

Distr.: General  
23 August 2007  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



## الدورة الثانية والستون

البنود ١٣٠ و ١٣٩ و ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت\*  
الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩  
إقامة العدل في الأمم المتحدة  
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم  
المتحدة لحفظ السلام

## إقامة العدل

## تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦١/٦١، أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. ومن المقرر تنفيذ النظام الجديد في موعد أقصاه كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وطلبت الجمعية إلى الأمين العام، في هذا القرار وفي مقرر ذي صلة (٥١١/٦١ بء)، أن يقدم تفاصيل إضافية ومعلومات أساسية عن النظام الجديد المقترح.

ويوحّد هذا التقرير تلك الطلبات، ويورد تفاصيل الآثار المالية المترتبة على استحداث النظام الجديد. ويبين التقرير أيضا نتائج البحث والتحليل المقارنين وكذلك المشاورات المستفيضة التي جرت مع الموظفين والمديرين وممثلي الصناديق والبرامج في منظومة الأمم المتحدة. وتماشى التفاصيل الواردة في هذا التقرير على نحو تام مع الأحكام الواردة في مذكرة الأمين العام (A/61/758)، التي يعلق فيها على التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205).

\* A/62/150.



ويعرض الأمين العام في هذا التقرير العناصر الأساسية للإطار القانوني لنظام العدل الجديد، ويقدم تفاصيل إضافية عن عمليات محددة. وتشمل هذه العمليات تعيين القضاة واختيارهم، ومشاريع عناصر النظامين الأساسيين للمحكمتين، ومقترحات تفاصيل الإجراءات التأديبية، وتقييم الإدارة، وتقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين في إطار النظام الجديد. ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تولي الاعتبار الواجب لهذه المقترحات وأن تعتمد الموارد اللازمة في إطار كل من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بمبلغ ١٦ ٦٤٤ ٠٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) وحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بمبلغ ٨١١ ١٠٠ دولار، بغية تنفيذ النظام على نحو كامل في غضون الإطار الزمني المحدد.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	الصفحة
٥	٥-١	أولا - مقدمة
٦	١٢-٦	ثانيا - لمحة عامة
٩	٣٣-١٣	ثالثا - نظام موحد
٩	٢٢-١٣	ألف - النطاق المقترح للنظام الجديد
١٣	٣٣-٢٣	باء - المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين
١٨	٥٢-٣٤	رابعا - نظام العدل غير الرسمي
١٩	٣٦	ألف - مكتب أمين مظالم وحيد ومتكامل ولا مركزي للأمانة العامة وصناديقها وبرامجها
٢٠	٣٧	باء - وظائف جديدة لمكتب أمين المظالم في جنيف ونيروبي وفيينا
٢٠	٤٤-٣٨	جيم - إنشاء شعبة جديدة الوساطة
٢١	٤٩-٤٥	دال - عملية ترشيح واختيار أمين المظالم في الأمم المتحدة
٢٣	٥٢-٥٠	هاء - اختصاصات منقحة لمكتب أمين المظالم
٢٣	١٤٦-٥٣	خامسا - نظام العدل الرسمي
٢٤	٧٤-٥٥	ألف - ترشيح واختيار قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف
٣١	٩٥-٧٥	باء - التقييم الإداري للقرارات المطعون فيها
٣٧	١٢٤-٩٦	جيم - الإجراءات التأديبية
٤٥	١٢٨-١٢٥	دال - مشروع عناصر النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف
٤٦	١٤٣-١٢٩	هاء - مقترحات أقلام سجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف وقواعدهما المؤقتة
٤٩	١٤٦-١٤٤	واو - ترتيبات الأعضاء الحاليين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٥٠	١٥٢-١٤٧	التدابير الانتقالية	سادساً -
٥٢	١٥٨-١٥٣	القدرة في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة	سابعاً -
٥٥	١٧٢-١٥٩	الآثار المالية وترتيبات تقاسم التكاليف	ثامناً -
٦٠	١٧٧-١٧٣	التوصيات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها	تاسعاً -
			المرفقات
٦٢	ST/AI/371	موجز الإجراءات التأديبية المتبعة حالياً في الأمانة العامة بموجب الأمر الإداري	الأول -
٦٤		موجز الإجراءات التأديبية الجديدة المقترحة في الأمانة العامة	الثاني -
٦٧		مشروع عناصر للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الثالث -
٧٨		مشروع عناصر للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الرابع -
٨٨		مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	الخامس -
٩٩		مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	السادس -
١٠٩		القدرة المقترحة لبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في ظل النظام الجديد لإقامة العدل	السابع -
١١٢		تفاصيل الآثار المالية	الثامن -
١١٨		خريطة تنظيمية	التاسع -

## أولا - مقدمة

- ١ - قررت الجمعية العامة، في الجزء الرابع من قرارها ٢٨٣/٥٩، أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل. وأنشئ الفريق المعني بإعادة التصميم وأحيل تقريره إلى الجمعية (A/61/205). وفي هذا القرار، طلبت الجمعية أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تعليقاته على التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم، مشفوعة بتقدير لما يقتضيه تنفيذ التوصيات من وقت وموارد. وعرضت مذكرة الأمين العام (A/61/758) الآراء الجماعية التي أبدتها الموظفون والإدارة.
- ٢ - ونظرت الجمعية العامة بعدئذ في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم، ومذكرة الأمين العام، والتقرير ذي الصلة الصادر عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/815)، بالإضافة إلى عدد من التقارير الأخرى، بما فيها تقرير عن تنفيذ التدابير الواردة في قرار الجمعية ٢٨٣/٥٩.
- ٣ - ورحبت الجمعية العامة، في قرارها الأخير ٢٦١/٦١، بتقرير الفريق المعني بإعادة التصميم وبمذكرة الأمين العام، وقررت أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. وتقرر تنفيذ النظام الجديد في موعد أقصاه كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وأوردت الجمعية، في الفقرة ٣٢ من ذلك القرار، ١٢ مسألة منفصلة طلب إلى الأمين العام أن يقدم عنها تقارير توفر معلومات إضافية، على أن تقدم تلك المعلومات إلى الجمعية لتنظر فيها أثناء الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين. وطلبت الجمعية أيضا، في مقررها ٥١١/٦١ بآء المتخذ بناء على توصية اللجنة السادسة، تقديم معلومات إضافية، بما فيها مشاريع عناصر نظام أساسي أو نظامين أساسيين للمحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف.
- ٤ - وفي القرار ٢٦١/٦١، طلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن الموارد اللازمة لتنفيذ القرار لتنظر فيه خلال الجزء الثاني من دورتها المستأنفة الحادية والستين. وصدر هذا التقرير (A/61/891) في ٣ أيار/مايو ٢٠٠٧، ثم نظرت فيه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي قدمت تعليقاتها عليه في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ (انظر A/61/936). ولم تنظر اللجنة الخامسة في هذين التقريرين أثناء الدورة الحادية والستين. وتبين الآثار المالية الواردة في المرفق الثامن لهذا التقرير الاحتياجات المبينة في هذا التقرير وكذلك الاحتياجات التي طلبها الأمين العام في تقريره (A/61/891).
- ٥ - ويأتي هذا التقرير استجابة للطلبات المشار إليها آنفا. وهو يستند إلى الموقف الذي اتخذته الأمين العام في مذكرته (A/61/758)، والقاضي بقبول معظم توصيات الفريق المعني

بإعادة التصميم، حسبما جرى تناوله بمزيد من التفصيل خلال الدورة الاستثنائية للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، المعقودة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. ويجسد هذا التقرير أيضا توصيات الفريق العامل المعني بالإجراءات التأديبية، التي اعتمدت في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، والاتفاقات الإضافية التي تم التوصل إليها خلال تلك الدورة. وقد حرص الأمين العام إلى أقصى حد ممكن على إبداء موقف موحد في هذا التقرير، يعكس الاتفاق الجماعي الذي توصل إليه الموظفون والإدارة والصناديق والبرامج<sup>(١)</sup>. بيد أنه تعذر التوصل، في بعض الحالات الفردية، إلى اتفاق تام، وقد ذُكر ذلك في هذا التقرير.

## ثانياً - لمحة عامة

٦ - شدد الأمين العام، في مذكرته (A/61/758)، على أن وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية والحياد والفعالية يشكل شرطاً لازماً لكفالة تمتع موظفي الأمم المتحدة بمعاملة نزيهة وعادلة. وثمة حاجة أساسية لتزويد المنظمة بنظام داخلي للعدل يتسم بحسن الأداء ووفرة الموارد، نظراً لأن الموظفين لا يمكنهم الالتجاء قانوناً إلى المحاكم الوطنية حين يتعلق الأمر بمظالم تتصل بالعمل. ويقع على عاتق الأمم المتحدة، بوصفها منظمة مشاركة في وضع القواعد والمعايير في مجال سيادة القانون، التزام خاص بأن تتيح لموظفيها نظام عدل يمثل امتثالاً تاماً للمعايير الدولية السارية في مجال حقوق الإنسان، ويقدم العدل في الوقت المطلوب وعلى نحو فعال ونزيه. وعلاوة على ذلك، يشكل إنشاء نظام عدل داخلي يحظى بثقة كل من الموظفين والإدارة عاملاً أساسياً لتعزيز الثقة المتبادلة وتوطيد المساءلة، الأمر الذي سيعزز بدوره المنظمة. وأخيراً، تدعو الحاجة إلى تكييف نظام العدل الداخلي مع تغير القوى العاملة في منظمة ما فتئت تزداد عولمة، وإلى إعادة هيكلته على نحو يتيح لجميع موظفيها، أينما كان مركز عملهم، إمكانية فعلية للجوء إليه.

٧ - ولذا، يرحب الأمين العام ترحيباً قوياً بتأييد الجمعية العامة لهذه الرؤية، والتزامها بإنشاء نظام أفضل لإقامة العدل في الأمم المتحدة، على نحو ما يتبدى في قرارها ٢٦١/٦١ ومقررها ٥١١/٦١ بآء.

٨ - وضماناً للتنفيذ التام لكل عنصر من العناصر التي حددها الجمعية العامة بوصفها جزءاً لا يتجزأ من النظام الجديد، بما في ذلك الاستقلالية، والشفافية، والمهنية، وتوافر الموارد

(١) لأغراض هذا التقرير، يقصد بالصناديق والبرامج منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

الكافية، واللامركزية، ينبغي أن تتخذ الجمعية عددا من القرارات الحاسمة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين، كي يتسنى إرساء أسس النظام الجديد بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وهو الموعد النهائي المتفق عليه للتنفيذ. وعلاوة على ذلك، سيتعين، خلال عام ٢٠٠٨، توظيف وتدريب أفراد سيضطلعون بأدوار رئيسية في إقامة نظام العدل الجديد وتنفيذه.

٩ - ويبين هذا التقرير العناصر الأساسية للإطار القانوني لنظام إقامة العدل الجديد، كما يقدم مزيدا من التفاصيل بشأن العمليات المحددة في نظام العدل (ولا سيما تسمية القضاة وتعيينهم، والمهمة المقترحة لتقييم الإدارة، والإجراءات التأديبية، ومشاريع العناصر المقترحة للنظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والمقترحات المتصلة بلائحتي المحكمتين وقلمي التسجيل بهما). ويبين التقرير نتائج البحث والتحليل المقارنين المستفيذين، وكذلك المشاورات المتعمقة التي جرت مع الصناديق والبرامج، ومع الموظفين والمديرين من مختلف مكاتب الأمانة العامة.

١٠ - وتوخيا للوضوح، يتبع هذا التقرير أساسا الفروع الواردة في مذكرة الأمين العام (A/61/758). ويقدم الفرع الثالث أدناه تحليلا للنطاق الجديد المقترح والأساس المنطقي لتعزيز القدرة على تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويتناول الفرع الرابع مختلف جوانب النظام غير الرسمي، بما فيها إنشاء شعبة الوساطة واختصاصات المكتب الوحيد المتكامل لأمين المظالم للأمم المتحدة. ويشرح الفرع الخامس بالتفصيل (شأنه شأن المرفقات ذات الصلة) الخصائص الرئيسية للنظام الرسمي، بما في ذلك مقترحات تعيين القضاة واختيارهم، ومشاريع عناصر النظامين الأساسيين ولائحتي محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والإجراءات التأديبية المقترحة. ويعرض الفرع السادس التدابير اللازمة للانتقال السلس بين نظامي عدل داخلي يتسمان باختلاف شديد. ويتناول الفرع السابع بالتحديد أجزاء النظام التي سيجري إنشاؤها في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. ويتطرق الفرع الثامن إلى الآثار المالية وترتيبات تقاسم التكاليف. ويتضمن الفرع التاسع توصيات بالإجراءات التي تتخذها الجمعية العامة.

١١ - وينبغي ملاحظة أن الآثار المالية الواردة في هذا التقرير قد أعدت بناء على مذكرة الأمين العام (A/61/758)، مع الفروق التالية:

(أ) حُدد تاريخ التنفيذ في هذا التقرير في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وفي المذكرة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨؛

(ب) طُلبت وظائف أمناء المظالم في جنيف وفيينا ونيروبي بشكل منفصل في تقرير الأمين العام (A/61/891)؛

(ج) طُلبت الوظائف المتعلقة بشعبة الوساطة بشكل منفصل أيضا في تقرير الأمين العام (A/61/891)؛

(د) طُلبت سبع وظائف إضافية في مكتب إقامة العدل وكذلك موارد لاقتناء مجموعة برمجيات حاسوبية. وطُلب توفير موظفين قانونيين إضافيين اثنين برتبة ف-٢؛ ولم يعد ثمة داع لتوفير موظف من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية) بعد أن طُلب إتاحة وظائف إضافية من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، وخمس وظائف إضافية من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) ليشغلها معاون في تكنولوجيا المعلومات وأربعة معاونين قانونيين/إداريين، وطُلب إتاحة منصب إضافي من الرتبة المحلية لإنجاز الأعمال القانونية/الإدارية في قلم المحكمة في نيروبي. وأعيد تصنيف وظيفة رئيس قلم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من رتبة ف-٥ إلى رتبة مد-١ على غرار رتبة رئيس قلم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ولم يعد ثمة داع لوظيفة رئيس قلم المحكمة في نيويورك من رتبة ف-٥ نظرا لأنه يُطلب الآن إنشاء وظيفتي رئيس قلم المحكمة من رتبة مد-١. وأعيد تصنيف وظيفة رئيس قلم المحكمة في نيروبي من رتبة ف-٤ إلى رتبة ف-٥ على غرار رئيس قلم المحكمة في جنيف. وأعيد تصنيف أربع وظائف موظفي البحث في المجال القانوني من رتبة ف-٣ إلى رتبة ف-٤ بغية كفالة إتاحة ما يكفي من الخبرات لدعم الجهاز القضائي؛

(هـ) طُلب إتاحة وظيفتين إضافيتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة؛

(و) طُلب إتاحة ثلاث وظائف إضافية لعمليات حفظ السلام برتبة موظف وطني في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من أجل إمداد الموظفين الوطنيين بالمساعدة، كما طلب إعادة تصنيف ثلاث وظائف من رتبة ف-٣ إلى رتبة ف-٤ في مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة من أجل الاضطلاع بمسؤوليات إقليمية وتلبية احتياجات محددة أخرى، من قبيل المتطلبات اللغوية الواسعة النطاق في المنطقة.

١٢ - ويحدو الأمين العام الأمل في أن يؤدي استعراض اللجنة السادسة لمختلف الجوانب القانونية للنظام وفقا لمقرر الجمعية العامة ٥١١/٦١ بء، ومع مراعاة التوصيات ذات الصلة التي قدمتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/61/815)، الفقرات ١١ و ٤٥ و ٤٦ و ٥٣)، واستعراض اللجنة الخامسة لقراردى الطلبات الواردة في قرار الجمعية ٢٦١/٦١، إلى توفير الأساس للجمعية للتوصل إلى اتفاق بشأن القاعدة التمويلية والتوظيفية

الكافية لنظام العدل الجديد. وعلى هذا الأساس، سيكون الأمين العام في وضع يمكنه من التخطيط لتنفيذ النظام الجديد المقرر إنشاؤه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ تنفيذًا كاملاً.

### ثالثاً - نظام موحد

#### ألف - النطاق المقترح للنظام الجديد

١٣ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٣٢ (أ) من القرار ٢٦١/٦١، إجراء تحليل متعمق بشأن نطاق الأشخاص الذين يمكن أن يشملهم النظام الجديد لإقامة العدل.

١٤ - وأوصى الأمين العام، في مذكرته (A/61/758)، بإفساح مجال اللجوء إلى نظام العدل غير الرسمي والرسمي للأفراد التاليين: (أ) الموظفون؛ (ب) والموظفون السابقون والأشخاص الذين يقدمون مطالبات باسم موظفين متوفين؛ (ج) وجميع الأشخاص الذين يقومون بأداء عمل عن طريق خدمة شخصية يقدمونها للمنظمة، أيا كان نوع العقد الذي عُيّنوا بموجبه، على ألا يشمل ذلك الأفراد العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام، أو المتطوعين (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة)، أو المتدربين الداخليين، أو الأفراد المقدمين دون مقابل من الفئة الثانية (المعرّفين في الأمر الإداري ST/AI/1999/6)، أو الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو بموجب عقد مع مورّد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية.

١٥ - ويبيّن الجدول أن عدد الموظفين في الأمانة العامة والصناديق والبرامج في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧ بلغ مجموعه ٧٢٢ ٦٠ موظفاً. ومن بين هؤلاء الموظفين، يعمل ٥١٧ ٣٤ موظفاً في الأمانة العامة و ٢٦ ٢٠٥ موظفين في الصناديق والبرامج.

## الجدول ١

## موظفو الأمانة العامة والصناديق والبرامج

(في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧)

عدد الموظفين	
<b>الأمانة العامة</b>	
١١ ٢٤٣	المقر
٢ ٥٨١	اللجان الإقليمية
١٨ ٥٦٣	عمليات السلام
٢ ١٣٠	المحاكم الجنائية
<b>٣٤ ٥١٧</b>	<b>(المجموع الفرعي للأمانة العامة)</b>
<b>الصناديق والبرامج</b>	
٩ ٩١٣	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
٧ ٤٨٥	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٦ ٢٩٧	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
١ ٦٥٩	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٨٥١	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
<b>٢٦ ٢٠٥</b>	<b>(المجموع الفرعي للصناديق والبرامج)</b>
<b>٦٠ ٧٢٢</b>	<b>المجموع</b>

(أ) يشمل هذا الرقم موظفي صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية.

١٦ - تضم فئة الأفراد من غير الموظفين المذكورة في الفقرة ١٤ أعلاه (المشار إليها فيما بعد بعبارة "الأفراد غير الموظفين") متطوعي الأمم المتحدة، والاستشاريين، وفرادى المتعاقدين، والعمال بأجور يومية. ويبين الجدول ٢ أنه خلال الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧، استخدمت الأمانة العامة ١٣ ٦٧١ من الأفراد غير الموظفين، بينما استخدمت الصناديق والبرامج زهاء ١٦١ ٢٤. وعلاوة على ذلك، بلغ عدد متطوعي الأمم المتحدة في الفترة نفسها ٧ ٦٢٩ متطوعاً<sup>(٢)</sup>.

(٢) لن يشمل النطاق الموسع الأفراد العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات السلام، أو المتطوعين (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة)، أو المتدربين الداخليين، أو الأفراد المقدمين دون مقابل من الفئة الثانية، أو الأشخاص الذين يقومون بأعمال ترتبط بتقديم السلع أو الخدمات بما يتجاوز خدماتهم الشخصية أو عملاً بأحكام عقد مع مورد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية (انظر A/61/758، الفقرة ١٠).

## الجدول ٢

الأفراد غير الموظفين الذين تعاقدت معهم الأمانة العامة والصناديق والبرامج في الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧

الكيان	الفئة	عدد الأفراد غير الموظفين <sup>(١)</sup>
<b>الأمانة العامة</b>		
المقر/اللجان الإقليمية	الاستشاريون	٣ ٣٩٥
	فرادى المتعاقدين	١ ٧٩٨
عمليات حفظ السلام	فرادى المتعاقدين	٥ ٠٨٢
	الاستشاريون	٨٤
	العمال بأجور يومية <sup>(ب)</sup>	٣ ٣١٢
<b>(المجموع الفرعي للأمانة العامة)</b>		<b>١٣ ٦٧١</b>
<b>الصناديق والبرامج</b>		
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	الاستشاريون	٢٥٤
اليونيسيف	فرادى المتعاقدين/الاستشاريون	٨ ٩٧٦
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	عقود الخدمة/اتفاقات الخدمات الخاصة	١٢ ٩٣١ <sup>(ج)</sup>
صندوق الأمم المتحدة للسكان	فرادى المتعاقدين	٢ ٠٠٠
<b>(المجموع الفرعي للصناديق والبرامج)</b>		<b>٢٤ ١٦١</b>
<b>متطوعو الأمم المتحدة</b>		<b>٧ ٦٢٩</b>
<b>المجموع</b>		<b>٤٥ ٤٦١</b>

(أ) وردت هذه الأرقام من كل مكتب وصندوق وبرنامج معني على حدة.

(ب) تسدد أجور العاملين اليوميين على أساس يومي، بخلاف الأفراد الذين يتقاضون أجرهم عند إكمال المهمة الموكلة إليهم أو انتهاء مدة العقد المحدد سلفاً.

(ج) يمثل هذا الرقم المجموع في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٧، وليس المجموع التراكمي للسنة.

١٧ - وإجمالاً، سيتيح النطاق المقترح لنظام إقامة العدل الجديد فرصة وصول ما يربو على ١٠٠ ٠٠٠ موظف وغيرهم من الأفراد غير الموظفين إلى النظام غير الرسمي ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وستواصل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف أيضاً، عاملة بوصفها محكمة إدارية، تلقي طلبات فيما يتصل بالقرارات التي يتخذها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو التي يتخذها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التي قبلت الولاية القضائية للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١٨ - ويرى الأمين العام أن من واجب المنظمة، باعتبارها رب عمل جيدا، أن تكفل للأفراد الذين يقومون بعمل عن طريق خدمة شخصية يؤدونها إلى المنظمة، أيا كان نوع العقد الذي عينوا بموجبه، اللجوء إلى سبل مجدية لحل المنازعات. ويتمشى ذلك مع الأهداف المرجحة من إعادة تصميم نظام العدل: ألا وهي تحسين فرص الوصول إلى النظام ليس فقط للموظفين بل وأيضا لأفراد معينين من غير الموظفين يؤدون خدمات إلى المنظمة، أيا كان موقعهم أو وظيفتهم. ويرى الأمين العام أن المنازعات التي يكون الأفراد غير الموظفين أطرافا فيها ستسوّى بفعالية أكبر متى أُفسح المجال أمامهم للوصول إلى نظام العدل نفسه المتاح للموظفين.

١٩ - وفي الوقت الراهن، فإن آلية حل المنازعات التي يكون من بين أطرافها استشاريون وفرادى متعاقدين هي التحكيم المخصص بموجب قواعد تحكيم لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، على النحو المبين في الشروط العامة لعقود خدمات الاستشاريين والمتعاقدين من الأفراد (يشار إليها فيما يلي باسم "الشروط العامة")، (انظر الأمر الإداري ST/AI/1999/7/Amend.1، المرفق). ويستند استخدام التحكيم المخصص كأسلوب لحل المنازعات الناشئة عن العقود مع الاستشاريين وفرادى المتعاقدين إلى البند ٢٩ من المادة الثامنة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها التي تنص على أن "على الأمم المتحدة أن تضع الوسائل المناسبة لتسوية: (أ) المنازعات الناشئة عن العقود أو غيرها من المنازعات المتعلقة بالقانون الخاص والتي تكون الأمم المتحدة طرفا فيها،...". وسعيا إلى إتاحة وسيلة ملائمة لتسوية أي منازعات ناشئة عن العقود المبرمة، ما فتئت الأمم المتحدة تدرج في عقودها بشكل منتظم أحكاما بشأن اللجوء إلى التحكيم<sup>(٣)</sup>.

٢٠ - ويرد اشتراط وجود بند متعلق بتسوية المنازعات في الفقرة ١٦ من الشروط العامة، التي تنص على أنه ينبغي بذل أفضل الجهود في سبيل تسوية أي نزاع ناشئ عن العقد ذي الصلة بالطرق الودية، لكن عندما تبوء هذه الجهود بالفشل، يجوز أن يحيل أي طرف من طرفي النزاع إلى التحكيم وفقا لقواعد تحكيم لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي. وتقضي هذه القواعد بأنه يجوز لهيئة التحكيم أن تتألف من محكم واحد أو ثلاثة محكمين. وخلال الفترة من عام ١٩٩٦ إلى غاية عام ٢٠٠٦، أُحيل إلى مكتب الشؤون القانونية

(٣) انظر حولية لجنة القانون الدولي، ١٩٦٧، المجلد الثاني، الصفحة ٢٩٦، والحولية القانونية للأمم المتحدة، ١٩٧٦، الصفحات ١٦٨ إلى ١٧٦. وانظر أيضا تقرير الأمين العام المعنون "الإجراءات القائمة لتنفيذ المادة الثامنة، البند ٢٩، من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، التي اعتمدها الجمعية العامة في ١٣ شباط/فبراير ١٩٤٦" A/C.5/49/65. وأحاطت الجمعية العامة علما بهذا التقرير في مقررها ٥٠٣/٥٠ المؤرخ ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦.

١٦ مطالبة من استشاريين أو فرادى المتعاقدين قدموا إخطارات تحكيم. ولا تشمل هذه الأرقام المطالبات التي قد يكون قام بتسويتها أحد المكاتب أو الإدارات في الأمانة العامة أو صندوق أو برنامج دون الرجوع إلى مكتب الشؤون القانونية. ومن بين هذه المطالبات الـ ١٦ جرت تسوية ست حالات، ولم تنتقل ثماني حالات إلى مرحلة التحكيم لأن المطالب لم يتابع الحالة عقب تقديم إخطار التحكيم، وشرعت حالتان في إجراءات التحكيم.

٢١ - وتخضع إجراءات الانتصاف الخاصة بمتطوعي الأمم المتحدة للأحكام المبينة في التذييل السادس عشر لشروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة الدوليين. ويجوز لمتطوع الأمم المتحدة أن يستأنف قرارا إداريا لدى المنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ثم لدى مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وإذا ما رغب متطوع الأمم المتحدة بعدئذ في الطعن في قرار مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يحال الموضوع إلى التحكيم.

٢٢ - ولعل ضآلة عدد الطلبات الرسمية لتسوية المنازعات عن طريق التحكيم تشير إلى أن التحكيم قد لا يكون وسيلة فعالة للانتصاف بسبب التكاليف المالية الباهظة وغيرها من العقبات العملية المرتبطة بإجراءات التحكيم. ويشير ذلك أيضا إلى أن ثمة حاجة إلى توفير نظام لتسوية المنازعات يكون متاحا بشكل أكبر للأفراد غير الموظفين. ويمكن أيضا النظر في وضع إجراءات سريعة لتسوية المطالبات التي يقدمها الأفراد غير الموظفين، أو التي تنطوي على مطالبات صغيرة يقدمها الموظفون وكذلك الأفراد غير الموظفين.

## باء - المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين

٢٣ - لا يحق لموظفي الأمم المتحدة اللجوء إلى محاكم خاضعة لولايات قضائية وطنية في المنازعات المتصلة بشروط توظيفهم مع المنظمة. وأقرت الأمم المتحدة أهمية تقديم "المشورة أو المساعدة وقيام مستشار، عند الاقتضاء، بتمثيل الموظفين باعتباره عنصرا هاما في إقامة العدل في الأمم المتحدة" وذلك لمدة تناهز العقدين، منذ إنشاء فريق تقديم المشورة (انظر الأمر الإداري ST/AI/351 و Amend.1)، الذي يقدم أعضاؤه المساعدة للموظفين على أساس تطوعي صرف.

٢٤ - ولاحظ الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، في الفقرة ١٠٦ من تقريره (A/61/205)، أن الفرق في الموارد القانونية المتاحة للإدارة والموظفين قد خلق عدم تكافؤ فادحا في الوسائل القانونية المتاحة في نظام العدل الداخلي. ووافق الأمين العام، في مذكرته (A/61/758)، على اقتراح الفريق المعني بإعادة التصميم بتعزيز المساعدة القانونية المقدمة للموظفين عن طريق كفالة أن يكون لدى كافة المستشارين وثائق التفويض

القانونية السليمة وأن يزود المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين بما يكفي من القدرات في جميع مراكز العمل الرئيسية وعمليات السلام في الميدان.

٢٥ - ويقوم اقتراح الأمين العام على الاعتراف، تمثيلاً مع مبدأ جعل نظام العدل الداخلي أكثر اتصافاً بالمهنية، بأن إمكانية الحصول على المساعدة القانونية المقدمة من موظفين مؤهلين قانونياً ويعملون على أساس التفرغ ستساعد على كفاية أن يعمل الطرفان على قدم من المساواة في نظام العدل الرسمي. فتزويد الموظفين بمستشارين قانونيين من ذوي الخبرة في النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة يخدم مصلحة الموظفين والمنظمة على السواء. وقد بينت التجربة أنه عندما يلجأ الموظفون إلى مستشارين قانونيين خارجيين لتمثيلهم، فإن عدم الإلمام بالإطار القانوني الذي ينطبق على منظومة الأمم المتحدة يمكن أن يساهم في خلق صعوبات لدى تسوية المنازعات.

٢٦ - ومن بين نقاط الاتفاق التي توصلت إليها اللجنة السادسة والتي تشير إليها الجمعية العامة في مقررها ٥١١/٦١ بآراء الاعتراف بأنه "ينبغي الاستمرار في تقديم المساعدة القانونية إلى الأشخاص المستحقين لها بموجب نظام إقامة العدل، ولكن من الضروري تعزيز هذه المساعدة" (انظر A/C.5/61/21، التذييل الأول). ووافقت الجمعية، في الفقرة ٢٣ من قرارها ٢٦١/٦١، على وجوب مواصلة تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأيدت تعزيز مكتب متخصص لتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية تقديم مقترحات مفصلة لتعزيز هذا المكتب، تشمل معلومات عن الممارسات المتبعة في القطاعين الحكومي والحكومي الدولي.

#### مقترحات لتعزيز المساعدة القانونية المقدمة للموظفين

٢٧ - إذا قررت الجمعية العامة اعتماد الاحتياجات من الموارد الخاصة بالمكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين، المقترح إنشاؤه، والواردة في المرفق الثامن من هذا التقرير، سيضم المكتب ١١ موظفاً من الفئة الفنية، تكون لديهم القدرة على إسداء المشورة لما يزيد على ٦٠.٠٠٠ موظف في الأمانة العامة، وفي الصناديق والبرامج. والمستشارون المؤهلون هم في أفضل وضع، بفضل التدريب والالتزامات الأخلاقية المهنية، لتقييم ورفض متابعة الدعاوى التي تكون غير مقنعة أو مفتعلة، ومن ثم يقللون من العبء الكلي للمنازعات القضائية. علاوة على ذلك، يرحب أن يقوم المستشارون المحترفون المطلعون بالإثراء عن رفع دعاوى تكون فرص النجاح فيها شبه معدومة وأن ينصحوا بالتسوية عن طريق النظام غير الرسمي، كلما أمكن ذلك. وعلى النحو المتفق عليه في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، ينبغي استعراض مدى كفاية ملاك الموظفين في المكتب بعد سنتين في ضوء

التجربة المكتسبة. غير أن ممثلي الموظفين اتخذوا الموقف الذي مفاده أن قدرة هذا المكتب ينبغي أن تكون مماثلة للقدرة المتاحة للإدارة حتى يُكفل "تكافؤ الفرص القانونية" المشار إليه في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205، الفقرتان ١٤ و ١٠٦).

٢٨ - وعملا على وضع معايير موحدة لتوفير المساعدة القانونية، ينبغي سن مدونة لقواعد السلوك، تشمل جميع الموظفين القانونيين الذين يتعهدون بنظام إقامة العدل، بما في ذلك موظفو الشؤون القانونية في المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين. وستتناول المدونة جملة أمور منها واجبات الموظفين القانونيين إزاء الموظفين وبوصفهم من أفراد الخدمة المدنية الدولية.

### المساعدة القانونية في المحاكم الوطنية

٢٩ - من المهم لدى فحص ما إذا كان أرباب العمل يوفرون المساعدة القانونية لموظفيهم في القطاعات الحكومية مراعاة أن جميع المنازعات المتصلة بالعمل في سياق أرباب العمل في الولايات القضائية للدول الأعضاء (سواء في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص)، تخضع للإطار القانوني الوطني ذاته وتسوّى في المحاكم الوطنية ذاتها. ولما كان المحامون المؤهلون لمزاولة أعمالهم في المحاكم الوطنية على دراية بفقهاء القضاء وبالإجراءات ذات الصلة في المحاكم الوطنية، لن يشكل إيجاد محامين أكفاء لتقديم المشورة للموظفين وتمثيلهم عبئا ثقيلا على المستخدمين في السياق الوطني. وفي المقابل، تخضع المنازعات المتصلة بالعمل في الأمم المتحدة لإطار قانوني فريد تابع للأمم المتحدة وتجري تسويتها بآليات ومؤسسات قضائية تابعة للأمم المتحدة، كلها مستقلة تماما عن القوانين الوطنية والمحاكم الوطنية. ومن شأن معظم المحامين المؤهلين لمزاولة أعمالهم في محاكم وطنية أن يكونوا غير ملمّين بمنظومة الأمم المتحدة. وتؤدي الخبرة أو التجربة التي تتوافر لدى الموظفين القانونيين في مكتب الشؤون القانونية وإدارة الشؤون الإدارية وفي الصناديق والبرامج في مجال القانون الإداري للأمم المتحدة، مقارنة بالمحامين أو المستشارين الخارجيين الذين قد لا يتمتعون بمستوى مكافئ للخبرة، إلى وضع الموظفين في وضع غير موات إذا لم يتمكنوا من إيجاد مستشارين يتمتعون بمؤهلات مماثلة لإسداء المشورة إليهم وتمثيلهم.

٣٠ - وقد يكون من المهم النظر في نظم العدالة التي تنطبق على العاملين في الخدمة العسكرية في السياق الوطني، الذين يطلب منهم عموما تسوية الدعاوى والشكاوى التأديبية في إطار القوانين العسكرية وفي محاكم عسكرية مستقلة عن القوانين الوطنية والمحاكم الوطنية. وفي هذه الظروف، التي تبدو مشابهة للظروف التي تواجه موظفي الأمم المتحدة، قرر عدد من البلدان أن إقامة العدل تقتضي توفير المساعدة القانونية مجاناً للعاملين في

الخدمة العسكرية. وأوضح استقصاء موجز للمساعدة القانونية المقدمة للعاملين في الخدمة العسكرية ما يلي:

(أ) في أستراليا، تتاح المشورة القانونية لأفراد الخدمة العسكرية على حساب رابطة الدول المستقلة في جميع مراحل التحقيق وإجراءات المحاكم والاستئناف في الجرائم التأديبية والجنائية<sup>(٤)</sup>. ويمكن لأفراد الخدمة العسكرية أيضا أن يطلبوا المساعدة القانونية لإعداد شكاوى بشأن إجراءات أو قرارات إدارية من خلال عملية للانتصاف من المظالم؛ ويخضع كل من نوع ومدى المساعدة القانونية المقدمة في هذه الحالات لموافقة المكتب القانوني الذي يدعم الوحدة التي ينتمي إليها الفرد<sup>(٥)</sup>. وعقب استعراض لنظام العدالة العسكرية الأسترالية في عام ٢٠٠٥، عُيِّن في الآونة الأخيرة مدير لخدمات محامي الدفاع بغرض تحسين خدمات محامي الدفاع المقدمة للأفراد العسكريين الأستراليين<sup>(٦)</sup>.

(ب) وفي الولايات المتحدة الأمريكية، أنشأ الجيش دائرة للدفاع أثناء المحاكمة لتوفير "خدمات محامي الدفاع للجنود إلى أن يمثلوا أمام المحكمة العسكرية أو تفرض عليهم عقوبة غير قضائية، أو تنهى خدمتهم إداريا أو يتعرضوا لأي إجراء مماثل في غير صالحهم"<sup>(٧)</sup>. فعلى سبيل المثال، يحق لأفراد الجيش أن يُمثلوا بمحام عسكري في المجالس الإدارية ويمكن لهم أيضا أن يتلقوا المشورة القانونية بشأن تعليق الإجراءات الوظيفية غير المواتية<sup>(٨)</sup>. وتوفر مكاتب الخدمات القانونية البحرية خدمات قانونية مشابهة للقوات العاملة في البحرية والمشاة البحرية وأعضاء خدمة حرس السواحل<sup>(٩)</sup>.

(ج) وفي كندا، تقدم مديرية خدمات محامي الدفاع المشورة القانونية العامة للموظفين خلال المحاكمات التي تتم بإجراءات موجزة، والتي تتناول مسائل تأديبية

(٤) تقرير اللجنة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والتجارة التابعة لمجلس الشيوخ الأسترالي: "فعالية نظام العدالة العسكرية الأسترالية" (حزيران/يونيه ٢٠٠٥)، الفقرة ٢-٢٧. (متاح من [http://www.aph.gov.au/Senate/committee/fadt\\_ctte/miljustice/report/report/report.pdf](http://www.aph.gov.au/Senate/committee/fadt_ctte/miljustice/report/report/report.pdf)).

(٥) المرجع نفسه، الفقرة ١٠-٤٥.

(٦) انظر <http://www.defence.gov.au/defencemagazine/editions/200703/sections/miljust.htm>.

(٧) R. Peter Masterton, "The defense function: the role of the U.S. Army Trial Defense Service", the Army Lawyer, Department of the Army Pamphlet 27-50-340 (March 2001).

(٨) المرجع نفسه، الصفحتان ١٢ و ١٦.

(٩) <http://www.jag.navy.mil/FieldOffices/NLSO3.htm>.

ثانوية<sup>(١٠)</sup>. وفي الوقت الذي لا تناط فيه رسمياً بمهامي المديرية بالولاية مهمة إسداء المشورة بشأن المسائل الإدارية، فإن هؤلاء المحامين في الواقع يقدمون أيضاً المشورة بشأن إجراءات الانتصاف من المظالم<sup>(١١)</sup>.

٣١ - وقد جرى استعراض أمثلة وطنية أخرى، غير أن أوجه الشبه المباشرة بينها وبين ما هو موجود في الأمم المتحدة أقل، برغم أنها مفيدة. ففي جنوب أفريقيا، مثلاً، "كل شخص يخضع للمدونة له الحق في (أ) التمثيل القانوني الذي يختاره على نفقته الخاصة، أو في أن يعين له محام عسكري على نفقة الدولة عندما يتقرر مثوله أو محاكمته أمام محكمة يرأسها قاض عسكري أو قاض عسكري أقدم؛ و (ب) التشاور مع ممثله القانوني أو مع محام عسكري قبل أن يتخذ أي قرار بالاستماع إليه في جلسة تأديبية"<sup>(١٢)</sup>. ومثال آخر على ذلك هو النظام العسكري الروسي، وهو نظام مستقل ولا يخضع إلا للدستور. وتقدم هيئة الخدمة القانونية للقوات المسلحة المشورة للجنود والموظفين المدنيين وأفراد أسرهم في الشؤون الشخصية، وفي مجال حماية حقوقهم فيما يتصل بواجباتهم. كما تقدم الوحدة العسكرية الدعم القانوني فيما يتعلق بالقضايا التعاقدية وقضايا المطالبات.

٣٢ - وفي بعض الولايات القضائية الوطنية، تقدم نقابات العمال أيضاً المساعدة القانونية للمستخدمين في المنازعات المتصلة بالعمل. وفي الفقرة ٢٦ من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩، دعت الجمعية العامة "ممثلي الموظفين إلى دراسة إمكانية وضع خطة يمولها الموظفون داخل المنظمة لتقديم المشورة القانونية والدعم القانوني للموظفين"، وتكررت هذه الدعوة في الفقرة ٢٤ من قرارها ٢٦١/٦١. وأكد فريق الاتصال بين الموظفين والإدارة، الذي أنشئ في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أن مثل هذا النظام لن يكون قابلاً للتطبيق ولا مستداماً في حالة الأمم المتحدة. فخلافاً لنقابات العمال الوطنية التي تحظى بمصدر تمويل يعول عليه من خلال رسوم العضوية حيث تكون عضوية النقابة إلزامية، لا يشترط على موظفي الأمم المتحدة أن يصبحوا أعضاء يدفعون رسوماً لاتحادات موظفي الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، ليس هناك نقابة وحيدة للأمم المتحدة، بل هناك شبكة من فرادى الهيئات والجمعيات الممثلة للموظفين، والعديد منها هيئات

(١٠) دليل مديرية خدمات محامي الدفاع، الصفحات ١-٤ و ٢-٣. متاح من [http://www.forces.gc.ca/jag/military-justice/ddcs/publications/manual/complete\\_e.pdf](http://www.forces.gc.ca/jag/military-justice/ddcs/publications/manual/complete_e.pdf)

(١١) التقرير السنوي لمدير خدمات محامي الدفاع للفترة الممتدة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢، الفقرة ١٦. متاح من [http://www.dnd.ca/jag/military\\_justice/ddcs/publications/DDCSAnnualReport2001-2002\\_e.pdf](http://www.dnd.ca/jag/military_justice/ddcs/publications/DDCSAnnualReport2001-2002_e.pdf)

(١٢) انظر [www.polity.org.za/attachment.php?aa\\_id=3459](http://www.polity.org.za/attachment.php?aa_id=3459)

وجمعيات جدّ صغيرة. وحتى لو أمكن تحديد التمويل، فإن مثل هذا النظام سيعتمد على الأرجح على محامين خارجيين، بما ينطوي عليه ذلك من قيود متأصلة، على نحو ما ذكر آنفاً.

### المساعدة القانونية في القطاع الحكومي الدولي

٣٣ - تعرض مختلف المؤسسات والهيئات في منظومة الأمم المتحدة درجات متفاوتة من المساعدة القانونية للموظفين الذين يقدمون دعاوى استئناف أو يخضعون لإجراءات تأديبية. ولا تملك بعض المنظمات (برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، والاتحاد الدولي للاتصالات)، نظاماً رسمياً للمساعدة القانونية أو المالية لكنها تسمح للموظفين الحاليين أو السابقين بالاضطلاع بدور المحامي. كما تسمح بعض المنظمات (برنامج الأغذية العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية) لجمعيات الموظفين بعرض مساعدتها أو تيسر الاستعانة بالخدمات القانونية. وقد سعى موظفون من عدد من المنظمات ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة (بما فيها منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والأونروا) إلى الحصول على المساعدة من فريق تقديم المشورة في نيويورك. وتعرض منظمات أخرى، بما فيها منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، خدمات فريقها الخاص لتقديم المشورة الذي يتألف أساساً من متطوعين. ويمكن لمنظمة الأغذية والزراعة واليونسكو واليونيدو والأونروا، أن تواصل استفادتها من المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين والإسهام فيه بناء على ذلك استناداً إلى ترتيبات متفق عليها لتقاسم التكاليف. وينبغي الإشارة أيضاً إلى أن جميع المنظمات المذكورة أعلاه في النظام الموحد للأمم المتحدة ليس لديها نظام ذو طابع احترافي وذو مستويين لإقامة العدل.

### رابعاً - نظام العدل غير الرسمي

٣٤ - يشير الأمين العام إلى اعتراف الجمعية العامة بأن تسوية المنازعات بصورة غير رسمية يشكل عنصراً حاسماً في النظام الجديد. وسيساعد تعزيز آليات تسوية المنازعات بصورة غير رسمية المنظمة على تفادي الدعاوى القضائية التي هي في غنى عنها. وقررت الجمعية في قرارها ٢٦١/٦١ إنشاء مكتب أمين مظالم وحيد ومتكامل ولا مركزي للأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (الفقرة ١٢). كما طلبت إلى الأمين العام أن يحدد ثلاث وظائف لمكتب

أمين المظالم لجنيف وفيينا ونيروبي (الفقرة ١٣)؛ وقررت إنشاء شعبة للوساطة رسمياً يكون موقعها بالمقر داخل مكتب أمين المظالم التابع للأمم المتحدة، وذلك لتوفير خدمات الوساطة الرسمية للأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (الفقرة ١٦). وطلبت الجمعية كذلك إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن "مقترحات بشأن عملية ترشيح واختيار أمناء المظالم [...]، تراعى فيها توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية..." (الفقرة ٣٢ ب)) وعن "احتصاصات منقحة لأمين المظالم، حسب الاقتضاء، تراعى فيها التغييرات المقترح إدخالها والأماكن المقترحة" (الفقرة ٣٢ ج)).

٣٥ - وفي سياق الجهود المتواصلة الرامية إلى التنسيق والتعاون، يقوم مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، ومكتب أمناء المظالم المشتركين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/اليونيسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) ومكتب الوسيط التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بالتشجيع على وضع معايير للممارسة ومبادئ توجيهية للعمل وتحديد فئات للإبلاغ واستحداث قواعد بيانات خاصة به. وقد استفادت تلك المكاتب، في قيامها بذلك، من خبرة شبكة أمناء المظالم والوسطاء التابعين للأمم المتحدة والمنظمات الدولية المتصلة بها وغير ذلك من الجمعيات المهنية ذات الصلة. وستتقاسم المكاتب خطط السفر لتقديم الدعم المشترك بين الوكالات وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد. وعلى الصعيد الإقليمي، يتوقع أن يكون هناك تعاون وثيق تحسباً لإنشاء مكاتب أمناء المظالم الإقليمية في نيروبي وجنيف وفيينا.

## ألف - مكتب أمين مظالم وحيد ومتكامل ولا مركزي للأمانة العامة وصناديقها وبرامجها

٣٦ - أعدت المكاتب المعنية (مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، ومكتب أمناء المظالم المشتركين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/اليونيسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) ومكتب الوسيط التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، خارطة طريق أولية لتحقيق الهدف الذي وضعته الجمعية العامة بأكثر الطرق تنسيقاً وأقلها عرقلة بغرض الحفاظ على مستويات الفعالية والكفاءة الحالية في كل مكتب من هذه المكاتب. ومن المتوقع، على النحو المبين في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم، أن يواصل المكتب المتكامل الاستجابة والتفاعل، على نحو مباشر ومركز، مع الصناديق والبرامج من خلال الاتصال بالرؤساء التنفيذيين وجمعيات الموظفين لكل منها، وأن يقدم تقريراً سنوياً إلى مجالسها التنفيذية.

## باء - وظائف جديدة لمكتب أمين المظالم في جنيف ونيروبي وفيينا

٣٧ - لاحظت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/61/936)، الفقرة ١٦)، أن الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحديد ثلاث وظائف لأمناء المظالم الإقليميين، على غرار ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة ١٣ من قرارها ٢٦١/٦١، لم تثمر بعد. وفي ضوء أهمية تمكين الموظفين العاملين في مراكز عمل خارج المقر من الاستعانة بخدمات أمين المظالم، توصي اللجنة بإنشاء الوظائف المطلوبة (١ مد-١ لكل من جنيف ونيروبي و ١ ف-٥ لفيينا على التوالي) كوظائف مؤقتة تمول في إطار المساعدة المؤقتة العامة للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ولم تنظر اللجنة الخامسة في هذا الطلب خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة.

## جيم - إنشاء شعبة جديدة للوساطة

٣٨ - وفقا للتوصية الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/936، الفقرة ١٨)، ستنظر اللجنة الخامسة في إيجاد وظائف من أجل إنشاء شعبة الوساطة ضمن مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة أثناء الدورة الثانية والستين للجمعية العامة في سياق الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي غضون ذلك، سيواصل مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، ومكتب أمناء المظالم المشتركين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/اليونيسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) ومكتب الوسيط التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين توفير خدمات الوساطة غير الرسمية من الموارد المتوفرة.

٣٩ - ويتوقع أن تتلقى شعبة الوساطة وأن تدير طلبات مشتركة للوساطة وأن تعمل كطرف ثالث محايد لمساعدة الأطراف على التوصل إلى تسوية مقبولة مصورة مشتركة. وسيحدد أمين المظالم في مرحلة مبكرة الحالات التي قد يسهل إجراء الوساطة فيها. وستجرى وساطة طوعية عندما تشير الأطراف إلى موافقتها على المضي فيها، وقد تحدث في أي وقت قبل أن تصل المسألة إلى مرحلة الحكم النهائي في النظام الرسمي.

٤٠ - وستجري شعبة الوساطة أيضا الوساطة المحالة إليها بأمر من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وستستلزم هذه الإحالة من الأطراف أن تبذل جهودها بحسن نية لحل نزاعها بالوساطة في غضون فترة محددة. على أنه لن يجري إرغام أي طرف على قبول اتفاق ما، وإذا لم يتوصل إلى أي اتفاق لدى انقضاء المدة المحددة ستستمر الإجراءات في إطار نظام العدل الرسمي. ويمكن أن تجري الوساطة في أي وقت قبل أن تصل المسألة إلى مرحلة الحكم النهائي في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٤١ - وتختلف إحالة الوساطة من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات إلى أمين المظالم اختلافاً ذا شأن عن الممارسة المتبعة، حيث لا ترتبط خدمات الوساطة التي يقدمها مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة ومكتب أمناء المظالم المشتركين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/اليونيسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) ومكتب الوسيط التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بنظام العدل الداخلي الرسمي.

٤٢ - وفي جميع حالات الوساطة، سواء طلبها الأطراف أو أمرت بها محكمة المنازعات، ينبغي أن تبقى البيانات الشفوية أو الخطية المدلى بها أثناء عملية الوساطة سرية بالنسبة لكل المعنيين وغير مقبولة في أي دعوى قضائية لاحقة. ويكتسي مبدأ السرية أهمية لتشجيع المناقشة الصريحة للقضايا واللازمة لتسوية المنازعات. وما دامت الوساطة جارية، يطلب إلى كلا الطرفين الامتناع عن اتخاذ مزيد من الإجراءات في النظام الرسمي وغير الرسمي. وعندما تبلغ قضية ما نظام العدل الرسمي وتخضع للوساطة، تعلق المواعيد النهائية لتقديم المطالبات بناء على ذلك.

٤٣ - ويكون الاتفاق الناشئ عن الوساطة ملزماً وقابلاً للإنفاذ بصورة آلية حال صياغته خطياً وتوقيعه من جانب كلا الطرفين. ومن شأن الاتفاق الذي جرى التوصل إليه عن طريق الوساطة أن يمنع الطرفين من اللجوء مرة أخرى إلى النظامين الرسمي وغير الرسمي. وإذا لم يمثل أحد الطرفين بسرعة لأحكام الاتفاق، يحق للطرف الآخر أن يطلب إصدار أمر زجري من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بغرض إنفاذ الاتفاق. وسوف تعمم المبادئ التوجيهية لتشغيل شعبة الوساطة في شكل أمر إداري، بما في ذلك النظام الداخلي والأطر الزمنية.

٤٤ - وترد تفاصيل شعبة الوساطة داخل مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة في تقرير الأمين العام (A/61/891). وستكون الشعبة من كبير وسطاء من الرتبة مد-١، ووسيطين أقدمين متفرغين من الرتبة ف-٥، ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى). وسيتولى كبير الوسطاء المسؤولية العامة عن خدمات الوساطة التي ستقدمها الشعبة الجديدة وكذلك عن كفاءة أن تعكس اتفاقات الوساطة التي يتوصل إليها الطرفان اتفاقاً حقيقياً وأن تتقيد بمبادئ الوساطة وأفضل ممارساتها. كما سيحفظ رئيس الوسطاء قائمة بالوسطاء المحترفين الدوليين. وسيدعم الوسيطان الأقدمان كبير الوسطاء بإجراء الوساطة وصياغة اتفاقات الأطراف. ويجب أن يتوافر لدى جميع الوسطاء التدريب والمؤهلات المهنية المناسبة.

## دال - عملية ترشيح واختيار أمين المظالم للأمم المتحدة

٤٥ - وافق الأمين العام في مذكرته (A/61/758، الفقرة ١٣) المتعلقة بتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل على توصية الفريق بشأن اختيار أمين المظالم للأمم المتحدة وتعيينه. واقترح الفريق في الفقرة ٥٨ من تقريره (A/61/205، الفقرة ٥٨) أن يقوم الأمين العام بتعيين أمين المظالم للأمم المتحدة وأن يقوم الرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج بتعيين أمناء المظالم لتلك الهيئات من قائمة مرشحين تضعها لجنة اختيار. وتتكون لجنة الاختيار من ممثلين عن الإدارة والموظفين، وكذلك من أمناء مظالم خارجيين.

٤٦ - وقد أكدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، لدى نظرها في التقارير الآنفة الذكر، على ضرورة ضمان استيفاء شروط الأهلية وتعزيز الشفافية في عمليتي التعيين والاختيار. وشددت اللجنة أيضا على أهمية تحديد مؤهلات واضحة وذات صلة بالموضوع ويمكن التحقق منها، وأوصت بأن تضع لجنة الاختيار إجراءات للتحقق من مؤهلات المرشحين المرتقبين. وأشارت اللجنة الاستشارية أيضا إلى أنه ينبغي إيلاء العناية اللازمة لكفالة توسيع نطاق التمثيل الجغرافي، سواء لأعضاء لجنة الاختيار أو للمرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين لأغراض الاختيار. وأضافت اللجنة أنه ينبغي بذل جهود لكفالة تعميم فرص الحصول على هذه الوظائف على نطاق واسع، بهدف ضمان وجود مجموعة كبيرة من المرشحين المحتملين للاختيار من بينهم، وكذلك للحفاظ على الطابع التقني للجنة الاختيار.

٤٧ - ونظرا إلى أن ولاية أول أمين للمظالم في الأمم المتحدة انتهت في تموز/يوليه ٢٠٠٧، قرر الأمين العام، وفقا لروح توصيات الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، المضي قدما بعملية اختيار شاملة وشفافة إلى حد كبير. وكتب الأمين العام عقب التشاور مع اللجان الرئيسية التابعة للجمعية العامة واللجنة الاستشارية، إلى جميع الدول الأعضاء والجمعيات المهنية ذات الصلة ملتמسا تقديم الترشيحات المناسبة. وإضافة إلى ذلك، شجعت مادة جرى بثها على الشبكة الداخلية للأمم المتحدة مقدمي الطلبات الداخلية المؤهلين على التقدم بترشيحاتهم.

٤٨ - وسوف تعقد لجنة اختيار خاصة، تضم ممثلين للموظفين والإدارة فضلا عن خبراء خارجيين. ومن المتوقع أن تقوم لجنة الاختيار بفحص الطلبات وإعداد قائمة قصيرة بالمرشحين والمشاركة في عملية إجراء المقابلات وتقديم توصية نهائية للأمين العام.

٤٩ - ورحبت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين، التي عقدت في قبرص في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، بقرار الأمين العام الأخذ بإجراءات الاختيار التي أوصى بها الفريق المعني بإعادة التصميم في العملية المقبلة لاختيار أمين مظالم جديد للأمم المتحدة.

## هاء - اختصاصات منقحة لمكتب أمين المظالم

٥٠ - صيغت الاختصاصات الحالية لمكتب أمين المظالم للأمم المتحدة (انظر ST/SGB/2002/12) بطريقة عامة وشاملة. وتشمل الاختصاصات "إتاحة خدمات شخص غير منحاز ومستقل لمعالجة مشاكل الموظفين المتصلة بالعمل". وقد استخدم مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة، ومكتب أمناء المظالم المشتركين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/اليونيسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) ومكتب الوسيط التابع لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، في حدود القيود المفروضة على الموارد المتوفرة لديها، نُهجًا مختلفة، بما فيها الوساطة، للتسوية غير الرسمية للمنازعات (انظر A/61/524، الفقرات ٦ و ٩ و ٣٩).

٥١ - ويبين الفحص الدقيق لتلك الاختصاصات أنه سيتوجب إدماج بعض العناصر الجديدة التي توسع نطاق مهام مكتب أمين المظالم في الاختصاصات المنقحة. وتشمل هذه العناصر الجديدة إنشاء مكتب أمين مظالم وحيد ومتكامل ولا مركزي للأمانة العامة وصناديقها وبرامجها، وإنشاء شعبة وساطة جديدة ستقدم، فيما تقدم، خدمات الوساطة الرسمية في المنازعات المتصلة بالعمل، ورصد سوء الإدارة، والتعرف على المسائل العامة الواسعة النطاق.

٥٢ - وسوف تناقش المقترحات المذكورة أعلاه بتحسين وتعزيز اختصاصات مكتب أمين المظالم للأمم المتحدة مع فريق الاتصال المعني بإقامة العدل، الذي أنشئ في الدورة الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، لكفالة إسهام الموظفين والإدارة بالشكل المناسب في تصميم مكتب أمين المظالم وتشغيله.

## خامسا - نظام العدل الرسمي

٥٣ - وردت عناصر النظام الرسمي المقترح للعدل الداخلي في الفقرات ١٧ إلى ٣٦ من مذكرة الأمين العام (A/61/758). ووافق الأمين العام على ما يلي:

(أ) إنشاء نظام رسمي ذي مستويين، يتألف من دائرة ابتدائية ودائرة استئناف، وهما، على التوالي، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، اللتان تصدران قرارات ملزمة وتوفران سبل انتصاف مناسبة (القرار ٢٦١/٦١، الفقرة ١٩)؛

(ب) الاستعاضة بمحكمة المنازعات عن الهيئات الاستشارية القائمة ضمن نظام العدل الداخلي الحالي، بما في ذلك مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية المشتركة، وغيرها من الهيئات حسب الاقتضاء (القرار ٢٦١/٦١، الفقرة ٢٠)؛

(ج) إنشاء مهمة التقييم الإداري بصورة فعالة وتنسم بالكفاءة وعدم الانحياز لإتاحة الفرصة أمام الإدارة لتصحيح أو إبطال قرارات إدارية سابقة، قبل أن يقدم المشتكي دعوى إلى محكمة المنازعات.

٥٤ - طلبت الجمعية العامة تفاصيل إضافية عن عدة جوانب مختلفة من نظام العدل الداخلي الرسمي، المتصلة بما يلي: (أ) ترشيح واختيار قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، (ب) مهمة التقييم الإداري، (ج) الإجراءات التأديبية، (د) عناصر مشروع النظام الأساسي لكل من المحكمتين، (هـ) سجلات محكمة المنازعات وقواعدها المؤقتة، (و) الترتيبات الخاصة بالأعضاء الحاليين للمحكمة الإدارية. وترد المعلومات المتعلقة بهذه المسائل في الأقسام الفرعية أدناه.

## ألف - ترشيح واختيار قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٥٥ - إن الإجراءات المتخذة لترشيح واختيار قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والمعايير المستخدمة لاختيارهم، ستكون أساسية لضمان أن يكون القضاة العاملون في المحكمتين على أعلى درجة من الكفاءة، وأن يتمتعوا بما يتطلبه الأمر من خبرة وحسن تقدير ودراية. وسوف يعزز هذا بدوره ثقة المديرين والموظفين في نظام العدل الجديد.

٥٦ - وسعياً لبلوغ هذه الأهداف، اقترح الفريق المعني بإعادة التصميم إنشاء مجلس للعدل الداخلي بغرض إعداد قوائم الأشخاص المؤهلين للتعيين في المناصب القضائية المتوخاة للمحكمتين. وأضاف الفريق المعني بإعادة التصميم أن المجلس يجب أن يتكون من:

ممثل للموظفين، وممثل للإدارة، وحقوقيين خارجيين مرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني، وحقوقيين خارجيين مرموق آخرين يعينه الأمين العام رئيساً للمجلس بعد التشاور مع الأعضاء الأربعة الآخرين<sup>(١٣)</sup>.

٥٧ - ويعين الأمين العام قضاة محكمة الأمم للمنازعات من قائمة يعدها مجلس العدل الداخلي. ومن ناحية أخرى، تعين الجمعية العامة قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف من بين قائمة يعدها مجلس العدل الداخلي ويقدمها الأمين العام. ولا يجوز أن تضم أي محكمة من المحكمتين عضوين من رعايا دولة واحدة.

٥٨ - وأوصى الفريق المعني بإعادة التصميم التقييد بمعايير لتعيين القضاة، تتمثل في أن يكون هؤلاء الأفراد:

(أ) على درجة عالية من الأخلاق الفاضلة؛

(ب) متمتعين بالمؤهلات والكفاءة المعترف بها الضرورية لتقلد منصب قضائي

رفيع؛

(ج) لديهم خبرة مهنية في المجال لا تقل عن ١٠ سنوات في حالة قضاة محكمة المنازعات ولا تقل عن ١٥ سنة في حالة قضاة محكمة الاستئناف.

٥٩ - وفيما يتعلق بفترة شغل المناصب، اقترح الفريق أن يعين القضاة في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف

لفترة ولاية مدتها ٥ سنوات، قابلة للتجديد لفترة واحدة فقط، ولا يجوز إقصاؤهم إلا من جانب الجمعية العامة، بناء على طلب من الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة. وفضلاً عن ذلك، لا يحق لأي شخص يعين قاضياً أن يعين في أي منصب آخر في الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر<sup>(١٤)</sup>.

٦٠ - ويؤيد الأمين العام تأييداً كاملاً، على النحو المبين في الفقرة ٣٢ من مذكرته (A/61/758)، توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم الخاصة بترشيح واختيار قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وفي هذا الصدد، أعربت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، عند نظرها في تقرير الفريق ومذكرة الأمين العام المتصلة به، عن تحفظها بأن:

(١٣) A/61/205، الفقرة ١٢٧.

(١٤) المرجع نفسه، الفقرة ١٣٠.

هناك افتقارا إلى الوضوح فيما يتعلق بالكيفية التي سيتم بها تشكيل مجلس العدل الداخلي، والدور الذي سيقوم به، والعملية التي ستطبق لاختيار أعضاءه. ويساور اللجنة القلق لأن عناصر الدراية والخبرة والمؤهلات القانونية لأعضاء المجلس لم يتم التركيز عليها إلا بقدر ضئيل للغاية، وهي أمور بالغة الأهمية. وتكرر اللجنة ما أبدته من تعليقات في الفقرة ٣٠... حول ضرورة الأخذ بعملية تتسم بالحياة والتزاهة والشفافية يمكن أن تستقطب مجموعة كبيرة من المرشحين المحتملين الذين يتمتعون بما يلزم من مؤهلات متخصصة، ويكون من شأنها أن تكفل توافر التداير المناسبة للتحقق من مؤهلات المرشحين<sup>(١٥)</sup>.

٦١ - وفي وقت لاحق، طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦١/٦١، إلى الأمين العام تقديم مقترحات بشأن عملية ترشيح واختيار القضاة، تراعي فيها شواغل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المذكورة أعلاه.

### تكوين ووظائف مجلس العدل الداخلي

٦٢ - ومن المفيد، عند تقييم مقترحات فريق إعادة التصميم، النظر في الممارسة المتبعة في المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى فيما يتصل بترشيح واختيار القضاة في المحاكم الإدارية. فمحكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي، المنشأة في عام ٢٠٠٥ للفصل في المنازعات بين الاتحاد الأوروبي وموظفيه المدنيين، تستخدم لاستعراض وتحديد المرشحين المؤهلين لشغل المناصب القضائية آلية مماثلة لمجلس العدل الداخلي المقترح<sup>(١٦)</sup>. وتنظر لجنة مكونة من سبعة أشخاص، يختارهم أعضاء سابقون في محكمة العدل الأوروبية والمحكمة الابتدائية، إضافة إلى محامين مشهود لهم بالكفاءة، في الطلبات الخاصة بشغل مقاعد محكمة الخدمة المدنية، التي يمكن أن يتقدم بها أي شخص يحمل جنسية الاتحاد الأوروبي ويستوفي المؤهلات القضائية. ويخول للجنة الإفادة عن مدى أهلية المرشحين وإعداد قائمة بالمرشحين الأكثر ملائمة ممن تتوفر لديهم الخبرة الرفيعة. وتحتوي القائمة على أسماء مرشحين لا يقل عددهم عن ضعف عدد القضاة. ويتولى مجلس الاتحاد الأوروبي تعيين القضاة من بين رعايا الدول الأعضاء

(١٥) A/61/815، الفقرة ٤٨.

(١٦) نظام العدل الداخلي للاتحاد الأوروبي مشابه للنظام الجديد المتوخى للأمم المتحدة من حيث أنه يتضمن أكثر من مستوى للمراجعة القضائية. وتتولى محكمة الخدمة المدنية إدارة المستوى الأول. ولا تخضع قراراتها للاستئناف، في المسائل الخاصة بالقانون، إلا لدى المحكمة الابتدائية، وفي الحالات الاستثنائية تخضع للمراجعة من قبل محكمة العدل الأوروبية.

متوخيا أكبر قدر من التمثيل الجغرافي لكفالة تحقيق التوازن من حيث تمثيل النظم القضائية الوطنية.

٦٣ - وبالنسبة لترشيح قضاة المحكمة الإدارية في المنظمات الأربع التالية، تجري تسمية المرشحين لشغل المناصب القضائية بعد التشاور مع هيئة استشارية مشاهمة لمجلس العدل الداخلي المقترح أو مع كيانات أخرى:

(أ) **البنك الدولي** - يعين الرئيس لجنة استشارية مكونة من أربعة أعضاء يتمتعون بالخبرة المطلوبة، ويجري استشارة هذه اللجنة بشأن تسمية المرشحين للمناصب القضائية. ويعين مجلس المديرين التنفيذيين أعضاء المحكمة الإدارية للبنك الدولي من قائمة للمرشحين يرشحهم رئيس البنك بعد إجراء هذه المشاورات؛

(ب) **مصرف التنمية الآسيوي** - يعين الرئيس لجنة استشارية مكونة من خمسة أعضاء على الأقل، تشمل المستشار القانوني العام، والأمين، ورئيس مجلس الموظفين وأي عضو آخر يرى الرئيس تعيينه. ويجوز أن تتضمن اللجنة أعضاء لا ينتسبون إلى المصرف. ويتولى المستشار القانوني العام رئاسة اللجنة. ويقوم مجلس الإدارة بتعيين قضاة المحكمة من قائمة للمرشحين يعدها رئيس المصرف بعد إجراء هذه المشاورات؛

(ج) **منظمة العمل الدولية** - يقوم مكتب المستشار القانوني بإعداد قائمة بالمرشحين المؤهلين لشغل مناصب المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وترفع هذه القائمة للمدير العام. ويقوم مؤتمر منظمة العمل الدولية بتعيين أعضاء المحكمة الإدارية استنادا إلى ترشيحات المدير العام؛

(د) **صندوق النقد الدولي** - يعين المدير العام رئيس المحكمة بالتشاور مع رابطة الموظفين وبعد موافقة مجلس الإدارة؛ ويعين المدير العام أيضا عضوين منتسبين وعضوين مناوبين بعد إجراء المشاورات اللازمة.

٦٤ - وبالنسبة لاختيار أعضاء مجلس العدل الداخلي، اتفق الموظفون والإدارة في الاجتماع الثامن والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، على أن الموظفين الذين يسميهم الطرفان، كل على حدة، يجب أن يتمتعوا بالاختصاص المناسب وبالخبرة ذات الصلة لكي ينجحوا في أداء مهامهم. وينبغي اختيار الحقوقيين الخارجيين الثلاثة العاملين في المجلس من بين أفراد يستوفون المواصفات المستخدمة لتحديد أعضاء الفريق المعني بإعادة التصميم، مثل قاض مرموق أو قاض سابق له خبرة في مجال القانون الإداري؛ وأكاديمي بارز في قانون

العمل؛ وشخص له خبرة في مجال تنظيم الإدارة العليا في منظمة دولية. ويجب أيضا إيلاء الاعتبار اللازم للتنوع الجغرافي.

٦٥ - ويرى الأمين العام أن تكون مهام إعداد قوائم المرشحين المؤهلين المقترح أن يتولاها مجلس العدل الداخلي مماثلة للمهام التي تضطلع بها الهيئات المشابهة في الاتحاد الأوروبي والبنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي.

### مؤهلات القضاة

٦٦ - تشبه معايير تعيين القضاة، التي اقترحها الفريق المعني بإعادة التصميم، المعايير المطلوبة في المحاكم الأخرى:

(أ) **منظمة العمل الدولية** - يجب أن يكون أعضاء المحكمة أشخاصا يتولون أو تولوا منصبا قضائيا مرموقا، ويجب مراعاة الحاجة للتوازن في مجال اللغات بصفة عامة ومن حيث النظم القانونية والتمثيل الجغرافي؛

(ب) **البنك الدولي** - يتعين أن يكون أعضاء اللجنة من ذوي الخلق الرفيع وأن تكون لديهم المؤهلات المطلوبة لتقلد منصب قضائي رفيع أو أن يكونوا خبراء قانونيين مشهود لهم بالكفاءة في المجالات ذات الصلة، مثل علاقات العمل والخدمة المدنية الدولية وإدارة المنظمات الدولية؛

(ج) **صندوق النقد الدولي** - يجب أن يكون أعضاء المحكمة حائزين على المؤهلات المطلوبة لتقلد منصب قضائي رفيع أو أن يكونوا فقهاء قانونيين من ذوي الكفاءات المشهودة.

(د) **مصرف التنمية الآسيوي** - ينبغي أن يكون أعضاء المحكمة أشخاصا ذوي خلق رفيع وينبغي أن تتوفر لديهم المؤهلات المطلوبة لتقلد منصب قضائي رفيع، أو أن يكونوا فقهاء قانونيين مشهود لهم بالكفاءة في المجالات ذات الصلة، مثل علاقات العمل والخدمة المدنية الدولية وإدارة المنظمات الدولية.

٦٧ - وفي أعقاب المشاورات التي جرت مؤخرا بين الموظفين والإدارة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، تم الاتفاق على أن يدرج، بالإضافة للمؤهلات التي حددها الفريق المعني بإعادة التصميم، شرط صريح لمعايير اختيار القضاة للمحكمتين الجديدتين يقضي بتوفر الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري (أو ما يعادل ذلك في إطار الولايات القضائية الوطنية). ويتجلى هذا الشرط الإضافي في النص الحالي للفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي

للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ عملاً بالفقرة ٤٠ من قرار الجمعية العامة A/59/283.

٦٨ - ويشير الأمين العام إلى أن معايير الاختيار المقترحة لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ليست مشابهة فحسب لمعايير المحاكم الإدارية الأخرى، بل إنهما بالفعل تعلو عليها من حيث المستوى، مما يكفل توفر الجودة والمهنية في النظام الجديد.

### مدة شغل المناصب

٦٩ - يقترح الفريق المعني بإعادة التصميم أن يعين قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لفترة خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة فقط. ومحكمة البنك الدولي وحدها هي التي لها مدة خدمة مشابهة. أما في المحاكم الأخرى، فهناك تنوع فيما يتصل بمدة خدمة القضاة:

(أ) **منظمة العمل الدولية** - يعين القضاة لمدة ثلاث سنوات، ويمكن، وفقاً للممارسة، إعادة تعيينهم (وهو أمر لا ينص عليه النظام الأساسي). وليس هناك تحديد لعدد مرات إعادة التعيين، بيد أن المحكمة حددت من تلقاء نفسها أن تكون سن التقاعد هي ٧٥ سنة؛

(ب) **البنك الدولي** - يعين أعضاء المحكمة لمدة خمس سنوات، ويمكن إعادة تعيينهم لفترة إضافية واحدة مدتها خمس سنوات. وإذا عين عضو ليحل محل عضو آخر لم تنته مدة خدمته فإنه يبقى في المنصب طوال الفترة المتبقية لسلفه، ويجوز تعيينه وإعادة تعيينه؛

(ج) **صندوق النقد الدولي** - يُعين الرئيس والأعضاء المنتسبون والمناوبون لمدة سنتين ويجوز إعادة تعيينهم. ولا يبدو أن هناك قيوداً على عدد مرات إعادة التعيين، بيد أن النظام الأساسي لا يتطرق إلى هذا الأمر. وإذا عين عضو ليحل محل عضو آخر لم تنته مدة خدمته فإنه يبقى في المنصب طوال الفترة المتبقية لسلفه؛

(د) **مصرف التنمية الآسيوي** - يعين أعضاء المحكمة لمدة ثلاث سنوات؛ ويجوز لمجلس الإدارة بناء على توصية من الرئيس إعادة تعيينهم كحد أقصى لفترتين مدة كل منهما ثلاث سنوات. وإذا عُين عضو ليحل محل عضو آخر لم تنته مدة خدمته فإنه يبقى في المنصب طوال الفترة المتبقية لسلفه.

## فصل القضاة

٧٠ - يقترح الفريق المعني بإعادة التصميم عدم إقصاء قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف إلا من جانب الجمعية العامة، بناء على طلب الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حال ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة. ويؤيد الأمين العام هذا الاقتراح. وفي المحاكم المشابهة، تقضي اثنتان منهما بالفصل صراحة. وفي صندوق النقد الدولي، يقوم المدير العام بإهاء تعيين العضو الذي يجمع سائر الأعضاء على أنه قد أصبح غير صالح لمواصلة الخدمة. وفي مصرف التنمية الآسيوي، يمكن إقصاء أي عضو من أعضاء المحكمة من منصبه بقرار يتخذه مجلس الإدارة بالأغلبية بناء على توصية صادرة بالإجماع عن سائر الأعضاء بأنه غير صالح لمواصلة العمل.

### عدد قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٧١ - أوصى الفريق المعني بإعادة التصميم بأن يبت قاض واحد على مستوى محكمة المنازعات في القضايا في الأحوال العادية (انظر الفقرة ٩٣). وأشار الأمين العام، في مذكرته (A/61/758) إلى أنه يلزم أن يكون هناك تمثيل لأكثر من نظام قانوني واحد، مما يعكس على نحو أفضل الطابع المتعدد الثقافات للمنظمة. وأوصى بأن يقوم فريق من ثلاثة قضاة بمراجعة القضايا في محكمة المنازعات. بيد أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في مداولاتها لم تقتنع بأنه يلزم وجود أكثر من قاض واحد فيما يتعلق بالأحكام الصادرة في محكمة المنازعات (A/61/815، الفقرة ٤٤).

٧٢ - وفي حين أنه يجوز في السياق الوطني أن يقوم قاض واحد بمراجعة القضايا في الدائرة الابتدائية، رهنا بالولاية القضائية، فإن المسائل المتعلقة بتقاليد قانونية متباينة وخلفيات ثقافية ولغوية متنوعة لا تثار في المحاكم الوطنية. ويوجد في كل من المحاكم الدولية المشابهة - المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والمحكمة الإدارية للبنك الدولي، ومحكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي - سبعة قضاة، في حين أن لكل من المحكمتين الإداريتين لصندوق النقد الدولي ومصرف التنمية الآسيوي، خمسة قضاة. وتعد محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي - وهي أيضا محكمة إدارية ابتدائية - جلساتها في شكل هيئة تتألف من ثلاثة قضاة. وتتكون محاكم كل من منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي عادة من ثلاثة قضاة للنظر في القضايا المعروضة أمامها، غير أنه قد يحدث، بصورة استثنائية، أن يفصل عدد أقل أو أكثر من القضاة في قضية ما.

٧٣ - ويرى الأمين العام أيضا أن وجود ثلاثة قضاة في محكمة المنازعات ضروري لكفالة تيسير وصول الموظفين في مختلف أنحاء العالم إلى نظام العدل. ويعيد إلى الأذهان أن أحد

الشواغل الرئيسية للفريق المعني بإعادة التصميم هو إضفاء الطابع اللامركزي على نظام العدل وزيادة فرص الموظفين خارج المقر في الوصول إليه. وتبعاً لذلك، اقترح إنشاء أفرقة في نيويورك، وجنيف، ونيروبي، يمكنها، بناء على العدد المتوقع من الحالات على الصعيد الإقليمي، خدمة الموظفين العاملين في هذه المناطق. ولا يرى الأمين العام، حسبما ذكر في مذكرته (A/61/758)، أن ثمة حاجة لوجود القضاة الذين اقترحهم الفريق لبانكوك وسانتياغو. وبدلاً من ذلك، يمكن للأفرقة السفر لعقد جلسات في أمريكا اللاتينية وآسيا، تبعاً لمقتضيات حجم العمل في كل منطقة.

٧٤ - وفيما يتصل بكفالة فعالية الأفرقة المقترحة لمحكمة المنازعات، يمكن لقاض واحد أن يبت في أمور معينة (مثل الإجراءات، والمقبولية، والأوامر المؤقتة). بيد أن جميع القرارات الخاصة بالمضمون تقتضي أن ينظر فيها الفريق بكامل قضاة الثلاثة. وستجلى هذا التقسيم في العمل، ضمن أشياء أخرى، في النظام الداخلي المعمول به.

## باء - التقييم الإداري للقرارات المطعون فيها

٧٥ - ”المراجعة الإدارية“ هي إحدى سمات النظام الحالي، التي يقصد منها إتاحة فرصة أخيرة للإدارة لمراجعة القرارات المطعون فيها قبل أن تأخذ الشكوى طريقها إلى مجلس الطعون المشترك لينظر فيها. وقد انتقد الفريق المعني بإعادة التصميم بشدة، في تحليله لنظام العدل القائم حالياً، الخطوة المتمثلة في المراجعة الإدارية لأن عدد الموظفين الذين تلقوا بالفعل إجابات معللة لا يكاد يذكر، ولأنها أسهمت في تأخير معالجة القضايا.

٧٦ - واعترف الأمين العام بأن هذه الوظيفة كانت تنقصها الموارد اللازمة في الأمانة العامة ولذلك فإن أثرها المنشود لم يرق إلى المستوى الذي كان يمكن أن يكون عليه لو لم يكن الأمر كذلك. وقد أوضحت تجربة الصناديق والبرامج أن معدلات تسوية المنازعات في مرحلة مبكرة نسبياً عن طريق هذه الآلية ترتفع كثيراً عندما تتوفر القدرة الكافية على إجراء المراجعات الإدارية. ففي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على سبيل المثال، جرت في فترة الأربع سنوات الممتدة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٦ معالجة أو تسوية ما يزيد على ٧٥ في المائة من الاستئنافات المتلقاة في أعقاب المراجعة الإدارية التي أجراها مكتب الدعم القانوني ودعم المشتريات الموجود في مقر البرنامج، ولم يستدع الأمر في هذه الحالات الاستمرار في الدعوى القضائية.

٧٧ - وفي أعقاب مشاورات مكثفة مع الموظفين والإدارة شدد الأمين العام، في مذكرته (A/61/758)، على أن هناك حاجة مستمرة لقيام الإدارة بتقييم القرارات محل الاعتراض قبل وصول الدعوى إلى مرحلة التقاضي. ومن شأن هذا ”التقييم الإداري“ أن يمثل خطوة

حاسمة ونهائية لتحديد ما إذا كان قد ارتكب خطأً أو اتخذ إجراء مخالف للقواعد، قبل أن تأخذ القضية طريقها إلى المستوى الأول للمراجعة القضائية (محكمة المنازعات). ومن شأن ذلك أن يتيح الفرصة للإدارة لكي تتدارك خطأها، متى كان ذلك ضرورياً، وتخضع صانعي القرارات للمساءلة في الحالات التي يتخذ فيها قرار غير سليم. وهذه الخطوة تتماشى مع العمليات المماثلة التي لوحظت في عدد من الولايات القضائية الوطنية.

٧٨ - وتعرض الفقرة ٣٠ من مذكرة الأمين العام (A/61/758) الآليات الرامية إلى جعل هذا التقييم أكثر فعالية من خطوة المراجعة الإدارية التي سيحل محلها. وتشمل هذه الآليات:

(أ) النص على تحديد فترة زمنية لا تتعدى ٤٥ يوماً لتقديم رد خطي معمّل؛

(ب) وإنشاء وحدة متخصصة مزودة بالموارد الكافية لتكون مسؤولة عن هذه المهمة، تحت الإشراف المباشر لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية؛

(ج) والسماح لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بتغيير أو تعديل القرارات الخاطئة أو غير الممتثلة، أو لتحديد الحلول البديلة لتسوية القضايا؛

(د) وتحديد الحالات التي يمكن فيها تعليق الإجراءات ريثما يكتمل تقييم الحالة.

٧٩ - ويعزز الأمين العام كذلك هذا المقترح بتدابير لتحسين المساءلة الإدارية، بما في ذلك الإشارة إلى امتثال المديرين للالتزام بالرد على طلبات إبداء التعليقات في الوقت المناسب في تقييم أدائهم وفي خطط عمل إدارتهم المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، في الصناديق والبرامج. ويتماشى هذا الإجراء مع طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٣ من القرار ٢٨٣/٥٩، الذي أكدت فيه الجمعية "ضرورة الربط بين قدرة المديرين على الرد في سياق الإجراءات المتخذة وتقييم الأداء الخاص بكل منهم". وستدرج أيضاً الأهداف والمؤشرات ذات الصلة في اتفاق مديري الإدارات مع الأمين العام. وفي الحالات التي يقوم فيها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بتغيير أو تعديل محل اعتراض تُسحب سلطة اتخاذ القرار بصورة فعالة في سياق القرار المعني. وحينما يقرر وكيل الأمين العام أن مديراً أساء استخدام السلطة المفوضة إليه، يجوز سحب تلك السلطة. وفضلاً عن ذلك، أعرب الأمين العام عن رغبته في تعزيز دور مجلس الأداء لكفالة اضطلاع المديرين بمسؤولياتهم الإدارية على الوجه اللائق.

٨٠ - وقد أكدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والدول الأعضاء على أهمية استنفاد جميع سبل الانتصاف الإدارية قبل بدء اتخاذ الإجراءات القانونية الرسمية. ومن نقاط الاتفاق التي توصلت إليها اللجنة السادسة، وأشارت إليها الجمعية العامة في مقررها

٥١١/٦١ بء، اتفقت الدول الأعضاء على أن "تمنح الإدارة فرصة لاستعراض القرار محل الطعن في فترة قصيرة محددة". وسلّمت الجمعية أيضا في الفقرة ٢٥ من قرارها ٦١/٦١، بالحاجة إلى أن تتسم عملية التقييم الإداري "بالكفاءة والفعالية والحيادة". وأيدت مقترحات الأمين العام بتعزيز المساءلة الإدارية فيما يتعلق بهذه الوظيفة الجديدة، وطلبت إلى الأمين العام أيضا أن يعالج شواغل اللجنة الاستشارية التي تناولها الفقرات ٣٢ إلى ٤٠ من تقريرها (A/61/815). ويرد في الفقرات التالية وصف لهذه المسائل.

٨١ - ناقش فريق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة العامل بين الدورات العملية التأديبية وسلطة إجرائها وفرض عقوبات تأديبية. وفي وقت لاحق، نظرت اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين في توصيات الفريق. ووافقت اللجنة على أن سلطة فرض أقصى العقوبات التأديبية ستظل في يد وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وفي هذه الحالات، لن يكون التقييم الإداري ضروريا ولا مرغوبا فيه. فالقرارات التأديبية محل الطعن التي يتخذها وكيل الأمين العام ستحال مباشرة إلى محكمة المنازعات بغرض مراجعتها قضائيا.

٨٢ - فضلا عن ذلك، فإن القرارات الإدارية المتخذة بموجب مشورة مقدمة من المجالس الفنية، مثل اللجنة الاستشارية المعنية بطلبات التعويض أو المجالس الطبية، لن تكون خاضعة للتقييم الإداري. وبالتالي فإن اكتمال التقييم الإداري في جميع الحالات الأخرى سيكون شريطا مسبقا قبل أن يأخذ الموضوع طريقه إلى النظام الرسمي للمراجعة القضائية.

### الفوارق بين الاستعراض الإداري والتقييم الإداري

٨٣ - أعربت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة وشؤون الميزانية عن القلق من أن "هناك أوجه تشابه بين التقييم الإداري المقترح وعملية الاستعراض الإداري، من حيث غرض التقييم، وما يتوقع إنجازها... ومن المهم معالجة الشواغل المتعلقة بأوجه التشابه بين تلك العملية ومقترح الأمين العام المتعلق بإجراء تقييم إداري<sup>(١٧)</sup>".

٨٤ - والواقع أن عملية الاستعراض الإداري ومهمة التقييم الإداري يختلفان في عدد من الجوانب الأساسية. وقد بذلت جهود لضمان ألا تتكرر المشاكل التي يشهدها نظام الاستعراض الإداري الحالي في النظام الجديد. وقد نوقش هذا الأمر باستفاضة خلال الدورة الاستثنائية للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. فالتقييم الإداري الجديد المقترح يعالج المشاكل التي تكتنف النظام الحالي بالطرق التالية:

(١٧) A/61/815، الفقرة ٣٥.

(أ) التأخير غير الضروري - هناك التزام صريح بأن يتلقى جميع الموظفين ردا خطيا في غضون ٤٥ يوما (بالمقارنة مع ٦٠ يوما في النظام الحالي بالنسبة للموظفين العاملين خارج نيويورك)، مع وجود أحكام صريحة باستعمال الحالات في ظروف محددة؛

(ب) عدم كفاية موارد الوظائف - ستكون الوحدة الجديدة مزودة بموارد وافية لأداء المهام الموكولة إليها. ومن المتوخى أن تكون رئاسة الوحدة بمستوى مد-١، وأن تزود بـ ٥ موظفين من الفئة الفنية و ٣ من فئة الخدمات العامة في المقر. إضافة إلى ذلك، ستوفر إدارة الدعم الميداني للمكاتب الرئيسية خارج المقر ولبعثات حفظ السلام الكبيرة قدرة تكفل جمع المعلومات الخاصة بالقرارات الإدارية المتخذة محل الاعتراض وتقديمها في الوقت المناسب. ومع افتراض توفر الموارد، سيلتزم الأمين العام بتقديم رد خطي معلل في جميع الحالات؛

(ج) عدم الخضوع للمساءلة في قرارات معينة - جرى ربط التقييم الإداري دون مواربة بالمساءلة الإدارية الفردية عن طريق مجموعة تدابير محددة تناولتها الفقرة ٣١ من مذكرة الأمين العام (A/61/758)؛

(د) التحيز المتصور - من الآن فصاعدا لن تقوم بإجراء التقييم وحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، التي كانت تفتقر إلى الموارد الكافية لأداء هذه المهمة، وإنما ستتولاها وحدة منفصلة في المكتب الرئيسي لإدارة الشؤون الإدارية. ويرد أدناه التفسير المنطقي لموقع هذه الوحدة.

### إسناد ووظيفة التقييم الإداري

٨٥ - أعرب الفريق المعني بإعادة التصميم عن رأي مفاده أن عملية الاستعراض الإداري الحالية تتسبب في تضارب المصالح لأن وحدة القانون الإداري، التي يجرى فيها هذا الاستعراض حاليا، هي المسؤولة أيضا عن الدفاع عن القرار الإداري إذا أحيلت القضية إلى مجلس الطعون المشترك. وفي الصناديق والبرامج التي تجرى فيها عمليات الاستعراض الإداري بصورة منتظمة وتحقق درجة عالية من النجاح، تجدر ملاحظة أن المكتب الذي يستعرض القرار المطعون فيه هو نفسه الذي يعدّ الدفاع عن المدعى عليه، إذا رفعت دعوى الاستئناف في وقت لاحق. على أنه تسليما بأن مجرد تصور وجود تضارب في المصالح، سواء كان يستند إلى أساس صحيح أم لا، يقوض الثقة في نظام إقامة العدل، فقد تناول الأمين العام هذه المسألة موصيا بأن تجري التقييم الإداري وحدة أخرى غير وحدة القانون الإداري.

٨٦ - وأشارت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إلى أنها ترى أن وضع وحدة التقييم الإداري في إدارة الشؤون الإدارية ينطوي على خطر حدوث تضارب في المصالح، وأن المسؤولية عن هذه الوظيفة ينبغي ألا توكل إلى الأشخاص الذين تكون سياساتهم أو قراراتهم في الواقع قيد التمحيص. ويبدو أن هذا الرأي يقوم على افتراض أن الهدف الرئيسي من التقييم هو إعداد استعراض مستقل تجريه جهة ثالثة لمعرفة ما إذا كان القرار يمثل للقواعد والسياسات والإجراءات التنظيمية. وواقع الأمر أن هذا سيكون هو الغرض الصريح من المراجعة القضائية اللاحقة التي ستجريها محكمة المنازعات. وعلى العكس من ذلك، فإن الهدف الرئيسي من التقييم الإداري هو أن تؤكد الإدارة أن القرار المطعون فيه يعكس التطبيق الصحيح للقواعد والسياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين والشؤون المالية، كما وضعتها وتطبقها المنظمة. لذا فمن الضروري والمناسب لإدارة الشؤون الإدارية، التي تتحمل مسؤولية صياغة السياسات والإجراءات وتوفير التوجيه الاستراتيجي في مجالي الموارد البشرية والشؤون المالية (انظر ST/SGB/2005/8)، أن تقوم بهذه الوظيفة. وما من مكتب آخر في الأمانة العامة يملك الخلفية أو القدرة اللازمة لتقييم مدى اتساق القواعد والسياسات والإجراءات التنظيمية وتطبيقها في مواقع مختلفة في كل أرجاء المنظمة.

٨٧ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن ممارسة السلطة المخولة في ما يتعلق بإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية هي نفسها تقع تحت سلطة المراقب المالي والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، وكلاهما من كبار الموظفين في إدارة الشؤون الإدارية، وكلاهما مسؤول بصفة مباشرة أمام وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. والرصد السليم لتلك السلطات المخولة يشكل بالفعل إحدى المسؤوليات التي تقع على عاتق هذين المسؤولين. لذا فمن المناسب تماما أن تكون وحدة مسؤولة عن تقييم القرارات المطعون فيها خاضعة مباشرة لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية لكي يكون في وضع يمكنه من إجراء تقييم شامل للطريقة التي تمارس بها السلطة المفوضة من قبل إدارة الشؤون الإدارية. وهذا من الضوابط الأساسية التي تكفل تزويد من يتحملون المسؤولية النهائية (في هذه الحالة وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية) بالأدوات اللازمة لرصد كيفية استخدام سلطة اتخاذ القرار في مستوى أدنى في تسلسل القيادة.

٨٨ - وعلاوة على ذلك، فقد كُلفت إدارة الشؤون الإدارية بمهمة فريدة وشاملة لعدة اختصاصات ومسؤولية رصد مدى التقيد بالمؤشرات في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية في الإدارات والامثال للتوصيات الخاصة بالرقابة. ولذا فقد سبق أن أُنيطت بوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية مسؤولية تحديد الاتجاهات المحتملة في مجال الإدارة واتخاذ الإجراءات التصحيحية حيثما تقع المشاكل.

٨٩ - وأخيراً، فمن المهم ملاحظة أنه إذا اتخذ قرار إداري غير سليم، فإن إدارة الشؤون الإدارية عادة هي التي تملك السلطة اللازمة لضمان تغيير القرار أو تقديم الجبر المناسب. ومرة أخرى، هذه السلطة متصلة في المسؤولية الفريدة المناطة بإدارة الشؤون الإدارية لتقديم التوجيه الاستراتيجي في المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والمالية. ومن هذا المنطلق، فإن وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ملتزم الآن بتصحيح القرارات غير الصائبة أو غير السليمة أو بتقديم وسائل الجبر المناسبة، وكذلك التفكير في سحب السلطة المفوضة، إذا كانت الظروف تستوجب ذلك.

### الإطار الزمني المقترح لوظيفة التقييم الإداري

٩٠ - تسمح الآجال المنصوص عليها في الإجراءات الحالية للاستعراض الإداري بمدة ٣٠ يوماً لتقديم رد موضوعي بالنسبة للموظفين العاملين في نيويورك أو ٦٠ يوماً للموظفين العاملين خارج نيويورك. وخلال المناقشات التي جرت في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أعرب الموظفون عن مخاوفهم من أن فترة الـ ٦٠ يوماً أطول من اللازم، وخاصة في حالة يكون فيها القرار الإداري ذا طابع رتيب نسبياً (مثلاً، قرار ينطوي على دفع مبلغ مستحق). وفي الوقت نفسه، أُثفق أيضاً على أن الوفاء بالمواعيد النهائية ينبغي أن يكون ممكن التحقيق، مع مراعاة الوقت اللازم للحصول على ردود المكاتب الواقعة في مراكز العمل النائية واستعراض الوثائق ذات الصلة بصورة شاملة من أجل تقديم رد معلن.

٩١ - واتفق، كحل وسط، وحرصاً على اختصار الإطار الزمني، على إجراء التقييم الإداري في غضون ٤٥ يوماً في جميع الحالات. وتم تمديد الموعد النهائي للحالات التي تتعلق بموظفين يعملون في نيويورك من ٣٠ يوماً إلى ٤٥ يوماً، وبالتالي تحديد نفس المواعيد النهائية للموظفين في جميع مراكز العمل، لضمان المساواة في معاملة جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم.

٩٢ - ويمثل خمسة وأربعون يوماً أقصى مهلة أمام الموظفين لكي يحصلوا على رد معلن من الإدارة. وإذا ما اكتمل التقييم الإداري في وقت أبكر، يبلغ الموظفون عند اكتماله. وترى الأمانة العامة أنه لن يكون بالإمكان إجراء أي تقصير آخر لهذه المهلة، خصوصاً في الحالات التي تنطوي على تقصي الحقائق في المكاتب البعيدة عن المقر، وتحذر من إثارة توقعات غير واقعية لن تكون قادرة على الوفاء بها. ومن المتوقع أن يساعد موظفو الشؤون القانونية العاملون في المكاتب البعيدة عن المقر وبعثات حفظ السلام الرئيسية على إعداد ملفات كاملة للقضايا المراد استعراضها.

٩٣ - وعلاوة على ذلك، وافقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة على استعراض وظيفة التقييم الإداري بعد سنة واحدة من تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل تنفيذًا كاملاً. ويمكن أن يعاد النظر حينئذ في مسألة المواعيد النهائية، ولكن من المهم أولاً وضع آجال معقولة للتقييم الإداري، من أجل بناء ثقة الموظفين بقيمة هذا الإجراء.

### ضمانات لمنع فرض ضغوط لا مبرر لها على الموظفين المستفيدين من النظام الجديد

٩٤ - أوضحت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ٣٧ من تقريرها (A/61/815)، أن من الضروري تشجيع الثقة الكاملة بالنظام الجديد بضمان استقلالته ونزاهته. وتعتقد اللجنة الاستشارية أنه ينبغي توفير ضمانات للحد من الضغوط التي قد يتعرض لها الموظفون الذين يستفيدون من النظام الجديد. وتوفر القاعدة ١٠١-٢ (ي) من النظام الإداري للموظفين، التي سيلزم تعديلها مع خروج النظام الجديد إلى النور، درجة عالية من الحماية حالياً، كما يلي:

لا يتدخل الموظفون أو يسعون للتدخل، على نحو غير ملائم، في إنشاء أو تسيير أعمال الهيئات المشتركة المنشأة بموجب المادتين العاشرة والحادية عشرة من النظام الأساسي للموظفين لإسداء المشورة للأمين العام في الأمور التأديبية أو في الطعون المقدمة من الموظفين في قرار إداري. كذلك، لا يؤثر الموظفون أو يحاولون التأثير، على نحو غير ملائم، على أي فرد مشارك في العملية ممارسة منه لمهامه. ولا يهدد أي موظف أو ينتقم، أو يحاول أن ينتقم، من الأفراد أو الموظفين الذين يمارسون حقهم في الطعن في قرارات إدارية.

٩٥ - ويمكن أيضاً استعراض مدى كفاية هذه الضمانات أثناء استعراض وظيفة التقييم الإداري المذكور أعلاه، أي بعد عام واحد من إعمالها.

### جيم - الإجراءات التأديبية

٩٦ - سيتمثل أحد العناصر الأساسية في استحداث وتصميم نظام جديد لإقامة العدل في معالجة القضايا التأديبية بصورة سريعة وفعالة. وقد انتقد الفريق المعني بإعادة التصميم بصفة خاصة العمليات والإجراءات القائمة، مشيراً إلى أن معالجة القضايا التأديبية عملية تتسم بقدر مفرط من المركزية وأدت إلى حدوث تأخيرات مطوّلة في إجراءات البت في القضايا. وأوصى الفريق بأن يكون للنظام الرسمي الجديد لإقامة العدل الداخلي الولاية في المسائل التأديبية (A/61/205، الفقرة ٧٧ (ب)).

٩٧ - ويرد بيان العمليات والإجراءات التأديبية القائمة في الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين كما يرد، بالنسبة للأمانة العامة، في أمر إداري ذي صلة مؤرخ ٣ آب/ أغسطس ١٩٩١ (ST/AI/371). ومن المهم ملاحظة أن الأمر الإداري صدر قبل إنشاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة شؤون السلامة والأمن على حد سواء. ويبين المرفق الأول أدناه العملية الراهنة والمكاتب المسؤولة أو الأفراد المسؤولين عن اتخاذ الإجراءات في كل مرحلة من مراحل العملية.

٩٨ - وكانت إحدى التوصيات الرئيسية للفريق في هذا الصدد تتعلق بسلطة صنع القرار إزاء المجموعة الكاملة من التدابير التأديبية التي ستفوض إلى رؤساء المكاتب البعيدة عن المقر ورؤساء بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية. وشددت هذه التوصية أيضا على ضرورة وجود إطار واضح للتحقيقات. ونظرا لتعقيد هذه المسائل التأديبية وغيرها، وافق الأمين العام على التوصية الصادرة عن الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة والقاضية بأن يقوم فريق عامل يعقد فيما بين الدورات يبحث هذه المسائل. وقد نظرت اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين في توصيات ذلك الفريق العامل، ويرد أدناه موجز للنتائج التي أسفرت عنها تلك العملية، استجابة للطلب الوارد في الفقرة ٣٢ (و) من قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١.

٩٩ - وسعياً لعرض العملية التأديبية الجديدة بأقصى قدر ممكن من الوضوح، سيكون شرح عناصرها المختلفة مطابقاً لمراحلها الثلاث التالية، وهي: (أ) المرحلة قبل التأديبية، و (ب) المرحلة التأديبية (وتفويض السلطة المقترح)، و (ج) آلية الانتصاف. وبمجرد اعتماد العملية الجديدة من حيث المبدأ، ستُجرى التغييرات المناسبة في الفصلين العاشر والحادي عشر من النظام الإداري للموظفين، اللذين ينظمان التدابير والإجراءات التأديبية، وعملية الاستئناف. وستصدر أيضاً نشرة إدارية جديدة تتضمن إرشادات إضافية. ويعرض المرفق الثاني وصفاً للعملية الجديدة المقترحة.

١٠٠ - وقد استرشد الفريق العامل ولجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة نفسها بالشرط العام الذي اشترطت الجمعية العامة توافره في النظام الجديد لإقامة العدل وهو أن يكون متسماً، في جملة أمور، ”بالمهنية وكفاية الموارد واللامركزية... ويتمشى مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ونزغلى الأصول القانونية“ (القرار ٢٦١، الفقرة ٤).

## المرحلة قبل التأديبية

### تلقي الادعاءات أو الشكاوى

١٠١ - جميع موظفي الأمم المتحدة ملزمون بالإبلاغ عن كل سوء سلوك قد يصل إلى علمهم وقد أحيطوا علماً بهذا الالتزام<sup>(١٨)</sup>. وعندما تصل المسألة إلى علم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو رئيس الإدارة أو المكتب، يُبت فيما إذا كان هناك ما يكفي من الأسباب التي تسوغ بدء تحقيق في الموضوع. وتنص الفقرة ١٢ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ على إنشاء آلية يقوم من خلالها مديرو البرامج بالتبليغ الإلزامي لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن جميع ادعاءات سوء السلوك التي تتناهى إلى علمهم؛ وتقوم عمليات حفظ السلام بذلك كأمر مفروغ منه. ويجري حالياً تعزيز هذه الآلية.

١٠٢ - وعملاً على مساعدة الموظفين والمديرين على الوفاء بالتزاماتهم، من المعترف أن توضح النشرة الإدارية الجديدة مختلف مصادر وآليات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك، وتحدد الموظفين المسؤولين و/أو المكاتب المسؤولة، وأن تتضمن المعايير اللازمة لتقييم ما إذا كان ثمة ما يسوغ إجراء تحقيق كامل.

### إجراء التحقيقات

١٠٣ - أقر الفريق المعني بإعادة التصميم بالحاجة إلى "وضع إطار واضح للتعاون والتنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة" (A/61/205، الفقرة ١٦٢). وتحقيقاً لهذه الغاية، ومع مراعاة استقلالية المكتب التشغيلية، المنصوص عليها في القرار ٢١٨/٤٨ بقاء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، طلب الأمين العام إلى الإدارات المعنية أن تتعاون على استحداث نظام متكامل للعمليات المشتركة ونظام داخلي موحد وطلب إلى المكتب تحديث دليله الخاص بالتحقيقات، حسبما تقتضيه الضرورة، بالتشاور مع الإدارات المختصة. وستعمل إدارة الشؤون الإدارية على كفالة توفير المشاورة السليمة لممثلي الموظفين الذين يعينهم فريق الاتصال المعني بإقامة العدل والتابع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

١٠٤ - واتفق الموظفون والإدارة على أهمية احترام حق الموظف في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة أثناء التحقيق. ولهذا أهمية خاصة بالنظر إلى أن من واجب الموظف التعاون مع التحقيقات، على النحو المنصوص عليه في القاعدة ١-٢ (ص) من النظام الإداري

(١٨) انظر ST/IC/2005/19 و ST/SGB/2005/21، المادة ١-١.

للموظفين. وتقدم ممثلو الموظفين بعدد من المقترحات الإضافية في هذا الصدد، سَيُنظر فيها أثناء وضع الصيغة النهائية لدليل التحقيقات الخاص بمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

١٠٥ - ونظرا للعدد الكبير من التحقيقات التي لا يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية (أي التحقيقات البسيطة أو التحقيقات التي تنطوي على خطورة أقل للمنظمة)، وافق الأمين العام أيضا، من حيث المبدأ، على توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة الداعية إلى زيادة قدرات التحقيق اللازمة داخل إدارة شؤون السلامة والأمن. وكجزء من استحداث نظام متكامل لعمليات التحقيق، ستوضع أيضا إجراءات التشغيل الموحدة للتحقيقات وعمليات تقصى الحقائق التي تجرى تحت سلطة مديري البرامج، وسيوفر التدريب المتخصص لكل المكلفين بإجراء هذه التحقيقات.

١٠٦ - وفيما يتعلق بمجالس التحقيق المشكلة حاليا في بعثات حفظ السلام، تجدر الإشارة إلى أن هذه المجالس ليست مكلفة بإجراء تحقيقات تأديبية مع موظفي الأمم المتحدة. وتُستخدم هذه المجالس في معظم الأحوال لإثبات الوقائع المتعلقة بالضرر أو فقدان ممتلكات الأمم المتحدة أو إلحاق الضرر بالموظفين أو بأطراف ثالثة.

١٠٧ - وقد أوصى الفريق المعني بإعادة التصميم بإنشاء مجالس تحقيق دائمة في بعثات حفظ السلام (A/61/205، الفقرة ١٦٣). وبعد تدقيق التحليل والدراسة، اتضح أن العدد الإجمالي للحالات قد لا يبرر وجود مجلس دائم في كل موقع من مواقع بعثات حفظ السلام، لا لشيء سوى أن تركيبة المجلس سوف تختلف بحسب ما إذا كانت الشكوى تتعلق بموظفين وضباط شرطة مدنية ومراقبين عسكريين، أو أفراد عسكريين تابعين لوحدة وطنية. وعلى هذا الأساس، قبل الأمين العام توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بأن تقوم بعثات حفظ السلام بتعيين موظف لرئاسة مجالس التحقيق بصفة دائمة وعلى أساس التفرغ، على ألا يُعين الأعضاء الآخرون إلا حسب الحاجة.

١٠٨ - وأشار الفريق أيضا إلى الأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط التي أنشئت مؤخرا في بعثات حفظ السلام والحاجة إلى مزيد من التنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية وتلك الأفرقة في التعامل مع الحالات المتعلقة بشبهة الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الميدان. وعلى الصعيد التشغيلي، تقوم هذه الأفرقة بتسجيل وتلقى الادعاءات ولكن لم تُنظ بها مسؤوليات التحقيق. وثمة ترتيبات للعمل التعاوني مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية لضمان تصنيف الادعاءات على النحو السليم وإجراء عمليات تحقيق تتسم بالفعالية والكفاءة. وتوضع هذه العمليات قيد الاستعراض المستمر، وذلك لتحديد أوجه القصور وسبل الإسراع في التحقيقات.

## الإجازة الإدارية

١٠٩ - أقرت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، في دورتها الثامنة والعشرين، بأن ظروف حالة بعينها قد تجعل من الضروري إبعاد الأشخاص الخاضعين لتحقيقات أو إجراءات تأديبية عن مباني الأمم المتحدة لفترة محدودة من الوقت لإتاحة الفرصة لاستكمال التحقيق أو الانتهاء من العملية التأديبية. ووافقت اللجنة على إدخال تعديلات محددة على الأحكام الحالية، إلى جانب اقتراح بتفويض السلطة لرؤساء المكاتب البعيدة عن المقر ورؤساء البعثات لإعطاء موظف إجازة إدارية أثناء التحقيق لمدة أقصاها ١٥ يوما، على أن يكون تمديدتها بعد ذلك رهنا بموافقة مكتب إدارة الموارد البشرية.

## تقييم عملية التحقيق

١١٠ - يشمل الطور النهائي من المرحلة قبل التأديبية تقييما لتقرير التحقيق والأدلة المصاحبة من أجل تحديد ما إذا كان ينبغي الشروع في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف. وسيجرى هذا على أساس المشورة القانونية، كما هو مبين تفصيلا أدناه. ويبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بنتائج التحقيقات التي تجرى تحت سلطة مديري البرامج في الأمانة العامة وفقا للفقرة ١١ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩.

## المرحلة التأديبية

١١١ - تتركز العملية التأديبية برمتها داخل النظام الحالي لإقامة العدل في مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لإدارة الشؤون الإدارية في المقر وفي الإدارات أو المكاتب المماثلة أو المناظرة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي فوضت السلطة في المسائل التأديبية. وكما ذكر أعلاه، فإن الفريق المعني بإعادة التصميم أوصى بأن يكفل النظام الجديد إيجاد حل أسرع للمسائل التأديبية وحماية أكبر للموظفين. وانطلاقا من روح توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم، وافق الأمين العام على تفويض العملية التأديبية لرؤساء المكاتب البعيدة عن المقر ورؤساء بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، كما هو مبين أدناه.

١١٢ - وفي ما يتعلق بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، فنظرا لما يتسم به طابعها من التنافر الشديد، وهياكل مكاتبها الميدانية، وما يترتب على ذلك من صعوبات في تحقيق الاتساق في عملية صنع القرار، فإن العملية التأديبية والقرار القاضي بفرض تدابير تأديبية كليهما سيظلان من اختصاص الجهات المركزية.

## العملية التأديبية

١١٣ - تبدأ العملية التأديبية عندما يُتخذ قرار بتوجيه تهمه سوء السلوك إلى موظف استناداً إلى تقرير التحقيق. وتشمل العملية إخطار الموظف خطياً بالتهم الموجهة إليه وحقه في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة، بما فيها حق الدفاع والحق في الرد على التهم الموجهة إليه. ويزود الموظف بنسخة من الأدلة التي تشكل أساس التهم، بما في ذلك التقرير الخاص بالتحقيق.

١١٤ - وأُتفق في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة على أنه لا يمكن تفويض العملية التأديبية إلاّ حين تتوفر القدرات اللازمة في المكاتب البعيدة عن المقر وبعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة، بما في ذلك: الأهلية القانونية الكافية في شكل موظفين قانونيين منتدبين من إدارة الشؤون الإدارية والموظفين المعيّنين بتقديم المساعدة القانونية للموظفين العاملين في المكتب أو على الصعيد الإقليمي؛ وإمكانية الوصول إلى مكتب أمين المظالم على صعيد المكتب أو الصعيد الإقليمي؛ فضلاً عن تدريب جميع الموظفين العاملين المعيّنين بالعملية التأديبية. وسيضمن هذا اتساق القرارات التي يتخذها رؤساء المكاتب البعيدة عن المقر أو البعثات مع القواعد واللوائح ذات الصلة، واحترام حقوق الموظفين المعيّنين في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة.

١١٥ - وتحقيقاً لهذا الغرض، وافقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة على انتداب موظفين قانونيين من مكتب إدارة الموارد البشرية لتقديم المشورة إلى رئيس المكتب أو البعثة، الأمر الذي يقترحه أيضاً الأمين العام. وإذا لم يقبل رئيس المكتب مشورة الموظف القانوني، فإن المسألة تُحال إلى مكتب إدارة الموارد البشرية طلباً للمشورة. وفي مراكز العمل التي لا يبرر فيها عدد القضايا وجود موظف قانوني متفرغ، يمكن أداء هذه المهام على المستوى الإقليمي أو يمكن الجمع بينها وبين مهام الأفراد المشاركين في عملية التقييم الإداري (انظر الفقرتين ١٥٧ و ١٥٨ أدناه).

## القرارات القضائية بفرض تدابير تأديبية عند الانتهاء من العملية التأديبية

١١٦ - أثارت توصية الفريق المعني بإعادة التصميم الداعية إلى الإذن لرؤساء المكاتب البعيدة عن المقر ورؤساء البعثات بفرض كامل مجموعة التدابير التأديبية عدداً من المخاوف لدى الإدارة والموظفين على السواء. على أن الأمر الأكثر أهمية هو الخطر الكامن في أن التدابير التي لها أثر كبير على المستقبل الوظيفي والسمعة المهنية لكل من الموظفين يمكن أن تُطبق بشكل غير عادل أو غير متنسق في مختلف مراكز العمل. ولهذا السبب، تقرر في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة ألا تُفوض إلا سلطة فرض العقوبات

البيسطة - توجيه اللوم و/أو فرض غرامات بالقدر المناسب - بمجرد توفر القدرة اللازمة لذلك. أما السلطة التي تخول فرض عقوبات أشد فإنها ستظل مسندة إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

#### الضمانات المقترحة

١١٧ - أوصى الفريق المعني بإعادة التصميم بإنشاء أفرقة دائمة معنية بجميع المسائل التأديبية في جميع المكاتب البعيدة عن المقر والبعثات الميدانية من أجل تقديم المشورة بشأن الإجراء التأديبي ومراجعته والتوصية به لرئيس المكتب أو البعثة (A/61/205، الفقرة ٢٧). غير أن الأمين العام يعتقد بأن هذه الأفرقة ستؤدي إلى مضاعفة وتكرار حدوث المشاكل الحالية مع اللجان التأديبية المشتركة القائمة (انعدام القدرة والاستقلالية المهنية، والاعتماد على المتطوعين، وما إلى ذلك).

١١٨ - وتحقيقا للحرص المشروع على وجوب احترام حقوق الموظفين احتراما كاملا أثناء العملية التأديبية ولدى فرض العقوبة التأديبية، سيكفل الموظف القانوني المنتدب ما يلي:

(أ) اكتمال التحقيق وكفايته للمضي في الإجراءات؛

(ب) وصياغة التهم على نحو صحيح؛

(ج) وإرسال التقرير والأدلة ذات الصلة إلى الموظف مع طلب التعليق عليها؛

(د) ثم تقييم تلك التعليقات تقييما شاملا.

وعلى هذا الأساس، يقدم الموظف القانوني المشورة إلى رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو رئيس البعثة بشأن ما إذا كان ينبغي إسقاط التهم أو أنها تبرر فرض إجراء تأديبي مناسب.

١١٩ - ووافقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، في دورتها الثامنة والعشرين، على الحاجة إلى مزيد من الضمانات لتأمين استخدام السلطة المفوضة استخداما سليما. أولا، يجب على الموظف القانوني الذي يقدم المشورة إلى رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو رئيس البعثة أن يتشاور مع المستشار القانوني للموظف قبل تقديم أي توصية باتخاذ إجراء تأديبي إلى رئيس المكتب أو رئيس البعثة. ثانيا، يخضع أي إجراء من هذا القبيل يطعن فيه الموظف لاحقا لتقييم إداري تُجرىه إدارة الشؤون الإدارية في المقر. ثالثا، يلزم توفير تدريب مكثف لجميع الموظفين المشاركين في مختلف مراحل العملية التأديبية.

١٢٠ - وأيد الأمين العام أيضا عددا من الخطوات المتفق عليها في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة قبل تفويض السلطة إلى رؤساء البعثات الميدانية. وهي

تشمل إتمام عملية رصد شاملة يضطلع بها قبل تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. واستنادا إلى هذه العملية، ستوضع مبادئ توجيهية لفرض الغرامات وتوجيه اللوم، بما فيها إرشادات بشأن مقدار الغرامة أو اللوم، وتُقدم إلى جميع رؤساء بعثات قبل تفويض السلطة إليهم.

#### الانتصاف

١٢١ - في إطار النظام الجديد، وقبل التماس سبل الانتصاف القضائي رسمياً، يُجرى تقييم إداري للقرارات التي اتخذها رؤساء المكاتب البعيدة عن المقر ورؤساء البعثات والقاضية بفرض إجراء تآديبي في شكل غرامة أو لوم عندما تصبح تلك القرارات محل اعتراض. وبعد ذلك، يمكن الطعن في هذا القرار أمام محكمة المنازعات ثم يُقدم طلب الاستئناف إلى المحكمة الإدارية.

١٢٢ - وكان الفريق المعني بإعادة التصميم قد أوصى بأن يبت في الأحوال العادية قاض وحيد في المسائل المعروضة على محكمة المنازعات. وتشرح الفقرة ٧١ من هذا التقرير مبررات الاقتراح الذي تقدم به الأمين العام في ما يتعلق بالأفرقة المؤلفة من ثلاثة قضاة والتابعة لمحكمة المنازعات. ويلقي هذا أيضا ظلال الشك على الاقتراح الإضافي الذي تقدم به الفريق المعني بإعادة التصميم بشأن القضاة المساعدين المراد أن يساعدوا القاضي على البت في القضايا التأديبية، ويقدموا له المشورة بشأن الإجراء المناسب الواجب اتخاذه. ولن تكون هناك حاجة الآن إلى هؤلاء القضاة المساعدين، نظرا لوجود ثلاثة قضاة. ويشير اقتراح القضاة المساعدين مرة أخرى مخاوف حول شرعية عملية الاستعراض من قبل الأقران.

١٢٣ - وختاماً، أكد الفريق المعني بإعادة التصميم أن ممارسة إعطاء الموظفين فرصة "ضعيفة، إن كانت لديهم فرصة، لعرض حججهم والإجابة عن الأسئلة وجها لوجه ... لا تختلف كثيرا عن المحاكمة غيايباً" (A/61/205، الفقرة ٢٤). وعليه، ذكر الفريق أنه يتعين على المنظمة في جميع الحالات أن ترصد اعتمادات في الميزانية للموظف المتهم بسوء السلوك للمثول شخصيا أمام الجهة المعنية بالإجراءات التأديبية، حتى عندما تُتاح له خدمات محام.

١٢٤ - على أن الأمين العام، بعد استعراض توصية الفريق المعني بإعادة التصميم، يرى أن شرط المثول شخصيا أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف يمكن استيفاؤه بقدر عملي أكبر بتمكين الشخص المعني من المثول عن طريق التداول بالفيديو من المكان الذي يوجد فيه فعليا. وحيثما يقرر قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، في كل حالة على حدة، أن الوجود الفعلي للشخص المعني ضروري للنظر في قضيته، فإن المنظمة تتحمل عندئذ تكاليف السفر والنفقات ذات الصلة.

## دال - مشروع عناصر النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٢٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في مقررها ٥١١/٦١ بقاء أن يقدم مزيداً من التفاصيل بشأن مشروع عناصر لنظام أساسي أو نظامين أساسيين للدرجة الابتدائية ودرجة الاستئناف، مع مراعاة نقاط الاتفاق التي توصلت إليها اللجنة السادسة.

١٢٦ - واستجابة لهذا الطلب، تُعرض في المرفقين الثالث والرابع من هذا التقرير مقترحات لمشروع عناصر النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. ويعكس مشروع العناصر مقترحات الأمين العام لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، حسبما وردت في مذكرته (A/61/758). وهي تأخذ أيضاً في الاعتبار نقاط الاتفاق التي توصلت إليها اللجنة السادسة، كما هي مبينة في التذييل الأول للرسالة الموجهة من نائب رئيس اللجنة السادسة (A/C.5/61/21)، وقرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/815) وتقرير لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين، حسبما وافق عليه الأمين العام.

١٢٧ - ويقترح الأمين العام أن يتكون النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف من جزأين. يتكون الجزء الأول من النظام الأساسي الحالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، رهنأً بأي تنقيحات ضرورية تجريبها الجمعية العامة، وسيطبق على محكمة الاستئناف لدى عملها كمحكمة إدارية. وسيقوم الجزء الثاني من النظام الأساسي على مشروع العناصر المقترحة الوارد في المرفق الرابع أدناه، وسيطبق على محكمة الاستئناف العاملة بصفتها الاستئنافية. ويرى الأمين العام أن توافر جزأين منفصلين في نظام أساسي واحد سيجنب اللبس بشأن الأحكام التي تنطبق على محكمة الاستئناف عندما تعمل بصفتها الاستئنافية، وليس كمحكمة إدارية، والعكس صحيح.

١٢٨ - ويشكل مشروع العناصر المقترحة الذي أعده الأمين العام خطوة أولى نحو إعداد النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وقد قدمت إلى الجمعية العامة لاستعراضها والموافقة عليها. وستكون العناصر النهائية، بعد إقرار الجمعية العامة لها، أساساً لإعداد مشروع نصي النظامين الأساسيين. وسيقدم مشروع النصين إلى الجمعية لاستعراضه وإقراره.

## هاء - مقترحات بشأن تسجيل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ولائحتيهما المؤقتتين

١٢٩ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٣٢ (ح) من قرارها ٢٦١/٦١ أن يقدم تقريراً عن "مقترحات بشأن أقلام تسجيل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ولائحتها المؤقتة". ويعرض الأمين العام فيما يلي مقترحاته وتعليقاته.

١٣٠ - وبالإضافة إلى إدارة القضايا، من المتوخى أن تقدم أقلام التسجيل الدعم للمحكمتين باستعراض ملفات القضايا والتحقق من وقائع كل قضية، وإجراء البحث القانوني. وستؤدي بهذه الطريقة عملاً مماثلاً لعمل غرفة القاضي. لذلك من المتوخى أن يشارك المسجلون وموظفونهم بشكل مكثف في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، رغم أن قرارات المحكمتين تُتخذ بطبيعة الحال من جانب القضاة.

١٣١ - واقترح الفريق المعني بإعادة التصميم أن يدعم قلم تسجيل واحد محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف كليهما (A/61/205)، الفقرتان ٩١ و ٩٥ والمرفق السادس). واقترح الأمين العام (A/61/758) إنشاء أفرقة محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي، ودعم كل فريق بقلم تسجيل، وأن يقوم برصد حجم عمل كل فريق من أفرقة محكمة المنازعات رئيس قلم تسجيل في مكتب إقامة العدل (A/61/758)، الفقرة ٢٠ والمرفق الثاني).

١٣٢ - وتماشياً مع مقترحات الفريق المعني بإعادة التصميم، ستقع مسؤولية الإشراف على أقلام التسجيل والتنسيق بينها بشكل عام على عاتق رئيس مكتب إقامة العدل. وستكون أقلام التسجيل بالمحكمة مسؤولة عن إدارة القضايا في جميع المسائل المعروضة عليها. وسيجري تعيين رئيس قلم التسجيل والمسجلين وغيرهم من العاملين بقلم التسجيل بوصفهم موظفين، وعلاوة على ذلك لن يعين رئيس القلم والمسجلين إلا بعد التشاور مع رئيس محكمة الاستئناف وقاضي محكمة المنازعات المعني بالأمر.

١٣٣ - ونتيجة لذلك، إذا كان على قلم تسجيل واحد أن يدعم كلا المحكمتين في نفس القضايا، فقد ينشأ عن ذلك تضارب محتمل للمصالح - سواء فعلي أو متصور - وستكون نزاهة قلم التسجيل موضع شك. ولا يمكن تجنب ظهور تضارب للمصالح حتى ولو كان قرار محكمة المنازعات، على سبيل المثال، سيصدر عن الفريق في جنيف أو نيروبي، وسيُطعن فيه لدى محكمة الاستئناف في نيويورك، لأنه سيقى هناك برغم ذلك قلم تسجيل وحيد عموماً، يرأسه رئيس قلم تسجيل ويقدم الدعم الفني لكلا المحكمتين في قضية واحدة. وبالنظر إلى ذلك، فإن الأمين العام يقترح إنشاء قلمين منفصلين للمحكمتين.

## اللائحة المؤقتة لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٣٤ - اقترح الفريق المعني بإعادة التصميم ما يلي:

ينبغي اتخاذ إجراءات في وقت مبكر من أجل إنشاء أقالام المحكمة وتزويدها بالمرافق اللازمة. ورغم أنه سيكون بوسع المدير التنفيذي الاضطلاع بمعظم هذه الأعمال، فإنه من الضروري أن يتولى أحد الأشخاص من ذوي الخبرة الواسعة في مجال إدارة المحاكم المساعدة في إنشاء أقالام المحكمة وتدريب المسجلين وغيرهم من موظفي السجلات. وسيتعين فضلا عن ذلك إعداد النماذج واللائحة المؤقتة الخاصة بمحكمة المنازعات والتعديلات الواجب إدخالها على لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بحيث تشمل اختصاص الاستئناف الجديد المسند إليها<sup>(١٩)</sup>.

١٣٥ - ولا يمكن للمحكمتين أن تعملوا دون قواعد تعتمد من خلال إجراءات راسخة، كما لا يمكن للمدعين تقديم طعون لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف ما لم يكونوا على علم بالنظامين الأساسيين للمحكمتين ولائحتيهما. غير أن اعتماد لائحتي المحكمتين، وكذلك العمل ذو الصلة (إعداد مشروع اللائحتين واستعراضهما وتنقيحهما) ينبغي أن يضطلع به كلية قضاة كل من المحكمتين، وليس الجمعية العامة.

١٣٦ - ولعل القصد من الإشارة إلى "اللائحة المؤقتة" من جانب الفريق المعني بإعادة التصميم أن تعني لائحة احتياطية أو مؤقتة، ريثما يعتمد قضاة كل من المحكمتين لائحة دائمة. غير أنه سيظل على المحكمتين أن تعتمدا هاتين اللائحتين، لأنه ينبغي ألا تكون لأي هيئة أخرى سلطة الاعتماد الضرورية. لذلك فإن الأمين العام يرى أنه ينبغي أن تتاح لكل محكمة فترة زمنية، ربما ثلاثة أشهر، بين انتخاب القضاة وبدء العمليات بشكل فعلي. وسيسمح ذلك بمعالجة مختلف المسائل التنظيمية، بما فيها اعتماد كل محكمة للائحتها. وستزيل هذه الفترة المحددة أيضاً الحاجة إلى أي "لائحة مؤقتة" وتتيح بدلاً من ذلك وضع لائحة دائمة فعلية واستعراضها واعتمادها.

١٣٧ - واستجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١، الفقرة ٣٢ (ح)، أعد الأمين العام عناصر مقترحة لمشروع لائحة كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (المرفقان الخامس والسادس أدناه) لعل الجمعية العامة وتعليقهما. ويمكن لقضاة كلا المحكمتين أن

(١٩) A/61/205، الفقرة ١٤٣.

ينظروا في مشروع العناصر المذكورة، وأي تعليقات للجمعية العامة، عند اضطلاعهم بإعداد لائحة المحكمتين واعتمادهما.

١٣٨ - ويوصي الأمين العام أن تستخدم لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة كأساس للائحة كل من المحكمتين الجديدتين. غير أن الأمر يتطلب تكييفها مع نظام العدل الداخلي الجديد وكذلك مع الممارسة الحديثة. فاللائحة القائمة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة أصبحت بالية إلى حد ما مع مرور الزمن، كما أنها أضحت مرهقة، وفي بعض الأحيان مربكة. ومن المتوخى أيضاً معالجة الكثير من وثائق محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في شكل إلكتروني. وسيتعين، على الخصوص، إجراء تنقيح كبير للمواد من ٧ إلى ١٠ من النظام الأساسي الحالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

#### أقلام التسجيل بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٣٩ - سيكون قلم التسجيل بمحكمة المنازعات مسؤولاً عما يلي:

- (أ) تقديم الدعم الموضوعي والتقني والإداري لقضاة المحكمة في البت في القضايا، بما في ذلك رصد الامتثال للائحة المحكمة وإنفاذها؛
- (ب) وحفظ سجل محكمة المنازعات (الإلكتروني وبالارتصال المباشر)؛
- (ج) ونشر القرارات (الأحكام) الصادرة عن محكمة المنازعات وتعميمها باللغات الرسمية المطلوبة من خلال وسائط الإعلام المتفق عليها (الإنترنت والإنترنت)؛
- (د) وحفظ مستودع بيانات السوابق القضائية وفقه القضاء (إلكتروني وبالارتصال المباشر)، فضلاً عن نظام الإيداع والرصد الورقي والإلكتروني؛
- (هـ) وتقديم تقرير عن عمل محكمة المنازعات عن طريق رئيس مكتب إقامة العدل إلى الجمعية العامة، وذلك حسب ما يصدر من تكليف؛
- (و) وتنظيم وإدارة الموارد البشرية والمالية وغيرها من الموارد المخصصة لمحكمة المنازعات.

#### قلم التسجيل بمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٤٠ - ترد فيما يلي اقتراحات محددة لقلم التسجيل بمحكمة الاستئناف، مع التركيز على حجم القضايا المتوقعة والموظفين واحتياجات الميزانية. ويتوخى أن تظل مهام قلم التسجيل بمحكمة الاستئناف أساساً مماثلة لمهام أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١٤١ - وكجزء من استعراض ممارسات العمل في محاكم إدارية دولية أخرى، الذي أصدرت به الجمعية العامة تكليفاً في الفقرة ٤٦ من منطوق قرارها ٢٨٣/٥٩، أعدت أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة استبياناً جرى توزيعه على عدد من المحاكم الإدارية المختلفة. ويتواصل تعزيز المعلومات المستقاة بهذه الطريقة. وستشكل أساساً مفيداً لقلم التسجيل لمحكمة الاستئناف في وضع نهج لإدارة القضايا يقوم على أفضل الممارسات.

١٤٢ - ومن العسير التنبؤ يقيناً بعدد القضايا التي ستلقاها محكمة الاستئناف. وعلى سبيل المقارنة، تتلقى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، في المتوسط، ١٢٠ قضية في العام، أي حوالي ضعف حجم العمل الحالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ومن المتصور أن الطبيعة الملزمة للقرارات على مستوى محكمة المنازعات والقيود المفروضة على تقديم دعاوى الاستئناف قد تؤدي إلى انخفاض في عدد القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف. غير أن زيادة ثقة الموظفين في النظام الجديد، وحتمية عدم اليقين بشأن مقبولية دعاوى الاستئناف، التي ستقتضي من محكمة الاستئناف اتخاذ قرارات في قضايا مشكوك فيها، وكون الإدارة سيتاح لها أيضاً استئناف قرارات محكمة المنازعات، كل ذلك من المرجح أن يحول دون أي انخفاض من هذا القبيل. وعلاوة على ذلك، إذا حظي بالقبول اقتراح الأمين العام بتوسيع نطاق الولاية القضائية لنظام العدل الداخلي إلى خارج ملاك الموظفين ليشمل، على سبيل المثال، فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين، يمكن توقع حدوث زيادة كبيرة في العدد الإجمالي للقضايا.

١٤٣ - وقد قدمت الاحتياجات من الموارد لكلا قلمي التسجيل إلى الدول الأعضاء لاستعراضها في المرفق الثامن أدناه.

## واو - ترتيبات الأعضاء الحاليين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

١٤٤ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٣٢ (ز) من قرارها ٢٦١/٦١ أن يوجز الترتيبات المحتملة التي يمكن اتخاذها للأعضاء الحاليين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة الذين تتأثر مدة ولاياتهم بتنفيذ النظام الجديد.

١٤٥ - وتنتهي مدة ولاية اثنين من أعضاء المحكمة السبعة الحاليين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وتنتهي مدة ولاية ثلاثة منهم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وبما أن الجمعية العامة هي التي تعين الأعضاء، فإن الدول الأعضاء هي التي عليها أن تقرر ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي ترتيبات انتقالية أو ترتيبات للتجديد أو التمديد، مع مراعاة معايير التعيين والاختيار الجديدة المقترحة لكل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف المبينة في الفقرات ٥٥ إلى ٦٨ أعلاه، إلى جانب الشروط والأحكام الجديدة لتوظيفهم. وعلاوة

على ذلك، سيكون على الجمعية أن تحدد ما إذا كان ينبغي وضع حد لولاية عضوي المحكمة الإضافيين اللذين ستنتهي مدة ولايتهما في نهاية ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ على التوالي، عقب تنفيذ نظام العدالة الجديد تنفيذاً كاملاً (الذي نصت الجمعية العامة على أن يحدث في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩).

١٤٦ - وسيكون من بين العوامل المهمة التي ينبغي النظر فيها الحاجة إلى التخلص من المتأخرات المتراكمة من القضايا العالقة أمام المحكمة الإدارية بأسرع الطرائق وأكثرها كفاءة وفعالية. وقد أشار الأمين العام، في تقريره (A/61/891)، إلى أن من المرجح، بالاستناد إلى الأنماط المشاهدة في السنوات السابقة، أن تكون هناك حاجة إلى نقل حوالي ١٠٠ قضية من المحكمة الإدارية القديمة للأمم المتحدة إلى محكمة الاستئناف الجديدة (العاملة بوصفها المحكمة الإدارية) في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وإذا أريد إنجاز خطة العمل الطموحة هذه، وعدم تحميل النظام الجديد فوق طاقته من القضايا القديمة، قد يكون من المستصوب الإبقاء على أقصى عدد من أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة الحاليين طوال هذه الفترة الانتقالية المنصوص عليها. وتوجد خيارات مختلفة من حيث احتمال التمديد للأعضاء الحاليين و/أو إعادة تعيينهم أو تعيين أعضاء يخلفونهم. وستختلف هذه الخيارات مع اختلاف فرادى الأعضاء وموعد انتهاء مدتهم ورغبتهم في الاستمرار في أداء دور انتقالي.

## سادساً - التدابير الانتقالية

١٤٧ - يؤيد الأمين العام الإجراءات الانتقالية التي أوصت بها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين والتي ستطبق على نظام العدالة الرسمي خلال الفترة الممتدة إلى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وهو تاريخ بدء النظام الجديد لإقامة العدل. ويشدد الأمين العام على الحاجة إلى موارد إضافية لضمان التنفيذ الفعال لهذه الإجراءات الانتقالية بغية التخلص من القضايا العالقة، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرة ٢٩ من قرارها ٢٦١/٦١. ويقترح أن تقوم مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة، أو اللجنة التأديبية في حالة الصناديق والبرامج التي تدار بشكل مستقل ولديها سلطة مفوضة، بمعالجة كل المسائل العالقة إلى غاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وفقاً للإجراءات الانتقالية المبينة أدناه.

### قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩

١٤٨ - يجب على مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية أن تستكمل تقاريرها بشأن كل القضايا العالقة بحلول ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨.

وبالنسبة إلى اللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية، تتعلق تلك التقارير باستعراض قرارات الفصل بإجراءات موجزة<sup>(٢٠)</sup>. وستتخذ القرارات المتعلقة بالتقارير المستكملة قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ من جانب الأمين العام أو الرئيس التنفيذي في حالة صندوق أو برنامج تتم إدارته بشكل مستقل ولديه سلطة مفوضة.

١٤٩ - وقد يكون على مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية أن تواصل أعمالها إلى ما بعد ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، وهو الموعد النهائي لضمان إصدار الأمين العام أو الرئيس التنفيذي قرارات في الوقت المناسب في المجالين التاليين:

(أ) يجوز للجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية أن تواصل خلال شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ استعراض القضايا التأديبية خلاف تلك المتعلقة باستعراض قرارات الفصل بإجراءات موجزة وإصدار تقارير بشأنها. وستتخذ الأمين العام أو الرئيس التنفيذي قراراً بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ بشأن التقارير المستكملة قبل ذلك التاريخ؛

(ب) يجوز لمجالس الطعون المشتركة أن تستعرض طلبات تعليق الإجراءات خلال شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وستتخذ الأمين العام أو الرئيس التنفيذي قراراً بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ بشأن التقارير المستكملة قبل ذلك التاريخ.

#### بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩

١٥٠ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، سيجري إنشاء محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، وستحل محكمة المنازعات محل مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية.

١٥١ - وفي الحالات التي لم يستكمل فيها أحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة أو اللجان التأديبية التقرير بحلول ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، ستحال القضية برمتها (عما فيها المرافعات كما هي مقدمة) إلى محكمة المنازعات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وستوجه محكمة المنازعات المزيد من المرافعات حسب الحاجة. وفيما يتعلق بالمسائل التي تنظر فيها مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية خلال شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨:

(٢٠) للجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية سلطة إسداء المشورة في نوعين من القضايا: (أ) عندما يكون الأمين العام فرض فصلاً بإجراءات موجزة ويطعن الموظف في هذا الفصل؛ و (ب) عندما تكون مسألة تأديبية قد أُحيلت إلى اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية لمشورها بشأن فرض إجراءات تأديبية.

(أ) حينما لا تكون اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية قد أصدرت تقريرها عن قضية تأديبية قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ فيما يتعلق بالقضايا المحالة إليها للمشورة بشأن فرض إجراء تأديبي، سيتخذ الأمين العام أو الرئيس التنفيذي قراراً دون الإشارة إلى تقرير اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية. ويمكن الطعن في هذا القرار لدى محكمة المنازعات؛

(ب) وحينما لا يكون مجلس الطعون المشترك قد أصدر تقريره عن طلب لتعليق الإجراءات قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، ستستعرض محكمة المنازعات هذا الطلب وتتخذ قراراً بشأنه.

١٥٢ - وسيكون لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف دور مزدوج، فتعمل بصفقتها الاستئنافية ومحكمة إدارية. وستنظر محكمة الاستئناف، بصفقتها الاستئنافية، في دعاوى استئناف القرارات الصادرة عن محكمة المنازعات. وستنظر محكمة الاستئناف بصفقتها محكمة إدارية، في ما يلي:

(أ) الطلبات المتعلقة بالقرارات المتخذة من جانب الأمين العام أو الرئيس التنفيذي قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ بشأن تقرير لأحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة أو اللجان التأديبية؛

(ب) الطلبات المتعلقة المقدمة للمحكمة الإدارية الحالية التابعة للأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ج) الطلبات المتعلقة بالقرارات المتخذة من المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي لا تخضع للولاية القضائية لمحكمة المنازعات.

## سابعاً - القدرة في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة

١٥٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٢ (هـ) من قرارها ٦١/٢٦١، أن يقدم تقريراً عن معايير مفصلة وموضوعية لتحديد عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة التي ينبغي أن يتضمن هيكل وظائفها عناصر لنظام إقامة العدل. واستجابة لطلب الجمعية العامة واستناداً إلى الاعتبارات والمعايير الواردة في الفقرة ١٥٤ أدناه، يقترح أن تبين احتياجات نظام إقامة العدل في الميدان من الوظائف، التي تتألف مما مجموعه ٢١ وظيفة (٣ مد - ١ و ٦ ف - ٤ و ٣ ف - ٣ و ٣ موظفين فنيين وطنيين و ٦ موظفين وطنيين من فئة الخدمات العامة)، في هيكل مكتب أمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة

القانونية للموظفين، وإدارة الشؤون الإدارية، مع ندب شاغلي الوظائف للعمل في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي، على أن يكونوا تابعين مباشرة لرؤساء مكاتبهم في مقر الأمم المتحدة. ويرد موجز للاحتياجات من الوظائف لبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والمواقع المقترحة، استناداً إلى مفهوم إضفاء الطابع الإقليمي، في المرفق السابع لهذا التقرير، وقدمت معلومات عن الاحتياجات من الوظائف المتعلقة بالموظفين الموفدين لدعم تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في الفقرات من ١٥٥ إلى ١٥٨ أدناه وتناولها كذلك الفرع الثامن أدناه.

١٥٤ - وتستند هذه المقترحات إلى الاعتبارات والمعايير التالية. أولاً، أن عدد الموظفين المدنيين في عملية حفظ السلام هو المعيار الأساسي لتحديد ما إذا كان ينبغي إنشاء عناصر النظام الجديد في البعثة، إذ هناك صلة محتملة بين عدد الموظفين وعدد المنازعات المحتملة. ويدل على ذلك الحجم الذي بلغته مؤخرًا القضايا الناشئة في أكبر عملية لحفظ السلام، وهي بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية. ففي الفترة الممتدة بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٧، سجل في تلك البعثة وحدها ما يزيد على ٢٠ طعناً وطلب استعراض إداري ونحو ٧٠ قضية تأديبية<sup>(٢١)</sup>. وثانياً، أن القرب بين عدد من بعثات حفظ السلام العاملة في مناطق متلاصقة جغرافياً يجعل من الممكن النظر في إضفاء طابع إقليمي على بعض عناصر إقامة العدل لهذه البعثات. وثالثاً، أن الترتيبات ستتخذ لتقديم الخدمات مباشرة من مكاتب المقر القريبة من المنطقة للبعثات التي لا يبرر حجمها وحجم القضايا فيها ندب موظف متفرغ لها.

### ندب ممثلين من مكتب أمين المظالم

١٥٥ - استناداً إلى المعايير الواردة أعلاه، وعلى نحو ما وافقت عليه لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الاستثنائية التي عقدت في نيروبي، سيوفد موظفون من مكتب أمين المظالم إلى أكبر ثلاث بعثات (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان). وسيؤسس المكاتب المنشأة على هذا النحو مديرون برتبة مد-١ يساعد كلا منهم موظف برتبة ف-٤ وموظف من فئة الخدمات العامة. وستؤدي هذه المكاتب نفس المهام وستحظى بنفس مستوى المسؤولية مثل نظيراتها في المقر وفي المكاتب الإقليمية. ولذلك، من المناسب أن تكون

(٢١) الأرقام في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٧.

رتبة الوظيفة مماثلة. ويتبين من استعراض دقيق للاحتياجات المتوقعة أن هناك حاجة إلى وظيفة برتبة ف-٤ في كل بعثة من البعثات الكبرى لتحمل مسؤولياتها الإقليمية وغير ذلك من الاحتياجات المحددة، من قبيل الاحتياجات اللغوية الواسعة بالمنطقة. وسوف تحتاج كل بعثات حفظ السلام أو البعثات السياسية الخاصة الأخرى، باستثناء أي بعثة تدرج ضمن اختصاص المكاتب الخارجية في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، إلى أن تتاح لها باستمرار إمكانية اللجوء إلى أمين المظالم بالمقر أو توجه إلى رؤساء الفروع الذين سيكونون متاحين على الصعيد الإقليمي في أديس أبابا، وبانكوك، وبيروت، وداكار، وجنيف، وسانتياغو، وفيينا، ونيروبي.

### تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين من داخل البعثات

١٥٦ - تقترح أسباب مماثلة فيما يتعلق بإيفاد موظفين معينين بتقديم المساعدة القانونية للموظفين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الموجودين بالمقر ليعملوا في البعثات الكبرى. فبالنسبة للبعثات المتوسطة والصغيرة الحجم والبعثات السياسية الخاصة، ينبغي أن يتكفل المقر بتقديم الدعم لها (عند الحاجة). وسيلزم بالتالي توفير موظف برتبة ف-٣ وموظف من فئة الخدمات العامة وموظف فني وطني في أكبر ثلاث بعثات (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان) مما سيزيد من قدرتها على إسداء خدمات لموظفي الأمم المتحدة في المنطقة على نطاقها الأوسع. وما دامت هناك حاجة أيضا إلى تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين المعينين محليا، فمن المجدي أن تتوفر لديهم معرفة متعمقة بالعادات والممارسات المحلية. ولذلك، يقترح إلحاق موظف فني وطني بكل بعثة من البعثات الثلاث لإسداء المشورة والمساعدة للموظفين الوطنيين.

### إيفاد موظفين قانونيين ميدانيين للمساعدة في مهمة التقييم الإداري وإسداء المشورة لرؤساء البعثات في تفويضهم للسلطة التأديبية

١٥٧ - على نحو ما وافقت عليه لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين، يقترح إرسال موظفين قانونيين من إدارة الشؤون الإدارية إلى بعثات ومكاتب إقليمية مختارة خارج نيويورك، حيث يبرر حجم العمل ذلك. وهذا الاقتراح قائم على فرضية تفويض السلطة التأديبية لرؤساء المكاتب والبعثات فيما يتصل بالأعمال الإجرامية التي يكون فيها التأنيب أو الغرامة المعقولة عقابا مناسباً. وسوف يقدم الموظفون القانونيون تقاريرهم مباشرة إلى إدارة الشؤون الإدارية بالمقر لكفالة استقلال الرأي المقدم لرؤساء

البعثات واتفاه مع سياسات المنظمة وممارساتها. ويقترح أن تُقرَن هذه المهام بمسؤولية الاضطلاع بالأعمال التحضيرية في التقييم الإداري للقرارات المطعون فيها.

١٥٨ - ويقترح بالتالي، استنادا إلى حجم العمل الحالي والمتوقع، انتداب موظفين قانونيين برتبة ف-٤ للعمل في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي، وذلك لإسداء المشورة لرؤساء هذه البعثات بشأن القرارات التأديبية، وتقديم الدعم للاضطلاع بمهمة التقييم الإداري. وعند الحاجة، سيقدم هؤلاء الموظفون أيضا خدمات لبعثات أخرى لحفظ السلام وبعثات سياسية خاصة أخرى في المنطقة. ومن المتوقع أيضا أن يقوم شاغلو وظائف الموظفين القانونيين المنشأة لأداء مهام مماثلة في مراكز العمل التي توجد بها مقار، بإسداء المشورة لرؤساء البعثات في المنطقة المعنية (فعلى سبيل المثال يمكن لنيويورك أن تسدي المشورة لبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي؛ ويمكن لجنيف أن تقدم المشورة لبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو وبعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية؛ ويمكن لنيروبي أن تقوم بذلك بالنسبة لبعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي ومكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى؛ ويمكن لبيروت أن تفعل ذلك بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص).

## ثامنا - الآثار المالية وترتيبات تقاسم التكاليف

١٥٩ - يلزم تزويد نظام العدل الداخلي بكامل الموارد لكفالة عمله وإمكانية اللجوء إليه على قدم المساواة. وستستتب توصيات الأمين العام الواردة في هذا التقرير، التي استندت إلى المقترحات التي وضعها فريق إعادة التصميم وعدلتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، احتياجات إضافية تقدر (قبل إعادة تقدير التكاليف) بمبلغ ١٦ ٦٤٤ ٠٠٠ دولار (أو ١٥ ٨٥٩ ٦٠٠ دولار بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) للسنة التي تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وستمول من الميزانية البرنامجية. وقد طلب الأمين العام في تقريره (A/61/891) توفير مبلغ إضافي قدره ٦ ٧٨٤ ٦٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف).

١٦٠ - وأحاطت الجمعية العامة علماً، في قرارها ٦١/٢٦١، بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/815) الذي طلبت فيه اللجنة وضع ترتيبات أكثر تحديدا لتقاسم التكاليف والاتفاق عليها من جانب المنظمات المشاركة قبل الشروع في تنفيذ نظام العدل الداخلي المقترح. ويلاحظ أن التكاليف المقدمة في هذا التقرير تمثل التكاليف الكلية للنظام الجديد لإقامة العدل، للسنة التي تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، لكنه يتوقع أن يكون هناك عنصر لتقاسم التكاليف بين عمليات حفظ السلام والصناديق والبرامج والأمم المتحدة. وإضافة إلى ذلك، فإن بعض المنظمات في منظومة الأمم المتحدة تستفيد من النظام الحالي لإقامة العدل. وستوقف المبلغ الصافي المتوقع توفيره من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ على النتائج النهائية للمفاوضات الجارية حالياً مع الصناديق والبرامج. ويتوقع أن تتاح معلومات إضافية مع استمرار المداولات بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بإقامة العدل.

١٦١ - ويقترح أن يتم تقاسم التكاليف استناداً إلى عدد الأشخاص. وهكذا، فاستناداً إلى الأعداد الكلية للموظفين الواردة في الفقرة ١٥ أعلاه، ستكون النسب المئوية لتقاسم التكاليف على أساس عدد الأشخاص كالتالي:

٣٣,٢ في المائة	الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup>
٣٠,٦ في المائة	عمليات حفظ السلام
١,٨ في المائة	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة
١,٧ في المائة	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا
١٦,٣ في المائة	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
١٢,٣ في المائة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٢,٧ في المائة	صندوق الأمم المتحدة للسكان
١,٤ في المائة	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

(أ) تشمل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

١٦٢ - لكن بما أنه لن تشارك جميع الصناديق والبرامج في جميع عناصر النظام الجديد لإقامة العدل، (مثل مهمة التقييم الإداري التي، كما هو موضح في هذا التقرير، تقتصر على الأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام)، فإن بعض العناصر فقط هي التي سيجري تقاسم تكاليفها. ويتوقع أن تتمثل العناصر التي سيجري تقاسم تكاليفها في مكتب إقامة العدل، ويضم مكتب تقديم المساعدة القانونية، ومكتب أمين المظالم وتكاليف الترجمة الشفوية وخدمات الاجتماعات والترجمة التحريرية.

١٦٣ - وستغطي تقديرات التكاليف الإضافية البالغة ١٦ ٦٤٤ ٠٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تكاليف إعادة تصميم نظامي العدل غير الرسمي والرسمي للسنة الثانية من فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وترد التقديرات وتوزيع الوظائف الجديدة وما يتصل بها من تكاليف متعلقة وغير متعلقة بالوظائف في المرفق الثامن. وفيما يتعلق بعمليات حفظ السلام، تقدر الاحتياجات الإضافية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بمبلغ ١٠٠ ١١١ دولار، مع بلوغ الاحتياجات من الموارد للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ ما مجموعه ٣,٢ ملايين دولار تقريبا.

#### الاحتياجات الإضافية المحددة

١٦٤ - الموارد الإضافية للموارد التي قدمها الأمين العام في مذكرته (A/61/758) مطلوبة من أجل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومكتب أمين المظالم.

١٦٥ - فبعد اقتراح الأمين العام إنشاء قلمين منفصلين لهاتين المحكمتين ضمنا لحسن سير العمل بهما، بما في ذلك الكوادر اللازمة من القضاة وموظفي القلمين للبت في الحجم المتوقع من القضايا والطلبات وتجهيزه، سيلزم توفير احتياجات إضافية من الموظفين. وفي هذا الصدد، يراعي الطلب أيضا توصيات الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بشأن مشروع عناصر النظام الأساسي واللائحة لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف وبشأن الإجراءات الانتقالية. واعتبرت سبع وظائف إضافية ضرورية للاضطلاع بعمل قلمي المحكمتين إلى جانب برامجيات إدارة المحاكم لكفالة اتباع طرق حديثة في مسك السجلات.

١٦٦ - ومن المطلوب توفير وظيفتين إضافيتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمكتب أمين المظالم لكفالة تقديم الدعم الكافي لأمين المظالم في الأمم المتحدة، وموظفي مكتب أمين المظالم.

## الوظائف

١٦٧ - علاوة على الوظائف الـ ٣٤ المتاحة بالفعل للقيام بالأعمال المتصلة بإقامة العدل في إطار الميزانية البرنامجية الحالية، سيلزم توفير ٦٨ وظيفة أخرى (١ أ ع م و ٧ مد-١ و ٥ ف-٥ و ١٤ ف-٤ و ١٦ ف-٣ و ٣ ف-٢ و ١ خ ع (رر) و ١١ خ ع (رأ) و ١٠ ر م) تمول من الميزانية البرنامجية (انظر المرفق الثامن، الجدول ٣) لتزويد نظام إقامة العدل المجدد بالموظفين، إلى جانب الوظائف الـ ١١ (٣ مد-١ و ٣ ف-٥ و ٤ خ ع (رر) و ١ ر م) التي طلبها الأمين العام في تقريره (A/61/891). وتغطي هذه الوظائف الـ ١١٣ احتياجات الميزانية البرنامجية الخاصة بمكتب إقامة العدل وقلمي المحكمتين، وهيئة القضاء، ومكتب أمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وفريق التقييم الإداري، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب إدارة الموارد البشرية. وستبلغ الاحتياجات الإضافية للوظائف الـ ٦٨ ما مجموعه ٤ ٧١٥ ٠٠٠ دولار في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة للسنة الثانية من فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٦٨ - وقد اقترح الأمين العام في مذكرته (A/61/758) فيما يتعلق بالموظفين الذين من المقرر إيفادهم إلى بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وبعثة الأمم المتحدة في السودان لتنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في عمليات حفظ السلام، أن يشمل وجود مكتب أمين المظالم في كل من البعثات الثلاث، ووظائف لمدير واحد (مد-١) وموظف واحد برتبة ف-٣ وموظف محلي واحد من فئة الخدمات العامة، لكن الاحتياجات الواردة في هذا التقرير تعكس رفع مستوى الوظيفة التي برتبة ف-٣ إلى الرتبة ف-٤ للإيفاء بالمسؤوليات الإقليمية وغيرها من الاحتياجات المحددة، من قبيل الاحتياجات اللغوية الواسعة بالمنطقة. وبالمثل نقح الاقتراح الوارد في المذكرة بشأن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في البعثات الثلاث، إذ سيلزم توفير المساعدة القانونية للموظفين المعينين محلياً، وستكون هناك حاجة إلى معرفة متعمقة بالعبادات والممارسات المحلية. وبالتالي يقترح اتخاذ الترتيبات لتوفير موظف فني وطني واحد لكل بعثة من البعثات لإسداء المشورة وتقديم المساعدة للموظفين الوطنيين.

١٦٩ - وبناء عليه، ستضم الاحتياجات من الموظفين فيما يتعلق بعمليات حفظ السلام ٢١ وظيفة (٣ مد-١ و ٦ ف-٤ و ٣ ف-٣ و ٣ موظفين فنيين وطنيين و ٦ موظفين وطنيين من فئة الخدمات العامة) وستتوزع على النحو التالي: تسع وظائف لمكتب أمناء المظالم المشتركين (٣ مد-١ و ٣ ف-٤ و ٣ موظفين وطنيين من فئة الخدمات العامة) وتسع وظائف لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (٣ ف-٣ و ٣ موظفين فنيين

وطنيين و ٣ موظفين وطنيين من فئة الخدمات العامة) وثلاث وظائف برتبة ف-٤ لموظفين قانونيين لإسداء المشورة إلى رؤساء البعثات بشأن المسائل التأديبية والتقييم الإداري (انظر المرفق الثامن، الجدول ٥)

١٧٠ - وتقدر الاحتياجات من الموارد للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ المعزوة إلى اقتراح إنشاء ٢١ وظيفة أشير إليها أعلاه بمبلغ ٦٠٠ ٦٢٩ دولار (انظر المرفق الثامن، الجدول ٤).

### الموارد غير المتصلة بالوظائف

١٧١ - ترد في المرفق الثامن، الجدول ٢، تفاصيل الاحتياجات غير المتصلة بالوظائف البالغة ٦٠٠ ١٤٤ ١١ دولار للميزانية البرنامجية المقترحة للسنة التي تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتضم الاحتياجات الإضافية غير المتصلة بالوظائف ما يلي:

(أ) المساعدة المؤقتة العامة المتصلة بالتدريب وبإعداد دليل. وسيوفر التدريب لجميع الأشخاص القائمين على نظام العدل الداخلي في المقر، والمكاتب الموجودة خارج المقر، والبعثات الميدانية. وستكون ثمة حاجة إلى تنفيذ البرنامج باستمرار لكفالة التدريب للموظفين الجدد بعد الانطلاقة الأولية، وتوفير دورات لتجديد واستكمال معلومات الموظفين الحاليين. وسيضمن الدليل نص القواعد الجديدة والإصدارات الإدارية والمبادئ التوجيهية لتنفيذ النظام الجديد. وسيتم إعداده من خلال عملية من المشاورات المكثفة قبل الترجمة والتوزيع؛

(ب) تشمل مكافآت غير الموظفين تكاليف مكافأة تسعة قضاة سوف يعتبرون من موظفي الأمم المتحدة وسوف يتقاضون مكافآت وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة في رتبة مدير، ومكافآت قضاة محكمة الاستئناف، التي تعادل الأجور المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والتي تغطي تكاليف خدمات القضاة الذين يتون في القضايا المحالة إلى محكمة الاستئناف؛

(ج) اعتمادات الخبرة الاستشارية المرصودة لاستقدام وسطاء محترفين دوليين حينما يقرر كبير الوسطاء لزوم الاستعانة بخدماتهم لدواعي المنفعة أو اللغة أو الحساسية الثقافية، ولغرض توفير أفرقة تساعد على تعيين القضاة وأمناء المظالم؛

(د) سفر القضاة والموظفين لعقد جلسات خارج نيويورك وجنيف ونيروبي، وسفر الموظفين بغرض المتول شخصيا في إطار قضايا معروضة على محكمة المنازعات، وسفر ممثلي المدعى عليهم لحضور الجلسات؛

(هـ) الخدمات التعاقدية بما في ذلك توفير الدعم وخدمات الترجمة الشفوية للاجتماعات، وترجمة الوثائق والأحكام؛ وتصميم ووضع وتنفيذ البرامج التدريبية الجديدة بشأن نظم العدل غير الرسمي والرسمي، بما في ذلك نظم الوساطة وإدارة المحاكم والنظام المتعلق بمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (بما يشمل وضع برامج نموذجية وبرامج لتدريب المدربين)؛ ووضع برنامج على الإنترنت؛ وترجمة الدليل؛

(و) مصروفات التشغيل العامة، واللوازم والأثاث، والمعدات المتصلة بمقترح إنشاء ال ٦٨ وظيفة الجديدة، بما في ذلك أماكن المكاتب وبرامجيات إدارة المحاكم؛

(ز) كما ورد ذكره في المرفق الثامن لهذا التقرير (انظر الجدول ٤)، فإن الاحتياجات من الموارد غير المتصلة بالوظائف المتعلقة بعمليات حفظ السلام للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ تقدر بمبلغ ١٨١ ٥٠٠ دولار.

١٧٢ - والعامل التالي مهم للنظر في الآثار المالية: فالأثر الكلي للنظام الجديد، من حيث حجم القضايا ووقت الموظفين المتصل به، لا يمكن تقديره تماما حتى يتم تنفيذ العناصر غير الرسمية والرسمية للنظام ويكتسب الموظفون والمديرون الثقة في الآليات الجديدة. وفي هذا الصدد، يتوقع الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين تقريرا عن تنفيذ نظام إقامة العدل.

## تاسعا - التوصيات والإجراءات التي ستتخذها الجمعية العامة

١٧٣ - أعد الأمين العام هذه التعليقات على توصيات فريق إعادة التصميم بعد إجراء مشاورات مكثفة مع الموظفين والإدارة، بما في ذلك دورات مخصصة لهذا الغرض مع لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويرى أن توصيات الفريق، إلى جانب التعديلات الواردة في مذكرته (A/61/758) وفي تقريره عن التقديرات المنقحة (A/61/891)، ستكفل للمنظمة نظاما للعدل الداخلي يتسم بالفعالية ويستأهل ثقة الموظفين والإدارة والدول الأعضاء. ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب لهذه المقترحات والموافقة على الموارد اللازمة لتنفيذها تماما.

١٧٤ - وفي حال موافقة الجمعية العامة على المقترحات الواردة في هذا التقرير، فإن الاحتياجات الإضافية فيما يتعلق بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ستبلغ ١٦ ٦٤٤ ٠٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف). وعلاوة على ذلك، طلب توفير ٦ ٧٨٤ ٦٠٠ دولار في تقرير الأمين العام (A/61/891). وبناء عليه،

فإن إجمالي احتياجات الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ يبلغ ٦٠٠ ٤٢٨ ٢٣ دولار (انظر المرفق الثامن، الجدول ١).

١٧٥ - وبما أنه من المهم أن يتمتع الموظفون المقرر إيفادهم إلى بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي لتنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في عمليات حفظ السلام، بالنظر إلى طبيعة مهامهم، بالاستقلال في عملهم، ونظراً للحاجة إلى توفير الدعم والمساندة لعمليات حفظ السلام في مجال إقامة العدل، فإنه يقترح تمويل الاحتياجات المتصلة وغير المتصلة بوظائف هؤلاء الموظفين - وتقدر بمبلغ ٨١١ ١٠٠ دولار للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، من حساب دعم عمليات حفظ السلام.

١٧٦ - وقد أكدت الجمعية العامة من جديد، في الفقرة ٦ من قرارها ٢٧٩/٦١ بشأن تعزيز قدرة الأمم المتحدة على إدارة عمليات حفظ السلام ودعم استمرارها، أن أموال حساب الدعم ينبغي ألا تستعمل إلا لغرض تمويل الاحتياجات من الموارد البشرية والموارد غير البشرية لمساندة عمليات حفظ السلام ودعمها في المقر، وأن أي تغييرات في هذا التقييم تستوجب موافقة مسبقة من الجمعية العامة.

١٧٧ - وعملاً بهذا الشرط، تُلتزم موافقة الجمعية العامة على إدراج الاحتياجات المتصلة وغير المتصلة بالوظائف لدعم تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في عمليات حفظ السلام وقدرها ٨١١ ١٠٠ دولار للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ في ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩ التي ستقدم إلى الجمعية العامة خلال دورتها الثانية والستين.

## المرفق الأول

## موجز الإجراءات التأديبية المتبعة حالياً في الأمانة العامة بموجب الأمر الإداري

ST/AI/371

(من مرحلة الإبلاغ وحتى انتهاء الإجراءات التأديبية)

الإجراء	المكتب المسؤول والإجراءات الواجب اتخاذها
الإبلاغ عن الحدث	يتم الإبلاغ عن واقعات إساءة السلوك المحتملة إلى رئيس الإدارة/المكتب أو إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي يقوم بالنظر في المعلومات وتحديد ما إذا كانت هناك مسوغات كافية لإجراء تحقيق.
إجراء التحقيق	تبعاً للموضوع ومدى تعقيد التحقيق، يقوم بإجراء التحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان آخر من كيانات التحقيق (إدارة السلامة والأمن؛ أو رئيس الإدارة/المكتب؛ أو فريق يعينه مدير البرنامج؛ أو مكتب شؤون الموارد البشرية فيما يتعلق بالشكاوى من المضايقات الجنسية).
منح إجازة خاصة إلى حين اكتمال التحقيق	يمكن لرئيس الإدارة/المكتب أن يوصي بمنح إجازة خاصة بمرتب إلى حين اكتمال التحقيق، متى ما كان ذلك ملائماً. ويتخذ القرار الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. يقوم مكتب شؤون الموارد البشرية أو كيان آخر من الكيانات المعنية بالتحقيق بإعداد تقرير التحقيق (يتضمن النتائج المتعلقة بما يدعى وقوعه من مخالفات، أو انتهاكات، أو إساءة سلوك)، ثم يحال التقرير إلى رئيس الإدارة/المكتب.
النظر في تقرير التحقيق	في حالة اقتناع رئيس الإدارة/المكتب بوجود مسوغات تشير إلى حدوث إساءة سلوك يجوز اتخاذ تدابير تأديبية بشأنها، فإنه يحيل التقرير إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات التأديبية الممكنة ويجوز له أن يوصي بوقف الموظف المعني عن العمل. في حالة عدم اقتناع رئيس الإدارة/المكتب بوجود تلك المسوغات، فإنه يقوم بإغلاق القضية ويجوز له أن يتخذ التدبير الإداري الملائم. وفي حالة توخي اتخاذ تدابير إدارية، يطلب إلى الموظف المعني إبداء تعليقاته.
اتخاذ القرار بتوجيه اتهام إلى موظف	يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتحليل تقرير التحقيق، ويقوم، في حالة وجود أدلة داعمة، بتوجيه تهم إساءة السلوك للموظف، ويبلغه بحقوقه بموجب الإجراءات القانونية المتبعة، ويطلب تعليقاته.

المكتب المسؤول والإجراءات الواجب اتخاذها	الإجراء
<p>يجوز للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية وقف موظف عن الخدمة بدون مرتب، عادة لفترة لا تتجاوز ٣ شهور أو إلى حين الفراغ من الإجراءات التأديبية. وإذا كان من شأن طابع الادعاءات وجسامتها أن يؤديا، في حالة ثبوتها، إلى الفصل بإجراءات موجزة، يجوز للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية التماس موافقة وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية لوقف الموظف عن الخدمة مؤقتا بدون مرتب.</p> <p>متى رأى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية عدم وجود مسوغات لاتخاذ إجراءات تأديبية، فإنه يقرر إغلاق القضية ويجوز له أن يقرر وجود مبرر لاتخاذ إجراءات إدارية. وفي حالة توخي اتخاذ تدابير إدارية، يطلب إلى الموظف المعني إبداء تعليقاته.</p>	<p><b>الوقف من الخدمة بمرتب أو بدون مرتب</b></p>
<p>يقوم الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بتحليل تعليقات الموظف وأي أدلة إضافية.</p>	<p><b>النظر في تعليقات الموظف</b></p>
<p>يقرر الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ما إذا كان يتعين القيام بما يلي:</p> <p>إغلاق القضية في حالة تقديم الموظف تعليلا مُرضيا؛</p> <p>أو اتخاذ قرار بشأن فرض تدابير إدارية؛</p> <p>أو إحالة القضية إلى اللجنة التأديبية المشتركة للحصول على مشورتها بشأن التدابير التأديبية؛</p> <p>أو التوصية بالفصل بإجراءات موجزة عن طريق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.</p>	<p><b>القرار بشأن اتخاذ المزيد من الإجراءات فيما يتعلق بالتهم الموجهة</b></p>
<p>يبت نائب الأمين العام، باسم الأمين العام، في مسألة فرض تدابير تأديبية. ويتطلب اتخاذ قرار بالفصل بإجراءات موجزة الحصول على مشورة مسبقة من مكتب الشؤون القانونية. ويتطلب اتخاذ قرار بشأن جميع التدابير التأديبية الأخرى الحصول على مشورة مسبقة من اللجنة التأديبية المشتركة، ما لم يتخل الموظف عن ذلك الحق.</p>	<p><b>القرار المتعلق بالتدابير التأديبية</b></p>
<p>يحق للموظف الطعن لدى مجلس الطعون المشترك فيما يتعلق بالتدابير التأديبية المفروضة، أو لدى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة فيما يتعلق بأي قرار يصدر عن نائب الأمين العام، متصرفا باسم الأمين العام، لفرض تدابير تأديبية بعد الحصول على مشورة اللجنة التأديبية المشتركة.</p> <p>في الحالات التي يكون فيها نائب الأمين العام قد فرض التدبير التأديبي القاضي بالفصل بإجراءات موجزة بدون الحصول على مشورة من اللجنة التأديبية المشتركة، يتعين على الموظف عرض قضيته أولا على اللجنة التأديبية المشتركة في المقر للنظر فيها. ويقوم نائب الأمين العام أما بتأكيد القرار الأصلي القاضي بالفصل بإجراءات موجزة في ضوء تقرير اللجنة التأديبية المشتركة أو بتعديله. عقب ذلك، يحق للموظف الطعن أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في القرار الذي أعيد النظر فيه.</p>	<p><b>إجراءات الطعن التي يحق للموظف اتخاذها</b></p>

## المرفق الثاني

## موجز الإجراءات التأديبية الجديدة المقترحة في الأمانة العامة

(من مرحلة الإبلاغ وحتى انتهاء الإجراءات التأديبية)

الإجراء	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ في المقر	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ خارج المقر
الإبلاغ عن الحدث	يتم الإبلاغ عن واقعات إساءة السلوك المحتملة إلى رئيس الإدارة/المكتب أو إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي يقوم بالنظر في المعلومات وتحديد ما إذا كانت هناك مسوغات كافية لإجراء تحقيق.	مماثل لما في المقر.
إجراء التحقيق	تبعاً للموضوع ولمدى تعقيد التحقيق، يقوم بإجراء التحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان آخر من كيانات التحقيق (إدارة السلامة والأمن؛ أو فريق يعينه مدير البرنامج؛ أو مكتب شؤون الموارد البشرية).	يجري التحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان آخر من الكيانات المعنية بالتحقيق يعينه رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة.
منح إجازة خاصة إلى حين اكتمال التحقيق	يمكن لرئيس الإدارة/المكتب أن يوصي بمنح إجازة إدارية بمرتبة إلى حين اكتمال التحقيق، متى ما كان ذلك ملائماً. ويتخذ القرار الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية.	في الحالات الملائمة، يجوز لرئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة أن يعطي موظفاً إجازة إدارية بمرتبة لفترة أقصاها ١٥ يوماً. ويتعين الحصول على موافقة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للإجازة الإدارية التي تتجاوز مدتها ١٥ يوماً.
	يقوم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان آخر من الكيانات المعنية بالتحقيق بإعداد تقرير التحقيق (يتضمن النتائج المتعلقة بما يدعى وقوعه من مخالفات، أو انتهاكات، أو إساءة سلوك)، ثم يحال التقرير إلى رئيس الإدارة/المكتب.	يقوم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان آخر من الكيانات المعنية بالتحقيق بإعداد تقرير التحقيق (يتضمن النتائج المتعلقة بما يدعى وقوعه من مخالفات، أو انتهاكات، أو إساءة سلوك)، ثم يحال التقرير إلى رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة.

الإجراء	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ في المقر	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ خارج المقر
<b>النظر في تقرير التحقيق</b>	<p>إذا نشأ اعتقاد لدى رئيس الإدارة/المكتب أو وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية (أو من يسميانه) بوجود مسوغات تشير إلى وقوع إساءة سلوك يجوز فرض تدابير تأديبية بشأنها، فإنه يقوم بإحالة التقرير إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات التأديبية الممكنة ويجوز له أن يوصي بمنح الموظف إجازة إدارية، متى ما كان ذلك ملائماً وإذا لم يكن ذلك قد حدث بالفعل.</p>	<p>(يخضع تفويض السلطة الموصوف في المربعات من هذا المربع إلى المربع المعنون "القرارات المتعلقة بالتدابير التأديبية" لوجود القدرات اللازمة) يقوم رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة بتحليل تقرير التحقيق مستعينا بمشورة موظف قانوني توفده، حسب الاقتضاء، إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد البشرية (الموظف القانوني).</p>
<b>اتخاذ القرار بتوجيه اتهام إلى موظف</b>	<p>إذا خلص رئيس الإدارة/المكتب إلى عدم وجود مسوغات لاتخاذ إجراءات تأديبية، فإنه يقوم بإغلاق القضية ويجوز له أن يفرض التدبير الإداري الملائم، بعد الإخطار المسبق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بالإجراء المقترح، حسب الاقتضاء.</p>	<p>يخطر الموظف كتابة بنتيجة التحقيق.</p> <p>يخطر الموظف كتابة بنتيجة التحقيق.</p>
<b>اتخاذ القرار بتوجيه اتهام إلى موظف</b>	<p>يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتحليل تقرير التحقيق، وفي حالة وجود أدلة داعمة، فإنه يقوم بتوجيه تهم إساءة السلوك للموظف، ويبلغه بحقوقه بموجب الإجراءات القانونية المتبعة، ويطلب تعليقاته.</p>	<p>إذا خلص رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة، بعد تحليل تقرير التحقيق استناداً إلى المشورة المقدمة من الموظف القانوني، إلى وجود أدلة داعمة لادعاءات إساءة السلوك، فإنه يوجه تهما بإساءة السلوك للموظف، ويطلع عليه على حقوقه بموجب الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع، ويطلب تعليقاته.</p>
<b>منح إجازة إدارية بمرتبة أو بدون مرتبة</b>	<p>فيذا رأى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية عدم وجود مسوغات لاتخاذ إجراءات تأديبية، يجوز له أيضاً أن يقرر إغلاق القضية ويجوز له أن يفرض تدابير إدارية.</p>	<p>فيذا رأى رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة عدم وجود مسوغات لاتخاذ إجراءات تأديبية، فإنه يقرر أيضاً إغلاق القضية ويجوز له أن يقرر فرض تدابير إدارية.</p>
<b>منح إجازة إدارية بمرتبة أو بدون مرتبة</b>	<p>يجوز للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية منح موظف إجازة إدارية بمرتبة، لمدة لا تتجاوز ٣ شهور أو إلى حين الفراغ من الإجراءات التأديبية. وإذا اعتُبر أن من الملائم منح إجازة إدارية بدون مرتبة، يجب الحصول على موافقة وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.</p>	<p>يتخذ رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة قرار منح موظف إجازة إدارية على النحو نفسه الموصوف أعلاه في المربع الثاني.</p>

الإجراء	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ في المقر	المكتب المسؤول والإجراءات التي تتخذ خارج المقر
<b>النظر في تعليقات الموظف</b>	يقوم الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بتحليل تعليقات الموظف وأي أدلة إضافية.	يقوم رئيس المكتب الموجود خارج المقر أو الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة بتحليل تعليقات الموظف وأي أدلة إضافية، مستعينا بمشورة الموظف القانوني. ويقدم الموظف القانوني تلك المشورة بعد التشاور مع المحامي الذي يمثل الموظف.
<b>اتخاذ القرار بشأن التدابير التأديبية</b>	يقرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، متصرفاً باسم الأمين العام، ما يلي: إغلاق القضية في حالة تقديم الموظف تعليلاً مُرضياً؛ أو اتخاذ إجراء إداري؛ أو فرض التدبير الإداري الملائم (التدابير الإدارية الملائمة) بما قد يشمل الفصل بإجراءات موجزة. تستلزم قرارات الفصل بإجراءات موجزة الحصول على مشورة مسبقة من مكتب الشؤون القانونية.	بعد الحصول على مشورة الموظف القانوني، يقرر الممثل الخاص للأمين العام/رئيس البعثة/رئيس المكتب الموجود خارج المقر ما يلي: إغلاق القضية في حالة تقديم الموظف تعليلاً مُرضياً؛ أو اتخاذ إجراء إداري؛ أو فرض تدابير تأديبية بتوجيه اللوم و/أو فرض الغرامة؛ أو، إذا استدعى الأمر اتخاذ تدابير تأديبية أشد صرامة، فإنه يحيل القضية إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية عن طريق مكتب إدارة الموارد البشرية. تستلزم قرارات الفصل بإجراءات موجزة الحصول على مشورة مسبقة من مكتب الشؤون القانونية.
<b>إجراءات الطعن التي يحق للموظف اتخاذها</b>	يحق للموظف الطعن في أي قرار بفرض تدبير تأديبي، أولاً أمام محكمة المنازعات، وبعد ذلك أمام محكمة الاستئناف.	مماثل لما في المقر.

## المرفق الثالث

## مشروع عناصر للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

يبدو أن مهام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ستحاكي على نحو وثيق المهام الراهنة للمحكمة الإدارية الحالية التابعة للأمم المتحدة، باعتبارها وسيلة ابتدائية للانتصاف في النظام الرسمي لإقامة العدل. ولهذا فقد استُخدم النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة كنقطة انطلاق في صياغة العناصر المقترحة. ومن الجدير بالملاحظة أنه في العمود الأيسر أدناه يرد مشروع العناصر بخط مائل بينما ترد التعليقات التوضيحية بالخط العادي. ومن الجدير بالملاحظة أيضا أنه بينما ستجسد صياغة النظام الأساسي جوهر مشروع العناصر المبينة أدناه، فقد يلزم ضبط الصياغة الفعلية توخيا للدقة القانونية.

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

المادة ١	المادة ١
<p style="text-align: center;"><b>المادة ١: إنشاء المحكمة</b></p> <p>سينص هذا البند على أن محكمة المنازعات تنشأ بموجب النظام الأساسي، وذلك من قبيل ما يلي:</p> <p>تنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.</p>	<p style="text-align: center;"><b>المادة ١</b></p> <p>تنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.</p>
<p style="text-align: center;"><b>المادة ٢: الولاية القضائية</b></p> <p>سيحدد هذا البند الولاية القضائية لمحكمة المنازعات. ويقترح أن تراعي المادة تعليقات الأمين العام الواردة في مذكرته (A/61/758).</p> <p>تكون للمحكمة ولاية قضائية على ما يلي:</p> <p>(أ) الطعون المقدمة من أفراد يحق لهم تقديمها ضد الأمم المتحدة أو صناديقها وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة:</p>	<p style="text-align: center;"><b>المادة ٢</b></p> <p>١ - تختص المحكمة في النظر والبت في دعاوى عدم التقييد بعقود عمل موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيينهم. وتندرج تحت كلمة "عقود" وعبارة "شروط التعيين" جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة المعمول بها وقت عدم التقييد المزعوم، بما فيها الأنظمة المتعلقة بمعاشات الموظفين التعاقدية.</p> <p>٢ - تفتح المحكمة باهما:</p> <p>(أ) لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موته؛</p> <p>(ب) لكل موظف آخر يستطيع أن يبين أن له حقوقا بموجب أي عقد أو شروط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها.</p>
<p>'١' يشكون فيها من عدم الامتثال لشروط تعيينهم أو شروط عملهم. ويشمل ذلك أي قرار إداري يقضي بعدم اتخاذ إجراء بشأن شكوى من سلوك ينم عن تحيز أو ضار لا يتفق مع النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، إذا خلصت الإدارة من تقييمها للشكوى إلى أنها ليست مفصلة أو محددة بالقدر الذي يكفي لتبرير إجراء تحقيق أو أنها لا تقوم على برهان؛</p>	

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

- ٣ - في حالة قيام نزاع في شأن اختصاص المحكمة تفصل المحكمة في هذا النزاع بقرار منها.
- ٤ - لا تختص المحكمة، مع ذلك، في التصدي لأية طلبات يكون سبب الشكوى فيها قد نشأ قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٠.
- ٢' في المسائل المتخصصة أو الفنية التي تلزم فيها مشورة هيئة مشتركة قبل اتخاذ القرار الإداري، ويتم الشروع في الإجراءات لاحقاً، ويشمل ذلك الحالات التي تتطلب مشورة المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، ومشورة المجلس الطبية؛ (انظر A/61/758، الفقرة ١٨).

٣' فيما يتصل بقرار إداري يفرض تدابير تأديبية؛

(ب) الطعون المقدمة من رابطة للموظفين معترف بها بموجب البند ٨-١ (ب) من النظام الأساسي للموظفين ضد الأمم المتحدة أو صناديقها وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة:

١' لإنفاذ حقوق رابطة الموظفين، على النحو المسلم به في النظامين الأساسي والإداري للموظفين؛

٢' لتقديم طعن باسمها بالنيابة عن مجموعة موظفين بأسمائهم يرفعون دعوى بموجب الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ويتأثرون بالقرارات الإدارية نفسها الناشئة عن الوقائع ذاتها؛

٣' لدعم طعن مقدم من فرد أو أكثر يرفعون دعوى بموجب الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ضد نفس القرار الإداري، وذلك بتقديم تلك الرابطة مذكرة باعتبارها صديقة للمحكمة أو بواسطة التدخل من قبلها.

(فيما يتصل بالفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، انظر A/61/358، الفقرات ٢٣-٢٦).

كما تكون للمحكمة سلطة إحالة ما هو ملائم من القضايا إلى الأمين العام وإلى رؤساء الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة من أجل اتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ التزام المساءلة. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٧).

وسيحدد هذا البند أيضاً ماهية الأفراد الذين سيكون بإمكانهم اللجوء إلى المحكمة. وينبغي أن تصاغ المادة بلغة واضحة تفادياً لأي لبس فيما يخص الذين بإمكانهم اللجوء إلى المحكمة. وقد اقترح الأمين العام أن يتاح اللجوء إلى المحكمة لكل من يلي من الأفراد:

- (أ) الموظفون؛
- (ب) الموظفون السابقون؛
- (ج) الأشخاص الذين يرفعون دعاوى باسم موظفين عاجزين أو متوفين؛
- (د) كل من يقومون بأداء عمل عن طريق خدمة شخصية يقدمونها للمنظمة مهما كان نوع العقد الذي عينوا. بموجبه، على ألا يشمل ذلك العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام، والمتطوعين (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة) والمتدربين الداخليين والنوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل (المعرفين في الأمر الإداري *ST/AI/1999/6*) أو الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترون بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً يعقد دخلوا فيه مع مورد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية؛
- (هـ) أي شخص آخر تمتد إليه ولاية المحكمة. وأي اقتراح يتصل بمسألة امتداد نطاق ولاية المحكمة ليشمل الأشخاص الذين تعينهم الجمعية العامة أو أي هيئة رئيسية (عدا الأمانة العامة) في وظيفة مدفوعة الأجر بالمنظمة، يتطلب موافقة محددة من الجمعية العامة أو الهيئة الرئيسية المعنية. (انظر *A/61/758* الفقرتين ١٠ و ١١).
- قيماً يتعلق بالفقرة الفرعية (ج) أعلاه، فإن إضافة عبارة "عاجزين أو" تمثل اقتراحاً جديداً يراد به تبسيط الفقرة ٢ (ب) من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي غير موجودة في الفقرة ١٠ من مذكرة الأمين العام (*A/61/758*)

#### أحكام بشأن الإجراءات الانتقالية:

تختص محكمة المنازعات في القضايا المحالة إليها بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ من مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة/اللجان التأديبية فيما يتعلق بإعادة النظر في قرارات فرض الفصل بإجراءات موجزة.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## المادة ٣

## المادة ٣: القضاة

سيعالج هذا البند المسائل المتصلة بالقضاة، ومنها ما يلي (يتضمن فرع مستقل من هذا التقرير مقترحات محددة بشأن اختيار قضاة محكمة المنازعات):

(أ) تتألف المحكمة من تسعة قضاة متفرغين يشكلون، عند نظرهم في قضايا من حيث جوانبها الموضوعية، ثلاثة أفرقة (انظر الفقرة الفرعية (أ) تحت المادة ١١ أدناه)؛

(ب) يجب ألا ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة؛

(ج) ينبغي مراعاة التوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي؛

(د) سيعين الأمين العام جميع قضاة المحكمة من قائمة مرشحين يعدها مجلس العدل الداخلي. (انظر A/61/758، الفقرتين ١٩ و ٣٢)؛

(هـ) لكي يكون الشخص مؤهلاً للتعيين قاضياً، فلا بد له مما يلي:

١' أن يكون ذا خلق رفيع؛

٢' أن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في البلد الذي ينتمي إليه؛

٣' أن يعمل بصفته الشخصية تماماً وأن يتمتع باستقلال كامل.

تختلف الفقرة الفرعية هـ ٢' أعلاه عن الفقرة ١٢٩ (ب) من تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205) التي اقترح فيها الفريق وجوب أن يتمتع قضاة محكمة المنازعات بالمؤهلات والكفاءة المعترف بها الضرورية لتقلد منصب قضائي رفيع وأن تكون لديهم خبرة مهنية في المجال لا تقل عن ١٠ سنوات. وكان من رأي الأمين العام أن مؤهلات قضاة محكمة المنازعات ينبغي أن تكون مماثلة للمؤهلات المنطبقة على أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، بما في ذلك ما يلي:

١ - تتكون المحكمة من سبعة أعضاء، لا يكون اثنان منهم من مواطني دولة واحدة. وتتوافر لديهم الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في إطار الولاية القضائية للبلد الذي ينتمي إليه العضو. ولا يجوز أن يجلس للنظر في أية قضية معينة أكثر من ثلاثة أعضاء.

٢ - تعين الجمعية العامة الأعضاء لمدة أربع سنوات، ويجوز إعادة تعيينهم مرة واحدة. أما العضو المعين ليحل محل عضو لم يكمل مدته فيشغل المنصب للفترة المتبقية من مدة سلفه ويجوز إعادة تعيينه مرة واحدة.

٣ - تنتخب المحكمة رئيسها ونائبي رئيسها من بين أعضائها.

٤ - يزود الأمين العام المحكمة بأمين تنفيذي وبمن قد يعتبر ضرورياً من الموظفين الآخرين.

٥ - لا يجوز أن تُقبل الجمعية العامة أي عضو من أعضاء المحكمة إلا إذا أجمع الأعضاء الآخرون على أنه لا يصلح لمواصلة الخدمة.

٦ - في حال استقالة أحد أعضاء المحكمة، تقدم الاستقالة إلى رئيس المحكمة لكي يحلها إلى الأمين العام. ويخلو المنصب بهذا الإبلاغ الأخير.

(أ) يعين القضاة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ولا يجوز إغفاؤهم من منصبهم إلا من جانب الجمعية العامة بناء على طلب الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة. انظر A/61/205، الفقرة ١٣٠؛

(ب) نص بشأن فترة ولاية القاضي الذي يحل محل قاض لم تنته مدة خدمته (انظر الفقرة ٢ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة)؛

(ج) نص بشأن استقالة القضاة (انظر الفقرة ٦ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية).

(د) لا يحق لأي شخص يعين قاضياً أن يعين في أي منصب آخر في الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر. (انظر A/61/205، الفقرة ١٣٠).

## المادة ٤

## المادة ٤: دورات المحكمة

تعد المحكمة دورات عادية في المواعيد التي تحددها لائحته، رهنا بوجود قضايا في جدول المحكمة تبرر، في نظر الرئيس، عقد الدورة. ويجوز أن يدعو رئيس المحكمة إلى عقد دورات غير عادية عندما تتطلب القضايا المدرجة في الجدول ذلك.

(أ) سيعالج هذا البند المسائل المتصلة بدورات المحكمة، ومنها ما يلي:

(أ) أماكن انعقاد المحكمة: أي أن مقر أفرقة محكمة المنازعات سيكون في جنيف ونيروبي ونيويورك. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٠)؛

(ب) "الدورات العادية" (لن تلزم "دورات غير عادية" لأن قضاة محكمة المنازعات سيعملون على أساس التفرغ)؛

(ج) سفر القضاة إلى مراكز عمل أخرى لا توجد فيها أقلام لمحكمة المنازعات، مثل أمريكا اللاتينية وآسيا، وفقاً لما يقتضيه ملف القضايا. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٠).

## المادة ٥

## المادة ٥: إدارة المحكمة

١ - يتخذ الأمين العام للأمم المتحدة الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بأداء مهامها.

سيعالج هذا البند الترتيبات الإدارية لمحكمة المنازعات. وستشمل المسائل التي ستجري معالجتها ما يلي (ترد في الفقرات ١٢٩-١٤٣ من هذا التقرير مقترحات الأمين العام بشأن أقلام محكمة المنازعات):

٢ - تتحمل الأمم المتحدة نفقات المحكمة.

(أ) ستنشأ أقلام المحكمة في نيويورك ونيروبي؛

(ب) ترتيبات تقاسم التكاليف (ستتحمل الأمم المتحدة نفقات المحكمة، رهنا بترتيبات تقاسم التكاليف الموافق عليها من جانب المنظمات المشاركة).

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## المادة ٦

## المادة ٦: لائحة المحكمة

سينص هذا البند على أن تضع المحكمة لوائحها. وستشمل المسائل التي ستجري معالجتها في اللائحة ما يلي (ترد في الفقرات ١٢٩-١٤٣ من هذا التقرير مقترحات الأمين العام بشأن لائحة محكمة المنازعات):

- (أ) انتخاب رئيس المحكمة ونائبي رئيسها؛  
 (ب) تقديم الطعون والإجراء الذي سيتبع فيما يتعلق بها؛  
 (ج) التدخل؛  
 (د) جلسات الاستماع؛  
 (هـ) سرية وعدم مقبولية الإفادات الشفوية والخطية المُدلى بها أثناء عملية الوساطة. (انظر A/61/758، الفقرة ١٢)؛  
 (و) المسائل الأخرى المتصلة بمهام المحكمة.

١ - تضع المحكمة لوائحها، بما لا يخلّ بأحكام هذا النظام الأساسي.

- ٢ - تتضمن اللائحة أحكاما تتصل بما يلي:  
 (أ) انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس؛  
 (ب) تكوين المحكمة في دوراتها؛  
 (ج) تقديم الطلبات والإجراء الذي ينبغي اتباعه فيما يتصل بها؛  
 (د) تدخل الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛  
 (هـ) الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، حتى ولو لم يكونوا أطرافا في القضية؛ وبصورة عامة؛  
 (و) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل المحكمة.

## المادة ٧

## المادة ٧: المقبولة واللغات

سيعالج هذا البند المسائل المتصلة بالمقبولة واللغات. وستشمل المسائل التي ستجري معالجتها ما يلي:

- (أ) يكون الطعن مقبولا بشرط أن يكون مقدمه قد سبق له تقديم القرار الإداري المطعون فيه لكي يتم تقييمه إداريا، حيثما تطلب الأمر ذلك، و:

- ١' إذا كان الرد غير مقنع لمقدم الطعن، يجوز له تقديم استئناف في غضون ٣٠ يوما من الرد؛ أو  
 ٢' إذا لم يقدم رد في غضون ٤٥ يوما، يجوز لمقدم الطعن تقديم استئناف في غضون ٣٠ يوما من تاريخ انتهاء فترة الـ ٤٥ يوما؛  
 من الجدير بالملاحظة أنه تفاديا لأي لبس، يتعين تحديد مهل تقديم الطعون بوضوح، بما في ذلك مسألة وقت بدء هذه المهل.  
 (ب) يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الأحكام المتعلقة بفتريات المهلة؛

١ - لا يجوز قبول الطلب إلا إذا كان الشخص المعني قد سبق له تقديم المنازعة إلى هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين وأبلغت الهيئة رأيا إلى الأمين العام، وذلك ما لم يكن الأمين العام والمدعي قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية.

- ٢ - في الحالات التي تكون فيها توصيات الهيئة المشتركة مؤيدة للطلب المقدم إليها، وبقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب المقدم إلى المحكمة مقبولا إذا كان الأمين العام قد:  
 (أ) رفض التوصيات؛  
 (ب) لم يتخذ أي إجراء في غضون الثلاثين يوما التالية لإبلاغه بالرأي؛  
 (ج) لم ينفذ التوصيات في غضون الثلاثين يوما التالية لإبلاغه بالرأي.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

- ٣ - في حالة كون التوصيات المقدمة من الهيئة المشتركة والمقبولة من الأمين العام على غير ما يريده المدعي، ويقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب مقبولاً، ما لم تر الهيئة المشتركة بالإجماع أن الطلب غير مقنع.
- ٤ - لا يقبل الطلب ما لم يقدم في غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً من تاريخ تبليغ رأي الهيئة المشتركة المتضمن للتوصيات غير المواتية للمدعي. وإذا كانت الظروف التي تجعل الطلب مقبولاً لدى المحكمة، عملاً بالفقرتين ٢ و ٣ أعلاه، سابقة لتاريخ الإعلان عن الدورة الأولى للمحكمة، يبدأ حساب مهلة التسعين يوماً اعتباراً من ذلك التاريخ. ومع ذلك، تمدد فترة المهلة المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو الوصي على موظف لا يكون في وضع يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم الطلب باسم الموظف المذكور.
- ٥ - يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الأحكام المتعلقة بفترات المهلة.
- ٦ - لا يترتب على تقديم الطلب تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه.
- ٧ - يجوز تقديم الطلبات بأية لغة من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.
- (ج) متى توصل الأطراف إلى اتفاق عن طريق الوساطة، لا يجوز لهم المقاضاة بشأن الادعاءات المشمولة بالاتفاق، ولكن يفترض، مع ذلك، أن يكون بوسع الأطراف رفع دعوى للإلزام بتنفيذ ذلك الاتفاق، إذا لم يكن ينفذ في التوقيت المناسب (انظر A/C.5/61/21، التذييل الأول، الفقرة ٥)؛
- (د) لا بد أن يستوفي الطعن أيضاً متطلبات الإجراءات الانتقالية، التي ستحدد في المادة ٢ من النظام الأساسي، حيثما انطبق ذلك. (انظر ما يرد تحت عنوان "أحكام بشأن الإجراءات الانتقالية"، تحت المادة ٢ أعلاه)؛
- (هـ) لن يؤدي تقديم الطعن إلى تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه. (انظر الفقرة ٦ من المادة ٨ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة)؛
- (و) يجوز تقديم الطعن بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة. (انظر الفقرة ٧ من المادة ٨ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة).

## المادة ٨

لا يبدو أن هناك حاجة لإدراج نص يتناول القدرة على إحالة القضايا إلى المحكمة بكامل هيئتها، لأنه لا يبدو أن هناك ما يمنع استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في حالة القضايا التي تثير "مسألة قانونية مهمة". وفضلاً عن ذلك، سيجعل توزيع قضاة محكمة المنازعات في ثلاث مدن مختلفة من الصعب عملياً عقد جلسات للمحكمة بكامل هيئتها.

## المادة ٩: المداورات الشفوية

سيعالج هذا البند المسائل المتعلقة بالمداورات الشفوية، ومنها ما يلي:

## المادة ٨

إذا رأى أعضاء المحكمة الثلاثة الذين يقومون بنظر أية قضية بعينها أن تلك القضية تثير مسألة قانونية ذات أهمية، جاز لهم في أي وقت قبل نطقهم بالحكم، إحالة القضية إلى المحكمة بكامل هيئتها للنظر فيها. ويكون النصاب القانوني لأي جلسة تعقدتها المحكمة بكامل هيئتها خمسة أعضاء.

## المادة ٩

تتم المداورات الشفوية للمحكمة في جلسات علنية ما لم تقرر المحكمة أن ظروفًا استثنائية تقتضي إجراءها في جلسات سرية.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

(أ) أن المداولات الشفوية ستكون مفتوحة أمام الجمهور من حيث المبدأ، غير أنه يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب طرف في القضية، بعقد جلسات مغلقة (يمثل ذلك ما تم الاتفاق عليه في الدورة الاستثنائية للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي عقدت في نيروبي)؛

(ب) أن القضاة هم الذين سيقرون ما إذا كان المستأنف سيمثل بشخصه أمام المحكمة، وبخاصة في حالات الاستئناف التي تتناول مسائل تأديبية، وأن مثل الفرد بشخصه سيشمل استخدام تقنية التداول بالفيديو. (انظر A/61/205، الفقرة ٢٤).

## المادة ١٠

## المادة ١٠: الصلاحيات

سيتناول هذا البند صلاحيات المحكمة، بما في ذلك ما يلي:

(أ) ستصدر المحكمة قرارات ملزمة. (انظر A/61/758، الفقرة ١٧)؛

(ب) يجوز للمحكمة بناء على طلب الموظف المعني تعليق الإجراءات بشأن تنفيذ قرار إداري مطعون فيه. ولا يجوز استئناف قرارات المحكمة بشأن تعليق الإجراءات. (انظر A/61/758، الفقرة ٣٠ هـ)؛

(ج) عندما تأمر المحكمة بـ "لوفاء المطابق" في حالات الطعن في تعيين أو ترقية أو إنهاء تعيين، فإنه ينبغي أن تكون المحكمة ملزمة بتحديد مبلغ للتعويض يمكن دفعه كبديل للوفاء المطابق. ولن تلغى التعيينات. (انظر A/61/758، الفقرة ٢١)؛

(د) لن يخضع التعويض الذي تأمر به المحكمة للحد الاعتيادي البالغ مرتب سنتين الذي كانت تطبقه المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. (انظر A/61/758، الفقرة ٢١)؛

(هـ) ينبغي عدم الحكم بدفع تعويضات تعاضدية أو عقابية. (انظر A/C.5/61/21، التذييل الأول، الفقرة ١١)؛

(و) يجوز للمحكمة أن تتخذ قرارات مستعجلة في قضايا معينة (مثل مسألة المقبولة) وأن تصدر أوامر مؤقتة و/أو تتخذ تدبيراً زجرياً؛

١ - إذا رأت المحكمة أن الطلب يستند إلى أسس وجيهة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بالوفاء المطابق للالتزام المحتج به. وتقوم المحكمة في الوقت ذاته بتحديد مبلغ التعويض الذي سيدفع إلى المدعي عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ثلاثين يوماً من إخطاره بالحكم، دفع تعويض إلى المدعي دون اتخاذ أي إجراء آخر في قضيته، شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل الأجر الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة، مع ذلك، في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أعلى، إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة.

٢ - إذا خلصت المحكمة إلى أنه لم تتم مراعاة الإجراء المنصوص عليه في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، يجوز لها، بناء على طلب الأمين العام وقبل البت في الجوانب الموضوعية للقضية، أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه. وفي حالة إعادة القضية، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض للمدعي لا يتجاوز ما يعادل مرتبه الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر، للمدعي نظير ما قد يكون قد لحقه من خسارة نتيجة لتأخير الإجراءات.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

- ٣ - في جميع الحالات التي ينطبق عليها دفع تعويض، تحدد المحكمة قيمة التعويض وتدفعه الأمم المتحدة أو، حسب الاقتضاء، الوكالة المتخصصة المشتركة بموجب المادة ١٤.
- (ز) يجوز للمحكمة أن تحيل قضايا الوساطة في أي وقت قبل إصدار الحكم (انظر A/61/205، الفقرة ٩٠)؛
- (ح) يجوز للمحكمة إحالة ما هو ملائم من القضايا إلى الأمين العام وإلى الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج التي تدار بشكل مستقل من أجل اتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ التزام المساواة. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٧).

## المادة ١١: قرارات المحكمة

## المادة ١١

- ١ - تتخذ المحكمة جميع قراراتها بأغلبية الأصوات.
- ٢ - رهنا بأحكام المادة ١٢، تكون أحكام المحكمة نهائية وغير قابلة للاستئناف.
- ٣ - تورد الأحكام الأسباب التي بنيت عليها.
- ٤ - تصاغ الأحكام بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين، تودعان في محفوظات الأمانة العامة للأمم المتحدة.
- ٥ - ترسل نسخة من الحكم إلى كل طرف في القضية. كما تتاح نسخ من الحكم للأشخاص المهتمين بناء على طلبهم.
- (أ) أنه يجوز لفاض وحيد أن يتخذ قرارات معينة (مثل القرارات المتعلقة بالإجراءات والمقبولية والأوامر المؤقتة)، بينما ستتطلب جميع القرارات التي تمس الموضوع استعراضاً من جانب فريق كامل من ثلاثة قضاة يتخذون قراراتهم بأغلبية الأصوات؛
- (ب) أن الأحكام ستكون خطية ومشفوعة بحججيات القرار؛
- (ج) لغات الأحكام؛
- (د) توزيع الأحكام؛
- (هـ) نشر الأحكام.

انظر المادة ١١ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

## المادة ١٢: مراجعة الأحكام

## المادة ١٢

- سيشير هذا البند إلى ما يلي:
- أن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ستكون لها صلاحية إدخال تصويبات على أحكامها، وتعديل قراراتها أو تأويلها، والأمر بتنفيذ قراراتها. وستتضمن البند الأسباب الداعية إلى إدخال التصويبات أو التعديلات/التأويلات وإلى الأمر بتنفيذ القرارات. (انظر المادة ١٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة).
- يجوز للأمين العام، أو للمدعي، أن يقدم طلباً إلى المحكمة لإعادة النظر في حكم ما على أساس اكتشاف واقعة تمثل بطبيعتها عاملاً حاسماً، وكانت لدى إصدار الحكم مجهولة لدى المحكمة وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة، في جميع الأحوال، ناشئاً عن الإهمال. ويتعين تقديم الطلب في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ اكتشاف الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم. ويجوز للمحكمة في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي طرف في القضية، أن تقوم بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية واردة في الأحكام الصادرة أو أي أخطاء واردة في تلك الأحكام نتيجة لأية هفوة أو سهو غير مقصودين.

## المادة ١٣: تعديل النظام الأساسي

## المادة ١٣

سيشير هذا البند إلى ما يلي:

يجوز تعديل النظام الأساسي الحالي بقرار من الجمعية العامة.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

أنه يجوز تعديل النظام الأساسي بقرار من الجمعية العامة. (انظر المادة ١٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة).

## المادة ١٤

## المادة ١٤: مد نطاق الولاية

فيما يتعلق بمسألة امتداد ولاية المحكمة إلى الأشخاص الذين تعينهم الجمعية العامة أو أي هيئة رئيسية (عدا الأمانة العامة) في وظيفة مدفوعة الأجر بالمنظمة، انظر التعليق المتصل بالفقرة ٢ (هـ) من المادة ٢. ويقترح تضمين النظام الأساسي لمحكمة المنازعات نصا يعكس الفقرة ٤ من المادة ١٤ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١ - جرى توسيع نطاق اختصاص المحكمة ليشمل موظفي قلم كل من محكمة العدل الدولية والمحكمة الدولية لقانون البحار وموظفي السلطة الدولية لقاع البحار، وذلك بعد أن تبادل الأمين العام للأمم المتحدة ورئيس محكمة العدل الدولية ورئيس المحكمة الدولية لقانون البحار والأمين العام لسلطة قاع البحار، على التوالي، رسائل جرى فيها إرساء الشروط ذات الصلة.

٢ - تختص للمحكمة بالنظر والبث في دعاوى عدم التقيد بالنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الناتج عن قرارات يكون قد اتخذها المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، والمقدمة إلى المحكمة من جانب:

(أ) أي موظف تابع لأي منظمة عضو في صندوق المعاشات التقاعدية قبلت اختصاص المحكمة في قضايا صندوق المعاشات التقاعدية، يكون مستوفيا لشروط الاشتراك في الصندوق بموجب المادة ٢١ من نظامه الأساسي، حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، وأي شخص يخلف ذلك الموظف في حقوقه عند موته؛

(ب) أي شخص آخر يستطيع أن يبين أن له حقوقا بموجب النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية بفعل مشاركة موظف من تلك المنظمة العضو، في الصندوق.

٣ - يجوز مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية وكالة متخصصة داخلة في علاقة مع الأمم المتحدة، وفقا لأحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من الميثاق، وذلك بناء على الشروط التي تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام للأمم المتحدة مع كل من تلك الوكالات. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون الوكالة المعنية ملزمة بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك الوكالة. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك الوكالة في الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة الوكالة في تقاسم نفقات المحكمة.

٤ - يجوز أيضا، بموافقة الجمعية العامة، مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية منظمة دولية أخرى أو أي كيان دولي آخر مُنشأ بمعاهدة ويشترك في النظام الموحد لشروط الخدمة، وذلك بناء على شروط تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام للأمم المتحدة مع تلك المنظمة أو ذلك الكيان. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون المنظمة أو الكيان المعني ملزما بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن يتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك المنظمة أو في ذلك الكيان. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك المنظمة أو الكيان في الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة المنظمة أو كيان في تقاسم نفقات المحكمة.

## المرفق الرابع

## مشروع عناصر للنظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

يتوخى أن يتكون النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف من جزأين. يتألف الجزء الأول من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، الوارد في العمود الأيمن أدناه، رهنا بأي تعديلات لازمة تقوم بإدخالها الجمعية العامة (لجعله، مثلاً، متسقاً مع الجزء الثاني من النظام الأساسي). وستستخدم الجزء الأول من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف لدى عملها كمحكمة إدارية. وسيجري إعداد الجزء الثاني من النظام الأساسي استناداً إلى مشروع العناصر الواردة في العمود الأيسر أدناه، وستستخدمه محكمة الأمم المتحدة للاستئناف لدى عملها كمحكمة استئناف.

ومشروع العناصر الوارد أدناه خاص بالجزء الثاني من النظام الأساسي. ومن الجدير بالملاحظة أنه في العمود الأيسر أدناه يرد مشروع العناصر بخط مائل بينما ترد التعليقات التوضيحية بالخط العادي. ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أنه بينما ستجسد صياغة النظام الأساسي جوهر مشروع العناصر المبينة أدناه، فقد يلزم ضبط الصياغة الفعلية توخياً للدقة القانونية.

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## المادة ١

## المادة ١: إنشاء المحكمة

تنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

سينص هذا البند على أن محكمة الاستئناف تنشأ بموجب النظام الأساسي، وذلك من قبيل ما يلي:

تنشأ بموجب هذا النظام الأساسي محكمة تعرف باسم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

## المادة ٢

## المادة ٢: الولاية القضائية

١ - تختص المحكمة في النظر والبت في دعاوى عدم التقيد بعقود عمل موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيينهم. وتندرج تحت كلمة "عقود" وعبارة "شروط التعيين" جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة المعمول بها وقت عدم التقيد المزعوم، بما فيها الأنظمة المتعلقة بمعاشات الموظفين التعاقدية.

سينص هذا البند على الولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف لدى عملها كمحكمة استئناف. وسيرد فيه ما يلي:

تمارس محكمة الاستئناف اختصاصها الاستئنافي بشأن الطلبات المقدمة من أي الطرفين لاستئناف أحكام صادرة عن محكمة المنازعات، متى صدر عن محكمة المنازعات أي من الأفعال التالية:

(أ) تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛

(ب) لم تمارس الولاية المنوطة بها؛

(ج) ارتكبت خطأ إجرائيا أساسيا تسبب في عدم تطبيق أحكام العدالة؛

(د) أخطأت بشأن مسألة قانونية؛

(هـ) أخطأت بشأن واقعة مادية. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٨).

سينص هذا البند على ما يلي:

٢ - تفتح المحكمة باهما:

يجوز لأي من الطرفين (أي المستأنف أو المستأنف ضده) تقديم طلب إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف لدى عملها كمحكمة استئناف في حالة الطعن المقدم إلى محكمة المنازعات، والذي تكون هذه المحكمة الأخيرة قد أصدرت حكما بشأنه. (انظر A/61/758، الفقرة ١٨).

(أ) لكل موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، ولكل شخص يخلف الموظف في حقوقه عند موته؛

(ب) لكل موظف آخر يستطيع أن يبين أن له حقوقا بموجب أي عقد أو شروط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها.

وسيلزم اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان '١' يجوز تقديم طلب من قبل أشخاص يقومون بتقديم مطالبات باسم مستأنف مقعد أو متوفى في ما يخص الطعن المقدم إلى محكمة المنازعات والذي تكون هذه المحكمة الأخيرة قد أصدرت حكما بشأنه؛ و/أو ينبغي إدراج نص مماثل لنص الفقرة ٢ (ب) من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، للإشارة إلى الولاية القضائية فيما يتعلق بأي شخص آخر بإمكانه أن يبين أن له حقوقا بموجب الحكم الصادر عن محكمة المنازعات والذي كان من الممكن للمستأنف أن يستند إليه.

٣ - في حالة قيام نزاع في شأن اختصاص المحكمة تفصل المحكمة في هذا النزاع بقرار منها.

يبدو أن من الممكن إدراج الفقرة ٣ من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف دون تعديل جوهرى. (ستستخدم فيما يلي عبارة "لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى" عندما يبدو أن النص الوارد في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة من الممكن الإبقاء عليه في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف دون تعديل جوهرى).

٤ - لا تختص المحكمة، مع ذلك، في التصدي لأية طلبات يكون سبب الشكوى فيها قد نشأ قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٥٠.

أحكام بشأن الإجراءات الإنتقالية  
ستنظر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف لدى عملها كمحكمة إدارية في الطلبات التالية:

(أ) الطلبات المتعلقة بالقرارات الصادرة قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ عن الأمين العام أو الرئيس التنفيذي لصندوق أو برنامج تابع للأمم المتحدة ويدار بشكل مستقل بشأن التقارير الصادرة عن مجالس الطعون المشتركة أو اللجان التأديبية المشتركة/اللجنة التأديبية؛

(ب) ما لم يبت فيه بعد من الطلبات التي قدمت إلى المحكمة الإدارية الحالية التابعة للأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

## المادة ٣

## المادة ٣: القضاة

١ - تتكون المحكمة من سبعة أعضاء، لا يكون اثنان منهم من مواطني دولة واحدة. وتتوافر لديهم الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادل ذلك في إطار الولاية القضائية للبلد الذي ينتمي إليه العضو. ولا يجوز أن يجلس للنظر في أية قضية معينة أكثر من ثلاثة أعضاء.

سيعالج هذا البند المسائل المتصلة بالقضاة، ومنها ما يلي:

(أ) تتكون المحكمة من سبعة قضاة؛

(ب) يجب ألا يكون عضوان من جنسية واحدة؛

(ج) ينبغي مراعاة التوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي. (انظر

A/61/758، الفقرة ١٩)؛

(د) لكي يكون الشخص مؤهلاً للتعيين قاضياً، فلا بد له مما يلي:

'١' أن يكون ذا خلق رفيع؛

'٢' أن تكون لديه ١٥ سنة من الخبرة القضائية في مجال القانون

الإداري أو ما يعادل ذلك في إطار الولاية القضائية للبلد الذي

ينتمي إليه؛

'٣' أن يعمل بصفته الشخصية تماماً وأن يتمتع باستقلال كامل.

تختلف الفقرة الفرعية (د) '٢' أعلاه عن الفقرة ١٢٩ (ب) من تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205) الذي اقترح فيه الفريق وجوب أن يتمتع قضاة محكمة الاستئناف بالمؤهلات والكفاءة المعترف بها الضرورية لتقلد منصب قضائي رفيع وأن تكون لديهم خبرة مهنية في المجال لا تقل عن ١٥ سنة. ويرى الأمين العام أن قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ينبغي أن تكون لديهم خبرة قضائية في ميدان القانون الإداري أو ما يعادله، وهو نفس الشرط الساري على قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، على النحو المبين في الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

ستشير الجملة الأولى من هذه الفقرة إلى ما يلي:

تعين الجمعية العامة قضاة محكمة الاستئناف من قائمة مرشحين

يعددها مجلس العدل الداخلي، لفترة ولاية مدتها خمس سنوات، قابلة

للتجديد مرة واحدة فقط. (انظر A/61/758، الفقرة ٣٢).

فيما يتعلق بالجملة الثانية من الفقرة ٢ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري. (انظر A/61/205، الفقرة ١٢٨).

٢ - تعين الجمعية العامة الأعضاء لمدة أربع سنوات، ويجوز إعادة تعيينهم مرة واحدة. أما العضو المعين ليحل محل عضو لم يكمل مدته فيشغل المنصب لفترة المتبقية من مدة سلفه ويجوز إعادة تعيينه مرة واحدة.

٣ - تنتخب المحكمة رئيسها ونائبي رئيسها من بين أعضائها.

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٤ - يزود الأمين العام المحكمة بأمين تنفيذي وبمن قد يعتبر ضروريا من الموظفين الآخرين.  
سينص هذا البند على ما يلي:  
ستزود المحكمة بمسجل وبمن قد يعتبر ضروريا من الموظفين الآخرين (انظر A/61/205، الفقرة ٩١).

٥ - لا يجوز أن تُقبل الجمعية العامة أي عضو من أعضاء المحكمة إلا إذا أجمع الأعضاء الآخرون على أنه لا يصلح لمواصلة الخدمة.  
سينص هذا البند على ما يلي:  
لن يكون من الممكن إقالة قضاة محكمة الاستئناف إلا من جانب الجمعية العامة بناء على طلب الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو انعدام الكفاءة، ولا يحق لأي قاض في محكمة الاستئناف أن يعين في أي منصب آخر في الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر. (انظر A/61/205، الفقرة ١٣٠).

٦ - في حال استقالة أحد أعضاء المحكمة، تقدم الاستقالة إلى رئيس المحكمة لكي يحيلها إلى الأمين العام. ويخلو المنصب بهذا الإبلاغ الأخير.

**المادة ٤: دورات المحكمة**

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.  
٤ المادة  
تعقد المحكمة دورات عادية في المواعيد التي تحددها لائحتها، رهنا بوجود قضايا في جدول المحكمة تبرر، في نظر الرئيس، عقد الدورة. ويدعو الرئيس إلى عقد دورات استثنائية عندما تتطلب القضايا المدرجة في الجدول ذلك.

**المادة ٥: إدارة المحكمة**

١ - يتخذ الأمين العام للأمم المتحدة الترتيبات الإدارية اللازمة لقيام المحكمة بأداء مهامها.  
سيعالج هذا البند الترتيبات الإدارية لمحكمة الاستئناف، أي قلم المحكمة بنيويورك. وترد في الفقرات ١٢٩-١٤٣ من هذا التقرير مقترحات الأمين العام بشأن قلمي محكمة الاستئناف.

٢ - تتحمل الأمم المتحدة نفقات المحكمة.  
سيعالج هذا البند المسائل المتعلقة بنفقات محكمة الاستئناف في إطار النظام الجديد. ولا يبدو أن هناك حاجة لإدخال تعديل جوهرى، ما لم تتغير الترتيبات الحالية من أجل النظام الجديد.

**المادة ٦: اللائحة**

١ - تضع المحكمة لائحتها، بما لا يخل بأحكام هذا النظام الأساسي.  
لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. وترد في الفقرات ١٢٩-١٤٣ من هذا التقرير مقترحات الأمين العام بشأن لائحة محكمة الاستئناف.

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

- ٢ - تحتوي اللائحة على أحكام تتصل بما يلي:
- (أ) انتخاب الرئيس ونائبي الرئيس؛
- (ب) تكوين المحكمة في دوراتها؛
- (ج) تقديم الطلبات والإجراء الذي ينبغي اتبعه فيما يتصل بها؛
- (د) تدخل الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛
- (هـ) الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢، حتى ولو لم يكونوا أطرافا في القضية؛ وبصورة عامة؛
- (و) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل المحكمة.

#### المادة ٧: المقبولية واللغات

#### المادة ٧

سيينص هذا البند على ما يلي:

١ - لا يجوز قبول الطلب إلا إذا كان الشخص المعني قد سبق له تقديم المنازعة إلى هيئة الطعون المشتركة المنصوص عليها في النظام الأساسي للموظفين وأبلغت الهيئة رأيها إلى الأمين العام، وذلك ما لم يكن الأمين العام والمدعي قد اتفقا على تقديم الطلب مباشرة إلى المحكمة الإدارية.

يكون الطلب مقبولا إذا جرى تقديمه في غضون ٤٥ يوما من تاريخ صدور الحكم عن محكمة المنازعات، من جانب أي من الطرفين في الطعن المقدم إلى محكمة المنازعات والذي تكون تلك المحكمة قد أصدرت حكما بشأنه.

تفاديا لأي لبس، يتعين تحديد مهل تقديم الطلبات بوضوح، بما في ذلك مسألة وقت بدء هذه المهل. وإذا جرى توسيع نطاق الولاية القضائية لتشمل أفرادا معينين يقومون بتقديم الطلبات باسم المدعين (انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ٢ من المادة ٢)، فقد تود الجمعية العامة أن تنظر فيما إذا كان ينبغي تحديد مهل مستقلة تنطبق على هؤلاء الأفراد والنص عليها في النظام الأساسي.

لا بد أن يستوفي الطلب أيضا متطلبات الإجراءات الانتقالية (التي ستحدد في المادة ٢ من النظام الأساسي)، حيثما انطبق ذلك. (انظر ما يرد تحت عنوان "أحكام بشأن الإجراءات الانتقالية" تحت المادة ٢ أعلاه).

لن تلزم الفقرة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، لأنها تتصل بعمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بوصفها محكمة إدارية.

٢ - في الحالات التي تكون فيها توصيات الهيئة المشتركة مؤيدة للطلب المقدم إليها، ويقدر ما يكون الأمر كذلك، يكون الطلب المقدم إلى المحكمة مقبولا إذا كان الأمين العام قد:

(أ) رفض التوصيات؛

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(ب) لم يتخذ أي إجراء في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه

بالرأي؛

(ج) لم ينفذ التوصيات في غضون الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه

بالرأي.

لن تلزم الفقرة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لأنها  
تتصل بعمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بوصفها محكمة إدارية.

٣ - وفي حالة كون التوصيات المقدمة من الهيئة المشتركة والمقبولة من  
جاناب الأمين العام على غير ما يريده المدعي، وبقدر ما يكون الأمر  
كذلك، تكون الدعوى مقبولة، ما لم تر الهيئة المشتركة بالإجماع أن  
الطلب غير مقنع.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

٤ - لا يقبل الطلب ما لم يقدم في غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً  
من التواريخ والفترات ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه، أو في  
غضون تسعين يوماً محسوبة اعتباراً من تاريخ تبليغ رأي الهيئة المشتركة  
المتضمن للتوصيات غير المواتية للمدعي. وإذا كانت الظروف التي تجعل  
الطلب مقبولاً لدى المحكمة، عملاً بالفقرتين ٢ و ٣ أعلاه، سابقة  
لتاريخ الإعلان عن الدورة الأولى للمحكمة، يبدأ حساب مهلة  
التسعين يوماً اعتباراً من ذلك التاريخ. ومع ذلك، تمدد فترة المهلة  
المذكورة إلى سنة واحدة في حالة قيام ورثة الموظف المتوفى أو الوصي  
على موظف لا يكون في وضع يسمح له بإدارة شؤونه بنفسه بتقديم  
الطلب باسم الموظف المذكور.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٥ - يجوز للمحكمة في أية حالة معينة أن تقرر تعليق الأحكام المتعلقة  
بفترات المهلة.

سيعالج هذا البند مسألة ما إذا كان سيترب على تقديم طلب ما تعليق تنفيذ  
الحكم الصادر عن محكمة المنازعات في جميع الحالات.

٦ - لا يكون لتقديم الطلب أثر تعليق تنفيذ القرار المطعون فيه.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٧ - يجوز تقديم الطلبات بأية لغة من اللغات الرسمية الست للأمم  
المتحدة.

المادة ٨: إمكانية إحالة القضايا إلى المحكمة بكامل هيئتها

المادة ٨

أوصى الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل بأنه "ينبغي النص [في  
النظام الأساسي] على أن يقوم الرئيس، أو أي عضوين من أعضاء [محكمة  
الأمم المتحدة للاستئناف] بإحالة القضايا الهامة إلى المحكمة بكامل هيئتها"  
(انظر A/61/205، الفقرة ٩٨). وفي ضوء توصية الفريق، يقترح ما يلي:

إذا رأى أعضاء المحكمة الثلاثة الذين يقومون بنظر أية قضية بعينها أن  
تلك القضية تثير مسألة قانونية ذات أهمية، جاز لهم في أي وقت قبل  
نطقهم بالحكم، إحالة القضية إلى المحكمة بكامل أعضائها للنظر فيها.  
ويكتمل النصاب القانوني لأي جلسة تعقدتها المحكمة بكامل هيئتها  
بخمسة أعضاء.

ستدمج المادة ٨ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، رهنا بالاستعاضة عن عبارة "أعضاء المحكمة الثلاثة" بعبارة رئيس المحكمة أو أي عضوين من أعضائها لدى نظرهم في أية قضية يعينها".

#### المادة ٩: المداوالت الشفوية

لا يبدو أن هناك حاجة لتعديل جوهري، لأن المادة ٩ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تجسد اقتراح الأمين العام الداعي إلى أن تكون المداوالت مفتوحة للجمهور من حيث المبدأ ولكن يجوز للمحكمة الإدارية أن تأمر بعقد جلسات مغلقة، سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب طرف في القضية.

وفضلاً عن ذلك، قد ينص هذا البند على أن القضاة هم الذين سيقروا ما إذا كان المدعي سيمثل بشخصه أمام المحكمة، وبخاصة في حال الطلبات التي تتناول مسائل تأديبية، وأن مثل الفرد بشخصه سيشمل استخدام تقنية التداول بالفيديو.

#### المادة ١٠: الصلاحيات

سيعالج هذا البند صلاحيات محكمة الاستئناف، التي تشمل ما يلي:

(أ) ستتحذ المحكمة قرارات ملزمة. (انظر A/61/758، الفقرة ٢١)؛

(ب) يمكن للمحكمة أن تأمر بالوفاء المطابق دون تعويض كوسيلة انتصاف بديلة وأن تأمر بإلغاء القرار. (انظر A/61/758، الفقرة ٢١)؛

(ج) لن يكون التعويض خاضعاً للحد الأقصى البالغ مرتب سنتين؛

(د) لا ينبغي إصدار حكم بدفع تعويضات تعاضلية أو عقابية. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٢، و A/C.5/61/21، التذييل الأول، الفقرة ١١)؛

(هـ) يجوز للمحكمة أن تتخذ قرارات مستعجلة في حالات معينة (مثل مسألة المقبولية)، وأن تصدر أوامر مؤقتة و/أو تتخذ تدبيراً زجرياً؛

(و) يجوز للمحكمة أن توصي بإحالة ما هو ملائم من القضايا إلى الأمين العام وإلى الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج التي تدار بشكل مستقل من أجل اتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ التزام المساءلة. (انظر A/61/758، الفقرة ٢٧).

#### المادة ٩

تتم المداوالت الشفوية للمحكمة في جلسات علنية ما لم تقرر المحكمة أن ظروفًا استثنائية تقتضي إجراءها في جلسات سرية.

#### المادة ١٠

١ - إذا رأت المحكمة أن الدعوى تستند إلى أسس وجيهة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأن يؤدي على وجه التحديد الالتزام الذي طوبل به. وتقوم المحكمة في الوقت ذاته بتحديد مبلغ التعويض الذي سيدفع إلى المدعي عن الأضرار التي لحقت به إذا ما قرر الأمين العام، لصالح الأمم المتحدة، في غضون ثلاثين يوماً من إخطاره بالحكم، دفع تعويض إلى المدعي دون اتخاذ أي إجراء آخر في قضيته، شريطة ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل الأجر الأساسي الصافي للمدعي لمدة سنتين. ويجوز للمحكمة، مع ذلك، في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أعلى، إذا رأت ما يبرر ذلك. ويرفق بكل أمر من هذا القبيل بيان بأسباب قرار المحكمة.

٢ - إذا خلصت المحكمة إلى أنه لم تتم مراعاة الإجراء المنصوص عليه في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، يجوز لها، بناء على طلب الأمين العام وقبل البت في الجوانب الموضوعية للقضية، أن تأمر بإعادة القضية لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه. وفي حالة إعادة القضية، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع تعويض للمدعي، لا يتجاوز ما يعادل مرتبه الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر، نظير ما قد يكون قد لحقه من حسارة نتيجة لتأخير الإجراءات.

٣ - في جميع الحالات التي ينطبق عليها دفع تعويض، تحدد المحكمة قيمة التعويض وتدفعه الأمم المتحدة أو، حسب الاقتضاء، الوكالة المتخصصة المشتركة بموجب المادة ١٤.

#### المادة ١١

١ - تتخذ المحكمة جميع قراراتها بأغلبية الأصوات.

#### المادة ١١: قرارات المحكمة

سينص هذا البند على ما يلي:

يجوز لقاض وحيد أن يتخذ قرارات معينة (مثل القرارات المتعلقة بالإجراءات والمقبولية والأوامر المؤقتة)، بينما ستتطلب جميع القرارات التي تمس الموضوع استعراضاً من جانب فريق كامل من ثلاثة قضاة يتخذون قراراتهم بأغلبية الأصوات.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

سيوضح هذا البند مسائل تتصل، في جملة أمور، بشكل الأحكام وتوزيعها ونشرها ولغاتها (أي نشرها على الشبكة الداخلية (الإنترنت) والإنترنت)، وحذف الأسماء. (انظر A/61/205، الفقرة ٩٤).

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ٤ من المادة ١١.

#### المادة ١٢: مراجعة الأحكام

ينبغي أن تكون لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف صلاحية إدخال تصويبات على أحكامها، وتعديل قراراتها أو تأويلها، والأمر بتنفيذ أحكامها. وسيضمن هذا البند الأسباب الداعية إلى إدخال التصويبات أو التعديلات/التأويلات وإلى الأمر بتنفيذ الأحكام.

٢ - رهنا بأحكام المادة ١٢، تكون أحكام المحكمة لهائية وغير قابلة للاستئناف.

٣ - تورد الأحكام الأسباب التي بنيت عليها.

٤ - تصاغ الأحكام بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين، تودعان في محفوظات الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٥ - ترسل نسخة من الحكم إلى كل طرف في القضية. كما تتاح نسخ من الحكم للأشخاص المهتمين بناء على طلبهم.

#### المادة ١٢

يجوز للأمين العام، أو للمدعي، أن يقدم طلباً إلى المحكمة لإعادة النظر في حكم ما على أساس اكتشاف واقعة تمثل بطبيعتها عاملاً حاسماً، وكانت لدى إصدار الحكم مجهولة لدى المحكمة وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة، في جميع الأحوال، ناشئاً عن الإهمال. ويتعين تقديم الطلب في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ اكتشاف الواقعة وفي غضون سنة واحدة من

## النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

تاريخ صدور الحكم. ويجوز للمحكمة في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من الطرفين، أن تقوم بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية واردة في الأحكام الصادرة أو أي أخطاء واردة في تلك الأحكام نتيجة لأية هفوة أو سهو غير مقصودين.

## المادة ١٣

يجوز تعديل النظام الأساسي الحالي بقرار من الجمعية العامة.

## المادة ١٣: تعديل النظام الأساسي

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

## المادة ١٤

١ - جرى توسيع نطاق اختصاص المحكمة ليشمل موظفي قلم كل من محكمة العدل الدولية والمحكمة الدولية لقانون البحار وموظفي السلطة الدولية لقاع البحار، وذلك بعد أن تبادل الأمين العام للأمم المتحدة ورئيس محكمة العدل الدولية ورئيس المحكمة الدولية لقانون البحار والأمين العام لسلطة قاع البحار، على التوالي، رسائل جرى فيها إرساء الشروط ذات الصلة.

## المادة ١٤: مد نطاق الولاية

سينص هذا البند على ما يلي:

سيكون لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف اختصاص إداري فيما يتعلق بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، والهيئات التي قبلت ولاية المحكمة عملاً بالمادة ١٤ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية الحالية للأمم المتحدة. وستجري في هذا الصدد مشاورات مع تلك المنظمات، بقصد تعديل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، لتوسيع نطاقه، وتمكين المحكمة من الحكم بالجبر المناسب ومواءمة نظامها الأساسي مع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. (انظر A/61/758، الفقرة ٣٥).

٢ - تختص المحكمة بالنظر والبت في دعاوى عدم التقيد بالنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الناتجة عن قرارات يكون قد اتخذها المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، والمقدمة إلى المحكمة من جانب:

(أ) أي موظف تابع لأي منظمة عضو في صندوق المعاشات التقاعدية قبلت اختصاص المحكمة في قضايا صندوق المعاشات التقاعدية، يكون مستوفياً لشروط الاشتراك في الصندوق بموجب المادة ٢١ من نظامه الأساسي، حتى بعد أن يكون قد انتهى عمله، وأي شخص يخلف ذلك الموظف في حقوقه عند موته؛

(ب) أي شخص آخر يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية بفعل مشاركة موظف من تلك المنظمة العضو، في الصندوق.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٤.

مشروع عناصر النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف  
(لدى عملها كمحكمة استئناف)

النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٤ .

٣ - يجوز مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية وكالة متخصصة داخلة في علاقة مع الأمم المتحدة، وفقا لأحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من الميثاق، وذلك بناء على الشروط التي تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام للأمم المتحدة مع كل من تلك الوكالات. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون الوكالة المعنية ملزمة بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك الوكالة. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك الوكالة في الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة الوكالة في تقاسم نفقات المحكمة.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٤ .

ويقترح تضمين النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف نصا يعكس الفقرة ٤ من المادة ١٤ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

٤ - يجوز أيضا، بموافقة الجمعية العامة، مد نطاق اختصاص المحكمة ليشمل أية منظمة دولية أو أي كيان دولي آخر منشأ بمعاهدة ويشارك في النظام الموحد لشروط الخدمة، وذلك بناء على شروط تحدد في اتفاق خاص يبرمه الأمين العام للأمم المتحدة مع تلك المنظمة أو ذلك الكيان. ويتعين أن ينص كل اتفاق من تلك الاتفاقات الخاصة على أن تكون المنظمة أو الكيان المعني ملزما بالأحكام التي تصدرها المحكمة، وأن يتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها المحكمة لصالح أي موظف يعمل في تلك المنظمة أو في ذلك الكيان. كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك المنظمة أو الكيان في الترتيبات الإدارية اللازمة لاضطلاع المحكمة بمهامها، وأحكاما تتعلق بمشاركة المنظمة أو الكيان في تقاسم نفقات المحكمة.

## المرفق الخامس

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

سينص النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على أن تعتمد المحكمة اللائحة الخاصة بها. وعليه، فإن الاقتراح الوارد أدناه يقدم إلى الجمعية العامة لكي تحيط علماً به وتبدي تعليقاتها عليه وكمثال على العناصر المقترحة لمشروع لائحة محكمة المنازعات الذي يمكن أن تنظر فيه المحكمة.

ومشروع عناصر لائحة محكمة المنازعات الوارد في العمود الأيسر أدناه يراعي بشكل وثيق لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة الواردة في العمود الأيمن أدناه. كما يتضمن المشروع نقاطاً معينة ليس لها ما يناظرها في لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وينبغي أن تصاغ اللائحة التي ستعتمدها محكمة المنازعات على نحو يجعلها تناسب منظومة الأمم المتحدة على وجه التحديد، وأن تراعي الخبرات المكتسبة من التنفيذ السابق لللائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتطورات التكنولوجية الحديثة.

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## العنصر ١: فترة الولاية

سيحدد هذا البند بداية فترة ولاية قضاة محكمة المنازعات.

## العنصر ٢: المكتب

سيبين هذا البند المسائل المتصلة برئيس كل فريق من أفرقة محكمة المنازعات، والرئاسة (الانتخابات/التناوب وفترة الولاية والدور)، مع مراعاة الهيكل المقترح لمحكمة المنازعات الذي ستألف المحكمة بمقتضاه من تسعة قضاة يتشكلون في أفرقة يتألف كل منها من ثلاثة قضاة عند النظر في الجوانب الموضوعية للقضية.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.

## المادة ١

تبدأ فترة ولاية أعضاء المحكمة في اليوم الأول من شهر كانون الثاني/يناير في السنة التالية لتعيينهم من قبل الجمعية العامة، ما لم يصدر قرار عن الجمعية العامة.

## المادة ٢

١ - تنتخب المحكمة، كل عام في دورتها التي تعقدتها بكامل هيئتها، رئيساً ونائباً أولاً للرئيس ونائباً ثانياً للرئيس لفترة ولاية مدتها سنة واحدة. ويتولى الرئيس ونائباه مهام منصبهم فور انتخابهم. ويجوز إعادة انتخابهم.

٢ - يظل الرئيس ونائباه عند تقاعدهم في مناصبهم إلى حين انتخاب خلفاء لهم.

٣ - إذا توقف رئيس المحكمة (أو نائب للرئيس) عن كونه عضواً في المحكمة أو استقال من منصبه كرئيس (أو نائب للرئيس) قبل انتهاء فترة ولايته الطبيعية، يجري انتخاب لتعيين خلف له للفترة المتبقية من مدته. وفي حالة شغور منصب نائب الرئيس، يجوز للرئيس أن يرتب لانتخاب خلف له بالمراسلة.

٤ - تكون نتيجة الانتخابات بأغلبية الأصوات.

## المادة ٣

## العنصر ٣: الرئيس

سيعالج هذا العنصر دور ومهام رئيس محكمة المنازعات ونائبي رئيسها.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٣.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٣

## أحكام جديدة

قد تود محكمة المنازعات النظر في إدراج أحكام تناول تنحية القضاة أو انسحابهم.

## العنصر ٤: قلم المحكمة (ومهامه)

سيحدد هذا العنصر الترتيبات الإدارية لمحكمة المنازعات ومهام أقلام المحكمة: أي أن قلم محكمة المنازعات في مقرها سيرأسه المسجل العام، بينما سيتولى مسجل رئاسة كل من أقلامها في نيويورك وجنيف ونيروبي (انظر الفقرات ١٢٩-١٤٣ أعلاه و A/61/758، الفقرة ٢٠).

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون الفقرة ٢ من المادة ٤ الحالية في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

## العنصر ٥: دورات المحكمة

عملا بالمادة المناظرة في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، سيحدد هذا البند الغرض من دورات المحكمة بكامل هيئتها وتواترها ومكائنها والمسائل المتعلقة بسفر القضاة لعقد دورات خارج نيويورك وجنيف ونيروبي، حسب الاقتضاء (في بانكوك وسانتياغو، مثلا).

لن يلزم عقد دورات استثنائية للمحكمة بكامل هيئتها، لأن محكمة المنازعات ستعمل على أساس التفرغ. كما أنه لا يبدو، بالنظر إلى التطور التكنولوجي وخصائص محكمة المنازعات، أن هناك حاجة لعقد دورة بالحضور الشخصي لغرض وحيد هو مناقشة إدارة المحكمة وسير عملها.

ينبغي أن تتضمن لائحة المحكمة بندا يتناول مسألة النصاب القانوني.

ينبغي أن تتضمن اللائحة بندا بشأن دورات المحكمة بكامل هيئتها، يراعى فيه أن محكمة المنازعات سيكون لها ثلاثة أقلام، وبشأن السفر إلى مراكز عمل أخرى حسب الاقتضاء.

١ - يوجه الرئيس أعمال المحكمة وأمانتها؛ ويمثل المحكمة في جميع المسائل الإدارية؛ ويترأس جلسات المحكمة.

٢ - إذا لم يكن بوسع رئيس المحكمة القيام بمهامه، يكلف أحد نائبيه للعمل كرئيس. فإن لم يكن هناك أي تكليف من هذا القبيل، يتولى الرئاسة النائب الأول للرئيس، أو نائبه الثاني في حالة عجز النائب الأول عن العمل.

٣ - لا تنظر المحكمة في أية قضية إلا برئاسة رئيسها أو أحد نائبيه.

## المادة ٤

١ - يكون للمحكمة أمين تنفيذي وموظفون آخرون يضعهم تحت تصرفها الأمين العام للأمم المتحدة.

٢ - إذا لم يكن بوسع الأمين التنفيذي القيام بالمهمة، حل محله مسؤول يعينه الأمين العام.

## المادة ٥

١ - تعقد المحكمة دورة لها بكامل هيئتها مرة في السنة (في الربع الأخير من السنة عادة)، لانتخاب أعضاء المكتب وتناول أية مسائل أخرى تؤثر على إدارة المحكمة أو سير عملها. على أنه يجوز للرئيس، إذا لم تكن هناك قضايا في الجدول تبرر، في نظره، عقد دورة للنظر فيها، أن يقرر بعد التشاور مع أعضاء المحكمة الآخرين إرجاء دورة المحكمة بكامل هيئتها إلى موعد لاحق.

٢ - يجوز لرئيس المحكمة الدعوة إلى عقد دورة استثنائية للمحكمة بكامل هيئتها إذا كانت، في نظره، ضرورية لمعالجة مسألة تؤثر على إدارة المحكمة أو سير عملها. ويخطر أعضاء المحكمة بعقد الدورة الاستثنائية للمحكمة بكامل هيئتها قبل موعد افتتاح تلك الدورة بثلاثين يوما على الأقل.

٣ - يتكون النصاب القانوني لدورات المحكمة بكامل هيئتها من أربعة أعضاء.

٤ - تعقد دورات المحكمة بكامل هيئتها في مقر الأمم المتحدة، إلا أنه يجوز للرئيس، إذا اقتضت الظروف ذلك، تحديد مكان آخر بعد التشاور مع الأمين التنفيذي.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## المادة ٦

## العنصر ٦: أفرقة المحكمة ودورها

سيعالج هذا البند مسألة أفرقة محكمة المنازعات ودورها، على نحو يراعي أن المحكمة تعمل على أساس التفرغ وأن لها قلمًا خاصًا بها. ويمكن أن تعالج في هذا البند أيضًا المسألة المتعلقة بالقضايا التي قد ينظرها قاض وحيد (ومن ذلك مثلًا مسألة المقبولية وطلبات الأوامر المؤقتة).

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٦.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى نص بشأن الدورات غير العادية، بالنظر إلى أن محكمة المنازعات ستعمل على أساس التفرغ. انظر أيضًا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ٢ من المادة ٥.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٦. ولن تلزم الإشارة إلى الدورات غير العادية، بالنظر إلى أن محكمة المنازعات ستعمل على أساس التفرغ.

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون الفقرة ٥ من المادة ٦ الحالية في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

## العنصر ٧: الطعون

سيحدد هذا البند القواعد المتعلقة بالطعون، أي إجراءات تقديم طعن إلى محكمة المنازعات (ومن ذلك مثلًا عدد النسخ التي سيقدمها كل طرف)، والمهلة المقترحة لتقديمها والبالغة ٣٠ يومًا (مع الإشارة إلى النظام الأساسي لمحكمة المنازعات). ويمكن استحداث صيغة موحدة لتقديم الطعن والاحتفاظ بها في موقع محكمة المنازعات على الإنترنت، وإرفاقها باللائحة.

كما سينص هذا البند على المعلومات المطلوبة (محتوى الطعن) وشكل عريضة الطعن والإثباتات التي سيقدمها مقدم الطعن، وعدد النسخ من كل وثيقة سيجري تقديمها، والوثائق المطلوبة، والعدد الأقصى للصفحات.

ويمكن أن تتألف محتويات عريضة الطعن مما يلي: اسم مقدم الطعن؛ والقرار الإداري ووصفه وتاريخه؛ وتاريخ تقديم طلب التقييم الإداري؛ وتاريخ الرد على طلب التقييم الإداري مع عرض الرد بإيجاز؛ وبيان الوقائع؛ وبيان إيضاحي؛ والحجج القانونية، والجبر المطلوب؛ واسم المخامي، إن وجد؛ وطلب عقد جلسة شفوية، في حالة الرغبة في عقدها؛ والتوقيع، وتاريخ تقديم الطلب.

١ - يكلف الرئيس أعضاء المحكمة الثلاثة بالقيام، وفقا للمادة ٣ من النظام الأساسي، بتشكيل المحكمة لغرض الجلوس للنظر في كل قضية يعينها أو مجموعة من القضايا. كما يجوز للرئيس أن يكلف عضواً أو أكثر من أعضاء المحكمة بالعمل كقضاة مناوئين.

٢ - وفقا للمادة ٤ من النظام الأساسي، تعقد المحكمة دورات عادية للنظر في القضايا. وتعقد دورة عادية للمحكمة كل عام أثناء فترة دورة المحكمة بكامل هيئتها وفي الربع الثاني من العام. ولا تعقد الدورات العادية إلا إذا تضمن الجدول قضايا تبرر، في نظر رئيس المحكمة، بحكم عددها ودرجة إلحاحها، عقد الدورات. ويُخطر أعضاء المحكمة بقرار الرئيس المتعلق بافتتاح الدورات العادية قبل عقد تلك الدورات بثلاثين يوماً على الأقل.

٣ - يجوز للرئيس الدعوة إلى عقد دورات غير عادية للنظر في القضايا إذا رأى أن عدد تلك القضايا ودرجة إلحاحها يتطلبان عقد تلك الدورات. ويُخطر أعضاء المحكمة بعقد الدورة غير العادية للمحكمة قبل موعد افتتاح تلك الدورة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

٤ - تعقد الدورات العادية وغير العادية للمحكمة في مواعيد وأماكن يحددها رئيس المحكمة بعد التشاور مع الأمين التنفيذي.

٥ - يرسل الأمين التنفيذي إلى أعضاء المحكمة، المكلفين من الرئيس وفقا للفقرة ١ من هذه المادة، ملفات القضايا الحالية إليهم والوثائق الأخرى المتصلة بها.

## المادة ٧

١ - تقدم طلبات إقامة الدعوى إلى المحكمة عن طريق الأمين التنفيذي بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة. وتقسم هذه الطلبات إلى أربعة أجزاء، كل جزء منها يحمل عنواناً من العناوين التالية:

أولاً - معلومات عن الوضع الشخصي والرسمي للمدعي؛

ثانياً - الدفع؛

ثالثاً - بيان إيضاحي؛

رابعاً - المرفقات.



## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

٦ - يعد المدعي سبع نسخ من الطلب. وتدرج في كل نسخة عبارة تؤكد أنها نسخة طبق الأصل من الطلب الأصلي. وترد فيها نسخ من جميع أجزاء الطلب الأصلي، بما فيها المرفقات. على أنه يجوز للأمين التنفيذي أن يأذن للمدعي، بناء على طلبه، بحذف نص مرفق ذي طول غير عادي من عدد محدد من نسخ الطلب.

٧ - يوقع المدعي على الصفحة الأخيرة من الطلب الأصلي وتحت كل عبارة مدرجة في مرفقاته وفقا للفقرة ٥ (أ) أعلاه. كما يوقع، في كل نسخة من نسخ الطلب، على العبارة المشار إليها في الفقرة ٦ أعلاه. وفي حالة عجز المدعي عن ذلك، يقوم ممثله القانوني بالتوقيعات المطلوبة. ويجوز للمدعي أيضا، من خلال خطاب يحال إلى الأمين التنفيذي لذلك الغرض، أن يأذن لحمائه أو للموظف الذي يمثله بالتوقيع بدلا منه.

٨ - يقوم المدعي بتقديم الطلب الأصلي الموقع حسب الأصول وسبع نسخ منه إلى الأمين التنفيذي. وفي حالة اتفاق الأمين العام والمدعي على تقديم الطلب إلى المحكمة مباشرة وفقا للخيار الممنوح لهما، بموجب الفقرة ١ من المادة ٧ من النظام الأساسي، يقدم الطلب في غضون تسعين يوما من تاريخ إخطار الأمين العام المدعي بموافقتهم على تقديمه إلى المحكمة مباشرة. ويقدم الطلب، في كل الحالات الأخرى، في غضون فترات المهلة المحددة في الفقرة ٤ من المادة ٧ من النظام الأساسي والمادة ٢٢ من هذه اللائحة.

٩ - تمدد فترات المهلة المحددة في الفقرة المتقدمة إلى سنة واحدة إذا كان الطلب سيقدمه:

(أ) أي شخص آلت إليه حقوق الموظف بوفاته؛ أو

(ب) الممثل القانوني للموظف الذي لا يستطيع تسيير شؤونه بنفسه.

١٠ - في حالة عدم استيفاء الشروط الرسمية المحددة في هذه المادة، يجوز للأمين التنفيذي أن يطلب من المدعي أن يدخل التصويبات اللازمة على الطلب ونسخه في غضون مدة يحددها الأمين التنفيذي. ويقوم بإعادة الأوراق اللازمة إلى المدعي لهذا الغرض. كما يجوز له، بموافقة رئيس المحكمة، إدخال التصويبات اللازمة بنفسه عندما لا تكون الأخطاء الواردة في الطلب ذات تأثير على مضمونه.

١١ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الطلب إلى المدعي عليه.

## المادة ٨

## العنصر ٨: رد المدعى عليه

سيعالج هذا البند التفاصيل المتعلقة برد المدعى عليه، مثل إحالة قلم المحكمة للرد إلى مقدم الطعن؛ وعدد النسخ المطلوبة؛ والاشتراطات المتعلقة بفتريات المهلة؛ وشكل الرد؛ والمعلومات وإقرارات إثبات الصحة المقدمة من المدعى عليه؛ وعدد النسخ المطلوبة؛ والمرفقات.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

## العنصر ٩: رد المدعى عليه ورد المدعى على رد المدعى عليه

سيعالج هذا البند مسألة الإحالات اللاحقة بعد تقديم الطلب الأولي ورد المدعى عليه، وإجراءات إيداع الإحالات اللاحقة. وقد اقترح فريق إعادة التصميم أن يودع كل طرف إحالة لاحقة واحدة بعد الطلب الأولي والرد عليه (الفقرة ٩٥).

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٩.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٩.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٩.

١ - يقدم رد المدعى عليه إلى المحكمة عن طريق الأمين التنفيذي بأية لغة من لغات عمل الجمعية العامة للأمم المتحدة. ويتضمن الرد الدفع وبيانا إيضاحيا ومرفقات. وتتضمن المرفقات النصوص الكاملة لجميع الوثائق المشار إليها في الأجزاء الأخرى من الرد. وتقدم وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٥ من المادة ٧. ويعطى للمرفق الأول للرد رقم تال للرقم المعطى للمرفق الأخير للطلب.

٢ - يعد المدعى عليه سبع نسخ من الرد. وتدرج في كل نسخة عبارة تؤكد أنها نسخة طبق الأصل من الرد الأصلي. وترد فيها نسخ من جميع أجزاء الطلب الأصلي، بما فيها المرفقات. على أنه يجوز للأمين التنفيذي أن يأذن للمدعى عليه، بناء على طلبه، بحذف نص مرفق ذي طول غير عادي من عدد محدد من نسخ الرد.

٣ - يوقع ممثل المدعى عليه الصفحة الأخيرة من الرد الأصلي وتحت كل عبارة مدرجة في مرفقاته وفقا للفقرة ٥ (أ) من المادة ٧. كما يوقع، في كل نسخة من نسخ الرد، على العبارة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه.

٤ - يودع المدعى عليه، في غضون تسعين يوما من تاريخ إحالة الطلب إليه من قبل الأمين التنفيذي، الرد الأصلي الموقع حسب الأصول وسبع نسخ منه، لدى الأمين التنفيذي.

٥ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الرد إلى المدعى.

## المادة ٩

١ - يجوز للمدعى، في غضون ثلاثين يوما من تاريخ إحالة الرد إليه، أن يودع لدى الأمين التنفيذي ملاحظات خطية على ذلك الرد.

٢ - يرفق بالملاحظات الخطية النص الكامل لأي وثيقة مشار إليها فيها وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٥ من المادة ٧. ويعطى للمرفق الأول للملاحظات الخطية رقم تال للرقم المعطى للمرفق الأخير للرد.

٣ - تودع الملاحظات الخطية بنصها الأصلي وسبع نسخ وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٦ من المادة ٧. ويوقع النص الأصلي والنسخ السبع وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٧ من المادة ٧.

٤ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الملاحظات الخطية إلى المدعى عليه.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## المادة ١٠

## العنصر ١٠: المعلومات الإضافية

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٠ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري. وعلى هذا، يمكن إدماج مضمون المادة ٢٣ من لائحة المحكمة الإدارية.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٠.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٠.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٠.

## العنصر ١١: جدول الدعاوى

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١١ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١١.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١١.

## العنصر ١٢: إحالة الوثائق

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٢ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٢.

١ - يجوز لرئيس المحكمة، من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أي من الطرفين، دعوتهما إلى تقديم إفادات خطية إضافية أو وثائق إضافية في غضون المدة التي يحددها. وتقدم الوثائق الإضافية بنسخها الأصلي أو بالشكل الموثق على النحو المناسب. وترفق بالإفادات الخطية والوثائق الإضافية سبع نسخ موثقة على النحو المناسب. وترفق بأي وثيقة غير مكتوبة بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة ترجمة موثقة إلى واحدة من لغات عمل الجمعية العامة.

٢ - يبلغ الأمين التنفيذي الأطراف الأخرى بكل إفادة خطية ووثيقة إضافية عند تسلمها، ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك بناء على طلب أحد الأطراف وبموافقة الأطراف الأخرى.

ويتيح الأمين التنفيذي للمدعي الملفات الشخصية المحالة إلى المحكمة، وفقا للتعليمات التي تصدرها المحكمة.

٣ - استكمالا لوثائق الدعوى قبل إدراجها في الجدول، يجوز لرئيس المحكمة الحصول على أي معلومات ضرورية من أي طرف أو من الشهود أو الخبراء. كما يجوز له تكليف أحد أعضاء المحكمة أو أي شخص آخر محايد بتلقي الإفادات الشفوية. وتقدم أي إفادة من هذا القبيل بعد الإدلاء بالإعلان المنصوص عليه في الفقرة ٢ من المادة ١٦.

٤ - يجوز لرئيس المحكمة في حالات معينة تفويض أحد نائبيه في أداء المهام المنوطة به بموجب هذه المادة.

## المادة ١١

١ - عندما تكون الوثائق المتعلقة بقضية ما، في نظر رئيس المحكمة، مكتملة بما فيه الكفاية، فإنه يكلف الأمين التنفيذي بإدراجها في الجدول. ويبلغ الأمين التنفيذي الأطراف بذلك الإدراج فور حدوثه.

٢ - يبلغ الأمين التنفيذي الأطراف بالموعد الذي تحدد لافتتاح جلسة النظر في القضية فور تحديد ذلك الموعد.

٣ - يبت رئيس المحكمة، أو المحكمة في حال انعقادها، في أي طلب لتأجيل النظر في القضية.

## المادة ١٢

١ - الأمين التنفيذي مسؤول عن إحالة جميع الوثائق وإرسال جميع الإخطارات المطلوبة فيما يتعلق بالدعاوى المقامة أمام المحكمة.

٢ - يحتفظ الأمين التنفيذي بملف لكل قضية تدوّن فيه جميع الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بإعداد القضية للمحاكمة، وتاريخ تلك الإجراءات وتاريخ ورود أي وثيقة أو إخطار يشكّلان جزءاً من الإجراءات إلى مكتبه أو إرسالها منه.

## المادة ١٣

## العنصر ١٣: سير الدعوى

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٣ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

انظر أيضا العنصر ١٥ أدناه.

يجوز للمدعي عرض قضيته على المحكمة شخصيا، بشكل خطي أو شفوي. ويجوز له، رهنا بأحكام المادة ٧ من هذه اللائحة، أن يكلف موظفا من الأمم المتحدة أو من إحدى الوكالات المتخصصة بتمثيله، أو أن يمثله محام مصرح له بمزاولة المهنة في أي بلد عضو في المنظمة المعنية. ويجوز لرئيس المحكمة، أو للمحكمة إذا كانت منعقدة، الإذن للمدعي بأن يمثله موظف متقاعد من الأمم المتحدة أو من إحدى الوكالات المتخصصة.

## أحكام جديدة

عملا بالنظام الأساسي المقترح لمحكمة المنازعات، سينص هذا البند على الإجراءات التي سيتبعها القضاة في إحالة القضايا إلى الوساطة.

وقد تود محكمة المنازعات النظر في إدراج أحكام تناول وسائل الإثبات.

## العنصر ١٤: الاستثناء من تطبيق القواعد

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٤ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

## المادة ١٤

يجوز لرئيس المحكمة، عندما يزعم أي طرف أنه لا يستطيع الامتثال لمتطلبات أي قاعدة في هذا الفصل، استثناءه من تطبيق هذه القاعدة إذا كان ذلك الاستثناء لا يؤثر على مضمون الطلب.

## المادة ١٥

## العنصر ١٥: المداوات الشفوية

سيعالج هذا البند مسألة المداوات الشفوية، وهو يماثل النص الوارد في النظام الأساسي بشأن الجلسات الشفوية (الذي ينتظر موافقة الجمعية العامة)، والذي ينص على أن المداوات ستكون مفتوحة أمام الجمهور من حيث المبدأ غير أنه يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف، آخذة في اعتبارها سفر القضاة، يجعل الجلسات مغلقة (انظر العنصر ٢ أعلاه).

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٥.

١ - تعقد مداوات شفوية إذا قرر ذلك رئيس الفريق الذي يتولى النظر في القضية أو طلبه أي من الطرفين ووافق على ذلك رئيس الفريق. ويجوز أن تتضمن المداوات الشفوية مثل شهود أو خبراء واستجوابهم. ويكون لكل طرف، بالإضافة إلى ذلك، الحق في عرض حججه شفويا أو في التعليق على الأدلة المقدمة.

٢ - يقوم كل طرف، قبل بدء المداوات الشفوية بوقت كاف، بإبلاغ الأمين التنفيذي ومن خلاله الأطراف الأخرى، بأسماء وأوصاف الشهود والخبراء الذين يود إسماع أقوالهم، موضحا النقاط التي ستشير إليها هذه الأقوال.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٥.

٣ - تحدد المحكمة تتابع المداوات الشفوية. على أنه يجوز للأطراف الاحتفاظ بحقهم في التعليق المقتضب على أي إفادة لم يردوا عليها.

## المادة ١٦

## العنصر ١٦: شهادة الشهود والخبراء

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٦ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

١ - يجوز للمحكمة أن تستجوب الشهود والخبراء. ويجوز للأطراف أو ممثليهم أو محاميهم، بإشراف رئيس الفريق المختص بالقضية، طرح أسئلة على الشهود والخبراء.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٦ وبشأن المادة ١٥.

٢ - يدلي كل شاهد قبل الإدلاء بشهادته بالإعلان التالي :  
"أعلن رسمياً وبشرفي وضميري أنني سأقول الحق كل الحق ولا شيء غير الحق".

ويدلي كل حبير قبل تقديم إفادته بالإعلان التالي:

"أعلن رسمياً وبشرفي وضميري أن الإفادة التي سأدلي بها ستكون متفقة مع قناعاتي الصادقة".

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٦.

٣ - يجوز للمحكمة أن تستبعد أية وسيلة إثبات تراها غير متصلة بالموضوع أو غير مقنعة أو ليست ذات قيمة إثباتية. كما يجوز لها أن تحد من الشهادة الشفوية في الحالات التي ترى فيها أن الوثائق الخطية كافية.

## العنصر ١٧: التحقيق

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٧ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

المادة ١٧  
للمحكمة في أي مرحلة من مراحل الإجراءات أن تطلب إبراز مستندات أو أي وسائل إثبات أخرى قد تلزم. ويجوز لها أن ترتب لاتخاذ أي تدابير للتحقيق حسب الاقتضاء.

## العنصر ١٨: إعادة القضية

لا يبدو أن هناك حاجة لإدراج نص يتناول إعادة القضية لأن هذا الموضوع غير وارد في مرحلة محكمة المنازعات.

المادة ١٨  
١ - إذا رأت المحكمة، في سياق المداولات، إعادة القضية لبدء الإجراء المطلوب أو تصويبه. بموجب الفقرة ٢ من المادة ١٠ من النظام الأساسي، فعليها أن تحظر الأطراف بذلك.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٨.

٢ - تبت المحكمة في موضوع الدعوى إذا لم يكن الأمين العام قد طلب، عند انتهاء المهلة المحددة ومدتها يومان اعتباراً من تاريخ ذلك الإخطار، إعادة القضية.

## العنصر ١٩: التدخل (١) - الأهلية

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ١٩ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

المادة ١٩  
١ - يجوز لأي شخص يكون باب المحكمة مفتوحاً أمامه بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ والمادة ١٤ من النظام الأساسي طلب التدخل في أية قضية في أي مرحلة من مراحلها استناداً إلى أن له حقاً قد يتأثر بالحكم الذي ستصدره المحكمة. ويقوم هذا الشخص، لهذا الغرض، بإعداد طلب على غرار النموذج الوارد في المرفق الثاني، وتقديمه للتدخل وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٩.

٢ - تسري القواعد المتعلقة بإعداد وتقديم الطلبات المحددة في الفصل الثالث على طلب التدخل مع إدخال ما يلزم من تعديل.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٩.

٣ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من طلب التدخل إلى المدعي والمدعى عليه. ويقرر رئيس المحكمة ما يجمله الأمين التنفيذي إلى التدخل من وثائق ذات صلة بالدعوى، إن وجدت.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٩.

٤ - تبت المحكمة في مقبولية أي طلب للتدخل يقدم بموجب هذه المادة.

يمكن أن ينص هذا البند أيضاً على أنه يجوز لقاض وحيد أن يفصل في مسألة المقبولية.

## المادة ٢٠

**العنصر ٢٠: التدخل (٢) - من جانب الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها**

سيتناول هذا البند مسألة تدخل الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها. ولن تلزم الإشارة إلى مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين أو إلى المنظمات الأخرى، ما لم تكن قد قررت الدخول في نطاق اختصاص محكمة المنازعات.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢٠.

١ - يجوز للأمين العام للأمم المتحدة أو المسؤول الإداري الأول للوكالة المتخصصة التي اتسع نطاق اختصاص المحكمة ليشملها وفقا للنظام الأساسي، أو لرئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، بعد إخطار رئيس المحكمة، التدخل في أية مرحلة، إذا ارتأوا أن إدارتهم قد تتأثر بالحكم الذي تصدره المحكمة.

٢ - يقوم الأمين التنفيذي للمحكمة، إذا بدا في أي مرحلة من مراحل الإجراءات أن حكم المحكمة قد يؤثر على قاعدة أو قرار أو جدول للأجور أو الاشتراكات في النظام الموحد لإدارة مختصة بشؤون الموظفين، بإبلاغ الأمين التنفيذي للجنة الخدمة المدنية الدولية بذلك على وجه السرعة وبلاستفسار عما إذا كانت اللجنة تود المشاركة في تلك المرحلة من الإجراءات. وتزوّد اللجنة، إن أبدت رغبتها في المشاركة، بنسخ من جميع الطلبات والمذكرات ويؤذن لها بالتعليق عليها، وبالمشاركة في أي مداوات شفوية أيضا.

## المادة ٢١

**العنصر ٢١: التدخل (٣) - من جانب طرف معني**

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ٢١ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

عندما يبدو أن لدى شخص ما اهتماما بالتدخل في قضية ما بموجب المادة ١٩ أو المادة ٢٠، يجوز لرئيس المحكمة، أو للمحكمة إذا كانت منعقدة، تكليف الأمين التنفيذي بإحالة نسخة من الطلب المقدم في تلك القضية إلى ذلك الشخص.

## المادة ٢٢

**العنصر ٢٢: فترات المهلة لدعاوى المعاشات التقاعدية**

لن يلزم إدراج نص بشأن فترات المهلة لقضايا المعاشات التقاعدية لأن صندوق المعاشات التقاعدية سيستخدم محكمة الاستئناف بوصفها محكمة إدارية ولن يستخدم محكمة المنازعات، ما لم يقرر الصندوق الدخول في نطاق اختصاص محكمة المنازعات.

عندما ترفع دعوى ضد قرار صادر عن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة عضو، تحتسب فترات المهلة المنصوص عليها في المادة ٧ من النظام الأساسي من تاريخ إبلاغ الطرف المعني بالقرار المطعون فيه.

## المادة ٢٣

**العنصر ٢٣: جلسات الحصول على معلومات**

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ٢٣ ضمن نص في لائحة محكمة المنازعات، يجسد فحوى المادة ١٥ من لائحة المحكمة الإدارية.

١ - يجوز للمحكمة الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ من النظام الأساسي، حتى ولو لم يكونوا أطرافا في القضية، وذلك في الحالات التي يتوقع فيها أن يقدم هؤلاء الأشخاص معلومات ذات صلة بالقضية.

٢ - يجوز للمحكمة، حسب ما يترأى لها، الاستماع إلى الممثلين المفوضين حسب الأصول لرابطة الموظفين بالمنظمة المعنية.

## المادة ٢٤

**العنصر ٢٤: فترات المهلة**

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ٢٤ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

يجوز للمحكمة، أو لرئيسها أو لرئيس الفريق المختص بالقضية، في الفترات التي تتخلل دوراتها، تقصير أو تمديد أية مهلة تحددها هذه اللائحة.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

## المادة ٢٥

## العنصر ٢٥: توزيع الأحكام على القضاة

يرسل الأمين التنفيذي إلى جميع أعضاء المحكمة مرتين في السنة نسحا من جميع القرارات التي اتخذتها المحكمة في الفترة السابقة.

سيعالج هذا البند مسألة تبادل قرارات محكمة المنازعات فيما بين القضاة وتوزيعها عليهم، مع مراعاة أن محكمة المنازعات ستعمل على أساس التفرغ. ويمكن إدراج قاعدة تنص على أن يتلقى قضاة المحكمة في نيويورك وجنيف ونيروبي الأحكام التي يصدرها القضاة الآخرون توخيا لمزيد من الاتساق.

## المادة ٢٦

## العنصر ٢٦: مسائل أخرى

جميع المسائل غير المنصوص عليها صراحة في هذه اللائحة تعالج بقرار من المحكمة بشأن القضية بعينها، بحكم الصلاحيات المخولة لها بموجب المادة ٦ من النظام الأساسي.

يبدو أن من الممكن إدراج مضمون المادة ٢٦ في لائحة محكمة المنازعات دون تعديل جوهري.

## المرفق السادس

## مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

سينص النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف على أن تعتمد المحكمة اللائحة الخاصة بها. وعليه، فإن الاقتراح الوارد أدناه يقدم إلى الجمعية العامة لكي تحيط علماً به وتبدي تعليقاتها عليه، وكمثال على مشروع عناصر لائحة محكمة الاستئناف الذي يمكن أن تنظر فيه المحكمة.

ويمكن أن تستند اللائحة التي ستعتمدها محكمة الاستئناف، التي ينبغي أن تصاغ لمنظومة الأمم المتحدة على وجه التحديد، إلى لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وإن كان ينبغي تبسيط هذه الأخيرة وتحسينها، استناداً إلى الخبرة السابقة والتطورات التكنولوجية الحديثة. وسيتعين أن تراعي اللائحة، حيثما كان ذلك مناسباً، أن محكمة الاستئناف الجديدة ستواصل العمل كمحكمة إدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وغيره من المنظمات التي قبلت اختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عملاً بالمادة ١٤ من نظامها الأساسي.

وترد لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في العمود الأيمن أدناه أما اقتراحات مشروع عناصر لائحة محكمة الاستئناف فترد في العمود الأيسر.

مشروع عناصر لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
المادة ١: فترة الولاية	المادة ١
لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ويرجى ملاحظة أن لفظة "عضو" سيستعاض عنها في هذه المادة وفي كامل الوثيقة بكلمة "قاض".	تبدأ فترة ولاية أعضاء المحكمة في اليوم الأول من شهر كانون الثاني/يناير في السنة التالية لتعيينهم من قبل الجمعية العامة، ما لم يصدر قرار بخلاف عن الجمعية العامة.
المادة ٢: المكتب	المادة ٢
لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ومع ذلك، قد تود المحكمة أن تبت في الإجراءات الخاصة بها لاختيار أعضاء مكتبها.	١ - تنتخب المحكمة، كل عام في دورتها التي تعقدتها بكامل هيئتها، رئيساً ونائباً أول للرئيس ونائباً ثانياً للرئيس لفترة ولاية مدتها سنة واحدة. ويتولى الرئيس ونائباه مهام منصبهم فور انتخابهم. ويجوز إعادة انتخابهم.
لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى، ولكن انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.	٢ - يظل الرئيس ونائباه عند تقاعدهم في مناصبهم إلى حين انتخاب خلفاء لهم.
لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى، ولكن انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.	٣ - إذا توقف رئيس المحكمة (أو نائب للرئيس) عن كونه عضواً في المحكمة أو استقال من منصبه كرئيس (أو نائب للرئيس) قبل انتهاء فترة ولايته الطبيعية، يجرى انتخاب لتعيين خلف له للفترة المتبقية من مدته. وفي حالة شغور منصب نائب الرئيس، يجوز للرئيس أن يرتب لانتخاب خلف له بالمراسلة.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٤ - تكون نتيجة الانتخابات بأغلبية الأصوات.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري، ولكن انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢.

## المادة ٣

## المادة ٣: الرئيس

١ - يوجه الرئيس أعمال المحكمة وأمانتها؛ ويمثل المحكمة في جميع المسائل الإدارية؛ ويتأسر جلسات المحكمة.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٢ - إذا لم يكن بوسع رئيس المحكمة القيام بمهامه، يكلف أحد نائبيه للعمل كرئيس. فإن لم يكن هناك أي تكليف من هذا القبيل، يتولى الرئاسة النائب الأول للرئيس، أو نائبه الثاني في حالة عجز النائب الأول عن العمل.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٣ - لا تنظر المحكمة في أية قضية إلا برئاسة رئيسها أو أحد نائبيه.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

## أحكام جديدة

قد تود محكمة الاستئناف في النظر في إدراج أحكام تتناول تنحية القضاة أو انسحابهم.

## المادة ٤

## المادة ٤: قلم المحكمة (ومهامه)

١ - يكون للمحكمة أمين تنفيذي وموظفون آخرون يضعهم تحت تصرفها الأمين العام للأمم المتحدة.

سيلازم تعديل نص هذا البند ليراعي الترتيبات الإدارية الجديدة، أي قلم المحكمة، الذي يرأسه مسجل (انظر مقترحات الأمين العام في هذا الصدد، التي تنص، في جملة أمور، على مهام المسجل).

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري، عدا المصطلحات.

٢ - إذا لم يكن بوسع الأمين التنفيذي القيام بالمهمة، حل محله مسؤول يعينه الأمين العام.

## المادة ٥

## المادة ٥: دورات المحكمة

١ - تعقد المحكمة دورة لها بكامل هيئتها مرة في السنة (في الربع الأخير من السنة عادة)، لانتخاب أعضاء المكتب وتناول أية مسائل أخرى تؤثر على إدارة المحكمة أو سير عملها. على أنه يجوز للرئيس، إذا لم تكن هناك قضايا في جدول الأعمال تبرر، في نظره، عقد دورة للنظر فيها، أن يقرر بعد التشاور مع أعضاء المحكمة الآخرين إرجاء جلسة المحكمة بكامل هيئتها الى موعد لاحق.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري. ويتوخى أن تواصل المحكمة الجديدة عقد دورات في نيويورك وجنيف.

ولا تعقد المحكمة في الوقت الحاضر دورة منفصلة لها بكامل هيئتها، ولكنها تنتخب أعضاء مكتبها في جلسة عامة تعقد أثناء دورة الخريف.

٢ - يجوز لرئيس المحكمة الدعوة إلى عقد دورة استثنائية للمحكمة بكامل هيئتها إذا كانت، في نظره، ضرورية لمعالجة مسألة تؤثر على إدارة المحكمة أو سير عملها. ويحظر أعضاء المحكمة بعقد الدورة الاستثنائية للمحكمة بكامل هيئتها قبل موعد افتتاح تلك الدورة بثلاثين يوما على الأقل.

في ضوء التطورات التكنولوجية، لم تعد هناك حاجة، فيما يبدو، إلى عقد هذه الدورة الاستثنائية للمحكمة بالحضور الفعلي لجميع الأعضاء في كل الحالات.

٣ - يتكون النصاب القانوني لدورات المحكمة بكامل هيئتها من أربعة أعضاء.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٤ - تعقد دورات المحكمة بكامل هيئتها في مقر الأمم المتحدة، إلا أنه يجوز للرئيس، إذا اقتضت الظروف ذلك، تحديد مكان آخر بعد التشاور مع الأمين التنفيذي.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٥.

## المادة ٦

## المادة ٦: أفرقة المحكمة ودورتها

سيلازم تعديل هذا البند لمعالجة المسألة المتعلقة بالقضايا التي قد ينظرها قاض وحيد (ومن ذلك مثلا مسائلنا المقبولة وطلبات الأوامر المؤقتة). وسيواصل فريق من ثلاثة قضاة الاجتماع للنظر في الجوانب الموضوعية للقضايا.

ومن الجدير بالملاحظة، في هذا الصدد، أن رئيس المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يجلس في جميع القضايا لضمان اتساق الأحكام. (انظر A/61/205، الفقرتان ٦٩ و ٧٢).

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرية. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٦.

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٦.

قلما تعقد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة دورات غير عادية في الوقت الراهن، وذلك بسبب نقص التمويل في المقام الأول. فلا يوجد في ميزانية المحكمة حاليا بند يغطي هذه الدورات. ويمكن إضافة هذا البند في الميزانيات المقبلة لمحكمة الاستئناف، أو يمكن النص على تغطية عقد الدورات غير العادية من الميزانية العادية لمكتب إقامة العدل، أو من قبل المنظمة.

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرات ١ إلى ٣ من المادة ٦.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرية.

## المادة ٧: الطلبات

سيلازم إدخال تعديل كبير في هذه المادة، إلى جانب المادة ٨، لمراعاة الإجراءات المنقحة لتقديم الطعون (أي عدد الوثائق التي سيقدمها كل طرف) فضلا عن فترات المهلة المعدلة. ومن المتوخى استحداث صيغة موحدة للطلبات والاحتفاظ بها في موقع محكمة الاستئناف على الإنترنت، وإرفاقها بهذه اللائحة.

وينبغي أن تنص المادة على أن كل طرف من الطرفين سيكون بإمكانه استئناف قرارات محكمة المنازعات أمام محكمة الاستئناف، وفقا للنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، وأنه يجوز لرابطة الموظفين رفع القضايا في حالات معينة، وذلك إذا وافقت الجمعية العامة على هذه المقترحات.

وقد تود المحكمة تنقيح الأحكام المنظمة لمسائل رد المدعى عليه ورد المدعي على رد المدعى عليه (انظر التعليق الوارد أدناه بشأن الفقرة ١ من المادة ٩).

١ - يكلف الرئيس أعضاء المحكمة الثلاثة بالقيام، وفقا للمادة ٣ من النظام الأساسي، بتشكيل المحكمة لغرض الجلوس للنظر في كل قضية يعينها أو مجموعة من القضايا. كما يجوز للرئيس أن يكلف عضواً أو أكثر من أعضاء المحكمة بالعمل كقضاة مناوبين.

٢ - وفقا للمادة ٤ من النظام الأساسي، تعقد المحكمة دورات عادية للنظر في القضايا. وتعقد دورة عادية للمحكمة كل عام أثناء دورة المحكمة بكامل هيئتها وفي الربع الثاني من العام. ولا تعقد الدورات العادية إلا إذا تضمن الجدول قضايا تبرر، في نظر رئيس المحكمة، بحكم عددها ودرجة إلحاحها، عقد الدورات. ويُخطر أعضاء المحكمة بقرار الرئيس المتعلق بفتح الدورات العادية قبل عقد تلك الدورات بثلاثين يوما على الأقل.

٣ - يجوز للرئيس الدعوة إلى عقد دورات غير عادية للنظر في القضايا إذا رأى أن عدد تلك القضايا ودرجة إلحاحها يتطلبان عقد تلك الدورات. ويُخطر أعضاء المحكمة بعقد الدورة غير العادية للمحكمة قبل موعد افتتاح تلك الدورة بخمسة عشر يوما على الأقل.

٤ - تعقد الدورات العادية وغير العادية للمحكمة في مواعيد وأماكن يحددها الرئيس بعد التشاور مع الأمين التنفيذي.

٥ - يرسل الأمين التنفيذي إلى أعضاء المحكمة، المكلفين من الرئيس وفقا للفقرة ١ من هذه المادة، ملفات القضايا المحالة إليهم والوثائق الأخرى المتصلة بها.

## المادة ٧

١ - تقدم طلبات إقامة الدعوى إلى المحكمة عن طريق الأمين التنفيذي بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة. وتقسّم هذه الطلبات إلى أربعة أجزاء، كل جزء منها يحمل عنوانا من العناوين التالية:

أولا - معلومات عن الوضع الشخصي والرمي للمدعي؛

ثانيا - الدفع؛

ثالثا - بيان إيضاحي؛

رابعا - المرفقات.

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

- ٢ - تقدم المعلومات المتعلقة بالوضع الشخصي والرسمي للمدعي بالشكل الوارد في مرفق هذه اللائحة.
- ٣ - تبين الدفع جميع التدابير والقرارات التي يطلب المدعي من المحكمة اتخاذها. وتحدد تلك الدفع ما يلي:
- (أ) أي تدابير أولية أو مؤقتة، مثل تقديم وثائق إضافية أو سماع شهود، يطلب المدعي من المحكمة أن تأمر بها بدء النظر في الجوانب الموضوعية للقضية؛
- (ب) القرارات التي يطعن فيها المدعي ويطلب إلغاؤها بموجب الفقرة ١ من المادة ٩ من النظام الأساسي؛
- (ج) الالتزامات التي يحتج بها المدعي ويطلب الوفاء المطابق لها بموجب الفقرة ١ من المادة ٩ من النظام الأساسي؛
- (د) مبلغ التعويض الذي يطلبه المدعي في حالة ما إذا قرر الأمين العام، توخياً منه لمصلحة الأمم المتحدة ووفقاً للخيار المتاح له بموجب الفقرة ١ من المادة ٩ من النظام الأساسي، دفع تعويض عن الضرر الذي لحق بالمتضرر.
- (هـ) أي شكل آخر من أشكال الجبر قد يطلبه المدعي وفقاً للنظام الأساسي.
- ٤ - ينص البيان الإيضاحي على الوقائع والأسس القانونية التي تستند إليها الدفع. ويحدد، ضمن جملة أمور، أحكام عقد التوظيف أو شروط التعيين التي يشكى من عدم الالتزام بها.
- ٥ - تتضمن المرفقات نصوص جميع الوثائق المشار إليها في الأجزاء الثلاثة الأولى من الطلب. ويقوم المدعي بتقديمها وفقاً للقواعد التالية:
- (أ) ترفق كل وثيقة بالأصل أو، إن تعذر ذلك، بنسخة تحمل عبارة "نسخة مصدقة طبق الأصل"؛
- (ب) ترفق بالوثائق غير المقدمة بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة ترجمة إلى واحدة من لغات العمل للجمعية العامة للأمم المتحدة؛
- (ج) ترفق كل وثيقة بكاملها، بصرف النظر عن طابعها، حتى لو كان الطلب يشير إلى جزء منها فقط؛
- (د) تشكل كل وثيقة مرفقا مستقلا وترقم بالأرقام العربية. وتدرج كلمة "مرفق" يليها رقم الوثيقة في أعلى الصفحة الأولى؛
- (هـ) يرد بعد الوثيقة المرفقة الأولى جدول بالمحتويات يبين رقم كل مرفق وعنوانه وطابعه وتاريخه، ورمزه في الحالات التي يكون فيها ذلك مناسباً؛
- (و) توضع عبارة "انظر المرفق" متبوعة بالرقم المناسب، بين قوسين بعد كل إشارة إلى وثيقة مرفقة في الأجزاء الأخرى من الطلب.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧. وسيلزم تنقيح هذه الفقرة لتراعي الأسس المنقحة للطعن.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

- ٦ - يعد المدعي سبع نسخ من الطلب. وتدرج في كل نسخة عبارة تؤكد أنها نسخة طبق الأصل من الطلب الأصلي. وترد فيها نسخ من جميع أجزاء الطلب الأصلي، بما فيها المرفقات. على أنه يجوز للأمين التنفيذي أن يأذن للمدعي، بناء على طلبه، بحذف نص مرفق ذي طول غير عادي من عدد محدد من نسخ الطلب.
- ٧ - يوقع المدعي على الصفحة الأخيرة من الطلب الأصلي وتحت كل عبارة مدرجة في مرفقاته وفقا للفقرة ٥ (أ) أعلاه. كما يوقع، في كل نسخة من نسخ الطلب، على العبارة المشار إليها في الفقرة ٦ أعلاه. وفي حالة عجز المدعي عن ذلك، يقوم ممثله القانوني بالتوقيعات المطلوبة. ويجوز للمدعي أيضا، من خلال خطاب يحال إلى الأمين التنفيذي لذلك الغرض، أن يأذن لحمائه أو للموظف الذي يمثله بالتوقيع بدلا منه.
- ٨ - يقوم المدعي بتقديم الطلب الأصلي الموقع حسب الأصول وسبع نسخ منه إلى الأمين التنفيذي. وفي حالة اتفاق الأمين العام والمدعي على تقديم الطلب إلى المحكمة مباشرة وفقا للخيار الممنوح لهما بموجب الفقرة ١ من المادة ٧ من النظام الأساسي، يقدم الطلب في غضون تسعين يوما من تاريخ إخطار الأمين العام المدعي بموافقته على تقديمه إلى المحكمة مباشرة. ويقدم الطلب، في كل الحالات الأخرى، في غضون فترات المهلة المحددة في الفقرة ٤ من المادة ٧ من النظام الأساسي والمادة ٢٢ من هذه اللائحة.
- ٩ - تمدد فترات المهلة المحددة في الفقرة المتقدمة إلى سنة واحدة إذا كان الطلب سيقدمه:
- (أ) أي شخص آلت إليه حقوق الموظف بوفاته؛ أو
- (ب) الممثل القانوني للموظف الذي لا يستطيع تسيير شؤونه بنفسه.
- ١٠ - في حالة عدم استيفاء الشروط الرسمية المحددة في هذه المادة، يجوز للأمين التنفيذي أن يطلب من المدعي أن يدخل التصويبات اللازمة على الطلب ونسخه في غضون مدة يحددها الأمين التنفيذي. ويقوم بإعادة الأوراق اللازمة إلى المدعي لهذا الغرض. كما يجوز له، بموافقة رئيس المحكمة، إدخال التصويبات اللازمة بنفسه عندما لا تكون الأخطاء الواردة في الطلب ذات تأثير على مضمونه.
- ١١ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الطلب إلى المدعي عليه.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.
- انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

## المادة ٨

## المادة ٨: رد المدعى عليه

يلزم تنقيح هذه المادة لتراعي الإجراءات المنقحة. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ٢ من المادة ٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٨.

## المادة ٩: رد المدعى عليه ورد المدعي على رد المدعى عليه

تحتاج هذه المادة إلى تنقيح لتوضيح مسألة الإحالات اللاحقة بعد تقديم الطعن المبدئي والرد عليه، وإجراءات إبداء هذه الإحالات. وعمقتضى اقتراح فريق إعادة التصميم (A/61/205، الفقرة ٩٥) لا يجوز لكل طرف إلا إيداع إحالة لاحقة واحدة بعد العريضة الأولى والرد عليها.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧ والفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧ والفقرة ١ من المادة ٨.

انظر التعليقات الواردة أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧ والفقرة ١ من المادة ٨.

١ - يقدم رد المدعى عليه إلى المحكمة عن طريق الأمين التنفيذي بأية لغة من لغات عمل الجمعية العامة للأمم المتحدة. ويتضمن الرد الدفع وبيانا إيضاحيا ومرفقات. وتتضمن المرفقات النصوص الكاملة لجميع الوثائق المشار إليها في الأجزاء الأخرى من الرد. وتقدم وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٧ من المادة ٥. ويعطى للمرفق الأول للرد رقم تال للرقم المعطى للمرفق الأخير للطلب.

٢ - يعد المدعى عليه سبع نسخ من الرد. وتدرج في كل نسخة عبارة تؤكد أنها نسخة طبق الأصل من الرد الأصلي. وترد فيها نسخ من جميع أجزاء الطلب الأصلي، بما فيها المرفقات. على أنه يجوز للأمين التنفيذي أن يأذن للمدعى عليه، بناء على طلبه، بحذف نص مرفق ذي طول غير عادي من عدد محدد من نسخ الرد.

٣ - يوقع ممثل المدعى عليه الصفحة الأخيرة من الرد الأصلي وتحت كل عبارة مدرجة في مرفقاته وفقا للفقرة ٥ (أ) من المادة ٧. كما يوقع، في كل نسخة من نسخ الرد، على العبارة المشار إليها في الفقرة ٢ أعلاه.

٤ - يودع المدعى عليه، في غضون تسعين يوما من تاريخ إحالة الطلب إليه من قبل الأمين التنفيذي، الرد الأصلي الموقع حسب الأصول وسبع نسخ منه، لدى الأمين التنفيذي.

٥ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الرد إلى المدعي.

## المادة ٩

١ - يجوز للمدعي، في غضون ثلاثين يوما من تاريخ إحالة الرد إليه، أن يودع لدى الأمين التنفيذي ملاحظات خطية على ذلك الرد.

٢ - يرفق بالملاحظات الخطية النص الكامل لأي وثيقة مشار إليها فيها وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٥ من المادة ٧. ويعطى للمرفق الأول للملاحظات الخطية رقم تال للرقم المعطى للمرفق الأخير للرد.

٣ - تودع الملاحظات الخطية بنصها الأصلي وسبع نسخ وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٦ من المادة ٧. ويوقع النص الأصلي والنسخ السبع وفقا للقواعد المحددة لتقديم الطلب في الفقرة ٧ من المادة ٧.

٤ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من الملاحظات الخطية إلى المدعى عليه.

## المادة ١٠

## المادة ١٠: المعلومات الإضافية

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ولكن من الممكن دمج هذا النص في المادة ٢٣ من لائحة المحكمة الإدارية. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ولكن من الممكن دمج هذا النص في المادة ٢٣ من لائحة المحكمة الإدارية. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ولكن من الممكن دمج هذا النص في المادة ٢٣ من لائحة المحكمة الإدارية. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ولكن من الممكن دمج هذا النص في المادة ٢٣ من لائحة المحكمة الإدارية. انظر أيضا التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٧.

## المادة ١١: جدول الدعاوى

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

## المادة ١٢: إحالة الوثائق

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

١ - يجوز لرئيس المحكمة، من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أي من الطرفين، دعوتها إلى تقديم إفادات خطية إضافية أو وثائق إضافية في غضون المدة التي يحددها. وتقدم الوثائق الإضافية بنسخها الأصلي أو بالشكل الموثق على النحو المناسب. وترفق بالإفادات الخطية والوثائق الإضافية سبع نسخ موثقة على النحو المناسب. وترفق بأي وثيقة غير مكتوبة بأية لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة ترجمة موثقة إلى واحدة من لغات عمل الجمعية العامة.

٢ - يبلغ الأمين التنفيذي الأطراف الأخرى بكل إفادة خطية ووثيقة إضافية عند تسلمها، ما لم تقرر المحكمة خلاف ذلك بناء على طلب أحد الأطراف وبموافقة الأطراف الأخرى.

ويتيح الأمين التنفيذي للمدعي الملفات الشخصية المحالة إلى المحكمة، وفقا للتعليمات التي تصدرها المحكمة.

٣ - استكمالا لوثائق الدعوى قبل إدراجها في الجدول، يجوز لرئيس المحكمة الحصول على أي معلومات ضرورية من أي طرف أو من الشهود أو الخبراء. كما يجوز له تكليف أحد أعضاء المحكمة أو أي شخص آخر محايد بتلقي الإفادات الشفوية. وتقدم أي إفادة من هذه القبيل بعد الإدلاء بالإعلان المنصوص عليه في الفقرة ٢ من المادة ١٦.

٤ - يجوز لرئيس المحكمة في حالات معينة تفويض أحد نائبيه في أداء المهام المنوطة به بموجب هذه المادة.

## المادة ١١

١ - عندما تكون الوثائق المتعلقة بقضية ما، في نظر رئيس المحكمة، مكتملة بما فيه الكفاية، فإنه يكلف الأمين التنفيذي بإدراجها في الجدول. ويبلغ الأمين التنفيذي الأطراف بذلك الإدراج فور حدوثه.

٢ - يبلغ الأمين التنفيذي الأطراف بالموعد الذي تحدد لافتتاح جلسة النظر في القضية فور تحديد ذلك الموعد.

٣ - يبيت رئيس المحكمة، أو المحكمة في حال انعقادها، في أي طلب لتأجيل النظر في القضية.

## المادة ١٢

١ - الأمين التنفيذي مسؤول عن إحالة جميع الوثائق وإرسال جميع الإخطارات المطلوبة فيما يتعلق بالدعاوى المقامة أمام المحكمة.

٢ - يحتفظ الأمين التنفيذي بملف لكل قضية تدون فيه جميع الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بإعداد القضية للمحاكمة، وتاريخ تلك الإجراءات وتاريخ ورود أي وثيقة أو إخطار يشكلان جزءا من الإجراءات إلى مكتبه أو إرسالها منه.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

## المادة ١٣

يجوز للمدعي عرض قضيته على المحكمة شخصياً، بشكل خطي أو شفوي. ويجوز له، رهنا بأحكام المادة ٧ من هذه اللائحة، أن يكلف موظفاً من الأمم المتحدة أو من إحدى الوكالات المتخصصة بتمثيله، أو أن يمثله محام مصرح له بمزاولة المهنة في أي بلد عضو في المنظمة المعنية. ويجوز لرئيس المحكمة، أو للمحكمة إذا كانت منعقدة، الإذن للمدعي بأن يمثله موظف متقاعد من الأمم المتحدة أو من إحدى الوكالات المتخصصة.

## المادة ١٣: سير الدعوى

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. ولكن سيتعين إضافة بند جديد يغطي الوساطة.  
انظر أيضاً التعليق الوارد أدناه بشأن المادة ١٥.

## المادة ١٤

يجوز لرئيس المحكمة، عندما يزعم أي طرف أنه لا يستطيع الامتثال لمتطلبات أي قاعدة في هذا الفصل، استثناءه من تطبيق هذه القاعدة إذا كان ذلك الاستثناء لا يؤثر على مضمون الطلب.

## المادة ١٤: الاستثناء من تطبيق القواعد

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى.

## المادة ١٥

١ - تعقد مداوالات شفوية إذا قرر ذلك رئيس الفريق الذي يتولى النظر في القضية أو طلبه أي من الطرفين ووافقته على ذلك لرئيس الفريق. ويجوز أن تتضمن المداوالات الشفوية ممثل شهود أو خبراء واستجوابهم. ويكون لكل طرف، بالإضافة إلى ذلك، الحق في عرض حججه شفويًا أو في التعليق على الأدلة المقدمة.

## المادة ١٥: المداوالات الشفوية

تحتاج هذه المادة إلى تنقيح لتراعى أحكام النظام الأساسي المتعلقة بـ "الجلسات الشفوية" (التي تنتظر موافقة الجمعية العامة)، والتي تنص على أن المداوالات ستكون مفتوحة أمام الجمهور من حيث المبدأ غير أنه يجوز لمحكمة الاستئناف أن تأمر، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف، بجعل الجلسات مغلقة.

٢ - يقوم كل طرف، قبل بدء المداوالات الشفوية بوقت كاف، بإبلاغ الأمين التنفيذي ومن خلاله الأطراف الأخرى، بأسماء وأوصاف الشهود والخبراء الذين يود إسماع أقوالهم، موضحة النقاط التي ستشير إليها هذه الأقوال.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٥.

٣ - تحدد المحكمة تتابع المداوالات الشفوية. على أنه يجوز للأطراف الاحتفاظ بحججهم في التعليق المقتضب على أي إفادة لم يردوا عليها.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ١٥.

## المادة ١٦

١ - يجوز للمحكمة أن تستجوب الشهود والخبراء. ويجوز للأطراف أو ممثليهم أو محاميهم، بإشراف رئيس الفريق المختص بالقضية، طرح أسئلة على الشهود والخبراء.

## المادة ١٦: شهادة الشهود والخبراء

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. انظر أيضاً التعليقات المتصلة بالمادة ١٥.

٢ - يدلي كل شاهد قبل الإدلاء بشهادته بالإعلان التالي :  
"أعلن رسمياً وبشرى وضميري أنني سأقول الحق كل الحق ولا شيء غير الحق".

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهرى. انظر أيضاً التعليقات المتصلة بالمادة ١٥.

ويدلي كل خبير قبل تقديم إفادته بالإعلان التالي:

"أعلن رسمياً وبشرى وضميري أن الإفادة التي سأدلي بها ستكون متفقة مع قناعاتي الصادقة".

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

#### المادة ١٧: التحقيق

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

#### المادة ١٨: إعادة القضية

تحتاج هذه الفقرة إلى تنقيح لتراعى أن محكمة الاستئناف ستظل، بالنسبة لطبقات معينة، تعمل كمحكمة إدارية.

ينبغي حذف هذه الفقرة. والواقع أن المحكمة الإدارية تقرر من تلقاء نفسها ما إذا كانت ستعيد القضية.

#### المادة ١٩: التدخل (١)

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

يمكن توضيح هذا البند لجعله ينص على أنه يجوز لقاض وحيد أن يفصل في مسألة المقبولة.

#### المادة ٢٠: التدخل (٢)

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

٣ - يجوز للمحكمة أن تستبعد أية وسيلة إثبات تراها غير متصلة بالموضوع أو غير مقنعة أو ليست ذات قيمة إثباتية. كما يجوز لها أن تحذف من الشهادة الشفوية في الحالات التي ترى فيها أن الوثائق الخطية كافية.

#### المادة ١٧

للمحكمة في أي مرحلة من مراحل الإجراءات أن تطلب إبراز مستندات أو أي وسائل إثبات أخرى قد تلمزم. ويجوز لها أن ترتب لاتخاذ أي تدابير للتحقيق حسب الاقتضاء.

#### المادة ١٨

١ - إذا رأت المحكمة، في سياق المداولات، إعادة القضية لبدء الإجراء المطلوب أو تصويبه بموجب الفقرة ٢ من المادة ١٠ من النظام الأساسي، فعليها أن تحظر الأطراف بذلك.

٢ - تبت المحكمة في موضوع الدعوى إذا لم يكن الأمين العام قد طلب، عند انتهاء المهلة المحددة ومدتها يومان اعتباراً من تاريخ ذلك الإخطار، إعادة القضية.

#### المادة ١٩

١ - يجوز لأي شخص يكون باب المحكمة مفتوحاً أمامه بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ والمادة ١٤ من النظام الأساسي طلب التدخل في أية قضية في أي مرحلة من مراحلها استناداً إلى أن له حقاً قد يتأثر بالحكم الذي ستصدره المحكمة. ويقوم هذا الشخص، لهذا الغرض، بإعداد طلب على غرار النموذج الوارد في المرفق الثاني، وتقديمه للتدخل وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

٢ - تسري القواعد المتعلقة بإعداد وتقديم الطلبات المحددة في الفصل الثالث على طلب التدخل مع إدخال ما يلزم من تعديل.

٣ - يقوم الأمين التنفيذي، بعد أن يستوثق من الامتثال للاشتراطات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من طلب التدخل إلى المدعي والمدعى عليه. ويقرر رئيس المحكمة ما يحمله الأمين التنفيذي إلى التدخل من وثائق ذات صلة بالدعوى، إن وجدت.

٤ - تبت المحكمة في مقبولية أي طلب للتدخل يقدم بموجب هذه المادة.

#### المادة ٢٠

١ - يجوز للأمين العام للأمم المتحدة أو المسؤول الإداري الأول للوكالة المتخصصة التي اتسع نطاق اختصاص المحكمة ليشملها وفقاً للنظام الأساسي، أو لرئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، بعد إخطار رئيس المحكمة، التدخل في أية مرحلة، إذا ارتأوا أن إدارتهم قد تتأثر بالحكم الذي ستصدره المحكمة.

## لائحة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

## مشروع عناصر للائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٢ - يقوم الأمين التنفيذي للمحكمة، إذا بدا في أي مرحلة من مراحل الإجراءات أن حكم المحكمة قد يؤثر على قاعدة أو قرار أو جدول للأجور أو الاشتراكات في النظام الموحد لإدارة مختصة بشؤون الموظفين، بإبلاغ الأمين التنفيذي للجنة الخدمة المدنية الدولية بذلك على وجه السرعة وبلاستفسار عما إذا كانت اللجنة تود المشاركة في تلك المرحلة من الإجراءات. وتزود اللجنة، إن أبدت رغبتها في المشاركة، بنسخ من جميع الطلبات والمذكرات ويؤذن لها بالتعليق عليها، وبالمشاركة في أي مداوات شفوية أيضا.

## المادة ٢١

## المادة ٢١: التدخل (٣)

عندما يبدو أن لدى شخص ما اهتماما بالتدخل في القضية بموجب المادة ١٩ أو المادة ٢٠، يجوز لرئيس المحكمة، أو للمحكمة إذا كانت منعقدة، تكليف الأمين التنفيذي بإحالة نسخة من الطلب المقدم في تلك القضية إلى ذلك الشخص.

## المادة ٢٢

## المادة ٢٢: فترات المهلة لدعاوى المعاشات التقاعدية

عندما ترفع دعوى ضد قرار صادر عن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة عضو، تحتسب فترات المهلة المنصوص عليها في المادة ٧ من النظام الأساسي من تاريخ إبلاغ الطرف المعني بالقرار المطعون فيه.

## المادة ٢٣

## المادة ٢٣: جلسات الحصول على معلومات

١ - يجوز للمحكمة الاستماع، لأغراض الحصول على معلومات، إلى أقوال الأشخاص الذين يكون باب المحكمة مفتوحا أمامهم بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢ من النظام الأساسي، حتى ولو لم يكونوا أطرافا في القضية، وذلك في الحالات التي يتوقع فيها أن يقدم هؤلاء الأشخاص معلومات ذات صلة بالقضية.

٢ - يجوز للمحكمة، حسب ما يترأى لها، الاستماع إلى الممثلين المفوضين حسب الأصول لرابطة الموظفين بالمنظمة المعنية.

## المادة ٢٤

## المادة ٢٤: فترات المهلة

يجوز للمحكمة، أو لرئيسها أو لرئيس الفريق المختص بالقضية، في الفترات التي تتخلل جلساتها، تقصير أو تمديد أية مهلة تحددها هذه اللائحة.

## المادة ٢٥

## المادة ٢٥: توزيع الأحكام على القضاة

يرسل الأمين التنفيذي إلى جميع أعضاء المحكمة مرتين في السنة نسخا من جميع القرارات التي اتخذتها المحكمة في الفترة السابقة.

## المادة ٢٦

## المادة ٢٦: مسائل أخرى

جميع المسائل غير المنصوص عليها صراحة في هذه اللائحة تعالج بقرار من المحكمة بشأن القضية بعينها، بحكم الصلاحيات المخولة لها بموجب المادة ٦ من النظام الأساسي.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هذا البند زائد عن الحاجة في ضوء المادة ١٥، ويمكن دمجها في المادتين ١٥ و ١٧.

انظر التعليق الوارد أعلاه بشأن الفقرة ١ من المادة ٢٣.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

لا يبدو أن هناك حاجة إلى تعديل جوهري.

## المرفق السابع

## القدرة المقترحة لبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في ظل النظام الجديد لإقامة العدل

ملاحظات	المستشار القانوني رئيس البعثة المعني بالمسائل التأديبية	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	مكتب أمين المظالم	البعثة	حجم البعثة (استنادا إلى عدد الموظفين)
	١ ف-٤	١ ف-٣/١ موظف فني وطني/١ خدمات عامة	١ مد-١/١ ف-٤/١ خدمات عامة	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	
	١ ف-٤	١ ف-٣/١ موظف فني وطني/١ خدمات عامة	١ مد-١/١ ف-٤/١ خدمات عامة	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	البعثات الكبيرة (التي يزيد عدد الموظفين المأذون به فيها ١٥٠٠ موظف)
	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، بعثة الأمم المتحدة في السودان، مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون	بعثة الأمم المتحدة في السودان	
	يغطيها الموظف القانوني المنتدب إلى بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	١ ف-٣/١ موظف فني وطني/١ خدمات عامة	١ مد-١/١ ف-٤/١ خدمات عامة	بعثة الأمم المتحدة في السودان	
	يغطيها الموظف القانوني الموجود في جنيف	بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	
	يتولى المستشار القانوني للبعثة المعني بالمسائل التأديبية تقديم المشورة أيضا إلى رئيس بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان ورئيس بعثة الأمم المتحدة في نيبال	يغطيها المقر أو منسق تقديم المساعدة القانونية للموظفين من مقره في فيينا	يغطيها المقر أو أمين المظالم الإقليمي لآسيا ونائبهما من مقرهم في جنيف وفيينا على التوالي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي	
	يغطيها الموظف القانوني بالمقر	يغطيها المقر أو منسق تقديم المساعدة القانونية للموظفين من مقره في سانتياغو	يغطيها المقر أو أمين المظالم الإقليمي من مقره في سانتياغو	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	

عناصر النظام الجديد لإقامة العدل التي ستغطي تكاليفها في إطار هيكل وظائف البعثة (تمثل البعثات التي ترد أسماؤها بخط مائل مسؤوليات إقليمية)

ملاحظات	المستشار القانوني رئيس البعثة المعني بالمسائل التأديبية	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	مكتب أمين المظالم	البعثة	حجم البعثة (استنادا إلى عدد الموظفين)
		يغطيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	يغطيها أمين المظالم في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	
	يغطيها الموظف القانوني الموجود في بيروت	يغطيها منسق تقديم المساعدة القانونية للموظفين من مقره في بيروت	يغطيها المقرر أو أمين المظالم الإقليمي للشرق الأوسط من مقره في بيروت	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	
		هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط		البعثات المتوسطة الحجم (التي يتراوح عدد الموظفين المأذون به فيها بين 1000 و 1500 موظف)
	يغطيها الموظف القانوني الموجود في بيروت	يغطيها منسق تقديم المساعدة القانونية للموظفين من مقره في بيروت	يغطيها المقرر أو أمين المظالم الإقليمي للشرق الأوسط من مقره في بيروت	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	
	يتولى المستشار القانوني لبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي تقديم المشورة أيضا إلى رئيس بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان		يغطيها المقرر أو أمين المظالم الإقليمي لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ من مقره في بانكوك	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	
				بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	
		توفر التغطية لبعثات حفظ السلام الصغيرة والبعثات السياسية الخاصة بالبعثات الأكبر حجما في المنطقة المتكامل في بوروندي أو المكاتب الإقليمية/مكاتب المقر		مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي	
				مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	بعثات حفظ السلام الصغيرة والبعثات السياسية الخاصة
				مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون	

عناصر النظام الجديد لإقامة العدل التي ستغطي تكاليفها في إطار هيكل وظائف البعثة (تمثل البعثات التي ترد أسماؤها بخط مائل مسؤوليات إقليمية)

ملاحظات	المستشار القانوني رئيس البعثة المعني بالمسائل التأديبية	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	مكتب أمين المظالم	البعثة	حجم البعثة (استنادا إلى عدد الموظفين)
				مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو	
				مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	
				بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	
				مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا	
				قوة الأمم المتحدة لفض الاشتباك	
				هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	
				مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	
				مكتب الممثل الشخصي للأمين العام للبنان	
				مكتب الأمم المتحدة لدعم السلام في طاجيكستان	
				فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	
				بعثة الأمم المتحدة في نيبال	
				قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	
				بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	

## المرفق الثامن

### تفاصيل الآثار المالية

الجدول ١

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩: الاحتياجات حسب أبواب الميزانية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠٠٩-٢٠٠٨						
الزيادة						
فرق إعادة تقدير التقديرات	المجموع قبل إعادة تقدير التكاليف	فرق إعادة تقدير التكاليف	في هذا التقرير	في الميزانية البرنامجية المقترحة (A/61/891)	في الميزانية البرنامجية المنقحة (التقديرات)	الاعتماد المنقح للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦
٩٢ ٣٦٩,٦	٥ ٧٦٠,٣	٨٦ ٦٠٩,٣	١٠ ٣٢٨,٨	٣ ٦٦٣,٦	(٤ ٣٨٦,٨)	٧٧ ٠٠٣,٧
٦٢٣ ٥٠١,٣	٣٠ ٩٤٣,٧	٥٩٢ ٥٥٧,٦	١ ٦١٤,٥	٨٨٤,١	(١٢ ٤٥٣,٥)	٦٠٢ ٥١٢,٥
٤٥ ٤٢٧,٠	٢ ٦٤٠,٥	٤٢ ٧٨٦,٥	٥٥٨,٧	-	٧٤,٨	٤٢ ١٥٣,٠
١١٩ ٧٦٦,٦	١٠ ٢٩٩,١	١٠٩ ٤٦٧,٥	٢٥٧,٠	-	١ ٨٠٦,٣	١٠٧ ٤٠٤,٢
٨١ ٤٨٧,٥	٥ ٨٥٢,٢	٧٥ ٦٣٥,٣	٢٧٤,٣	-	٦٩٦,٢	٧٤ ٦٦٤,٨
١٠٣ ٨٠٣,٠	٦ ٠٥٣,٣	٩٧ ٧٤٩,٧	٢٨٠,٣	-	٢٨٩,٣	٩٧ ١٨٠,١
٦٠ ٠٦٢,٣	٢ ٩٦٥,١	٥٧ ٠٩٧,٢	٢٨٧,٣	-	٤٨٥,٣	٥٦ ٣٢٤,٦
١٤ ٢٧٥,٦	٧٧١,٠	١٣ ٥٠٤,٦	٥٥,١	٣٦٦,٩	(٦ ٨٧٦,٥)	١٩ ٩٥٩,١
٧٦ ٨٩٨,٨	٤ ٦٥٣,٦	٧٢ ٢٤٥,٢	-	٢٥٣,٠	٤ ٤٣٤,٨	٦٧ ٥٥٧,٤
٢٦٧ ١٦١,٣	١٧ ٢٩٦,٢	٢٤٩ ٨٦٥,١	١ ٧٠٥,٥	٦٨٩,١	٢ ٠٦١,٧	٢٤٥ ٤٠٨,٨

٢٠٠٩-٢٠٠٨						
الزيادة						
الاعتماد المنقح للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦	في الميزانية البرنامجية المقترحة	(التقديرات المنقحة) (A/61/891)	في هذا التقرير	المجموع قبل إعادة تقدير التكاليف	فرق إعادة تقدير التكاليف	التقديرات
١٠٧ ١٩٢,٨	١٨٦,١	١٤٣,٩	٢٠٨,٢	١٠٧ ٧٣١,٠	٣ ٤٨٧,٥	١١١ ٢١٨,٥
٣٥ ٢٩٧,٤	(١٨١,٣)	-	١٨,٨	٣٥ ١٣٤,٩	١ ٤٣٧,٧	٣٦ ٥٧٢,٦
١٩ ٦٤٥,٢	٤ ٢٩٦,١	-	٢٧١,١	٢٤ ٢١٢,٤	٣ ١٧١,٧	٢٧ ٣٨٤,١
٤٣٦ ٣٤٧,٥	٦ ٤٣٨,٣	٧٨٤,٠	٧٨٤,٤	٤٤٤ ٣٥٤,٢	١٩ ٠٨٣,٧	٤٦٣ ٤٣٧,٩
١ ٩٨٨ ٦٥١,١	(٣ ١٢٩,٢)	٦ ٧٨٤,٦	١ ٦ ٦٤٤,٠	٢ ٠٠٨ ٩٥٠,٥	١١٤ ٤١٥,٦	٢ ١٢٣ ٣٦٦,١
						المجموع

## الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩: موجز الاحتياجات حسب أوجه الإنفاق

الموارد (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)						
الزيادة						
الاعتماد المنقح لفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦	في الميزانية البرنامجية المقترحة (A/61/891)	(التقديرات المنقحة) في هذا التقرير	المجموع قبل إعادة تقدير التكاليف	تقدير إعادة التكاليف	تقديرات الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨	الفرق إعادة
١٠٤٢٦٧١,٧	١٤٤٤٥,٦	١٦٩٤,١	٤٧١٥,٠	١٠٦٣٥٢٦,٤	٦١٤٣٨,٢	١١٢٤٩٦٤,٦
٨٥٥٢٩,٨	(١٤١٣٨,٦)	٢٧٥٩,٧	٨٨٦,٠	٧٥٠٣٦,٩	٤٢٦١,٢	٧٩٢٩٨,١
٤٠٢,٣	-	٢٠٢,٥	٢٤٣٨,٧	٣٠٤٣,٥	٢٩٣,٣	٣٣٣٦,٨
١١٢٧٥,٩	(٣٧٧٢,٠)	-	٣٤٦,٩	٧٨٥٠,٨	٧٦٩,٩	٨٦٢٠,٧
٩٣٢٤,٥	(٢١٩,٢)	٩٩,٠	-	٩٢٠٤,٣	١٢٩٢,٨	١٠٤٩٧,١
١٢٠٢٣,٦	(١٨,٢)	-	١٨٥,٠	١٢١٩٠,٤	٧٩٢,٨	١٢٩٨٣,٢
٨٣٢١٦,٢	٢٤٥٧,٥	٤٠,٠	٣٤٧٠,٠	٨٩١٨٣,٧	٦١٦٤,٤	٩٥٣٤٨,١
١٨٦١٥٧,٢	٣٧٥٦,٠	٩٩٤,٨	٢٨٥٩,٧	١٩٣٧٦٧,٧	١٣٩٤٤,٥	٢٠٧٧١٢,٢
٦٣٥,٠	(٢,٠)	-	-	٦٣٣,٠	٤٣,٤	٦٧٦,٤
٢٢٥٦٢,٤	(٢٥٧٥,١)	٢٢,٦	٤٠,٠	٢٠٠٤٩,٩	١٤٠٠,٩	٢١٤٥٠,٨
٢٧٣٤٧,٣	(٥٩٣٨,٤)	١٨٧,٩	٩١٨,٣	٢٢٥١٥,١	١٧٢٢,٦	٢٤٢٣٧,٧
٧١١٥٧,٧	(٣٥٦٣,١)	-	-	٦٧٥٩٤,٦	٣٢٠٧,٩	٧٠٨٠٢,٥
٤٣٦٣٤٧,٥	٦٤٣٨,٣	٧٨٤,٠	٧٨٤,٤	٤٤٤٣٥٤,٢	١٩٠٨٣,٧	٤٦٣٤٣٧,٩
١٩٨٨٦٥١,١	(٣١٢٩,٢)	٦٧٨٤,٦	١٦٦٤٤,٠	٢٠٠٨٩٥٠,٥	١١٤٤١٥,٦	٢١٢٣٣٦٦,١

## الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩: الاحتياجات من الوظائف

تقديرات الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨	الزيادة			الاعتماد المنقح للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦	الرتبة
	في هذا التقرير	(التقديرات المنقحة) (A/61/891)	في الميزانية البرنامجية المقترحة		
					<b>الفئة الفنية وما فوقها</b>
١٠	-	-	(١)	١١	وكيل أمين عام/نائب أمين عام
٨	١	-	-	٧	أمين عام مساعد
٣٣	-	-	٢	٣١	مد-٢
١١٧	٧	٣	٢	١٠٥	مد-١
٣٩٨	٥	٣	٩	٣٨١	ف-٥
١٤٥٩	٣٠	صفر	١٨	١٤١١	ف-٤/٣
٢٣٣	٣	صفر	٢	٢٢٨	ف-٢/١
٢٢٥٨	٤٦	٦	٣٢	٢١٧٤	<b>المجموع الفرعي</b>
					<b>فئة الخدمات العامة</b>
١٦٧	١	-	(١)	١٦٧	الرتب الرئيسية
١٥١٦	١١	٤	(٩)	١٥١٠	الرتب الأخرى
١٦٨٣	١٢	٤	(١٠)	١٦٧٧	<b>المجموع الفرعي</b>
					<b>الفئات الأخرى</b>
-	-	-	-	-	خدمات الأمن
١٠٧٥	١٠	١	٣٤	١٠٣٠	الرتب المحلية
٣	-	-	-	٣	الخدمة الميدانية
٥	-	-	٥	-	الموظفون الفنيون الوطنيون
١٧٦	-	-	-	١٧٦	الصناعات والحرف
١٢٥٩	١٠	١	٣٩	١٢٠٩	<b>المجموع الفرعي</b>
٥٢٠٠	٦٨	١١	٦١	٥٠٦٠	<b>المجموع</b>

## الجدول ٤

حساب دعم عمليات حفظ السلام: الاحتياجات حسب أوجه الإنفاق للفترة من  
كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٩  
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	الموارد المتاحة حالياً لإقامة العدل	الزيادة في الموارد	مجموع التقديرات المنقحة
الوظائف	-	٦٢٩,٦	٦٢٩,٦
السفر في مهام رسمية	-	١٥,٠	١٥,٠
الاستشاريون (التدريب)	-	١٤٣,٤	١٤٣,٤
تكنولوجيا المعلومات	-	٢٣,١	٢٣,١
المجموع	-	٨١١,١	٨١١,١

حساب دعم عمليات حفظ السلام: الاحتياجات من الوظائف للفترة من كانون الثاني/يناير  
إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٩

المجموع	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشي	بعثة الأمم المتحدة في السودان	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	الموجودة	
						الفئة الفنية وما فوقها
٣	-	١	١	١	-	مد-١
٦	١	١	٢	٢	-	ف-٤
٣	-	١	١	١	-	ف-٣
٣	-	١	١	١	-	الموظفون الفنيون الوطنيون
١٥	١	٤	٥	٥	-	المجموع الفرعي
						فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٦	-	٢	٢	٢	-	الموظفون الوطنيون من فئة الخدمات العامة
٦	-	٢	٢	٢	-	المجموع الفرعي
٢١	١	٦	٧	٧	-	المجموع

## المرفق التاسع

## خريطة تنظيمية



مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين<sup>(أ)</sup>  
(روعي في كل الوظائف المذكورة هنا التمويل من جميع مصادر الأموال)

**نيويورك**

مدير، وظيفة واحدة برتبة مد-١  
مستشار أقدم للموظفين، وظيفة واحدة برتبة ف-٥  
١ مستشار للموظفين برتبة ف-٣  
١ مستشار للموظفين برتبة ف-٢  
٣ وظائف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)  
لمساعدي شؤون قانونية

**جنيف**

١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٤  
١ مساعد شؤون قانونية من فئة  
الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

**فيينا**

١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية من فئة  
الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

**نيروبي**

١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٤  
١ مساعد شؤون قانونية (الرتبة المحلية)

**أديس أبابا**

١ مستشار لشؤون التنسيق  
الإقليمي برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)

**بانكوك**

١ مستشار لشؤون التنسيق  
الإقليمي برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)

**بيروت**

١ مستشار لشؤون التنسيق  
الإقليمي برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)

**سانتياغو**

١ مستشار لشؤون التنسيق  
الإقليمي برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)

**داكار**

١ مستشار لشؤون التنسيق  
الإقليمي برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)

**بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية**

**الكونغو الديمقراطية**  
١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)  
١ مساعد لمستشار الموظفين (موظف  
وطني من الفئة الفنية)

**بعثة منظمة الأمم المتحدة في ليبيريا**

١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)  
١ مساعد لمستشار الموظفين  
(موظف وطني من الفئة الفنية)

**بعثة منظمة الأمم المتحدة في السودان**

١ مستشار لشؤون التنسيق الإقليمي  
برتبة ف-٣  
١ مساعد شؤون قانونية  
(الرتبة المحلية)  
١ مساعد لمستشار الموظفين  
(موظف وطني من الفئة الفنية)

(أ) سيكون مقره في مكتب إقامة العدل.

**مكتب أمين المظالم**  
(روعي في كل الوظائف المذكورة هنا التمويل من جميع مصادر الأموال)

**نيويورك**

أمين مظالم الأمم المتحدة، وظيفة واحدة برتبة أمين عام مساعد  
أمين مظالم معني بالصناديق والبرامج، وظيفة واحدة برتبة مد-٢  
١ مدير عام برتبة مد-١  
١ كبير وسطاء برتبة مد-١  
٢ وسيط برتبة ف-٥  
٢ موظف شؤون قانونية برتبة ف-٤  
١ موظف شؤون قانونية برتبة ف-٣  
١ مساعد قانوني/إداري من فئة الخدمات العامة (الرتبة الرئيسية)  
٥ مساعد إداري من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

**جنيف**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف قانوني/معني بالقضايا برتبة ف-٣  
١ مساعد إداري من فئة الخدمات العامة  
(الرتب الأخرى)

**فيينا**

١ نائب أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥  
١ مساعد إداري من فئة الخدمات العامة  
(الرتب الأخرى)

**نيروبي**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف قانوني/معني بالقضايا  
برتبة ف-٣  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**أديس أبابا**

١ نائب أمين مظالم إقليمي  
برتبة ف-٥  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**بيروت**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف قانوني/معني بالقضايا  
برتبة ف-٣  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**بانكوك**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف قانوني/معني بالقضايا  
برتبة ف-٣  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**سانتياغو**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف قانوني/معني بالقضايا  
برتبة ف-٣  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**داكار**

١ نائب أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**(بعثة منظمة الأمم المتحدة في  
جمهورية الكونغو الديمقراطية)**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف حالات/شؤون قانونية  
برتبة ف-٤  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**(بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا)**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف حالات/شؤون قانونية  
برتبة ف-٤  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

**(بعثة الأمم المتحدة في السودان)**

١ أمين مظالم إقليمي برتبة مد-١  
١ موظف حالات/شؤون قانونية  
برتبة ف-٤  
١ مساعد إداري (الرتبة المحلية)

## التقييم الإداري

(روعي في كل الوظائف المذكورة هنا التمويل من جميع مصادر الأموال)

### نيويورك

رئيس وحدة التقييم الإداري، وظيفة واحدة برتبة مد-١  
 ١ موظف أقدم للشؤون القانونية/الإدارية برتبة ف-٥  
 ٤ موظف شؤون قانونية/إدارية برتبة ف-٤  
 ٣ مساعد إداري من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

### جنيف

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٤

### فيينا

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٣

### نيروبي

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٤

### أديس أبابا

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٣

### بانكوك

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٣

### بيروت

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٣

### سانتياغو

١ موظف شؤون قانونية/إدارية  
 برتبة ف-٣

(بعثة منظمة الأمم المتحدة في  
 جمهورية الكونغو الديمقراطية)

١ موظف قانوني  
 برتبة ف-٤<sup>(١)</sup>

(بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا)

١ موظف قانوني  
 برتبة ف-٤<sup>(١)</sup>

(بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في  
 تيمور - ليشتي)

١ موظف قانوني  
 برتبة ف-٤<sup>(١)</sup>

(أ) يقدم المشورة أيضا بشأن القرارات التأديبية.