



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 March 2008
Russian
Original: English

Шестидесят вторая сессия

Пункт 137 повестки дня

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Отправление правосудия: дополнительная информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей

Записка Генерального секретаря

Резюме

Настоящим Генеральный секретарь представляет дополнительную информацию, запрошенную Генеральной Ассамблеей в ее решении 62/519. Кроме того, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в ее резолюции 62/228 к настоящей записке в качестве соответственно приложений I и II прилагаются проекты статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Представленная информация и проекты статута включают в себя материалы, направленные представителями персонала через Контактную группу по отправлению правосудия, учрежденную на двадцать восьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.



I. Введение

1. В своей резолюции 61/261 Генеральная Ассамблея приветствовала доклад Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/205) и записку Генерального секретаря (A/61/758) по нему и постановила учредить новую, независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия, которая должна быть введена в действие не позднее января 2009 года.

2. В своем докладе об отправлении правосудия (A/62/294) Генеральный секретарь представил дополнительные данные и справочную информацию о предлагаемой новой системе, а также подробно изложил финансовые последствия внедрения новой системы¹. В ходе своей шестьдесят второй сессии Генеральная Ассамблея рассмотрела этот доклад вместе со смежным докладом Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/62/7/Add.7).

3. Шестой комитет рассмотрел правовые аспекты доклада Генерального секретаря (A/62/294) и подготовил выводы (A/C.5/62/11, приложение, добавление I), которые были приняты к сведению Генеральной Ассамблеей в ее решении 62/519. В этом же решении Генеральная Ассамблея учредила специальный комитет по отправлению правосудия в Организации Объединенных Наций с целью продолжения работы по правовым аспектам отправления правосудия и просила Генерального секретаря откликнуться на просьбы о представлении дополнительной информации, содержащиеся в выводах Шестого комитета, с учетом любых дальнейших решений, которые может принять Генеральная Ассамблея в ходе своей шестьдесят второй сессии до совещания Специального комитета.

4. Своей резолюцией 62/228 Генеральная Ассамблея установила базовые рамки новой системы отправления правосудия и просила представить дополнительную информацию (пункты 65–67). Несколько вопросов, в связи с которыми к Генеральному секретарю была обращена просьба представить информацию, были включены в проекты статуты Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, конкретно упомянутые Генеральной Ассамблеей (пункт 65(a) и (b)). Другая информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 62/228, будет представлена Генеральным секретарем в отдельных докладах, которые будут изданы с учетом сроков, указанных Ассамблеей. В этой же резолюции Генеральная Ассамблея предложила Шестому комитету рассмотреть правовые аспекты докладов, которые должны быть представлены Генеральным секретарем, без ущерба для роли Пятого комитета как главного комитета, на который возложены обязанности по рассмотрению административных и бюджетных вопросов (пункт 68).

¹ Во время шестьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь также подготовил доклад (A/61/891) о ресурсах, необходимых для осуществления резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи, и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам представил свои замечания по этому докладу (см. A/61/936). Однако на шестьдесят первой сессии Пятый комитет не рассмотрел эти два доклада.

5. Поскольку совещание Специального комитета запланировано на 10–18 и 21 и 24 апреля 2008 года, в разделе II настоящей записки содержатся ответы Генерального секретаря на просьбы Шестого комитета о предоставлении информации, а в разделе III — материалы обсуждения проектов статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, которые приводятся соответственно в приложениях I и II.

6. В настоящей записке учитываются консультации с представителями персонала по линии Контактной группы по отправлению правосудия, учрежденной на двадцать восьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (см. A/62/294, пункты 32, 52 и 103).

7. Генеральный секретарь считает, что рассмотрение Генеральной Ассамблеи информации, содержащейся в настоящей записке и касающейся предлагаемой новой системы правосудия, позволит ему разработать план введения в действие в полном объеме новой системы в январе 2009 года.

II. Ответы на просьбы о дополнительной информации

A. Предлагаемая сфера охвата новой системы отправления правосудия

8. Генеральная Ассамблея запросила дополнительную информацию по четырём конкретным пунктам, касающимся лиц, не являющихся сотрудниками (см. резолюцию 62/228, пункт 66):

- a) различные категории лиц, не являющихся сотрудниками и предоставляющих услуги для Организации в личном качестве, включая экспертов в командировках, должностных лиц Организации Объединенных Наций, не являющихся сотрудниками Секретариата и поденных работников;
- b) типы механизмов урегулирования споров для различных категорий лиц, не являющихся сотрудниками, и их эффективность;
- c) виды жалоб, которые в прошлом подавались различными категориями лиц, не являющихся сотрудниками, и нормативно-правовые документы, подходящие для рассмотрения таких жалоб;
- d) любой другой механизм, который может быть предусмотрен для обеспечения эффективного и действенного урегулирования споров для различных категорий лиц, не являющихся сотрудниками, с учетом характера их контрактных отношений с Организацией.

1. Консультанты, индивидуальные подрядчики и лица, нанятые по контрактам о предоставлении услуг

a) Статус и контрактные условия

9. Роль консультантов и индивидуальных подрядчиков следующим образом описывается в разделе 1 административной инструкции ST/AI/1999/7, «Консультанты и индивидуальные подрядчики», с внесенными в него поправками:

а) консультант — это лицо, которое пользуется признанным авторитетом или является специалистом в конкретной области и нанимается Организацией Объединенных Наций по временному контракту для предоставления рекомендаций или консультативных услуг Секретариату;

б) индивидуальный подрядчик — это лицо, которое периодически нанимается Организацией Объединенных Наций по временному контракту и которое использует свой профессиональный опыт, навыки или знания для выполнения какого-либо конкретного задания или определенной работы за включающее все выплаты вознаграждение.

10. Кроме того, лица, нанятые в качестве консультантов, не должны выполнять функции штатных сотрудников или какие-либо представительские или руководящие обязанности. Такие лица не являются ни «сотрудниками» по смыслу Положений и Правил о персонале Организации Объединенных Наций, ни «должностными лицами для целей Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций». Однако консультанты и индивидуальные подрядчики могут быть наделены статусом экспертов в командировках согласно разделу 22 Конвенции.

11. Консультанты и индивидуальные подрядчики нанимаются по контрактам, заключаемым Организацией непосредственно с соответствующими лицами, и условия и положения таких контрактов излагаются в приложении А к документу ST/AI/1999/7. Положения и условия службы персонала, нанимаемого по контрактам о предоставлении услуг и специальным соглашениям об услугах (используемым некоторыми фондами и программами), также оговариваются в их соответствующих контрактах и применимых к ним условиях службы или общих условиях.

б) Механизмы урегулирования споров

12. Согласно общим условиям, касающимся услуг консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. ST/AI/1999/7/Amend.1, annex), споры, вытекающие из условий контрактов консультантов и индивидуальных подрядчиков, должны сначала разбираться в рамках усилий по дружественному урегулированию, включая согласительную процедуру в соответствии с Согласительным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Если спор не урегулирован с помощью этих средств, одна из сторон может передать вопрос на арбитражное разбирательство согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ².

13. Споры, вытекающие из условий контрактов лиц, нанятых по контрактам о предоставлении услуг (используемым некоторыми фондами и программами), должны сначала разбираться в рамках усилий по дружественному урегулированию, включая согласительную процедуру согласно Согласительному регламенту ЮНСИТРАЛ. Если спор не урегулирован с помощью этих средств, одна из сторон может передать вопрос на арбитражное разбирательство согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ.

² Справочную информацию, касающуюся использования специального арбитража как способа урегулирования споров подобного характера, см. в документе A/62/294, пункты 19 и 20.

14. Большинство споров, в которые вовлечены консультанты, индивидуальные подрядчики и лица, нанятые по контрактам о предоставлении услуг, может быть урегулировано дружественным путем на первоначальной неформальной стадии. Как правило, стороны заключают соглашение об урегулировании.

15. Согласительная процедура редко используется в качестве средства правовой защиты истцами или Организацией. Это может быть вызвано тем фактом, что согласительная процедура не всегда является обязательной для сторон, в результате чего складывается впечатление о том, что она имеет незначительную ценность. Если переговоры по урегулированию терпят провал, то в качестве последнего средства возбуждается арбитражное разбирательство. На этот уровень вышло очень небольшое число споров. В период с 1996 года по 2006 год консультанты или индивидуальные подрядчики направили в Управление по правовым вопросам 16 претензий, из которых только две стали предметом арбитражного разбирательства (см. A/62/294, пункт 20).

16. Имели место случаи, когда консультанты и индивидуальные подрядчики подавали иски непосредственно в национальные суды, ссылаясь на применимость национального трудового законодательства. Когда такие дела возбуждаются после консультации с Управлением по правовым вопросам, Организация требует, чтобы местные власти признавали ее иммунитет и не принимали такие дела к производству, указывая при этом местным властям на то, что эти лица имеют надлежащие средства защиты в рамках механизма урегулирования споров, предусмотренных контрактом (например, согласительная и арбитражная процедура согласно регламентам ЮНСИТРАЛ).

17. Кроме того, консультанты, индивидуальные подрядчики и лица, нанимаемые по контрактам о предоставлении услуг, могут подавать жалобы на притеснения на рабочем месте, сексуальные домогательства или злоупотребление властью со стороны сотрудников. Политика Организации относительно защиты от репрессалий также позволяет штатным сотрудникам сообщать о случаях репрессалий со стороны штатных сотрудников (см. ST/SGB/2005/21, Защита от репрессалий за информирование о ненадлежащем поведении и за содействие проведению надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований). Сообщения рассматриваются в соответствии с установленными правилами и процедурами Организации.

18. Штатные сотрудники, включая консультантов, индивидуальных подрядчиков и лиц, нанимаемых по контрактам о предоставлении услуг, могут также обращаться в Канцелярию Омбудсмана, которая в ряде случаев оказывала сторонам помощь в достижении взаимоприемлемых решений.

с) Виды жалоб и нормативно-правовые документы, подходящие для их рассмотрения

19. Консультанты и индивидуальные подрядчики, а также лица, нанимаемые по контрактам о предоставлении услуг (используемым некоторыми фондами и программами), подают самые разнообразные жалобы. В их число входят жалобы на невозобновление или прекращение контрактов и различные претензии, связанные с их правами. Жалобы консультантов и индивидуальных подрядчиков в 16 арбитражных заявлениях, переданных Управлению по правовым вопросам в период с 1996 года по 2006 год, касались вопросов, связанных с одним или несколькими из следующих моментов: а) заявления в связи с утвер-

ждениями о невыплате средств по контрактам; b) заявления о том, что консультантам и индивидуальным подрядчикам должны обеспечиваться те же условия работы, что и штатным сотрудникам Организации Объединенных Наций; и c) заявления, касающиеся прекращения или непродления контрактов. Дополнительная информация, касающаяся жалоб, содержится в разделе 6 ниже.

20. Применимые условия контрактов консультантов и индивидуальных подрядчиков излагаются в «Общих условиях контрактов на услуги консультантов или индивидуальных подрядчиков» (см. ST/AI/1999/7/Amend.1, annex). Что касается персонала, нанимаемого по контрактам на услуги и специальным соглашениям об услугах, то соответствующие положения и условия изложены в их контрактах, а также в условиях службы, применимых к лицам, с которыми заключены контракты на услуги, или в общих условиях, применимых к специальным соглашениям об услугах.

21. Согласно своим контрактам, консультанты и индивидуальные подрядчики должны соблюдать определенные стандарты поведения при оказании услуг Организации Объединенных Наций, включая соблюдение стандартов поведения, изложенных в документе ST/SGB/2003/13, Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств). Неудовлетворительное исполнение или несоблюдение требуемых стандартов поведения ведет к расторжению контрактов по инициативе Организации Объединенных Наций (см. раздел 5.16 документа ST/AI/1999/7 и общие условия). Организация Объединенных Наций также имеет право доводить о любом предполагаемом нарушении норм поведения до сведения компетентных национальных органов на предмет принятия надлежащих правовых мер.

22. Что касается права, применимого к арбитражным заявлениям, то Организация рассматривает их в свете применимых контрактных условий, а также общих принципов международного права. Будучи межправительственной организацией, состоящей из 192 государств-членов, Организация Объединенных Наций считает, что на ее контракты и соглашения не должны распространяться законы какого-либо одного государства, при этом они должны согласовываться с общими принципами международного права. Поэтому «общие условия» не включают в себя положения о выборе права, а предусматривают, что «решения арбитражного трибунала должны основываться на общих принципах международного коммерческого права».

2. Добровольцы Организации Объединенных Наций

а) Статус и условия службы

23. Добровольцами Организации Объединенных Наций являются лица, которые работают в учреждениях Организации Объединенных Наций, правительственных и неправительственных организациях на добровольной и краткосрочной основе. Они привлекаются на основании условий службы международных добровольцев Организации Объединенных Наций и не являются работниками или штатными сотрудниками.

24. Добровольцы Организации Объединенных Наций не получают заработной платы, однако пользуются льготами в связи с их назначением, включая ежемесячное пособие на обеспечение жизни и быта добровольца; ежегодный

отпуск; путевые расходы; страховку; и подъемное пособие и пособие по переселению.

b) Механизмы урегулирования споров

25. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут обращаться с апелляциями сначала к Исполнительному координатору ДООН, а затем к Администратору Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Если тот или иной доброволец желает оспорить решение Администратора, касающееся его апелляции, то вопрос направляется на арбитраж, проводимый согласно арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ (см. пункт 12, выше). Добровольцы могут также попытаться воспользоваться механизмами неофициального посредничества и урегулирования вопросов, которые передаются через Канцелярию Общего омбудсмена в штаб-квартиру Добровольцев Организации Объединенных Наций³.

26. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут также подавать жалобы на притеснения на рабочем месте, сексуальные домогательства или злоупотребление властью со стороны штатных сотрудников. Политика ПРООН, касающаяся защиты от репрессалий, также позволяет добровольцам Организации Объединенных Наций сообщать о репрессалиях со стороны штатных сотрудников. Такие сообщения затем рассматриваются на основании установленных правил и процедур ПРООН.

c) Виды жалоб и нормативно-правовые документы, подходящие для их рассмотрения

27. Две широкие категории жалоб, поступающих от добровольцев Организации Объединенных Наций, касаются административных решений относительно условий службы и проступков добровольцев. Дополнительная информация, касающаяся жалоб, поданных добровольцами Организации Объединенных Наций, содержится в разделе 6, ниже.

28. Соответствующим нормативным документом являются «Условия службы международных добровольцев Организации Объединенных Наций». При рассмотрении любой претензии, переданной на арбитражное разбирательство, также учитываются общие принципы международного права (см. пункт 22, выше).

3. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата

a) Статус и условия назначения

29. «Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата» — это лица, которые под руководством директивных органов выполняют конкретные функции в интересах Организации, работая по существу полный рабочий день. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, назначаются директивными органами, а не Генеральным секретарем. Они не являются штатными сотрудниками, но имеют статус «должностных лиц» Организации согласно статьям V и VII Конвенции о привилегиях и

³ См. добавление XVI условий службы Международных добровольцев Организации Объединенных Наций, с которым можно ознакомиться на веб-сайте Добровольцев Организации Объединенных Наций.

иммунитетах Объединенных Наций («Общая конвенция») и обладают привилегиями и иммунитетами, предусмотренными в них. Следующие лица признаются Генеральной Ассамблеей в качестве «должностных лиц» согласно Общей конвенции и получают вознаграждение, установленное Генеральной Ассамблеей:

- Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам;
- Председатель и заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе;
- инспекторы Объединенной инспекционной группы (11 членов)⁴.

b) Механизмы урегулирования споров

30. Генеральный секретарь периодически представляет для одобрения Генеральной Ассамблеей информацию об условиях службы и вознаграждения некоторых из этих должностных лиц. Однако с учетом того, что эти должностные лица назначаются директивными органами, Генеральный секретарь не посвящен в детали условий, регулирующих их службу, включая какие-либо положения, касающиеся урегулирования споров.

31. Должностные лица, которые не являются должностными лицами Секретариата, несут ответственность перед Организацией за надлежащее выполнение своих функций⁵. Поскольку статус и условия службы «должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата», включая механизм или процедуры защиты, определяются производящими назначение органами, они должны устанавливать механизм или процедуры защиты, которые будут применимы по отношению к этим лицам. Однако Секретариату не известно о каких-либо установленных или специальных механизмах или процедурах защиты, применимых по отношению к этим должностным лицам, за исключением членов Объединенной инспекционной группы. Административный трибунал Организации Объединенных Наций признал статус членов Объединенной инспекционной группы, которые являются «должностными лицами, не являющи-

⁴ См. статью 13 Статута Объединенной инспекционной группы, в которой предусматривается, что «инспекторы пользуются статусом должностных лиц Организации Объединенных Наций. Они не считаются сотрудниками Организации».

⁵ См. положение 3 об ответственности в Положениях, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках, содержащихся в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/9 от 18 июня 2002 года. См. также комментарий к положению 3, которое предусматривает, что порядок реализации ответственности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках устанавливается назначающим их органом:

«Положение 3, которое аналогично положению 1.3(a) Положений о персонале, уточняет, что должностные лица и эксперты в командировках несут ответственность за свои действия. Методы реализации ответственности могут быть различными. В случае должностных лиц, назначаемых Генеральной Ассамблеей, такой порядок устанавливает Ассамблея. Что касается экспертов в командировках, то полномочия по отстранению от выполнения поручения или применению других санкций имеет Генеральный секретарь или тот, кто произвел назначение».

мися должностными лицами Секретариата»⁶, по меньшей мере в отношении прав, предоставленных Генеральной Ассамблеей этим должностным лицам.

с) Виды жалоб и нормативно-правовые документы, подходящие для их рассмотрения

32. Отчетность относительно жалоб, подаваемых этой категорией нештатных сотрудников, не ведется. Нормативными документами, имеющими отношение к подобного рода претензиям, являются положения и условия назначения, устанавливаемые назначающим органом, и Положения, регулирующие статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках (см. ST/SGB/2002/9).

4. Эксперты в командировках

а) Статус и условия назначения

33. Лица, выполняющие функции в интересах Организации Объединенных Наций и не являющиеся «должностными лицами» или сотрудниками, могут получать статус «экспертов в командировках» в соответствии с разделом 22 общей конвенции. Эксперты в командировках могут подписывать либо контракт на услуги, либо контракт для консультантов и индивидуальных подрядчиков, в котором указываются условия службы и поставленные задачи. Консультанты и индивидуальные подрядчики могут быть наделены статусом «экспертов в командировке», если они назначаются органами Организации Объединенных Наций для выполнения поручений или функций в интересах Организации Объединенных Наций (см. ST/AI/1999/7/Amend.1, annex). Хотя эксперты в командировках не являются сотрудниками, им предоставляются привилегии и иммунитеты согласно статьям VI и VII общей конвенции.

34. Приведенная ниже в пунктах 35–38 информация об экспертах в командировках касается следующих экспертов, которые не работают по контрактам в качестве консультантов или индивидуальных подрядчиков:

- Комиссия международного права (34 члена);
- Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (помимо Председателя) (15 членов);
- Комиссия по международной гражданской службе (помимо Председателя и заместителя Председателя) (13 членов);
- Международный комитет по контролю над наркотиками (13 членов);
- специальные докладчики и независимые эксперты и специальные представители, назначаемые в рамках мандатов Комиссии по правам человека, которые впоследствии перешли к Совету по правам человека (34);
- Комитет по взносам (18 членов);
- военные наблюдатели и гражданские полицейские в миссиях по поддержанию мира (12, 121 по состоянию на 31 декабря 2007 года);

⁶ См. Judgement No. 1074 (2002), *Hernandez-Sanchez*.

- эксперты, которые назначаются Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин и оказывают консультационные услуги в их личном качестве.

b) Механизмы урегулирования споров

35. Эксперты в командировках, заключившие контракт на консультационные услуги, могут воспользоваться оговоркой об урегулировании споров в таком контракте (например, как правило, с помощью дружественного урегулирования, включая согласительную процедуру в соответствии с Согласительным регламентом ЮНСИТРАЛ и, в случае неудачи, арбитражную процедуру в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ).

36. За исключением экспертов в командировках, заключивших контракты на консультационные услуги, Секретариату в настоящее время не известно о каком-либо созданном или специальном механизме и процедуре защиты, применимых по отношению к экспертам в командировках. Статус и условия службы других экспертов в командировках, включая любой механизм или процедуру защиты, устанавливаются назначающим их органом.

37. «Эксперты в командировках» несут ответственность перед Организацией за надлежащее выполнение своих функций. Однако в некоторых случаях (например, полиция Организации Объединенных Наций, сформированные полицейские подразделения и военные наблюдатели Организации Объединенных Наций) эти лица по-прежнему находятся под юрисдикцией своей собственной страны. Это означает, что, хотя дисциплинарные инструкции Организации применяются по отношению к этим лицам, Организация ограничена в своих возможностях в плане принятия мер в случае нарушения соответствующих норм поведения.

c) Виды жалоб и нормативно-правовые документы, подходящие для их рассмотрения

38. Отчетность, касающаяся жалоб, подаваемых этой категорией нештатных сотрудников, не ведется. Нормативной основой, имеющей отношение к такого рода претензиям, являются положения и условия назначения, устанавливаемые назначающим органом; и Положения, регулирующие статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках (см. ST/SGB/2002/9).

5. Поденные рабочие

a) Статус и условия назначения

39. Первоначально поденные рабочие задействовались в некоторых миссиях по поддержанию мира для выполнения случайной работы (разгрузка плавсредств, грузовиков и т.д.), однако эта практика получила неформальное распространение и стала охватывать работу, которую было необходимо выполнять на постоянной основе, особенно в случаях, когда возможности внешнего подряда на местах являются ограниченными или отсутствуют вообще.

40. Департамент полевой поддержки работает с соответствующими миссиями в целях ликвидации этой практики к концу 2008 года. Если соответствующие должности включены в штатное расписание, поденные рабочие, выполняющие

на постоянной основе функции, требующие определенной квалификации, будут подписывать обычные контракты для сотрудников; те, кто выполняет функции, не требуемые на постоянной основе, будут наниматься в качестве индивидуальных подрядчиков. Миссии изучат практическую осуществимость перевода других видов деятельности на внешний подряд. Для удовлетворения потребностей миссий, связанных с требуемыми время от времени работниками, Департамент вместе с Управлением людских ресурсов разработает контракт для временных работников, который будет использоваться в случае возникновения соответствующей необходимости оказания работниками в личном качестве услуг на почасовой основе, но не более 40 часов в месяц. В этом контракте будут четко оговорены статус физического лица и вопросы страхования в случае увечий или смерти в рабочее время. В нем будет также содержаться положение о средствах правовой защиты.

41. Если штатная категория поденных рабочих не будет полностью упразднена к концу 2008 года, то со стороны Генеральной Ассамблеи потребуются поддержка в плане утверждения запрошенных миссиями должностей для продолжения деятельности, осуществляемой поденными рабочими или индивидуальными подрядчиками. В то время, как перевод на внешний подряд будет и впредь изучаться в качестве одного из вариантов, Департамент указал, что зачастую отсутствует возможность или целесообразность использования внешних подрядчиков в постконфликтных ситуациях.

42. Что касается фондов и программ, то Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) использует поденных рабочих на основании устных договоренностей с руководителями местных общин. В ПРООН и Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) существует возможность того, что такие или аналогичные договоренности применяются на местах, однако штаб-квартира их не одобряет и не попустительствует им.

в) Механизмы урегулирования споров

43. В настоящее время отсутствует какой-либо установившийся механизм защиты для поденных рабочих. Однако, как и все другие категории сотрудников в миссии, они осведомлены о стандартах поведения Организации Объединенных Наций и, в частности, о кодексе поведения в плане борьбы с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами. Им известно, что они имеют право жаловаться. Департамент полевой поддержки будет напоминать миссиям о необходимости проведения специальных брифингов для расширения осведомленности поденных рабочих об их правах и доступе к механизмам подачи и рассмотрения жалоб. В новом контракте, разрабатываемом Управлением людских ресурсов и Департаментом полевой поддержки для удовлетворения потребностей миссий во временных работниках, этот вопрос будет урегулирован посредством включения положения о средствах правовой защиты.

44. В ЮНОПС споры решаются с применением традиционных методов, предусматривающих общинное участие.

с) Виды жалоб и нормативно-правовые документы, подходящие для их рассмотрения

45. Департамент полевой поддержки не ведет отчетности по видам и количеству жалоб, поданных поденными рабочими. В большинстве случаев миссии разбираются с такими жалобами на местном уровне. Однако имели место случаи, когда по жалобам поденных рабочих о предполагаемых проступках со стороны штатных сотрудников Организации Объединенных Наций администрацией были приняты надлежащие меры (в том числе дисциплинарные) в отношении этих сотрудников. Такие предполагаемые проступки включали в себя сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства, злоупотребление властью и вымогательство. В таких случаях принятые в отношении персонала Организации Объединенных Наций меры соответствовали Положениям и Правилам о персонале и соответствующим административным инструкциям.

6. Дополнительная информация

а) Канцелярия Омбудсмена (Секретариат)

46. Канцелярия Омбудсмена может рассматривать любой вопрос, связанный с трудовыми отношениями с Организацией Объединенных Наций, независимо от контрактного или иного статуса соответствующего лица. В докладе Генерального секретаря о деятельности Омбудсмена (A/62/311) приводится информация о доведенных до сведения Омбудсмена случаях с разбивкой по профессиональным категориям. Категория «Прочие» включает в себя национальных сотрудников, бывших сотрудников, пенсионеров, стажеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков. Если исключить из этой категории национальных сотрудников, бывших сотрудников и пенсионеров, то оставшуюся группу можно рассматривать для целей настоящего доклада как лиц, не являющихся сотрудниками.

47. За период с момента своего создания по 31 декабря 2007 года Канцелярия Омбудсмена разобрала 136 из 2945 дел, касающихся лиц, не являющихся сотрудниками.

б) Канцелярия Общего омбудсмена (фонды и программы)

48. Круг ведения Канцелярии Общего омбудсмена предусматривает, что услугами Омбудсмена могут пользоваться ныне работающие сотрудники и лица, с которыми заключены контракты, из ПРООН, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Детского фонда Организации Объединенных Наций, ЮНОПС и смежных подпрограмм. Нештатные сотрудники, особенно сотрудники на местах, обращались за помощью к Управлению. Нештатные категории включают в себя лиц, с которыми заключены контракты о предоставлении услуг, консультантов и добровольцев Организации Объединенных Наций.

49. В 2006 году 8 добровольцев Организации Объединенных Наций, 17 консультантов и 45 лиц, с которыми были заключены контракты о предоставлении услуг, обратились к Общему омбудсмену в связи, в частности, со следующим: а) межличностные проблемы; б) злоупотребления властью и нарушения стандартов поведения; с) разногласия относительно результативности ра-

боты; d) несправедливое расторжение контракта; e) условия работы; и f) вопросы, связанные с пособиями.

50. В ряде случаев, касавшихся нештатного персонала, Канцелярия Общего омбудсмана помогла изыскать взаимоприемлемое решение в рамках посредничества. Если бы нештатные сотрудники не имели доступа к неформальной системе, то единственный вариант заключался бы в использовании арбитражной процедуры. Многие нештатные сотрудники заявляли о своей готовности рассмотреть все возможные средства для того, чтобы избежать длительного и дорогостоящего арбитражного разбирательства.

51. В круг дел, урегулированных с помощью посредничества, входили дела, связанные с финансовой компенсацией за проделанную работу, разъяснениями относительно ненадлежащего поведения, отношениями, сопряженными с аттестационными функциями, и межличностными проблемами.

7. Альтернативные механизмы урегулирования споров для лиц, не являющихся сотрудниками

52. В своей записке Генеральный секретарь рекомендовал, чтобы следующие лица имели доступ к неформальной и формальной системам правосудия: а) сотрудники; б) бывшие сотрудники и лица, претендующие на права от имени умерших сотрудников; с) все лица, которые выполняют работу в форме оказания личных услуг Организации, независимо от вида заключенного с ними контракта, кроме военнослужащих или сотрудников полиции в миротворческих операциях, добровольцев (кроме добровольцев Организации Объединенных Наций), стажеров, безвозмездно предоставляемого персонала категории II (как он определен в административной инструкции ST/AI/1999/6), или лиц, выполняющих работу в связи с поставками товаров или услуг, выходящую за рамки их личных услуг, или во исполнение контракта, заключенного с поставщиком, подрядчиком или консалтинговой компанией (A/61/758, пункт 10; см. также A/62/294, пункты 13, 14 и 16).

53. В пункте 66(d) своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить дополнительную информацию и рекомендации относительно любого другого механизма, который может быть предусмотрен для обеспечения эффективного и действенного урегулирования споров для различных категорий лиц, не являющихся сотрудниками, с учетом характера их контрактных отношений с Организацией.

54. Ранее Генеральный секретарь выразил свою точку зрения о том, что споры, касающиеся нештатных сотрудников, будут более эффективно разрешаться в том случае, если эти сотрудники будут располагать доступом к той же системе отправления правосудия, что и штатные сотрудники (A/62/294, пункт 18). Однако было признано, что обеспечение такого доступа может быть сопряжено с определенными трудностями, особенно в плане способности формальной системы разбирать вопросы, связанные с различными контрактными условиями и условиями службы нештатных сотрудников. В то время как равный доступ к неформальной системе является осуществимым и желательным, могут потребоваться отдельные формальные механизмы для разрешения споров в целях эффективного задействования различных нормативных документов, применяемых по отношению к штатным и нештатным сотрудникам.

55. Любой альтернативный механизм для нештатных сотрудников должен быть в значительной степени акцентирован на неформальном урегулировании споров. Это оказалось успешным способом разрешения споров на раннем этапе, а также согласовывалось с характером условий службы нештатных сотрудников. Поэтому любой альтернативный механизм должен обеспечивать нештатным сотрудникам полный доступ к новой неформальной системе правосудия в Организации Объединенных Наций, включая Канцелярию Омбудсмана и его Отдел посредничества.

56. Что касается формальных механизмов, то можно было бы создать отдельную формальную систему для урегулирования споров, связанных с нештатными сотрудниками. Генеральный секретарь считает, что любая такая формальная система должна предусматривать менее длительные и сложные процедуры, чем процедуры формальной системы, установленные для штатных сотрудников. Эти процедуры должны также учитывать контрактные положения или условия службы, применимые к соответствующему физическому лицу.

57. Можно было бы создать внутренний постоянный орган, который обладал бы полномочиями, аналогичными полномочиям Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, и выносил бы обязательные решения по спорам, касающимся нештатных сотрудников, используя рационализированные процедуры. Решения этого постоянного органа были бы окончательными и не подлежали бы обжалованию. Однако, в то время как задача внутреннего постоянного органа заключалась бы в обеспечении упрощенного и ускоренного урегулирования споров, касающихся нештатных сотрудников, существует возможность того, что этот орган не будет настолько отличаться от Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и/или Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, чтобы оправдывать расходы на его создание.

58. Для целей рассмотрения вопроса о практической осуществимости создания такого внутреннего постоянного органа необходимо было бы разработать детальные предложения, касающиеся, в частности, состава, полномочий, местонахождения, административных и финансовых процедур и потребностей в ресурсах. Прежде чем приступить к разработке дальнейших предложений в этой связи, Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею высказать свое мнение и дать указания относительно необходимости развития этого предложения.

59. Генеральный секретарь заявил, что для принятия решения о расширении сферы охвата новой внутренней системы правосудия на тех нештатных сотрудников, которые назначаются на оплачиваемые должности, потребуются конкретное одобрение Ассамблеи или соответствующего главного органа в качестве назначающего органа (A/61/758, пункт 11). Аналогичные соображения применялись бы к созданию любых предлагаемых альтернативных механизмов разрешения споров для этих же лиц.

В. Правовая помощь для персонала

60. В своих выводах Шестой комитет заявил следующее:

«Необходима дополнительная информация по конкретным препятствиям, которые затрудняют сотрудникам в рамках системы Организации Объединенных Наций доступ к услугам частных адвокатов, а также препятствиям, которые ограничивают возможность обслуживания частными адвокатами сотрудников в рамках системы Организации Объединенных Наций, а также о том, какие потенциально имеются средства для совершенствования или расширения их возможностей в этом направлении. Дополнительная информация необходима также в отношении того, каким образом вопрос о юридических консультациях и представительстве для служащих решается в других международных организациях» (A/C.5/62/11, приложение, добавление I (пункт 7)).

1. Конкретные препятствия, которые затрудняют сотрудникам в рамках системы Организации Объединенных Наций доступ к услугам частных адвокатов

61. Сотрудники в Центральных учреждениях могут воспользоваться услугами частных адвокатов для решения вопросов, связанных с законодательством штатов или федеральным законодательством Соединенных Штатов Америки, например, в отношении сделок с недвижимостью, завещаний, опеки и финансовых сделок, без какого-либо участия со стороны Организации Объединенных Наций.

62. Однако сотрудники, обращающиеся за помощью к частным адвокатам для решения вопросов, связанных с их работой в Организации Объединенных Наций, сталкиваются с многочисленными препятствиями (см. пункты 63–66, ниже). Эти проблемы усугубляются, когда сотрудники работают вне основных мест службы, особенно на местах. В настоящее время более 50 процентов сотрудников Секретариата работают в полевых миссиях по линии Департамента операций по поддержанию мира и Департамента полевой поддержки (см. A/62/315, пункт 11). В таких местах службы часто может ощущаться нехватка частных адвокатов или они могут не разбираться в административном праве Организации Объединенных Наций. Кроме того, сотрудникам было бы трудно контактировать с частными адвокатами в их основном месте службы в период их пребывания в полевой миссии, поскольку они имели бы доступ к информации, касающейся адвокатов, только через телефонные справочники и сеть «Интернет» и не могли бы лично встретиться с частными адвокатами.

2. Конкретные препятствия, которые ограничивают возможность обслуживания частными адвокатами сотрудников в рамках системы Организации Объединенных Наций

63. Обращение к частным адвокатам в связи с вопросами, касающимися работы в Организации Объединенных Наций, является непрактичным и зачастую контрпродуктивным. Для оказания правовой помощи сотрудникам требуются знания уникальных правовых рамок Организации Объединенных Наций, включая Положения и Правила Организации Объединенных Наций, ее механизмов и судебных учреждений, а также судебной практики Административного трибу-

нала Организации Объединенных Наций, которые полностью отличаются от национального законодательства и национальных судов. Ни формальная юридическая подготовка, ни работа в национальных судебных органах не дают частным адвокатам теоретического или практического опыта, необходимого для эффективной защиты сотрудников в рамках системы Организации Объединенных Наций.

64. В результате этого частные адвокаты могут либо неправильно понимать соответствующие рассматриваемые правовые принципы, либо пытаться применять национальные/местные правовые принципы, которые являются irrelevantными в контексте Организации Объединенных Наций. Например, в дисциплинарных делах частные адвокаты, представляющие сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, часто пытаются применять нормы Соединенных Штатов, касающиеся уголовного права, такие, как пятая поправка к Конституции, предусматривающая привилегию против самообвинения, которая не применяется в сфере административного права, исключающего возможность применения уголовных санкций.

65. Мнение частных адвокатов по существенно важным вопросам, таким, как момент возникновения права на адвоката, какие документы должны представляться Организацией по требованию и какие следственные методы допустимы, может также формироваться под влиянием их понимания внутригосударственного уголовного процесса, что неуместно, поскольку решение вопросов должно регулироваться административным правом Организации Объединенных Наций, в том числе Положениями и Правилами о персонале, а также другими административными инструкциями. Не понимая этого основополагающего аспекта, частные адвокаты склонны готовить, часто за крупное вознаграждение, справки, которые с юридической точки зрения не играют никакой роли в разбирательствах Организации Объединенных Наций и не защищают интересы нанимающих адвокатов сотрудников.

66. В то время как бывшие сотрудники могут быть в достаточной степени знакомы с административным правом Организации Объединенных Наций, для того чтобы эффективно отстаивать интересы сотрудников, их гонорары могут быть запретительно высокими для большинства сотрудников, особенно для тех, кто был уволен в суммарном порядке, а также для набираемых на местной основе сотрудников в полевых миссиях. Более того, такие адвокаты практически отсутствуют за пределами Нью-Йорка, Вены и Женевы.

3. Потенциально имеющиеся средства для расширения возможностей и способностей частных адвокатов представлять сотрудников в рамках внутренней апелляционной системы

67. В настоящее время ни одному адвокату со стороны не разрешается представлять сотрудника в объединенных апелляционных и дисциплинарных органах и Административном трибунале Организации Объединенных Наций. Предусматривается, что новые процедуры будут позволять сотрудникам назначать адвоката со стороны. Некоторые внутренние процедуры защиты, такие, как процедуры в рамках разбирательств в Консультативном совете по вопросам компенсации, в настоящее время не предусматривают возможности внешнего представительства, и не предполагается, что они будут затронуты реформой.

Даже в тех случаях, когда адвокат со стороны представляет сотрудника, Группа консультантов обычно тратит много времени для того, чтобы проинструктировать такого адвоката, как по вопросам процедуры, так и по материально-правовым аспектам. Зачастую Группе консультантов приходилось полностью переписывать представляемые бумаги, с тем чтобы соответствующий трибунал их не отклонил.

68. Один из способов расширения возможностей адвокатов со стороны оказывать юридические услуги сотрудникам мог бы заключаться в проведении в Организации учебных курсов для лиц, представляющих сотрудников в различных органах правосудия. Вопросы профессиональной подготовки и другие вопросы, касающиеся мандата Отдела юридической помощи персоналу, будут рассмотрены Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят третьей сессии в соответствии с пунктом 19 ее резолюции 62/228.

4. Юридические консультации и представительство для служащих в других международных организациях

69. Многие межправительственные организации, которые не имеют своих собственных групп консультантов, обращаются за помощью к существующей Группе. В прошлом Группа консультантов решала вопрос о том, следует ли оказывать сотруднику помощь, исходя из того, имеет ли такой сотрудник доступ к тем же органам правосудия, что и сотрудники Организации Объединенных Наций, включая, в частности, Пенсионный фонд, Консультативный совет по вопросам компенсации, Объединенную апелляционную коллегия, Объединенный дисциплинарный комитет и Административный трибунал Организации Объединенных Наций. Организации, в которых имеются процедуры для обеспечения представительства для их сотрудников, также могут обращаться за помощью к Группе консультантов. Однако некоторые организации, в которых имеются правила, предусматривающие создание таких органов, на деле не создали их (например, Международный орган по морскому дну).

70. Некоторые организации, такие, как Всемирная продовольственная программа (ВПП), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Международная морская организация (ИМО), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) и Международный союз электросвязи (МСЭ), сами не оказывают юридическую помощь, но разрешают сотрудникам назначать других сотрудников или бывших сотрудников, с тем чтобы они выполняли функции их адвокатов, и этот порядок очень похож на тот порядок, который был установлен Организацией Объединенных Наций в 1956 году. Сотрудники ВПП, ЮНЕСКО, БАПОР и ИМО обращались за помощью прямо в нью-йоркское отделение Группы консультантов. Кроме того, сотрудники ЮНИДО, Международного агентства по атомной энергии и Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний обращались за помощью в Венское отделение Группы консультантов. Некоторые организации, такие, как ВПП, МСЭ и Панамериканская организация здравоохранения (ПАОЗ), также предусматривают, что ассоциации персонала могут содействовать обеспечению адвокатского обслуживания. В других организациях, например в Продовольственной и сельскохозяйственной Организации Объеди-

ненных Наций (ФАО), существуют свои собственные Группы консультантов, которые в основном состоят из добровольцев.

С. Юрисдикция и полномочия Трибунала по спорам и Административного трибунала

71. Шестой комитет запросил дополнительную информацию по следующим шести конкретным пунктам:

- Виды требований, которые бывшие сотрудники могут предъявлять в Административный трибунал Организации Объединенных Наций.
- Может ли Секретариат и Административный трибунал толковать слова «условия назначения» расширительно, включая письменные условия соответствующего трудового договора, положения о персонале и правила о персонале, и если это возможно, то на каком правовом основании.
- Условия найма или обязанности Организации перед своими сотрудниками.
- В связи с предложением уполномочить Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал передавать соответствующие дела Генеральному секретарю и главам фондов и программ для принятия возможных мер по обеспечению подотчетности как будет отличаться роль Генерального секретаря в этом случае от роли формальной системы правосудия и какие механизмы будут предотвращать дублирование усилий.
- В связи с предложением Генерального секретаря уполномочить Трибунал по спорам приостанавливать принятие мер по осуществлению оспариваемого административного решения какие критерии будут применяться.
- Состав и роль ассоциации персонала.

Ответы Генерального секретаря на эти вопросы изложены ниже.

1. Виды требований, которые бывшие сотрудники могут предъявлять и предъявили в Административный трибунал Организации Объединенных Наций

72. Пункт 1 статьи 2 Статута Административного трибунала предусматривает следующее:

«В компетенцию Трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям о несоблюдении трудовых договоров сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций или условий назначения этих сотрудников. Термины «договор» и «условия назначения» включают все соответствующие положения и правила, действующие в момент подачи заявления о их несоблюдении, включая положения о пенсии для сотрудников».

73. На практике бывшие сотрудники предъявляют такие же претензии, что и работающие сотрудники (например, дела о неповышении в должности, отказе в классификации, невозобновлении контракта, несоразмерных дисциплинарных мерах), а также претензии, касающиеся ухода в отставку (как с точки зрения способа, будь то расторжение контракта, упразднение должности или увольне-

ние, так и финансовых аспектов, включая пособия и выплаты при выходе в отставку). Многие сотрудники возбуждают апелляционное производство, находясь на действительной службе, но выходят в отставку, когда их дела передаются на рассмотрение Административного трибунала.

2. Может ли Секретариат или Административный трибунал Организации Объединенных Наций толковать слова «условия назначения» в пункте 1 статьи 2 Статута расширительно, включая письменные условия соответствующего трудового договора, положения о персонале и правила о персонале, и если это возможно, то по какому правовому основанию

74. Что касается толкования выражения «условия назначения», то сначала следует отметить, что выражения «условия найма» и «трудовые условия» часто используются взаимозаменяемо с выражением «условия службы»⁷, а также выражениями «условия назначения» и «трудовые договоры», которые употребляются в статье 2 Статута Административного трибунала (см. пункт 72, выше). Для целей настоящего обсуждения ниже приводится разъяснение термина «условия назначения», который считается синонимичным этим другим выражениям.

75. Условия назначения сотрудника излагаются в письме о назначении, которое получает сотрудник и подписывается им при назначении согласно положению 4.1⁸. Правило 104.1 предусматривает следующее:

«В письме о назначении, вручаемом каждому сотруднику, излагаются непосредственно или со ссылкой на другие документы *все условия найма*. Все договорные права сотрудников строго ограничиваются теми правами, которые непосредственно или со ссылкой на другие документы изложены в их письмах о назначении». [Выделение добавлено.]

76. В письме о назначении указываются, в частности, характер и период назначения, уведомление, необходимое для его прекращения, категория и класс назначения, начальный оклад и все особые условия, которые могут быть применимы (см. приложение II к Положениям о персонале, подпункты (a)(i)–(iv)).

77. Кроме того, Административный трибунал выразил мнение о том, что юридическими источниками условий назначения сотрудников являются: а) писаное право; б) соответствующие факты и обстоятельства в контексте найма сотрудника; в) стандартная практика; и d) другие соответствующие принципы.

а) Писаное право

78. В каждом письме о назначении предусматривается, что оно «подпадает под действие Положений о персонале и Правил о персонале и изменений, которые могут время от времени должным образом вноситься в эти положения и правила». Эти изменения содержатся, главным образом, в административных

⁷ Выражение «условия службы» используется в статье 101(3) Устава Организации Объединенных Наций, положении 1.1(d) и в положении о сфере действия и предназначении Положений о персонале.

⁸ Положение 4.1 предусматривает, в частности, что при назначении на службу «каждый сотрудник ... в соответствии с правилами, изложенными в приложении II к настоящим Положениям, получает письмо о назначении, подписанное Генеральным секретарем».

инструкциях, промульгируемых Секретариатом и отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций, которые Трибунал считает «имеющими ту же силу и последствия, что и Правила о персонале, если только они не расходятся с Положениями о персонале». (Judgement No. 237, *Powell* (1979), цитируется в Judgement No. 337, *Cordovez* (1984), para. IV; и Judgement No. 1183, *Ardian* (2004), para. V.)

b) Соответствующие факты и обстоятельства

79. Административный трибунал считает, что контекст найма сотрудника может служить источником для установления дополнительных условий найма:

«Трибунал ранее признавал, что условия найма не всегда ограничиваются теми условиями, которые изложены в письменном виде. Скорее, как разъяснил Трибунал, «условия найма сотрудника в Организации Объединенных Наций могут быть ясно выраженными или подразумеваемыми и могут выводиться из переписки и соответствующих фактов и обстоятельств». (Judgement No. 376, *Shatby* (1986), цитируется по Judgements No. 142, *Bhattacharyya* (1971), и No. 95, *Sikand* (1965).)

80. Такой контекст сможет расширять юридические права сотрудников посредством стимулирования «надежд», не предусмотренных в Положениях и Правилах о персонале. Например, в то время как срочные назначения не создают какое-либо право на продление или возобновление контракта, Трибунал постановил, что конкретные обстоятельства того или иного дела могут порождать законные «надежды» на возобновление, создавая тем самым права рассматриваемого сотрудника.

Такие обстоятельства могут включать в себя письменное обещание продлить срок действия назначения сотрудника:

«Трибунал неизменно поддерживал эти нормы, подтверждая, что сотрудники, работающие по срочным контрактам, не имеют права на возобновление их контракта и что их работа в Организации прекращается автоматически и без предварительного уведомления в дату истечения их срочного контракта, если только не существуют противодействующие этому обстоятельства (см. Judgements No. 1048, *Dzuverovic* (2002); No. 1057, *Da Silva* (2002); и No. 1084, *Sabbatini* (2002)). В их число может входить злоупотребление дискреционным полномочием или определенно выраженное обещание Администрации, которое может порождать надежду на то, что назначение будет продлено». (См. Judgement No. 1170, *Lejeune* (2004); а также Judgement No. 885, *Handelsman* (1998)).

81. Важно отметить, что Административный трибунал учитывал контекст найма для ссылки как на обязательства, так и на права сотрудников. Так, например, Административный трибунал постановил, что положение и условия службы сотрудника по вопросам безопасности требуют, чтобы такой сотрудник «был готов и способен, в случае необходимости, носить огнестрельное оружие» не только в силу того, что об этом говорится в руководстве Службы безопасности и охраны, но и поскольку «независимо от письменных условий и положений ее договора, требующих от нее ношения оружия, в случае необходимости, ... заявительнице было или должно было быть известно, исходя из самого характера ее должности как сотрудника по вопросам безопасности, что

ношение, в случае необходимости, огнестрельного оружия является одним из условий ее найма». (Judgement No. 1231, *Brooks-Campbell* (2005).)

с) Стандартная практика

82. В нескольких делах Административного трибунала указывалось на «стандартную практику». Как правило, этот термин использовался для описания политики или мер, затрагивающих некоторые категории сотрудников в том или ином конкретном месте службы или, напротив, всех сотрудников вообще. Примером первого случая является выплата заработной платы набранным на местах сотрудникам в валюте страны места службы.

83. Административный трибунал также учитывает стандартную практику других юрисдикционных органов и правовых систем при развитии своей собственной практики. Например, хотя Трибунал осведомлен, что во многих правовых системах стандартная практика заключается в покрытии издержек выигравших дело сторон и присуждении покрытия издержек проигравшим дело сторонам, Трибунал решил не следовать такой практике. Административный трибунал будет издавать распоряжения относительно покрытия издержек только в исключительных обстоятельствах: если будет доказано, что их нельзя было избежать, если их сумма является разумной и если они выходят за рамки обычных расходов, связанных с разбирательством.

84. В решении № 972 по делу *Абдулхадид* (2000 год), в котором ответчик утверждал, что «компенсация заявительницы была надлежащим образом выплачена в сирийских фунтах, валюте ее места службы, в соответствии со стандартной практикой», Трибунал выразил мнение о том, что:

«Что касается концепции реальной стоимости оклада на момент увольнения, ... то при принятии решения об альтернативе восстановлению, его намерение заключалось в восстановлении должностного статуса заявительницы с финансовой точки зрения. Из этого следует, что постановляющая часть решения, касающаяся реальной стоимости оклада на момент увольнения, не может толковаться таким образом, который может причинить финансовые убытки заявительнице, поскольку это представляло бы собой логическое противоречие.

С учетом продолжающейся девальвации сирийской валюты Трибунал толкует концепцию стоимости оклада на момент увольнения как требующую, чтобы размер компенсации исчислялся в стандартной валюте, стоимость которой меняется мало: доллар США». (Para. III.)

85. В решении № 1041 по делу *Конде Эстуа* (2001 год) Трибунал заявил следующее:

«с учетом особой сложности дела... представляется целесообразным сделать исключение из общей практики Трибунала, которая заключается в отказе от присуждения возмещения юридических и процессуальных издержек, особенно проигравшей дело стороне. Эта политика, которая излагается в документе A/CN.5/R.2 от 18 декабря 1950 года, основывается на посылке о простоте разбирательств в Трибунале, однако она также предусматривает изъятие из общего правила. Трибунал считает, что это дело является делом, к которому применимо положение об исключительных обстоятельствах, и поэтому возлагает обязанность покрыть издержки на

проигравшую дело сторону, как это уже делалось в рассмотренных им ранее делах (см. Judgements No. 237, Powell (1979), и No. 665, *Gonzales de German et al.*, (1994))". (Para. XIII.)

d) Другие соответствующие принципы

86. И наконец, при рассмотрении дел Административный трибунал ссылался на другие соответствующие принципы, включая общие принципы права. Пять примеров таких принципов обсуждаются ниже:

i) Обязанность проявлять заботливость

87. Административный трибунал выразил мнение о том, что, хотя Генеральный секретарь имеет право назначать сотрудников «на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций», он при этом должен проявлять заботливость по отношению к этим сотрудникам и стремиться к обеспечению их безопасности. В настоящее время эта обязанность Организации проявлять заботливость отражена в Положениях и Правилах о персонале, и таким образом обеспечение защиты всех сотрудников является одним из условий их найма. Положение 1.2 предусматривает следующее:

«Сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им на любую работу и в любое отделение Организации Объединенных Наций. При осуществлении своих полномочий Генеральный секретарь стремится обеспечить, чтобы с учетом обстоятельств были приняты все необходимые меры по обеспечению охраны и безопасности сотрудников, выполняющих возложенные на них обязанности».

88. В нескольких решениях Трибунал констатировал, что ответчик не выполнил свои обязанности в этом отношении. В решении № 1204 по делу *Дюранда* (2004 год) Трибунал заявил следующее:

«Трибунал ранее постановил, что на Организации лежит юридическое обязательство защищать всех сотрудников и не подвергать их опасности, когда ее можно избежать. (См. Judgement No. 1125, *Mwangi* (2003)). В деле *Мванги* Трибунал особо подчеркнул то важное значение, которое он придает обязанности ответчика обеспечивать защиту, заявив, что:

«[Д]аже если такая обязанность в явно выраженной форме не прописана в Положениях и Правилах, общие принципы права налагали бы такую обязанность, как того можно было бы обычно ожидать от любого работодателя. Организация Объединенных Наций как образцовый работодатель должна соблюдать более высокие стандарты, и поэтому ожидается, что ответчик должен относиться к сотрудникам с уважением, которого они заслуживают, в том числе заботиться об их благополучии...». (Para. XIV.)

ii) Общие принципы права и иностранное право

89. «Судебная практика Трибунала является совершенно ясной в отношении того, что внутренние правовые постановления Организации Объединенных Наций превалируют и являются релевантной правовой основой, на базе которой функционирует Трибунал». (Judgement No. 1328 (2007); см. также, например, Judgements No. 932, *Al Arid* (1999) и No. 1256 (2005).) Кроме того, Трибунал также признавал, что «общие принципы права» и «иностранное право» мо-

гут иметь отношение к рассматриваемым им делам. В решении № 1320 (2007) Административный трибунал постановил следующее:

«когда, однако, существует пробел во внутренних правовых нормах, как в настоящем деле, ...Трибунал имеет право, а может быть и обязан рассмотреть общие принципы права. (См. в общем статью 38 Статута Международного Суда.) С учетом этого он может принять во внимание иностранное право и придать ему доказательную силу».

90. Трибунал также ссылаясь на «все административно-правовые системы» при определении того, что административное решение может быть облечено в письменную и не письменную, явно выраженную или подразумеваемую форму. (См. Judgement No. 1157, *Andronov* (2003)).

iii) Добросовестность

91. В равной степени важное значение имеет тот момент, что Административный трибунал неизменно рассчитывает на то, что Организация действует добросовестно в своих отношениях с сотрудниками:

«Осуществление ответчиком своих дискреционных полномочий... не должно быть сопряжено с какими-либо формами злоупотребления властью, такими, как нарушение принципа добросовестности в отношениях с сотрудниками, предвзятость или произвольность или иные посторонние факторы, которые могут оказать негативное влияние на его решение». (См. Judgement No. 885, *Handelsman* (1998)).

На принцип добросовестности часто ссылаются в случаях упразднения должности в связи с тем, что на ответчике лежит обязанность прилагать добросовестные усилия для того, чтобы найти сотруднику, должность которого упразднена, другую подходящую должность. В пункте XIII решения № 679 по делу *Фагана* (1994 год) Трибунал постановил, что:

«правило 109.1(c) Правил о персонале требует, чтобы такие усилия [по поиску альтернативной должности] предпринимались добросовестно, с тем чтобы в максимально возможной степени избежать ситуации, когда сотрудник, который значительный период своей профессиональной жизни проработал в Организации, увольняется и вынужден подвергнуться запоздалому и неопределенному изменению профессиональной карьеры» (см. также Judgment No. 943, *Yung* (1999)).

iv) Образцовый работодатель

92. Административный трибунал признает, что Организация Объединенных Наций «как образцовый работодатель должна соблюдать более высокие стандарты, и что поэтому ожидается, что ответчик должен относиться к сотрудникам с уважением, которого они заслуживают» (см. Judgment No. 1125, *Mwangi* (2003)). Административный трибунал постановил, что «Организация должна уважать и соблюдать свои процедуры, сообразуясь с тем, что от нее ожидает мировое сообщество» (см. Judgment No. 1022, *Araim* (2001)).

v) *Приобретенные права и неретроактивное применение новых статутных положений*

93. Наконец, существует утвердившаяся практика Административного трибунала относительно доктрины приобретенных прав и неретроактивного применения новых статутных положений. Она указывает на то, что приобретенные права — это права, которые вытекают из трудового договора сотрудников и приобретаются во время службы (см., например, Judgment No. 19, *Kaplan* (1953), para. 3; No. 202, *Quéguiner* (1975), para. VI; No. 370, *Molinier et al* (1986), para. XLIII).

94. Приобретенные права не могут ущемляться ретроактивно. Например, в решении № 82 по делу *Пувреса* (1961 год) Трибунал постановил, что «никакая поправка [к Положениям и Правилам о персонале] не может оказывать отрицательного ретроактивного влияния на сотрудника» (para. VII). В решении № 266 по делу *Капио* (1980 год) Трибунал указал, что «уважение приобретенных прав означает, что комплекс пособий и льгот, на которые сотрудник получил право за годы, отработанные до вступления в силу того или иного правила, не может подвергаться негативным изменениям». Трибунал постановил, что кандидатура заявительницы должна быть рассмотрена на предмет повышения по службе на должность категории специалистов на основании того, что она обладает приобретенным правом на продвижение по службе. Кроме того, на основании доктрины «приобретенных прав» Трибунал сформулировал в решении № 273 по делу *Мортишеда* (1981 год) правило, согласно которому сотрудники имеют приобретенное право на пособие по репатриации и не должны при этом представлять доказательства переезда. В решении № 685 по делу *Хорлачера* (1994 год) Трибунал постановил, что «изменение применимых Положений и Правил о персонале, которое упраздняет право на возмещение [суммы подоходного налога на паушальную сумму пенсионного вознаграждения] было бы допустимым в отношении пенсионного обеспечения, назначенного за период службы после внесения такого изменения, однако не может применяться ретроактивно в отношении пенсионных прав, возникших за годы службы до внесения изменения» (para. VII). Кроме того в решении № 1333 по делу *Варчавера* (2007 год) Трибунал постановил, что:

«...неоднократные попытки администрации применить в отношении заявителя запрет, предусмотренный в ST/AI/394, несмотря на то, что эта административная инструкция не существовала в то время, когда заявитель решил прекратить членство в плане медицинского стоматологического страхования, также нарушают давно установившийся принцип права, касающийся запрета ретроактивного применения. В решении № 1197 по делу *Мерона* (2004 год), в котором цитируется решение № 82 по делу *Пувреса* (1961 год), Трибунал постановил, что никакое изменение положений не может затрагивать пособия и льготы, причитающиеся сотруднику за годы, проработанные до вступления в силу изменения. Поэтому никакая поправка не может иметь негативного ретроактивного действия по отношению к сотруднику» (para. XI).

3. Условия найма или обязанности Организации перед своими сотрудниками

а) Условия найма

95. Разъяснение выражения «условия найма» содержится в пунктах 74–77, выше.

б) Обязанности Организации перед своими сотрудниками

96. Выражение «обязанности Организации перед своими сотрудниками» фигурирует в пункте 78 доклада Группы по реорганизации (A/61/205), в котором Группа рекомендовала, чтобы система формального правосудия «допускала подачу жалоб на поведение, не совместимое с обязанностями Организации по отношению к ее сотрудникам или представляющее собой нарушение их индивидуальных прав». Как представляется, выражение «обязанности Организации по отношению к ее сотрудникам», как оно использовано в пункте 78 доклада Группы, указывает на обязанности Генерального секретаря перед его или ее сотрудниками.

97. Обязанности Генерального секретаря перед сотрудниками излагаются в различных положениях Положений и Правил о персонале и далее разъясняются в комментариях к этим положениям. Например, в комментарии к положению 1.1(с), содержащемся в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/13, предусматривается, что это положение «кодифицирует подразумеваемую обязанность, которая ложится на Генерального секретаря, а именно обязанность обеспечивать уважение прав и обязанностей сотрудников». Аналогичным образом, в комментарии к положению 1.2(с) предусматривается, что на Генеральном секретаре как главном административном должностном лице лежит имманентная обязанность стремиться к обеспечению безопасности персонала. В этом положении такая обязанность признается в качестве одного из основных прав сотрудников (см. также пункты 87 и 88, выше).

4. Предложение уполномочить Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций передавать соответствующие дела Генеральному секретарю и главам фондов и программ для принятия «возможных мер по обеспечению подотчетности» и, в частности, как будет отличаться роль Генерального секретаря в этом случае от роли формальной системы правосудия и какие механизмы будут предотвращать дублирование усилий

98. Группа по реорганизации рекомендовала, чтобы судьи Трибунала по спорам были уполномочены передавать соответствующие дела Генеральному секретарю для принятия возможных мер по обеспечению соблюдения ответственности (см. A/61/205, пункт 159). Генеральный секретарь согласился с тем, что Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал должны быть наделены правом осуществлять такую передачу (см. A/61/758, пункт 29). Предложение Генерального секретаря отражено в проекте статута Трибунала по спорам, статья 10(7) (см. приложение I), и в статье 9(6) проекта статута Апелляционного трибунала (см. приложение II).

99. Цель этих положений заключается в том, что Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал могут предлагать Генеральному секретарю и административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ рассматри-

вать дела для определения целесообразности возбуждения разбирательства по обеспечению подотчетности, например дисциплинарных разбирательств, которые могут повлечь за собой применение той или иной дисциплинарной меры, или разбирательств для взыскания, в случае необходимости, финансовых потерь в результате грубой небрежности. В настоящее время процедуры в Секретариате, касающиеся обеспечения финансовой ответственности в случае грубой небрежности, излагаются в административной инструкции ST/AI/2004/3 от 29 сентября 2004 года о финансовой ответственности сотрудников в случае грубой небрежности. Эти процедуры, которые предусматривают вынесение Объединенным дисциплинарным комитетом в Центральных учреждениях консультативного заключения в делах, в которых грубая небрежность со стороны сотрудников повлекла финансовые потери для Организации, необходимо будет пересмотреть с учетом упразднения Объединенного дисциплинарного комитета в результате внедрения новой системы отправления правосудия.

100. Передача дел Трибуналом по спорам или Апелляционным трибуналом не будет предопределять необходимость возбуждения разбирательства, а также его итог. Такие вопросы подпадают под исключительную компетенцию Генерального секретаря и административных руководителей фондов и программ.

101. Кроме того, следует проводить различие между указанным выше правом Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала и предложением Группы по реорганизации о том, что в рамках формальной системы правосудия должна быть предусмотрена возможность рассмотрения заявлений об обеспечении соблюдения личной финансовой ответственности (см. A/61/205, пункт 159). Что касается этого предложения, то Генеральный секретарь заявил об отсутствии необходимости получения разрешения Трибунала по спорам до принятия такого решения (см. A/61/758, пункт 27). Генеральный секретарь выразил мнение о том, что он или административные руководители отдельно управляемых фондов и программ должны и впредь принимать надлежащие административные или дисциплинарные меры по обеспечению подотчетности, в том числе применять нормы о финансовой ответственности в случае соблюдения соответствующих условий, и что им не нужно получать на это разрешение Трибунала по спорам.

5. Предложение Генерального секретаря уполномочить Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, по просьбе соответствующего сотрудника, приостанавливать принятие мер по осуществлению оспариваемого административного решения и критерии, которые Трибунал будет применять при приостановке таких мер

Критерии для приостановления принятия мер по осуществлению оспариваемого административного решения

102. В любом случае, когда установлена дата вступления в силу оспариваемого решения и заявитель получил реальное уведомление за 10 или более рабочих дней до этой даты, заявитель должен подать просьбу о приостановлении принятия мер по осуществлению оспариваемого решения (если он того желает) по меньшей мере за 10 рабочих дней до его вступления в силу, при отсутствии исключительных обстоятельств.

103. Согласно нынешней практике Объединенного апелляционного совета, просьба о приостановлении принятия мер будет удовлетворяться, когда а) ос-

париваемое решение еще не было выполнено; и b) сотрудник представляет доказательство *prima facie* о том, что нарушение его или ее прав как сотрудника имело место и осуществление решения причинит непоправимый ущерб или вред его или ее правам как сотрудника в случае, если ходатайство не будет удовлетворено. Если только иное не определяется административными распоряжениями, осуществление административного решения происходит, когда решение вступает в силу после принятия конкретных мер в рамках обычных процедур. «Непоправимый ущерб или вред» определяется как потери, которые не могут быть должным образом возмещены посредством присуждения денежной компенсации.

104. При рассмотрении просьб о приостановлении принятия мер в рамках новой системы отправления правосудия Трибунал по спорам и Генеральный секретарь в контексте управленческой оценки могут руководствоваться нынешней практикой Объединенного апелляционного совета.

6. Состав и роль ассоциаций персонала

105. В положении 8.1 устанавливается принцип, согласно которому сотрудники должны иметь возможность участвовать в «определении, изучении и решении вопросов, связанных с благосостоянием персонала, включая условия работы, общие условия жизни и другие вопросы кадровой политики». Соответственно, в Центральных учреждениях и других местах службы были созданы ассоциации персонала. В правиле 108.2 предусматривается механизм консультаций между персоналом и администрацией как на местном, так и на общесекретариатском уровне. Это также механизм, посредством которого выдвигаются кандидатуры представителей персонала в объединенные органы, такие, как центральные контрольные органы или Объединенная апелляционная коллегия. Ассоциации персонала не имеют своего собственного статуса в таких органах. При разработке новой внутренней системы правосудия проводились консультации персонала в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

III. Проекты статуты Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

106. Проекты статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала включены соответственно в приложения I и II к настоящему докладу для рассмотрения Генеральной Ассамблеей. Ниже излагаются основные вопросы для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

A. Проект статута Трибунала по спорам

107. Что касается статьи 2(1)(a) проекта статута Трибунала по спорам, то термин «административное решение» включает как подразумеваемые решения, так и административные решения о непринятии каких-либо мер по той или иной жалобе, включая решение о непринятии мер по жалобе на предвзятое или негативное отношение, которое не согласуется с Положениями и Правилами о

персонале, когда на основании управленческой оценки жалобы сделан вывод о том, что жалоба не является достаточно подробной или конкретной, для того чтобы оправдывать возбуждение расследования, или что жалоба не подкрепляется доказательствами.

108. Генеральной Ассамблее необходимо будет принять дополнительные меры в отношении статьи 3(1)(d) проекта статута, в которой предусматривается, в частности, что в Трибунал по спорам могут обращаться все лица, которые выполняют работу в форме оказания личных услуг Секретариату Организации Объединенных Наций или отдельно управляемым фондам и программам Организации Объединенных Наций, за исключением тех лиц, о которых говорится в статье 3(1)(d)(i)–(v). В число других категорий лиц, которым не будет разрешаться подавать заявления в Трибунал по спорам на основании этого положения, входят должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата (например, инспекторы Объединенной инспекционной группы, Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Председатель и заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе), и эксперты в командировках, которые не задействованы в качестве консультантов, индивидуальных подрядчиков или подрядчиков по контрактам о предоставлении услуг. Генеральной Ассамблее необходимо будет решить вопрос, касающийся доступа таких лиц к Трибуналу.

109. Генеральная Ассамблея просила продолжить рассмотрение вопроса о том, должно ли решение Трибунала по спорам приниматься судьей единолично или коллегией из трех судей (см. A/C.5/62/11, пункт 20). Генеральная Ассамблея также просила Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят второй сессии дальнейшие предложения в этой связи, в том числе о финансовых последствиях (см. резолюцию 62/228, пункт 43).

110. В настоящее время статья 10 проекта статута предусматривает, что, хотя решение Трибунала по спорам обычно принимается одним судьей, он может передать любое дело для вынесения решения коллегией из трех судей. Генеральный секретарь считает нецелесообразным указывать в статуте конкретные категории дел, которые будут рассматриваться коллегией из трех судей, поскольку решение этого вопроса должно быть оставлено на усмотрение Трибунала по спорам. Однако Генеральный секретарь считает, что наличие коллегии из трех судей, отражающей разнообразие юридических традиций и практики, а также культурные и лингвистические особенности, было бы особенно важным в делах, связанных с а) оспариваемым административным решением, касающимся назначения, повышения в должности или увольнения; б) утверждением о притеснениях или дискриминационном обращении, подкрепленным доказательствами; или с) возможностью значительного финансового ущерба для Организации, например, когда единоличный судья, рассматривающий дело, считает, что компенсация, которая должна быть установлена Трибуналом по спорам, предположительно превысит чистый базовый оклад за два года. С учетом практических и материально-технических трудностей, которые, по всей видимости, возникнут в ходе формирования коллегии из трех судей для рассмотрения вышеуказанных дел (например, три занятых полный рабочий день и два занятых половину рабочего дня судьи будут находиться в различных местах), Генеральная Ассамблея может пожелать вновь рассмотреть вопрос об общем числе судей в Трибунале по спорам.

111. Что касается статьи 8(1)(с) проекта статута, то не будет требоваться управленческая оценка в отношении административных решений, принятых в Центральных учреждениях и касающихся принятия дисциплинарных мер, и административных решений, принятых на основании заключений технических советов, таких как Консультативный совет по вопросам компенсации (см. A/62/294, пункты 81–82).

112. Другой вопрос, требующий внимания Генеральной Ассамблеи, касается исполнения решений Трибунала по спорам о присуждении компенсации заявителям, когда одна из сторон подала апелляцию на решение. Спорный вопрос заключается в том, должна ли присужденная компенсация выплачиваться до завершения апелляционного производства. Для решения этого вопроса имеется несколько следующих вариантов:

а) любая компенсация должна выплачиваться немедленно и впоследствии будет взыскиваться с заявителя, если Апелляционный трибунал аннулирует решение Трибунала по спорам;

б) выплата компенсации будет отсрочена до вынесения решения Апелляционного трибунала. Если решение Трибунала по спорам утверждается, компенсация выплачивается с процентами; или

с) присужденная компенсация переводится на условно-депозитный счет до завершения апелляционного производства. Если Апелляционный трибунал утверждает решение Трибунала по спорам, то присужденная Трибуналом по спорам компенсация выплачивается с процентами, которые накопились в течение соответствующего периода.

113. Поскольку при выплате компенсации по решению в пользу заявителя речь идет о публичных средствах, следует рассмотреть вопрос о потенциальных негативных последствиях для Организации, если в соответствии с вариантом (а) в пункте 112, выше, компенсация выплачивается сразу до окончания апелляционного производства. Взыскание выплаченной компенсации может быть сопряжено с трудностями, особенно в случае, когда сотрудник впоследствии увольняется со службы⁹. Поэтому Генеральный секретарь считает, что наиболее целесообразным способом был бы перевод присужденной Трибуналом по спорам компенсации на условно-депозитный счет до рассмотрения любой апелляции и что в случае утверждения Апелляционным трибуналом решения компенсации выплачивается вместе с накопившимися процентами. Однако Генеральный секретарь считает, что Трибунал по спорам должен также обладать дискреционным правом выносить постановления о немедленной выплате ком-

⁹ В случаях, когда заявитель отказывается добровольно возратить уже выплаченную компенсацию, Организация может в таких ситуациях рассматривать вопрос о возбуждении гражданского производства в местных судах против соответствующих лиц и требовать взыскания уже выплаченной компенсации. Однако в большинстве случаев Организация не будет прибегать к возбуждению такого производства, поскольку Организации необходимо будет отказываться от привилегий и иммунитетов для возбуждения и продолжения такого производства. Кроме того, начало такого производства не будет гарантировать, что местный суд вынесет решение в пользу Организации. Другой важный вопрос, который необходимо учитывать, заключается в том, что возбуждение гражданского иска в таком контексте скорее всего повлечет за собой противоречивое юридическое толкование внутренних правил Организации Объединенных Наций внешними судебными органами, что имело бы негативные соответствующие последствия.

пенсации, несмотря на подачу апелляции, если заявитель убедил Трибунал по спорам в том, что задержка с такой выплатой создаст особые трудности. В зависимости от решения Генеральной Ассамблеи по этому вопросу может возникнуть необходимость внесения изменений в статью 7(4) проекта статута Апелляционного трибунала.

В. Проект статута Апелляционного трибунала

114. Проект статута Апелляционного трибунала предусматривает, что Трибунал будет являться апелляционной инстанцией по отношению к решениям Трибунала по спорам, а также первой инстанцией в отношении решений Пенсионного фонда и других организаций, которые признали юрисдикцию нынешнего Административного трибунала. С учетом решения Генеральной Ассамблеи пункты 3 и 4 статьи 2 проекта статута Апелляционного трибунала отражают предложение Генерального секретаря о том, что решения, принятые Пенсионным фондом и другими организациями, которые в настоящее время могут быть обжалованы в Административном трибунале, будут подпадать под юрисдикцию нового Апелляционного трибунала, который будет продолжать выполнять функции административного трибунала применительно к Пенсионному фонду и этим организациям (см. A/62/294, пункт 152).

115. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «провести консультации с организациями, которые в настоящее время участвуют в Административном трибунале Организации Объединенных Наций, в целях обеспечения упорядоченного перехода к использованию какой-либо другой системы по их выбору, если они не собираются присоединиться к новой системе отправления правосудия» (см. резолюцию 62/228, пункт 60). Генеральный секретарь провел обзор соответствующих соглашений и в настоящее время проводит консультации с этими организациями.

116. В рамках нынешней системы сотрудник может оспаривать решение Правления Пенсионного фонда в Административном трибунале¹⁰. Любое решение Генеральной Ассамблеи об изменении существующего порядка потребовало бы внесения изменений в Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, которые были приняты Генеральной Ассамблеей.

С. Переходные меры, касающиеся Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала

117. Генеральная Ассамблея постановила вернуться к вопросу о переходных мерах в ходе второй части своей возобновленной шестьдесят второй сессии (см. резолюцию 62/228, пункт 59). Предложения Генерального секретаря, касающиеся переходных мер, излагаются в его докладе (A/62/294, пункты 147–152). В целях обеспечения определенности Генеральный секретарь ниже кратко излагает эти предложения.

¹⁰ См. Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, статья 48. Это право также закреплено в статье 14(2) Статута Административного трибунала.

118. Объединенные апелляционные советы будут продолжать заниматься нерассмотренными делами до 30 ноября 2008 года. Если тот или иной объединенный апелляционный совет не завершит свой доклад к 30 ноября 2008 года, дело полностью будет передано в Трибунал по спорам 1 января 2009 года.

119. Объединенные апелляционные советы будут продолжать рассматривать просьбы о приостановлении действия решения до 31 декабря 2008 года. Если тот или иной объединенный апелляционный совет не выпустит до 31 декабря 2008 года свой доклад относительно просьбы о приостановлении действия решения, то просьба будет передана 1 января 2009 года в Трибунал по спорам, который рассмотрит и примет решение в отношении этой просьбы.

120. Объединенный дисциплинарный комитет или Дисциплинарный комитет, в зависимости от обстоятельств, будет разбирать нерассмотренные ходатайства о пересмотре решений об увольнении в дисциплинарном порядке до 30 ноября 2008 года. Если Объединенный дисциплинарный комитет или Дисциплинарный комитет не выпустит свой доклад по делу об увольнении в дисциплинарном порядке к 30 ноября 2008 года, дело полностью будет передано в Трибунал по спорам 1 января 2009 года.

121. Что касается других дисциплинарных дел, то Объединенный дисциплинарный комитет или Дисциплинарный комитет, в зависимости от обстоятельств, будет продолжать заниматься нерассмотренными делами до 31 декабря 2008 года. Если Объединенный дисциплинарный комитет или Дисциплинарный комитет, в зависимости от обстоятельств, не завершит свой доклад по такому делу к 31 декабря 2008 года, Генеральный секретарь или, в случае отдельно управляемого фонда или программы с делегированными полномочиями, административный руководитель принимает решение без ссылки на доклад Объединенного дисциплинарного комитета или Дисциплинарного комитета, в зависимости от обстоятельств. Соответствующий сотрудник может обжаловать это решение в Трибунале по спорам.

122. Вышеизложенные предложения отражены в статьях 2(5) и 8(6) проекта статута Трибунала по спорам. Необходимо решение Генеральной Ассамблеи о переходных мерах, с тем чтобы можно было оперативно разработать соответствующие процедуры, в том числе выпустить административные инструкции для персонала с информацией о таких процедурах.

123. Обоснование, лежащее в основе вышеизложенных предложений, заключается в том, что в случае, когда Генеральный секретарь принял решение, например решение об увольнении в дисциплинарном порядке или решение, в отношении которого подано ходатайство о приостановлении действия или которое обжалуется, Генеральный секретарь не может принять решение снова, и поэтому дело должно быть передано на рассмотрение Трибунала по спорам. Во всех других дисциплинарных делах, по которым Генеральный секретарь запросил консультативное заключение Объединенного дисциплинарного комитета или Дисциплинарного комитета, в зависимости от обстоятельств, о принятии той или иной дисциплинарной меры, Генеральный секретарь обладает компетенцией принять решение без заключения Объединенного дисциплинарного комитета или Дисциплинарного комитета, в зависимости от обстоятельств.

124. Вышеизложенные предложения основываются на том факте, что Трибунал по спорам будет создан и начнет действовать 1 января 2009 года. Для обес-

печения того, чтобы это произошло, Генеральный секретарь считает, что Статут Трибунала по спорам, а также Статут Апелляционного трибунала должны быть одобрены Генеральной Ассамблеей как можно скорее, т.е. в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят второй сессии, для того чтобы можно было избрать и назначить судей Трибунала по спорам достаточно заблаговременно до 1 января 2009 года.

125. Что касается проекта статута Апелляционного трибунала, то Генеральный секретарь предлагает, чтобы Трибунал, выступая в качестве административного трибунала, рассматривал:

а) заявления в отношении решений, вынесенных до 31 декабря 2008 года Генеральным секретарем или административным руководителем и касающихся какого-либо доклада Объединенного апелляционного совета, Объединенного дисциплинарного комитета или Дисциплинарного комитета;

б) нерассмотренные заявления, поданные в нынешний Административный трибунал Организации Объединенных Наций до 1 января 2009 года;

с) заявления в отношении решений, вынесенных Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций или административными руководителями организаций, на которые не распространяется юрисдикция Трибунала по спорам (см. A/62/294, пункт 152).

126. Рассмотрев вопрос о масштабах необходимого перехода и используя дополнительные знания и информацию, которые имеются в настоящее время, Генеральный секретарь более не считает, что это является наиболее эффективным и практичным решением.

127. Несмотря на все добросовестно предпринимаемые усилия, неизбежно накопится значительное число дел, возбужденных в Административном трибунале, которые не будут рассмотрены к 31 декабря 2008 года. Помимо очень большого числа уже ожидающих рассмотрения в настоящее время дел, в течение 2008 года будут по-прежнему возбуждаться дела, особенно с учетом того, что предполагается также, что объединенные апелляционные советы, объединенные дисциплинарные комитеты и дисциплинарные комитеты будут продолжать работать до конца этого года. С учетом средних показателей за прошлые годы и предполагаемого числа новых дел в 2008 году предполагается, что по состоянию на конец 2008 года на рассмотрении Административного трибунала будут по-прежнему находиться более 130 дел.

128. Маловероятно, что Апелляционный трибунал сможет приступить к рассмотрению дел до середины 2009 года, поскольку его первая сессия будет посвящена принятию правил процедуры и вынесению решений по другим организационным вопросам. Если на этом этапе Апелляционный трибунал будет перегружен более 100 делами, доставшимися ему в наследство от старой системы, которые необходимо будет рассматривать на основании нынешнего Статута Административного трибунала, это на деле приведет к задержке с внедрением новой системы отправления правосудия. Совершенно ясно, что это не является желательным.

129. Вместо этого Генеральный секретарь предлагает, чтобы все заявления, поданные в нынешний Административный трибунал и ожидающие рассмотрения по состоянию на 31 декабря 2008 года, были переданы Трибуналу по спо-

рам 1 января 2009 года. С тем чтобы этот вариант был практически осуществимым, Генеральный секретарь предлагает в качестве переходной меры укрепить Трибунал по спорам тремя судьями *ad litem* и вспомогательным персоналом в 2009 году для ликвидации отставания в рассмотрении дел. Поскольку судьи Трибунала по спорам работают на постоянной основе, а не во время двух ежегодных сессий, как в случае с Апелляционным трибуналом, он будет иметь больше возможностей для разбора большого числа дел. Другое преимущество заключается в том, что накопившиеся дела могут быть распределены между тремя местами нахождения Трибунала по спорам. Осуществление этого предложения позволило бы новому Апелляционному трибуналу, не обремененному старыми обязательствами, сконцентрировать внимание на своей надлежащей роли в качестве апелляционной инстанции.

130. Поэтому к Генеральной Ассамблее обращается просьба утвердить три временные должности уровня Д-2 для судей *ad litem* для усиления потенциала Трибунала по спорам в течение одного года. Что касается других судебных должностей, то Совет по внутреннему правосудию рассмотрит соответствующие кандидатуры. Кроме того, потребуется временный персонал общего назначения в составе двух сотрудников по правовым вопросам (С-2) и двух сотрудников категории общего обслуживания в течение одного года.

131. Генеральный секретарь ждет от Генеральной Ассамблеи решения о переходных мерах, с тем чтобы в окончательные тексты статута Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала можно было включить соответствующие формулировки.

Приложение I

Проект статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

Статья 1

Настоящим Статутом учреждается Трибунал, которому присваивается название: Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций.

Статья 2

1. В компетенцию Трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям, поданным лицами, указанными в статье 3(1) настоящего Статута, против Организации Объединенных Наций, включая отдельно управляемые фонды и программы Организации Объединенных Наций:

а) для обжалования административного решения, которое предположительно не согласуется с условиями назначения или условиями найма; или

б) для обжалования административного решения о принятии той или иной дисциплинарной меры.

2. В компетенцию Трибунала по спорам входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям, поданным сотрудниками, с просьбой о приостановлении принятия мер в отношении оспариваемого административного решения, которое находится на этапе управленческой оценки. Решение Трибунала по спорам по такому заявлению не подлежит обжалованию.

3. В компетенцию Трибунала по спорам входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям, поданным ассоциацией персонала, указанной в статье 3(3) настоящего Статута, против Организации Объединенных Наций или отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций:

а) для обеспечения соблюдения прав ассоциаций персонала, признаваемых согласно Положениям и Правилам о персонале;

б) для обжалования административного решения, которое предположительно не согласуется с условиями назначения или условиями найма, от имени группы поименованных сотрудников, которые имеют право подавать такое заявление согласно статье 2(1) настоящего Статута и которые были затронуты одним и тем же административным решением, основанным на одном и том же комплексе фактов; или

с) для поддержки заявления одного или нескольких сотрудников, которые имеют право обжаловать одно и то же административное решение согласно статье 2(1)(а) настоящего Статута, посредством представления записки *amicus curiae* или вступления в дело.

4. В случае спора о компетенции Трибунала по спорам согласно настоящему Статуту этот вопрос решает Трибунал.

5. В качестве одной из переходных мер — Трибунал по спорам обладает юрисдикцией в отношении: а) дел, переданных ему 1 января 2009 года объединенным апелляционным советом или объединенным дисциплинарным комитетом, учрежденным Организацией Объединенных Наций, или другим аналогич-

ным органом, учрежденным отдельно управляемым фондом или программой, и b) заявлений, поданных в Административный трибунал Организации Объединенных Наций до 1 января 2009 года, которое не было рассмотрено Административным трибуналом по состоянию на 31 декабря 2008 года.

Статья 3

1. Заявление в соответствии со статьей 2(1) настоящего Статута может подавать:

a) любой сотрудник Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций или отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций;

b) любой бывший сотрудник Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций или отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций;

c) любое лицо, предъявляющее требования от имени утратившего дееспособность или умершего сотрудника Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций или отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций;

d) любое лицо, выполняющее работу в форме оказания личных услуг Секретариату Организации Объединенных Наций или отдельно управляемым фондам и программам Организации Объединенных Наций независимо от вида заключенного с ним контракта, за исключением лиц, относящихся к следующим категориям:

i) военнослужащие или сотрудники полиции в операциях по поддержанию мира;

ii) добровольцы (кроме добровольцев Организации Объединенных Наций);

iii) стажеры;

iv) безвозмездно предоставляемый персонал категории II (персонал, предоставленный Организации Объединенных Наций правительством или другой стороной, оплачивающими услуги такого персонала, и не подпадающий под действие какого-либо иного установленного режима); или

v) лица, выполняющие работу в связи с поставками товаров или услуг, выходящих за рамки их личных услуг, или во исполнение контракта, заключенного с поставщиком, подрядчиком или консалтинговой компанией.

2. Просьба о приостановлении принятия мер согласно статье 2(2) настоящего Статута может подаваться сотрудником Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций или отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций.

3. Заявление согласно статье 2(3) настоящего Статута может подаваться ассоциацией персонала, признанной согласно положению 8.1(b) Положений о персонале Организации Объединенных Наций.

Статья 4

1. Трибунал по спорам состоит из трех судей, занятых полный рабочий день, и двух судей, занятых половину рабочего дня.
2. Судьи назначаются Генеральной Ассамблеей из списка кандидатов, составленного Советом по внутреннему правосудию, учрежденным в соответствии с резолюцией 62/228 Генеральной Ассамблеи. В составе Трибунала не может быть двух граждан одного и того же государства. Должна быть обеспечена гендерная и региональная сбалансированность.
3. Для того чтобы иметь право быть назначенным судьей, лицо должно:
 - а) иметь высокие моральные качества; и
 - б) обладать по меньшей мере десятилетним опытом судебной деятельности в области административного права или его эквивалента в рамках одной или нескольких национальных правовых систем.
4. Судья Трибунала по спорам назначается на один семилетний срок, который не может продлеваться. В качестве переходной меры двое из судей (один судья, занятый полный рабочий день, и один судья, занятый половину рабочего дня), определяемых жеребьевкой из первоначального состава, будут работать три года и могут быть повторно назначены в состав того же Трибунала по спорам на новый семилетний срок, не подлежащий продлению.
5. Судья Трибунала по спорам, назначенный на место другого судьи, срок полномочий которого еще не истек, занимает должность до истечения срока полномочий своего предшественника и может быть повторно назначен на один семилетний срок, не подлежащий продлению.
6. Бывший судья Трибунала по спорам не имеет права на последующее назначение на любую другую должность в Организации Объединенных Наций, за исключением другой судебской должности.
7. Трибунал по спорам избирает Председателя.
8. Судья Трибунала по спорам выступает в своем личном качестве и является полностью независимым.
9. Судья Трибунала по спорам, у которого имеется конфликт интересов в каком-либо ином деле, должен заявить самоотвод.
10. Судья Трибунала по спорам может быть отстранен от должности только Генеральной Ассамблеей на основании доказанного проступка или неспособности выполнять свои обязанности.
11. Судья Трибунала по спорам может уйти в отставку посредством уведомления Генеральной Ассамблеи через Генерального секретаря.

Статья 5

Трое судей Трибунала по спорам, занятых полный рабочий день, обычно выполняют свои функции соответственно в Нью-Йорке, Женеве и Найроби. Трибунал по спорам может принимать решение о проведении сессии в других местах службы, в зависимости от рабочей нагрузки.

Статья 6

1. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций осуществляет административные мероприятия, необходимые для функционирования Трибунала.
2. Секретариаты Трибунала по спорам учреждаются в Нью-Йорке, Женеве и Найроби, и каждый из них состоит из Секретаря и такого другого персонала, который может потребоваться.
3. Расходы Трибунала по спорам несет Организация Объединенных Наций.
4. Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам, выплачивается, в применимых и надлежащих случаях, Секретариатом Организации Объединенных Наций или отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций, или специализированным учреждением, Организацией или органом, которые признали юрисдикцию Трибунала по спорам.

Статья 7

1. С учетом положений настоящего Статута Трибунал устанавливает свой регламент.
2. Регламент включает в себя положения, касающиеся:
 - a) организации работы;
 - b) представления бумаг и процедуры, которой надлежит следовать в их отношении;
 - c) процедур, относящихся к обеспечению конфиденциальности и неприемлемости устных или письменных заявлений, сделанных в рамках процесса посредничества;
 - d) вступления в дело лиц, которые не являются сторонами дела и права которых могут быть затронуты решением;
 - e) устных слушаний;
 - f) публикации решений; и
 - g) иных вопросов, относящихся к функционированию Трибунала по спорам.

Статья 8

1. Заявление принимается к производству, если:
 - a) Трибунал по спорам обладает компетенцией рассматривать и выносить решение по заявлению в соответствии со статьей 2 настоящего Статута;
 - b) заявитель имеет право подавать заявление в соответствии со статьей 3 настоящего Статута;
 - c) в случае необходимости заявитель ранее представил оспариваемое административное решение на управленческую оценку;

d) когда Трибунал по спорам не приостановил действие или не отказался от применения положения о сроке, заявление представлено в следующие применимые сроки:

i) в случаях, когда просьба об управленческой оценке требуется, заявление должно быть подано:

a. в течение 30 дней после получения заявителем ответа на управленческую оценку; или

b. в течение 30 дней после истечения 45-дневного периода для ответа, если ответ на управленческую оценку не представлен;

ii) в случаях, когда просьба об управленческой оценке не требуется, заявление должно быть подано в течение 30 дней после уведомления о получении заявителем административного решения.

2. Заявление не принимается к производству, если спор, связанный с оспариваемым административным решением был урегулирован соглашением, достигнутым в порядке посредничества. Однако заявитель может подать заявление об обеспечении выполнения соглашения, достигнутого в порядке посредничества, которое принимается к производству, если соглашение не было выполнено своевременно или если оно предусматривает такую возможность.

3. Трибунал по спорам может принять решение о приостановлении действия или отказе от применения положения о сроке в любом деле.

4. Подача жалобы не влечет приостановления исполнения оспариваемого административного решения.

5. Заявление и другие бумаги подаются на любом из официальных языков Организации Объединенных Наций.

6. В качестве переходной меры — дело, переданное 1 января 2009 года в соответствии со статьей 2(5) настоящего Статута, должно также согласовываться со сроками для переходных мер, которые применимы к таким делам и которые будут предусмотрены отдельно административной инструкцией.

Статья 9

1. Трибунал по спорам может выносить постановление о представлении документов или таких других доказательств, которые он считает необходимыми.

2. Трибунал по спорам принимает решение о том, необходима ли личная явка заявителя на устное разбирательство, и о соответствующих способах удовлетворения требования в отношении такой явки.

3. Устное разбирательство в Трибунале по спорам проводится публично, кроме случаев, когда Трибунал по своей инициативе или по просьбе одной из сторон выносит решение о том, что обстоятельства требуют, чтобы разбирательство проходило при закрытых дверях.

Статья 10

1. Трибунал по спорам приостанавливает производство по делу по просьбе одной из сторон в деле.

2. В любое время в ходе своих обсуждений Трибунал по спорам может выносить постановления относительно следующих мер, которые являются окончательными и не подлежат обжалованию:

a) промежуточное постановление о предоставлении временной защиты одной из сторон, включая приостановление действия мер по осуществлению оспариваемого административного решения; и

b) передача дела на урегулирование в порядке посредничества.

3. До разрешения дела по существу, если Трибунал по спорам сделает вывод о том, что соответствующая процедура, установленная в Положениях и Правилах о персонале или применимых административных инструкциях, не была соблюдена, Трибунал по спорам может вернуть дело для возбуждения или исправления требуемой процедуры. В таких случаях Трибунал по спорам может вынести постановление о выплате компенсации за процессуальную задержку, которая не превышает эквивалента чистого базового оклада за три месяца.

4. Когда Трибунал по спорам определяет, что заявление является обоснованным, он может вынести постановление об одной или нескольких из следующих мер:

a) отмена оспариваемого административного решения или реальное исполнение, при условии, что, когда оспариваемое административное решение касается назначения, повышения в должности или увольнения, Трибунал по спорам также устанавливает сумму компенсации, которую ответчик может решить выплатить в качестве альтернативы постановлению об отмене оспариваемого административного решения или реальном исполнении;

b) компенсация, которая обычно не превышает эквивалента чистого базового оклада заявителя за два года. Трибунал может, однако, распорядиться об уплате более высокого возмещения в исключительных случаях и изложить мотивы такого решения;

c) проценты; или

d) издержки.

5. Когда Трибунал по спорам определяет, что та или иная сторона явно злоупотребила процессом разбирательства в Трибунале, он может обязать эту сторону покрыть издержки.

6. Трибунал по спорам не может присуждать убытки в порядке наказания или штрафные убытки.

7. Трибунал по спорам может передавать соответствующие дела Генеральному секретарю или административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности.

8. Решения Трибунала по спорам обычно принимаются одним судьей. Трибунал может принять решение о передаче дела коллегии из трех судей для вынесения решения.

Статья 11

1. Решения Трибунала по спорам издаются в письменном виде и содержат мотивы, на которых они основаны.
2. Обсуждения Трибунала по спорам являются конфиденциальными.
3. Решения Трибунала по спорам являются обязательными для сторон.
4. Решения Трибунала по спорам составляются на любом из шести официальных языков Организации Объединенных Наций в двух подлинных экземплярах, которые сдаются на хранение в архив Организации Объединенных Наций.
5. Копия решения Трибунала по спорам препровождается каждой из сторон в деле.
6. Секретариат Трибунала публикует решения Трибунала по спорам и обеспечивает к ним общий доступ.

Статья 12

1. Любая сторона может просить Трибунал по спорам о пересмотре решения на основании открытия какого-либо решающего факта, который при вынесении решения был не известен Трибуналу по спорам, а также той стороне, которая просит о пересмотре, при том условии, что такое незнание не было результатом небрежности. Ходатайство должно быть представлено в течение одного года с даты решения.
2. Канцелярские или арифметические ошибки могут быть в любое время исправлены Трибуналом по спорам по его собственной инициативе или по просьбе любой из сторон.
3. Любая сторона может ходатайствовать перед Трибуналом по спорам о толковании решения или о вынесении постановления об его исполнении.

Статья 13

Изменения в настоящий Статут могут вноситься решениями Генеральной Ассамблеи.

Приложение II

Проект статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

Статья 1

Настоящим Статутом учреждается Трибунал, которому присваивается название Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций.

Статья 2

1. В компетенцию Трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по апелляциям на решения, вынесенные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций, в которых утверждается, что Трибунал по спорам:

- a) вышел за рамки своей юрисдикции или компетенции;
- b) не осуществил возложенную на него юрисдикцию;
- c) совершил грубейшую процессуальную ошибку, которая привела к сбою в отправлении правосудия;
- d) допустил ошибку по вопросу права; или
- e) допустил ошибку по вопросу существенного факта.

2. Апелляция может подаваться любой из сторон (например, заявителем или ответчиком) в деле, по которому вынесено решение Трибунала по спорам, или ее преемником.

3. Апелляционный трибунал принимает решение о своей собственной компетенции.

4. В компетенцию Апелляционного трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям о предполагаемом несоблюдении положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций вследствие решений Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, представляемым:

a) любым сотрудником участвующей в Пенсионном фонде организации, признавшей юрисдикцию Апелляционного трибунала в делах Пенсионного фонда, если этот сотрудник является участником Фонда в соответствии со статьей 21 положений Фонда, даже в случае прекращения его трудовых отношений, а также любым лицом, унаследовавшим права этого сотрудника после его смерти;

b) любым другим лицом, которое способно доказать, что оно может претендовать на права, предусмотренные в положениях Пенсионного фонда, в силу участия в Фонде сотрудника такой участвующей организации.

5. В компетенцию Апелляционного трибунала входит рассмотрение и разрешение дел по заявлениям, поданным против специализированного учреждения, поставленного в связь с Организацией Объединенных Наций в соответствии с положениями статей 57 и 63 Устава Организации Объединенных Наций, или другой международной организации или органа, учрежденных на основании договора и участвующих в общей системе службы, если было заключено

специальное соглашение между соответствующим учреждением, организацией или органом и Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций об установлении условий, касающихся юрисдикции Апелляционного трибунала. Такое специальное соглашение предусматривает, что соответствующее учреждение, организация или орган обязаны выполнять решения Апелляционного трибунала и нести ответственность за выплату любой компенсации, присужденной Апелляционным трибуналом их сотрудникам, и включает, среди прочих, постановления относительно их участия в административных мероприятиях, необходимых для функционирования Апелляционного трибунала, и относительно их участия в расходах Апелляционного трибунала.

Статья 3

1. В состав Трибунала входят семь судей.
2. Судьи Апелляционного трибунала назначаются Генеральной Ассамблеей из списка кандидатов, составленного Советом по внутреннему правосудию, учрежденным в соответствии с резолюцией 62/228 Генеральной Ассамблеи. В составе Апелляционного трибунала не может быть двух граждан одного и того же государства. Должна быть обеспечена гендерная и региональная сбалансированность.
3. Для того чтобы иметь право быть назначенным судьей, лицо должно:
 - a) иметь высокие моральные качества; и
 - b) обладать по меньшей мере пятнадцатилетним опытом судебной деятельности в области административного права или его эквивалента в одной или нескольких национальных юрисдикциях.
4. Судьи Апелляционного трибунала назначаются на один семилетний срок, который не может продлеваться. В качестве переходной меры трое из определяемых жеребьевкой из первоначального состава судей будут работать три года и могут быть повторно назначены в состав того же Апелляционного трибунала на новый семилетний срок, не подлежащий продлению.
5. Судья Апелляционного трибунала, назначенный на место другого судьи, срок полномочий которого еще не истек, занимает должность до истечения срока полномочий своего предшественника и может быть повторно назначен на один семилетний срок, не подлежащий продлению.
6. Судья Апелляционного трибунала не имеет право на назначение на любую должность в Организации Объединенных Наций, за исключением другой судебной должности.
7. Апелляционный трибунал избирает Председателя и двух заместителей Председателя.
8. Судья Апелляционного трибунала выступает в своем личном качестве и является полностью независимым.
9. Судья Апелляционного трибунала, у которого имеется конфликт интересов в каком-либо деле, должен заявить самоотвод.

10. Судья Апелляционного трибунала может быть отстранен от должности только Генеральной Ассамблеей на основании доказанного проступка или неспособности выполнять свои обязанности.

11. Судья Апелляционного трибунала может уйти в отставку посредством уведомления Генеральной Ассамблеи через Генерального секретаря.

Статья 4

1. Апелляционный трибунал собирается на очередные сессии в сроки, установленные его регламентом, при условии, что в его списке имеется достаточно дел, которые, по мнению Председателя, дают основание для созыва сессии.

2. Чрезвычайные сессии могут созываться Председателем, если этого требуют дела, имеющиеся в списке.

Статья 5

1. Генеральный секретарь осуществляет административные мероприятия, необходимые для функционирования Апелляционного трибунала.

2. Секретариат Апелляционного трибунала учреждается в Нью-Йорке и состоит из Секретаря и такого другого персонала, который может потребоваться.

3. Расходы Апелляционного трибунала несет Организация Объединенных Наций.

4. Компенсация, присужденная Апелляционным трибуналом, выплачивается, в применимых и надлежащих случаях, Секретариатом Организации Объединенных Наций или отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций или специализированным учреждением, организацией или органом, которые признали юрисдикцию Апелляционного трибунала.

Статья 6

1. С учетом положений настоящего Статута Трибунал устанавливает свой регламент.

2. Регламент включает в себя положения, касающиеся:

- a) выборов Председателя и заместителей Председателя;
- b) состава Трибунала на его сессиях;
- c) организации работы;
- d) представления бумаг и процедуры, которой надлежит следовать в их отношении;
- e) процедур, относящихся к обеспечению конфиденциальности и неприемлемости устных и письменных заявлений, сделанных в рамках процесса посредничества;
- f) вступления в дело лиц, которые не являются сторонами дела и права которых могут быть затронуты решением;
- g) устных слушаний;

- h) публикации решений; и
- i) иных вопросов, относящихся к функционированию Трибунала.

Статья 7

1. Апелляция принимается к производству, если:
 - a) Апелляционный трибунал обладает компетенцией рассматривать и выносить решение по апелляции, в соответствии со статьей 2(1) настоящего Статута;
 - b) заявитель имеет право подавать апелляцию в соответствии со статьей 2(2) настоящего Статута; и
 - c) апелляция подана в течение 45 дней с даты получения решения Трибунала по спорам или Апелляционный трибунал приостановил действие или не отказался от применения положения о сроке.
2. Для целей заявлений с утверждениями о несоблюдении положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций вследствие решений Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций заявление принимается к производству, если оно подано в течение 90 дней с даты получения решения Правления.
3. Апелляционный трибунал может принять решение о приостановлении действия или отказе от применения положения о сроке в любом деле.
4. Подача апелляции не влечет приостановления исполнения оспариваемого решения.
5. Апелляция и другие бумаги подаются на одном из официальных языков Организации Объединенных Наций.

Статья 8

1. Апелляционный трибунал может выносить постановление о представлении документов или таких других доказательств, которые он считает необходимыми.
2. Апелляционный трибунал принимает решение о том, необходима ли личная явка подателя апелляции на устное разбирательство, и о соответствующих способах удовлетворения требования в отношении такой явки.
3. Судьи, назначенные для рассмотрения дела, определяют необходимость проведения устных слушаний.
4. Устное разбирательство в Апелляционном трибунале проводится публично, кроме случаев, когда Апелляционный трибунал по своей инициативе или по просьбе одной из сторон выносит решение о том, что обстоятельства требуют, чтобы разбирательство проходило при закрытых дверях.

Статья 9

1. Апелляционный трибунал может выносить постановление, в частности о следующем:
 - a) отмена оспариваемого решения;

- b) реальное исполнение;
- c) компенсация;
- d) проценты; и
- e) издержки.

2. Когда Апелляционный трибунал определяет, что та или иная сторона явно злоупотребила апелляционным процессом, он может обязать эту сторону покрыть издержки.

3. Апелляционный трибунал не может присуждать убытки в порядке наказания или штрафные убытки.

4. Апелляционный трибунал может выносить постановления о промежуточных и/или обеспечительных мерах.

5. Трибунал может вернуть дело в Трибунал по спорам и принять решение о производстве выплаты в связи с его решением о возвращении вследствие процессуальной задержки, размер которой не превышает суммы, эквивалентной чистому базовому окладу за три месяца.

6. Апелляционный трибунал может передавать соответствующие дела на рассмотрение Генерального секретаря или административных руководителей отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер в целях обеспечения подотчетности.

Статья 10

1. Дела в Апелляционном трибунале обычно рассматриваются коллегией в составе трех судей и решаются большинством голосов.

2. Когда Председатель или любые два члена, участвующие в рассмотрении любого конкретного дела, считают, что в связи с данным делом возникает серьезный вопрос права, они могут в любое время до вынесения решения передать это дело на рассмотрение Трибунала полного состава. Кворум в таких делах составляют пять членов.

3. Решения Апелляционного трибунала издаются в письменном виде и содержат мотивы, на которых они основаны.

4. Обсуждения Апелляционного трибунала являются конфиденциальными.

5. Решения Апелляционного трибунала являются обязательными для сторон.

6. Решения Апелляционного трибунала являются окончательными и не подлежат обжалованию, при условии соблюдения положений статьи 11 настоящего Статута.

7. Решения Апелляционного трибунала составляются на любом из официальных языков Организации Объединенных Наций в двух подлинных экземплярах, которые сдаются на хранение в архив Организации Объединенных Наций.

8. Копия решения препровождается каждой из сторон в деле.

9. Секретариат Трибунала публикует решения Апелляционного трибунала и обеспечивает к ним общий доступ.

Статья 11

1. Любая сторона может просить Апелляционный трибунал о пересмотре решения на основании открытия какого-либо решающего факта, который при вынесении решения был неизвестен Апелляционному трибуналу, а также той стороне, которая просит о пересмотре, при том условии, что такое незнание не было результатом небрежности. Ходатайство должно быть подано в течение одного года с даты решения.
2. Канцелярские и арифметические ошибки могут быть в любое время исправлены Апелляционным трибуналом по его собственной инициативе или по просьбе любой из сторон.
3. Любая сторона может ходатайствовать перед Апелляционным трибуналом о толковании решения или о вынесении постановления о его исполнении.

Статья 12

Изменения в настоящий Статут могут вноситься решениями Генеральной Ассамблеи.
