



محكمة الأونروا للمنازعات

Case No.: UNRWA/DT/SFO/2009/14

Judgment No.: UNRWA/DT/2011/016

Date: 25 November 2011

Original: English

حضرة القاضية بانه برازي

أمام:

عمان

قلم المحكمة:

لوري مكناب

رئيسة قلم المحكمة:

دياب

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 عبد الله دياب ("المدعي") ضد قرار اتخذته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين في الشرق الأدنى، التي تعرف أيضاً باسم الأونروا ("المدعى عليه")، وهو القرار القاضي بعدم اختياره لوظيفة مسؤول طبي أقدم.

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 6 أبريل 1986، وظفت الوكالة المدعي بوظيفة مسؤول طبي "A" في دمشق في سوريا، وعند إتمامه فترته التجريبية، ثبّت عقده في 6 أبريل 1987.

5. في 20 يناير 2008، أعلنت الوكالة عن شاغر لوظيفة مسؤول طبي أقدم في مركز الحسينية الصحي في منطقة دمشق، وتقدم المدعي إلى الوظيفة، واختير في قائمة التصفية ليخوض امتحاناً فنياً كتابياً.
6. عُدَّ الامتحان في 2 نوفمبر 2008 لما مجموعه 11 مرشحاً، ونجح ستة منهم (بمن فيهم المدعي)، وتمت دعوتهم إلى مقابلة، وفي 17 ديسمبر 2008، عُدَّت مقابلة مع المدعي لوظيفة المسؤول الطبي الأقدم.
7. بعد إنهاء المقابلات مع جميع المرشحين الستة المدرجين في قائمة التصفية، أوصى فريق المقابلة بالإجماع بتعيين مرشح آخر لوظيفة المسؤول الطبي الأقدم.
8. في 13 يناير 2009، أوصت لجنة الموارد البشرية بتعيين المرشح الذي اختاره فريق المقابلة في الوظيفة، وفي 8 فبراير 2009، أقر المفوض العام توصية لجنة الموارد البشرية.
9. في 26 فبراير 2009، طلب المدعي من مدير شؤون الأونروا في سوريا مراجعة القرار القاضي بعدم اختياره لوظيفة المسؤول الطبي الأقدم، وفي 20 أبريل 2009، رفع طعناً إلى مجلس الطعون المشترك، وفي 11 مايو 2009، طلبت أمانة مجلس الطعون المشترك من المدعي رفع الطعن باللغة الإنجليزية مع جميع الوثائق المطلوبة.
10. في 24 مايو 2009، رفع المدعي دعوى تم تسلّمها في 18 يونيو 2009.

حجج المدعي

11. يحتج المدعي بأنّ عملية الاختيار كانت غير سليمة للأسباب الآتية:

- i. لقد تم تمديد فترة الإعلان عن الوظيفة بهدف شمول المرشح الذي اختير للوظيفة في نهاية المطاف.
- ii. طلبت الإدارة من موظفين تقديم طلباتهم خلال فترة الإعلان الممددة.
- iii. أعطت الإدارة فرصة ثانية لإعادة الامتحان للمرشح الذي تم اختياره، ولاتنين آخرين، بعدما رسبوا في الامتحان في المرة الأولى.
- iv. لم تطلب الإدارة من المرشح المختار أن يحضر مقابلة لتعيينه.
- v. تمييز الإدارة ضده بسبب ذراعه الأيسر الاصطناعي.

يطلب المدعي من المحكمة فسخ القرار المطعون فيه، وأن تأمر المدعى عليه بتعيينه في منصب المسؤول الطبي الأقدم في مركز الحسينية الصحي، أو توفير تعويض له.

حجج المدعى عليه

12. إنّ الحجة الأساسية للمدعى عليه هي أنّ عملية الاختيار لوظيفة المسؤول الطبي الأقدم أجريت حسب الأصول، وأنّ سبل الانتصاف التي يطلبها المدعي لا أساس قانونياً لها، ويلتمس من المحكمة رفض الدعوى.

جواب المدعي على رد المدعى عليه

13. في 24 أغسطس 2011، رفع المدعي جواباً من صفحة واحدة (بدون طلب إذن) بعد رد المدعى عليه المؤرخ 12 يوليو 2011، وتوخياً للإنصاف والشمول، ستتطرق المحكمة إلى هذا الجواب باختصار، مع الإشارة إلى قاعدة عامة، ألا وهي أنّ المحكمة لن تراجع الأجوبة التي لا تضيف شيئاً إلى القضية الماثلة أمامها.

14. في 6 سبتمبر 2011، أرسلت رئيسة قلم المحكمة نسخة من جواب المدعي إلى المدعى عليه جاء فيه: "ستقرر القاضية فيما إن كانت ستنظر في جواب الطبيب دياب في القضية أم لا، فإن كانت ستنظر فيه، فستقرر إن كانت ستطلب من المدعى عليه رفع إجابة في هذا الصدد"، وبعد مراجعة جواب المدعي، تقضي المحكمة أن رد المدعى عليه، المؤرخ 12 يوليو 2011، يتطرق على نحو كافٍ إلى الادعاءات التي أثارها المدعي، وبذلك لا حاجة إلى رفع المزيد من المواد إلى المحكمة.

الاعتبارات

القضية الرئيسية

هل اعترت عملية الاختيار عيوب؟

15. لمعالجة هذه المسألة، التي تشكل جوهر القضية، من المهم تدبّر الإطار القانوني والإداري الذي كان سارياً في الزمن الجوهري الضابط لعملية الاختيار.

16. ينص نظام عمل الموظفين المحليين رقم 4.3 على ما يلي:

في عملية تعيين الموظفين، ونقلهم، وترقيتهم، يجب منح الاعتبار الواجب لضرورة تأمين أعلى مستويات الفعالية، والكفاءة، والنزاهة.

17. أمّا توجيه شؤون الموظفين المحليين السابق رقم A/4/Part II Rev.6/Amend.2، فينص على ما يلي:

3.7 إستراتيجية التوظيف

يستند توظيف الموظفين المحليين إلى إستراتيجية الوكالة الهادفة إلى توظيف أفضل الموظفين كفاءة وملاءمة، وذلك من خلال عملية توظيف تنافسية.

لذلك، بعد تحليل الوظيفة، وتحديد مواصفات الوظيفة عبر الأوصاف الوظيفية، يجب التدبير في أفضل طرق الحصول على متقدمين ملائمين (من داخل الوكالة وخارجها)، وما دام المرشح الداخلي مؤهلاً، فسيعطى الأفضلية بدون المساس بحق الوكالة واجتهادها في عملية توظيف موظفيها وتقويمهم.

* * *

4.7 الإعلان

سيتم الإعلان عن جميع الشواغر في ملاك الموظفين، بحيث يُعلن عنها داخل الوكالة وخارجها في الوقت نفسه.

* * *

(i) تعتمد الأونروا مبدأ تكافؤ فرص التوظيف، وترحب بطلبات التوظيف من الذكور والإناث على حد سواء.

(ii) تقتضي سياسة الوكالة منح الاعتبار الكامل للطلبات التي يقدمها المعاقون الذين لا تؤثر إعاقتهم في تحقيق الأداء الفعال للواجبات التي تفرضها الوظيفة.

18. من المهم التذكّر أنه رغم منح محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الوكالة سلطة اجتهادية واسعة في تطبيق أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عملهم، والإصدارات الأخرى ذات الصلة، إلا أنّها تنص على أنّ هذه السلطة لا يجوز الإخلال بها إلا إذا كان القرار اعتباطياً، أو مبنياً على الهوى، أو إن كانت دوافعه التحامل وعوامل أخرى خارجة عن الموضوع، أو إن شابته عيب إجرائي، أو خلل في القانون. ونصت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها -2010 *Asaad* UNAT-021، وتحديداً في الفقرة 11 منه على ما يلي:

يجب ألا تكون قراراتها اعتباطية، أو أن تكون دوافعها أسباب تخالف أصول الإدارة السليمة، (انظر مثلاً الحكم رقم 952، في قضية *Hamad* (2000)، ونضيف بالقول إنّ قراراتها يجب ألا تقوم على دوافع خاطئة، أو باطلة، أو غير سليمة.

19. وفي قضية *Abbasi* 2011-UNAT-112، أقرت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفقرة 26 ما يلي:

تتمتع محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالاختصاص لفسخ القرارات الإدارية المعنية باختيار الموظفين على أسس معينة، كما يجوز فسخ قرار عدم اختيار موظف ما في الظروف التي لم يلقَ فيها اعتباراً منصفاً وكافياً، أو إن كان هناك أي نوع من التمييز أو التحيز ضد الموظف، أو أنّ إجراءات اختيار الموظفين السليمة... لم تُتبع.

20. نذكر المدعي أنّه عندما يقول إنّ ممارسة المدعى عليه لسلطته الاجتهادية اعترافاً بتمييز، وإنّ دافعها هو "الانتقام"، فإنّ الفقه القانوني لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والمحكمة الإدارية

للأمم المتحدة، وهي محكمة سابقة، جليّ في أنّ عبء الإثبات يقع على عاتق المدعي، وعليه أن يقدم دليلاً مقنعاً يدعم ادعاءاته.

21. يشير الدليل الوارد في الملف إلى أنّ المدعى عليه امتثل جميع أوجه توجيه شؤون الموظفين السابق رقم A/4/Part II بخصوص إستراتيجية التوظيف، والإعلان عن الوظيفة، واختيار المرشحين في قائمة التصفية، وتقويمهم. ومن بين جميع الطلبات البالغ عددها 26، اختير 11 في قائمة التصفية، ثم أجري امتحان فني كتابي بتاريخ 2 نوفمبر 2008 للمرشحين الـ 11 جميعاً، وقد نجح 6 منهم فيه، ومن بينهم المدعي، وفي 17 ديسمبر 2008 قابلهم فريق مقابلة شكّل حسب الأصول، ثم أصدر الفريق تقريراً يحتوي جميع العناصر المطلوبة، وهي تقويم كل مرشح تمت مقابلته، والنتائج التي حققها في الامتحان الكتابي، ونتائج المقابلة، وملخص لنقاط قوته ونقاط ضعفه، وتوصية الفريق. ولا ترى المحكمة أي شيء في الأدلة يدل على تحيز من المدعى عليه.

22. رداً على زعم المدعي أنّ فترة الإعلان عن وظيفة المسؤول الطبي الأقدم مُدّدت ليتسنى شمول المرشح الذي اختير للوظيفة في نهاية المطاف، يحتج المدعى عليه بالقول إنّ فترة الإعلان عن الوظيفة تمدها الإدارة عادة عندما تكون مجموعة المرشحين قليلة، أو عندما لا تكون الإدارة راضية بمؤهلات و/أو خبرة المجموعة المتقدمة إلى الوظيفة. وتوخياً للوضوح، لا تعرف المحكمة الممارسة العرفية لتمديد إعلانات الشواغر (بخلاف إعادة الإعلان، التي تعد إستراتيجية شائعة تستخدمها دائرة الموارد البشرية عندما لا تكون مجموعة المتقدمين مثمرة كما يجب)، لكن في القضية الماثلة أمام المحكمة، يزعم المدعي أنّ عملية التوظيف مُدّدت خمسة أيام إضافية، لكنّه لا يقدم دليلاً على ذلك، وبصرف النظر عن هذا، ترى المحكمة أنّ مثل هذا العمل - وهو تمديد عملية التوظيف - يقع ضمن اجتهاد الوكالة. ولئن كان المدعي يزعم أنّ هذا كان خرقاً لأنظمة العمل، وقوانين العمل، والإصدارات الأخرى ذات الصلة في الوكالة، أو أنّ عملية التوظيف شابها عيب إجرائي، إلا أنّه عجز عن تقديم أي دليل يدعم مزاعمه، كما عجز عن تقديم أي دليل -

سواءً كان مقنعاً أم لا - على أنّ المرشح الذي اختير للوظيفة حظي بفرصتين لتخطي الامتحان الكتابي، وأنه لم يُقابل قبل توظيفه، أو أنّ الوكالة حددت مسبقاً المرشح الذي وقع عليه الاختيار، أو أنّ عملية الاختيار كلها كانت مزيفة.

23. أمّا ما يخصّ زعم المدعي أنّه تعرض للتمييز، فقد منحت المحكمة العناية القصوى لهذه المسألة، وتلاحظ المحكمة أنّ معايير الاختيار لوظيفة المسؤول الطبي الأقدم حُدّدت بوضوح في إعلان الشاغر، كما تجسدت في تحليل الوظيفة، والوصف الوظيفي، وبروتوكول المقابلة الخاص بـ"النبذة العامة عن الوظيفة" لفريق المقابلة. إنّ تحليل الوظيفة، والوصف الوظيفي، وبروتوكول المقابلة، كما هي مبينة في "النبذة العامة عن الوظيفة" لفريق المقابلة، قدمت وصفاً لأشياء من بينها مسؤوليات المسؤول الطبي الأقدم بهدف توجيه عملية تقويم فريق المقابلة للمرشحين، وقد نصت تحديداً على ما يلي:

يُحتَمّ مستوى الأقدمية المرتبط بهذه الوظيفة على شاغل الوظيفة، ويوجب عليه، أن يكون قادراً على تنفيذ الواجبات بفعالية وفاعلية، وأن يظهر تمتعه بالكفاءات الرئيسية الآتية بمستوى جيد.

24. بموجب توجيه شؤون الموظفين السابق A/4 Part II، وتحديداً الفقرة 7.6.3، فقد وفر تحليل الوظيفة، والوصف الوظيفي، وبروتوكول المقابلة الخاص بـ"النبذة العامة عن الوظيفة" لفريق المقابلة دليلاً لمساعدة الفريق في تقويم كل مرشح، وشمل هذا الدليل 11 كفاءة رئيسية، وكذلك المتطلبات المرتبطة بكل منها.

25. يشير السجل الوارد في الملف إلى أنّ فريق المقابلة توصل إلى نتيجة مفادها أنّ المدعي لم "يلبّ المتطلبات الواردة في النبذة العامة للوظيفة تلبية كافية"، حيث ارتبطت نقاط ضعفه مباشرة بالكفاءات الرئيسية:

- (ii) الاستيعاب المحدود للغة الإنجليزية، والقدرة المحدودة على التعبير عن نفسه بها.
- (iii) الافتقار إلى المستوى المطلوب من المهارات الإشرافية والإدارية اللازمة للوظيفة.
- (iv) عجز واضح عن تقديم مساهمات كبيرة، وعن اتخاذ القرارات باستقلالية.
- (v) ثقة بالنفس في غير محلها تنعكس على النضج، ومهارات التعامل مع الآخرين.
- (vi) قلة المعرفة بالمسائل الجنسانية.
- (vii) قلة مهارات العمل بروح الفريق.

26. إن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي محكمة سابقة، نصت في حكمها رقم 1252 (2005)، في القضايا التي تتضمن مراجعة قرارات تتعلق بالتعيين أو الترقية، على ما يلي:

إن آراء أعضاء فريق مجلس الطعون المشترك، وآراء فريق المحكمة، بشأن تحديد المرشح الأكثر ملائمة، أو الأفضل، لاصلة لها، وكل ما يُطلب منهما مراجعة العملية، والحكم فيما إن كانت الإجراءات قد اتبعت، مع التحقق بالدليل إن كان طلب المدعي مُنح الاعتبار اللازم، وإن كانت النتيجة تبدو مستندة إلى المنطق، وأنها سليمة من الاعتبارات الخارجة عن الموضوع، وسليمة أيضاً من التحيز أو التحامل.

27. تلاحظ المحكمة عدم ارتباط أي نقطة ضعف من تلك التي حددها فريق المقابلة بالذراع الاصطناعي للمدعي، والتعليقات التي ينسبها المدعي إلى أحد أعضاء فريق المقابلة (وهو ممثل للهيئة العامة للاجئين العرب الفلسطينيين) تعكس رأياً فردياً يتعلق بتوجيه شؤون الموظفين رقم A/4/Part II، وتحديداً الفقرة 7.4.2 (ii) فيما يخص "سياسة الوكالة التي تقضي بإعطاء اعتبار كامل للمرشحين المعوقين الذين لا تؤثر إعاقتهم في تحقيق الأداء الفعال للواجبات التي تفرضها الوظيفة". ويوضح السجل الوارد في الملف أنّ عضو الفريق هذا خشي أن يمنع الذراع الاصطناعي المدعي من إنجاز واجباته بصفته طبيياً في الحالات الطارئة، ومع تعاطف المحكمة

مع المدعي إن كان هذا التعليق أزعجه، إلا أنه إن كان هناك شك في أن إعاقة المدعي قد تؤثر سلباً في أداء واجبات وظيفة معينة، فإن مثل هذا النوع من التساؤل لا يُمنع، ولا ترى المحكمة أي دليل على التمييز ضد المدعي في عملية التوظيف بسبب إعاقته.

28. لقد عجز المدعي عن النهوض بعبء الإثبات الملقى على كاهله، وذلك في زعمه أن قرار المدعى عليه القاضي بعدم اختياره كان قراراً اتُخذ على نحو اعتباطي، أو أن دوافعه كانت التحامل أو عوامل أخرى خارجة عن الموضوع، أو أنه شابّه خلل إجرائي، أو خطأ في القانون.

مسائل أخرى

29. بما أن المحكمة قضت بأن قرار المدعى عليه القاضي بعدم اختيار المدعي كان قراراً استند إلى استنتاج تـكون حسب الأصول مؤاده أنه لم يلبّ متطلبات الوظيفة، وبما أن المدعى عليه التزم بإجراءات الاختيار ومنح طلب المدعي اعتباراً كاملاً ومنصفاً، وبما أن المدعي عجز عن تقديم دليل على أي تحامل أو دافع غير سليم من جانب المدعى عليه لعدم اختياره لمنصب مسؤول طبي أقدم، فإن المحكمة تقضي بناءً على ذلك بعدم وجود أساس قانوني لدى المدعي لتتظر المحكمة في سبل الانتصاف التي يطلبها أو منحه إياها.

30. تستشهد المحكمة بحكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الحكم رقم-UNAT-2010-Sina 094، وتحديداً الفقرة 25، وبالحكم رقم Antaki 2010-UNAT-095، وقد قضت فيهما أن التعويض لن يمنح "لأنه لم يقع ضرر قط".

الخلاصة

31. بالنظر إلى ما تقدم أعلاه، فإن هذه الدعوى مرفوضة بكاملها.

_____ (وَقَّعَ)

القاضية بآنة برآزي

بتاريخ 25 نوفمبر 2011

أدخلَ في السجل بتاريخ 25 نوفمبر 2011

_____ (وَقَّعَ)

لوري مكناب، رئيسة قلم المحكمة، عمان.