



محكمة الأونروا للمنازعات

Case No.: UNRWA/DT/LFO/2008/19  
Judgment No.: UNRWA/DT/2011/010  
Date: 25 October 2011  
Original: English

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

قيناوي

ضد

المفوض العام  
لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة  
وتشغيل لاجئي فلسطين

حكم

محامي المدعي:

المدعي يمثل نفسه

محامي المدعى عليه:

و. توماس ماركوشيفسكي

## مقدمة

1. هذه دعوى رفعها عبد علي قيناوي ("المدعي") ضد قرار اتخذته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين في الشرق الأدنى، التي تعرف أيضاً باسم الأونروا ("المدعى عليه")، وهو القرار القاضي بوقفه عن العمل من دون راتب على ذمة التحقيق، ثم إنهاء تعيينه بسبب سوء السلوك.

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 1 ديسمبر 1998، وظّقت الوكالة المدعي بمنصب قائد فريق التوزيع في مدينة صور في لبنان، وذلك بموجب تعيين بنظام المياومة، وبتاريخ 1 مايو 2000، أصبح موظفاً بموجب تعيين محدود الأجل وبدوام كامل، وفي 1 أغسطس 2004، تم تحويل عقده من الفئة "Z" إلى الفئة "X"، ثم مُدد بعد ذلك.

5. بتاريخ 30 مايو 2008، أُجريَ تحقيق داخلي أولي بعد ورود تقارير عن حالات تضارب في توزيع الحصص التموينية، وقد استنتج تقرير التحقيق أنّ المدعي كان متورطاً في الخسائر التي وقعت بتاريخ 23 مايو 2008 في الحصص التموينية، وأوصى بإنشاء مجلس تحقيق، وفي التاريخ ذاته، أعلمَ المدعي أنّه بموجب أحكام قانون عمل الموظفين المحليين 110.2 تم وقفه عن العمل بدون راتب حتى الانتهاء من التحقيق في هذه الخسائر.
6. بموجب مذكرة تحمل تاريخ 4 يونيو 2008، اعترض المدعي على وقفه عن العمل.
7. في أغسطس 2008، أجرى فريق التحقيق الداخلي تحقيقاً رسمياً في حالات التضارب التي ضُبطت في عملية توزيع الحصص التموينية بتاريخ 23 مايو 2008.
8. بتاريخ 4 أكتوبر 2008، اشتكى المدعي، في مذكرة مشتركة مع موظفين محليين آخرين أوقفوا عن العمل مثله بسبب التحقيق في هذه الخسائر، من أنّ الوقف عن العمل لم يستند إلى أدلة.
9. بتاريخ 6-7 أكتوبر 2008، رُفِع تقرير فريق التحقيق الداخلي إلى مدير الموارد البشرية، وإلى دائرة الشؤون القانونية.
10. بتاريخ 8 أكتوبر 2008، رد المسؤول الإداري في إقليم لبنان على المذكرة التي رفعها المدعي بتاريخ 30 أغسطس 2008، وأكد أنّ وقف المدعي عن العمل كان في تلك المرحلة إجراءً إدارياً وليس إجراءً تأديبياً حتى صدور نتيجة التحقيق.
11. في 14 أكتوبر 2008، أعلمَ المدعي أنّ فريق التحقيق الداخلي استنتج أنّه كان متورطاً في اختلاس الطرود التموينية من الوكالة، وطُلب من المدعي التعليق على الاستنتاج الذي توصل إليه فريق التحقيق الداخلي في موعد أقصاه 24 أكتوبر 2008.

12. بموجب كتاب مؤرخ 16 أكتوبر 2008، ردّ المدعي بأنه لم يكن حاضراً عند حدوث الاختلاس المزعوم لأنه كان مجازاً لحضور جنازة حماته.

13. بموجب كتاب مؤرخ 13 نوفمبر 2008، أعلم المدعي بأنه نظراً إلى تورطه في الاختلاس المذكور أعلاه، فقد تم إنهاء تعيينه بسبب سوء السلوك بموجب نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.2، وقانون عمل الموظفين المحليين رقم 110.1، وذلك بدءاً من تاريخ وقفه عن العمل، وهو 1 يونيو 2008.

14. بتاريخ 17 نوفمبر 2008، طلب المدعي مراجعة للقرار، وفي 27 نوفمبر 2008، ردّ مدير شؤون الأونروا في لبنان بتثبيت القرار الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2008، وهو القرار القاضي بإنهاء تعيين المدعي بسبب سوء السلوك.

15. بتاريخ 23 نوفمبر 2008، رفع المدعي دعوى.

### حجج المدعي

16. يطعن المدعي في:

- (i) القرار الصادر بتاريخ 30 مايو 2008 القاضي بوقفه عن العمل من دون راتب على ذمة التحقيق، ويؤكد المدعي أنه لم يُعلم بسبب واضح لهذا الوقف عن العمل.
- (ii) القرار الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2008 القاضي بإنهاء تعيينه بسبب سوء السلوك محتجاً بما يلي:

(أ) أنه كان مجازاً بتاريخ 26 مايو 2008 لحضور جنازة.

(ب) سمعته الطيبة بين مشرفيه.

- (ت) تلقيه زيادة سنوية، مما يثبت حسن أدائه.
- (ث) التزامه بتأدية واجباته في ظل ظروف سياسية صعبة، بما في ذلك الحرب.
- (ج) أنّ التحقيق الذي أجراه فريق التحقيق الداخلي دام 20 دقيقة فقط موزعة على ستة أشهر.

يلتمس المدعي من المحكمة أن تأمر المدعى عليه بإنشاء فريق تحقيق داخلي جديد، وإعادته إلى وظيفته.

### حجج المدعى عليه

17. تتمثل حجج المدعى عليه فيما يلي:

- (i) الطعن المذكور في عريضة الدعوى في الوقف عن العمل بدون راتب مرفوض لعدم مراعاته المهلة الزمنية.
- (ii) كان القرار القاضي بوقف المدعي عن العمل من دون راتب قراراً اتخذ حسب الأصول.
- (iii) كان القرار القاضي بإنهاء تعيين المدعي قراراً اتخذ حسب الأصول.

### الاعتبارات

#### المسائل الرئيسية

هل الطعن المذكور في عريضة الدعوى في الوقف عن العمل بدون راتب مرفوض لعدم مراعاته المهلة الزمنية المخصصة؟

18. تنص الفقرتان 1 و2 من قانون عمل الموظفين المحليين رقم 111.3 الذي كان سارياً في زمن القضية، على أنّ الموظف الذي يرغب في الطعن في قرار عليه أولاً توجيه رسالة إلى الإدارة يطلب فيها مراجعة القرار خلال 30 يوماً من تسلّم إشعار خطي بالقرار المعني، وتطلب الفقرة رقم 3 من القانون المذكور ما يلي:

3. على الموظف الذي يرغب في الطعن بموجب نظام عمل الموظفين رقم 11.1، بعد إرساله رسالة إلى إدارة الوكالة حسب الأحكام التي سبق ذكرها في قانون عمل الموظفين هذا، أن يرفع طعناً خطياً يحدد فيه ادعاءاته إلى سكرتير مجلس الطعون المشتركة خلال المهل الزمنية الآتية:

\* \* \*

(ب) إذا كان مقدم الطعن من موظفي المكاتب الإقليمية، يجب تقديم الطعن خلال ثلاثين يوماً من تسلّم رد من مدير المكتب الإقليمي المعني، أو إذا لم يتسلّم الموظف رداً منه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ رسالة الموظف إليه، يستطيع الموظف تقديم الطعن خلال الأيام الثلاثين اللاحقة لها.

19. في القضية المعروضة على المحكمة، طعن المدعي في القرار الصادر بتاريخ 30 مايو القاضي بوقفه عن العمل بدون راتب على ذمة التحقيق في تورطه في خسائر وقعت في توزيع الحصص التموينية، وقد رفع طلب مراجعة للقرار بتاريخ 4 يونيو 2008، ورد المسؤول الإداري في إقليم لبنان على طلب المراجعة بتاريخ 17 يوليو 2008، وحتى لو استُخدم تاريخ رد المسؤول الإداري (أي بعد أكثر من 30 يوماً من طلب المراجعة) لحساب التاريخ الذي طُلب من المدعي رفع دعوى بحلولة، فإنّ 30 يوماً بعد 17 يوليو 2008 تعني 16 أغسطس 2008، وقد رفع المدعي طلبه بتاريخ 23 نوفمبر 2008، أي أنّه تأخر في رفعه أكثر من ثلاثة شهور.

20. لقد دأبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي محكمة سابقة، في التأكيد على أهمية مراعاة المهل الزمنية المحددة للمراحل المختلفة من عملية الطعن، ففي حكمها رقم 1213 في

قضية (2004) *Wyss*، وتحديدًا في الفقرة الرابعة، قررت أنّ المهل الزمنية تتضوي على أهمية قصوى لتحقيق العمل السلس لأية إدارة ويجب أن تُفسر تفسيراً تقييداً، كما قررت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أنّ المدعي يقع عليه عبء إثبات أنّ ما منعه من رفع طلبه في الوقت الملائم "أسباب جدية"، وهذا ما أكدته في حكمها رقم 359/ في قضية (1985) *Gpikpi*، أو "ظروف خارجة عن سيطرته" كما ورد في حكمها رقم 1054 في قضية (2002) *Obuyu*. وفي هذه القضية، أخفق المدعي في تفسير سبب عدم مراعاته للمهل الزمنية التي وضعها قانون عمل الموظفين المحليين السابق رقم 111.3 في فقرته رقم 2.

21. رغم أنّ المدعي لم يقدم تفسيراً لإخفاقه في مراعاة المهل الزمنية المنصوص عليها، وعلى فرض أنّه لم يكن يعرف أحكام أنظمة عمل الموظفين المحليين، وقوانين عملهم، فإنّ المحكمة تود الإشارة إلى أنّ الجهل بالقانون ليس عذراً، ويُعدّ كل موظف عالماً بأحكام قوانين عمل الموظفين، وهذا ما أكدته محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها (2010) *Diagne et al* UNAT-067.

22. تقضي المحكمة بأنّ ما ورد في الدعوى من طعن في القرار الإداري الصادر بتاريخ 30 مايو 2008، القاضي بوقف المدعي عن العمل بدون راتب على ذمة التحقيق، مرفوض لعدم مراعاة المهلة الزمنية.

هل كان القرار القاضي بوقف المدعي عن العمل بدون راتب على ذمة التحقيق قراراً اتخذ حسب الأصول؟

23. بعد التوصل إلى أنّ ما ورد في الدعوى من طعن في القرار الإداري الصادر بتاريخ 30 مايو 2008، القاضي بوقف المدعي عن العمل بدون راتب على ذمة التحقيق، مرفوض لعدم مراعاة المهلة الزمنية، تقرر المحكمة بناءً على ذلك أنّ دراسة مراعاة قرار وقف المدعي للأصول من عدمها مسألة لا محل لها في القضية.

هل كان قرار المُدعى عليه القاضي بإنهاء تعيين المدعي قراراً اتُخذ حسب الأصول؟

24. من الأهمية بمكان تدبّر الإطار القانوني والإداري الساري على هذه القضية، حيث ينص نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.2 الذي كان سارياً في الوقت المتعلق بجوهر القضية، على ما يلي:

يحق للمفوض العام فرض إجراءات تأديبية على الموظفين ذوي الأداء غير المرُضي.

25. يقدم توجيه شؤون الموظفين رقم A/10 في فقرته رقم 4، الشرح الآتي لعبارة "غير المرُضي" الواردة في نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.2:

4. السياسة المتبّعة

1.4 ستُفرض الإجراءات التأديبية عادة عند ارتكاب سوء السلوك المتعمد، أو السلوك غير المسؤول، أو الإخفاق المتعمد في تأدية المهام الموكلة، أو الإخفاق في تنفيذ تعليمات محددة.

\* \* \*

3.4 ... نورد فيما يلي أمثلة على الحالات التي تُفرض فيها إجراءات تأديبية في العادة:

(أ) رفض تأدية وتنفيذ المهام والالتزامات الأساسية المحددة في أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عمل الموظفين، والتوجيهات المتبّعة في الوكالة، وعلى



رأس ذلك الخروج عن معايير السلوك المحددة في الفصل الأول من أنظمة عمل الموظفين.

- (ب) الإخفاق المتعمد أو غير المسؤول في مراعاة الالتزامات التعاقدية.
- (ت) الإخفاق المتعمد أو غير المسؤول في الالتزام بالتعليمات الخطية أو الشفوية الصادرة عن المشرفين.
- (ث) المخالفات البسيطة المتكررة.

26. يورد قانون عمل الموظفين المحليين رقم 110.1، في فقرته رقم 1، بياناً للإجراءات التأديبية التي تُتخذ ضد الموظفين ذوي الأداء غير المرضي، حيث ينص على ما يلي:

تتألف الإجراءات التأديبية بموجب نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.2 من الإنذار الخطي، أو الوقف عن العمل من دون راتب، أو خفض الرتبة، أو إنهاء الخدمة بسبب سوء السلوك شريطة ألا يُعد الوقف عن العمل أثناء التحقيق، وهو إجراء يتم بموجب نظام عمل الموظفين رقم 10.4 أو بموجب قانون عمل الموظفين رقم 110.2، إجراءً تأديبياً.

27. في 8 أكتوبر، أوقف المدعى عليه المدعي عن العمل بدون راتب على ذمة التحقيق، وقد أشار إلى أن ذلك لا يمس حقوقه، وأنه إجراء إداري عرفي - مع أن المحكمة تميل إلى أن تعدّه إجراءً تأديبياً عندما تكون تهمة سوء السلوك في ظاهرها مبنية على أسس قوية، وتستنشهد المحكمة بحكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم Haniya 2010-UNAT-024، وقضت فيه أنه: "عندما يرتبط إنهاء الخدمات بأي نوع من أنواع التحقيق في سوء سلوك يُحتمل أن الموظف ارتكبه، يجب أن يُراجع على أنه إجراء تأديبي، فهذه هي حقيقته". وفي 13 نوفمبر 2008، عند صدور نتيجة التحقيق الذي أجراه فريق التحقيق الداخلي، تم إنهاء تعيين المدعي بسبب سوء السلوك بموجب نظام عمل الموظفين رقم 10.2، وقانون عمل الموظفين رقم 110.1، على أن يسري ذلك بدءاً من تاريخ وقفه عن العمل، أي 1 يونيو 2008.

28. بناءً على ذلك، وسيراً على هدى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها في قضية *Haniya*، عندما تنظر المحكمة في قرار إنهاء تعيين موظف بسبب سوء السلوك فإنها تنتظر (i) فيما إن كانت الوقائع التي استندت إليها العقوبة أثبتت أم لا (ii) فيما إن كانت الوقائع المثبتة ترتقي إلى سوء السلوك أم لا (iii) فيما إن كانت العقوبة المفروضة متناسبة مع المخالفة أم لا.

29. عند النظر في السجل الوارد في الملف، ترى المحكمة أن الوقائع التي استند إليها الإجراء التأديبي قد أثبتت وفق المعقول، بل في 30 مايو 2008، تم إجراء تحقيق داخلي أولي، وأخذت شهادات، ورُفعت توصيات من بينها تشكيل مجلس تحقيق، ويظهر السجل أيضاً أنه في أغسطس 2008 قابل فريق التحقيق الداخلي، الذي تكوّن من هيئة من أربعة أشخاص، 13 موظفاً من بينهم الموظفون الثلاثة الذين وجهت إليهم تهمة الاختلاس، كما درس الدليل الوثائقي، وقد وجد التحقيق أن المدعي وموظفين آخرين قاموا بتحميل 50 طرد طعام زائداً في الشاحنة في عملية التوزيع ولم يتم تسجيل هذه الطرود، وأطلقت الوكالة - التي ساورتها شكوك حول وقوع احتيال في توزيع الحصص التموينية، وتلفت أدلة موثوقة على أن المدعي كان بصدد اختلاس ممتلكات الوكالة - عملية "كمين خداعية" بتاريخ 25 مايو 2008، حيث فضت ختم الشاحنة التي حمل المدعي الطرود فيها، وأعدت عدّ محتوياتها، ووجدت 50 طرد مؤن إضافياً غير مسجل، ثم أعادت ختم الشاحنة وانتظرت تقارير التوزيع التي أخفقت في تقديم تفسير للطرود الزائدة، وسواءً كان المدعي غائباً بتاريخ 26 مايو 2008 كما يدعي، أي في اليوم الذي وزع فيه زميله الحصص التموينية فعلياً، لحضور جنازة أم لا فهذا لا علاقة له بالقضية لأنه ثبت أن المدعي كان حاضراً بتاريخ 23 مايو 2008 عند تحميل 50 طرد طعام إضافياً في الشاحنة، وهذا مثبت في الإفادات الموقعة لموظفين ثلاثة آخرين أكدوا أن 50 طرد طعام إضافياً تم عدّها قبل توزيعها، ثم غابت من السجل لاحقاً.

30. تشير المحكمة إلى أن "الإدارة لا يُطلب منها أن تثبت قضيتها أبعد من الشك المعقول"، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في حكمها رقم 1022 (2001) *Araim* في

فقرته الخامسة، وبناءً على ذلك، تقضي المحكمة بأنّ المدعى عليه مارس سلطته الاجتهادية الواسعة حسب الأصول، وأنّ الوقائع التي أدت إلى إنهاء خدمة المدعي أثبتت على نحو معقول، وأنّ الوقائع تعادل سوء سلوك خطير بموجب نظام عمل الموظفين المحليين 10.2، وقانون عمل الموظفين المحليين 110.1، وتوجيه شؤون الموظفين الخاص بالموظفين المحليين رقم A/10 كما هو مبين في أحكام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم Haniya 2010-UNAT-024، ورقم Maslamani 2010-UNAT-028، ورقم Masri 2010-UNAT-098. تقضي المحكمة بأنّ دور المدعي في اختلاس طرود الطعام، كما هو مثبت بالوقائع، يدعم من الناحية القانونية الحكم عليه بسوء السلوك، ولم يستطع المدعي تقديم أدلة تثبت العكس.

31. علاوة على ذلك، عندما ثبّت في هذه القضية وقوع سوء سلوك خطير، يحق للمفوض العام بموجب نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.3 فصل الموظف المعني بإجراءات موجزة، لكنّ المدعى عليه اختار عدم تطبيق هذه المادة القانونية التأديبية وبدأ عملية تحقيق رسمي، وتشير المحكمة إلى أنّ الاشتراك في عملية اختلاس بهدف الاحتيال وتجريد المنفعين من الطعام هو تعريف سوء السلوك الخطير بعينه، ولو أنّ المدعى عليه اختار الفصل بإجراءات موجزة لما تعدى في ذلك السلطة الممنوحة له.

32. تلاحظ المحكمة بعناية إفادات المدعي بأنّه تمتع بسمعة طيبة بين زملائه، وأنّه تلقى زيادة سنوية تثبت حسن أدائه، والتزامه بتأدية الواجب في ظل ظروف سياسية صعبة في لبنان بما فيها الحرب، بيد أنّ هذه الأشياء التي تصب في صالحه كلها كانت قبل اكتشاف سوء السلوك، وهي لا تعوّض اختلاس طرود الطعام الـ50 التي كانت مخصصة للاجئين معدمين تماماً، ولا تفوقه أهمية.

33. المسألة الآن هي النظر فيما إن كان قرار المدعى عليه بإنهاء تعيين المدعي بسبب سوء السلوك قراراً تعسفياً، أو شابّه الهوى، أو كانت دوافعه التحامل أو عوامل خارجة عن الموضوع، أو إن اعتراه خلل إجرائي، أو خطأ في القانون، مسترشدين بذلك بحكم محكمة الأمم المتحدة

للاستئناف في القضية رقم Asaad 2010-UNAT-021. تلاحظ المحكمة أنه تم إجراء تحقيق داخلي أولي، وتبعه تأسيس فريق تحقيق داخلي حسب الأصول، ثم رفع هذا الفريق حسب الأصول تقرير تحقيق مع توصيات بعد مقابلة 13 موظفاً وكذلك بعد فحص الوثائق ذات الصلة. وبهذا، لا ترى المحكمة أي دافع غير سليم أو خطأ إجرائي في تسلسل الأحداث، كما أنّ أمام المحكمة الفقه القانوني المستمد من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي محكمة سابقة، في حكمها رقم 834، (Kumar (1997)، وتنص فيه بجلاء على أنّ المدعي يقع عليه عبء الإثبات، ويجب عليه أن يقدم دليلاً مقنعاً على أنّ القرار المطعون فيه كان معيباً، وأن يثبت ادعاءاته القائلة بوجود مؤامرة.

34. تلاحظ المحكمة أنّ المدعي لم يقدم دليلاً مقنعاً يثبت زعمه أنّه كان هدفاً لمؤامرة، فهو لم يقدم إلا إشاعات تعجز عن تفسير تحميل المدعي الطرود الـ50 في الشاحنة - من دون تقييد في السجل - في اليوم السابق لإفادات الشهود المزعومة.

35. تلاحظ المحكمة أيضاً أنّ السجل يشير إلى أنّ المدعي، خلال مجريات التحقيق الذي تولاه فريق التحقيق الداخلي، أحيط علماً وافياً بالادعاءات والأدلة ضده، وأعطِيَ الفرصة لدحض الادعاءات وتقديم أدلة للدفاع عن نفسه، بيد أنّه عجز عن تقديم أي دليل مقنع يثبت أنّ ممارسة المدعى عليه لسلطته الاجتهادية كانت اعتباطية، أو كانت دوافعها التحامل أو عامل خارج عن الموضوع، أو اعترافها عيب إجرائي أو خطأ في القانون.

36. المسألة التي سندرستها الآن هي فيما إن كان قرار إنهاء تعيين المدعي غير متناسب مع فعله، أو غير مسوّغ، بحيث يشكل ظلماً له. عند نظر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في مسألة التناسب، أبدت اهتماماً خاصاً بطبيعة وظيفة المدعي كما هو الحال في حكمها رقم Haniya 2010-UNAT-024، حيث ذكرت في الفقرة رقم 34 منه ما يلي:

يتسم سوء سلوكه بخطورة خاصة نظراً إلى الوظيفة التي كان يشغلها، والمسؤوليات التي أوتمن عليها.

37. لقد كان المدعي، بصفته قائد فريق توزيع، يشغل وظيفة تتطلب الأمانة لكنّه لم يحترمها، وقد أوّتمن على تادية واجب عناية مُغلّظ يتمثل في حماية ممتلكات الوكالة، وبدلاً من تاديته، استغل الأمانة للضلوع في عملية اختلاس لممتلكات الوكالة المخصصة للمنتفعين اللاجئيين.

38. تقضي المحكمة بأنّ سوء سلوك المدعي يتسم بخطورة خاصة نظراً إلى الوظيفة التي كان يشغلها، والمسؤوليات التي أوّتمن عليها، كما تقضي بأنّ قرار المدعى عليه القاضي بإنهاء خدمته لم يكن غير متناسب أو غير مسوّغ بحيث يشكل ظلماً له.

هل هناك أساس قانوني لسبل الانتصاف التي يلتبسها المدعي؟

39. بالنظر إلى أنّ:

- (i) الوقائع التي قام عليها الإجراء التأديبي تم إثباتها،
- (ii) هذه الوقائع ترقى قانونياً إلى سوء سلوك،
- (iii) الإجراء التأديبي الذي طُبّق لم يكن غير متناسب مع المخالفة،
- (iv) السلطة الاجتهادية للمدعى عليه لم يشبها بالدليل عيب إجرائي أو تحامل،
- (v) أنظمة عمل الموظفين المحليين وقوانين عملهم لا تعطي المدعي حق إجبار المدعى عليه لإجراء تحقيق آخر، مع صحة التحقيق الذي أجراه فريق التحقيق الداخلي، كما أكدت على ذلك محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها رقم -2010 Nwuke

،UNAT-099

فإنّ المحكمة تقضي بعدم وجود أساس قانوني لسبل الانتصاف التي يلتبسها المدعي.

## الخلاصة

40. تقضي المحكمة بأنّ ما ورد في الدعوى من طعن في وقف المدعي عن العمل بدون راتب لم يلتزم بالمهلة الزمنية، وعليه، فهو مرفوض، كما تقضي المحكمة بعدم وجود أساس قانوني للعناصر الأخرى الواردة في الدعوى، وبناءً على ذلك، فإنّ الدعوى مرفوضة.

(وَقَّعَ)

القاضية بانه برازي

بتاريخ 25 أكتوبر 2011

أدخل في السجل بتاريخ 25 أكتوبر 2011

(وَقَّعَ)

لوري مكناب، رئيسة قلم المحكمة، عمان.