



محكمة الأونروا للمنازعات

Case No.: UNRWA/DT/JFO/2009/17

Judgment No.: UNRWA/DT/2011/014

Date: 2 November 2011

Original: English

حضرة القاضية بانه برازي

أمام:

عمان

قلم المحكمة:

لوري مكناب

رئيسة قلم المحكمة:

اليومي

ضد

المفوض العام

لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة

وتشغيل لاجئي فلسطين

حكم

محامي المدعي:

المدعي يمثل نفسه

محامي المدعى عليه:

و. توماس ماركو شيفسكي

## مقدمة

1. هذه دعوى رفعها رائد يحيى الفيومي ("المدعي") ضد قرار اتخذته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين في الشرق الأدنى، التي تعرف أيضاً باسم الأونروا ("المدعى عليه")، وهو القرار القاضي بإنهاء تعيينه خلال فترته التجريبية.

2. بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 253/63 المؤرخ 24 ديسمبر 2008، تم إلغاء مجلس الطعون المشترك (JAB) بدءاً من 1 يوليو 2009. وكما هو مبين في نظام عمل الموظفين المحليين 11.1، وبدءاً 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 أن 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 تقريراً إلى المفوض العام.

## الوقائع

4. بدءاً من 27 فبراير 2008، وظّفت الوكالة المدعي في وظيفة معلم في مدرسة الجوفة الإعدادية في الأردن، وذلك بموجب تعيين محدود الأجل خضع لفترة تجريبية مدتها 12 شهراً.

5. عبّر مدير المدرسة عن قلقه من أداء المدعي وسلوكه، بما في ذلك عجزه عن إدارة حصصه، وسوء تدريسه، وغيابه المتكرر عن أوقات الحصص، واستخدامه العقاب الجسدي، وقد جعل ذلك كله لجنة تقصي الحقائق تتوصل إلى استنتاجات سلبية بلّغ بها المدعي بموجب كتاب

مؤرخ 22 مايو 2008، وتلتها شكاوى أخرى في شهر يونيو 2008، حيث اعترف المدعي باستخدام العقاب الجسدي ضد أحد الطلاب، ووردت إفادات شهود تؤيد هذا الزعم.

6. بموجب مذكرة داخلية، نُقل المدعي إلى مدرسة إعدادية أخرى بدءاً من 16 أغسطس 2008.

7. في 17 أغسطس 2008، تلقى المدعي إنذاراً خطياً (وهو إجراء تأديبي)، وأوقف عن العمل بدون أجر ثلاثة أيام بسبب عدم تحسين سلوكه وأدائه، وكذلك بسبب استخدام العقاب الجسدي ضد طالب في الصف السابع.

8. بموجب كتاب مؤرخ 19 أغسطس 2008، تم توجيه تنبيه إلى المدعي بسبب إهماله لواجباته وتقصيره، فقد أدّى إلى خسارة معدات في مختبر الكمبيوتر والإضرار بها وهي تحت إشرافه.

9. في تقرير التقويم الدوري، الخاص بالفترة التي تنتهي في 28 فبراير 2009، صنّف أداء المدعي عموماً على أنه "أداء غير مُرضٍ" رغم "الجهود المكثفة التي بذلها جميع المعنيون في التعليم لمساعدة الموظف على تأدية واجباته على نحو مُرضٍ خلال السنة الماضية، ومع الأسف، ذهبت كلها هباءً".

10. بموجب كتاب مؤرخ 8 أبريل 2009، أعلم المدعي أنه "بسبب الإخفاق في تقديم أداء مُرضٍ خلال الفترة التجريبية" فإنه سيتم إنهاء تعيينه بدءاً من 1 مايو 2009.

11. بموجب كتاب مؤرخ 7 مايو 2009، طلب المدعي مراجعة إدارية للقرار القاضي بإنهاء تعيينه، وبموجب كتاب مؤرخ 21 مايو 2009، أعلم مدير عمليات الأونروا في الأردن المدعي أنّ القرار لن يتغير.

12. في 18 يونيو 2009، رفع المدعي دعوى.

### حجج المدعي

13. يقدم المدعي الحجج الآتية:

- i. أنه كان معلماً جديداً بلا خبرة، ولم يُقدم إليه إرشاد أو توجيه حول التعامل مع الطلبة المشاكسين.
- ii. أنّ المدرسة الأولى (مدرسة الجوفة) التي عُين فيها كان فيها طلاب عدائيون ويفتقرون إلى الانضباط.
- iii. أنّ أداءه وسلوكه تحسّنا بعد نقله إلى مدرسة أخرى.

يطلب المدعي إعادته إلى وظيفته، ومبلغ تعويض غير محدد.

### حجج المدعى عليه

14. يحتج المدعى عليه بأنّ القرار القاضي بإنهاء تعيين المدعي كان قراراً اتُخذ حسب الأصول، وأنّ الانتصاف الذي يطلبه لا أساس قانونياً له، ويلتمس المدعى عليه من المحكمة أن ترفض الدعوى بكاملها.

### الاعتبارات

#### المسائل الرئيسية

هل كان قرار إنهاء التعيين محدود الأجل للمدعي قراراً اتُخذ حسب الأصول؟

15. عند تدبّر الإطار القانوني والإداري في هذه القضية، تستشهد المحكمة بنظام عمل الموظفين المحليين 4.2 الذي ينص على ما يلي:

تخضع التعيينات للإتمام المرضي لفترة تجريبية لا تقل عن شهر من الخدمة.

16. يرد في توجيه شؤون الموظفين المحليين A4/Part VII ، بيان جلي للهدف من فترة التجربة:

3. يتمثل الهدف من فترة التجربة في فهم الأداء العام للموظف وقدرته على النهوض بالوظيفة التي عُيّن فيها، أو أعيد تكليفه بها، وذلك ليُرى إن كان موقفه ملائماً فيما يتعلق بمقاييس معيارية معينة تختص بالأداء.

17. أمّا إنهاء الخدمة، فتعرّفه الفقرة 1 من قانون عمل الموظفين المحليين 109.1 على النحو الآتي:

إنهاء الخدمة هو إجراء تنهي به الوكالة تعيين موظف بموجب نظام عمل الموظفين رقم 9.1، وذلك بإعطاء الموظف إشعاراً خطياً بإنهاء الخدمة بموجب نظام عمل الموظفين رقم 9.3، علماً أنّه يجوز إنهاء تعيين الموظف خلال الفترة التجريبية من دون إشعار مسبق في أي وقت قبل التثبيت الخطي للتعيين.

18. كان المدعي يعلم جيداً أنّه تحت التجربة، بل ينص كتاب تعيينه على ما يلي في الفقرة 4:

يخضع هذا التعيين لفترة خدمة تجريبية مدتها اثنى عشر شهراً يبدأ سريانها بتاريخ 2008.2.27، ويحق للوكالة إنهاء التعيين وفق اجتهادها وحدها بدون

إشعار في أي وقت خلال هذه الفترة التجريبية، وستنتبّت الوكالة هذا التعيين خطأً إذا كان أداؤك في العمل خلال هذه الفترة التجريبية مُرضياً. [الطباعة بالخط العريض، ووضع الخطوط تحت الكلمات، يردان في النص الأصلي]

19. رغم أنّ محكمة الأمم المتحدة للاستئناف تعطي الوكالة والمفوض العام سلطة اجتهادية واسعة في تطبيق أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عملهم، والإصدارات الأخرى، إلا أنّها تشترط أنّ هذه السلطة لا يجوز الإخلال بها إلا إذا كان القرار اعتباطياً، أو مبنياً على الهوى، أو إن كانت دوافعه التحامل وعوامل خارجة عن الموضوع، أو إن شابه عيب إجرائي، أو خطأ في القانون. وعلى نحو أكثر تحديداً، وفيما يتعلق بالسلطة لإنهاء التعيين خلال الفترة التجريبية، تنص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها رقم *Asaad 2010-UNAT-021*، وتحديداً في الفقرتين 10 و11، على ما يلي:

تنص قوانين عمل الموظفين السارية على الموظفين الخاضعين لفترة تجريبية على أنّ الإدارة تتمتع بسلطة اجتهادية واسعة لإنهاء تعيينات هؤلاء الموظفين خلال الفترة التجريبية، حيث تنص على جواز إنهاء التعيين الخاضع لفترة التجربة بدون إشعار مسبق في أي وقت.

يجب ألا تكون قراراتها اعتباطية، أو تكون أسباب اتخاذها دوافع تخالف أصول الإدارة السليمة، ونضيف في هذا المقام أنّ قراراتها يجب ألا تقوم على دافع خاطئ، أو باطل، أو غير سليم.

20. نذكر المدعي أنّ عبء الإثبات يقع على عاتقه عندما يدعي أنّ استخدام المدعى عليه لسلطته الاجتهادية كان اعتباطياً، أو مبنياً على الهوى، أو كانت دوافعه التحامل أو عوامل خارجة عن الموضوع، أو إن شابه عيب إجرائي، أو خطأ في القانون، وعلى المدعي تقديم أدلة مقنعة لإثبات زعمه.

21. تلاحظ المحكمة أنّ المدعي لم يقدم دليلاً - سواءً كان مقنعاً أم لا - ليثبت زعمه في هذا الشأن.

22. بل إنّ السجل في الملف يُظهر أنّ القرار القاضي بإنهاء تعيين المدعي الخاضع للفترة التجريبية استند إلى عيوب المدعي، وهي عيوب موثقة حسب الأصول من خلال المراسلات التي جرت بين مايو 2008، وأبريل 2009، حيث تعترى هذه العيوب مهاراته التدريسية وسلوكه في غرفة الصف، وتعترى كذلك مهاراته الإشرافية في مختبر الكمبيوتر، كما يبيّن السجل أنّ الوكالة بذلت جهوداً لمساعدته على التحسن، بيد أنّه تابع أداءه بمستوى غير مُرضٍ، وعجز عن تحقيق متطلبات الوظيفة خلال الفترة التجريبية.

23. يزعم المدعي أيضاً أنّ مدير المدرسة رأى أنّ أداءه تحسن، وأنه صنّف أداءه في تقرير التقويم الدوري بواقع "2 من 5"، أي أنّ أداءه مُرضٍ، لكن بعد ضغط وإصرار من رئيس برنامج التعليم في الإقليم، ومسؤول التعليم في المنطقة أعاد الأخير التقرير الدوري إلى مدير المدرسة وأمره بتغيير نتيجة التقويم من 2 من 5 إلى 1 من 5، ونذكر المدعي أنّه حتى لو لم يتغير التصنيف وبقي 2 من 5، فذلك يعبر عن موظف يقدم الحد الأدنى من الفعالية.

24. أخيراً، نذكر المدعي أنّه رغم أنّه لم يوقع تقرير التقويم الدوري، إلا أنّ مدير المدرسة أشار إلى أنّ التقرير نوقش معه، علماً أنّ رفض توقيع التقرير لا يبطل محتوياته، كما أنّ المدعي عجز عن تقديم أي دليل يثبت أنّ مدير المدرسة رأى أنّ أداءه تحسن أو أصبح مُرضياً.

25. تقضي المحكمة بأنّ سجل أداء المدعي - الذي قوّم وأبلغ عنه حسب الأصول - يثبت أنّ السلطة الاجتهادية الواسعة الممنوحة للوكالة فيما يخص إنهاء التعيينات خلال الفترات التجريبية استُخدمت حسب الأصول، وتلاحظ المحكمة أنّ فترة التجربة الخاصة بالمدعي، ومدتها 12 شهراً، انتهت بتاريخ 27 فبراير 2009 أو نحو ذلك بموجب كتاب تعيينه، بيد أنّ تعيينه الخاضع للفترة التجريبية لم يتمّ إنهاؤه حتى 8 أبريل 2009، وفي ظل ظروف مشابهة،

قضت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي محكمة سابقة، في حكمها رقم 952 في قضية *Hamad (2000)* أن الوظيفة الخاضعة لفترة تجريبية لا تُنبت تلقائياً، بل تتطلب تأكيداً جازماً من الإدارة، وبذلك، رغم أن الفترة التجريبية المذكورة في كتاب تعيين المدعي، البالغة مدتها 12 شهراً، انتهت إلا أن وظيفته بقيت تحت التجربة حتى تاريخ إنهاء خدماته لأن الوكالة لم تتخذ إجراءً يشير إلى نيتها للتثبيت.

26. تقضي المحكمة أيضاً أن المدعي عجز عن تقديم أي دليل يثبت وجود اعتباط، أو تحامل، أو عوامل خارجة عن الموضوع، أو خلل إجرائي، أو خطأ في القانون في قرار المدعى عليه.

*هل هناك أساس قانوني للانتصاف الذي يلتمسه المدعي؟*

27. أمّا طلب المدعي لإعادته إلى وظيفته، ودفع تعويض إليه، فنقضي المحكمة بعدم وجود أساس لهذه المطالبة لأن القرار القاضي بإنهاء تعيين المدعي كان قراراً اتُخذ حسب الأصول خلال الفترة التجريبية لتعيينه، وقد راعى القرار ما يسري من أنظمة عمل الموظفين المحليين، وقوانين عملهم، والإصدارات الأخرى، وقام القرار المطعون فيه على استنتاج تشكّل حسب الأصول مفاده أن المدعي أخفق في إثبات حسن الأداء العام المطلوب لوظيفة مدرس.

#### الخلاصة

28. تقتقر هذه الدعوى إلى الأساس القانوني، وبناءً على ذلك، فهي مرفوضة بكاملها.



(وَقَّعَ)

القاضية بآنة برآزي

بتاريخ 2 نوفمبر 2011

أدخلَ في السجل بتاريخ 2 نوفمبر 2011

(وَقَّعَ)

لوري مكناب، رئيسة قلم المحكمة، عمان.