

ياء - البلاغ رقم ٨٧١/١٩٩٩، تيميرمان ضد هولندا
(اعتمد المقرر في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، الدورة السابعة والستون)*

المقدم من: السيدة جو كجي إ. تيميرمان

المدعية بأنها ضحية: صاحبة البلاغ

الدولة الطرف: هولندا

تاريخ البلاغ: ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨

إن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، المنشأة بموجب المادة ٢٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

وقد اجتمعت في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩

تعتمد ما يلي:

المقرر المتعلق بالمقبولية

١- صاحبة البلاغ هي السيدة جو كجي إليزابيث تيميرمان، وهي مواطنة هولندية من مواليد ٨ نيسان/أبريل ١٩٥١ وتقيم حالياً في غرونينغن بهولندا. وتدعي السيدة جو كجي أنها ضحية انتهاك هولندا للمادتين ٧ و٨، والفقرتين ١ و٢ من المادة ٩، والمادتين ١٧ و٢٦ من العهد.

* شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: السيد عبد الفتاح عمر، والسيد نيسوكي أندو، والسيد برافلاتشاندران. باغواقي، واللورد كولفيل، والسيدة إليزابيث إيفات، والسيد لويس هانكين، والسيد إيكارت كلاين، والسيد دافيد كريتسمر، والسيدة سيسيليا ميدينا كيروغا، والسيد مارتين شابين، والسيد رومن فيروشييفسكي، والسيد ماكسويل بالدين، والسيد عبد الله زاحيا.

الوقائع كما عرضتها صاحبة البلاغ

١-٢ في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠، بدأت صاحبة البلاغ العمل على أساس مؤقت بصفتها مساعدة جراحة في المستشفى الجامعي في غرونينغن (Academisch Ziekenhuis Groningen - AZG). وفي ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ عرض عليها التعيين بصفة دائمة^(١). وفي فترة ما اضطلعت في الواقع بأنشطة مساعدة جراحة أولى في قسم الجراحة التجميلية.

٢-٢ وفي عام ١٩٨٩، أعيد تنظيم قسم الجراحة في المستشفى وأنشئ "مركز عمليات". وافترض أن لدى مساعدات الجراحة المرونة والقدرة اللازمتين لأداء المهام الجراحية في مختلف أقسام الجراحة، وكان هناك ما يسمى "واجب تناوب العمل في الأقسام المختلفة" (واجب التناوب). وفي ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٩ عرضت على صاحبة البلاغ وظيفة مساعدة جراحة ابتداء من أيلول/سبتمبر ١٩٩٠. وقبلت الوظيفة بشرط رفع درجتها في جدول الرواتب، وكانت قد قدمت بالفعل طلبا بهذا الخصوص في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨. وقد قدمت هذا الطلب لأنها رأت أن الأنشطة التنسيقية الإضافية التي كانت تقوم بها وقتئذ تعطيتها الحق في درجة أعلى في جدول الرواتب.

٣-٢ وفي البداية، رفض المستشفى الجامعي في غرونينغن إعادة النظر في درجة صاحبة البلاغ في جدول الرواتب، ولكن بعد أمر من محكمة (Ambtenarengerecht) صدر في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩١ رفع المستشفى درجة صاحبة البلاغ في جدول الرواتب من B07 إلى B08. ومنحت مبلغ دفعة واحدة قدره ٥٠٠ ٢ غيلدر. وأبلغ المستشفى صاحبة البلاغ بهذا برسالة مؤرخة ١٠ تموز/يوليه ١٩٩١.

٤-٢ ومرضت صاحبة البلاغ منذ التاريخ الذي كان يفترض أن تبدأ فيه وظيفتها الجديدة (أيلول/سبتمبر ١٩٩٠) ولم تحضر إلى العمل. وفي نهاية الأمر، أبلغ أحد الأطباء المستشفى الجامعي في غرونينغن بأن صاحبة البلاغ يمكن أن تعود تدريجيا إلى عملها المعتاد. وعندما عادت صاحبة البلاغ إلى العمل ظلت غير راضية عن درجتها في جدول الرواتب ومسمى الوظيفة وواجب التناوب والمهام المحددة التي طلب منها أدائها. ودارت عدة مباحثات بين صاحبة البلاغ والأشخاص المسؤولين عن المركز، ولكن صاحبة البلاغ لم تكن تريد إلا إعادة النظر في درجتها في جدول الرواتب ومسمى وظيفتها وواجب التناوب.

٥-٢ وبعد توجيه بضع رسائل تذكيرية بطلب إعادة النظر هذا إلى المستشفى حددت صاحبة البلاغ مهلة زمنية للرد قدرها أسبوعان. وقامت صاحبة البلاغ، عندما لم يرد المستشفى خلال المهلة التي حددتها، برفع قضيتها في ١٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ أمام المحكمة المحلية في غرونينغن (Arrondissementsrechtbank Groningen) استنادا إلى عدم رد المستشفى على طلبها. وقضت المحكمة في ٣ شباط/فبراير ١٩٩٥ بأن المهلة الزمنية البالغة

أسبوعين (التي حددتها صاحبة البلاغ) بالغة القصر وبأن المستشفى تصرف في الواقع خلال مدة معقولة. ورد المستشفى بأنه يتمسك بموقفه السابق مثلما هو محدد في الرسالة المؤرخة ١٠ تموز/يوليه ١٩٩١.

٦-٢ وفي ٢٨ نيسان/أبريل ١٩٩٣، تلقت صاحبة البلاغ إخطارا بالفصل من المستشفى الجامعي في غرونينغن، وهو ما طعن فيه أيضا في القضية السالفة الذكر. بيد أن المحكمة قضت بأن فصل المستشفى إياها قانوني. واستأنفت صاحبة البلاغ الحكم أمام المجلس المركزي للاستئناف (Centrale Raad van Beroep). وأيد المجلس، وهو آخر ملاذ قضائي، حكم المحكمة المحلية.

٧-٢ وقدمت صاحبة البلاغ شكوى إلى اللجنة الأوروبية المعنية بحقوق الإنسان. وفي ٤ تموز/يوليه ١٩٩٧، رفضت اللجنة طلبها باعتباره غير مقبول.

الشكوى

٣- تدعي صاحبة البلاغ: (١) أن هناك "عدم مساواة في المكافأة والمعاملة بخصوص الأعمال المتساوية القيمة"، وهو ما يزعم أنه يشكل انتهاكا للمادة ٢٦ من العهد؛ و(٢) أن سياسة "واجب التناوب" سياسة تمييزية لأنها لم تطبق على أحد سواها؛ و(٣) أن الوسائل التي اتبعتها المستشفى الجامعي في غرونينغن من أجل "النيل من الوضع القانوني لصاحبة البلاغ بوصفها موظفة في المستشفى، أي التدليس والتزوير والابتزاز والتهديد، تشكل انتهاكا للمادة ١٧"؛ و(٤) انتهاك المادتين ٨ و٩ لأنه عندما عادت إلى المستشفى الجامعي في غرونينغن بعد مرضها طلب منها أن تعمل في ظروف وصلت إلى درجة السخرة والحرمان من الحرية؛ و(٥) أن سياسة المستشفى الجامعي في غرونينغن طبقت من أجل "التخلص منها" وشكلت في النهاية نوعا من التعذيب، وهو انتهاك للمادة ٧ من العهد.

المسائل والوقائع المعروضة على اللجنة المعنية بحقوق الإنسان

٤-١ قبل النظر في أية ادعاءات واردة في بلاغ ما، يتعين على اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، طبقا للمادة ٨٧ من نظامها الداخلي، أن تبت فيما إذا كان البلاغ مقبولا أم غير مقبول. بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد.

٤-٢ وأحاطت اللجنة علما بادعاء صاحبة البلاغ أنها ضحية انتهاك المواد ٧ و٨ و٩ و١٧ من العهد. بيد أن اللجنة ترى أن الحجج التي ساققتها صاحبة البلاغ فيما يتعلق بسلوك المستشفى الجامعي في غرونينغن لا تثبت، لأغراض المقبولية، أن الإجراءات التي يزعم أن المستشفى الجامعي في غرونينغن قد اتخذها تصل إلى درجة انتهاك

المواد المذكورة من العهد. وبناء عليه، فإن هذا الجزء من البلاغ غير مقبول. بموجب المادة ٢ من البروتوكول الاختياري.

٣-٤ وفيما يتعلق بادعاء صاحبة البلاغ أنها ضحية التمييز مما يشكل انتهاكا للمادة ٢٦ من العهد نظرا لجملة أمور، ومنها أن هناك عدم مساواة في الأجر عن العمل المتساوي وأن "واجب تناوب العمل" لم يطبق إلا عليها دون سائر الموظفين في الأوضاع المماثلة، تلاحظ اللجنة أن الحجج الخاصة بالتمييز لم تطرح مطلقا أمام المحاكم المحلية. ومن ثم، تقرر اللجنة أن هذا الادعاء غير مقبول نظرا لعدم استنفاد سبل الانتصاف المحلية. وبناء عليه، فإن هذا الادعاء غير مقبول. بموجب المادة ٥(٢)(ب) من البروتوكول الاختياري.

٥ - ومن ثم، تقرر اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ما يلي:

(أ) أن البلاغ غير مقبول. بموجب المادتين ٢، و٥(٢)(ب) من البروتوكول الاختياري؛

(ب) أن يرسل هذا المقرر إلى صاحبة البلاغ وإلى الدولة الطرف للعلم.

[اعتمد بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، والنص الإنكليزي هو النص الأصلي. وسيصدر أيضا في وقت لاحق بالروسية والعربية والصينية أيضا كجزء من هذا التقرير.]

الحاشية

(١) يعني هذا أنها أصبحت موظفة مدنية. بموجب القانون الهولندي.