



محكمة الأونروا للمنازعات

Case No.: UNRWA/DT/GFO/2008/03

Judgment No.: UNRWA/DT/2011/017

Date: 11 December 2011

Original: English

حضرة القاضية بانه برازي

أمام:

عمان

قلم المحكمة:

لوري مكناب

رئيسة قلم المحكمة:

بركات

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 ناصر محمد بركات ("المدعي") ضد قرار اتخذته وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل لاجئي فلسطين في الشرق الأدنى، التي تعرف أيضاً باسم الأونروا ("المدعى عليه")، وهو القرار القاضي بإنذاره ووقفه عن العمل أسبوعين بلا راتب.

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 17 يونيو 2001، وظفت الوكالة المدعي في غزة بمنصب مهندس موقع، وذلك بموجب تعيين محدود الأجل وبدوام كامل، وفي 1 أغسطس 2004، تم تحويل تعيينه من الفئة "Z" إلى الفئة "X".

5. في 1 أبريل 2007، تلقى الموظف المسؤول في شعبة الصيانة رسالة إلكترونية من "مانفرد أوف" ("manfridoff@hotmail.com")، وهي موجهة إلى بريده الإلكتروني في شبكة

الأونروا، وأفادت الرسالة الإلكترونية أنّ المرسل (وهو موظف كبير سابق) سيعود قريباً إلى غزة، وطلبت الرسالة الإلكترونية من المستقبل التكرم الشديد على عودته المذكورة.

6. في 6 أبريل 2007، تلقى الموظف المسؤول في شعبة الصيانة رسالة إلكترونية أخرى على بريده الإلكتروني في شبكة الأونروا، حيث كانت من المرسل المذكور أعلاه، وتعبّر عن الأسف لعدم اختيار المستقبل لوظيفة معينة، وطلبت الرسالة أن يُعلم المرسل بأي سوء سلوك ارتكبه الموظفون الأربعة الذين ذكر المرسل أسماءهم.

7. في 22 أبريل 2007، أرسلت رسالة إلكترونية من manfridoff@hotmail.com إلى البريديين الإلكترونيين الخاصين للموظف المسؤول في شعبة الصيانة، ورئيس برنامج الصحة البيئية الخاص في غزة.

8. في 9 مايو 2007، أرسلت رسالة إلكترونية باللغة الإنجليزية من البريد الإلكتروني manfer_hof@hotmail.com إلى البريد الإلكتروني الخاص لمهندس موقع يعمل مع الأونروا، وقد ساورت هذا المهندس شكوك لأنّه كان يتواصل مع السيد أوف باللغة الألمانية عادة، ولذلك أرسل رسالة إلكترونية إلى السيد أوف ليسأله إن كان هو مرسل الرسالة الإلكترونية المؤرخة 9 مايو 2007، وفي 3 يوليو 2007، أكد السيد أوف أنّه لم يكن كاتب تلك الرسالة الإلكترونية.

9. وفقاً إلى مذكرة مؤرخة 21 مايو 2007 من شركة الاتصالات الفلسطينية (وهي شركة اتصالات تعمل في قطاع غزة) إلى المدعي العام في غزة، وصدرت بناءً على طلب الموظف المسؤول في شعبة الصيانة، فإنّ البريد الإلكتروني المؤرخ 22 أبريل 2007 المذكور أعلاه جاء عبر اتصال بالإنترنت باستخدام عنوان بروتوكول إنترنت (أي بي IP) مسجل باسم السيدة نزهة يوسف بركات، وهي أمّ المدعي (الأمية) البالغة من العمر 75 سنة، وكان المدعي يسكن في المبنى التي تقع شقّتها فيه.

10. في 9 يونيو 2007، تمّ إبلاغ مسؤول شؤون الإدارة في إقليم غزة بادعاء الموظف المسؤول في شعبة الصيانة بأنّ المدعي "لفق رسائل إلكترونية"، وطُلب من مكتب الشؤون القانونية في إقليم غزة إجراء المزيد من التحقيق في القضية.

11. في 14 أغسطس 2007، كتب المساعد القانوني، ومساعد المعونة القانونية، يقولان إنّ المدعي "ربما أرسل هذه الرسائل الإلكترونية مع العلم أنّ الرسالة التي أرسلتها شركة الاتصالات الفلسطينية إلى المدعي العام بتاريخ 21 مايو 2007 تؤكد أنّ هذه الرسائل الإلكترونية أرسلت عبر رقم الهاتف 2850347، وأنّ رقم الهاتف هذا مسجل باسم والدّة السيد بركات"، وتذكر الرسالة الإلكترونية أنّ المدعي لدى مواجهته برسالة شركة الاتصالات الفلسطينية رفض التعليق أو الإجابة عن الأسئلة.

12. بموجب كتاب مؤرخ 18 سبتمبر 2007، أعلم مدير عمليات الأونروا في غزة المدعي أنّه تبين أنّه تورط في سوء سلوك خطير وأنّه ارتكب "أفعالاً ... تشكل فشلاً في مراعاة معايير السلوك المطلوبة من موظفي الأونروا، فانتحال شخصية موظف سابق باستخدام بريد هوت ميل يمثل سلوكاً احتيالياً"، وطلب مدير عمليات الأونروا في غزة من المدعي إبداء تعليقاته على الادعاءات خلال 15 يوماً.

13. بموجب كتاب مؤرخ 2 أكتوبر 2007، رفع المدعي تعليقاته قائلاً إنّ عنوان بروتوكول الإنترنت (أي بي IP) المخصص لمنزل عائلته يمكن أن يدخله عدد من الناس في المبنى، وربما أرسلوا هذه الرسائل الإلكترونية لتوريطه، وذكر العديد من زملائه الذين يعرفون المبنى أو يزورونه، كما زعم المدعي أنّ الموظف المسؤول في شعبة الصيانة متحامل عليه.

14. في 27 نوفمبر 2007، وبعد مراجعة تعليقات المدعي الواردة في الكتاب المؤرخ 2 أكتوبر 2007، وجه مدير عمليات الأونروا في غزة إنذاراً إلى المدعي وأوقفه عن العمل أسبوعين بلا راتب، وأشار إلى أنّ "انتحال شخصية موظف باستخدام بريد هوت ميل الإلكتروني

... يشكل فشلاً في مراعاة معايير السلوك المطلوبة من موظفي الأونروا، وانتهاكاً لأنظمة عمل الموظفين المحليين، وقوانين عملهم في الأونروا".

15. في 28 ديسمبر 2007، طلب المدعي مراجعة للقرار القاضي بإنذاره ووقفه عن العمل.

16. في 23 يناير 2008، أكد مدير عمليات الأونروا في غزة صحة العقوبة المفروضة على المدعي.

17. في 21 فبراير 2008، رفع المدعي طعناً، وفي 3 فبراير 2009، تسلّم مجلس الطعون المشترك وثائق إضافية من المدعي تشير إلى حادثة وقعت في أكتوبر 2008، وتوحي أنّ خطه الهاتفي أسيء استخدامه، وأنّ شركة الاتصالات الفلسطينية اعترفت بمسؤوليتها.

حجج المدعي

18. يحتج المدعي بما يلي:

- (i) كانت الكمبيوترات الموجودة في الشقق الأربع، بما فيها شقته، تستخدم خط الاشتراك الرقمي غير المتماثل (ASDL) نفسه، وذلك يعني أنّ البريد الإلكتروني المرسل من أي من هذه الكمبيوترات سيصدر من عنوان بروتوكول الإنترنت (أي بي) المخصص للخط الهاتفي المسجل باسم والدة المدعي.
- (ii) كان المشترك الرئيسي في خط الاشتراك الرقمي غير المتماثل الدكتور كمال بركات (شقيق المدعي) يستخدم الخط الهاتفي المسجل باسم والدة المدعي.
- (iii) لقد استهدفه مشرفوه، وحكمت مؤامرات كثيرة ضده بسبب موقفه ضد الأفعال الباطلة في مكان العمل.

(iv) لقد دبرّ شخص مكيدة له، حيث دخل ذلك الشخص أحد الكمبيوترات الموجودة في إحدى الشقق التي تتشارك في خط الاشتراك الرقمي غير المتماثل مع الخط الهاتفي المسجل باسم والدته.

يلتمس المدعي من المحكمة أن تأمر المدعى عليه بإجراء المزيد من التحقيق لكي "ترفع بعض حملات التشهير والجور التي وقعت علي".

حجج المدعى عليه

19. يقدم المدعى عليه حجة رئيسية مفادها أنّ القرار القاضي بإنذار المدعي ووقفه عن العمل كان قراراً اتخذ حسب الأصول، وأنّ الانتصاف الذي يطلبه لا أساس قانونياً له.

الاعتبارات

المسائل الرئيسية

هل كان قرار المدعى عليه القاضي بإنذار المدعي، ووقفه عن العمل أسبوعين بلا راتب، قراراً اتخذ حسب الأصول؟

20. من الضرورة 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 المرضي.

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

4. السياسة المتبعة

1.4 ستفرض 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 المتبعة 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.

22. يورد قانون عمل الموظفين المحليين رقم 110.1، في فقرته رقم 1، بياناً للإجراءات التأديبية التي يمكن أن 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 ...

23. فيما يخص الإنذار الخطي، ينص توجيه شؤون الموظفين رقم A/10 في الفقرة 7.1 على ما يلي:

الإنذار الخطي هو كتاب يوجه إلى الموظف، ويُعلم فيه بعيوب خطيرة تعتري سلوكه، وقد تظهر ضرورة توجيه إنذار خطي من حادثة واحدة، أو من تكرار التنبيهات الشفوية أو الخطية الموجهة إلى الموظف، ويجوز أن يقترن الإنذار الخطي، أو ألا يقترن، بالوقف عن العمل بلا راتب أو بتخفيض الرتبة، وذلك حسب مقتضيات الظروف.

24. وفيما يخص الوقف عن العمل بلا راتب، تنص الفقرة 8.1 من توجيه شؤون الموظفين رقم A/10، على ما يلي:

سيتم إعفاء الموظفين الذين يُوقفون عن العمل بلا راتب بصفته إجراءً تأديبياً من أداء واجباتهم طوال فترة التوقيف، ولن يُدفع راتب أو علاوات خلال هذه الفترة، ولن يتجاوز الوقف عن العمل بلا راتب 30 يوماً تقويمياً بدون الإذن الخطي المسبق لمدير شؤون الموظفين.

25. عند مراجعة عقوبة تأديبية فرضتها الإدارة، ستنظر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (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، وهذا ما أكدته محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها 2010-UNAT-024-*Haniya*.

26. عند تدبرّ الدليل الوارد في الملف، تلاحظ المحكمة أنّ التحقيق شمل مقابلات مع شهود، ومقابلة مع المدعي، وأنّ التحقيق وجد أدلة - بناءً على موازنة الاحتمالات - على أنّ المدعي انتحل شخصية السيد أوف في المراسلات الإلكترونية مع موظفي الوكالة، وأنّه كان كاتب 3 رسائل إلكترونية على الأقل، ومن الممكن 4، ينتحل فيها شخصية موظف سابق كبير، بل يوحي الدليل بما يلي:

- (i) الرسالتان الإلكترونيتان المؤرختان 6 أبريل 2007، و 22 أبريل 2007، من البريد الإلكتروني manfridoff@hotmail.com أرسلتا من كمبيوتر المدعي في بيته، وهو موصول بخط الاشتراك الرقمي غير المتمائل المسجل باسم والدته الأمية.
- (ii) إنّ الرسالة الإلكترونية المرسلة من manfer_hof@hotmail.com إلى البريد الإلكتروني الخاص لمهندس موقع في الوكالة بتاريخ 9 مايو 2007، تشبه الرسالة الإلكترونية المؤرخة 22 أبريل 2007 التي أرسلت من البريد الإلكتروني manfridoff@hotmail.com في أنّها صدرت من حساب بريد إلكتروني مزيف، واحتوت أخطاءً متشابهة في اللغة الإنجليزية، وانتحلت شخصية موظف سابق في إقليم غزة.
- (iii) استخدم المدعي سابقاً هويات مزيفة عندما كان يقدم ادعاءات مجهولة المرسل، ففي 21 يونيو 2006، استخدم المدعي حساب الهوت ميل n9939@hotmail.com مع اسم مستخدم هو "توماس كينغ" لإرسال ادعاءات إلى نائب مدير عمليات الوكالة في غزة، وعندما رد نائب المدير على "السيد كينغ" معبراً عن اهتمامه في الادعاءات، عرفّ بريد الرد المدعي على أنّه المرسل.

27. تلاحظ المحكمة أيضاً أنه كان لزاماً على الجاني المزعم - على فرض أنه ليس المدعي - أن يعرف أن جميع الشقق في المبنى استخدمت حساب الإنترنت عبر خط الاشتراك الرقمي غير المتماثل نفسه، وأن يتأكد أيضاً من أن عنوان بروتوكول الإنترنت (أي بي) سيُحدّد بطريقة تلقي اللوم على المدعي، وترى المحكمة أن هذا السيناريو غير محتمل إلى حد كبير.

28. المحكمة مقتنعة أن الوقائع التي قام عليها قرار المدعي عليه بإنذار المدعي ووقفه عن العمل أثبتت وفق المعقول، كما تستحضر فقه المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في حكمها رقم 1022، في قضية (2001) Araim، وقد نصت في فقرته رقم V على ما يلي:

الإدارة لا يُطلب منها أن تثبت قضيتها أبعد من الشك المعقول، ولا يترتب عليها إلا تقديم دليل كافٍ يدعم استنتاجاتها وتوصياتها، والمقصود بكلمة "كاف" هو أنه "يكفي على نحو معقول لإقامة دعوى قانونية" (قاموس The Random House College Dictionary النسخة المنقحة 1982)، وبعبارة أخرى، فإن المقصود توافر وقائع كافية تتيح التوصل إلى استدلال معقول على أن انتهاكاً قد وقع.

29. مع تذكّر السلطة الاجتهادية الواسعة للمفوض العام فيما يخص المسائل التأديبية بما فيها تحديد ما يشكل "سوء سلوك" بموجب أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عملهم، تقضي المحكمة أن إثبات الحقائق بشأن انتحال المدعي لشخصية رجل آخر (وهو موظف كبير سابق) بهدف ظاهره الحصول على معلومات يمكن استخدامها لإيذاء الآخرين، يدعم قانونياً الحكم عليه بسوء السلوك، كما تقضي المحكمة أن المدعي عليه عندما أنذر المدعي وأوقفه عن العمل، فإنه تصرف بموجب الأحكام السارية في نظام عمل الموظفين المحليين رقم 10.2، وقانون عمل الموظفين المحليين 110.1، وتوجيه شؤون الموظفين المحليين رقم A/10.

30. أمّا فيما يتعلق بزعم المدعي أنّ مشرفيه كانوا متحاملين عليه، يجب عليه أن يتذكر حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم 93 في قضية *Cooperman* (1965)، وتحديداً في الفقرة رقم XII، التي تنص على أنّ عبء الإثبات يقع على عاتقه، وأنّ عليه تقديم دليل مقنع على أنّ القرار الاجتهادي الإداري اعتراه تحامل أو دافع غير سليم.

31. يشير السجل الوارد في الملف إلى أنّ التحقيقات أجريت بموضوعية ودقة، ولقد أحيط المدعي بعلم تام بالدليل ضده، وأعطى الفرصة الكاملة لدحضه. وفي دفاع المدعي عن نفسه، لم يقدم أي دليل مقنع على أنّ التحقيق، والقرار القاضي بتأديبه، كانا اعتباطيين، أو شابهما الهوى، أو أنّ دافعهما كان التحامل أو عوامل أخرى خارجة عن الموضوع، أو اعتراهما خلل إجرائي أو خطأ في القانون، ولم يقدم المدعي أي دليل يدعم مزاعمه أنّه كان هدفاً لمؤامرة، أو أنّ مشرفيه دبروا مكيدة له.

32. علاوة على ذلك، عجز المدعي عن أن يثبت أنّ القرار القاضي بإنذاره ووقفه عن العمل بلا راتب أسبوعين بسبب سوء السلوك كان غير متناسب أو غير مسوّغ بحيث يشكّل ظلماً له. وفيما يخص تناسب عقوبتي الإنذار والوقف عن العمل مع المخالفة المرتكبة، تشير المحكمة إلى السلطة الاجتهادية الواسعة للمفوض العام في المسائل التأديبية، وكذلك إلى الفقه القانوني المستمد من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، ففي حكمها رقم 1481 (2009)، وبالذات في الفقرة XIX، قضت المحكمة بأنّ: "المحكمة ... أخيراً تتحقق فيما إن كانت العقوبة متناسبة مع وصف العمل بسوء السلوك"، وكما حللنا أعلاه، بعد تورط المدعي في سوء السلوك الذي تؤثر طبيعته الاحتيالية في صدقه ونزاهته، وبعد فرض المدعى عليه العقوبة الملائمة بالتوافق مع ما يسري من أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عملهم، والإصدارات الإدارية ذات الصلة، فإنّ المحكمة تقضي أنّ الإنذار والوقف عن العمل أسبوعين بلا راتب لم يكونا غير متناسبين مع المخالفة بما يشكّل ظلماً للمدعي.

33. أخيراً، وبهدف التوضيح، وفيما يخص الوثائق الإضافية التي رفعها المدعي ويتهم فيها موظفي شركة الاتصالات الفلسطينية بتعمد تغيير صمام خطه الهاتفي بخط آخر في 7 أكتوبر 2008، فلم يقدم المدعي دليلاً مقنعاً يثبت ادعاءه، كما نذكره أنّ هذه الحادثة المزعومة وقعت بعد أكثر من 18 شهراً من إرساله الرسائل الإلكترونية التي ينتحل فيها شخصية السيد أوف.

34. نظراً إلى جميع ما تقدم أعلاه، تقضي المحكمة بأن:

- (i) الوقائع التي قام عليها قرار المدعى عليه القاضي بتأديب المدعي أثبتت وفق المعقول.
- (ii) المدعى عليه قرر ضمن الممارسة السليمة لاجتهاده أنّ أفعال المدعي ترقى إلى سوء سلوك.
- (iii) لا دليل على وجود دافع غير سليم، أو خلل إجرائي في العملية التأديبية و/أو عملية اتخاذ القرار من جانب المدعى عليه.
- (iv) العقوبة أجريت بموجب أنظمة، وقوانين، وتوجيهات عمل الموظفين المحليين.
- (v) العقوبة لم تكن غير متناسبة مع المخالفة على نحو يشكل ظملاً.

هل هناك أساس قانوني للانتصاف الذي يطلبه المدعي؟

35. التمس المدعي من المحكمة أن تأمر المدعى عليه بإجراء المزيد من التحقيق، وتلاحظ المحكمة أنّ أنظمة عمل الموظفين، وقوانين عملهم، في الوكالة لا يرد فيها حق للمدعي، ولا التزام على المدعى عليه، يفرض إجراء المزيد من التحقيق، وتستشهد المحكمة بالفقه القانوني لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حكمها رقم *Nwuke* 2010-UNAT-099 في فقرته رقم 30، وقضت فيه بما يلي:

لا يتمتع الموظف بحق إجبار الإدارة على إجراء تحقيق إلا إن كانت أنظمة العمل، وقوانين العمل، تمنح مثل هذا الحق.

تقضي المحكمة أنّ الانتصاف الذي يطلبه المدعي لا أساس له لا في الواقع ولا في القانون.

اجتماع استعراض الحالة

36. في 26 أكتوبر 2011، عقدت المحكمة اجتماع استعراض حالة، وقصدت من ذلك على وجه الخصوص أن تسأل الطرفين إن كان لديهما أي دليل جديد ذي صلة بريدان رفعه في القضية.

37. في مساء اليوم السابق لاجتماع استعراض الحالة، رفع المدعي تعليقات يرد فيها على رد المدعى عليه المرفوع في 7 أكتوبر 2011، واعترض المدعى عليه على رفع المدعي لهذه التعليقات، وبما أنّ هذه التعليقات لم تُثر أي مسألة جديدة، قبلت بها المحكمة ضمن الأدلة، وحسبنا الإشارة إلى أنّها لا تشكل أي دليل جديد - سواء كان مقنعاً أم لا - لمساعدة المدعي على النهوض بعبء الإثبات الملقى على كاهله.

الخلاصة

38. نفتقر هذه الدعوى إلى الأساس القانوني، وبذلك فهي مرفوضة بكاملها.

_____ (وَقَّعَ)

القاضية بآنة برآزي

بتآريخ 11 ديسمبر 2011

أدخلَ في السجل بتآريخ 11 ديسمبر 2011

_____ (وَقَّعَ)

لوري مكناب، رئيسة قلم المحكمة، عمان.