول القانوني في إقليم الضفة الغربية والمدعي، وفيه أعلم مسؤول العمليات المدعية أن أسباب سحبها من الميدان كانت أن مسؤول العمليات "فقد الثقة في قدرة (المدعية) على العمل بفعالية وأمان في الميدان، وأن مستوى الثقة بين (المدعية) ومسؤول العمليات ونائب مسؤول العمليات ليس مستوى مقبولا لإتاحة المجال لإجراء عمليات ميدانية آمنة وسليمة..." وأبلغ مسؤول العمليات المدعية أنه لن يوصي بتمديد عقها إلى ما بعد 31 أغسطس 2005 لأنه لم يكن مقتنعا بأن استمرار عملها مع البرنامج كان لها فيه مصلحة البرنامج.

10. من 13 إلى 28 أغسطس 2005 غابت المدعية عن العمل بموجب إجازة مرضية. وفي 16 أغسطس 2005 اجتمع مدير عمليات الأونروا في الضفة الغربية مع المدعية وأبلغها أنه لن يوصي بتجديد تعيينها. وبموجب رسالة إلكترونية مؤرخة 17 أغسطس 2005 أعلنت المدعية رئيس خدمات شؤون الموظفين الدوليين أنها لم ترغب في تمديد عقدها إلى ما بعد 31 أغسطس 2005. وفي 18 أغسطس 2005، حصلت المدعية على معلومات عن انفصالها عن الخدمة في الوكالة.

11. بموجب مذكرة مؤرخة 19 أغسطس 2005 رفعت المدعية طعنا في تقرير تقييم أدائها، وفي 25 أغسطس أرسلت نماذج انتهاء الخدمة المعبأة إلى رئيس خدمات شؤون الموظفين الدوليين.

12. بموجب مذكرة مؤرخة 30 أغسطس 2005 إلى مدير الإدارة والموارد البشرية وأمين لجنة الموارد البشرية، طلبت المدعية وثائق بهدف إطلاق علمية طعن واقترحت أولاً تمديد عقدها ونقلها إلى قسم آخر؛ وثانياً، تمديد العقد لفترة الطعن في تقرير تقييم الأداء وربما فترة طعن محتمل في العملية الإدارية للتجديد في ظل إجازة خاصة بأجر. وكان الاقتراح الثالث هو التعويض عن الأضرار المهنية والشخصية التي عانتها نتيجة للمعاملة غير العادلة.

13. بموجب رسالة إلكترونية مؤرخة 1 سبتمبر 2005 عرض مدير عمليات الأونروا في غزة على المدعية تمديداً مدته شهرين في وظيفة مسؤولة دعم العمليات في إقليم غزة، وهي الفترة التي كانت الوكالة تنوي فيها إكمال عملية تقييم أدائها، ثم قبلت المدعية العرض في وقت لاحق من ذلك اليوم.

14. في 2 سبتمبر 2005 اعتُبر قطاع غزة في المرحلة الأمنية الرابعة وتم إخلاء جميع مسؤولي دعم العمليات الذين مقرهم غزة، وبناء على ذلك لم تتسلم المدعية مهامها في مكتب إقليم غزة. وبموجب رسالة مؤرخة 11 سبتمبر 2005 أعلم مدير الإدارة والموارد البشرية المدعية أنه "بسبب الإعلان غير المتوقع لجميع مناطق غزة على أنها في المرحلة الأمنية الرابعة لم يتم منح التصريح الأمني الخاص بك، وتم إخلاء مسؤولي دعم العمليات من غزة"، ونتيجة لذلك لم تمنح الوكالة المدعية إجازة خاصة بأجر خلال فترة التمديد حتى 3 نوفمبر 2005.

15. بموجب مذكرة إلى مدير الإدارة والموارد البشرية والمفوض العام تاريخها 16 أكتوبر 2005 طلبت المدعية أولاً إعلامها بنتيجة الطعن في تقرير تقييم أدائها، وثانياً إذا

كان الطعن ناجحاً تمديد عقدها حتى 31 أغسطس 2006 في الضفة الغربية أو غزة، وثالثاً معاقبة مسؤول العمليات ونائبه بسبب سوء سلوكهما المهني وتصرفهما التمييزي، ورابعاً إعطاءها نسخاً من جميع ملفاتها والوثائق ذات الصلة.

16. بموجب رسالة مؤرخة 19 أكتوبر 2005 أُعلِّمت المدعية أن المفوض العام وجد أن هناك أساس كاف لقبول طعنها في تقرير تقييم الأداء عن الفترة من 1 أبريل 2004 إلى 31 مايو 2005. وفي اليوم نفسه تسلمت من مدير الإدارة والموارد البشرية معلومات عن استحقاقاتها المرتبطة بانتهاء الخدمة.

17. انتهت خدمة المدعية من الوكالة لدى انقضاء تعيينها محدد الأجل في 3 نوفمبر 2005. وبموجب رسالة مؤرخة 12 نوفمبر 2005 طلبت المدعية مراجعة إدارية لقرار عدم تمديد تعيينها إلى ما بعد 3 نوفمبر 2005.

18. بموجب رسالة مؤرخة 21 فبراير 2006 أكد المفوض العام للمدعية الإبقاء على قرار ترك تعيينها محدد الأجل ينتهي لدى اكتمال انقضاء مدته.

19. بموجب رسالة مؤرخة 21 مارس 2006 رفعت المدعية الدعوى.

حجج المدعية

20. حجج المدعية هي أولاً أنه كان لديها توقع شرعي بأن تعيينها سيُجدد. وثانياً أن عدم تجديد تعيينها تأثر بعوامل خارجة عن الموضوع وبدوافع غير سليمة وبالتحامل والتحيز والتعسف. وثالثاً أنها تعرضت للتمييز لأنها لا تنحدر من ثقافة ذات أغلبية في الأمم المتحدة. وتلتزم المدعية من المحكمة فسخ القرار الإداري ومنحها مجموعة من وسائل الانتصاف المالي وغيرها.

حجج المدعى عليه

21. بموجب رسالة إلكترونية مؤرخة 23 يونيو 2011 ذكر المدعى عليه أنه "بما أن مجلس الطعون المشترك للموظفين الدوليين بدأ النظر في هذه المسألة من حيث الموضوع قبل إلغاء مجالس الطعون المشتركة، يرى المدعى عليه أن رفع رد تكميلي أمر غير ملائم في هذا الوقت." وبناء على ذلك، تأخذ المحكمة في الاعتبار رد الإدارة المؤرخ 31 يناير 2008 وترد فيه الحجج التالية: أولاً أن المدعية كانت خاضعة للنظامين الأساسي والإداري للموظفين وهما ينصان على أن التعيين محدد الأجل لا يحمل توقعاً للتجديد. وثانياً، لم يستند قرار عدم تجديد تعيين المدعية إلى أدائها. وثالثاً، لم يتأثر قرار عدم تجديد تعيينها بعوامل خارجة عن الموضوع ودوافع غير سليمة. ويلتمس المدعى عليه أن ترد المحكمة الدعوى.

جواب المدعية على رد المدعى عليه

22. بموجب رسالة مؤرخة 25 مارس 2008 رفعت المدعية جواباً على رد المدعى عليه يتكون من 29 صفحة مع 56 ملحفاً. ورغم أن هذا الجواب والمحلقات أطول بكثير من الدعوى الأصلية المكونة من 10 صفحات، تجد المحكمة أنها لا تحمل حججاً جديدة. وتوخياً للعدل والشمول ستتطرق المحكمة بإيجاز إلى جواب المدعية على رد المدعى عليه لكن مع الإشارة إلى قاعدة عامة مفادها أنها لن تستعرض مزاعم جديدة لا صلة لها بالقرار الإداري الاجتهادي قيد الاستعراض.

رد المدعى عليه على جواب المدعية

23. يقدم المدعى عليه الحجج ذاتها التي ترفض حجج المدعية حول عدم الشرعية المزعومة للقرار الإداري القاضي بعدم تجديد عقدها إلى ما بعد 3 نوفمبر 2005، وكذلك التعسف المزعوم بشأن عدم تجديد عقدها، والتمييز المزعوم الذي تعرضت له المدعية على يد الوكالة.

الاعتبارات

المسائل الرئيسية

هل كان قرار المدعى عليه عدم تجديد العقد محدد الأجل للمدعية إلى ما بعد 3 نوفمبر 2005 قرارا شرعيا؟

24. من المهم تدبر الأساس القانوني في هذه المسألة، وهو قرار عدم تجديد عقد المدعية، علما أن التعيين محدد الأجل الذي تحمله المدعية خاضع للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين الدوليين ولا سيما قاعدة النظام الإداري 3.104(أ) التي تنص على أن "التعيين محدد الأجل لا يحمل توقعا للتجديد أو التحويل إلى أي نوع آخر من أنواع التعيين." وقد أرست محكمة الأمم المتحدة للاستئناف هذا على أنه قاعدة عامة في حكمها
:Syed, 2010-UNAT-06

لا نزاع في أن [المستأنف] كان يحمل عقدا محدد الأجل بلا توقع للتجديد أو التحويل إلى أي نوع آخر من أنواع التعيين. ومع أن [المستأنف] قدم مزاعم كثيرة إلا أن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قضت بعدم وجود ظروف تُخرج حالة [المستأنف] من هذه القاعدة العامة؛ ولأن معظم النقاط التي أثارها [المستأنف] لم تُنثر في طلب استعراض إداري... فقد ردتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وقد أصابت في ذلك.

وحيث إن المدعية وافقت على العقد محدد الأجل فهي ملزمة بالشروط المرتبطة به وبالفقه الراسخ لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

25. بالإضافة إلى ذلك، للوكالة سلطة اجتهادية واسعة في تطبيق النظامين الأساسيين والإداري والإصدارات الأخرى فيها. وقد أكدت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف هذه السلطة بانتظام وأفادت أنه لن يُخل بممارسة هذه السلطة الاجتهادية إلا إذا كان القرار تعسفيا أو كانت دوافعه التحامل أو عناصر خارجة عن الموضوع أو إن اعتراه خلل

إجرائي أو خطأ في القانون. وفي غياب هذه الأخطاء لن تستبدل هذه المحكمة حكمها بقرار الوكالة.

26. تحتج المدعية أن الوكالة خلقت توقعاً للتجديد من خلال تمديد عقدها شهريين في سبتمبر 2005 وأن الطعن الناجح في تقرير تقييم الأداء في مايو 2005 أجبر الوكالة نوعاً ما على تمديد عقدها. في الحكم رقم 2010-UNAT-085 في قضية *Beaudry* (2010) أفادت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفقرة 22 أن "...تعبير الموظف عن اهتمامه في تجديد تعيينه لا يخلق حقاً في التجديد." وتحتج المدعية بأن قاعدة النظام الإداري للموظفين الدوليين رقم 3.104 التي تنص على أن "التعيين محدد الأجل لا يحمل أي توقع للتجديد" فهي تنطبق فقط على التعيين الأولي؛ وهنا تذكير للمدعية بأن جميع التعيينات سواء كانت أولية أو تجديداً للتعيين فهي خاضعة للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين الدوليين بما في ذلك القاعدة 3.104.

27. كما أفادت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في حكمها 1247 (2005) فحتى في حالة الأداء المرضي أو المتميز فإن العقد محدد الأجل ينقضي تلقائياً في تاريخ انقضائه ولا ينشأ توقع قانوني أو التزام قانوني من جودة الأداء.

28. يتطلب الفقه القانوني "عملاً واضحاً من الإدارة" لخلق توقع قانوني للتجديد؛ وفي القضية الحاضرة تلاحظ المحكمة أن الوكالة لم تقدم على عمل من هذا القبيل، بل بالعكس من ذلك أشارت الوكالة للمدعية في مناسبات عديدة أن تجديد عقدها كان موضع شك وذكرت بوضوح أن تمديد عقدها كان "لمدة شهرين فقط" (التشديد في الأصل).

29. ترى المحكمة أنه كان ينبغي للمدعية أن تتوقع وفق المعقول أن تجديد تعيينها محدد الأجل إلى ما بعد 3 نوفمبر 2005 لن يتبع تلقائياً حتى في حالة نجاح طعنها في تقرير تقييم الأداء.

30. أما بالنسبة إلى حجة المدعية أن قرار عدم تجديد تعيينها محدد الأجل قام على الأداء، فتلاحظ المحكمة أن تقرير تقييم الأداء الذي طعنت فيه المدعية بنجاح غطى فترة تنتهي قبل خمسة أشهر من القرار موضوع الاستعراض، أي الفترة التي تنتهي في 31 مايو 2005. وحتى لو تلقى تقرير تقييم أدائها علامة أفضل فليس هذا بالضرورة "يفضي إلى استحقاق لتجديد العقد محدد الأجل للمدعية" كما أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في حكمها 1430 (2009).

تود المحكمة الإشارة إلى الحكم رقم 834 في قضية *Kumar* (1997) الصادر عن المحكمة الإدارية وجاء فيه:

لاحظت [المحكمة] أن تقارير تقييم أداء المدعي قُيِّمت بصورة منسقة أداءه على أنه "جيد جدا" أو "جيد" وأنه تسلّم عددا من رسائل الشكر على حسن أدائه لعمله؛ ومع هذا لا يجوز للمحكمة أن تستبدل حكمها بحكم الأمين العام في غياب أدلة تظهر التحيز أو التحامل أو الدافع غير السليم أو العوامل الخارجية، وهي أمور لم تجدها المحكمة في هذه القضية.

هل كان قرار المدعى عليه، القاضي بعدم تجديد عقد المدعية، معيبا بمخالفات خطيرة ومسترسلة، وهل تأثر بدوافع خارجة عن الموضوع وغير سليمة؟

31. من الأهمية القصوى التذكّر أنه في الحالات التي يسعى فيها موظف إلى فسخ [قرار] على أساس التحامل أو الدافع غير السليم أو عوامل أخرى خارجة عن الموضوع فإن عبء إثبات هذا التحامل أو الدافع غير السليم يقع على الموظف الذي يجب عليه أن يقدم دليلا مقنعا، وانظر في ذلك حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم 834 *Kumar* (1997).

32. في الدعوى المؤرخة 21 مارس 2006 التي رفعتها المدعية، وكذلك في الجواب الذي رفعتة المدعية المؤرخ 25 مارس 2008، قدمت المدعية مزاعم عن دوافع غير سليمة لم يُجدد عقدها محدد الأجل بسببها؛ وتبسط المدعية أيضا مزاعم بشأن "حسد وغيره" من زميلاتها، وتقدم رسائل إلكترونية كثيرة تتمحور حول القيل والقال وهي لا تمثل في نظر المحكمة أدلة مقنعة ولا يمكنها النهوض بعبء الإثبات المطلوب من الموظف الذي يسعى إلى فسخ قرار، بل تدل الأدلة الواردة في الملف على أن الوكالة التزمت بالمتطلبات الإجرائية والإدارية المعمول بها المرتبطة بقرار عدم تجديد التعيين محدد الأجل الذي تحمله المدعية.

33. ترى المحكمة أن المدعية عجزت عن النهوض بعبء الإثبات أن وتقضي بأن عدم تجديد التعيين محدد الأجل للمدعية شرعي ولم يتأثر بدوافع خارجة عن الموضوع أو غير سليمة، كما لم تعتريه أخطاء إجرائية.

هل كانت المدعية ضحية تمييز أو تحرش جنسي والمضايقة والتسلط؟

34. عرّف التحرش الجنسي في الأمم المتحدة في ذلك الوقت على أنه:

أي تودد جنسي غير مرحب به، أو طلب خدمات جنسية، أو أي سلوك شفهي أو جسدي آخر ذو طبيعة جنسية، عندما يتدخل في العمل أو يُجعل شرطا للتوظيف أو يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مسيئة. وهو ينطوي على خطورة خاصة عندما يرتكب هذا السلوك مسؤول في منصب يتيح له التأثير في شروط العمل أو إعادة التوظيف (بما في ذلك التعيين والانتداب وتجديد العقد وتقييم الأداء أو الترقية) الخاصة بالشخص الذي يتلقى هذه التودد.

لئن كانت المحكمة تأخذ مزاعم التحرش الجنسي بجدية بالغة، لم تقدم المدعية أي دليل على تعرضها لتحرش جنسي لا في الدعوى ولا في الجواب المكون من 29 صفحة مع الملحقات الـ56.

35. علاوة على ذلك، تزعم المدعية في الفقرة 60 من الجواب أن "حرمان موظف من العمل تحرش"، هذا وتعرّف نشرة الأمين العام للأمم المتحدة ST/SGB/2008/5 (المؤرخة 11 فبراير 2008) في الفقرة 2.1 التحرش كما يلي:

أي سلوك غير لائق وغير مرحب به قد يُتوقع أو يُدرك منه وفق المعقول أنه يسبب إساءة أو إذلالاً لشخص آخر. وقد يأخذ التحرش شكل كلمات أو إيماءات أو أفعال تميل إلى إزعاج شخص آخر أو إفزاعه أو الحط من قدره أو ترهيبه أو التقليل من شأنه أو إذلاله أو إحراج، ومثلها الأفعال التي تخلق بيئة عمل تتسم بالترهيب والعدوانية والإساءة. ويوحي التحرش بوجود سلسلة من الأحداث، علماً أن الخلاف بشأن أداء العمل أو أي مسائل أخرى مرتبطة بالعمل لا يُعتبر عادة تحرشاً ولا يُعامل معه بموجب أحكام هذه السياسة بل في سياق إدارة الأداء.

36. عندما أعلنت غزة على أنها في المرحلة الأمنية الرابعة أخلي جميع مسؤولو العمليات الذين مقرهم في غزة إلى الضفة الغربية، وتبين الأدلة الواردة في الملف أن الوكالة لم تنقل المدعية إلى الضفة الغربية بسبب العلاقات السيئة الجلية بين المدعية والعديد من الموظفين. وبعد الإخلاء حاولت الوكالة أن تجد وظيفة شاغرة تلائم مهارات المدعية لكنها لم تستطع ذلك.

37. لم تنهض المدعية بعبء الإثبات وتقضي المحكمة بعدم وجود أساس لمزاعمها في هذه المسألة.

38. أما في مسألة المضايقة والتسلط فلا يوجد تعريف ينطبق في الأمم المتحدة جميعها لكن يمكن للمرء أخذ التعريف العام الذي يشمل جميع عناصر السلوك الملح والهجومى والمسيء والمخيف أو المهين وإساءة استعمال السلطة أو العقوبات غير العادلة التي تجعل الشخص الذي يتعرض لهذا منزعاً أو مُهدّداً أو محتقراً أو ضعيفاً بصورة تقوض ثقته بنفسه.

39. هناك تعريف آخر قدمته المدعية نفسها وهو: "تحزب الزملاء أو المرؤوسين أو الرؤساء بهدف إجبار أحد على ترك مكان العمل من خلال الإشاعة والتعليقات والترهيب والإذلال وتشويه السمعة والعزلة." وتوجه المدعية هذه التهمة لكنها تعجز عن إثباتها، فالعلاقة الفاشلة بين المدعية ومشرفيها والكثير من زملائها وزميلاتها ومرؤوسيه شيء محزن ومؤسف إلا أنها لا تشكل تسلطا أو مضايقة أو تمييزا أو تحاملا أو تحرشا، والمدعية تحتاج إلى أكثر من مجرد مزاعم للنهوض بعبء الإثبات المطلوب منها بشأن الوقائع نفسها أو بشأن أهميتها فيما يخص القرار الإداري القاضي بعدم تجديد عقدها محدد الأجل.

40. أما مزاعم تعرضها للتمييز لأنها لا تنحدر من بلد "أنجلوساكسوني" أو بلد "مانح كبير"، وأنها تعرضت "للتحزب ضدها" بسبب ثقافتها وحياتها الشخصية وكفايتها المهنية "التي لا تشوبها شائبة" واقتراحاتها "ذات الرؤية" في العمل، فإن الأدلة في الملف تشير إلى أنها اعترضت على الطريقة التي أدارت بها الإدارة شؤونها، ورفضت إطاعة التوجيهات الأمنية، وأملت على المديرين الطريقة التي ينبغي لهم إدارة عملهم وماهية العمل الذي ينبغي لها أن تؤديه، وطورت علاقة عمل صعبة مع الكثير من زملائها في مكتب العمليات من موظفين محليين ودوليين.

41. عجزت المدعية عن إثبات أي اقتران معقول بين جنسيتها وعدم تجديد عقدها محدد الأجل.

42. ترى المدعية أنها "عوملت بظلم" لأنها أقصيت من دورة في القانون الإنساني الدولي بدون إعطاء أي أدلة على أن "إقصاءها" كان بدافع التمييز.

43. بالإضافة إلى ذلك، سُئلت المدعية في مقابلة أجريت معها للعمل في مكان آخر عن مشرفيها، واستنتجت أن أعضاء الفريق سيتحدثون إلى إدارة الوكالة وأن هذا يشكل مؤامرة. ليس من الاعتيادي، بل من الروتيني، أن تتحقق جهة التوظيف من المعرفين قبل استخدام

مرشح؟ بناء على هذا، لا تجد المحكمة دليلاً على أن المدعية تعرضت للتمييز أو التحرش الجنسي أو المضايقة أو التسلط.

مسائل أخرى

44. تحتج المدعية أنه إذا لم يُجدد عقدها لعدم وجود حاجة إلى وظيفتها فهي تستحق تعويض إنهاء الخدمة بموجب النظام الأساسي للموظفين الدوليين 4.9؛ وهذا تذكير للمدعية أن النظام الأساسي للموظفين الدوليين 4.9(ج)(iii) ينطبق على الموظفين الذين تُنتهى تعييناتهم، وينص على عدم دفع مبالغ تعويض إلى الموظف الذي مثل المدعية "يحمل تعييننا مؤقتاً محدد الأجل اكتمل في تاريخ الانقضاء المحدد في كتاب التعيين". هذا وينص النظام الأساسي للموظفين الدوليين 6.9(ب) على أن "انتهاء الخدمة نتيجة لانقضاء أي تعيين من هذا القبيل [محدد الأجل] لن يُعتبر إنهاءً للخدمة ضمن معنى النظامين الأساسيين والإداري للموظفين."

45. وبالنسبة إلى الوثائق العديدة التي طلبتها المدعية، تشير الأدلة الواردة في الملف إلى أن الوكالة قدمت لها الوثائق الداخلية ذات الصلة المتعلقة بقرار عدم تجديد تعيينها باستثناء ما يلي: (1) المشورة القانونية والوثائق المتعلقة بها (2) الوثائق المتعلقة بلجنة الموارد البشرية، و(3) الوثائق التي أُدمت سلفاً للمدعية، أو منعتها المدعية، في 25 أبريل 2006. وتود المحكمة الاستشهاد بفقہ محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها *Rolland, 2011-UNAT-122* الذي جاء فيه: "قد تكون هناك بعض الأجزاء من السجل التي يجب أن تبقى محاطة بالسرية للحفاظ على استقلالية ونزاهة عملية الاختيار/الترقية." ولئن كانت الوثائق المتعلقة بلجنة الموارد البشرية غير معنية بالاختيار/الترقية إلا أنها تخدم الغرض نفسه وهو جميع مساهمات صادقة من الموظفين؛ ويقع ضمن اجتهاد المحكمة أن تأمر بإظهار أي وثيقة لما فيه خدمة العدل أو تمتنع عن ذلك كما يرد في حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف *Calvani 2010-UNAT-032*.

46. تلاحظ المحكمة أنه وإن كانت الوكالة تعي التزام السرية إلا أنها أيضا قدمت للمدعية الوثائق ذات الصلة مباشرة بالقضية. وفي الحالات التي لم تُثبت فيها صلة الوثائق المطلوبة إزاء الأسس المزعومة للدعوى؛ وتود المحكمة التوضيح أنها لن تستخدم أي وثيقة ضد أي طرف إلا إذا حصل الطرف المعني أولاً على الفرصة لفحصها عملاً بفقهاء محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها *Bertucci 2011-UNAT-121*. وبناءً على ذلك، لم تُقدم المواد المتعلقة بالطعن في تقرير تقييم الأداء للمدعية لأن موضوع هذه الدعوى نشأ بعد فترة تقرير تقييم الأداء الذي طُعن فيه.

اجتماع استعراض الحالة

47. في 11 يوليو 2011 عقدت المحكمة اجتماع استعراض حالة القضية لهدف محدد هو أن تسأل الطرفين إن كانت لديهما أية أدلة جديدة ذات صلة لرفعها في هذه القضية.

48. طُرح هذا السؤال على المدعية مرتين، وأجابت مرتين بأنه لم يكن لديها شيء جديد لترفعه. واعترض المدعى عليه على مسائل التحرش والتمييز والتسلط التي أثارها المدعية في جوابها على رد المدعى عليه؛ حيث قال المدعى عليه إن هذه المسائل لم تتم إثارتها في الدعوى الأصلية وطلب أن تعتبرها المحكمة غير مستوفية لشروط المقبولية. بيد أن المحكمة ترى أن هذه المسائل لم تكن جديدة لكنها وسّعت في جواب المدعية على رد المدعى عليه وبذلك اعتبرتها المحكمة أدلة تستوفي متطلبات المقبولية.

مسائل ما بعد اجتماع استعراض الحالة

49. أصبح من الجلي بعد اجتماع استعراض الحالة أنه لم يكن لدى المدعية أو المدعى عليه نسخة من تقرير مجلس الطعون المشترك غير المكتمل الخاص بالمدعية؛ وبموجب توجيه من المحكمة أعلمت رئيسة قلم المحكمة الطرفين بوجود هذه الوثيقة وقالت:

تحمل هذه الوثيقة علامة تدل على أنها 'سرية' وكل صفحة فيها مختومة بكلمة 'مسودة'، والوثيقة غير مؤرخة وغير موقعة ولا تتوفر معلومات عن الطريقة التي أصبحت فيها الوثيقة جزءا من ملف القضية. وعليه لا توجد إشارة إلى صحتها، كما يخلو التقرير من أي توصيات.

تريد القاضية التشديد للطرفين على أن هذه الوثيقة ليست دليلا، وأنه لن يُنظر فيها في المداولات التي ستجريها ولن تؤثر في القرار. والغرض الوحيد من هذه الرسالة الإلكترونية توخيا للشفافية هو مجرد إعلام الطرفين بوجود الوثيقة في الملف" (التشديد في الأصل).

50. في 13 يوليو 2011 أرسلت المدعية إلى رئيسة قلم المحكمة رسالة إلكترونية منسوخة إلى المدعى عليه تطلب فيها من رئيسة قلم المحكمة أن تُعلم المحكمة بما يلي: "لقد انضمت منذ [الانفكاك من الوكالة] إلى الأمم المتحدة مرة أخرى ومضيتُ قُدمًا ... على الدرجة P4 والخطوة 3 كما يُنظر في طلبي لوظيفة على المستوى P5. ... وأنا الآن أطلب العودة إلى الأونروا على مستوى P5 بموجب عقد غير محدود المدة ... وإن وسيلة الانتصاف المطلوبة في الجواب المؤرخ 25 مارس 2008 تبقى كما هي."

51. في 30 يوليو 2011 أرسلت المدعية إلى رئيسة قلم المحكمة رسالة إلكترونية تطلب فيها تقديم أدلة جديدة وقالت إنها تلقت للتو إفادة من زميل سابق لكنها انتظرت بعض الوقت لتسلمها؛ لكن طلبها رُفض بناء على تعليمات من المحكمة وأعلمت رئيسة قلم المحكمة المدعية أن القضية كانت تحت التحفظ وأن المدعية أعطيت الفرصة مرتين لفعل ذلك في اجتماع استعراض الحالة. ومع الاعتراف أنه في تاريخ اجتماع استعراض الحالة المنعقد خصيصا لإتاحة الفرصة للطرفين لتقديم أدلة جديدة وذات صلة ربما لم تكن هذه الوثيقة فعليا في حيازة المدعية إلا أنه أمكن المدعية أن تنتهز الفرصة لتذكر احتمال وجود أدلة جديدة عندما طُرح عليها السؤال مباشرة مرتين.

52. أخيراً، هذا تذكير للمدعية أنها لا تستطيع طلب انتصاف على مستوى الفئة P-5 بدلا من P-3 الذي طلبته في البداية فقط لمجرد أنها رُقيت في مكان آخر في الأمم المتحدة منذ تركها للوكالة.

الخلاصة

53. تجد المحكمة أن المدعى عليه مارس سلطته الاجتهادية بعدم تجديد التعيين محدد الأجل للمدعية، وأن القرار أتخذ بمراعاة بنود تعيين المدعية، وأن المدعية لم تقدم أي دليل على خلل جوهري أو إجرائي في عملية اتخاذ القرار؛ كما تجد المحكمة أن القرار لم يكن تعسفيا أو مزاجيا ولم تكن دوافعه التحامل أو عناصر أخرى خارجة عن الموضوع، ولم تكن المدعية ضحية تحرش مهني أو جنسي أو مضايقة أو تسلط أو تمييز أو تحامل.

54. تقرر المحكمة عدم وجود أساس للدعوى، وهي مردودة بكاملها.

(وَقَّع)

القاضية بانه بَرّازي

بتاريخ 3 أكتوبر 2011

أُدخِلَ في السجل بتاريخ 3 أكتوبر 2011

(وَقَّع)

لوري مكناب، رئيسة قلم المحكمة، عمّان.