



حيمور والحمد

(المستأنفان)

ضد

المفوض العام

لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل
اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

(المستأنف ضده)

الحكم

القاضي ديمتريوس ريكوس، رئيساً

أمام:

القاضي ريتشارد لوسيك

القاضي جون ميرفي

٢٠١٦-٩١٨

القضية رقم:

٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦

التاريخ:

ويتشانغ لين

رئيس القلم:

محامي السيدة حيمور والسيد المحمد: عامر أبو خلف، المكتب القانوني المكلف بمساعدة الموظفين

لانس بارثولوميو

محامي المفوض العام:

القاضي ديمتريوس ريكوس، رئيساً.

١ - تنظر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (محكمة الاستئناف) في طعن في الحكم رقم UNRWA/DT/2016/003، الصادر عن محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (المشار إليهما فيما يلي، على التوالي، بمحكمة الأونروا للمنازعات، وبالأونروا أو الوكالة) في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ في قضيتي حيمور والمحمد ضد المفوض العام لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى. وقدم كل من السيدة بشرى ربيع حيمور^(١) والسيد مأمون فايز الحمد طعنهما المشترك في ١١ نيسان/أبريل ٢٠١٦، وقدم المفوض العام رداً عليه في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

الوقائع والإجراءات

٢ - لم يعترض أي طرف على الوقائع التالية:^(٢)

... اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، دخل مأمون فايز الحمد وبشرى ربيع حيمور سلك الخدمة في الوكالة في وظيفة مساعدين لتقديم الائتمانات، ويُعرفان أيضاً بمسؤولي إقراض، وذلك بموجب تعيينين محددتي الأجل، في الرتبة ٩، في فرع دوما التابع لإدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية.

... واعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠١٢، نُقل المدعي الحمد إلى فرع السيدة زينب التابع لإدارة التمويل البالغ الصغر بسبب إغلاق فرع دوما. ثم نُقل لاحقاً إلى فرع الأمين بعد إغلاق فرع السيدة زينب. واعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٣، كان المدعي الحمد يعمل مع برنامج الإغاثة والخدمات الاجتماعية في المكتب الميداني في سورية. وفي ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، أوقف عن العمل إيقافاً بأجر في انتظار نتيجة تحقيق في سوء سلوك محتمل^(٣).

... واعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، نُقلت المدعية حيمور إلى فرع الأمين التابع لإدارة التمويل البالغ الصغر بصفة مسؤولة إقراض.

... وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، وضعت إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية توقعاً لعملياتها واحتياجاتها من الموظفين، وذلك بالتعاون مع إدارة التمويل البالغ الصغر في المقر. وقد أشار التوقع إلى جملة أمور من بينها الحاجة إلى إلغاء وظائف ١٤ من مسؤولي الإقراض في منطقة دمشق اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٤. وعليه، تم تقييم ٣٧ موظفاً في هذه الفئة الوظيفية خلال الأسبوعين الأولين من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ من أجل تحديد أقل شاغلي الوظيفة فعالية بغية اعتبارهم موظفين زائدين عن

(١) ورد الاسم الأوسط للسيدة حيمور في حكم محكمة الأونروا للمنازعات على أنه "Rabei" (في النسخة الإنكليزية). ومع ذلك، فإننا نعلم التهجئة "Rabie" لأن السيدة أوردتها في استمارة الاستئناف.

(٢) الحكم المطعون فيه، الفقرات ٣-١٢.

(٣) [] في مذكرة مؤرخة ٦ آب/أغسطس ٢٠١٤، أبلغ مدير شؤون الأونروا في سورية، السيد محمد أن "التحقيق في [بلاغ بشأن سوء سلوك محتمل ضد السيد الحمد] قد اكتمل الآن، والأدلة التي تم الحصول عليها لا تُثبت سوء السلوك المبلغ عنه".

الحاجة. وقد حقق المدعي محمد ثاني أقل نتيجة، فيما حققت المدعية حيمور خامس أقل نتيجة.

... وبموجب رسالتين منفصلتين مؤرختين ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، أعلم رئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان المدعين بأن ١٨ وظيفة، من بينها وظيفتهما، ستلغى اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤ بسبب الصعوبات المالية التي تواجهها إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية. وتنص الرسالة في الجزء ذي الصلة على ما يلي:

أنا مضطر إلى إبلاغك أنه استناداً إلى التقييمات التي أجريت لجميع موظفي إدارة التمويل البالغ الصغر في بداية هذا الشهر، فإن وظيفتك من بين الوظائف السالفة الذكر. وعليه، أنت تعتبر بموجب هذا موظفاً زائداً عن الحاجة مؤقتاً اعتباراً من ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ [٠]. وإذا لم تفلح في أن تعين في وظيفة بديلة في موعد أقصاه ٣١ مارس/آذار ٢٠١٤، فسوف يُنهي عقدك وستفصل من الخدمة في الوكالة.

ووفقاً لسياسة الوكالة المتعلقة بالفئات الوظيفية بموجب التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين المحليين A/9، فقد حددت إدارة التمويل البالغ الصغر بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية وظائف بديلة ملائمة للموظفين الزائدين عن الحاجة. ويجب أن تتم عملية ملء هذه الوظائف بأثر يسري من ١ شباط/فبراير ٢٠١٤ حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤ وفقاً لاحتياجات إدارة التمويل البالغ الصغر في الفروع الجديدة الموجودة في طرطوس واللاذقية والسويداء كما هو منصوص عليه في قائمة الشواغر المرفقة.

وأرجو من حضرتك استعراض قائمة الشواغر المرفقة والتعبير عن اهتمامك بثلاث منها وفق سلم أولوية وأن ترفع اختياراتك إلى مسؤول علاقات الموظفين... بملء الاستمارة المرفقة في موعد أقصاه نهاية الدوام في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وإذا لم تكن مهتماً بأي من الشواغر المعروضة، الرجاء تأكيد ذلك في موعد أقصاه نهاية الدوام في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

إن التعيينات في الشواغر ذات المهام والرتب نفسها ستتم في شكل عمليات نقل وظيفي أفقي استناداً إلى الاهتمام المعبر عنه وإلى المركز المحقق في عملية التقييم بموجب البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين المحليين.

... لم يتصل المدعيان بمسؤول علاقات الموظفين للتعبير عن اهتمامهما بأي من الوظائف الـ ٢٣ البديلة المحددة. بيد أن المدعية حيمور شاركت في عملية الاستقدام لملء وظيفتين هما مساعد مدير ملجأ في شباط/فبراير ٢٠١٤ ومسؤول إداري - طوارئ الإغاثة في آذار/مارس ٢٠١٤، لكنها لم تُختَر لأي منهما.

... في ٥ شباط/فبراير ٢٠١٤، دُعي جميع الموظفين الزائدين عن الحاجة في إدارة التمويل البالغ الصغر إلى اجتماع مع مدير شؤون الأونروا في سورية ورئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان لبحث الصعوبات التي تسببها الخسارة المحتملة للوظائف. وقد خلص المشاركون في

الاجتماع إلى عدة أمور من بينها أنه ينبغي للموظفين الزائدين عن الحاجة إعادة النظر في التوظيف البديل المعروض في الفروع الجديدة لإدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية وأن موظفي الإدارة سيحظون بمعاملة تفضيلية في جميع عمليات الاستقدام المستقبلية.

... في ٩ شباط/فبراير ٢٠١٤، عقد رئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان اجتماعاً آخر مع موظفين من إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية، حيث مثل هذان الموظفان الموظف الزائدين عن الحاجة. وقدم رئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان للموظفين قائمة بالشواغر كما هي في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وتم الاتفاق على أن يعد ممثلاً إدارة التمويل البالغ الصغر عرضاً عاماً عن مؤهلات الموظف الزائدين عن الحاجة وأن يزورا جميع رؤساء الدوائر لبحث فرص التوظيف.

... ومن بين الموظفين الـ ١٨ الذين اعتبرت وظائفهم فائضة مؤقتاً، لم يتم تعيين ثمانية موظفين - بمن فيهم المدعيان - في وظيفة بديلة بحلول ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٤.

... ومن خلال رسالتين منفصلتين مؤرختين ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠١٤، أعلم رئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان المدعيين بإنهاء خدمتهما في الوكالة اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤ لأنهما لم يُعيّنا في الوظائف البديلة.

٣ - وفي الحكم رقم UNRWA/DT/2016/003 قيد الاستئناف الآن، تشير محكمة الأونروا للمنازعات إلى أنها قد قررت دمج دعوى السيد محمد ودعوى السيدة حيمور من أجل الاقتصاد في الإجراءات القضائية والاتساق، لأن الدعوتين "متشابهتان جداً" وتطعنان في القرارين نفسيهما و "ترفعان المطالبات ذاتها في الأساس، وتطلبان انتصافاً مشابهاً"^(٤). وأشارت محكمة الأونروا للمنازعات إلى أنه في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، أبلغ السيد محمد والسيدة حيمور بأن وظيفتيهما زائدتين عن الحاجة مؤقتاً ودُعيا إلى التعبير عن اهتمامهما بالوظائف البديلة. بيد أن السيد محمد لم يقدم طلباً للحصول على أي من هذه الوظائف، أما السيدة حيمور فتقدمت بطلبات تتعلق بالوظائف الشاغرة في دمشق فقط وشاركت في عمليتي استقدام متعلقتين بوظيفتين منها، ولكنها لم تفلح في الحصول على أي منها. وخلصت محكمة الأونروا للمنازعات إلى أن الوكالة قد بذلت جهوداً معقولة لإيجاد وظيفتين مناسبتين للسيد محمد والسيدة حيمور، وأن تعيينهما في الوكالة قد أنهى على نحو سليم في ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، وأن الانتصاف الذي يلتمسه السيد محمد والسيدة حيمور لا أساس له لا في الوقائع ولا في القانون.

الالتماسات

الطعن المقدم من السيدة حيمور والسيد محمد

٤ - أخطأت محكمة الأونروا للمنازعات من الناحيتين القانونية والإجرائية لأنها لم تخلص إلى أن المستأنفين لم تمنح لهما مهلة إشعار معقولتين فيما يتعلق بإنهاء عقديهما وخدمتهما للوكالة. وخلافاً لما خلصت إليه محكمة المنازعات، فالرسالتان المؤرختان ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ الموجهتان إلى المستأنفين لم تكونا رسالتي إشعار؛ بل كانتا رسالتين عامتين لإبلاغهما بأحكام موظفان

(٤) الحكم المطعون فيه، الفقرة ٢.

زائدان عن الحاجة مؤقتا وستتاح لهما وظائف بديلة وأنه سيجري إنهاء عقديهما إذا لم ينجح في إيجاد وظيفة بديلة بحلول ٣١ نيسان/أبريل ٢٠١٤. ولم يقدم أي إشعار بإنهاء الخدمة شهرا واحدا قبل ٣١ نيسان/أبريل ٢٠١٤، في انتهاك لأحكام التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين رقم A/9^(٥).

٥ - وأخطأت محكمة الأونروا للمنازعات من الناحيتين القانونية والإجرائية باستنتاجها أن الوكالة قد بذلت جهودا دؤوبة لإيجاد وظيفتين بديلتين ملائمتين للمستأنفين. فلم تبذل الوكالة أي جهد غير إبلاغهما بإنهاء عقديهما ودعوتهما إلى تقديم طلبات للحصول على وظيفة من الوظائف البديلة. وبذلت الوكالة جهدا "ضعيفا"، في انتهاك للتوجيه A/9. وكان ينبغي أن تشمل الجهود المعقولة توفير خيار للمستأنفين - ولا سيما السيدة حيمور، وهي أم وحيدة لها إمكانية مقيدة لرؤية ابنها، لشغل وظائف في منطقة دمشق نفسها - لا يضعهما في بيئة عمل غير مأمونة. ولم تكن الوظائف التي أتاحتها الوكالة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ ملائمة بشكل معقول بالنظر إلى الظروف الشخصية للمستأنفين وبيئة العمل الخطرة التي كانت توجد فيها تلك الوظائف نتيجة للحرب في سورية. ولم يقدم أي تفسير لسبب عدم منح المستأنفين وظيفتين داخل دمشق عندما كانت وظائف متاحة هناك. وعلاوة على ذلك، لم يقدم أي تدريب إلى الموظفين الذين كانت وظائفهم زائدة مؤقتا عن الحاجة لإعدادهم لوظائف بديلة.

٦ - ولم تتخذ الوكالة أي احتياطات أمنية عندما عرضت نقل المستأنفين إلى منطقة تشهد نزاعا مسلحا. وعدم وصول محكمة المنازعات إلى هذا الاستنتاج يشكل خطأ من الناحيتين القانونية والإجرائية. وارتكبت محكمة الأونروا للمنازعات خطأ أيضا من الناحية القانونية عندما قضت بأن الوكالة ليست ملزمة بمراعاة أي ظروف شخصية.

٧ - وأخطأت محكمة الأونروا للمنازعات من خلال عدم النظر فيما إذا كان قرار إلغاء وظيفة المحمد "قرارا [متحيزا]" بسبب وقفه عن العمل لسوء سلوك محتمل، ودون إجراء صحيح، وكنتيجة لإساءة استعمال السلطة. وشابت قراراتي إلغاء وظيفتي المستأنفين مخالفات إجرائية وإساءة استعمال السلطة.

٨ - وأخطأت محكمة الأونروا للمنازعات فيما يتعلق بالوقائع عندما استنتجت أن المستأنفين لم يعانون من أضرار معنوية وأن ادعاءاتهما لا أساس لها في الوقائع ولا في القانون.

٩ - ويطلب المستأنفان أن تقوم محكمة الاستئناف بإلغاء قرار إنهاء الخدمة، وإعادةهما إلى وظيفتهما أو أي من الوظائف الملائمة الأخرى داخل الأونروا، ومنحهما تعويضات عن الخسائر المتعلقة برتبيتهما واستحقاقاتهما منذ ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤ حتى تاريخه. وتطلب السيدة حيمور أيضا أن تحكم لها محكمة الاستئناف بمرتب سنة واحدة كتعويض عن الأضرار المعنوية. وكبديل عن ذلك، يلتبس المستأنفان دفع مرتبيهما كما لو كانا قد بقيا في الخدمة، أو تنسيبهما برتبة أقل ولكن مع حماية مرتبيهما حتى نهاية الأزمة السورية، أو توفير التدريب لهما بحيث يؤهلان لوظائف بديلة.

رد المفوض العام

(٥) يشير المستأنفان إلى التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين رقم A/9 بشأن إنهاء الخدمة، المؤرخ ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١٥. بيد أن التوجيه ذا الصلة في هذه القضية هو التوجيه رقم A/9/Rev.9 الصادر عن مدير الموارد البشرية بالأونروا في ٦ شباط/فبراير ٢٠١٢.

١٠ - لم تخطئ محكمة الأونروا للمنازعات عندما ردت دعوى السيدة حيمور ودعوى السيد محمد. ويدعي المستأنفان أن محكمة الأونروا للمنازعات أخطأت بشأن عدة مسائل تتعلق بالقانون والوقائع والإجراءات، لكنهما لم يقدموا أي حجة مقنعة لدعم هذه الادعاءات ولا يثيران أي أسباب للطعن في الحكم.

١١ - فمحكمة المنازعات لم تخطئ عندما قضت بأن المستأنفين كانا واعيين باحتمال إنهاء عقديهما في المستقبل. وفيما يتعلق بمهلة الإشعار، دفعت الوكالة تعويضات مناسبة بسبب عدم إعطائها إشعاراً مناسباً بإنهاء العقود للموظفين، بمن فيهم المستأنفان. وكما لاحظت محكمة الأونروا للمنازعات، تم تصحيح تلك المخالفة الإجرائية.

١٢ - ولم تخطئ محكمة الأونروا للمنازعات عندما خلصت إلى أن الوكالة قد بذلت جهوداً معقولة لإيجاد وظائف ملائمة بديلة للمستأنفين. ولم يجر تنسيب المستأنفين لأن السيد محمد لم يعبر عن اهتمامه بأي من الوظائف البديلة الـ ٢٣ التي حددتها الوكالة أو لم يقدم طلباً يتعلق بالوظائف التي أصبحت متاحة بعد ذلك، ولم تنجح السيدة حيمور في عمليتي الاستقدام اللتين شاركت فيهما. ولا يمكن تأييد تفسير المستأنفين للتوجيه المتعلق بشؤون الموظفين رقم A/9/Rev.9 بأنه يفرض "واجب عناية" على الوكالة لمنح الموظفين المتضررين "دوراً مناسباً لا ينبغي أن يقدموا طلباً للحصول عليه [...] أو يمكن تدريبهم لتأهيلهم للاضطلاع به". ووفت الوكالة بالتزامها من خلال تحديد وظائف بديلة، وتنظيم عدة لقاءات مع الموظفين بشأن الوظائف الفائضة المؤقتة والسماح للسيدة حيمور بالعمل كمتطوعة لدى إدارة الموارد البشرية حتى تتمكن من التعرف على عملها.

١٣ - ويكرر المستأنفان حججهما المقدمة أمام محكمة الأونروا للمنازعات في محاولة لإثبات ادعاءاتهما من جديد. ولذلك، يطلب المفوض العام إلى محكمة الاستئناف رفض هذا الاستئناف بكامله.

الاعتبارات التي تمت مراعاتها

١٤ - يدعي المستأنفان أن محكمة الأونروا للمنازعات ارتكبت أخطاء تتعلق بالوقائع والقانون والإجراءات في التوصل إلى قرارها.

١٥ - أولاً، يحتج المستأنفان بأن محكمة الأونروا للمنازعات ارتكبت خطأً يتعلق بالمسائل القانونية والإجرائية بعدم استنتاجها أنهما لم يمنحا مهلة إشعار معقولتين لإنهاء خدمتهما وفصلهما عن الوكالة.

١٦ - وينص البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين المحليين على ما يلي:

يجوز للمفوض العام إنهاء تعيين أي موظف في أي وقت إذا كان هذا الإجراء، في رأيه، في مصلحة الوكالة.

١٧ - وينص البند ٩-٣ من النظام الأساسي للموظفين المحليين على ما يلي:

(أ) يُعطى الموظف صاحب التعيين المؤقت الذي سينتهي تعيينه إشعاراً كتابياً بهذا الإنهاء لا يقل عن ١٤ يوماً أو أي إشعار آخر يكون منصوصاً عليه في كتاب تعيينه.

(ب) بدلا من فترة الإشعار، يجوز للمفوض العام إجازة دفع تعويض يُحسب على أساس الراتب والعلاوات التي كان الموظف سيتسلمها لو كان تاريخ إنهاء التعيين في نهاية فترة الإشعار.

١٨ - وينص البند ١٠٩-١ من النظام الأساسي للموظفين المحليين على ما يلي:

إنهاء الخدمة هو إجراء تنهي به الوكالة تعيين موظف بموجب البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين، وذلك بإعطاء الموظف إشعاراً كتابياً بإنهاء الخدمة بموجب البند ٩-٣ من النظام الأساسي للموظفين.

١٩ - وتنص الفقرة ١٥-١ من التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين المحليين رقم A/9/Rev.9 على ما يلي:

١٥-١-١- ينشأ الفئات الوظيفي في حالات منها تعرض الوظيفة

١٥-١-١- للإلغاء؛

١٥-١-٢- أو إعادة التصنيف ولم يعد شاغلها يستوفي المؤهلات المحددة في دليل تصنيف المهن لشغل الوظيفة أو سيعاني من تخفيض للاستحقاقات في حال بقاءه في الوظيفة؛

١٥-١-٣- أو إعادة التصنيف من العمل على أساس عدم التفرغ إلى العمل على أساس التفرغ أو من العمل على أساس التفرغ إلى العمل على أساس عدم التفرغ عندما لا يكون شاغلها مستعداً للعمل في الساعات المطلوبة.

٢٠ - وخلصت محكمة الأونروا للمنازعات على نحو صحيح إلى أنه على الرغم من إبلاغ المستأنفين فقط في ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠١٤ بقراري فصلهما من الخدمة اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤ لأحدهما لم يعين في وظائف بديلة، لم تؤثر هذه المخالفة الإجرائية على حقوقهم المتعلقة بمراجعة الأصول القانونية، نظراً لأن الوكالة وافقت على دفع تعويضات للموظفين المعنيين، بمن فيهم المستأنفان، بدلاً من مهلة الإشعار. وبالتالي، فإننا نرفض سبب الاستئناف السالف الذكر.

٢١ - وتنتقل المحكمة الآن إلى مسألة ما إذا كانت الوكالة قد بذلت جهوداً دؤوبة لإيجاد وظائف بديلة ملائمة للمستأنفين، وفقاً للفقرة ١٥-١ (وو) من التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين رقم A/9/Rev.9. وتستنتج المحكمة أن هذه الجهود بُذلت للأسباب المبينة أدناه. ومجرد أنها لم تكمل بالنجاح لا يثبت العكس، ولن تفرض هذه المحكمة، بأثر رجعي، رأيها الخاص بشأن مدى ملاءمة المستأنفين لشاغر من الشواغر على الإدارة في القيام بواجبها وممارسة سلطتها للقيام بذلك، شريطة ألا تجرد هذه المحكمة أي دافع غير سليم أو تحيز في تلك العملية.

٢٢ - وتنص الفقرة ١٥ من التوجيه رقم A/9/Rev.9 على ما يلي:

١٥-٢- في مثل هذه الأحوال، يُعلن أن الموظف زائد عن الحاجة مؤقتاً وسيُعلم بذلك كتابياً ...

...

١٥-٤- الغرض من فترة الفئات الوظيفي المؤقتة هو استخدام الوقت (الذي يكون عادة ثلاثة أشهر) [...] الممتد بين قرار إلغاء وظيفة مشغولة وبين إلغائها الفعلي لإيجاد وظيفة ملائمة للمسؤول الذي أخرج من وظيفته أو، في حال الإخفاق في ذلك، إعطائه فترة الإشعار الملائمة التي يطلبها كتاب تعيين الموظف.

١٥-٥- من الضروري توثيق حالات الفئات الوظيفي توثيقاً جيداً. ويجب بذل جهد معقول خلال فترة الفئات الوظيفي المؤقتة لإيجاد وظيفة ملائمة للموظف الزائد عن الحاجة. ومن المفيد

في هذا الصدد الإبقاء على قائمة لجميع الوظائف التي أصبحت شاغرة خلال فترة الفائض الوظيفي المؤقتة وبيان سبب عدم انتداب الموظف لأي منها. ويجب أيضا النظر نظرة جادة في توفير تدريب لتأهيل الموظفين الزائدين عن الحاجة ليشغلوا وظائف بديلة.

١٥-٦- إذا تعذر إيجاد وظيفة ملائمة للموظف قبل انقضاء إشعار إنهاء الخدمة المقدم وفقا لقاعدة النظام الإداري للموظفين رقم ١٠٩-١، تُنهي خدمة الموظف بسبب الفائض الوظيفي ويكون مؤهلا يُدفع له تعويض نهاية الخدمة بموجب قاعدة النظام الإداري رقم ١٠٩-٩ حسب الاقتضاء.

٢٣- ومن الواضح من صيغة الفقرات المشار إليها أعلاه من التوجيه المتعلق بشؤون الموظفين رقم 9 A/Rev. أن إنهاء الخدمة بسبب إلغاء وظيفة قانوني شريطة الامتثال بطريقة سليمة لأحكام النظام الإداري لموظفي الأونروا المحليين والتوجيه رقم 9 A/Rev. ومن الواضح أيضا من هذه الأحكام أن الإدارة ملزمة ببذل جهود معقولة لإيجاد وظائف ملائمة للموظفين الزائدين عن الحاجة الذين أُلغيت وظائفهم. واللغة القوية المستخدمة في الفقرة ١٥-٥ من التوجيه رقم 9 A/Rev. بأنه من الضروري توثيق حالات الفائض الوظيفي توثيقا جيدا، وأنه يجب على الإدارة بيان سبب عدم انتداب الموظف لأي وظيفة من الوظائف المدرجة في قائمة الوظائف الشاغرة لا تدع مجالا للشك بشأن ذلك. وعليه، فإن قرارا بإلغاء وظيفة يستتبع استخدام الآلية والإجراءات الرامية إلى حماية حقوق الموظف بموجب النظام الإداري للموظفين المحليين والتوجيه رقم 9 A/Rev. في أن تبذل جهود مناسبة ومعقولة بحسن نية لإيجاد وظيفة بديلة له وإلا سيصبح بدون عمل. وسيشكل عدم إعطاء الموظفين الذين ستلغى وظائفهم الحقوق الممنوحة بموجب الأحكام المذكورة مخالفة كبيرة.

٢٤- ولذلك، فإن الإدارة ملزمة بإثبات أن كل الجهود المعقولة بُذلت للنظر في تعيين الموظف المعني في وظائف متاحة وملائمة. وعندما يكون هناك شك في أن الموظف قد أُولى اعتبارا معقولا، يتعين على الإدارة أن تثبت إيلاء هذا الاعتبار.

٢٥- ومع ذلك، لئن كانت الجهود الرامية إلى إيجاد وظيفة ملائمة للموظف الذي ستلغى وظيفته لا يمكن أن تطول دون مبرر، يلزم الشخص المعني التعاون الكامل في هذه الجهود.

٢٦- وفي ضوء ما سبق، نرفض تأكيدات المستأنفين بأن محكمة الأونروا للمنازعات أخطأت بشأن المسائل القانونية والإجرائية عندما خلصت إلى أن الإدارة بذلت جهودا دؤوبة لإيجاد وظيفتين بديلتين ملائمتين لهما، ونظرت في "تأهيلهما" لوظائف بديلة.

٢٧- وفي الواقع، وخلافا لما ادعاه المستأنفان بأن الإدارة لم تبذل جهودا معقولة لإيجاد وظائف ملائمة لهما ولم تستنفد جميع أنواع الحلول قبل جعل الموظف موظفا زائدا عن الحاجة، تبين السجلات أن الأمر ليس كذلك. ففي الرسالتين المؤرختين ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، دُعي المستأنفان لاستعراض قائمة الشواغر المرفقة بالرسالة والتعبير عن اهتمامهما بثلاث منها وفق سلم أولوية. وأشارت الرسالتان كذلك بالتحديد إلى أن "التعيينات في الشواغر ذات المهام نفسها والترتب نفسها ستتم في شكل عمليات نقل وظيفي أفقي استنادا إلى الاهتمام المعبر عنه وإلى المركز المحقق في عملية التقييم بموجب البند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين المحليين. أما التعيينات في وظائف شاغرة ذات مهام من مستوى أعلى ورتب أكبر سوف تتم من خلال عملية استقدام تنافسية بين جميع الموظفين المعنيين في

إدارة التمويل البالغ الصغر في الجمهورية العربية السورية. “ ومع ذلك، لم يتعاون المستأنفان أو لم يبديا اهتماماً بأي من الوظائف المدرجة في القائمة، وهو ما لم يترك أي مجال للإدارة حتى للنظر في تنسيبهما أفقياً في الوظائف الشاغرة المذكورة.

٢٨- وفي سياق الحكم الذي أصدرته محكمة الأونروا للمنازعات، تناولت هذه المسألة بالعبارات التالية:^(٦)

تلاحظ المحكمة أنه بالإضافة إلى الوظائف البديلة الملائمة الـ ٢٣ المرفقة بالرسالة المؤرخة ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، فقد عُقد اجتماعان، أحدهما في ٥ شباط/فبراير ٢٠١٤ والآخر في ٩ شباط/فبراير ٢٠١٤ بين موظفي إدارة التمويل البالغ الصغر الزائدين عن الحاجة أو ممثليهم والإدارة لبحث الصعوبات الناجمة عن فقدان الوظائف المحتمل والحاجة إلى دعم الموظفين الزائدين عن الحاجة. وخلال هذين الاجتماعين، طلبت الإدارة من الموظفين الزائدين عن الحاجة إعادة النظر في الوظائف البديلة المعروضة في الفروع الجديدة؛ وفي الاجتماع الثاني قدم رئيس مكتب الموارد البشرية في الميدان لممثلي الموظفين قائمة من الشواغر كما هي في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ومع ذلك، تلاحظ المحكمة أن المدعين لم يعبرا عن اهتمام بأي من الوظائف الـ ٢٣ البديلة التي حددتها الإدارة. كما لم يتقدم المدعي المحمد لأي من الوظائف الشاغرة الأخرى في خلال فترة الفاضل الوظيفي، فيما لم تفلح المدعية حيمور في طلبها لوظيفتين. وبذلك تجد المحكمة أن الوكالة بذلت جهوداً معقولة لإيجاد وظيفتين مناسبتين للمدعين. وبذلك تجد المحكمة أنه لئن كانت الوظائف المتاحة في المجموعة المهنية ذاتها موجودة خارج منطقة دمشق، إلا أن الإدارة لم تكن مجبرة على أن تعرض على المدعين وظيفة بديلة في دمشق لاسيما في ظل الوضع التشغيلي لإدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية.

٢٩- ولا نجد أي أسباب تجعلنا لا نتفق مع هذا الاستنتاج، لأن الاستنتاجات الوقائية التي قدمتها محكمة الأونروا للمنازعات لا يمكن الطعن فيها إلا بموجب المادة ٢ (١) (هـ) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، عندما يكون هناك خطأ في الوقائع يؤدي إلى اتخاذ قرار يبدو بجلاء أنه غير معقول، وهذا ليس هو الحال هنا.

٣٠- وعلاوة على ذلك، رأت محكمة الأونروا للمنازعات، في هذا الصدد، أنه:^(٧)

... أولت الوكالة الاهتمام الواجب للظروف الخاصة في سورية، حيث تبين الأدلة أن إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية اضطرت إلى اتخاذ إجراءات معينة للتخفيف من عواقب خسائرها المالية التي نجمت عن الأزمة السورية. ومن هذه الإجراءات عدم تجديد عدد من عقود المياومة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، وإغلاق تقريبا جميع فروع إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية الموجودة في منطقة دمشق في عام ٢٠١٢ وفتح فروع جديدة في طرطوس والسويداء واللاذقية في حزيران/يونيه ٢٠١٣، وهي مواقع اعتبرت أكثر أمناً من منطقة دمشق لمواصلة عمليات إدارة التمويل البالغ الصغر في المكتب الميداني في سورية.

(٦) الحكم المطعون فيه، الفقرة ٣٩.

(٧) المرجع نفسه، الفقرة ٤٠.

٣١- وكان استنتاج محكمة المنازعات بأن الإدارة أخذت في الاعتبار صعوبة وخطورة الوضع في سورية في الوقت المعني مبنياً على دراستها للأدلة المستندية التي قدمتها الوكالة. ثم استنتجت من الأدلة في ملف القضية أن الوكالة قد امتثلت للتوجيه رقم 9/Rev. A/9 بقيامها بمحاولات حقيقية لإيجاد وظائف بديلة ملائمة للمستأنفين.

٣٢- وفي ضوء ما سبق، لا نجد ما يثبت ادعاء المستأنفين بأن محكمة الأونروا للمنازعات ارتكبت خطأ يتعلق بالمسائل القانونية والإجرائية باستنتاجها أن الإدارة راعت الحالة الأمنية وسلامة الموظفين استناداً إلى أنظمة الأمم المتحدة بشأن سلامة موظفيها.

٣٣- وعلاوة على ذلك، تدعي السيدة حيمور أن "محكمة الأونروا للمنازعات ارتكبت خطأ يتعلق بالمسائل القانونية لأنها قررت أنه كان من الصواب بالنسبة للوكالة ألا تأخذ في الاعتبار خصوصاً ظروفها الشخصية التي تمنعها من رؤية ابنها بانتظام".

٣٤- وأساءت السيدة حيمور فهم استنتاجات محكمة الأونروا للمنازعات بشأن هذه المسألة. فبالإضافة إلى ذكر أن الإدارة كانت صائبة عندما لم تأخذ في الاعتبار الظروف الشخصية للمستأنفة التي تمنعها من رؤية ابنها بانتظام، واصلت المحكمة تناول المسألة ورأت "أن الظروف الشخصية للموظف قد تكون مهمة في عملية تقرير إن كانت الوظيفة البديلة مناسبة إلا أن هذا ليس هو العامل الوحيد الداخل في الاعتبار. فهناك عوامل أخرى تحظى بالأولوية مثل توافر الوظائف ومؤهلات الموظف. وفي الواقع، المدعية حيمور لم تعبر عن اهتمام بأي من الوظائف الشاغرة خارج منطقة دمشق، وصحيح أنها تقدمت لوظيفتين شاغرتين في دمشق إلا أنها لم تختار لأي منهما"^(٨).

٣٥- ولدى استعراض هذا الاستنتاج، ترى محكمة الاستئناف أن محكمة المنازعات أخذت في الاعتبار بشكل دقيق وعادل حجج السيدة حيمور المتعلقة بظروفها الشخصية وقيمتها في ضوء وقائع القضية. وخلص قاضي المحكمة الابتدائية إلى أن الظروف الشخصية للموظف ليست العامل الوحيد الذي سينظر فيه لتقرير ما إذا كانت الوظيفة البديلة ملائمة له أو لها. ولا نتبين أي خطأ في هذا الاستنتاج، وبالفعل، لم تثبت السيدة حيمور في طعنها أن محكمة الأونروا للمنازعات وقعت في أي خطأ، سواء في الوقائع أو في القانون.

٣٦- وتؤكد محكمة الاستئناف على أن إجراءات الاستئناف لها طابع تصحيحي وأنها، لذلك، ليست فرصة يعيد فيها طرف غير راض طرح حججه. ولا يمكن لطرف أن يقوم في مرحلة الاستئناف فقط بتكرار الحجج التي لم تنجح في إثبات ادعاءاته أمام المحكمة الابتدائية. ووظيفة محكمة الاستئناف هي تحديد ما إذا كانت محكمة الأونروا للمنازعات قد ارتكبت أخطاء تتعلق بالوقائع أو القانون، أو تجاوزت ولايتها أو اختصاصها، أو لم تمارس ولايتها القضائية، على النحو المنصوص عليه في المادة ٢ (١) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف. ويقع على عاتق المستأنف عبء إقناع محكمة الاستئناف بأن الحكم الذي يسعى إلى الطعن فيه معيب. وبالتالي، يجب على المستأنف أن يحدد ما يدعيه من عيوب في الحكم

(٨) المرجع نفسه، الفقرة ٤١.

والأسباب التي استند إليها ليقول إن الحكم معيب^(٩). ويبدو أن المستأنفين لا يقومون سوى بتكرار ادعاءات درستها بالفعل محكمة الأونروا للمنازعات دراسة وافية.

٣٧- ولم يثبت المستأنفان وجود أي خطأ في استنتاج محكمة الأونروا للمنازعات بأن قرار الإدارة تقييم وإنهاء خدمتهما نتج عن ممارسة صحيحة للسلطة التقديرية للإدارة ولم تشبه أي دوافع غير سليمة. فهما لم يقوموا سوى بالإعراب عن عدم اتفاقهما مع استنتاجات محكمة الأونروا للمنازعات وإعادة تقديم حججهما إلى هذه المحكمة. ولم يفيا بعبء إثبات وجود خطأ في الحكم يستدعي إبطاله^(١٠).

٣٨- وأخيراً، يدعي السيد محمد، في الطعن الذي قدمه، أنه ثمة صلة بين إنهاء خدمته ووقفه عن العمل بسبب سوء سلوك محتمل. وهذه المسألة لم تثر أمام محكمة الأونروا للمنازعات، ومن ثم لا يمكن عرضها للمرة الأولى في مرحلة الاستئناف كي تنظر فيها محكمة الاستئناف^(١١). ونرى أن استئناف السيد محمد في هذا الصدد لا يستوفي شروط المقبولية.

الحكم

٣٩- تقضي المحكمة برفض الاستئناف وتأكيد الحكم رقم UNRWA/DT/2016/003.

النسخة الأصلية ذات الحجية: الإنكليزية

محرّر في يوم ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ في نيويورك، الولايات المتحدة.

(توقيع)	(توقيع)	(توقيع)
القاضي ميرفي	القاضي لوسيك	القاضي ريكوس، رئيس الهيئة

أدرج في السجل بتاريخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في نيويورك، الولايات المتحدة.

(توقيع)
ويتشانغ لين، رئيس قلم المحكمة

(٩) انظر: قضية الصالح ضد المفوض العام لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، الحكم رقم ٢٠١٥-UNAT-594، الفقرة ٣٠؛ وقضية أشقر ضد المفوض العام لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، الحكم رقم ٢٠١٥-UNAT-579، الفقرة ١٥ والإشارات إلى ذلك فيه؛ و *Ruyooka v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2014-UNAT-487, para. 24.

(١٠) انظر: *Ruyooka v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2014-UNAT-487, para. 24؛ و *Gehr v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2012-UNAT-236, para. 37؛ وانظر أيضاً *Abbassi v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2011-UNAT-110, para. 27؛ و *Crichlow v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2010-UNAT-035, para. 30.

(١١) انظر: *Staedtler v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2015-UNAT-547, para. 25؛ و *Simmons v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2012-UNAT-221, para. 61.