

Distr.: General
11 July 2023
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون

البند 150 من جدول الأعمال المؤقت *

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها 261/61 و 228/62 و 253/63، أن تنشئ نظاماً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية وكفاية الموارد واللامركزية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل في الأمم المتحدة. وقد بدأ العمل بهذا النظام في 1 تموز/يوليه 2009.

ويقدم الأمين العام في هذا التقرير، بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في عام 2022، ويبيدي ملاحظات بشأنه.

ويتضمن هذا التقرير أيضاً استجابة موحدة لما طلبته الجمعية العامة في قرارها 260/77.

والجمعية العامة مدعوة إلى اتخاذ إجراءات على النحو المبين في الفقرة 112.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/78/100

260923 180923 23-13549 (A)



المحتويات

الصفحة

3	أولا - لمحة عامة
3	ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل
3	ألف - الاتجاهات والملاحظات
4	باء - وظيفة التقييم الإداري
6	جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
12	دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
17	هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
18	واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه
18	ثالثا - الإجراءات المتخذة استجابةً للمسائل المتصلة بإقامة العدل
18	ألف - لمحة عامة
19	باء - إجراءات الاستجابة
31	رابعا - مسائل أخرى
31	ألف - السوابق القضائية للمحكمتين فيما يتعلق بحجب أسماء المدعين فيما يصدر من أحكام
32	باء - التعويضات الممنوحة
32	خامسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

المرفقات

33	الأول - رد على الملاحظات الواردة في التقارير المتعلقة بأنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في الفترة من 2018 إلى 2021
44	الثاني - تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، التي اعتمدها المحكمة في 28 نيسان/أبريل 2022 و 16 حزيران/يونيه 2023
68	الثالث - تعليقات من المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
72	الرابع - موقف محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من تعديل المادة 9 (4) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات الذي اقترحه الأمين العام
76	الخامس - مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام 2022 أو التي سُدِّدت في عام 2022

أولا - لمحة عامة

- 1 - أنشأت الجمعية العامة نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة بموجب قراراتها 261/61 و 228/62 و 253/63 وبدأ العمل به في 1 تموز/يوليه 2009. ويرد بيان النظام وأدوار الجهات صاحبة المصلحة فيه في المرفق الأول لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة الذي صدر للدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة (A/74/172). ويرد في المرفق الثاني لذلك التقرير رسم تخطيطي للنظام.
- 2 - ويتضمن هذا التقرير معلومات عن سير عمل نظام إقامة العدل في عام 2022، ويستجيب للطلبات المحددة التي قدمتها الجمعية العامة في قرارها 260/77.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - الاتجاهات والملاحظات

- 3 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 27 من القرار 260/77، أن يواصل تتبع البيانات المتعلقة بعدد القضايا التي تتلقاها وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات لكي تتبين أي اتجاهات مستجدة، وأن يبلغ عن ذلك في سياق تقريره المقبل.
- 4 - ففي الأمانة العامة، تلقت وحدة التقييم الإداري 368 طلبا في عام 2022، أي بانخفاض عما كان في العام السابق، وهو 652 طلبا. وفي هذا الصدد، يظهر من استعراض لأعداد الطلبات على مدى الأعوام الخمسة الماضية في الجدول 1 أن عبء القضايا السنوي لا يزال متقلبا. ولم تلاحظ الوحدة في عام 2022 وجود مسائل عامة يمكن أن تفسر عدد الطلبات. وأغلب الطلبات التي تلقتها الوحدة خلال العام تتعلق بانتهاء الخدمة (حوالي 21 في المائة)، والتعيين والترقية (حوالي 21 في المائة)، والمرتبات والبدلات ذات الصلة (11 في المائة). ومن مجموع الطلبات الواردة في عام 2022 إلى الأمانة العامة، أغلقت الوحدة 328 طلبا بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، وهو ما يتفق، كنسبة مئوية من مجموع الطلبات الواردة (90 في المائة)، مع ناتج الأعوام السابقة. وكما كان الحال في السنوات الماضية، ورد عدد كبير من الطلبات من موظفين عاملين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (حوالي 50 في المائة). وفي عام 2022، لم تتم إحالة معظم طلبات التقييم الإداري المقدمة في الأمانة العامة (71 في المائة) إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وهذا يشير إلى أن وظيفة التقييم الإداري لا تزال تؤدي دوراً بالغ الأهمية في إيجاد الحلول للموظفين.
- 5 - وخلال عام 2022، ارتفع عدد جلسات الاستماع الشفوية في محكمة المنازعات ليصل إلى 142 جلسة، مقارنة بـ 98 في عام 2021. وشمل ذلك زيادة في استخدام قاعات المحكمة فعليا، ولا سيما في نيروبي، حيث عقدت 110 جلسات استماع. واستمر استخدام قاعة المحكمة الافتراضية، التي تربط بين الشهود والمحامين والقضاة وغيرهم من المشاركين من مختلف المواقع.
- 6 - وفي عام 2022، سُجلت 235 قضية جديدة لدى محكمة المنازعات، مقابل 215 في عام 2021. وهذا ما يمثل زيادة بنسبة 8,5 في المائة عما كان في عام 2021. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان لدى محكمة المنازعات 121 قضية قيد النظر، مقارنة بما عدده 131 قضية قيد النظر في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وإجمالا، كانت هناك 28 قضية قيد النظر على مدى 400 يوم حتى 31 كانون

الأول/ديسمبر 2021. ولم يظل قيد النظر لأكثر من 400 يوم، لأسباب إجرائية مختلفة، سوى 9 قضايا حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

7 - وساعد تشكل محكمة المنازعات الذي يضم ثلاث قاضيات متفرغات وستة قضاة غير متفرغين على تعبئة الموارد القضائية كلما دعت الضرورة إلى ذلك. وتمشيا مع عبء القضايا وعدم وجود قضايا متراكمة، تم إصدار 10 تعيينات لمدة ثلاثة أشهر في عام 2022، مقارنة بـ 12 تعيين من هذا القبيل في عام 2021. فبالنظر إلى ارتفاع عدد القضايا في نيروبي خلال عام 2022، أصدرت الرئيسة سبع تعيينات لقضاة غير متفرغين في نيروبي، واثنين في جنيف وواحد في نيويورك. وفي عام 2022، صارت التعيينات تدريجيا تتطلب من القضاة غير المتفرغين قضاء مزيد من الوقت في أماكن العمل. وتم تعيين لمدة قصيرة لم تتجاوز الشهر الواحد في نيويورك لتوفير قاض مناوب في غياب القاضي المتفرغ. وإضافة إلى ذلك، صدرت تعيينات قصيرة الأجل من أجل جلسة عامة لمحكمة المنازعات عُقدت بالحضور الشخصي في نيويورك، بحضور جميع القضاة شخصيا.

8 - وفي عام 2022، فصلت محكمة المنازعات في 246 قضية، بينما أحييت 5 قضايا إضافية بين أقلام المحكمة، وصدر 136 حكما (انظر الجدول 5). وبنت القاضيات المتفرغات في 111 قضية من أصل 246 قضية تم الفصل فيها (45 في المائة)، وبنت القضاة غير المتفرغين في 135 قضية (55 في المائة). وأصدرت القاضيات المتفرغان 62 حكما من أصل 136 حكما، وأصدر القضاة غير المتفرغين 74 حكما.

9 - وفي عام 2022، عقدت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف جلسة واحدة عن بعد وجلستين بالحضور الشخصي في نيويورك، وأصدرت 124 حكما، وبنت في 147 قضية. ويمثل هذا زيادة بنسبة 13 في المائة في الأحكام وزيادة بنسبة 17 في المائة في القضايا التي تم البت فيها مقارنة بعام 2021، عندما أصدرت المحكمة 109 أحكام وفصلت في 122 قضية. وتحققت هذه النتائج بينما كان أحد المناصب القضائية في محكمة الاستئناف شاغرا طيلة الجزء الأوفر من عام 2022. واستمر عدد القضايا التي تلقتها محكمة الاستئناف في الانخفاض في عام 2022، حيث وردت 124 قضية، مقارنة بما عدده 140 قضية في عام 2021 و 159 في عام 2020.

10 - وفي تشرين الأول/أكتوبر 2022، أطلق مكتب إقامة العدل بوابة السوابق القضائية لأحكام المحكمتين باللغتين الإنكليزية والفرنسية، وهما لغتا عمل المحكمتين.

باء - وظيفة التقييم الإداري

11 - التقييم الإداري، الوارد وصفه في المرفق الأول للوثيقة A/74/172، هو الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل.

12 - ويرد في الجدول 1 عدد طلبات التقييم الإداري الواردة بين عام 2009 وعام 2022 إلى الأمانة العامة والصناديق والبرامج. ويقدم الجدول 2 الأعداد المتصلة بالبت في طلبات التقييم الإداري لدى الأمانة العامة والصناديق والبرامج في عام 2022. ويقدم الجدول 3 الأعداد المتصلة بمآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات عقب التقييم الإداري في عام 2022. ولا يشمل الجدول الدعاوى المرفوعة أمام محكمة المنازعات بشأن القرارات الإدارية التي لم تخضع للتقييم الإداري.

الجدول 1

طلبات التقييم الإداري الواردة في الفترة 2009-2022

الطلبات الواردة							السنة
الأمم المتحدة	منظمة الأمم المتحدة للطفولة للمرأة	صندوق الأمم المتحدة للسكان	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	الأمانة العامة	
—	2	لا ينطبق	1	36	20	184	2009
—	16	4	1	22	13	427	2010
—	33	5	4	77	17	952	2011
—	60	18	4	56	11	837	2012
—	18	10	4	57	31	933	2013
—	31	23	1	45	37	1 541	2014
—	18	16	1	130	33	873	2015
2	41	12	4	100	12	944	2016
11	33	3	44	110	54	1 888	2017
9	58	14	39	94	55	1 182	2018
3	26	16	12	53	39	704	2019
2	30	8	7	53	38	404	2020
5	25	18	21	64	30	652	2021
3	25	9	10	61	18	368	2022
35	416	156	153	958	408	11 889	المجموع

الجدول 2

البت في طلبات التقييم الإداري في عام 2022

الطلبات التي تم البت في طلبات التقييم الإداري في عام 2022 ^(١) تم تأكيدها التي أُلغيت بطريقة أخرى للمنازعات في عام 2022 عام 2023 ^(٢)						الطلبات التي تم البت في طلبات التقييم الإداري التي تُعن فيها الطلبات	الكيان
328	240 ^(ج)	2	68	97	40	الأمانة العامة	
22	15	0	7	1	0	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	
55	33	1	21	10	25	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	
10	4	0	1	0	5	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	
23	19	1	3	3	4	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	
9	5	2	2	2	0	صندوق الأمم المتحدة للسكان	
4	4	0	0	0	0	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	

(أ) تشمل القضايا الواردة في عام 2022 والقضايا المرحّلة من عام 2021 وما قبله.

(ب) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تُحسم في عام 2022 ورُحّلت إلى عام 2023.

(ج) تشمل 102 من الطلبات التي اعتُبر أنها لا تستوفي شرط المقبولية.

الجدول 3

مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام 2022، بعد التقييم الإداري

الكيان	مجموع القضايا ^(أ)	القضايا التي تمت تسويتها أو سُحبت	القرارات التي تم تأكيدها	القرارات التي تم تأكيدها جزئياً	القرارات التي أُبطلت
الأمانة العامة	82	27	47	2	6
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	6		4	1	1
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	8	3	5	0	0
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	2	0	2	0	0
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	2	0	2	0	0
صندوق الأمم المتحدة للسكان	6	2	3	1	0
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	1	0	0	0	1

(أ) تشمل جميع القضايا التي تولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (ما عدا دعاوى تعليق تنفيذ القرار الإداري) والتي بنت فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو قام الطرفان بتسويتها أو سحبها المدعي في عام 2022، بغض النظر عن تاريخ ورود الدعوى.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

1 - التشكيلة والرئاسة والجلسات العامة

13 - في عام 2022، كانت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تتألف من: (أ) ثلاث قاضيات متفرغات: جويل آدا (فرنسا) في نيويورك، وتيريسا ماري دا سيلفا برافو (البرتغال) في جنيف، وأغنيشكا كلونوفيتسكا - ميلارت (بولندا) في نيروبي؛ و (ب) ستة قضاة غير متفرغين: فرانسيس بيل (بربادوس)، وفرانشيسكو بوف (إيطاليا)، وإليانور دونالدسون - هانيويل (ترينيداد وتوباغو)، وألكسندر و. هنتر الابن (الولايات المتحدة الأمريكية)، وراشيل صوفي سيكويز (ملاوي)، ومارغريت تيبوليا (أوغندا).

14 - وفي كانون الأول/ديسمبر 2021، أعيد انتخاب القاضية آدا رئيسة لفترة أخرى من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 حزيران/يونيه 2022، وانتخبت القاضية كلونوفيتسكا - ميلارت رئيسة للفترة من 1 تموز/يوليه 2022 إلى 30 حزيران/يونيه 2023.

15 - وعقد قضاة محكمة المنازعات جلسة عامة واحدة بالحضور الشخصي في الفترة من 10 إلى 14 تشرين الأول/أكتوبر 2022 في نيويورك.

2 - الأنشطة القضائية

(أ) عدد القضايا

16 - حتى 1 كانون الثاني/يناير 2022، كان لدى محكمة المنازعات 131 قضية قيد النظر، من بينها 28 قضية ظلت قيد النظر لأكثر من 400 يوم. وفي عام 2022، تلقت المحكمة 235 قضية جديدة وبنت في 246 قضية، منها 136 قضية بنت فيها بأحكام. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان أمام المحكمة 121 قضية قيد النظر، من بينها 9 قضايا ظلت قيد النظر لأكثر من 400 يوم.

17 - ويرد في الجدول 4 العدد الإجمالي للدعاوى التي وردت إلى محكمة المنازعات والدعاوى التي بتت فيها والدعاوى قيد النظر من عام 2009 إلى عام 2022. ويرد في الجدول 5 توزيع عدد دعاوى تعليق تنفيذ القرار الإداري التي وردت إلى محكمة المنازعات وعدد الأحكام الصادرة سنوياً (2009-2022). ويبين الجدول 6 عدد الدعاوى الواردة إلى محكمة المنازعات والدعاوى التي تم البت فيها والدعاوى قيد النظر سنوياً (2009-2022)، حسب مركز العمل.

الجدول 4

الدعاوى التي وردت إلى محكمة المنازعات، والدعاوى التي بتت فيها، والدعاوى التي أحالتها، والدعاوى قيد النظر، على النحو المبلى عنه، في الفترة 2009-2022

السنة	الدعاوى الواردة ^(أ)	الدعاوى التي تم البت فيها	الدعاوى قيد النظر (في نهاية السنة)
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401	257
2017	382	268	372
2018	348	317	404
2019	354	435	323
2020	216	352	189
2021	237	300	131
2022	240 ^(ب)	251 ^(ب)	121
المجموع	4 425	4 314	—

السنة	تعلق تنفيذ الأسس القرار الموضوعية الإحالة			تعلق تنفيذ الأسس القرار الموضوعية الإحالة			تعلق تنفيذ الأسس القرار الموضوعية الإحالة		
	الأسس الموضوعية	القرار الإداري	الإحالة	الأسس الموضوعية	القرار الإداري	الإحالة	الأسس الموضوعية	القرار الإداري	الإحالة
2018	231	85	32	203	82	32	401	3	—
2019	232	76	46	313	76	46	323	—	—
2020	151	65	2	286	64	2	188	1	—
2021	155	60	22	216	62	22	131	—	—
2022	173	62	5	183	63	5	121	—	—

(أ) تشمل الأرقام الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لتعليق تنفيذ قرارات إدارية. ومنذ عام 2018، تم تصنيف الأرقام إلى دعاوى متعلقة بالأسس الموضوعية، ودعاوى لتعليق تنفيذ قرارات إدارية، ودعاوى محالة من مركز عمل إلى آخر من مراكز عمل محكمة المنازعات.

(ب) يشمل خمس قضايا جرت إحالتها.

الجدول 5

دعاوى تعليق تنفيذ قرارات إدارية الواردة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والأحكام الصادرة بشأنها، على النحو المبغ عنه، في الفترة 2010-2022

السنة	الدعاوى الواردة لتعليق تنفيذ قرارات إدارية	الأحكام الصادرة
2010	21	217 (منها 3 أحكام تتعلق بسحب الدعوى)
2011	74	219
2012	45	208 (منها 3 أحكام تتعلق بسحب الدعوى)
2013	109	181 (منها 13 حكماً يتعلق بسحب الدعوى)
2014	57	148 (منها 10 أحكام تتعلق بسحب الدعوى)
2015	85	126
2016	56	221
2017	86	100
2018	85	128 (لا تشمل 9 أحكام تتعلق بسحب الدعوى)
2019	76	159 (لا تشمل 29 حكماً يتعلق بسحب الدعوى)
2020	65	221
2021	62	168
2022	62	136

الجدول 6

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي بتت فيها والدعاوى قيد النظر، على النحو المبغ عنه، في الفترة 2009-2022

السنة	الدعاوى الواردة			الدعاوى التي تم البت فيها			الدعاوى قيد النظر (في نهاية السنة)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96
2018	127	132	89	124	116	77	161	134	109
2019 ⁽¹⁾	67	158	83	136	134	119	94	137	92
2020	62	103	51	74	159	117	82	80	27

السنة	الدعاوى الواردة			الدعاوى التي تم البت فيها			الدعاوى قيد النظر (في نهاية السنة)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
2021	65	107	43	98	121	59	43	55	33
2022	47	127	61	54	137	55	—	—	—
المجموع	1 593	1 578	1 181	1 553	1 501	1 185	—	—	—

(أ) تُدرج الدعاوى المُحالَة في ما بين أقلام المحكمة ضمن بيانات الفترة 2009-2018. واعتباراً من عام 2019، لم تعد الدعاوى المُحالَة بين الأقسام تُدرج في البيانات.

(ب) عدد أحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها

18 - يرد في الجدول 7 العدد الإجمالي لأحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها في الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، حسب مركز العمل. ويتم البت في الدعاوى بموجب حكم أو أمر؛ ويمكن إصدار حكم أو أمر واحد يبت في أكثر من دعوى.

الجدول 7

الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والجلسات التي عقدتها، على النحو المبّين عنه، حسب مركز العمل، في الفترة 2009-2022

السنة	الأحكام			الأوامر			جلسات المحكمة ^(أ)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	المجموع	نيروبي	نيويورك
2009	44	20	33	97	39	26	190	255	21
2010	83	52	82	217	93	248	338	679	54
2011	86	52	81	219	224	144	304	672	54
2012	79	65	64	208	172	183	271	626	24
2013	41	67	73	181	201	219	355	775	32
2014	37	67	44	148	197	275	355	827	31
2015	48	40	38	126	272	405	315	992	58
2016	64	107	50	221	250	501	285	1 036	55
2017	35	46	19	100	262	219	282	763	97
2018 ^(ب)	48	56	24	128	207	193	258	658	88
2019 ^(ب)	44	66	49	159	123	235	212	570	24
2020	46	92	83	221	132	244	204	580	16
2021	63	64	41	168	182	262	126	570	22
2022	34	69	33	136	127	175	115	417	17
المجموع	752	863	714	2 329	2 481	3 329	3 610	9 420	593

(أ) "جلسة المحكمة" وحدة إجمالية تُستخدم لكفالة الاتساق بين الأقسام الثلاثة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الإبلاغ عن عبء العمل في ما يتعلق بجلسات الاستماع. وقد تتكون جلسة الاستماع من عدد أقصاه ثلاث جلسات يومية (في الصباح وبعد الظهر وفي المساء)، ويمكن أن تجري على مدى عدة أيام. وتشمل جلسات المحكمة "جلسات الإجراءات التمهيدية".

(ب) لا تشمل الأحكام المتعلقة بسحب الدعوى.

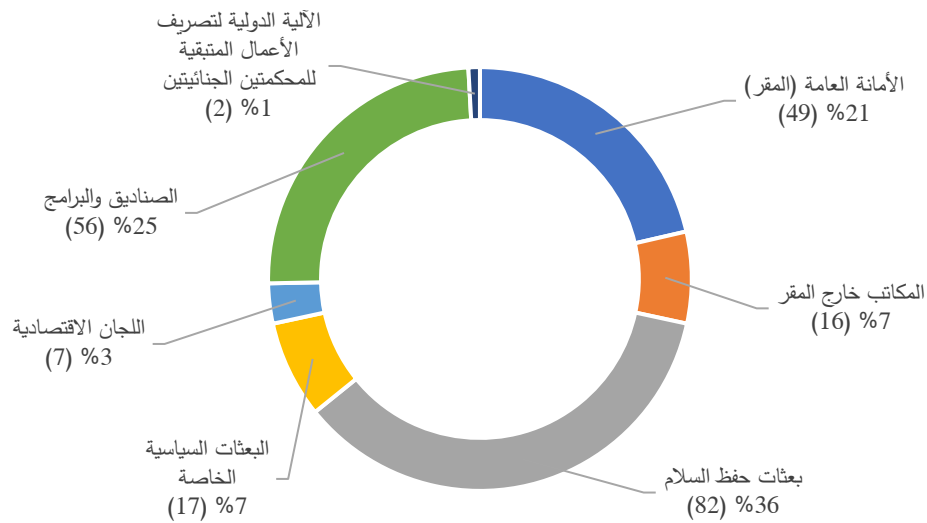
(ج) مصادر الدعاوى

19 - كانت فئات الموظفين الذين رفعوا الدعاوى البالغ عددها 235 في عام 2022 على النحو التالي: فئة الأمن العام المساعد (1)، وفئة المديرين (17)، والفئة الفنية (107)، وفئة الخدمات العامة (74)، وفئة الخدمة الميدانية (18)، وفئة موظفي الأمن (3)، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين (8)، وفئات أخرى (7).

20 - والدعاوى الجديدة الواردة في عام 2022 رفعها موظفون من مختلف كيانات الأمم المتحدة، على النحو المبين في الشكل الأول.

الشكل الأول

توزيع الدعاوى حسب الكيان الذي ينتمي إليه الموظف

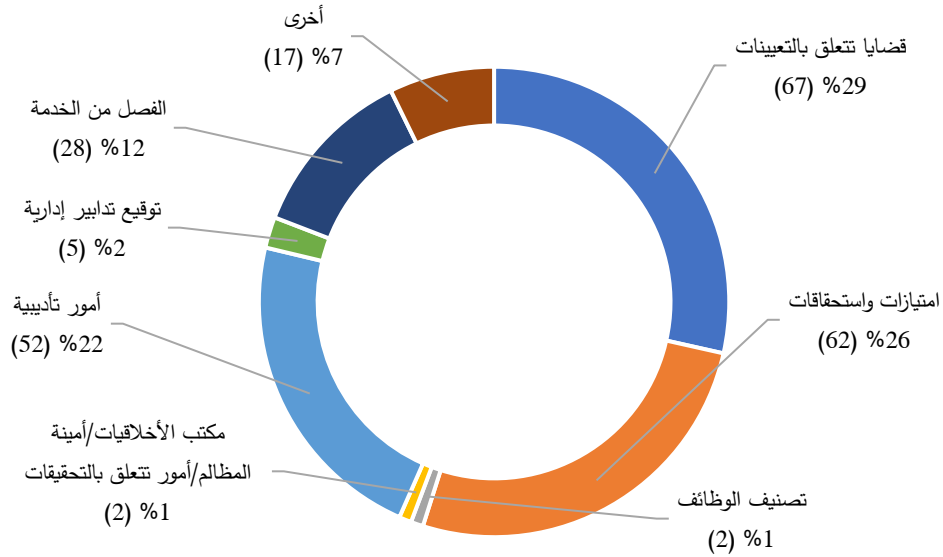


(د) مواضيع الدعاوى

21 - يمكن تصنيف مواضيع القضايا الواردة في عام 2022 على النحو المبين في الشكل الثاني:

(أ) انتهاء الخدمة (مسائل عدم تجديد العقد ومسائل أخرى متصلة بانتهاء الخدمة)؛ (ب) مسائل متصلة بالتعيين (عدم الاختيار، وعدم الترقية، ومسائل ذات صلة)؛ (ج) مسائل تأديبية؛ (د) المزاي والاستحقاق؛ (هـ) مكتب الأخلاقيات/أمين المظالم/مسائل التحقيق؛ (و) فرض تدابير إدارية؛ (ز) التصنيف؛ (ح) مسائل أخرى.

الشكل الثاني
الدعاوى الواردة حسب الموضوع



(هـ) تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

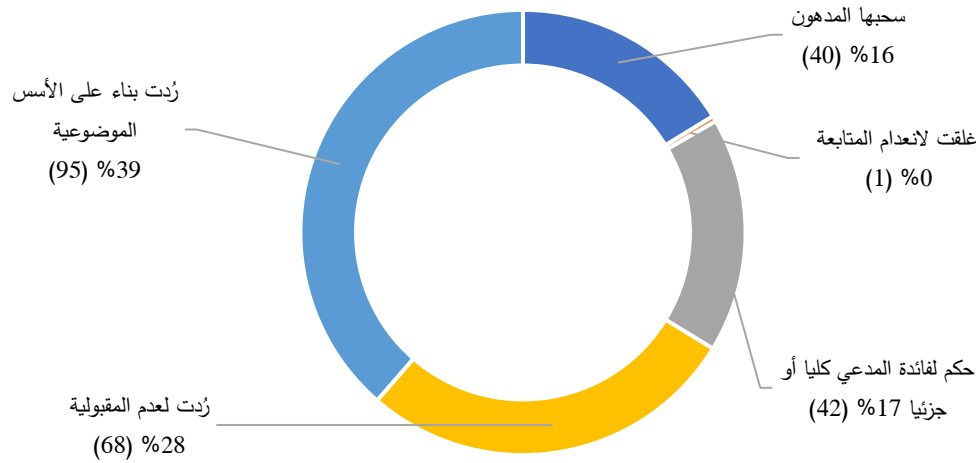
22 - في عام 2022، تمت بطرق غير رسمية تسوية 24 قضية كانت قيد النظر أمام محكمة المنازعات، وسحب المدعون دعاوهم، بما في ذلك قضيتان تمت تسويتهما من خلال وساطة ناجحة قام بها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (بعد أربعة أشهر في الأولى، وتسعة أشهر ونصف في الثانية).

23 - وأحيلت في عام 2022 قضيتان أخريان من محكمة المنازعات إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من أجل الوساطة بموجب المادة 10 (3) من النظام الأساسي للمحكمة. ولم تنجح الوساطة في تسوية قضيتين أُحيلتا من محكمة المنازعات في عام 2021، وأعيدت القضيتان إلى محكمة المنازعات في عام 2022 (بعد 10 أشهر في الأولى، و 7 أشهر في الثانية). وتم البت في واحدة من القضيتين بحكم صدر في عام 2022، في حين كانت الأخرى لا تزال قيد النظر في نهاية عام 2022.

(و) مآل القضايا

24 - يرد في الشكل الثالث عرض لمآل الدعاوى التي بنت فيها محكمة المنازعات في عام 2022، بما في ذلك الدعاوى المرفوعة لتعليق تنفيذ قرارات إدارية. وترد ضمن بند "دعاوى سحبها المدعون" الدعاوى التي تمت تسويتها بالوسائل غير الرسمية، أو التي سُحبت وهي لا تزال قيد نظر المحكمة. وعندما يتوقف المدعي عن متابعة القضية، تغلق المحكمة القضية "لعدم وجود وجه لإقامة الدعوى".

الشكل الثالث
مآل القضايا التي تم البت فيها



(ز) الإحالة لأغراض المساءلة

25 - أحالت محكمة المنازعات في عام 2022 قضية واحدة من أجل اتخاذ ما يمكن من إجراءات لإنفاذ المساءلة عملا بالمادة 10 (8) من نظامها الأساسي (الحكم رقم UNDT/2022/095). ويجري حالياً استعراض هذه المسألة وفقاً لإطار المساءلة المعمول به في المنظمة.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

1 - تشكيلة المحكمة

26 - في الجلسات الثلاث التي عقدتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في عام 2022، تألفت المحكمة من ستة قضاة، هم: كانوالديب ساندو (كندا)، وجون ريموند ميرفي (جنوب أفريقيا)، وغرايم كولغان (نيوزيلندا)، وديميتريوس رايكوس (اليونان)، وزابينه كُنيريم (ألمانيا)، ومارثا هالفِلد (البرازيل). وأما القاضي جان - فرانسوا نيفين (بلجيكا) فقد استقال اعتباراً من 10 كانون الثاني/يناير 2022، ومن ثم لم يشارك في أي مداولات في عام 2022. وشغل هذا الشاغر بتعيين القاضية شياولي غاو (الصين)، التي بدأت فترة ولايتها في 14 كانون الأول/ديسمبر 2022.

27 - وفي عام 2022، شغل القاضي كولغان منصب رئيس محكمة الاستئناف، وتولى القاضي ساندو منصب النائب الأول للرئيس، في حين تولى القاضي ميرفي منصب النائب الثاني للرئيس.

2 - العمل القضائي

(أ) الدورات

28 - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات مدة كل واحدة منها أسبوعان: من 7 إلى 18 آذار/مارس 2022 (جلسة عن بعد)، ومن 20 حزيران/يونيه 2022 إلى 1 تموز/يوليه 2022 (نيويورك)، ومن 17 إلى 28 تشرين الأول/أكتوبر 2022 (نيويورك).

(ب) عدد القضايا

29 - في 1 كانون الثاني/يناير 2022، كانت 123 قضية قيد النظر. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت المحكمة 124 قضية جديدة، وبنت في 147 قضية. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كانت هناك 98 قضية لا تزال قيد نظر المحكمة. ويبين الجدول 8 أدناه توزيع عدد القضايا والقضايا التي تم البت فيها خلال الفترة 2009-2022.

الجدول 8

القضايا الواردة إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والقضايا التي بنت فيها، والقضايا قيد النظر، والالتماسات التمهيدية الواردة، على النحو المبّلع عنه، في الفترة 2009-2022

السنة	القضايا الواردة	القضايا التي تم البت فيها	القضايا قيد النظر	الالتماسات التمهيدية الواردة
2009	19	0	19	—
2010	167	95	91	26
2011	96	104	83	38
2012	142	103	122	45
2013	125	137	110	39
2014	137	146	101	84
2015	191	145	147	81
2016	170	221	96	45
2017	88	152	40	40
2018	84	89	35	38
2019	124	95	64	45
2020	159	118	105	39
2021	140	122	123	34
2022	124	147	98	46
المجموع	1 766	1 674	—	600

(أ) لم تعقد محكمة الاستئناف أي دورة في عام 2009؛ وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام 2010.

(ج) مصادر القضايا

30 - شملت القضايا الـ 124 الجديدة المرفوعة في عام 2022 إلى المحكمة 90 طعنا في أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات (69 طعنا مقدما من موظفين و 21 طعنا مقدما نيابة عن الأمين العام للأمم المتحدة). وفيما يتعلق بالطعون من كيانات غير محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ورد على محكمة الاستئناف ما مجموعه 24 طعنا، على النحو المبين في الجدول 9 أدناه.

الجدول 9

القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للاستئناف الواردة من كيانات بموجب المادة 2 (10) من النظام الأساسي للمحكمة، في عام 2022

الطعون من كيانات غير محكمة المنازعات	الطعون المقدمة من الموظفين	الطعون المقدمة من المنظمة
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	11	2
مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	2	0
منظمة الطيران المدني الدولي	3	1
السلطة الدولية لقاع البحار	2	0
المحكمة الدولية لقانون البحار	2	0
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	0	1
المجموع	20	4

31 - وبالإضافة إلى ذلك، ورد إلى محكمة الاستئناف 11 طلبا يلتمس أصحابها إعادة النظر في أحكام صدرت عن محكمة الاستئناف وتفسيرها وتصويبها وتنفيذها.

الجدول 10

القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بشأن إعادة النظر في الأحكام وتنفيذها وتفسيرها وتصويبها، في عام 2022

الطلبات المتعلقة بأحكام محكمة الاستئناف	
طلب إعادة النظر في الحكم	5
طلب تنفيذ الحكم	3
طلب تفسير الحكم	2
طلب تفسير الحكم وتصويبه	1
المجموع	11

32 - يبين الجدول 11 توزيع الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الاستئناف والجلسات التي عقدتها في الفترة 2009-2022.

الجدول 11

الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والجلسات التي عقدتها، على النحو المبلغ عنه، في الفترة 2009-2022

السنة	الأحكام	الأوامر ^(أ)	جلسات الاستماع
2009	—	—	—
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
2017	100	31	—
2018	86	31	—
2019	82	23	—
2020	100	34	—
2021	109	40	—
2022	124	46	—
المجموع	1 312	479	25

(أ) لا يدخل في الحساب سوى الأوامر المتعلقة بالطلبات (وليس الأوامر الإدارية المتعلقة بدمج القضايا مثلاً).

(د) مآل القضايا

33 - في عام 2022، بنت محكمة الاستئناف في 131 من الطعون ودعاوى الاستئناف في 124 حكماً. وأغلقت المحكمة 13 طعناً بموجب أمر قضائي. وأغلقت ثلاثة طعون إدارياً. ومن مجموع الطعون الـ 131 التي تم البت فيها، كان 82 طعناً قد قُدم ضد أحكام وأوامر صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

34 - وفي عام 2022، ردت محكمة الاستئناف 13 قضية: 8 منها إلى محكمة المنازعات؛ و 3 إلى محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)؛ واثنان إلى كيانات قبلت اختصاص المحكمة بموجب المادة 2.

(هـ) الانتصاف

'1' الطعون في أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات

35 - من بين الطعون الـ 82 المقدمة في عام 2022 ضد أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات، أكدت محكمة الاستئناف 44 حكماً وأمرًا صادراً عن محكمة المنازعات، وألغت 37 حكماً من أحكام محكمة المنازعات، كلياً أو جزئياً، وعلمت النظر في طعن يتعلق بحكم واحد صادر عن محكمة المنازعات وردته

لتعميق النظر. ومن بين الأحكام الـ 37 التي أُلغيت، عدلت محكمة الاستئناف مبالغ التعويض في 3 قضايا، وأمرت الأمين العام باتخاذ إجراءات معينة في 4 قضايا، وردت 8 قضايا إلى محكمة المنازعات لاتخاذ مزيد من الإجراءات.

2' الطعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

36 - أصدرت محكمة الاستئناف ثلاثة أحكام بتت بموجبها في ثلاثة طعون ضد قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ورفضت تلك الطعون جميعاً.

3' طلبات إعادة النظر والتفسير والتصحيح والتنفيذ

37 - بتت محكمة الاستئناف في عام 2022 في 15 طلباً لإعادة النظر في أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف أو تفسيرها أو تصويبها و/أو تنفيذها. وجميع تلك الطلبات قدمها موظفون، باستثناء ثلاثة منها، ومعظمها (12) طلبات لإعادة النظر في حكم صادر سابقاً عن محكمة الاستئناف. ورفضت محكمة الاستئناف 14 من تلك الطلبات وقبلت طلباً واحداً قدمه الأمين العام لتفسير حكم صادر عن محكمة الاستئناف.

4' الطعون المقدمة من الكيانات التي قبلت اختصاص محكمة الاستئناف عملاً بالمادة 2 (10) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف

38 - كما هو مبين في الجدول 12، كانت محكمة المنازعات التابعة للأونروا مصدر أكبر عدد من الطعون من ضمن الكيانات التي أبرمت اتفاقاً خاصاً مع الأمين العام لقبول اختصاص محكمة الاستئناف عملاً بالمادة 2 (10) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف. وبتت محكمة الاستئناف أيضاً في طعين ناشئين عن قرارات صادرة عن مجلس الطعون المشترك للصندوق الدولي للتنمية الزراعية، عقب تعديل تلك المنظمة لسياساتها الداخلية لتتص على إجراءات ابتدائية محايدة، على النحو المطلوب في المادة 2 (10). ورفضت محكمة الاستئناف طعين اثنين قدمهما موظفون في منظمتين لم تكونا بعد، وقت صدور القرارين المطعون فيهما، قد استحدثتا هذه الإجراءات الابتدائية المحايدة. ورد الطعن إلى مجلس الطعون المشتركة في كل منظمة من المنظمتين.

الجدول 12

مآل القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف من الكيانات التي تنطبق عليها المادة 2 (10)، في عام 2022

الطعون المقدمة من الكيانات التي تنطبق عليها المادة 2 (10)	الطعون المقبولة	الطعون المرفوضة	الطعون المردودة
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	6	14	3
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	1	1	
السلطة الدولية لقاع البحار			1
المحكمة الدولية لقانون البحار			1
المجموع	7	15	4

(و) الإحالة لأغراض المساءلة

39 - في عام 2022، أعادت محكمة الاستئناف (الحكم رقم UNAT-1281-2022) قضية واحدة من أجل اتخاذ ما يمكن من إجراءات لإنفاذ المساءلة، وكانت محكمة المنازعات قد أحالت القضية في حكمها رقم 090/2021 ولم تقم محكمة الاستئناف نفسها في عام 2022 بأي إحالات لاتخاذ ما يمكن من إجراءات لإنفاذ المساءلة.

هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

40 - يتولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تقديم طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين.

41 - ويبين الجدول 13 اتجاهات عبء عمل المكتب منذ إنشائه في عام 2009. ففي عام 2022، تلقى المكتب 1 202 طلباً جديداً للمساعدة، وأغلق 954 طلباً عن طريق التسوية أو غير ذلك من الوسائل.

الجدول 13

معالجة طلبات المساعدة القانونية الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفترة 2009-2022

السنة	المشورة الموجزة	بالتقييم الإداري	المتعلقة بالتمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف التأديبية	فئات أخرى	المجموع	طلبات لم يبت فيها بعد
2009	171	62	168	13	155	31	600
2010	309	90	77	39	70	12	597
2011	361	119	115	21	55	10	681
2012	630	198	96	31	46	28	1 029
2013	491	116	70	33	37	18	765
2014	798	210	102	15	44	11	1 180
2015	830	196	415	16	33	12	1 502
2016	1 006	319	71	322	35	3	1 756
2017	1 190	1 132	1 761	8	50	6	4 147
2018	1 187	975	918	17	94	25	3 216
2019	1 548	164	116	12	101	37	1 978
2020	871	120	79	574	69	15	1 728
2021	758	163	66	5	122	9	1 123
2022	914	94	75	23	92	4	1 202
المجموع	11 064	3 958	4 129	1 129	1 003	221	21 504

42 - رغم أن المكتب ورد عليه عدد كبير من طلبات المساعدة، فإنه لم تُرفع سوى نسبة صغيرة منها إلى المحكمتين. ففي عام 2022، قدم المكتب 94 طلباً للتقييم الإداري باسم الموظفين، ورفع 75 دعوى أمام محكمة المنازعات، ومثّل 23 موظفاً أمام محكمة الاستئناف. وتمت تسوية 79 في المائة من القضايا

بالوسائل غير الرسمية أو توصل المكتب إلى حلها عن طريق المشورة الموجزة، أو بالتسوية، أو ارتأى المكتب أن الإجراءات القضائية لن تكون لها فرص نجاح معقولة.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

1 - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

مختلف المكاتب القانونية الموجودة في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة⁽¹⁾

43 - تمثل مكاتب قانونية مختلفة في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة الأمين العام في المرافعات الكتابية والشفوية أمام محكمة المنازعات. ففي عام 2022، تناولت المكاتب التي تمثل الأمين العام 235 دعوى جديدة رفعها موظفون من الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة، إضافة إلى 131 دعوى كانت قيد نظر محكمة المنازعات منذ عام 2021 والسنوات السابقة. وإضافة إلى ذلك، تبذل هذه المكاتب جهوداً لحل المنازعات بالوسائل غير الرسمية وكفالة تنفيذ أحكام محكمة المنازعات عندما تصبح قابلة للتنفيذ.

2 - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

44 - يضطلع مكتب الشؤون القانونية بمسؤوليات متعددة الجوانب في مجال إقامة العدل. فهو المسؤول عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف في ما يتعلق بجميع كيانات الأمم المتحدة. ويشمل ذلك جملة أمور منها إعداد المذكرات الكتابية والمرافعات الشفوية في جلسات الاستماع. وقد أصدرت محكمة الاستئناف في عام 2022 ما عدده 92 حكماً في قضايا كان الأمين العام طرفاً فيها. وقام المكتب بتحليل جميع الأحكام التي أصدرتها المحكمتان في عام 2022 وعددها 260 حكماً.

ثالثاً - الإجراءات المتخذة استجابةً للمسائل المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

45 - قدمت الجمعية العامة في قرارها 260/77 عدداً من الطلبات للنظر فيها في دورتها الثامنة والسبعين. وترد أدناه الإجراءات المتخذة استجابةً لتلك الطلبات.

(1) الأمانة العامة: شعبة القانون الإداري في مكتب الموارد البشرية في المقر، وقسم المشورة القانونية والسياساتية التابع لدائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي. والصناديق والبرامج والكيانات الأخرى الخاضعة لإدارة مستقلة: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة).

باء - إجراءات الاستجابة

1 - تعدد اللغات

46 - في الفقرة 7 من القرار 260/77، لاحظت الجمعية العامة أن تعدد اللغات داخل نظام إقامة العدل يسهم في تسوية المنازعات بكفاءة وفعالية وفي زيادة الاتصال والتوعية، وطلبت إلى الأمين العام أن يُبلغ عن التدابير، والتحديات ذات الصلة المتبقية، لمواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز تعدد اللغات امتثالاً للقواعد والأنظمة.

47 - تقضي المادة 8 (6) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات (المادة 7 (6) التي تقابلها في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف) بأن الدعاوى (الطعون) وسائر المذكرات تُرفع إلى المحكمتين بأي لغة من اللغات الرسمية الست. وتنص المادة 11 (4) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات (المادة 10 (7) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف) على أن أحكام المحكمة تُصاغ بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين تودعان في محفوظات الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، تنص المادة 11 (5) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات (المادة 10 (8) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف) على أن المدعي يتسلم نسخة باللغة التي رفعت بها الدعوى، إلا إذا طلب نسخة بإحدى اللغات الرسمية الأخرى. وتنتشر الأحكام وفقاً للمادة 11 (6) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات (المادة 10 (9) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف).

48 - وكان في تعيين قضاة في تشرين الثاني/نوفمبر 2022 تعزيز للتنوع الجغرافي واللغوي في نظام إقامة العدل. فالتشكيلة الجديدة للمحكمتين ستتيح لمحكمة الاستئناف قدرة قضائية إضافية باللغات الفرنسية والإسبانية والعربية والصينية، بينما تتمتع محكمة المنازعات الآن بالقدرة القضائية على تجهيز القضايا باللغة الصينية. ويمكن طلب الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية إلى أي لغة مطلوبة للإجراءات. وفيما يتعلق باللغات الرسمية للمنظمة، قُدمت الترجمة الشفوية الفورية في عدة جلسات من جلسات محكمة المنازعات بالنظر إلى مشاركة أشخاص لا يجيدون الفرنسية. ومن هؤلاء ممثلون للأطراف أو شهود. فمحكمة المنازعات وقلم المحكمة لديهما قدرة في اللغة الفرنسية. ولأول مرة، أصبح لدى المحكمتين الآن قدرة تشغيلية كاملة باللغة الفرنسية. ومع ازدياد القدرة القضائية باللغة الفرنسية، اقترب النظام أكثر من اكتساب القدرة على معالجة قضية بالكامل باللغة الفرنسية، من لحظة ورود القضية على آلية من الآليات، إلى حين البت النهائي فيها. ولدى أقلام المحكمتين حالياً قدرة من الموظفين في اللغات الست جميعها. ومع ذلك، فإن العمل بلغات أخرى غير الإنجليزية والفرنسية يؤدي إلى تكاليف عامة إضافية. وما فتئت أقلام المحكمتين تعزز قدراتها اللغوية على مر السنين بزيادة قدرات الموظفين اللغوية.

49 - باستخدام الوثائق الرسمية الصادرة عن إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وأي تعديلات واردة في الوثائق اللاحقة، قامت أقلام المحكمتين بتحديث وتعهد الصفحات ذات الصلة من الموقع الشبكي بالإسبانية والإنكليزية والروسية والفرنسية والعربية والصينية. وتشمل هذه الوثائق أي تغييرات أدخلت على النظامين الأساسيين والداخلي للمحكمتين، ومدونة قواعد سلوك القضاة، ومدونة قواعد سلوك الممثلين القانونيين والمتقاضين بصفتهم الشخصية، وآلية معالجة الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك أو العجز المزعوم لقضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف.

50 - وسيظل من الصعب أن توفر بجميع اللغات الرسمية الست وثائق أخرى، كالتوجيهات الإجرائية والجدول الزمني للمحكمتين وقوائم القضايا المعروضة عليهما، وكذلك المعلومات المستجدة المضافة إلى هذه

الوثائق، لأن هذه الوثائق ستطلب الترجمة عن طريق إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات. فالموارد المقدمة لهذه الإدارة دعماً لإقامة العدل (A/62/294، الفقرة 171) تركز على خدمات الترجمة الشفوية الفورية، والترجمة التحريرية للأحكام والأدلة المستندية، والتدريب على العناصر غير الرسمية والرسمية لنظام العدل الداخلي، دون أن يشمل ذلك تكلفة نشر وثائق أخرى في الموقع الشبكي، حيث سيتطلب ذلك موارد إضافية. ويتطلب تحديث محتوى الموقع الشبكي بجميع اللغات الست قدراً كبيراً من التنسيق والموارد.

51 - وللاستفادة من أحدث تكنولوجيا المعلومات - منصة Unite web 2.0، التي تستضيف بوابة السوابق القضائية Caselaw - يقوم مكتب إقامة العدل حالياً، بالتعاون مع إدارة التواصل العالمي ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بتحديث الموقع الشبكي الحالي لإقامة العدل، بما يتفق مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للنشر على شبكة الإنترنت. وسيكون الموقع الشبكي المعاد تصميمه متاحاً بجميع اللغات الرسمية الست للمنظمة. وقد تعزز هذا الجهد بشكل كبير بفضل متدرب داخلي يجيد اللغات الإنكليزية والفرنسية والعربية، ومتدربين سابقين يجيدون الإسبانية والفرنسية والصينية، وهو ما يؤكد الطابع المتقلب للموارد اللغوية. وستوفر عملية إعادة التصميم هذه استعراضاً جامعاً وشاملاً لنظام إقامة العدل، مع التركيز بوجه خاص على تيسير النشر السريع للمحتوى باللغات الرسمية الأخرى للمنظمة. ويمثل الموقع الشبكي الجديد لمبادئ تعدد اللغات في الأمم المتحدة ومعايير التيسير التي تنتج لذوي الإعاقة تصفح الموقع.

52 - وافتُتحت بوابة السوابق القضائية Caselaw في عام 2022 باللغتين الإنكليزية والفرنسية. بيد أن إتاحة السوابق القضائية هذه البوابة باللغات الرسمية الأربع الأخرى سيتطلب موارد كبيرة غير متاحة حالياً. فإذا أُريدَ لنظام إقامة العدل أن يعمل بفعالية بجميع اللغات الرسمية الست، فإنه ستكون هناك حاجة إلى موارد مالية إضافية.

2 - بوابة السوابق القضائية

53 - ورحبت الجمعية العامة، في الفقرة 28 من قرارها 260/77، بإطلاق بوابة السوابق القضائية وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من المعلومات عن أداء البوابة.

54 - وأعلن عن افتتاح البوابة لجميع الموظفين في مقال نُشر على iSeek في 25 تشرين الأول/أكتوبر 2022. وفي 17 شباط/فبراير 2023، عممت وكالة الأمين العام لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال مذكرة على رؤساء الكيانات والبعثات السياسية وبعثات حفظ السلام وجميع المنسقين المقيمين، تبلغهم بإطلاق بوابة السوابق القضائية وتشجعهم على استخدام البوابة كأداة لتعزيز المساءلة.

55 - وقُدِّمت البوابة منذ ذلك الحين للجنة الإدارة بالأمانة العامة، وعلى المجلس المعني بالعلاقات بين الإدارة والعملاء، وعلى الموظفين والمديرين في اجتماعات مفتوحة عُقدت في نيروبي وجنيف، وعلى منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، وهي شبكة تضم أكثر من 200 من الموظفين وجهات التنسيق المعنيين بالسلوك والانضباط في الأمم المتحدة، وفي اجتماع للموظفين التنفيذيين في الأمانة العامة.

56 - وحظيت البوابة منذ إطلاقها بأزيد من 161 081 زيارة (حتى 17 حزيران/يونيه 2023). وحصلت البوابة على أكثر من 42 000 مشاهدة في عام 2022. وبحلول 17 حزيران/يونيه 2023 كان ذلك العدد قد ارتفع ليصل إلى 132 116. وأدرج مكتب إقامة العدل مادة تقديمية وعرضاً إيضاحياً عن بوابة السوابق القضائية في مناسباته الإرشادية للتعريف بالبوابة. وستخضع البوابة لمرحلة ثانية من التطوير لتنفيذ المزيد من التحسينات، مثل الربط في الوقت الحقيقي بالواجهة الخلفية لنظام المحكمة لإدارة القضايا، وإدراج

السوابق القضائية المتعلقة بالقرارات الرئيسية الصادرة عن المحكمتين، وإتاحة ميزات البحث المتقدم والبحث في النص الكامل على محرك البحث.

3 - مساءلة المديرين

57 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة 8 من القرار 258/77 أن يواصل كفالة نشر ثقافة قوية للمساءلة على نطاق الأمانة العامة، وأن يكفل للموظفين بجميع فئاتهم إمكانية الوصول إلى سبل انتصاف فعالة. وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى الأمين العام في الفقرة 10 أن يواصل العمل على كفالة مساءلة المديرين متى ثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وفقاً للأحكام الواجبة التطبيق من النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وأن قراراتهم تلك أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبّد خسارة مالية لاحقة، وأن يوافي الجمعية العامة بتقرير عن ذلك في دورتها الثامنة والسبعين.

58 - وبالنسبة للأمانة، فإن إطار معالجة سوء السلوك المحتمل الذي يمكن أن يرتكبه موظفو الأمم المتحدة يرد مفصلاً في الأمر الإداري ST/AI/2017/1 بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية، وفي نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8، التي تتناول على وجه التحديد أشكال السلوك المحظور (التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة). وتقع المسؤوليات في هذا الصدد على عاتق رئيس كل كيان من كيانات الأمانة العامة. وفيما يتعلق بالبعثات الميدانية، صدرت في عام 2015 سياسة بشأن المساءلة عن السلوك والانضباط في البعثات الميدانية، وهي تتضمن تفاصيل عن الأدوار والمسؤوليات في البعثات الميدانية وفي المقر فيما يتعلق بمنع سوء سلوك موظفي الأمم المتحدة في تلك الكيانات والتصدي له (الإنفاد) ومعالجته، بما في ذلك مسؤوليات رؤساء البعثات وكبار المديرين في هذا الصدد. وقد استُخدمت المبادئ الواردة في تلك السياسة أيضاً لدعم رؤساء كيانات من غير البعثات الميدانية في الاضطلاع بأدوارهم، ولا سيما بدعم من جهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط التي تم تعيينها في تلك الكيانات، وهذه الأخيرة بدورها تتلقى الدعم عن طريق أعمال بناء القدرات التي تقوم بها إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال من خلال منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) التي أنشئت في عام 2019 لهذا الغرض.

59 - وتتضمن الدورة التدريبية الإلزامية على الإنترنت المعنونة "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة" وحدات خاصة بالمديرين. ويتضمن اتفاق كبار المديرين لغة محددة تتعلق بإدارة السلوك، بما في ذلك بالاستغلال والانتهاك الجنسيين.

60 - والمساءلة عن التقصير الجسيم عنصر واحد من عناصر الإطار الشامل لمساءلة المديرين الذي يشمل آليات تأديبية وإدارية. وترد في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/77/606) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، بما في ذلك المسائل التي تتعلق بالمديرين، للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وإضافة إلى ذلك، يخضع المديرين، شأنهم في ذلك شأن الموظفين الآخرين، لنظام تقييم الأداء، بينما رؤساء الكيانات في أعلى الرتب مُلزمون بتوقيع اتفاق الإدارة العليا. وقد يُلزم المديرين كذلك، عملاً بالقاعدة 10-1 (ب) من النظام الإداري للموظفين، بأن يردوا إلى الأمم المتحدة مبالغ الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة نتيجة لإجراءات قاموا بها تتسم بالإهمال الجسيم وتشكل سوء إدارة. بيد أن النتائج السلبية التي قد ينطوي عليها حكم من أحكام المحكمة بفضي إلى منح تعويض، ينبغي ألا يفهم بالضرورة على أنها تمثل حالة تقصير جسيم تترتب عليه

خسارة مالية. فمعيار الإهمال الجسيم عتبة كبيرة، ذلك أنه يعد من أشكال الإهمال القسوى، ويقتضي وقوع تجاهل واع وطوعي لضرورة استخدام قدر معقول من العناية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، طُلب استرداد جزء من الخسارة المالية من مدير تبين أنه ارتكب إهمالاً جسيماً في عدم اتباع القواعد المتعلقة بإعادة تصنيف وظيفة، فأدى ذلك فيما بعد إلى اتخاذ موظف آخر قراراً كان موضوع اعتراض أمام محكمة المنازعات. وألغت محكمة المنازعات القرار وأمرت الأمين العام بدفع تعويض عن الأضرار المالية والمعنوية. وتقرر أن جزءاً من المبلغ الذي حكمت به محكمة المنازعات على سبيل التعويض إنما هو خسارة مالية تعزى إلى الإهمال الجسيم الذي أتاها المدير، ومن ثم يتعين استرداده من المدير وفقاً للقاعدة 10-1 (ب) من النظام الإداري للموظفين.

4 - سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين وتسوية المنازعات المتعلقة بهم

61 - لأغراض المبادرات التي ترد مناقشتها في الفقرات التالية، يشير مصطلح "الأفراد من غير الموظفين" إلى الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين⁽²⁾. ففي الفقرة 11 من القرار 260/77، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن التقدم المحرز، بما في ذلك الأثر المالي والإداري، في الجهود المتواصلة التي يبذلها الأمين العام للنهوض بمنع وتسوية المنازعات التي تشمل أفراداً من غير الموظفين. وأيدت الجمعية العامة في الفقرة 2 من ذلك القرار التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية⁽³⁾ بأن يُطلب إلى الأمين العام إجراء تحليل أوفى لعرض المحكمة الدائمة للتحكيم والتعجيل بعمله بشأن تبسيط الطريقة الحالية لتصريف قضايا التحكيم في إطار الآلية المخصصة الحالية (التحكيم بموجب قواعد التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي)، بما في ذلك الأسباب الكامنة وراء الانخفاض الشديد في عدد قضايا التحكيم⁽⁴⁾.

62 - ولن يطرأ أي تغيير على الآلية المخصصة الحالية لتسوية المنازعات مع الأفراد من غير الموظفين (أي الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين)، حيث ستظل معتمدة على التسوية الودية، وحين لا يُتوصل إلى تسوية ودية يُلجأ إلى التحكيم وفق قواعد الأونسيترال للتحكيم. وما سيتغير هو العملية المتبعة في القيام بإجراءات التحكيم، حيث ينبغي أن تصبح أسرع، ومن ثم أقل تكلفة لكل من الأمانة العامة والخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد. وقد انتهت الأمانة العامة من عملها المتعلق بمشاريع الأحكام التي تبسط الإجراءات الحالية لتسوية المنازعات بحيث تشمل الإجراءات المحدثة مرحلة معززة للتسوية الودية غير الرسمية، وفي حال فشل التسوية الودية، يُلجأ إلى تحكيم معجل ومبسط يستند إلى قواعد الأونسيترال للتحكيم المعجل⁽⁵⁾. وقد أوصت الجمعية العامة في قرارها 108/76 باستخدام هذه القواعد وطلبت التعريف بها وإتاحتها على نطاق واسع.

(2) سبل الانتصاف المتاحة لمتطوعي الأمم المتحدة، وهم فئة أخرى من الأفراد من غير الموظفين، لا تحكمها سياسات الأمانة العامة. وهي محكومة بشروط الخدمة الصادرة عن برنامج متطوعي الأمم المتحدة.

(3) A/77/559.

(4) انظر A/77/559، الفقرة 20.

(5) انظر A/76/17، الفقرة 189.

63 - وفيما يتعلق بالترتيب المبرم مع المحكمة الدائمة للتحكيم لدعم إجراءات التحكيم التي تشمل خبراء استشاريين ومتعاقدين من الأفراد عند نشوء مثل هذه الحالات، سبق للأمين العام أن قدم معلومات شاملة مشفوعة بتحليل للتكلفة والعائد⁽⁶⁾.

64 - واعتُبر أن المحكمة الدائمة للتحكيم هي الكيان المحايد الأقدر على دعم عمليات التحكيم بين الأمم المتحدة والخبراء الاستشاريين/فرادى المتعاقدين لأنها أقدم محفل حكومي دولي دائم لتسوية المنازعات الدولية، حيث أنشئت بموجب معاهدة في عام 1899، ويبلغ عدد أعضائها حالياً 122 دولة طرفاً، وهي مؤسسة التحكيم الوحيدة المكرسة حصراً لإدارة المنازعات التي تشمل مجموعات مختلفة من الدول، والكيانات المملوكة للدول، والمنظمات الحكومية الدولية، والأفراد.

65 - وكما لوحظ كذلك⁽⁷⁾، عرضت المحكمة الدائمة للتحكيم أن تدعم عمليات التحكيم بين الأمم المتحدة والأفراد من غير الموظفين عن طريق ما يلي: (أ) تعيين محكمين منفردين؛ (ب) توفير خدمات القلم والخدمات الإدارية مقابل رسوم خدمة شاملة⁽⁸⁾. وعلاوة على ذلك، وبموجب هذا الترتيب، تعين المحكمة الدائمة محكماً منفرداً يوافق على تولي القضية إما مجاناً أو مقابل أتعاب محكم مخفضة. كما أن الدعم الذي تقدمه المحكمة الدائمة بخدمات القلم والدعم الإداري سيقبل من الوقت الذي قد يحتاجه المحكم المنفرد والأطراف للقيام بالأمور الإدارية، ومن ثم يُفترض أن يؤدي ذلك أيضاً إلى توفير التكاليف التي يُفترض تكبدها في غياب ذلك الدعم.

66 - ولن تترتب على هذا الترتيب أي تكاليف دائمة تتحملها الأمم المتحدة لأن رسوم خدمات المحكمة الدائمة للتحكيم تكون مستحقة على أساس كل حالة على حدة، أي متى وُجدت منازعة. وأما فيما يتعلق بأتعاب المحكم والتكاليف الأخرى الناشئة عن إجراءات التحكيم، مثل خدمات الرقن وكذلك سفر وإقامة المحكم المنفرد في حالة عقد جلسة استماع، فهي تقسم على الطرفين وفقاً لتوزيع التكاليف في قرار التحكيم⁽⁹⁾. وهكذا، فإن هذا الترتيب مع المحكمة الدائمة من شأنه أن يقلل من العبء المالي والإداري لعمليات التحكيم (في حالة حدوثها) على الطرفين في الإجراءات.

67 - وفيما يتعلق بالسؤال المتعلق بالأسباب الكامنة وراء عدد قضايا التحكيم، فإن الأمين العام ليس لديه معلومات متاحة عن هذا الأمر.

5 - الحماية من الانتقام

68 - لقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 12 من القرار 260/77، أن يقدم معلومات عن تنفيذ السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1) فيما يتعلق بجميع فئات الموظفين.

(6) انظر A/77/156، الفقرتان 115 و 116؛ و A/76/499، الفقرة 12؛ و A/77/559، الفقرات 16-19.

(7) انظر A/77/559، الفقرة 16.

(8) هذا يتسق مع قواعد الأونسيترال للتحكيم، التي يمكن بموجبها للأطراف أن تستفيد من خدمات سلطة تتولى تعيين المحكمين، بمعنى أي كيان محايد يكلفه الأطراف بتعيين محكم. ويمكن الفصل في قضية تحكيم من قبل محكم منفرد أو هيئة تحكيم تتكون عادة من ثلاثة أعضاء. وبموجب إجراءات التحكيم المعجلة والمبسطة، يتم تعيين محكم منفرد، بدلاً من هيئة تحكيم من ثلاثة أعضاء، للفصل في المنازعة.

(9) انظر A/77/156، الفقرتان 115 و 116.

69 - ونشرة الأمين العام [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) تسري بالفعل على الموظفين والمتدربين الداخليين ومتطوعي الأمم المتحدة (بمن فيهم متطوعو الأمم المتحدة العاملون في الأمانة العامة) والمتعاقدون الأفراد والخبراء الاستشاريين، وينفذ مكتب الأخلاقيات هذه السياسة فيما يتعلق بجميع فئات موظفي الأمانة العامة المذكورة. وطلبات الحماية من الانتقام المقدمة من الأفراد من غير الموظفين كان عددها منخفضاً على الدوام. ففي عام 2022، فتح مكتب الأخلاقيات 50 عملية لإجراء استعراضات أولية لطلبات الحماية من الانتقام، وكل هذه الطلبات قدمها موظفون حصرياً.

70 - وظل الأمين العام ملتزماً في عام 2022 بمناصرة الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز الحماية من الانتقام. فعلى سبيل المثال، وفي إطار الاستعراض السنوي عام 2022 لتنفيذ نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول، كلفت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة فريقاً عاملاً يشترك في رئاسته الموظفون والإدارة - كلفته باستعراض السياسة وحالة تنفيذها وتقديم التوصيات الممكنة لتحسينها وتبسيطها.

71 - وتمشياً مع الفقرة 13 من قرار الجمعية العامة [260/77](#)، يواصل الأمين العام تعزيز الحماية من الانتقام على نطاق المنظومة بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. فالأمين العام يدعم الكيانات التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين التي تأخذ بمبدأ إجراء استعراضات ثانوية لما لا يثبت شيء من ظاهر الحال، وهي ممارسة تعتبرها وحدة التفتيش المشتركة من أفضل الممارسات. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف فرعاً من الكيانات المنضوية تحت مجلس الرؤساء التنفيذيين. وقد انصب التركيز في أول اجتماع عقده هذا الفرع، في 23 آذار/مارس 2023، على موضوع الحماية من الانتقام وحماية المبلغين عن المخالفات. وركزت المناقشة على أكبر التحديات في مجال الحماية من الانتقام؛ وكيفية التمييز بين مسائل الحماية من الانتقام (رد الفعل) ومسائل حماية المبلغين عن المخالفات (العمل الاستباقي)؛ وأحدث الأفكار/الممارسات المبتكرة.

6 - تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

72 - ترد المعلومات التي طلبتها الجمعية العامة في الفقرات 18 و 22 و 23 و 24 من قرارها [260/77](#) في التقرير المقبل للأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

7 - الإجراءات المتعلقة بحالات التحرش بالموظفات

73 - أشارت الجمعية العامة في الفقرة 20 من قرارها [260/77](#) إلى الفقرة 25 من قرارها [248/75](#) وطلبت إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ إجراءات للتصدي لجميع حالات التحرش بالموظفات، بما في ذلك عن طريق توفير الأدوات والتدريب الإلزامي بشأن قيمة الكياسة في مكان العمل، وأن يقدم معلومات عن ذلك في تقريره المقبل.

74 - ويرد في المرفق الأول لهذا التقرير رد الأمين العام على الملاحظات الواردة في التقارير المتعلقة بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المحددة للفترة من 2018 إلى 2021⁽¹⁰⁾، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة 19 من قرارها [260/77](#).

(10) [A/74/171](#) و [A/75/160](#) و [A/76/140](#) و [A/77/151](#).

8 - آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

75 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 29 من قرارها 260/77، مواصلة جهوده الرامية إلى تعزيز الحوافز المقدمة إلى الموظفين لتثبيهم عن عدم الانضمام إلى آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ولا سيما في الأماكن وفي كيانات الأمم المتحدة التي يكون فيها معدل المشاركة منخفضاً، والإبلاغ عن التدابير المتخذة في هذا الصدد. وتحقيقاً لهذه الغاية، وُجّهت رسالة رسمية إلى الموظفين في المنظمات المشاركة في نظام إقامة العدل، بما في ذلك الأمانة العامة، والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة، وغيرها، لتشجيعهم على المساهمة في آلية التمويل التكميلي الطوعي.

76 - واضطلع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بأنشطة توعية وعمل مع الإدارة العليا وممثلي الموظفين لتشجيع دعم آلية التمويل. ويغتنم المكتب أيضاً كل فرصة لتشجيع الموظفين على المساهمة، بما في ذلك بنشر مقالات عن الموضوع على الشبكة الداخلية، وتوزيع المعلومات، وطلب مساهمات من الموظفين أثناء أنشطة التوعية كلما أمكن ذلك.

9 - لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

77 - أعربت الجمعية العامة في الفقرة 31 من قرارها 260/77 عن تشجيعها لمحكمة المنازعات على إجراء مزيد من المشاورات بشأن أوجه الترابط بين ما تبقى من التعديلات المقترحة إدخالها واللائحة الحالية، وبلورة توافق في الآراء بشأن التعديلات المتبقية، وعرضها على الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين في سياق تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة.

78 - ووافقت في الفقرة 30 من قرارها 260/77 على تعديل المادة 19 من لائحة محكمة الأمم المتحدة بإدراج فقرة 2، على النحو المبين في المرفق الأول لتقرير الأمين العام⁽¹¹⁾. ويقتضي التعديل من محكمة المنازعات أن تتخذ إجراء قضائياً في كل قضية من القضايا في غضون 90 يوماً اعتباراً من تاريخ رفع الدعوى بالكامل. ونشرت في وقت لاحق اللائحة المعدلة على الموقع الشبكي لنظام إقامة العدل بجميع لغات العمل الست. وتقوم أقلام المحكمة بتتبع البيانات المتعلقة بتنفيذ الفقرة الجديدة.

79 - وترد في المرفق الثاني لهذا التقرير الصيغة المنقحة للتعديلات المقترحة إدخالها على لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

80 - وترد في المرفق الثالث لهذا التقرير التعليقات التي أعدتها المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام المحكمتين.

10 - النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات والسوابق القضائية للمحكمتين في القضايا المتعلقة بالمسائل التأديبية

81 - أحاطت الجمعية العامة علماء، في الفقرة 32 من قرارها 260/77، باقتراح الأمين العام بشأن تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، وشجعت الأمين العام على مواصلة التشاور مع مختلف أصحاب المصلحة وتقديم تقرير عن المسألة إلى الجمعية العامة.

82 - وكما أبلغت الجمعية العامة في دورتها السابعة والسبعين⁽¹²⁾، اقترح تعديل للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات لمعالجة آثار حكمين صادرين عن محكمة الاستئناف (الحكم رقم 2022-UNAT-1187 والحكم رقم 2022-UNAT-1210)، وخالفت فيهما الإطار القانوني الذي وضعته الجمعية العامة فيما يتعلق بسلطة توقيع التدابير التأديبية على الموظفين. والقصد من التعديل المقترح إدخاله على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات هو توضيح نطاق الاستعراض الذي يكون لمحكمة المنازعات أن تجريه في القضايا التأديبية.

83 - فبموجب الإطار القانوني الذي وضعته الجمعية العامة، للأمين العام سلطة توقيع تدابير تأديبية على الموظف الذي يثبت إتيانه سوء سلوك (انظر البند 10-1 من النظام الأساسي للموظفين). وفي الأمانة العامة، ووفقاً لهذا الإطار القانوني، يتخذ قرار توقيع تدبير تأديبي بعد تحقيق دقيق ومستقل ونزيه يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو أي كيان أو هيئة تحقيق أخرى. وعلاوة على ذلك، يجري مكتب الموارد البشرية عملية تأديبية شاملة⁽¹³⁾.

84 - وأثناء التحقيق، تجمع الأدلة المستندية وغيرها من الأدلة، ويدلي الضحايا وغيرهم من الشهود على سوء السلوك بإفادات خطية مشفوعة بيمين. ويدلي أيضا الموظف الذي يجري التحقيق معه بسبب سوء السلوك بإفادة خطية مشفوعة بيمين، وله أن يقترح شهودا آخرين تأخذ منهم جهة التحقيق إفادات خطية مشفوعة بيمين. وتشكل الإفادات المشفوعة بيمين، إلى جانب جميع الأدلة الأخرى، جزءا من تقرير التحقيق. واستنادا إلى تقرير التحقيق، يجري تقييم لتحديد ما إذا كان ينبغي الشروع في عملية تأديبية. وفي حالة الشروع في هذه العملية، يزود الموظف خطيا بادعاءات سوء السلوك وتتاح له الفرصة لكي يرد، بمساعدة مستشار قانوني، على تلك الادعاءات، بما في ذلك بتقديم أدلة على البراءة (أي أدلة مؤيدة للموظف قيد التحقيق). ولا يجوز للأمين العام أن يقرر ما إذا كان سيوقع إجراء تأديبيا إلا في ختام عملية التحقيق وعملية التأديب. وفي الحالات التي يقرر فيها الأمين العام توقيع تدبير تأديبي أو إداري، يجوز للموظف أن يطعن في ذلك القرار أمام محكمة المنازعات (انظر النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، المادة 2-1 (ب)).

85 - ويتمثل دور محكمة المنازعات، منذ إنشائها، في إجراء مراجعة قضائية للقرارات الإدارية التي توقع تدابير تأديبية. وقد أكدت محكمة الاستئناف هذا الدور الذي تضطلع به محكمة المنازعات، حيث رأت أن محكمة المنازعات، حين إجرائها مراجعة قضائية من هذا القبيل، فهي "لا تجري مراجعة قائمة على النظر في الأسس الموضوعية، بل تجري مراجعة قضائية" وأن "المراجعة القضائية تعني أكثر بالنظر في كيفية توصل صاحب القرار إلى القرار المطعون فيه، لا في الأسس الموضوعية للقرار المتخذ" (2010-UNAT-084, para. 42)، الفقرة 42). وقد أكدت محكمة الاستئناف مرارا وباستمرار هذا الدور الذي تضطلع به محكمة المنازعات.

86 - ويبين الحكمان الصادران عن محكمة الاستئناف (الحكم رقم 2022-UNAT-1187 والحكم رقم 2022-UNAT-1210) أن محكمة الاستئناف لم تعد ترى أن دور محكمة المنازعات يقتصر على المراجعة القضائية لقرارات الأمين العام المتعلقة بتوقيع تدابير تأديبية. وبدلاً من ذلك، ترى محكمة الاستئناف أن محكمة المنازعات يتعين عليها أن تجري مراجعة قائمة للأسس الموضوعية، أو محاكمة جديدة، تشبهها بالمحاكمة الجنائية، عند مراجعة قرار بتوقيع تدبير تأديبي (انظر الحكم رقم 2022-UNAT-1187، الفقرات 54 و 55 و 70). وارتأت محكمة الاستئناف أيضا أن الأدلة التي جمعها مكتب خدمات الرقابة الداخلية عند التحقيق

(12) انظر: A/77/156، الفقرات 121 إلى 128.

(13) انظر ST/AI/2017/1.

في سوء السلوك (والذي يمكن أن يشمل حالات من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاحتيال والفساد) هي مجرد إشاعات (انظر الحكم رقم UNAT-1187-2022، الفقرات 69 و 71 و 74)⁽¹⁴⁾.

87 - ولذلك فإن هذا التطور الأخير في الاجتهاد القضائي ينقل سلطة توقيع التدابير التأديبية من الأمين العام إلى المحكمتين في حد ذاتهما، بحيث يؤول إليهما قرار البت النهائي في تلك التدابير، وهو ما يقوّض سلطة الأمين العام في توقيع التدابير التأديبية. والمحكمة من جديد لن تؤدي فقط إلى اتخاذ المحكمتين قرارا على أساس أدلة يحتمل أن تكون مختلفة عن الأدلة المعروضة على الأمين العام، بل ستكون لها أيضا آثار بعيدة المدى من حيث الموارد. فعلى سبيل المثال، سيلزم إعادة استدعاء الشهود (إذا كانوا لا يزالون موجودين)، وسيلزم توفير وسائل النقل للشهود، وقد تكون هناك حاجة إلى مترجمين شفويين. وسيتعين أيضا تناول مسألة قبول الأدلة الجنائية وغيرها من الأدلة وتحليلها أمام المحكمة، بحيث يتم تكرار العمل المستفيض الذي سبق أن اضطلع به الخبراء في مكتب خدمات الرقابة الداخلية في إطار التحقيق. وكل هذا سيكبد المنظمة بالضرورة تكاليف مالية إضافية.

88 - ولما كان في حكم الممكن أن يكون قد مر وقت طويل على وقوع سوء السلوك، فإنه يُحتمل أن يكون الشهود الذين سبق أن تعاونوا مع التحقيق لم يعودوا متاحين، أو لم يعد مكان وجودهم معروفا، كما يُحتمل أن يرفضوا الإدلاء بشهاداتهم، أو ألا يكونوا مستعدين للخضوع لعملية الإدلاء بالشهادة مرة أخرى. ففي حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على سبيل المثال، كثيرا ما يكون الشهود في أماكن نائية، بعيدا عن أي موقع من مواقع محكمة المنازعات، أو لا يكون متاحا لهم الربط الكافي بشبكة الإنترنت، وهم ليسوا ملزمين بالإدلاء بشهاداتهم في جلسة استماع. وفي حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، قد لا يكون الشهود أيضا على استعداد للمثول أمام محكمة المنازعات لأسباب متنوعة، منها صغر سنهم وهشاشة أوضاعهم والقيود الثقافية. وعلاوة على ذلك، كثيرا ما تعتمد قضايا الغش والفساد على أدلة يقدمها شهود ليسوا من موظفي المنظمة، ومن ثم فهم يقدمون الأدلة على أساس طوعي، كما هو الأمر في حالات الغش المتعلقة بالمشتريات والتأمين الطبي. وفي بعض الحالات، يمكن أن يكون الشهود قد انتقلوا للعمل لدى جهات أخرى، ومن ثم لا يعود ممكنا تحديد مكانهم.

89 - وخلاصة القول أن الحكمين لا يحترمان دور الأمين العام، الذي هو كبير الموظفين الإداريين في الأمم المتحدة بموجب المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة، وقد عهدت إليه الجمعية العامة في البند 10-1 من النظام الأساسي للموظفين بسلطة فرض الإجراءات التأديبية على الموظفين الذين يبدر عنهم سوء سلوك. وبالإضافة إلى ذلك، لم يحترم الحكمان الدور المستقل من الناحية التشغيلية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذي أوكلت إليه الجمعية العامة، في قرارها 218/48، مهمة أن يحقق في البلاغات التي تتعلق بوقوع انتهاكات للنظم الأساسية للأمم المتحدة وقواعدها والتعليمات الإدارية ذات الصلة، وأن يحيل إلى الأمين العام نتائج تلك التحقيقات، مشفوعة بتوصيات مناسبة يهتدي بها الأمين العام عند اتخاذ قرار بشأن الإجراء القضائي أو التأديبي الذي ينبغي اتخاذه.

90 - واستجابة للفقرة 32 من القرار 260/77، التي شجعت فيها الجمعية العامة الأمين العام على مواصلة التشاور مع مختلف أصحاب المصلحة وموافاتها بتقرير عن المسألة، أُجريت مشاورات بشأن اقتراح

(14) هذا مخالف لحكم سابق صدر عن محكمة الاستئناف (الحكم رقم UNAT-364-2013)، وتم فيه التأكيد على أن إفادات الشهود المكتوبة المشفوعة باليمين المدلى في أثناء التحقيق يمكن أن تكون كافية لإثبات الوقائع الكامنة وراء تهم سوء السلوك لدعم فصل أحد الموظفين بأدلة واضحة ومقنعة.

تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات مع ممثلي الموظفين في إطار اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة وفريقها العامل المعني بإقامة العدل. وأعرب ممثلو الموظفين عن شواغل إجرائية بشأن المشاورات. وفيما يتعلق بمضمون التعديل المقترح، أعرب ممثلو الموظفين عن قلقهم من أن الاقتراح يمكن أن يقيد حقوق المدعين في مراعاة الأصول القانونية، بما في ذلك قدرة المدعين على تقديم أدلة البراءة أمام محكمة المنازعات، بما في ذلك من خلال استجواب الشهود ومواجهتهم في جلسات استماع شفوية.

91 - وبالإضافة إلى المشاورات التي أُجريت مع ممثلي الموظفين، قدمت محكمة المنازعات تعليقات على الاقتراح الرامي إلى تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وأبرزت محكمة المنازعات في التعليقات أهمية الحفاظ على معيار المراجعة القضائية المنصوص عليه فيما سبق من اجتهاد قضائي صادر عن محكمة الاستئناف، وبالتحديد الحكم رقم 2010-UNAT-084 في قضية سانويدي (Sanwidi). وترد في المرفق الرابع لهذا التقرير تعليقات محكمة المنازعات على اقتراح تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

92 - غير أن اقتراح تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لا يقصد به أن تترتب عليه أي آثار في حقوق مراعاة الأصول القانونية المكفولة حالياً للموظفين الذين صدرت ضدهم تدابير تأديبية. كما أن الاقتراح لا يقصد به حظر تقديم الأدلة في جلسات استماع شفوية تعقدها محكمة المنازعات، ولا منع محكمة المنازعات من عقد هذه الجلسات. والهدف الوحيد من التعديل المقترح هو أن يُضمن احترام الإطار القانوني الذي وضعته الجمعية العامة، وأن تجري محكمة المنازعات استعراضاً قضائياً للتدبير التأديبي وتعطي وزناً إثباتياً للأدلة التي يجمعها مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

93 - ولذلك، ولمعالجة تعليقات ممثلي الموظفين بشأن قدرة المدعين على تقديم أدلة البراءة أمام محكمة المنازعات، وتأكيد معيار المراجعة القضائية على النحو الذي أشارت إليه محكمة المنازعات، يتقدم الأمين العام بالاقتراح المنقح التالي لتعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وترد أدناه التغييرات المراد إدخالها على نص الاقتراح المقدم في الوثيقة A/77/156؛ وهذه التغييرات مبيّنة بحيث ترد الإضافات المقترحة بحروف داكنة تحتها خط، بينما العبارات المقترحة حذفها ترد بحروف مشطوب عليها.

المادة 9

4 - تصدر محكمة المنازعات، لدى النظر في دعوى استئناف قرار إداري يفرض إجراء تأديبياً، حكماً في الدعوى، وتقرر عن طريق القيام بمراجعة قضائية لتحديد ما إذا كان القرار ممارسة معقولة لسلطة الأمين العام استناداً إلى الأدلة المعروضة على الأمين العام وقت اتخاذ القرار الإداري. ويتحمل المدعي عبء إثبات أن القرار لم يكن ممارسة معقولة لسلطة الأمين العام. ويجوز لمحكمة المنازعات، عند إجراء المراجعة القضائية، أن تقبل أدلة أخرى.

11 - زيادة وعي الموظفين بالحلول غير الرسمية، بما في ذلك الوساطة، باعتبارها خطوة أولى قبل تقديم شكوى رسمية

94 - أشارت الجمعية العامة، في الفقرة 18 من قرارها 260/77، إلى الفقرة 46 من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وطلبت إلى الأمين العام زيادة وعي الموظفين بإمكانية إجراء محادثات مع مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لاستكشاف حلول غير رسمية، بما في ذلك

الوساطة، كخطوة أولى، حيثما تسبى ذلك، قبل تقديم شكوى رسمية، وشجعت على إجراء هذه المحادثات، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من المعلومات في هذا الصدد.

95 - ويستخدم مكتب إقامة العدل مجموعة متنوعة من الوسائط والنهج المختلفة لتوفير معلومات أكثر تماسكاً وشمولاً عن دور وعمل مختلف آليات نظام إقامة العدل والإمكانيات التي تتيحها هذه الآليات، بما في ذلك الوساطة، لمعالجة منازعات العمل. وترد هذه المعلومات في الموقع الشبكي الشامل لإقامة العدل، الذي يسعى إلى الربط بين مختلف عناصر النظام بطريقة بسيطة وسهلة الفهم لمساعدة الموظفين في تقييم مزاي كل خيار. وينصب التركيز على مسلك الحلول غير الرسمية. ويتضمن الموقع روابط إلى الموقع الشبكي لمكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، فضلاً عن معلومات محددة عن عملية الوساطة. وهي متاحة بلغات العمل الست.

96 - ويولى اهتمام خاص للبعثات والمكاتب الميدانية لتحديد أساليب تعميم المعلومات وتوعية الموظفين بتسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية في تلك المواقع. ومن الجهود التي تُبذل إيفاد بعثات توعية إلى مراكز العمل الواقعة خارج المقر ووضع وتنفيذ خطط عمل سنوية للتوعية. ومنذ كانون الثاني/يناير 2022، نظم مكتب إقامة العدل، أحياناً بالتعاون مع ممثلي الموظفين والمكاتب الأخرى، أكثر من 50 إحاطات إعلامية للتوعية، سواء بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت، لمجموعات من الموظفين والمديرين، في طائفة عريضة من المواقع الميدانية والمراكز الرئيسية، بما في ذلك في أروشا، بجمهورية تنزانيا المتحدة؛ ودمشق؛ وعنتبي، بأوغندا؛ وجنيف؛ وجوبا؛ والخرطوم؛ وكينغالي؛ وكوسوفو؛ ونيروبي؛ والناقورة، بلبنان؛ ونيويورك؛ وموريشيوس؛ ولاهاي، بهولندا (ملكة -)؛ وطرابلس.

97 - وفي كانون الأول/ديسمبر 2022، دخل مكتب إقامة العدل في علاقة تعاون مع الدائرة المعنية بتتمية القدرات والتدريب على العمليات التابعة لمكتب عمليات الدعم، بهدف إنشاء سلسلة تضم أكثر من 20 شريط فيديو تدريبي حول مواضيع متنوعة تتعلق بنظام إقامة العدل، وتشمل معلومات ترمي إلى التشجيع على تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية. وأطلع مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة على النص الخطي لمضمون شريط الفيديو، وهو يتناول الصلة بين التسوية غير الرسمية والإجراءات أمام محكمة المنازعات، وذلك ليدلي المكتب بانطباعاته بشأن المادة. ويشجع شريط الفيديو في صيغته النهائية الموظفين على طلب خدمات مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة⁽¹⁵⁾. والعمل جار حالياً لإعداد أشرطة الفيديو هذه، ومن المتوقع الانتهاء من إعدادها في حزيران/يونيه 2023.

98 - وتواصل الأمانة العامة إبلاغ المديرين بأن الوساطة طريقة فعالة من حيث التكلفة لتسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية، كما تواصل تشجيع المديرين على استخدامها لتسوية القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات، حسب الاقتضاء.

99 - وفي عام 2022، تم تحديث برنامج التدريب الإلزامي الذي يتناول السلوك المحظور، أي التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، بحيث تُراعى فيه التطورات والتحسينات الأخيرة التي أدخلت على السياسات ذات الصلة، بما في ذلك ST/SGP/2019/8 و ST/AI/2017/1.

(15) ويمكن الاطلاع على نسخة جاهزة من الفيديو حول تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية على هذا الرابط: <https://biteable.com/watch/3818782/2baa52a0ad8837f8831852c24c03209e>. ويسعى مكتب إقامة العدل حالياً إلى الحصول على ردود من مكتب الأمم المتحدة في جنيف لمواصلة تطوير هذه الأداة.

وفي تموز/يوليه 2022، على وجه التحديد، تم توفير برنامج التدريب الإلزامي الجديد، المعنون "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة"، لجميع موظفي الأمم المتحدة، مع نسخة منفصلة مصممة خصيصاً للمديرين. ويتعين على الموظفين، بغض النظر عما إذا كانوا قد أخذوا بالفعل النسخة السابقة، أن يأخذوا البرنامج الجديد. ويهدف البرنامج إلى تمكين الموظفين، بوصفهم عناصر فاعلة في حل النزاعات، مجهزين بالمعرفة الكافية بالموارد المتاحة ويشعرون بالثقة في التماس التوجيه/المساعدة واتخاذ خيار مستنير بشأن أفضل طريقة لحل مشاكلهم السلوكية في مكان العمل. وفي هذا الصدد، يركز البرنامج الجديد على زيادة وعي الموظفين بالموارد الغنية المتاحة في المنظمة. فعلى سبيل المثال، يشير برنامج التدريب الإلزامي الجديد باستفاضة إلى الدعم والمساعدة المتاحين لدى مكتب أمانة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة باعتبار ذلك من الموارد الرئيسية المتاحة للموظف ليلتمس التوجيه والمشورة. ويشرح البرنامج أيضاً العمليتين الرسمية وغير الرسمية وما بينهما من اختلافات، لتشجيع الموظفين على النظر في أيهما الأنسب لوضعهم. كما يشير إلى مجموعة أدوات "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، وهي مجموعة أدوات أوفى وأشمل للتشجيع على جعل مكان العمل مكاناً يسوده الانسجام والفعالية.

100 - وكما سبقت الإشارة أعلاه، يرد في المرفق الأول لهذا التقرير رد الأمين العام على الملاحظات الواردة في التقارير المتعلقة بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المحددة للفترة من 2018 إلى 2021، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة 19 من قرارها 260/77.

12 - التدريب التوجيهي للقضاة المعيّنين حديثاً في محكمة الأمم المتحدة للنزاعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

101 - سيراً على ما جرت به العادة عند تعيين قضاة جدد، نظم مكتب إقامة العدل برنامجاً توجيهياً إدارياً شاملاً مدته ثلاثة أيام لقاضية جديدة في محكمة الاستئناف وثلاثة قضاة جدد في محكمة المنازعات سيتولون ولاياتهم التي تمتد لسبع سنوات في 1 تموز/يوليه 2023. ونظم هذا التوجيه الإداري في نيويورك في الفترة من 12 إلى 14 حزيران/يونيه 2023، ويومي 15 و 16 حزيران/يونيه، ثم استفاد القضاة من تدريب توجيهي قضائي يسره القضاة في المحكمتين.

102 - وكان التدريب التوجيهي قوياً وشمل عروضاً عن مجالات السياسة العامة الرئيسية للأمين العام، مثل زيادة الوعي بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وقدمت المحامية المدافعة عن حقوق الضحايا إحاطة للقضاة الجدد بشأن النهج الذي يركز على الضحايا. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغ فريق ترأسه المستشار الخاصة المعنية بالعنصرية القضاة بالجهود الجاري بذلها في الأمانة العامة لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع.

103 - واستمع القضاة أيضاً، خلال التدريب التوجيهي، إلى عروض عن ميثاق الأمم المتحدة، وهيكـل منظومة الأمم المتحدة وتنظيمها، بما في ذلك تنظيم وعمليات الصناديق والبرامج والوكالات. وكان من بين من قدم العروض ممثلون عن مختلف إدارات الأمانة العامة ومكاتبها ووحداتها، مثل مكتب الشؤون القانونية؛ وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛ ووحدـة التقييم الإداري؛ ومكتب الموارد البشرية؛ وشعبة القانون الإداري، فضلاً عن المكاتب القانونية الأخرى التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه، بما في ذلك مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب أمانة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتواصل مع القضاة أيضاً مجلس العدل

الداخلي وممثلو الموظفين. وقد لقي البرنامج استحساناً من جميع المشاركين. وأدى القضاء الجدد اليمين بحضور الأمين العام خلال أسبوع التدريب التوجيهي.

رابعاً - مسائل أخرى

ألف - السوابق القضائية للمحكمتين فيما يتعلق بحجب أسماء المدعين فيما يصدر من أحكام

104 - لقد خرج حكم صادر مؤخراً عن محكمة الاستئناف (الحكم رقم UNAT-1332-2023) عما درج عليه الاجتهاد القضائي السابق للمحكمتين فيما يتعلق بمعيار حجب أسماء المدعين في الأحكام. ويثير هذا الخروج تساؤلات بالنسبة للجمعية العامة فيما يتعلق بمدى ما للمحكمتين من سلطة تخول لها عدم إدراج أسماء المدعين في الأحكام.

105 - ففي الحكم الأخير، أيدت هيئة مؤلفة من جميع قضاة محكمة الاستئناف السبعة، بالإجماع، فصل المدعي من العمل بسبب سوء السلوك الجسيم، وأكدت حكم محكمة المنازعات التي أجمعت على أن المدعي قام بـ "فرض الاتصال الجنسي عنوة [على فرد آخر من الموظفين] ... (أي الاغتصاب)" (الحكم رقم 30/2022، الفقرة 108). كما أمرت محكمة الاستئناف، بأغلبية أربعة قضاة مقابل ثلاثة، بـ "حجب" اسم المدعي في "ما يصدر من أحكام وأوامر" عن المحكمتين في القضية (الحكم رقم UNAT-1332-2023، الفقرة 157). والأمر المتعلق بحجب هوية الأفراد فيما يصدر في القضية من أحكام وأوامر فيه خروج عما درج عليه الاجتهاد القضائي للمحكمتين، حيث ذهب ذلك الاجتهاد إلى أن حجب اسم مدعٍ لا يمكن أن يكون سوى في ظروف استثنائية وفي حالات ذات حساسية، مثل الحالات التي يكون فيها المدعي ضحية للتحرش أو الانتهاك الجنسيين، أو عندما يكون إدراج اسم المدعي سبباً لمخاوف شديدة تتعلق بالسلامة أو الأمن.

106 - وقد أوردت الجمعية العامة في قرارها 261/61، عند إنشائها نظام إقامة العدل، أن "جود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية ... شرط ضروري لكفالة العدل والإنصاف في معاملة موظفي الأمم المتحدة، وأمر هام لنجاح عملية إصلاح الموارد البشرية في المنظمة". وفي وقت لاحق، أكدت الجمعية العامة من جديد، في قرارها 248/75، أن نظام إقامة العدل يجب أن يتسم بالشفافية لضمان المساءلة. وشددت أيضاً، في قرارها 260/77، على أهمية الشفافية في نظام إقامة العدل باعتبارها وسيلة لكفالة "احترام حقوق الموظفين والتزاماتهم ومساءلة المديرين والموظفين على حدٍ سواء". وفي ضوء هذا الإطار القانوني، سبق لمحكمة الاستئناف أن اعتبرت أن "أسماء المتقاضين تدرج عادة في أحكام نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة لأغراض الشفافية، بل لضمان المساءلة" (الحكم رقم UNAT-481-2014، الفقرة 34). كما سبق للمحكمة أن ارتأت أن "مبدأي الشفافية والمساءلة، المنصوص عليهما في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، يتطلبان ألا تُحجب الأسماء سوى في أشد القضايا حساسية" (الحكم رقم UNAT-741-2017، الفقرة 22).

107 - غير أن أغلبية قضاة محكمة الاستئناف، وهم أربعة قضاة، ابتعدت في الحكم الأخير عما سبق من اجتهاد قضائي. فقد خلصت إلى أنه "قد سبب وجيه لمنح استثناء من المبدأ العام والراسخ الذي يقول بضرورة إدراج أسماء الأطراف في الأحكام"، اعتباراً لما يلي: (أ) "يتعلق الأمر هنا بفعل منفرد من أفعال سوء السلوك الثابت، ولا يتعلق بنمط معروف من سوء السلوك"؛ (ب) "لا يوجد دليل على أن [المدعي] سيعود إلى الإساءة أو سيحتاج إلى الردع في المستقبل"؛ (ج) "إن خطورة الإدانة بالاعتداء الجنسي أو الاغتصاب سيكون لها بلا شك تأثير سلبي على أسرته" (الحكم رقم UNAT-1332-2023، الفقرة 156).

108 - ولم تر أقلية قضاة محكمة الاستئناف، وهم ثلاثة قضاة، "سببا كافيا لإبطال شرط إعلان هوية [المدعي]". وعلى وجه التحديد، ذهبت الأقلية المكونة من ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف إلى أن المدعي لم يفعل أكثر من القول إن مصالحه ومصالح أسرته ستتضرر بنشر اسمه، مشيرة إلى أنه "فشل في أن يبين ما الذي يجعل هذه العواقب استثنائية في حالته، بينما هي للأسف عواقب حتمية في معظم الحالات التي من هذا القبيل أو ربما في جميع هذه الحالات" (الحكم رقم UNAT-1332-2023، الرأي المخالف، الفقرة 2). وبالإضافة إلى ذلك، أشارت الأقلية المكونة من ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف إلى المادة 10 (9) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، حيث تنص المادة على أنه "يتولى قلم محكمة الاستئناف نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة، مع حماية البيانات الشخصية، وإتاحة هذه الأحكام للعموم". ولاحظت الأقلية المؤلفة من ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف ما يلي: "ليس واضحا إن كان المقصود أن تشمل المادة 10 (9) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف (حماية البيانات الشخصية فيما يُنشر من أحكام) حجب أسماء الموظفين من الأحكام ... ولائحة محكمة [الاستئناف]، وإن كانت خاضعة للنظام الأساسي للمحكمة، فهي مع ذلك يجب أن توافق عليها الجمعية العامة، وقد وافقت عليها بالفعل، والمادة 20 (2) من هذه اللائحة تقول "تشمل الأحكام المنشورة عادة أسماء الأطراف في القضية". وأشارت الأقلية المكونة من ثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف إلى أنه "ربما كان هذا دليلا على استصواب أن تعيد الجمعية العامة النظر في هذه الأحكام القانونية" (الحكم رقم UNAT-1332-2023، الرأي المخالف، الفقرة 3).

109 - وفي ضوء ما تقدم، قد ترغب الجمعية العامة في أن تنظر فيما إذا كان الحكم الأخير يعبر عن مقاصدها فيما يتعلق بالشفافية في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، وما إذا كان ينبغي النظر في توضيح القصد في النظامين الأساسيين للمحكمتين فيما يتعلق بنطاق سلطة المحكمتين بعدم إدراج أسماء الأطراف في الأحكام.

باء - التعويضات الممنوحة

110 - ترد في المرفق الخامس لهذا التقرير المعلومات المتعلقة بالتعويضات المدفوعة في عام 2022 وفقاً لتوصيات وحدة التقييم الإداري، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام 2022 والتعويضات التي دُفعت في عام 2022 في ما يتعلق بقرارات تعويض سابقة صادرة عن المحكمتين.

خامسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

112 - يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تقوم بما يلي:

(أ) الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في هذا التقرير؛

(ب) النظر في التعليقات، على النحو المبين في المرفق الثالث، قبل البت في ما إذا كانت ستوافق على تعديلات لائحة محكمة المنازعات، على النحو المبين في المرفق الثاني؛

(ج) الموافقة على إضافة الفقرة 4 إلى المادة 9 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، على النحو المبين في الفقرة 93 أعلاه.

المرفق الأول

رد على الملاحظات الواردة في التقارير المتعلقة بأنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في الفترة من 2018 إلى 2021

أولا - مقدمة

- 1 - يحيط الأمين العام علما بملاحظات أمينة المظالم الواردة في تقارير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للفترة من 2018 إلى 2021 (A/74/171 و A/75/160 و A/76/140 و A/77/151).
- 2 - ويصدر هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 19 من قرارها 260/77 بشأن ممارسة الإبلاغ عن الملاحظات العامة عن أنشطة مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وقد طلبت الجمعية إلى الأمين العام مواصلة هذه الممارسة واستئناف ممارسة تقديم المعلومات منذ الدورة الرابعة والسبعين عن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المحددة، والإبلاغ عن ذلك في تقاريره المقبلة.

ثانيا - الكياسة في أماكن العمل

- 3 - تكفل المنظمة، وفقا للمادة 101 (3) من ميثاق الأمم المتحدة والبند 1-1 من النظام الأساسي للموظفين، أن يراعى في المكان الأول في استخدام الموظفين ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدر والكفاءة والنزاهة. وينص البند 1-2 من النظام الأساسي للموظفين على أن يلتزم جميع الموظفين بتلك المعايير الرفيعة، بما في ذلك معاملة زملائهم بإكرام واحترام.
- 4 - وتدرك المنظمة أهمية معالجة المنازعات وحالات السلوك الفظ أو غير اللائق في أماكن العمل قبل أن تشتد حدة تلك المنازعات. وتشكل جهود الوقاية الفعالة أساسا متينا لضمان التزام جميع الموظفين في كل الأوقات بأعلى معايير السلوك والاستقامة وأن تمتلئ بيئة العمل بالوئام.
- 5 - ويتضح من التجربة السابقة أن حين تصبح إحدى منازعات أماكن العمل موضعا لتحقيق و/أو إجراءات تأديبية، فإن من المرجح أن تكون العلاقة بين الزملاء قد تدهورت وأن من شأن التوترات السائدة في الوحدة ذات الصلة أن تؤدي إلى سوء التواصل، وانخفاض المعنويات واشتداد الخلافات بين الموظفين، مع ما يترتب على ذلك من أثر على المنجزات المتوخاة والأداء العام في عمل الوحدة. وتكتسي معالجة المنازعات في وقت مبكر على المستوى الإداري بالغ الأهمية في الحيلولة دون تصعيد الحالات لتصبح شكاوى رسمية، ومن ثم تفادي الحاجة إلى عمليات رسمية مثل التحقيقات والإجراءات التأديبية.

6 - وتوجد تدابير وقائية متنوعة في المقر وعلى الصعيد الميداني، ويتم تعزيز تلك المجموعة من الجهود الوقائية باستمرار. وتشمل التدابير القائمة، في جملة أمور، التدريب الإلزامي للموظفين⁽¹⁾، وتوجيه كبار القادة، وإسداء المشورة والإرشاد.

7 - وفي عام 2019، عينت جميع الكيانات منسقين معنيين بالسلوك والانضباط لإنشاء شبكة على نطاق الأمانة العامة لمنع حالات سوء السلوك وفهمها ومعالجتها على النحو الملائم. وتقدم تلك الشبكة، التي يتولى تنسيقها مكتب الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، دعمها بشكل استباقي لرؤساء الكيانات في تهيئة بيئة تمكينية لجميع الموظفين وفي الحرص على حفظها.

8 - ومن أجل تزويد أكثر من 200 فريق من أفرقة السلوك والانضباط المنتشرة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وجهات التنسيق المعنية بالسلوك والانضباط ضمن مختلف كيانات الأمم المتحدة، بما يلزمها من الدعم والتوجيه للاضطلاع بمسؤولياتها، وبغية تمكين المديرين من الوقاية من مخاطر السلوك غير المرضي وإدارتها واتخاذ قرارات مستنيرة بشأنها، يبذل مكتب الموارد البشرية، عن طريق منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) - وهي مستودع شامل للمعارف المتعلقة بمسائل السلوك والانضباط - جهوداً متنوعة في مجال التوعية في شكل دورات لبناء القدرات تتناول مواضيع ذات صلة باستراتيجية السلوك والانضباط القائمة على المحاور الثلاثة المتمثلة في الوقاية والإنفاذ ودعم الضحايا، كما يتبادل مكتب الموارد البشرية المعارف والموارد باستمرار مع تلك الجهات الفاعلة. ومن بين الموارد المتنوعة المتاحة على منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect) خلاصة للتدابير التأديبية السابقة. وهي تتضمن معلومات شاملة عن أنواع سوء السلوك والتدابير التأديبية المفروضة على مرتكبيه على مدى السنوات العشر الماضية، وتعد بمثابة أداة وقائية. وهي مرجع بالغ الأهمية للإدارة والموظفين على السواء، إذ تسلط الضوء على ما يمكن أن يشكل سلوكاً غير مقبول، وتبين عواقب سوء السلوك، وتشدد على أنه لا إفلات من العقاب على السلوك غير المرضي.

9 - وعندما تخفق كل التدابير الوقائية، فإنه من الضروري أن تكون للموظفين إمكانية اللجوء إلى الآليات والإجراءات التي تمكنهم من اتخاذ تدابير لحماية أنفسهم من السلوك غير المرضي، بما فيه السلوك المحظور². وقد أنشأت المنظمة آليات رسمية وعمليات مكرسة لمعالجة حالات السلوك غير المرضي⁽³⁾ عند

(1) تشمل برامج التدريب الإلزامية لجميع الموظفين برنامج "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة"، الذي انطلق في عام 2022 بجميع اللغات الرسمية الست. وتهدف مجموعة أدوات لها نفس العنوان ويمكن الحصول عليها عبر الإنترنت إلى تزويد الموظفين بمعلومات وأفكار تمكنهم من أن يصبحوا أكثر تحمساً واستباقية في تهيئة بيئة عمل ملؤها الوثام والكرامة وفي الحفاظ عليها. ويتناول البرنامج الإلزامي المعنون "أنا ملم بالمنظور الجنساني" مسألة المساواة بين الجنسين. ومن البرامج الإلزامية الأخرى الرامية إلى دعم الموظفين والمديرين في أداء مهامهم برنامج قادة الأمم المتحدة الموجه للمديرين من الرتبتيين مد-1 ومد-2؛ وبرنامج توجيهي للأمناء العامين المساعدين ووكلاء الأمين العام؛ والبرنامج المعنون "منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة"، الذي يشمل معايير السلوك في الأمم المتحدة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك ما يعتبر سلوكاً محظوراً.

(2) يشير البند 1-1 من نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 إلى التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة بمصطلح جامع هو "السلوك المحظور".

(3) يعد سلوكاً غير مرضٍ كل سلوك لا يمثل فيه الموظف لالتزاماته بموجب ميثاق الأمم المتحدة أو النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، أو غير ذلك من الإصدارات الإدارية ذات الصلة، أو لا يتقيد فيه بمعايير السلوك المفروض أن يتقيد بها الموظف المدني الدولي. ويشمل السلوك غير المرضي السلوك الذي له من الجسامة ما يجعله يرقى إلى مستوى سوء السلوك (انظر البند 1-3 من الأمر الإداري ST/AI/2017/1).

حدوثه. ويقع على عاتق الموظفين واجب إبلاغ المسؤولين المعنيين المكلفين بالأمر بأي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها، عملاً بالقاعدة 1-2 (ج) من النظام الإداري للموظفين، و/أو إبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ولا يجوز أن تُتخذ ضد الموظفين إجراءات انتقامية بسبب امتثالهم لهذه الواجبات.

10 - وعندما يرد تقرير عن حالة سلوك غير مرضٍ محتمل، يجري المسؤول المكلف بالأمر أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييماً أولياً، حسب الحالة، قبل اتخاذ قرار المضي قدماً في التحقيق. ومن المهم الحرص على أن يقوم المسؤول المكلف بالأمر في الوقت المناسب بمعالجة السلوكيات غير اللائقة التي لا ترقى إلى سوء السلوك - وبالتالي لا تستدعي إجراء تحقيق. وفي حين أن تغيير السلوك يستغرق قدراً معيناً من الوقت، لا سيما إذا أُريد تغيير الثقافة التنظيمية عموماً أو إحداث تحول في العقلية، توجد عدة موارد تحت تصرف رؤساء الكيانات لمعالجة السلوكيات غير اللائقة، ومن بينها التسيويات غير الرسمية، التي يُشجّع على السعي إلى التوصل إليها منذ البداية، والإجراءات الإدارية.

11 - ويمكن أيضاً أن تكون الدراسات الاستقصائية لاهتمام الموظفين بمثابة مقياس يستخدم كل سنتين لمعرفة آراء الموظفين بشأن مختلف الأبعاد، سواء على نطاق المنظمة أو على مستوى الكيانات. وعلى سبيل المثال، تضمن بُعد الأخلاقيات والاستقامة المدرج في الدراسة الاستقصائية لاهتمام موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة لعام 2021 سؤالاً عما إذا كان كيان الموظف يشجع على تهيئة بيئة عمل تسودها الأخلاقيات والكمياسة. ويمكن استعراض النتائج لتحديد ما إذا كانت هناك فرص أخرى لتعزيز الجهود التي تبذلها الجهات المعنية القائمة على الأعمال على صعيد المنظمة برمتها أو التي يبذلها الرؤساء على مستوى الكيانات.

دعم وتعزيز روح المسؤولية لدى كبار المديرين وخضوعهم للمساءلة

12 - تقع على عاتق المنظمة المسؤولية عن تعزيز بيئة عمل يسودها الوئام وعن حماية الموظفين من الأذى عن طريق اتخاذ التدابير الوقائية والعلاجية المناسبة في كل حالة على وجه التحديد. وتماشياً مع الإطار القائم، يشجّع رؤساء الكيانات على أن يجروا مناقشات مع الأفراد الذين يُبلغون عن سلوك محظور محتمل لمعرفة ما إذا كانت الضرورة تدعو إلى اتخاذ تدابير مؤقتة ريثما يتم استعراض الشكوى. ويجوز أن تشمل هذه التدابير تعيين الجاني المزعوم أو الأفراد المتضررين في مهام مختلفة بصورة مؤقتة، أو منحهم إجازة خاصة أو إجازة إدارية، وإحالة الأفراد المتضررين ليتلقوا ما يلزم من الدعم الطبي والنفسي - الاجتماعي، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة عند الاقتضاء.

13 - وبالتعاون مع المكاتب الأخرى، يكفل مكتب الموارد البشرية مشاركة جميع كبار القادة المعيّنين حديثاً لدورة توجيهية شاملة، ينصب التركيز فيها على الاستراتيجية الثلاثية المحاور، التي تشمل الوقاية، والإنفاذ، وتقديم المساعدة إلى الضحايا/الناجين. ويتلقى كبار القادة أيضاً دعماً متواصلاً بشأن مواضيع الانضباط وجهود الوقاية من المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط. وفي عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، يتلقى رؤساء البعثات المشورة من أفرقة مكرسة معنية بالسلوك والانضباط أو من المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط في تلك البعثات.

14 - وتقدم شعبة خدمات الموارد البشرية في إدارة الدعم العملياتي دعماً استشارياً مكرساً لكيانات الأمانة العامة في معالجة الحالات المعقدة عن طريق الإطار السياساتي ذي الصلة. وتقدم الشعبة الدعم التشغيلي الشامل للحالات وتسدي المشورة وتوفر التوجيه بشأن الإجراءات التي يمكن أن يتخذها المديرون لتسوية المنازعات وبناء القدرات أثناء الاضطلاع بالمسؤوليات المفوضة لهم في مجال الموارد البشرية.

إدارة السلوك اللفظ ومعالجته

15 - تظل إدارة الأداء أداة رئيسية في التصدي لحالات السلوك اللفظ وغير اللائق ومعالجتها. وبدعم من موظفي الموارد البشرية المحليين، يتصدى المديرون للسلوك غير اللائق بواسطة نظام إدارة الأداء. وتقدم شعبة خدمات الموارد البشرية في إدارة الدعم العملياتي أيضا دعماً بإسداء المشورة في مجال إدارة الأداء فيما يخص معالجة حالات محددة من السلوك غير اللائق، وبناء القدرات على أساس مكرس لدوائر الموارد البشرية، إلى جانب التحاور مع الكيانات التي تسعى إلى تحسين ثقافة الأداء.

16 - وتوجد عدة مبادرات، متاحة للموظفين والمديرين على حد سواء، لمواصلة التصدي لأي من سلوكيات الموظفين التي لا تتسق مع قيم المنظمة. ويعمل مكتب الموارد البشرية على تعزيز تنفيذ إطار الأمم المتحدة الجديد للقيم والسلوكيات، الذي وضع في الفترة 2020-2021 بعد عملية الاستحداث المشتركة التي ضمت حوالي 4 500 موظف. ويبرز الإطار رؤية ثقافة المنظمة، التي تستند إلى أربع قيم (الشمول والنزاهة والتواضع والإنسانية) وخمسة سلوكيات (التواصل والتعاون، والتحليل والتخطيط، وتحقيق النتائج ذات التأثير الإيجابي، والتعلم والتطور، والتكيف والابتكار). ويتراد من الإطار أيضاً أن يوجه، مع مرور الوقت، عمليات إدارة الموارد البشرية، بما فيها تخطيط القوة العاملة، والتوظيف، والتعلم، وإدارة الأداء. ودعماً لديناميات التعامل مع الغير، وحرصاً على المعالجة الفعالة للمسائل النظمية والمؤدية إلى تعطيل العمليات، يدعم مكتب الموارد البشرية احتياجات كبار القادة وكبار المديرين وأفرقتهم في مجالي بناء الأفرقة والإرشاد التنفيذي، حسب الاقتضاء.

17 - وفي عام 2022، قام مكتب الموارد البشرية، بالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، بتيسير تنسيق ثلاث مجموعات، ضمت ما مجموعه 109 مشاركين، في برنامج قادة الأمم المتحدة، الذي صُمم خصيصاً لموظفي الرتبين مد-1 ومد-2. وبغية رفع معدل إنجاز ذلك البرنامج الإلزامي، قرر مكتب الموارد البشرية بصورة استثنائية استحداث مجموعة ثالثة، مما أتاح فرصة إضافية لمشاركة مزيد من المديرين في البرنامج.

18 - وقُدِّم برنامج الإدارة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة لفائدة 171 مشاركاً، وهو برنامج يستهدف الموظفين المكلفين بمهام الرئيس المسؤول الثاني. كما دخل مكتب الموارد البشرية في شراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في إتاحة أداة Tracking for the Future (تتبع المستقبل)، التي أُعدت لمواصلة تقييم نقاط قوة الموظفين الذين أتموا برنامج الإدارة التنفيذية منذ الربع الأخير من عام 2021، والثغرات التي تعترض مهاراتهم، والنقد الذي أحرزوه.

ثالثاً - المضايقة وإساءة استعمال السلطة

19 - بغية التشجيع على تهيئة مناخ لا يخلو من المضايقات فحسب، بل يشمل ويدعم أيضاً جميع الموظفين، ركز مكتب الموارد البشرية جهوده على مبادرتين رئيسيتين هما: إطار الأمم المتحدة الجديد للقيم والسلوكيات، ومبادرة "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، التي تتألف من برنامج التعلم الإلزامي المعنون "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة"، وسلسلة حوارات "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، ومجموعة أدوات "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام".

20 - ومن بين السلوكيات الخمسة الواردة في إطار القيم والسلوكيات عنصر "الاتصال والتعاون"، الذي يُعرف بأنه السعي إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع الغير من أجل النهوض بأعمال الأمم المتحدة وأداء المهام بشكل متسق في إطار نموذج وحدة العمل في الأمم المتحدة. وعلى وجه التحديد، فإن المديرين مدعوون إلى تهيئة بيئة عمل تمكينية يمكن فيها للجميع الكلام بصراحة ونزاهة، دون خوف من الانتقام. وضمن مساعي الامتثال للقيم الوارد وصفها في إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات، شارك 37 402 موظفا (87 في المائة من موظفي الأمم المتحدة) في حوار القيادة لعام 2022، تنفيذاً لمبادرة اتخذت تحت رعاية مكتب الأخلاقيات، ناقش فيها المدبرون مع أفرقتهم السبل العملية لتطبيق القيم الأربع المنصوص عليها في الإطار. وتُعدّ جلسات حوار القيادة إما باللغة الإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية لتشجيع المشاركين على مزيد من الاهتمام.

21 - وتدعم مبادرة حوارات "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام" رؤساء الكيانات في الامتثال لالتزامهم بإشراك مقدمي التدريب بشكل دوري في تحديد السلوك المحظور والوقاية منه، على النحو المبين بدقة في نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). كما إن التدريب الذي أشرف عليه ميسرون وقُدّم في إطار هذه المبادرة يتيح لموظفي الأمانة العامة مجالا لمناقشة وتأمّل حالات التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة؛ ويمكن من التفكير في كيفية وضع استراتيجيات لتحسين سبل الوقاية من تلك الحالات وتحديدّها والاستجابة لها. وعلاوة على ذلك، فإن تلك الحوارات، التي يمكن تقديمها إما عبر الإنترنت أو شخصياً، والتي تجرى باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، تجعل المشاركين قادرين على تغذية التعاطف وطلب الإرشاد وتنمية المهارات التي يمكن أن تغيّر السلوك لضمان أن يكون مكان العمل حيزاً أكثر أماناً وأن يشمل الجميع. وفي الفترة من كانون الثاني/يناير 2020 إلى كانون الأول/ديسمبر 2022، حصل 268 موظفاً من 57 كيانا على شهادات تدريب المدربين، مما مكن من تقديم المزيد من الدورات التدريبية، التي أتاحَت فرصة المشاركة لأكثر من 3 394 موظفاً في الحوارات.

22 - وعلاوة على ذلك، ففي إطار مبادرة "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، عرض مكتب الموارد البشرية في عام 2022 برنامجاً إلزامياً مستكملاً للتعلم الذاتي عبر الإنترنت بعنوان "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة"، وهو برنامج يستند إلى برنامج "منع التحرش والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة - العمل في وئام" ويحل محله. ويتوفر البرنامج المستكمل في نسختين - نسخة تأسيسية لجميع الموظفين، ونسخة مخصصة للمديرين، وهي تتضمن وحدة إضافية. والنسختان متاحتان باللغات الرسمية الست جميعها. وألزم جميع الموظفين، بمن فيهم الذين أتموا برنامج "منع التحرش والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة - العمل في وئام"، بإتمام البرنامج الجديد المعنون "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام".

23 - وفي شباط/فبراير 2023، عرض مكتب الموارد البشرية أيضاً نسخة مستكملة من برنامج "منع التحرش والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة"، الذي طُلب من جميع الموظفين أن يعيدوا إنجازه بحلول 31 تموز/يوليه 2023.

تقديم الدعم إلى المديرين وتمكينهم من التصدي للتحرش، بما فيه التحرش الجنسي

24 - يمكن أن يُقدّم على تصرفات من قبيل التحرش الرؤساء تجاه المرؤوسين، والعكس صحيح، ويمكن أن يحدث بين الأقران وعبر الأقسام أو الوحدات. وكما هو الحال في جميع التقارير المتعلقة بالتحرش، بما في ذلك التقارير التي يكون فيها الأفراد المتضررون المزعومون من المديرين، يتم التعامل مع الأمر وفقاً للإجراءات المعمول بها، إذ يتم في البداية تقييم حالات السلوك المحظور المزعوم المبلغ عنها والتحقيق فيها، إذا دعت الضرورة لذلك. وعندما يجد التحقيق دليلاً على سلوك محظور محتمل، يجوز أن تلي ذلك إجراءات تأديبية. وإذا لم تُثبت الأدلة صحة تقارير السلوك المحظور المزعوم، فيتم إغلاق ملف القضية. وتتم عمليات التحقيق والإجراءات التأديبية بغض النظر عن الهوية الجنسية للأفراد المتضررين و/أو الجناة المزعومين. وفي سياق التحقيقات و/أو الإجراءات التأديبية، تتم مراعاة دوافع الإساءة للغير في تقديم الشكاوى بشأن السلوك المحظور، مثل التحيز المرتبط بنوع الجنس تجاه المديرين.

25 - وقد اتخذت مبادرات متنوعة من أجل تقديم الدعم إلى القيادات النسائية والوقاية من التحرش التصاعدي. وتمت الزيادة في القدرات المخصصة لبرنامج "مهارات القيادة والمرأة والأمم المتحدة"، وهو برنامج فريد يستهدف المديرات المصنفات في الرتب ف-4 وف-5 و خ-7، من 10 أو 12 مشاركة كل سنة في المتوسط خلال الفترة 2015-2020 إلى أكثر من 30 مشاركة في السنة منذ عام 2021. وفي عام 2022، قُدم البرنامج لمجموعتين ضمّتا 44 مشاركة. ويتمثل هدف البرنامج في إتاحة الفرصة لكي تتضمن المشاركات إلى مجتمع مفعم بالحيوية ولكي تعززن مساراتهن القيادية، وفي تزويدهن برؤى متعمقة وإرشادات عملية حول كيفية التعامل مع الفرص والتحديات التي تواجه النساء في المناصب القيادية.

26 - ووضعت المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة⁽⁴⁾ بهدف المضّي في تقديم الدعم في تغيير الثقافة في المنظمة وتهيئة بيئة تمكينية للمرأة على جميع المستويات. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل المبادرات الرئيسية الأخرى التي تدعم تغيير الثقافة المطلوب لمؤازرة الموظفين والمديرات وتمكينهن من النجاح في أداء مهامهن ما يلي:

- (أ) إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات؛
- (ب) استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل؛
- (ج) مبادرة إسي لتعزيز مشاركة المرأة في عمليات السلام، التي تهدف إلى تطوير أساليب مبتكرة لزيادة مشاركة المرأة في عمليات السلام والاحتفاظ بالمشاركات فيها وضمان أمنهن؛
- (د) الفريق العامل المعني بالتدابير المستعجلة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الميدان للزيادة في استقدام النساء واختيارهن والاحتفاظ بهن في المواقع الميدانية؛
- (هـ) معايير السلوك، مع مراعاة أن المنظمة ما فتئت تشدد على نهج عدم التسامح إطلاقاً إزاء التحرش الجنسي، وأنها أنشأت آليات لدعم الضحايا ومساءلة الجناة؛

(4) وضعت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية بالتنسيق مع شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ومكتب الموارد البشرية.

(و) مبادرات بناء القدرات، مع تعزيز القيم الأساسية القوية بواسطة الرسائل والدورات التدريبية الإلزامية، التي تشمل ما يلي:

- 1' أنا ملم بالمنظور الجنساني: مقدمة عن المساواة بين الجنسين لموظفي الأمم المتحدة؛
- 2' منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب أفراد الأمم المتحدة، ومتحدون لترسيخ ثقافة الاحترام: الوقاية من التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات المحظورة؛
- 3' حوارات "متحدون لترسيخ ثقافة الاحترام"، التي نُظمت للحث على إجراء المحادثات ومنع حالات التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، وتحديد تلك الحالات والتصدي لها، وفقا لنشرة الأمين العام الجديدة بشأن السلوك المحظور (ST/SGB/2019/8)؛
- 4' إطلاق دورة حول التحيز اللاشعوري في عام 2021؛
- 5' حلقات دراسية شبكية عن التحيز واستخدام الصيغ اللغوية المراعية للاعتبارات الجنسانية في أماكن العمل، يتولى تسييرها مكتب الموارد البشرية؛
- 6' بدء التدريب على الصيغ اللغوية الشاملة جنسانيا.

تقديم الدعم للضحايا

- 27 - تنص نشرة الأمين العام على اتباع نهج يركز على الضحايا، إذ تبين الحقوق وتدابير الحماية المحددة الواجبة للمتضررين من السلوك المحظور. وعلى سبيل المثال، تتضمن النشرة أحكاما بشأن تبادل المعلومات مع مقدمي الشكاوى على فترات منتظمة، وبشأن اتخاذ تدابير مؤقتة لحمايتهم عند الاقتضاء؛ وتتص على قيام رؤساء الكيانات بالرصد المنتظم عن طريق المنسقين المعنيين بالسلوك والانضباط طوال عملية التحقيق والإجراءات التأديبية إذا دعت الحاجة إلى ذلك، ولمدة عام واحد على الأقل بعد اكتمال العملية.
- 28 - وقد أجرى مكتب الموارد البشرية، بالتعاون مع مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا، اتصالات بقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لتبادل المعارف وإذكاء الوعي بنظام العدل الداخلي فيما يتعلق بالنهج الذي تتبعه المنظمة، والذي يركز على الضحايا، ولا سيما الضحايا والشهود في قضايا التحرش الجنسي والاستغلال الانتهاك الجنسيين، وغير ذلك من قضايا التحرش المعروضة على محكمة المنازعات.

رابعا - جهود مناهضة العنصرية

- 29 - عقب إطلاق الأمين العام لخطة العمل الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة في شباط/فبراير 2022، واعتماد قرار الجمعية العامة 271/76 أنشئ فريق مناهضة العنصرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال في تموز/يوليه 2022. وقد كُلف فريق مكافحة العنصرية بالإشراف الرفيع المستوى على خطة العمل الاستراتيجية وتنسيقها ورصدها والدعوة إلى تعزيزها وتعميمها بالتعاون عن كثب مع أهم الإدارات والمكاتب المنفذة ضمن الأمانة العامة للأمم المتحدة على الصعيد العالمي. ومن أجل تيسير تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، وضع فريق مناهضة العنصرية رؤية شاملة تستند إلى ركائز المناصرة والشفافية والمساءلة.

30 - وفيما يتعلق بالمناصرة، يتعاون مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة عن كثب مع فريق مناهضة العنصرية على تيسير جهود إدكاء الوعي بإجراء حوارات مناهضة للعنصرية، تركز على مظاهر العنصرية والتمييز العنصري في أماكن العمل وكيفية التصدي لها. واستكمالاً للجهود التي يبذلها مكتب أمينة المظالم في الأمم المتحدة، وبغية ترسيخ ثقافة مناهضة العنصرية في المنظمة، وإحداث التحول في الثقافة التنظيمية، يتعاون فريق مناهضة العنصرية عن كثب مع مكتب الموارد البشرية وإدارة الدعم العملياتي على وضع إطار متكامل للتدريب والتعلم، يشمل مستويات التعلم الأساسي والمرحلي والمتقدم، ويستهدف جميع موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم كبار القادة ومديرو التوظيف ومستشارو الموظفين ومديرو المستوى المتوسط، لبناء قدراتهم في فهم العنصرية ومعالجتها في أماكن العمل.

31 - وتقوم وحدة التدريب على اللغات والتواصل في الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات، بعد جمع التعليقات من أعضاء فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة، وبعد تلقي الآراء المتمقة والمشورة من خبراء التعلم، بإعداد دورتين دراسيتين شبكيتين قصيرتين حول كيفية استخدام اللغة الفرنسية بطريقة شاملة للجميع. وستركز الدورتان، اللتان سيُشَرع في تقديمهما خلال النصف الثاني من عام 2023، على تزويد المتعلمين باستراتيجيات لكشف أوجه التحيز المتأصلة في اللغة للتعبير عن أفكارهم بطريقة تتسم بالاحترام والشمولية مع التفكير في تنوع اللغة الفرنسية. وفي النصف الثاني من عام 2023، سيتم إعداد دورات تدريبية شبكية قصيرة أخرى بلغتين إضافيتين لتناول الشمولية في استخدام اللغة وتطبيقها. وستقدم تلك الدورات في المستوى الثاني المعمول به في الأمم المتحدة، وهو مستوى الكفاءة اللغوية المتوسطة، وستُستكمل بحلقات عمل بالحضور الشخصي أو بالصيغة المختلطة، وذلك بهدف زيادة وعي الناطقين بتلك اللغات بطلاقة، بمن فيهم الذين يعرفونها كلغات أم، والذين يتعلمونها.

32 - وعلاوة على ذلك، أعدت الدائرة المعنية بتنمية القدرات والتدريب على العمليات أيضاً دورة تدريبية شبكية وقدمتها لجميع مديري التوظيف في الأمم المتحدة، مما وفر نقطة تقاطع هامة بين جهود تعزيز المهارات التشغيلية وجهود إدكاء وعي الزملاء وتنقيفهم بشأن العمل على تعزيز جهود مناهضة العنصرية والتمييز في أماكن العمل.

33 - وفيما يتعلق بالشفافية، تُبذل جهود لوضع مؤشرات محددة لجمع البيانات وتحليلها بشأن مختلف جوانب إدارة المواهب. ويجري كذلك العمل على استعراض أهم السياسات والإجراءات التي قد تتسم بالتحيز العنصري الضمني أو قد تؤدي إلى التمييز العنصري.

34 - أما فيما يخص المساءلة، فقد شرع مكتب الموارد البشرية وفريق مناهضة العنصرية في إجراء استعراض مستقل لعينة من الشكاوى المتعلقة بالعنصرية المقدمة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2017 إلى 30 حزيران/يونيه 2022، وذلك من أجل تحديد الدروس المستفادة، وإرشاد الإدارة في تناولها لتلك الحالات في المستقبل، وتعزيز تدابير المساءلة في حالات التمييز وسوء المعاملة ذات الطابع العنصري. ويعمل المكتب والفريق أيضاً على إيجاد السبل الكفيلة بتعزيز معارف مستشاري الموظفين في مجال مناهضة العنصرية حرصاً على تقديم أفضل الدعم لضحايا التمييز العنصري.

35 - وساعدت الأمانة العامة للأمم المتحدة، من خلال دورها القيادي ضمن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، على وضع مسرد حي للتعريف المعيارية والمصطلحات ذات الصلة بالتحيز، ووافقت في وقت

لاحق، في إطار مجموعة متعددة التخصصات من المنسقين، على المبادئ المشتركة والممارسات الجيدة المحددة بشكل منهجي لتعزيز التنوع والإنصاف والشمول من أبعاد متعددة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

خامسا - إدارة الأداء

36 - يلاحظ الأمين العام أن تقدما كبيرا أحرز فيما يتعلق بنظام إدارة الأداء الذي تعمل به المنظمة. وينصب تركيز الإطار الجديد لإدارة الأداء، الذي عُرض في عام 2021 وبدأ العمل به خلال دورة الأداء 2021-2022 بشكل أكبر على المحادثات الثنائية الاتجاه، بدلا من التركيز على التسلسل الهرمي في الإدلاء بالتعليقات، وذلك بهدف إقامة علاقات أكثر صدقا بين المديرين وموظفيهم، تمكنهم من بناء الثقة، وتواكب العمل بسلاسة، وتهيئ الظروف الملائمة لإحداث التغيير الإيجابي. ويشمل الإطار الجديد مؤشر إدارة الأفراد، وهو آلية تتيح للموظفين فرصا لتقييم أداء رؤسائهم استنادا إلى نموذج 360 درجة لتقييم الأداء، الذي يمكن المديرين من تلقي تعليقات من الموظفين الذين يشرفون عليهم. ويهدف مؤشر إدارة الأفراد إلى مواءمة سلوك المديرين مع توقعات المنظمة ومعاييرها في مجال الإدارة الجيدة للأفراد، وذلك بقياس فعالية مهاراتهم في إدارة الأفراد.

37 - وقد بدأ الآن العمل بالأداة في دورة 2022-2023 لإدارة أداء جميع الموظفين المكلفين بمسؤوليات إدارية، الذين يقومون بمهام الرئيس المسؤول الأول و/أو الثاني لأربعة موظفين أو أكثر، حسب الاقتضاء، وبصرف النظر عن فئاتهم ورتبتهم. وليس الغرض من استخدام الأداة مقصورا على دعم المحادثات والتعليقات الثنائية الاتجاه، بل إنه يشمل أيضا توفير معلومات قيمة من شأنها أن تثري برامج التدريب على القيادة والإدارة. وسيجرى مزيد من التحليل في نهاية دورة الأداء 2022-2023.

38 - كما أن تقديم الدعم لكبار قادة الأمم المتحدة (من وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدین) يمثل أولوية استراتيجية من أولويات المنظمة، ولا سيما في سياق الإصلاحات الحديثة، ونموذج أهداف التنمية المستدامة، وبمراعاة سرعة تطور أماكن العمل على الصعيد العالمي. ومن شأن تقديم مزيد من الدعم المنظم والمنهجي إلى كبار القادة أن يمكنهم من اكتساب ما يلزم من الوعي والمعارف والأدوات لممارسة القيادة بنجاح خلال فترات ولايتهم. وفي هذا السياق، وُضع برنامجٌ لدعم كبار القادة في عام 2019 لضمان غرس قيم القيادة التي اعتمدتها المنظمة في نفوس كبار القادة الجدد خلال فترات استيعابهم، وذلك من أجل تعزيز وتشجيع ثقافة القيادة المتسقة في المنظمة. ومن المتوقع أن يجرى استعراض في عام 2023 بهدف تعزيز ذلك البرنامج في المستقبل.

سادسا - الصحة العقلية والرفاه

الصحة العقلية والرفاه بشكل عام

39 - تشكل استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، التي أطلقها الأمين العام في تشرين الأول/أكتوبر 2018، نهجا شاملا لزيادة فعالية موظفي الأمم المتحدة بتحسين صحتهم النفسية. وقد أيد رؤساء إدارات جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه الاستراتيجية، وهي تنطبق على جميع موظفي الأمم المتحدة عبر مختلف الأدوار والسياقات والبيئات، من البعثات الميدانية إلى المقر.

40 - وتشمل الأهداف المواضيعية لاستراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل ما يلي:

- (أ) تهيئة أماكن عمل تعزز الصحة العقلية والبدنية والرفاه؛
- (ب) إعداد وتقديم وتقييم خدمات نفسية - اجتماعية عالية الجودة في كل مكان يعمل فيه موظفو الأمم المتحدة؛
- (ج) الترحيب بالموظفين الذين يعيشون مشاكل الصحة العقلية وتقديم الدعم لهم؛
- (د) ضمان التمويل المستدام لخدمات الصحة العقلية والرفاه.

41 - وقد أُحرز تقدم كبير منذ إطلاق الاستراتيجية، وشمل ذلك إعداد مواد التدريب للقادة والمديرين وإصدار دليل للتنفيذ يُستخدم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويجري حالياً تحديث الاستراتيجية لعام 2024 وما بعده، وسيتم تضمينها مزيداً من التركيز على الوقاية وعلى ترسيخ ثقافة الصحة الجيدة في صفوف القوة العاملة.

تعزيز المهارات الإدارية لتحسين أساليب تناول مسائل السلوك

42 - أعد الفريق المعني باستراتيجية الصحة العقلية برنامج "القيادة والتعلم"، وهو أداة تثقيفية متماسكة متاحة مجاناً على الإنترنت لجميع المستعملين ضمن منظومة الأمم المتحدة، بغية تعزيز إلمام المديرين والقادة بموضوع الصحة العقلية والرفاه. ويهدف هذا البرنامج، الذي تموله الأمانة العامة للأمم المتحدة بالكامل، إلى تزويد القادة والمديرين بالمعارف اللازمة لتمكينهم من تعزيز الوقاية من سوء الصحة العقلية، وتشجيع الصحة العقلية الجيدة، وحماية من يعانون من حالات متصلة بالصحة العقلية. وبالإضافة إلى وحدات التعلم المتاحة على الإنترنت، تم إعداد صحائف وقائع ومدونات صوتية بجميع اللغات الرسمية.

آثار جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)

43 - في عام 2022، قدم الفريق المعني باستراتيجية الصحة العقلية تقريراً إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بيّن فيه آثار مرض كوفيد-19 على مجموعات مختلفة من موظفي الأمم المتحدة. وأبرزت النتائج أربعة مجالات متميزة للتحسين، وهي مجالات تفاقمت الأوضاع فيها بسبب الإجهاد الناجم عن الجائحة، على الرغم من أنها كانت قائمة في السابق. ولا تزال القضايا والحلول المرتبطة بها على المدى القصير والمتوسط والطويل صالحة في مشهد ما بعد الجائحة. وشملت مجالات التحسين عوامل مكان العمل؛ ودور المديرين والقادة؛ والدعم النفسي الاجتماعي؛ ومجموعات الموظفين الذين كان لمرض كوفيد-19 تأثير أكبر عليهم بسبب الجنس أو العمر أو الوضع الوظيفي، على سبيل المثال. ويمكن الاطلاع على التوصيات المتعلقة بذلك في المرفق 6 لتقرير الأنشطة الرابع الذي قدمه منتدى الصحة والسلامة المهنيين التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى⁽⁵⁾.

(5) مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، منتدى الصحة والسلامة المهنيين، Fourth activity report, annex 6. متاح على هذا الرابط: https://unsceb.org/sites/default/files/2023-08/Annex%206_HLCM%2044th%20Session-OHS_Mental%20Health%20and%20Well-being.pdf

سابعا - الرضا عن المسار الوظيفي

44 - في عام 2021، أطلق مكتب الموارد البشرية حملة اتصالات شاملة تتمحور حول الرضا عن المسار الوظيفي، في سياق تعميم الإطار المعلن "الرضا عن المسار الوظيفي: إطار لدعم جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة". ويتمثل الهدف الرئيسي لهذه الحملة في إيجاد تعريف جديد للسرد السائد المتعلق بالمسارات الوظيفية في المنظمة، وإقامة صلة بين النجاح والرضا الوظيفي، وتحويل محور التركيز لكي لا ينصب على المفاهيم التقليدية المتمثلة في الترقى التصاعدي.

45 - وتسلط الحملة الضوء على فكرة أن الموظفين يختارون الانضمام إلى الأمم المتحدة والبقاء فيها لأنهم يؤيدون أهدافها الشاملة وما تعرضه من فرص العمل ذات الطابع المحفز والمتنوع والمليء بالتحديات. وقد أعد مكتب الموارد البشرية أيضا دليلا للمحادثة بشأن المسارات الوظيفية، صُمم خصيصا لتوفير نهج منظم للمديرين، لتمكينهم من تقديم الدعم لموظفيهم بفعالية ضمن الأمانة العامة للأمم المتحدة في استكشاف مساراتهم الوظيفية في المستقبل والتخطيط لها. ويقترح الدليل أسئلة محددة الأهداف وإرشادات عملية لتيسير كل مرحلة من مراحل محادثات التطوير الوظيفي.

46 - وعلاوة على ذلك، يستطيع المديرون إلقاء نظرة متعمقة على قدرتهم على تعزيز ودعم نمو الموظفين وتطورهم، وذلك باستخدام مؤشر إدارة الأفراد، الذي يتيح للموظفين فرص التعليق تصاعديا على فعالية مديريهم في تدبير شؤونهم. وعلى وجه الخصوص، يتناول مؤشر إدارة الأفراد المسألتين التاليتين: "يشجعني مديري ويقدم إلي الدعم لكي أركز على ما يخصني شخصيا من حيث التطور والنمو"، و "ألقى التعليقات والدعم باستمرار من مديري، مما يساعدني على تحقيق النتائج والتحسن والتطور".

47 - ويمكن للموظفين المكلفين بمهام الرئيس المسؤول الأول أن يجروا مناقشات شاملة مع أفرقتهم فيما يتعلق بالنتائج الجماعية لمؤشر إدارة الأفراد وأن يدخلوا تعديلات حسب الاقتضاء. وبالإضافة إلى ذلك، تستخدم المنظمة النتائج التي يتم التوصل إليها على الصعيد العالمي من الاستجابات لاتخاذ قرارات مستنيرة في تعديل نهج القيادة وتحديد فرص التعلم الجديدة حسب الاقتضاء.

ثامنا - الدراسات الاستقصائية لاهتمام الموظفين

48 - تجري الأمانة العامة دراسات استقصائية لاهتمام الموظفين كل سنتين منذ عام 2017. وكما ذكر أعلاه، يمكن أن تكون تلك الدراسات بمثابة مقياس لمعرفة آراء الموظفين بشأن مختلف الأبعاد، سواء على نطاق المنظمة أو على مستوى الكيانات. وقد شملت الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2021 أسئلة حول الافتخار/الاهتمام، والأخلاقيات والاستقامة، وإدارة الأداء، والعلاقات مع المديرين، والرضا عن المسار الوظيفي، والعمل الجماعي والتعاون، وتشجيع السلوك الجيد، ومناهضة العنصرية. وبالنسبة لكل سؤال، تتولى الجهات القائمة على الأعمال المسؤولية عن استعراض وتحليل النتائج ذات الصلة بمجالات تخصصها واتخاذ الإجراءات المناسبة، لا سيما في المجالات المحددة كفرص لمزيد من التحسين. وعلى نفس المنوال، يتولى رؤساء الكيانات المسؤولية عن استعراض وتحليل النتائج الخاصة بكل كيان وعن صياغة خطط العمل ذات الصلة في المجالات المحددة كفرص لمزيد من التحسين.

المرفق الثاني

تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، التي اعتمدها المحكمة في 28 نيسان/أبريل 2022 و 16 حزيران/يونيه 2023

مقدمة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

لقد اعتُمدت لائحة محكمة المنازعات السارية حالياً قبل أن تصبح المحكمة تعمل بكامل طاقتها، وهي تستند بدرجة أكبر إلى التوقعات بدلا من الانطباعات المستخلصة من الممارسة. وقد صيغت التعديلات المقترحة الواردة في هذا المرفق لمعالجة الحالات التي أثبتت فيها الممارسة العملية إلى اليوم وجود حاجة إلى مزيد من التنظيم، بهدف تبسيط الإجراءات وإزالة أوجه التضارب وتمكين المدعين الذين يتصرفون من غير مساعدة من فهم القواعد الأساسية. والجزء الأول من التعديلات هو نتيجة مباشرة للتغيير القانوني في عدد قضاة محكمة المنازعات وطرائق توظيفهم. وهناك جزء آخر (المواد 8 و 9 و 10 و 10 مكرراً و 18-3 و 18-4 و 19) ويتضمن تعديلات الغرض منها هو تعزيز الطابع الخصومي للعملية وتركيز الأدلة ومسؤولية الأطراف عن عرض قضيتهم. غير أن ثمة مجموعة ثالثة من التعديلات يُتوخى منها ضمان توحيد الممارسة وتنبيه المدعين في ما يخص حماية الفئات الضعيفة من الشهود والأدلة السرية والبيانات الشخصية (المواد 17-7 و 18 مكرراً و 26 مكرراً). واعتُبرت تعديلات أخرى ضرورية لتيسير البت الفوري في مقبولة الدعاوى ومن ثم القضاء على الجزء الأكبر من المسألة المتنازع عليها (المادتان 7 و 35)، وإزالة أوجه عدم الدقة (المادتان 11 و 22)، ثم تبسيط الإجراءات وشرحها للمشاركين.

وتعكس التعديلات المقترحة المداولات التي أجرتها محكمة المنازعات في أربع جلسات عامة، في أيار/مايو 2020 وتشرين الأول/أكتوبر 2021 ونيسان/أبريل 2022 ونيسان/أبريل 2023. وهي تأخذ في الاعتبار جميع المدخلات الواردة من رؤساء الأقسام والجهات صاحبة المصلحة. وقد أخذت محكمة المنازعات في الحسبان، على وجه الخصوص، المقترحات والتعليقات التي صاغها فريق عامل استشاري ضم ثلاثة من قضاة المحكمة، و 16 محامياً يمثلون باسم الأمين العام، وممثلين اثنين عن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأربعة محامين خاصين يمثلون باسم الموظفين أمام محكمة المنازعات، وممثل واحد لقلم المحكمة. وعمل الفريق الاستشاري في الفترة من نيسان/أبريل 2021 إلى نيسان/أبريل 2022. وفي ضوء قرار الجمعية العامة 260/77، الذي شجعت فيه الجمعية محكمة المنازعات على السعي إلى تحقيق مزيد من توافق الآراء بشأن التعديلات التي اعترض عليها المحامي الذي يمثل الأمين العام ومكتب إقامة العدل، أُجري المزيد من المشاورات في الفترة من نيسان/أبريل إلى حزيران/يونيه 2023. والنص المقترح هنا هو نتيجة لأقصى ما تسنى من الحلول التوفيقية. فقد توصلت محكمة المنازعات إلى اتفاق مع مكتب إقامة العدل فيما يتعلق بجميع الأحكام التي وقع عليها خلاف في السابق. كما تم تضيق أوجه الخلاف بين محكمة المنازعات والمحامي الذي يمثل الأمين العام، مع بقاء أربعة من مشاريع المواد ثبت فيها استحالة التوصل إلى توافق في الآراء (المواد 18-2، و 18-5 و 18 مكرراً-6 و 26 مكرراً-1). وقد أشير إلى هذا الخلاف أدناه في الشرح. بيد أن محكمة المنازعات ترى أن المناقشة التي جرت إلى اليوم كافية لكي تتخذ محكمة المنازعات قراراً مستتباً تماماً بشأن المسألة المقترحة الموافقة عليها.

وتشير محكمة المنازعات إلى أن الجمعية العامة أشارت في قرارها 119/64 إلى المادة 7 من النظام الأساسي للمحكمة، والتي تختص المحكمة وحدها بولاية وضع لائحتها، رهنا بموافقة الجمعية. وتورد المادة 7-2 من النظام الأساسي قائمة بالمسائل التي يلزم على محكمة المنازعات أن تتناولها في اللائحة، ومنها: '1' إجراءات الإثبات؛ و (2) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل محكمة المنازعات. وترتب هذه المادة نتيجتين معياريتين. أولاً، إذا لم يكن إدخال تعديلات على القواعد ممكناً إلا بموافقة المكاتب التابعة للمدعى عليه، فإن ذلك سيؤول إلى إفراغ الولاية القانونية المنوطة بمحكمة المنازعات من محتواها. فبالنظر إلى ما له من مصلحة ذاتية واضحة باعتباره طرفاً في إجراءات المحكمة، فإنه من غير المعقول أن يُتوقع التوصل إلى اتفاق كامل على كل تعديل من التعديلات المقترحة، في حين أن السماح لطرف واحد بإملاء محتوى المواد من شأنه أن يخل بتوازن المواد. وهذا هو الحال فيما يتعلق بالمادتين 18 مكرراً-6 و 26 مكرراً-1. ثانياً، لم تستبعد الجمعية العامة، في المادة 7 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، من نطاق القواعد أي مسألة إجرائية تكون ضرورية لعمل المحكمة، والشرط الوحيد هو أن تكون منسجمة مع النظام الأساسي. وبناء على ذلك، يرفض قضاء المحكمة أي حجة تنكر إدراج أي مادة ذات طابع إجرائي في هذه القواعد، وخاصة المادتين 18-2 و 18-5.

ويعرض الجدول أدناه التعديلات المقترحة، وشروحاً تبين الأساس المنطقي للتغيير، باستثناء الحالات التي تُعتبر فيها التغييرات غنية عن البيان. ويشدد قضاء محكمة المنازعات على أن التعجيل بإجراءات المحكمة لا يحدث من خلال فرض مواعيد نهائية بل من خلال توفير الوضوح في المجالات الغامضة أو المثيرة للجدل أو التي تتطوي على توازن المصالح، ومن خلال تنفيذ الالتزامات الإجرائية للأطراف.

تعليقات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

نص القاعدة، بصيغته المعدلة

المادة 1 - انتخاب الرئيس

1 - ينتخب قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ("محكمة المنازعات") رئيساً لها من بين القضاة المتفرغين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، كي يتولى تسيير أعمال محكمة المنازعات وأعمال أعلامها، وفقاً للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات ("النظام الأساسي للمحكمة").

2 - تسري الأحكام التالية إلى أن ما لم تقرر خلافها محكمة المنازعات:

(أ) يجري الانتخاب في جلسة عامة تعقد كل سنة. وعند انتخابه، يتولى الرئيس مهام منصبه بمجرد انتخابه في اليوم الذي حدّته الجلسة العامة؛

(ب) يواصل الرئيس المنتهية مدة رئاسته الاضطلاع بمهامه إلى أن ينتخب من يخلفه؛ [حُذفت]

(ج) إذا توقف الرئيس عن العمل كقاضٍ في محكمة المنازعات أو استقال من منصبه قبل انتهاء مدة ولايته العادية أو عجز عن

الاضطلاع بمهامه، تجرى انتخابات لتعيين من يخلفه للمدة المتبقية من الولاية؛

(د) تكون نتيجة الانتخابات بأغلبية الأصوات.

(هـ) يحق لأي قاض يتعذر عليه الحضور لأجل ذلك الغرض أن يصوت بالمراسلة بالوكالة.

المادة 2 - الجلسات العامة

1 - تعقد محكمة المنازعات في الأحوال العادية جلسة عامة بالحضور الشخصي مرة في السنة لمعالجة المسائل المتعلقة بإدارة محكمة المنازعات أو تسيير العمل فيها. وإضافة إلى ذلك، يجوز عقد الجلسات العامة عبر التداول بالصوت أو بالصوت والصورة حسب الاقتضاء. ويجوز للقاضي الذي لا يستطيع المشاركة في التصويت، بالحضور الشخصي أو عبر التواصل الإلكتروني، أن يوكل لذلك قاضياً آخر.

2 - يشكل ثلاثة خمسة قضاة النصاب القانوني لانعقاد الجلسات العامة لمحكمة المنازعات. وتتخذ القرارات بأغلبية أصوات القضاة المشاركين.

3 - يدعو الرئيس إلى عقد الجلسة العامة أو تُعقد بناء على طلب خمسة قضاة.

يلزم تعديل عدد القضاة الذين يشكلون النصاب القانوني ليعكس وجود تسعة قضاة في محكمة المنازعات الآن، بعد أن تم إصلاح المحكمة في عام 2019.

المادة 3 - بدء مدة الولاية

تبدأ مدة ولاية قضاة محكمة المنازعات في اليوم الأول من شهر تموز/يوليه التالي لتعيينهم من قبل الجمعية العامة، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.

المادة 4 - مكان المحكمة

1 - يضطلع قضاة محكمة المنازعات بمهامهم في نيويورك وجنيف ونيروبي، على التوالي. وتحدد محكمة المنازعات ضمن توجيهه إجرائي مكان رفع الدعاوى. غير أن لمحكمة المنازعات أن تقرر عقد جلساتها في مراكز عمل أخرى حسب الاقتضاء.

2 - يجوز لطرف أن يطلب تغيير مكان انعقاد المحكمة حيثما كانت مصلحة العدالة تقتضي ذلك.

وضع اليد على قواعد تحدّد توزيع القضايا استناداً إلى معايير جغرافية ليس أمراً بديهياً. والغرض من هذا التعديل ينحصر في توجيه المدعين المحتملين إلى الصك القانوني ذي الصلة: أي التوجيه الإجرائي.

وتوضح الفقرتان الجديدتان المقترحتان ما يجري في الممارسة العملية، حيث إن الجملة الأخيرة من الفقرة 3 هي انعكاس للمبدأ المعمول به وهو استقرار محكمة الفصل.

3 - يجوز لرئيس محكمة المنازعات أن يقرر تغيير مكان انعقاد المحكمة حيثما اقتضت ذلك مصلحة العدالة وعلى أساس كل حالة على حدة. وتغيير مكان انعقاد المحكمة للنظر في قضية عُهد بها بالفعل إلى قاض يتطلب موافقة القاضي.

المادة 4 مكرراً - الاتصال الإلكتروني

يجوز القيام بأي إجراء في سير الدعاوى أمام محكمة المنازعات بالوسائل الإلكترونية، ما لم ينص في هذه اللائحة أو يقرر أحد القضاة خلاف ذلك. ويشمل ذلك تقديم الوثائق وإبلاغها، وأخذ شهادات الشهود والخبراء، والمداولات، وإدراج التوقيعات، وإصدار الأحكام والأوامر.

المادة 5 - نظر أفرقة القضاة في القضايا

1 - باستثناء الحالات الواردة في الفقرة 2 من المادة 5 أدناه، يتولى قاض واحد النظر في القضايا المعروضة على المحكمة.

2 - يجوز لمحكمة المنازعات، حسب المنصوص عليه في نظامها الأساسي، إحالة أي قضية إلى فريق يتألف من ثلاثة قضاة للبت فيها.

3 - إذا نظر فريق يتألف من ثلاثة قضاة في قضية ما، يجري للبت فيها تُتخذ كل القرارات بأغلبية الأصوات. ويُدوّن أي رأي مؤيد أو مستقل أو مخالف في نص الحكم.

المادة 6 - رفع الدعاوى

1 = ترفع الدعاوى لدى أحد أقلام محكمة المنازعات، مع مراعاة القرب الجغرافي وأي اعتبارات مادية أخرى ذات صلة وفقاً للمكان المحدد في التوجيه الإجرائي. وفقاً للمكان المحدد في التوجيه الإجرائي. ولا يؤثر رفع الدعوى خطأً في أحد مقار المحكمة غير المقر المحدد في التوجيه الإجرائي على مقبولية الدعوى.

نُقلت القاعدة التي تجيز للطرف أن يطلب إحالة الدعوى إلى محكمة أخرى، من الفقرة 2 من المادة 6 إلى المادة 4. أما الجملة الأخرى الواردة في الفقرة 2 من المادة 6، ونصّها "تحيل محكمة المنازعات القضايا إلى القلم المناسب"، فقد رُئي أنها لا تقدّم أي مساهمة موضوعية.

2 = تحيل محكمة المنازعات القضايا إلى القلم المناسب. ويجوز لأحد الطرفين طلب تغيير مكان المحكمة. [حُذفت]

المادة 6 مكرراً - الاطلاع على ملف القضية

- 1 - يطلع أطراف الدعاوى وممثلوهم القانونيون على سجلات القضايا من خلال بوابة الإيداع الإلكتروني. وتشمل سجلات القضايا التسجيلات السمعية والسمعية البصرية لجلسات الإجراءات التمهيدية والمرافعات الشفوية.
- 2 - يُحظر الكشف عن التسجيلات المشار إليها في الفرع 1 دون إذن المحكمة.

المادة 7 - آجال رفع الدعاوى

- 1 - تُرفع الدعاوى إلى محكمة المنازعات عن طريق أمين سجل المحكمة في غضون الآجال التي يحددها النظام الإداري للموظفين والنظام الأساسي للمحكمة.
- (أ) 90 يوماً تقويمياً من تاريخ تسلم المدعي للتقييم الإداري، حسب الاقتضاء؛
- (ب) 90 يوماً تقويمياً من انقضاء الموعد النهائي المحدد للرد ذي الصلة على التقييم الإداري، أي 30 يوماً تقويمياً فيما يخص المنازعات الناشئة في المقر و 45 يوماً تقويمياً فيما يخص المنازعات الناشئة في المكاتب الأخرى؛ أو
- (ج) 90 يوماً تقويمياً من تلقي المدعي القرار الإداري في الحالات التي لا يطلب فيها إجراء تقييم إداري للقرار المطعون فيه.

- 2 - تتاح مهلة سنة تقويمية واحدة لأي شخص يقدم مطالبات باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. تُرفع الدعاوى في الموعد المحدد عندما يتم إرسالها، إلكترونياً أو بالبريد المسجل، في اليوم الأخير من المهلة أو قبله. ويتحمل المدعي عبء إثبات رفع الدعاوى في الموعد المحدد.

- 3 - في الحالات التي يسعى فيها الطرفان إلى تسوية نزاعهما عن طريق الوساطة، تقبل الدعاوى إذا رفعت في غضون 90 يوماً تقويمياً من فشل الوساطة. تبدأ فيها المهلة ذات الصلة لمقبولية الدعاوى في جوهر القضية. بيد أن هذه العملية تؤدي عموماً إلى تأخر البت في القضايا وتترتب عنها تكاليف. والافتراض القانوني المقترح للإبلاغ في

الفقرة 3 من المادة 7 يزيل المشكلة كلية. وهذا الافتراض ذو طابع إجرائي بحت، ويقتصر سريانه على المجال الإجرائي، وهو يرد في مكانه المناسب ضمن هذه اللائحة، تماماً كما هو الحال بالنسبة للافتراضات المعتمدة والمعمول بها بالفعل في المادة 34 في شكلها الحالي.

ويُقترح حذف الفقرات 4 و 5 و 6 لأنها، جزئياً، تكرر لما ورد في اللائحة. وتحدّد شروط تعليق المهل أو التجاوز عنها، بدورها، في الأحكام العامة الواردة في المادة 35 المقترحة أدناه.

باستلام الخطاب المرسل بالبريد الإلكتروني، وفي غياب تأكيد إلكتروني للاستلام، سيعتبر أنّ الخطاب قد سلّم في اليوم التالي لإرساله.

4= في حالة رفع دعوى للإلزام بتنفيذ اتفاق تم التوصل إليه عن طريق الوساطة، تقبل الدعوى إذا رفعت في غضون 90 يوماً تقويمياً من انقضاء آخر يوم للتنفيذ حسبما حدده اتفاق الوساطة، أو بعد 30 يوماً تقويمياً من تاريخ توقيع الاتفاق عندما لا يحدد اتفاق الوساطة تاريخاً معيناً.

5= في الحالات الاستثنائية، يجوز للمدعي أن يقدم طلباً خطياً إلى محكمة المنازعات يلتمس فيه تعليق الأجل المشار إليها في الفقرة 1 من المادة 7 أعلاه أو الإعفاء من تطبيقها أو تمديدتها. ويتعين أن يحدد هذا الطلب بإيجاز الظروف الاستثنائية التي يرى مقدم الطلب أنها تبرر الطلب، ولا يتجاوز حجم الطلب صفحتين.

6= وفقاً للفقرة 4 من المادة 8 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، لا تقبل الدعوى إذا رفعت بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على تلقي المدعي القرار الإداري المطعون فيه.

المادة 8 - الدعاوى

ترمي التعديلات المقترحة هنا إلى فرض قدر أكبر من الانضباط على الدعاوى، مع الإصرار على الوضوح فيما يتعلق بنطاق الإجراءات. وقد أُشير إلى أن المدعين غير الممثلين قد يواجهون قدراً أكبر من التحديات. غير أن الشروط الواردة هنا هي شروط أولية، ولكنّ الفترات الزمنية المحددة لطلب التقييم الإداري، وبالتالي لرفع الدعوى، هي فترة واسعة بما يكفي لإتاحة إعداد الدعوى وفقاً لهذه الشروط بصرف النظر عما إذا كان المدعي يساعد محام. ومن الميزات الواضحة، على أي حال، أن الشروط الآن محددة بوضوح في اللائحة.

ولتبسيط الإجراءات، لا بُد من اشتراط بيان القرار المطعون فيه بوضوح، على النحو المقترح في الفقرة 2 (هـ) من المادة 8، الذي بدونه قد تُرفض عريضة الدعوى باعتبارها غير مكتملة. وتؤكد أحكام القضاء على ضرورة أن يحدد المدعي ويبين القرار الإداري المطعون فيه (الحكمان رقم UNAT-049-2010 و UNAT-917-2019) وتؤكد أيضاً أن لمحكمة المنازعات سلطة طبيعية في إضفاء الطابع الفردي على القرار الإداري الذي يطعن فيه المدعي وتعيينه، وتحديد موضوع المراجعة القضائية، وعلى هذا النحو "يجوز لها أن تنظر في عريضة الدعوى ككل

- 1 - يجوز تقديم عريضة الدعوى على نموذج يحدد شكله أمين السجل.
- 2 - تتضمن عريضة الدعوى المعلومات التالية:
 - (أ) الاسم الكامل للمدعي وتاريخ ميلاده وجنسيته؛
 - (ب) وضع المدعي الوظيفي (بما في ذلك الرقم التعريفي للأمم المتحدة والإدارة والمكتب والقسم) أو العلاقة مع الموظف إذا كان المدعي يعتد بحقوق أحد الموظفين؛
 - (ج) اسم الممثل القانوني للمدعي (مع إرفاق الإذن)؛
 - (د) العنوان الذي ينبغي إرسال الوثائق إليه؛
 - (هـ) بيان القرار المطعون فيه، بما في ذلك تاريخ ومكان اتخاذ القرار المطعون فيه، وإن وجد (مع إرفاق القرار المطعون فيه، إن كان مكتوباً)؛
 - (و) التدابير والإجراءات التصحيحية المطلوبة؛
 - (ز) أي وثائق داعمة (مرفقة ومرقمة، وإن كانت مترجمة، يشار إلى ذلك).

- 3 - يقدم نموذج الدعوى الأصلي الموقع ومرفقاته معا. ويجوز تقديم الوثائق في شكل إلكتروني.
- 4 - بعد التأكد من الامتثال للمقتضيات المنصوص عليها في هذه المادة، يقوم أمين السجل بإحالة نسخة من عريضة الدعوى إلى المدعى عليه وإلى أي طرف آخر يرى القاضي من الملائم إحالتها إليه. وإذا لم تستوف المقتضيات الشكلية المنصوص عليها في المادة، يجوز لأمين السجل أن يطلب إلى المدعي الامتثال لمقتضيات المادة في غضون فترة زمنية محددة. ومتى اتخذت التدابير التصحيحية بالشكل المناسب، يحيل أمين السجل نسخة من عريضة الدعوى إلى المدعى عليه.
- 5 - لا يجوز للمدعي أن يطلب إجراء تصحيحيا غير مبين في عريضة الدعوى الأصلية ما لم تكن الوقائع التي تشكل أساس هذا الطلب قد حدثت بعد رفع الدعوى الأصلية.

الفقرة 5 من المادة 8 مقترحة لتحقيق هدف مماثل لهدف الفقرة 2 (هـ) من المادة 8. ففي الماضي، كانت المسألة تعالج بالاستناد إلى أحكام القضاء وتسفر عن فتاوى متضاربة. والموقف السائد حاليا هو أنه يجوز للمدعي تعديل مطالبته بالانتصاف إلى أن يصدر الحكم. ومما يزعج من الناحية العملية في هذا الموقف كثرة توسيع نطاق طلب التعويضات بعد استجابة المدعى عليه للانتصاف الرئيسي المطلوب. وهذه الممارسة تثبط التسوية وتطيل الإجراءات بإعادة توجيهها نحو وقائع وحجج جديدة. لذلك، يتيح التعديل المقترح الرد المناسب عندما يعزى تأخر طلب الانتصاف حقا إلى ظروف جديدة. وعلاوة على ذلك، من المتوقع أن يؤدي الحد من التعديلات على الانتصاف إلى زيادة اللجوء إلى آليات التسوية غير الرسمية.

المادة 9 - الأحكام المستعجلة والأحكام المستندة إلى وثائق

- 1 - يجوز لأحد الطرفين أن يطلب إصدار حكم مستعجل إذا لم تكن الوقائع المادية للقضية محل خلاف، وكان إصدار الحكم حقا من حقوق الطرف بموجب القانون. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تقرر من تلقاء نفسها أن من الملائم إصدار حكم مستعجل.
- في الوقت الراهن، لا تعكس المادة 9، التي تستند إلى تعريف قاموس ويبستر للحكم المستعجل، طبيعة البت في القضايا استنادا إلى الوثائق، دون عقد جلسة استماع، غير أن ذلك لا يعتبر "حكما مستعجلا" بالمعنى الوارد في المادة 9. والحالات التي لا يتم فيها التنازع على الوقائع المادية نادرة. بل إنه في معظم القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، يتنازع الطرفان على الوقائع، أو يستدل الطرفان على وقائع مختلفة من

2 - يجوز للمحكمة أن تشرع في إصدار الحكم عندما تكون العرائض المقدمة من الطرفين كافية للبت في القضية.

الوقائع الأصلية، مما يتطلب عقد جلسة للإجراءات التمهيدية و/أو تبادلاً إضافياً للوثائق من أي من الطرفين. ولا يكمن جوهر المسألة في عدم تنازع الطرفين على الوقائع، بل في إثباتها على النحو الصحيح استناداً إلى الوثائق، دون ضرورة اللجوء إلى جلسة استماع. ويتوخى بالفعل التنازل عن جلسة استماع في المادة 16 التي تنص على أن المحكمة "يجوز أن تعقد" جلسة استماع. ومن المفهوم أنه يجوز إصدار حكم في أي وقت، استناداً إلى وثائق. بيد أنه يلاحظ، رداً على شواغل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أن المحكمة يجوز لها، رهناً بظروف القضية، أن توجه إلى الطرفين إشعاراً إضافياً، ويكون ذلك مثلاً بالدعوة إلى تقديم مذكرات ختامية.

المادة 10 - الرد

1 - يقدم رد المدعى عليه في غضون 30 يوماً تقويمياً من تاريخ استلامه لعريضة الدعوى. ويقدم الرد الأصلي الموقع ومرفقاته معاً. ويجوز تقديم الوثيقة في شكل إلكتروني. وإذا لم يقدم المدعى عليه الرد في غضون الفترة الزمنية المطلوبة، يجوز للمحكمة أن تفصل في القضية، وأن تقبل صحة بيانات الوقائع الواردة في عريضة الدعوى وغيرها من المذكرات التي أحيلت إلى المدعى عليه، ما لم يكن لدى المحكمة سبب للشك في صحتها ولا يجوز للمدعى عليه الذي لم يقدم رداً في غضون المدة المطلوبة أن يشارك في إجراءات الدعوى إلا بإذن من محكمة المنازعات.

2 - وفي الرد، يتعين على المدعى عليه، بطريقة دقيقة وشاملة:

(أ) اتخاذ موقف بشأن مقبولية الدعوى؛

(ب) تقديم الأساس من حيث القانون والوقائع الذي استند إليه في اتخاذ القرار الإداري المطعون فيه، والأدلة الداعمة لهذا الأساس الوقائعي؛

(ج) اتخاذ موقف بشأن وجهة الادعاءات القانونية والوقائعية المقدمة في عريضة الدعوى وقبول حقيقة الادعاءات القانونية والوقائعية أو إنكارها، أو إنكار توافر ما يكفي من المعرفة أو المعلومات لتكوين اعتقاد حول حقيقتها؛

(د) تقديم إنكار عام للادعاءات أو الحقائق غير المقبولة أو المتنازع عليها، ولكنها قد تعتبر ذات صلة لاحقاً.

تمثل الفقرة 2 من المادة 10 موقفاً متفقاً عليه. والغرض منها هو التعجيل بالإجراءات وتشجيع المزيد من التنازل وتركيز الأدلة ضمن إجراءات محكمة المنازعات عن طريق استحداث شرط أن تكون الدفوع مستندة إلى الوقائع. وتلاحظ محكمة المنازعات أن ممارسة الدفوع القائمة على الإشعارات، حيث لا يجوز للمدعى عليه سوى أن يبدي المعارضة، لا تساهم في الإسراع بالإجراءات لأنها تقتض بطبيعتها تطور الحجج والأدلة. ويهدف التعديل المقترح إلى فرض مزيد من الصرامة على التعبير عن موقف المدعى عليه، دون وضع عبء لا داعي له على عاتق المدعى عليه. وعلى العموم، يُتوقع من المدعى عليه، الذي هو صاحب القرار المطعون فيه ويمثل المصلحة العامة في جميع الأوقات، أن يبين، بطريقة شفافة، كيفية اتخاذ القرار الإداري. وعلاوة على ذلك، تتوفر للمدعى عليه، في توضيح موقفه إزاء تظلم المدعي، مرحلة التقييم الإداري. وإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن المهلة المحددة لتقديم الرد قصيرة نسبياً، يجوز للمحكمة أن تعدل المهل التي تحددها وفقاً لحالات معينة، وهي كثيراً ما تفعل ذلك في الممارسة العملية.

تعليقات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

نص القاعدة، بصيغته المعدلة

2-3 - بعد التأكد من الامتثال للمقتضيات المنصوص عليها في هذه المادة، يحيل أمين السجل نسخة من الرد إلى المدعي، وإلى أي شخص طرف أو كيان آخر يرى القاضي من الملائم إحالتها إليه. والمتدخل و/أو الشخص المدعو إلى تقديم ملاحظات بمقتضى المادة 11، حسب الانطباق للاقتضاء. وإذا لم تستوف المقتضيات الشكلية المنصوص عليها في المادة، يجوز لأمين السجل أن يطلب إلى المدعي الامتثال لمقتضيات المادة في غضون فترة زمنية محددة. وبعد اتخاذ التدابير التصحيحية بالشكل المناسب، يحيل أمين السجل نسخة من الرد إلى المدعي.

4 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تقرر عدم طلب الرد إذا كان من الواضح أن الدعوى غير مقبولة أو لا أساس لها.

المادة 10 مكررا - المرافعات

1 - في أي وقت بعد تقديم الرد يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر أيا من الطرفين بأن يقدم، في غضون مهلة محددة، الحجج ووسائل الإثبات التي تعتبر ضرورية للبت على نحو سليم في المسائل التي تم تحديدها، مع بيان الوقائع بعينها المطلوب إثباتها.

2 - ويجوز لمحكمة المنازعات، على ضوء الملاحظات، أن تستخلص استنتاجا سلبيا من عدم تقديم إجابة مقنعة؛ وعلاوة على ذلك، يجوز لها أن تمنع ذلك الطرف من تقديم المزيد من المرافعات أو العرائض بشأن تلك المسألة.

3 - وإذا حصل أحد الطرفين على أدلة لم تكن متاحة له عند تقديم المرافعة ذات الصلة، جاز له أن يلتمس إذنا من محكمة المنازعات بتقديم تلك الأدلة لاستكمال رده السابق أو تعديل المرافعات وفقا لذلك.

المادة 11 - ضم طرف جديد إلى الدعوى

يجوز لمحكمة المنازعات في أي وقت، سواء بناء على طلب من أحد الطرفين أو من تلقاء نفسها، أن تضم طرفا آخر إلى الدعوى إذا تبين لها أن لذلك الطرف مصلحة مشروعة في نتائج إجراءات الدعوى. أن تدعو طرفا ثالثا إلى إبداء ملاحظاته إذا قررت محكمة المنازعات أن لهذا الطرف الثالث مصلحة مشروعة في نتائج إجراءات الدعوى.

يبدو أن هذه المادة، بصيغتها الأصلية، قد تُرجمت ترجمة غير دقيقة من الفرنسية. فالأصل الفرنسي لم يتوخ المشاركة بصفة طرف. كما أنه لا يمكن، في الإطار القانوني المعمول به، أن ينضم شخص آخر كطرف في الدعوى وذلك لأن المحكمة لا تمارس اختصاصها إلا في الدعاوى المرفوعة وفقا لشروط قانونية محددة، تشمل التقييم الإداري والمهل الصارمة؛ وعلاوة على ذلك، لا يكون هذا الاختصاص إلا على القرارات المتخذة في "قضية فردية بعينها" (حكم المحكمة الإدارية رقم 1157، الذي أيدته محكمة الاستئناف). ويبدو أن الصيغة المعدلة

المقدمة هنا هي المقابل الأدق للصيغة الفرنسية. غير أن فائدة هذه المادة محدودة، كما يتضح من عدم استخدامها خلال 10 سنوات. ومسألة ضم طرف جديد إلى الدعوى (أي الدعاوى الفردية المماثلة) تُتناول، بدورها، في فقرة جديدة مضافة إلى المادة 19.

المادة 12 - التمثيل

1 - يجوز لطرف ~~المعدعي~~ أن يعرض قضيته على محكمة المنازعات بنفسه، أو أن يعين محاميا من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو محاميا مرخصا له بمزاولة المحاماة أمام أي قضاء وطني. الفعلي.

2 - يجوز أيضا لطرف ~~المعدعي~~ أن يمثله موظف حالي أو سابق من موظفي الأمم المتحدة أو إحدى الوكالات المتخصصة.

3 - عندما يكون للطرف من يمثله، تحال الوثائق إلى الممثل وحده. والوثائق التي يقدمها الممثل تُعتبر مقدمة من الطرف.

المادة 13 - تعليق الإجراءات أثناء التقييم الإداري

1 - تأمر محكمة المنازعات بتعليق الإجراءات بناء على طلب من فرد ~~يلتمس من محكمة المنازعات أن تعلق، بانتظار صدور تقييم إداري، تنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعا لتقييم إداري جارٍ، حينما يبدو أن القرار غير قانوني في ظاهره، وفي حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه.~~ في الحالات التي تستوفي الشروط المنصوص عليها في المادة 2 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

2 - يحيل أمين السجل الطلب إلى المدعى عليه الذي يجوز له أن يُقدّم ردا.

3 - تنظر محكمة المنازعات في طلب اتخاذ تدابير تحفظية لتعليق الدعوى وذلك في غضون خمسة أيام عمل من إبلاغ الطلب إلى المدعى عليه.

4 - يكون قرار محكمة المنازعات بشأن هذا الطلب غير قابل للاستئناف.

المادة 14 - تعليق الإجراءات أثناء سير الدعوى التدابير التحفظية

1 - يجوز لمحكمة المنازعات، في أي وقت أثناء سير الدعوى، أن تأمر باتخاذ تدابير تحفظية لتوفير وسيلة انتصاف مؤقتة ~~عندما~~ الأساسي.

يبدو أن القرار الإداري المظنون فيه غير قانوني في ظاهره، وفي حالات الضرورة الملحة بوجه خاص، وعندما يترتب على تنفيذه ضرر أساسي. لا سبيل إلى تداركه. ويجوز أن تتضمن وسيلة الانتصاف المؤقتة هذه أمراً بتعليق تنفيذ القرار الإداري المظنون فيه إلا في حالات التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة. عندما يتم استيفاء الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

- 2 - يحيل أمين السجل الطلب إلى المدعى عليه.
- 3 - تنتظر محكمة المنازعات في طلب اتخاذ تدابير تحفظية في غضون خمسة أيام عمل من إبلاغ الطلب إلى المدعى عليه.
- 4 - يكون قرار محكمة المنازعات بشأن هذا الطلب غير قابل للاستئناف.

المادة 15 - الإحالة إلى الوساطة

- 1 - يجوز لمحكمة المنازعات، في أي وقت أثناء سير الإجراءات، لا توجد تغييرات بما في ذلك أثناء جلسات سماع الدعوى، أن تشير على الطرفين بإحالة القضية إلى الوساطة وأن تعلق الإجراءات.
- 2 - عندما يقترح القاضي الوساطة ويقبلها الطرفان، تحيل محكمة المنازعات القضية إلى شعبة الوساطة في مكتب أمين المظالم للنظر فيها.
- 3 - إذا قرر الطرفان من تلقاء نفسيهما طلب الوساطة، فعليهما أن يسارعا إلى إبلاغ قلم المحكمة بذلك خطياً.
- 4 - عند إحالة قضية إلى شعبة الوساطة، يحيل أمين السجل المعني ملف القضية إلى شعبة الوساطة. وتعلق الإجراءات أثناء الوساطة.
- 5 - لا تتجاوز المهلة الزمنية للوساطة ثلاثة أشهر في العادة. بيد أن لشعبة الوساطة أن تقوم، بعد التشاور مع الطرفين، وحيثما ترى ذلك مناسباً، بإخطار قلم المحكمة بأن جهود الوساطة غير الرسمية ستتطلب وقتاً إضافياً.
- 6 - تتحمل شعبة الوساطة مسؤولية إبلاغ محكمة المنازعات بنتائج الوساطة في الوقت المناسب.
- 7 - تتمتع كافة الوثائق المعدة من أجل أية عملية غير رسمية لتسوية نزاع ما أو للوساطة والبيانات الشفوية المدلى بها خلال أية عملية من هذا القبيل بطابع الخصوصية والسرية المطلقتين،

ولا يكشف عنها أبداً لمحكمة المنازعات. ولا تذكر أية جهود وساطة في الوثائق أو المذكرات الخطية المقدمة إلى محكمة المنازعات أو في أية مرافعات شفوية أمام محكمة المنازعات.

المادة 16 - جلسات سماع الدعوى

1 - يجوز للمحكمة للقاضي المكلف بالنظر في قضية ما أن تعقد جلسة استماع شفوية كلما دعت الضرورة إلى ذلك من أجل البت العادل في القضية. القصد من إضافة الجملة إلى الفقرة 4 هو الحيلولة دون إعاقة العملية من جانب أي طرف من الأطراف. ويُعتقد أن الصيغة والموقع المقترحين هنا هما أنسب مما يرد في الفقرة 2 الحالية من المادة 17.

2 - تُعقد الجلسة في العادة إثر تقديم طعن في رفع دعوى ضد قرار إداري بتوقيع تدبير تأديبي.

3 - يبلغ أمين السجل الطرفين سلفاً بتاريخ الجلسة وتوقيتها، ويؤكد أسماء الشهود و/أو الخبراء الذين سيدلون بشهادتهم. أثناء النظر في أية قضية بعينها.

4 - يجب على الطرفين أو من يمثلهما وفق الأصول المرعية حضور الجلسة، إما بأنفسهم أو عند تعذر ذلك، عن طريق وصلة للفيديو أو الهاتف أو أية وسيلة إلكترونية أخرى. غير أنه يجوز للمحكمة أن تقرر الشروع في عقد جلسة استماع في غياب الطرف أو ممثله، شريطة أن يكون قد تم إخطارهما على النحو الواجب.

5 - إذا طلبت محكمة المنازعات حضور أحد الطرفين أو أي شخص آخر جلسة لسماع الدعوى، تتحمل المنظمة التكاليف الضرورية المرتبطة بسفر وإيواء ذلك الطرف أو الشخص.

6 - تباشر الإجراءات الشفوية في جلسات علنية، ما لم يقرر القاضي الذي ينظر في القضية، من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أي من طرفي القضية، أن ثمة ظروفًا استثنائية تقتضي أن تُعقد الجلسات مغلقة. ويجوز أن تعقد الجلسات عن طريق وصلة للفيديو أو الهاتف أو أية وسيلة إلكترونية أخرى، إذا كان ذلك ملائماً للظروف.

المادة 17 - الأدلة الشفوية

1 - يتولى القاضي رئيس الجلسة توجيه سير الجلسة.

رئي أنه ينبغي، ضمن حكم مقتضب تقترحه هنا في الفقرة 1، تناول مسألة السلطة العامة التي تحدد ترتيب أخذ الأدلة، وطرح الأسئلة، والتعامل مع الاعتراضات، والمذكرات، والمهل، والتأجيلات، وما إلى ذلك.

1=2. ويجوز للطرفين استدعاء شهود وخبراء للإدلاء بشهاداتهم. ويجوز للطرف الخصم استجواب الشهود والخبراء. ويجوز لمحكمة المنازعات توجيه أسئلة إلى الشهود والخبراء الذين يستدعيهم أي من الطرفين، ويجوز لها أن تستدعي أي شهود أو خبراء آخرين متى رأت

ذلك ضرورياً. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بمثل أي شخص أمامها أو بتقديم أية وثيقة.

2= يجوز لمحكمة المنازعات أن تبت في القضايا في غياب أحد الطرفين، إذا رأت ذلك ملائماً لمصلحة العدالة.

ونقل محتوى الفقرة 2 الحالية إلى المادة 16، حيث يكون موضعها أفضل هناك. وتعيد الفقرة 2 المقترحة صياغة الفقرة 1 الحالية، وذلك من أجل تحسين التسلسل المنطقي.

نقلت الجملة المحذوفة من الفقرة 4 إلى الفقرة 3، في حين نقلت الجملة الافتتاحية بالفقرة 5 إلى الفقرة 4، وذلك من أجل تحسين التسلسل. وحذفت عبارة "ويكون قرارها نهائياً" لأنها توجي على نحو غير ملائم بعدم وجود رقابة استئنافية على القرار، في حين أن القصد المفترض من الحكم هو أن هذه القرارات لا تخضع لطعن تمهيدي وأن التعامل مع الأدلة يتعين تقييمه عند استئناف الحكم.

3 - يدلي كل شاهد قبل الإدلاء بشهادته بالإعلان التالي: "أقسم بشرفي وبضمير صادق أنني سأقول الحق كل الحق ولا شيء غير الحق". ويدلي كل خبير قبل الإدلاء بشهادته بالإعلان التالي: "أقسم بشرفي وبضمير صادق أن الإفادة التي سأدلي بها ستكون متفقة مع قناعاتي الصادقة".

فيما يتعلق بالفقرتين 5 و 6، يُقترح أن يقوم الشاهد بإيداع الشهادة مباشرة أمام المحكمة، حتى يكون الدليل بصفة شهادة، وإن كان الإيداع بالوسائل الإلكترونية. وينبغي ألا تنطبق الاستثناءات إلا على أدلة الخبراء، وأن تظل رهنا بموافقة الطرفين. والبيانات التي أدلي بها خلاف ذلك لا تعتبر شهادة. وقد تكون هذه البيانات بمثابة بيانات حقيقية، وإقرارات كتابية مشفوعة بيمين، وسجلات شهادات أدلي بها أمام محكمة أخرى، ونحو ذلك، وكلها تعتبر أدلة مستندة.

4 - ويدلي كل خبير قبل الإدلاء بشهادته بالإعلان التالي: "أقسم بشرفي وبضمير صادق أن الإفادة التي سأدلي بها ستكون متفقة مع قناعاتي الصادقة". يجوز لأي طرف أن يعترض على شهادة شاهد أو خبير معين، مع ذكر أسباب هذا الاعتراض. وتبت محكمة المنازعات في المسألة.

تضاف الفقرة 7 بناء على اقتراح من الإدارة وهي تعكس ما ينفذ عملياً؛ وتتجلى أهميتها أساساً في الحالات التي تنطوي على الاستغلال أو الانتهاك أو التحرش الجنسي.

5 - يجوز لأي طرف أن يعترض على شهادة شاهد أو خبير معين، مع ذكر أسباب هذا الاعتراض. وتبت محكمة المنازعات في المسألة. ويكون قرارها نهائياً. تحدد محكمة المنازعات السبل المناسبة للوفاء بشرط المثل الشخصي للأطراف والشهود والخبراء. وفي الحالات التي يكون فيها المثل الشخصي غير ممكن، يمكن تقديم الأدلة عن طريق وصلة للفيديو أو الهاتف أو أية وسيلة إلكترونية أخرى.

6 - تقرر محكمة المنازعات ما إذا كان من المطلوب مثل الشاهد أو الخبير بشخصه أمامها أثناء سير الإجراءات الشفوية، وتحدد السبل المناسبة للوفاء بشرط مثل الفرد بشخصه. ويمكن تقديم الأدلة عن طريق وصلة للفيديو أو الهاتف أو أية وسيلة إلكترونية أخرى. يجوز لمحكمة المنازعات، بعد التشاور مع الطرفين، أن تقرر قبول شهادة الخبير المقدمة كتابياً، دون استدعاء الخبير للإدلاء بشهادته.

7 - يجوز لمحكمة المنازعات، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الطرفين أو الشاهد، أن تتخذ التدابير التي تراها مناسبة لحماية مصالح الشهود الضعفاء، بمن فيهم ضحايا الاستغلال الجنسي أو الانتهاك الجنسي أو التحرش الجنسي، والقاصرين.

المادة 18 - الأدلة

- 1 - تبت محكمة المنازعات في مقبولية أية أدلة. ولا يجوز قبول أي دليل إذا تم الحصول عليه بطرق تلقي بظلال كبيرة من الشك على موثوقيتها أو إذا كان قبوله مناقضا لسلامة الإجراءات ومن شأنه أن يضر بها. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تستبعد الأدلة التي ترى أنها غير متصلة بالموضوع أو تفتقر إلى القيمة الإثباتية؛ ويجوز لمحكمة المنازعات أيضا أن تحد من الشهادة الشفوية بقدر ما تراه مناسباً.
- 2 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر أياً من الطرفين بتقديم أدلة متى شاءت، ولها أن تلزم أي شخص بالكشف عن أية وثيقة أو تقديم أية معلومات ترى محكمة المنازعات أنها ضرورية للفصل في القضية بصورة نزيهة وسريعة. تقوم محكمة المنازعات، لدى البت فيما إذا كانت المسألة المعروضة عليها قد تم إثباتها حسب المعايير المطلوبة، بتقييم الأدلة وفقاً للمنطق والحس السليم.
- 3 - يجوز للطرف الذي يود عرض أدلة بحوزة الطرف الخصم أو أي كيان آخر أن يلتمس من محكمة المنازعات، في طلبه الأصلي أو في أية مرحلة من مراحل الدعوى، أن تأمر بعرض تلك الأدلة. الوقائع المقبولة والوقائع التي لا يعقل أن تكون موضع خلاف لا تتطلب إثباتاً. ورهنا بأحكام المادة 10، عندما لا يتخذ أحد الطرفين موقفاً بشأن الوقائع ذات الصلة، يجوز للمحكمة، بالنظر إلى مجمل الظروف، أن تعتبر هذه الوقائع مقبولة.
- 4 - يجوز لمحكمة المنازعات، بناء على طلب أي من الطرفين، أن تفرض تدابير لحفظ سرية الأدلة، عندما تتطلب ذلك اعتبارات الأمن أو ظروف استثنائية أخرى. يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر أياً من الطرفين بتقديم أدلة متى شاءت، ولها أن تلزم أي شخص بالكشف عن أية وثيقة أو تقديم أية معلومات ترى محكمة المنازعات أنها ضرورية للفصل في القضية بصورة نزيهة وسريعة.
- 5 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تستبعد الأدلة التي ترى أنها غير متصلة بالموضوع أو غير جديّة أو تفتقر إلى القيمة الإثباتية. ويجوز لمحكمة المنازعات أيضاً أن تحد من الإدلاء بالشهادة الشفوية حسبما تراه مناسباً. يجوز للطرف الذي يود عرض أدلة بحوزة الطرف الخصم أو أي كيان آخر أن يلتمس من محكمة المنازعات، في دعواه الأصلية أو في أية مرحلة من مراحل الدعوى أو في أول فرصة إجرائية، أن
- تعكس الجملة الثانية بصيغتها الواردة في الفقرة 1 الصياغة المتفق عليها التي تنص على استبعاد عام للأدلة التي يتم الحصول عليها بطرق تنتهك قواعد الأخلاقيات. أما الجملة الثانية فنُقلت من الفقرة 6 لأنها ترتبط منطقياً بالجملة السابقة.
- النص الجديد المقترح للفقرة 2، بشأن تقييم الأدلة، يرمي إلى بيان ما يعتبر إنجازاً حضارياً وحجر زاوية للسلطة القضائية، وهو حرية تقييم الأدلة. وهو يعكس ما أعربت عنه محكمة الاستئناف في الحكم رقم UNAT-123-2011 من أن "لمحكمة المنازعات سلطة تقديرية واسعة للبت في مقبولية أي دليل بمقتضى المادة 18 (1) من لائحته وفي الوزن الذي ينبغي إعطاؤه لهذه الأدلة". وتحدد الجملة المقترحة المعايير التي يقاس بها تقييم الأدلة، وبعبارة أخرى، كيفية ممارسة محكمة المنازعات لسلطاتها التقديرية. وتعرض المكاتب المدعى عليها على هذه الفقرة، استناداً إلى ما يبدو أنه تمييز تعسفي بين "قواعد الإثبات الموضوعية" و "قواعد الإثبات الإجرائية". وتشاورت محكمة المنازعات مع خبراء قانونيين مختصين في كل من القانون المدني والقانون العام الأنكلوسكسوني، ولم يؤيد أي منهم هذا التقسيم. فقواعد الإثبات عادة ما تُدرج في القواعد الإجرائية للمحاكم والهيئات القضائية الدولية.
- الفقرة 3 المقترحة استئنافية منطقياً لل فقرات السابقة. وهي تتناول الحالات التي لا يلزم فيها تقديم دليل. وتعرض موقفاً متفقاً عليه، باستثناء معارضة الإدارة لعبارة "التي لا يعقل أن تكون موضع خلاف". والوقائع التي لا يعقل أن تكون موضع خلاف هي تلك المعروفة بشكل شائع، مثل الحقائق التاريخية الأساسية وقوانين الطبيعة، و/أو التي يمكن التحقق منها بسهولة من خلال الوصول إلى البيانات المتاحة للجمهور. والمبدأ القائل بأن هذه الوقائع لا تحتاج إلى دليل مبدأ لا خلاف عليه وتؤكد الاجتهادات القضائية لمحكمة الاستئناف.
- تعكس الجملة الأولى من الفقرة 5 محتوى الفقرة 3 الحالية، وقد نُقلت إلى هنا من أجل تحسين التسلسل. وتعكس الجملة الثانية، التي تعرض عليها المكاتب المدعى عليها، ما أكدته محكمة الاستئناف كرد إجرائي سليم على رفض غير مبرر للكشف عن الوثائق. وعلاوة على ذلك، تكرر محكمة المنازعات التأكيد على أن قواعد الإثبات تدخل ضمن اختصاصها بموجب المادة 7 (ط) من النظام الأساسي لمحكمة

تأمر بعرض هذه الأدلة. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تستخلص استنتاجات سلبية من رفض غير معقول للكشف عن وثيقة ما، بما في ذلك أنه يجوز لها، في مجمل الظروف، أن تعتبر الوقائع التي يدعيها الطرف الخصم وقائع مثبتة.

6 - تقدّم الأدلة المستندية في شكل نسخ ممسوحة ضوئياً من المستندات الأصلية. غير أنه يجوز للمحكمة أن تشترط تقديم وثيقة في شكلها الأصلي.

ونقل بدوره الحكم المتعلق بسرية الأدلة، على النحو الوارد في الفقرة 4 الحالية، ووسع نطاقه ليشكل مادة منفصلة هي المادة 18 مكرراً. ونقل محتوى الفقرة 5، دون تغيير، إلى المادة 19 بوصفه الفقرة 6. وتعتبر الفقرة 5 الجديدة عن مبدأ يرد في الفقرة 3 ضمن النص الحالي. بيد أنه رئي أن المحكمة لا تتمتع بسلطات لتوجيه أمرها إلى "أي كيان آخر". وتقرّح الجملة الثانية من الفقرة 5 العقوبة الفعلية الوحيدة التي يجوز للمحكمة أن تفرضها عملياً، وذلك لأنها، بخلاف الولايات القضائية الوطنية، لا تمارس فرض غرامات أو تدابير إكراه أخرى. واستخلاص استنتاجات سلبية هو طريقة راسخة لإنفاذ الامتثال لأوامر المحكمة؛ انظر، على سبيل المثال، النص المتفق عليه للفقرة 2 من المادة 10 مكرراً.

الفقرة 6 مقترحة من أجل تلبية الاحتياجات الناشئة ضمن ممارسات المحكمة.

المادة 18 مكرراً - سرية الأدلة

1 - يجوز لمحكمة المنازعات، بناء على طلب أي من الطرفين أو من تلقاء نفسها، أن تفرض تدابير لحفظ سرية الأدلة، عندما تتطلب ذلك اعتبارات الأمن أو ظروف استثنائية أخرى.

2 - يجوز لأي طرف، على سبيل الاستثناء، أن يلتمس إذناً بتقديم أدلة سرية مختومة. وعند الموافقة على الالتماس، تعطي المحكمة فرصة كافية للطرف الآخر لتحصيل الأدلة بطريقة تتفق مع محتواها وطابعها السري.

3 - عندما تمنح المحكمة الإذن بتقديم الأدلة مختومة أو ببقائها مختومة، لن يتم تحصيلها في جلسة علنية، وسيتم استبعادها من إجراء الكشف عن سجل القضية لأي شخص آخر. وما لم يؤذن بخلاف ذلك بموجب البند 1، لا يجوز للأطراف الكشف لأي شخص آخر عن محتوى الأدلة التي تقدم مختومة.

4 - بقدر ما تشكل الأدلة التي تقدم مختومة جزءاً من استنتاجات المحكمة الوقائية، يجوز للمحكمة أن تخفي الجزء ذا الصلة من قرارها حسب الاقتضاء.

5 - يجوز للمحكمة، على سبيل الاستثناء، أن تتلقى أدلة من طرف ثالث إذا أثبت هذا الطرف المتدخل أن تقديم أدلة من طرف ثالث تقتضيه مصلحة عامة أو خاصة حيوية.

6 - إذا رأت المحكمة أن الأدلة المقدمة من طرف ثالث يمكن أن تدعم استنتاجا يتعلق بالوقائع أو القانون ضد الطرف الآخر، يتعين عليها أن تعطي فرصة كافية للطرف الآخر لتحريض الأدلة. وعندما يرى الطرف المتدخل كطرف ثالث أو المحكمة أنه لا يمكن تهيئة فرصة مناسبة من أجل تحريض الطرف الآخر للأدلة، لا يمكن أن تكون الأدلة المقدمة من طرف ثالث أساسا لاستنتاجات بشأن الوقائع أو القانون ضد الطرف الآخر.

التي قدمتها الإدارة بشأن الضرورة التي يملها الأمن والسلامة. وتتهم المحكمة أن تقديم الأدلة من طرف ثالث سيظل استثناء. بيد أن محكمة المنازعات ترى، شأنها في ذلك شأن محكمة الاستئناف، أن تأسيس استنتاج سلبى بشأن الوقائع أو القانون على أدلة لم تتح لأي طرف فرصة تحريضها يتنافى مع مبدأ المحاكمة العادلة ومع شفافية عمليات نظام العدل الداخلي.

وبناء على ذلك، ومع الإشارة إلى اعتراض مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، رفضت محكمة المنازعات اقتراح المكاتب المدعى عليها إضافة عبارة "إلا في حالات التدابير الإدارية المؤقتة" في نهاية الفقرة 6.

المادة 19 - إدارة القضايا

1 - يجوز لمحكمة المنازعات، إما بناء على طلب أحد الطرفين أو من تلقاء نفسها، أن تصدر متى شاءت أي أمر أو توجيه يرى قاض من القضاة أنه مناسب للفصل في القضية بصورة نزيهة وسريعة وإقامة العدل بين الطرفين.

2 - تتخذ المحكمة إجراء قضائيا في غضون 90 يوما اعتبارا من تاريخ رفع الدعوى بالكامل.

3 - يجوز للقاضي الذي ينظر في قضية ما أن يعقد مؤتمرا بشأن إدارة القضية حيثما يرى أنه قد يؤدي إلى تيسير التسوية، وإلى تحديد المسائل التي ينبغي البت فيها، وتوضيح مدى الوقائع المتنازع عليها، وتحديد مسار الإجراءات.

4 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بالنظر في القضايا و/أو الفصل فيها معا، عندما ترى أن الكفاءة القضائية تتطلب ذلك.

5 - قد ترى محكمة المنازعات أن سلوك الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين أثناء سير الدعوى المقامة أمامها غير سليم أو أنهم لم يمثلوا لأوامر المحكمة. ويجوز لمحكمة المنازعات: أن ترفض استمرار هذا الشخص في حضور الإجراءات إلى أن يتم على الوجه الذي يرضيها تدارك هذا السلوك غير السليم؛ أو أن تطلب أن يتخذ المدعي ممثلا له كشرط للنظر في دعواه؛ أو أن تطلب استبدال ممثل أحد الأطراف. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تحيل هذا السلوك إلى الأمين العام لاتخاذ ما يمكن اتخاذه لإنفاذ المساءلة عندما يكون ذلك الشخص موظفا، أو لإحالاته المحتملة إلى رابطة مهنية محلية، إذا لم يكن موظفا.

5=6 - يجوز لمحكمة المنازعات ألا تأخذ في الاعتبار العرائض المتأخرة أو غير ذات الصلة أو التافهة أو المتكررة أو التي تتجاوز عدد الصفحات المحدد.

وفي الفقرة 4، يميز النص المقترح بين ضم القضايا لغرض النظر فيها (إدارة القضايا وجلسات الاستماع) ولغرض الفصل فيها. وقد تفرض الشواغل العملية الجمع بين أوامر إدارة القضايا وجلسات استماع ولكن يتم البت في القضايا بشكل منفصل.

وتعرض الفقرتان 5 و 6 موقفاً متفقاً عليه بشأن مختلف التدابير المتاحة للمحكمة في حالة عدم انصياع الأطراف المشاركة. والفقرة 6 المقترحة تعيد على وجه التحديد صياغة الفقرة 5 السابقة من المادة 18.

المادة 20 - رد الدعوى لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه

يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر، بموافقة الأمين العام للأمم المتحدة، قبل البت في لا توجد تغييرات الأساس الذي تركز عليه الدعوى وإذا خلصت إلى أنه لم تتم مراعاة أحد الإجراءات ذات الصلة المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية السارية، برد الدعوى لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه في فترة لا تتجاوز في أي حال من الأحوال ثلاثة أشهر. ويجوز لمحكمة المنازعات، في تلك الحالات، أن تأمر بدفع تعويض عن التأخير في الإجراءات للمدعي لقاء ما تكبده من خسارة بسبب هذا التأخير في الإجراءات، على ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر.

المادة 21 - قلم المحكمة

1 - تتلقى محكمة المنازعات الدعم من أقلام المحكمة التي تمدّها بكافة الخدمات الإدارية لا توجد تغييرات وخدمات الدعم الضرورية.

2 - تنشأ أقلام المحكمة في نيويورك وجنيف ونيروبي. ويرأس كلا منها أمين للسجل يعينه الأمين العام ويعمل فيه من يلزم من الموظفين الآخرين.

3 - يضطلع أمناء السجل بالمهام المبينة في لائحة المحكمة ويقدمون الدعم لأعمال محكمة المنازعات بتوجيه الرئيس أو القاضي في كل موقع. ويضطلع أمناء السجل على وجه الخصوص بما يلي:

(أ) إحالة جميع الوثائق وإعداد جميع الإخطارات المطلوبة بموجب لائحة المحكمة أو التي يطلبها الرئيس فيما يتعلق بالدعاوى المقامة أمام محكمة المنازعات؛

(ب) إنشاء ملف رئيسي بالقلم لكل قضية تقيد به كافة الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بتجهيز القضية للنظر، وتواريخ جلسات سماع الدعوى، وتواريخ استلام أي وثيقة أو إخطار يشكلان جزءاً من الإجراءات أو صدورهما عن مكتب أمين السجل؛

(ج) أداء أية مهام أخرى يطلبها الرئيس أو القاضي تحقيقاً لكفاءة سير عمل محكمة المنازعات.

4 - إذا لم يكن بوسع أمين السجل القيام بالمهمة، يحل محله مسؤول يعينه الأمين العام.

المادة 21 مكرراً - إسناد القضايا

1 - يتولى أمين السجل إسناد القضايا وفق ترتيب زمني ما لم تتطلب كفاءة إدارة جداول القضايا القيام من حين إلى آخر بإسناد أحدث القضايا قبل غيرها. فيما يتعلق باستقرار المحكمة، حيث إن شخص رئيس المحكمة، أو تشكيل هيئة القضاة، يظل دون تغيير في

2 - بعد إسناد القضية إلى قاض، لا يُعاد إسنادها، إلا في حالة تنحي القاضي أو تغيير مكان القضية بموجب الفقرة 3 من المادة 4، أو في حالة عدم توافر القاضي لفترة طويلة أو غير محددة، حسبما يقرره الرئيس.

المادة 22 - تدخل أشخاص ليسوا طرفا في القضية

1 - يجوز لأي شخص يحق له اللجوء إلى محكمة المنازعات، بموجب الفقرة 4 من المادة 2 من النظام الأساسي يجوز لموظف أو موظف سابق أو شخص يمثل تركة موظف سابق أن يقدم طلبا على نموذج يحدد صيغته أمين السجل للتدخل في قضية ما في أية مرحلة من مراحلها، على أساس أن له حقا قد يتضرر من الحكم الذي تصدره محكمة المنازعات مصلحة مشروعة في الدعوى. ويجوز للمحكمة أيضا، من تلقاء نفسها، أن تدعو هذا الشخص إلى التدخل.

2 - يقوم أمين السجل، بعد أن يستوثق من الامتثال للمقتضيات المنصوص عليها في هذه المادة، بإحالة نسخة من طلب التدخل إلى المدعي والمدعى عليه.

3 - تبت محكمة المنازعات في مقبولية طلب التدخل. ويكون هذا القرار نهائيا ويبلغه أمين السجل إلى المتدخل وطرفي القضية.

4 - تحدد محكمة المنازعات طرائق التدخل. وفي حالة قبول الطلب، تقرر محكمة المنازعات ما يحيله أمين السجل إلى المتدخل من وثائق ذات صلة بالدعوى، إن وجدت، وتحدد موعدا يجب بحلوله أن يقدم إليها المتدخل أية عرائض خطية. وتقرر أيضا إن كانت ستسمح للمتدخل بالمشاركة في أية إجراءات شفوية.

فيما يتعلق بالفقرة 1، وتاماً كما هو الحال بالنسبة للمادة 11، كان من الاعتبارات الرئيسية أن أحكام محكمة المنازعات لا يجوز أن تمس بحقوق أي شخص آخر غير المدعي، وذلك لأن المحكمة لا تمارس اختصاصها إلا على القرارات المتخذة في "قضية فردية معينة" (حكم المحكمة الإدارية رقم 1157، الذي أيدته محكمة الاستئناف). وهكذا، فالتدخل قد لا يعني إلا الأشخاص الذين قد تتأثر مصالحهم بصورة غير مباشرة، مثلاً باتخاذ قرار يشكل فيما بعد أساساً لقرار غير مؤاتٍ لذلك الشخص. وعلاوة على ذلك، رئي أن عبارة "يجوز لأي شخص يحق له اللجوء إلى محكمة المنازعات، بموجب الفقرة 4 من المادة 2 من النظام الأساسي"، هي عبارة تثير اللبس، إذ قد يكون لأي متدخل مصلحة مشروعة على الرغم من أنه قد لا يكون له، في وقت معين، سبيل للجوء إلى المحكمة، وسبب ذلك، على سبيل المثال، أن القرار الذي يعنيه لم يُتخذ بعد أو أنه قد اتخذ بالفعل ويجري الطعن فيه أمام المحكمة. وعلى هذا الأساس، تبدو الإشارة إلى الموظف أو الموظف السابق أنسب كمعيار عام للاختصاص الشخصي، في حين أن شرعية التدخل في حالة محددة يضبطها معيار المصلحة المشروعة.

المادة 23 - الإجراءات المتعلقة بالتدخل

يقدم طلب التدخل على النموذج المقرر لهذا الغرض، وتقدم النسخة الأصلية الموقعة إلى لا توجد تغييرات أمين السجل. ويجوز إرسال الطلب في شكل إلكتروني.

المادة 24 - مذكرات أصدقاء المحكمة

1 - يجوز لرابطة الموظفين تقديم طلب موقع لإيداع مذكرة باعتبارها صديقة للمحكمة على نموذج يحدد شكله أمين السجل، ويجوز إرسال المذكرة في شكل إلكتروني. ويحيل أمين السجل نسخة من الطلب إلى الطرفين اللذين يمكنهما تسجيل اعتراضهما عليه في غضون ثلاثة أيام، وتقدم الاعتراضات على النموذج المقرر لهذا الغرض.

2 - يجوز لرئيس المحكمة أو للقاضي الذي ينظر في القضية أن يقبل الطلب إذا اعتبر أن إيداع المذكرة المعنية سيساعد محكمة المنازعات في مداولاتها. ويبلغ أمين السجل القرار المعني إلى مقدم الطلب والطرفين.

المادة 25 - الأحكام

1 - تصدر الأحكام في صورة خطية ومشفوعة بما تستند إليه من حثثات ووقائع وأسائيد لا توجد تغييرات من نصوص القانون.

2 - عندما يبت فريق من ثلاثة قضاة في القضية، يجوز لأي من القضاة أن يذيل القرار برأي مستقل أو مخالف أو مؤيد.

3 - تصاغ الأحكام بأي من اللغات الرسمية للأمم المتحدة، وتودع منها نسختان أصليتان موقعتان في محفوظات الأمم المتحدة.

4 - يرسل أمناء السجل نسخة من الحكم إلى كل طرف في القضية. ويتسلم الطرف المدعي أو المدعى عليه نسخة من الحكم باللغة التي قدمت بها عريضة الدعوى الأصلية، إلا إذا طلب نسخة منه بإحدى اللغات الرسمية الأخرى للأمم المتحدة.

5 - يرسل أمناء السجل إلى جميع قضاة محكمة المنازعات نسخا من جميع الأحكام الصادرة عنها.

المادة 26 - نشر الأحكام

1 - يرتب أمناء السجل لنشر الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات على الموقع الإلكتروني للمحكمة بعد صدورها. وبمجرد صدور الحكم، يتخذ أمناء السجل الترتيبات اللازمة لنشره بغض النظر عن فترة تكليف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت.

2 - تكفل الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات حماية البيانات الشخصية وتكون متاحة في قلم محكمة المنازعات.

تكاليف القضاة الذين يعملون لنصف الوقت لا تتنقي صفتهم كقضاة لدى محكمة المنازعات أثناء الفترات التي تتخلل فترات تكليفهم؛ لذلك، يمكن نشر أحكامهم بمجرد إصدارها، دون أن يثير ذلك شكاوى من إجراءات قضائية معيبة.

المادة 26 مكررا -

حماية البيانات الشخصية عند نشر القرارات

تجدر الإشارة إلى أن حماية البيانات الشخصية مسألة

إلزامية بموجب الفقرة 6 من المادة 11 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وفي ظل التطور السريع في إمكانية الحصول على المعلومات الرقمية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالأطفال، هناك حاجة إلى إبلاغ المدعين أمام محكمة المنازعات بإمكانية وشروط إخفاء الاسم في نسخة الحكم التي ستوضع على الموقع الشبكي للمحكمة. وأفضل طريقة لمعالجة الشواغل المتعلقة بالشفافية هي نشر التفاصيل الوقائية

1 - تقوم المحكمة، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف، بحجب اسم المدعي في النسخة المنشورة من قراراتها عندما يكون من المحتمل أن يلحق الكشف عن الهوية ضررا بالمدعي أو عندما يخدم عدم الكشف عن هويته مصلحة العدالة. وقد يشمل الإخفاء المعلومات المحددة للهوية الشخصية.

2 - إذا لم يطلب إخفاء الهوية أو قبول بالرفض، يجوز للمحكمة، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف، أن تخفي المعلومات السرية الشخصية الأخرى، حسب الاقتضاء.

3 - يجوز لأي طرف أن يطلب عدم الكشف عن هويته في عريضة الدعوى، أو في الرد، أو في أقرب فرصة ممكنة عمليا، تبعا للظروف. وتحيل المحكمة طلب عدم الكشف عن الهوية إلى الطرف الخصم للتعليق عليه.

4 - يجوز للمحكمة أن تحدد، في النسخ المنشورة من قراراتها، جميع الأفراد الآخرين ذوي الصلة بالأحرف الأولى من أسمائهم، أو بأي طريقة أخرى تراها مناسبة. وعلاوة على ذلك، يجوز لها حجب المعلومات المحددة للهوية الشخصية لهؤلاء الأفراد.

والقانونية للنزاع ونتائجه، وليس وصم الأشخاص علنا. وإزالة الأسماء من القرارات المنشورة على الموقع الشبكي لا يجعلها سرية. وتتاح للأطراف، بما في ذلك المكاتب المدعى عليها، نسخ من قرارات المحكمة، دون حجب أي جزء منها، ولها الحرية في استخدام هذه المعلومات في إحدى قواعد البيانات المخصصة للتحقق من انعدام السوابق أو حسبما تقتضيه كل حالة على حدة، بناء على طلب الدول الأعضاء على سبيل المثال. وفي المقابل، يترتب على نشر الأسماء تلقائيا على الموقع الشبكي العديد من العواقب السلبية غير المتناسبة. وفي الإجراءات التأديبية، على وجه الخصوص، قد يسبب هذا النشر للأسماء في حكم غير نهائي ضررا جسيما للمدعي. وعلاوة على ذلك، يفيد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بأن نشر الأسماء على نطاق العالم له أثر مثبط على الموظفين، يؤدي إلى إحجامهم عن رفع الدعاوى. والمادة 26 مكررا المقترحة هي صيغة يؤيدها المكتب والمحامون الخاصون. وتعرض المكاتب المدعى عليها على الفقرة 1 محتجة في ذلك بأنه لا ينبغي السماح بحجب الأسماء إلا في ظروف استثنائية، وهو الموقف الذي لا يتفق معه قضاة محكمة المنازعات. ويتسق المعيار المقترح لإخفاء الأسماء مع المعيار الذي تطبقه المحاكم والهيئات الإدارية الدولية الأخرى، وهي مجالس الاستئناف أو المحاكم الإدارية لكل من منظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، ووكالة الفضاء الأوروبية، والمركز الأوروبي لتنبؤات الطقس المتوسطة الأمد، والمنظمة الأوروبية لاستغلال سواتل الأرصاد الجوية.

والفقرتان 3 و 4 متفق عليهما.

المادة 27 - تضارب المصالح

1 - يعني مصطلح "تضارب المصالح" أي عامل يمكن أن يعوق قدرة القاضي على الفصل بشكل مستقل ومحايدين في قضية يكلف بها، أو يعطي بصورة معقولة انطبعا بأنه يعوقها.

2 - ينشأ التضارب في المصالح عندما تتعلق القضية التي يكلف بها القاضي بأي مما يلي:

(أ) شخص تربطه بالقاضي علاقة شخصية أو عائلية أو مهنية؛

(ب) مسألة سبق للقاضي أن عمل بشأنها بصفة أخرى، منها العمل كمستشار، أو محام أو خبير أو شاهد؛

(ج) أي ظروف أخرى يستشف منها المراقب بصورة معقولة وغير متحيزة أن مشاركة القاضي في الفصل في المسألة المعنية أمر غير مناسب.

المادة 28 - التنحي

1 - يتنحي قاضي محكمة المنازعات عن النظر في أية قضية متى كانت تتطوي أو بدا لا توجد تغييرات أنها تتطوي على تضارب في المصالح، حسب التعريف الوارد في المادة 27 من لائحة المحكمة، ويبلغ ذلك إلى الرئيس.

2 - يجوز لأي طرف في القضية أن يقدم طلبا معللا لتنحية أحد القضاة، على أساس وجود تضارب في المصالح، إلى رئيس محكمة المنازعات الذي يبت في الطلب بعد التماس تعليقات من القاضي ويخطر الطرف المعني بالقرار خطيا. ويحال طلب تنحية الرئيس إلى فريق من ثلاثة قضاة للبت فيه.

3 - يبلغ أمين السجل القرار إلى الأطراف المعنية.

المادة 29 - إعادة النظر في الأحكام

1 - يجوز لأي من الطرفين أن يقدم طلبا إلى محكمة المنازعات لإعادة النظر في الحكم، لا توجد تغييرات بناء على اكتشاف واقعة حاسمة كانت، عند النطق بالحكم، مجهولة لدى محكمة المنازعات ولدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة، في جميع الأحوال، ناشئا عن الإهمال.

2 - يتعين تقديم طلب إعادة النظر في الحكم في غضون 30 يوما تقويميا من اكتشاف تلك الواقعة وفي غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم.

3 - يرسل طلب إعادة النظر في الحكم إلى الطرف الآخر الذي يجوز له في غضون 30 يوما من تلقيه أن يقدم تعليقات عليه إلى أمين السجل.

المادة 30 - تفسير الأحكام

يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة المنازعات تفسير معنى الحكم أو بيان نطاقه، شريطة ألا يكون قيد النظر لدى محكمة الاستئناف. ويرسل طلب التفسير إلى الطرف الآخر الذي يجوز له تقديم تعليقات عليه في غضون 30 يوما من تلقيه. وتبت محكمة المنازعات في قبول طلب التفسير وتصدر، في حالة قبوله، تفسيرها للحكم.

المادة 31 - تصحيح الأحكام

يجوز لمحكمة المنازعات أن تقوم في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب يقدمه لا توجد تغييرات أي من الطرفين على النموذج المقرر لهذا الغرض، بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية أو أي أخطاء ناجمة عن أية هفوة أو سهو غير مقصودين.

المادة 32 - تنفيذ الأحكام

1 - أحكام محكمة المنازعات ملزمة للطرفين، غير أنها قابلة للاستئناف وفقا للنظام لا توجد تغييرات الأساسي لمحكمة الاستئناف. وفي حالة عدم استئناف الحكم، فإنه يصير نافذا بعد انقضاء مهلة الاستئناف المنصوص عليها في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف.

2 - متى أصبح الحكم واجب التنفيذ، بموجب الفقرة 3 من المادة 11 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة المنازعات أن تصدر أمرا بتنفيذ الحكم إذا كان الحكم يستوجب التنفيذ في غضون فترة زمنية معينة ولم يتم الاضطلاع بالتنفيذ.

المادة 33 - العناوين تفسير اللائحة

لم تدرج عناوين المواد في هذه اللائحة إلا لأغراض مرجعية، وهي لا تشكل تفسيرا للمواد المعنية.

المادة 34 - حساب المهل الزمنية

إن المهل الزمنية المحددة في هذه اللائحة:

- (أ) تشير إلى الأيام التقويمية، ولا تشمل يوم وقوع الحدث الذي تبدأ الفترة به؛
 (ب) تشمل يوم العمل التالي لقلم المحكمة عندما لا يكون آخر يوم في المهلة الزمنية يوم عمل في المكان الذي رفعت فيه الدعوى؛
 (ج) تعتبر مستوفاة إذا أرسلت الوثائق المطلوبة بوسيلة معقولة في آخر يوم من المهلة.

المادة 35 - تعليق تطبيق المهل الزمنية أو الإعفاء منها

يجوز للرئيس أو القاضي أو فريق القضاة الذي ينظر في القضية أن يقوم، مع مراعاة أحكام الفقرة 3 من المادة 8 من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، بتقييد أو تعليق المهل الزمنية المحددة في لائحة المحكمة أو الإعفاء من تطبيق أية قاعدة عندما تقتضي ذلك مصلحة العدالة. [حُذفت]

1 - طلبات تعليق شرط المهل القانونية أو الإعفاء منه، المقدمة بموجب الفقرة 3 من المادة 8 من النظام الأساسي، يمكن الاستجابة لها عندما تُستوفى الشروط الواردة أدناه مجتمعة:

- (أ) إذا كان التأخير ناجما عن ظروف استثنائية؛
 (ب) إذا لم يكن التأخير ناجما عن إهمال المدعي؛
 (ج) إذا قدم المدعي طلبه في أول فرصة معقولة.

2 - يجوز البت في تعليق المهل التي تحددها هذه اللائحة أو يحددها القاضي الذي يرأس القضية، أو الإعفاء منها أو تمديدتها، بناء على الطلب أو بشكل تلقائي عندما تقتضيه مصلحة العدالة.

المادة 36 - المسائل الإجرائية التي لا تشملها لائحة المحكمة

1 - كل المسائل غير المنصوص عليها صراحة في هذه اللائحة تعالج بقرار تتخذه لا توجد تغييرات محكمة المنازعات بشأن القضية المعنية، بحكم الصلاحيات المخولة لها بموجب المادة 7 من نظامها الأساسي.

2 - يجوز لمحكمة المنازعات إصدار توجيهات خاصة بالممارسة بشأن تنفيذ اللائحة.

المادة 37 - تعديل اللائحة

1 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تعتمد في جلسة عامة تعديلات لللائحة، وتتخذ التعديلات إلى الجمعية العامة للموافقة عليها. وذلك بتصويت سبعة (7) قضاة على الأقل. إلى العدد الحالي لقضاة محكمة المنازعات.

2 - تطبق تعديلات اللائحة بصورة مؤقتة ريثما توافق عليها يبدأ نفاذها بعد موافقة الجمعية العامة عليها. أو إلى أن تقوم محكمة المنازعات بتعديلها أو سحبها وفقاً لما تقرره الجمعية العامة.

3 - يجوز للرئيس، بعد التشاور مع قضاة محكمة المنازعات، أن يصدر تعليمات إلى أمناء السجل بتنقيح أي نماذج من وقت لآخر في ضوء التجربة، شريطة أن تكون هذه التعديلات متماشية مع لائحة المحكمة.

وفيما يتعلق بالفقرة 2 السابقة، رئي أنها تقتض مسبقاً عملية مرهقة بلا داع، وحالة من التنظيم القائمة على التطبيق المؤقت لللائحة قد تثير اللبس. وتأجيل بدء نفاذ التعديلات لن يثير على الأرجح مشكلة، على افتراض أن تبت الجمعية العامة في المسألة بسرعة. أما الأمور المتعلقة بالبت في المسائل الداخلية لمحكمة المنازعات، الناجمة عن زيادة عدد قضاة المحكمة، فقد تم حسمها حتى الآن بشكل مرضٍ عن طريق التفسير.

المادة 38 - بدء نفاذ اللائحة

1 - يبدأ نفاذ لائحة المحكمة في اليوم الأول من الشهر التالي لموافقة الجمعية العامة رئي أن المقصود من الفقرة 2 من المادة 38 هو أن تكون حكماً انتقالياً للفترة التي لم يكن يوجد فيها لائحة، وكان التنفيذ المؤقت لللائحة بالتالي وسيلة لتمكين المحكمة من العمل. وقد انتفت هذه الضرورة في الوقت الحاضر.

2 - تطبق اللائحة مؤقتاً اعتباراً من تاريخ اعتماد محكمة المنازعات لها حتى موعد بدء نفاذها. [حُذفت]

المرفق الثالث

تعليقات من المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على تعديلات لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

- 1 - بموجب الفقرة 1 من المادة 7 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، الذي اعتمدته الجمعية العامة، توضع محكمة المنازعات لائحتها، وتكون هذه اللائحة رهنا بموافقة الجمعية العامة. وقد وافقت الجمعية العامة أول مرة على لائحة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في قرارها 119/64 بعد أن اعتمدتها محكمة المنازعات في جلسة عامة.
- 2 - وحثت الجمعية العامة محكمة المنازعات، في قرارها 258/74 على استعراض وتعديل اللائحة لضمان اتخاذ أول إجراء قضائي في أي قضية من القضايا في موعد أقصاه 90 يوما من تاريخ رفع الدعوى.
- 3 - وعملا بذلك القرار، قدمت محكمة المنازعات إلى الجمعية العامة تعديلات على 27 مادة من مواد اللائحة البالغ عددها 38 مادة (انظر A/75/162) للموافقة عليها في دورتها الخامسة والسبعين. وقدمت المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تعليقاتها على التعديلات (A/75/162.Add.1).
- 4 - وعقب ما قرره الجمعية العامة في قرارها 248/75 من النظر في التعديلات المقترحة خلال دورتها السادسة والسبعين، قررت محكمة المنازعات سحب التعديلات المقترحة والتشاور مع المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام ومع المحامين الذين يمثلون الموظفين (مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين والمحامي الخاص المستقل) قبل تقديم اقتراح يتضمن مجموعة منقحة من التعديلات.
- 5 - وقدمت محكمة المنازعات بعد ذلك إلى الجمعية العامة تعديلات على 27 مادة من مواد اللائحة البالغ عددها 38 مادة وست مواد جديدة، للموافقة عليها في دورتها السابعة والسبعين. وقدمت المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام ومكتب إقامة العدل ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تعليقاتها على التعديلات (A/77/156).
- 6 - ووافقت الجمعية العامة، في قرارها 260/77، على التعديل المقترح إدخاله على المادة 19 (2) من لائحة محكمة المنازعات، الذي يقتضي بأن تتخذ المحكمة إجراء قضائيا في غضون 90 يوما اعتبارا من تاريخ رفع الدعوى بالكامل. وشجعت الجمعية أيضا المحكمة على إجراء مزيد من المشاورات وبلورة توافق في الآراء بشأن التعديلات المتبقية، وعرضها على الجمعية في دورتها الثامنة والسبعين. وتشاورت محكمة المنازعات مع المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بشأن التعديلات المقترحة التي قدمت المكاتب القانونية تعليقات عليها.
- 7 - ويتضمن الاقتراح الذي تقدمه محكمة المنازعات إلى الجمعية العامة للموافقة عليه في هذا التقرير تعديلات على 25 مادة من مواد اللائحة البالغ عددها 38 مادة، وست مواد جديدة. وليس لدى المكاتب التي تمثل الأمين العام أي تعليقات على أغلبية التعديلات المقترحة وترى أن عدة تعديلات لشكل ومضمون البلاغات الأولية للأطراف من شأنها أن تمكن محكمة المنازعات من الحسم في القضايا بشكل أسرع. ومن

شأن التعديلات الإضافية المقترحة أن تساعد المحكمة في التعامل مع طلبات التدخل المقدمة من أطراف ثالثة وأن تعزز قدرتها على اتخاذ تدابير لحماية الفئات الضعيفة من الشهود.

8 - غير أن المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام يساورها القلق لأن بعض التعديلات المقترحة المتبقية تخص مسائل موضوعية لا ينبغي إلا أن تعالجها الجمعية العامة من خلال إدخال تغييرات على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. وتتعلق تلك التعديلات بمسألتي معايير الإثبات والشفافية، وهي تتطلب النظر في أثرها على كامل نظام إقامة العدل، بما يشمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

9 - ومن بين المسائل التي تشغل بال المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة خاصة التعديلات التالية:

(أ) اثان من التعديلات المقترحة على المادة 18 يتناولان مسائل موضوعية تتعلق بالأدلة لا يمكن أن تعالجها إلا الجمعية العامة بواسطة تعديلات تُدخل على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات؛

(ب) الإضافة المقترحة للمادة 18 مكررا بشأن سرية الأدلة يمكن أن تكون لها تداعيات عملية كبيرة، مما قد يحد من قدرة الإدارة على وضع الموظفين في إجازة إدارية لحماية التحقيقات ونزاهة أي عمليات تأديبية لاحقة؛

(ج) تثير الإضافة المقترحة للمادة 26 مكررا بشأن إخفاء الهوية في الأحكام مسائل أساسية تتعلق بالشفافية في نظام إقامة العدل لا يمكن أن تعالجها إلا الجمعية العامة بواسطة تعديلات تُدخل على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

تعليقات المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام

نص القاعدة، بصيغته المعدلة

المادة 18 - الأدلة

2 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر أيًا من الطرفين بتقديم أدلة متى شاعت، ولها أن تلزم أي شخص بالكشف عن أية وثيقة أو تقديم أية معلومات ترى محكمة المنازعات أنها ضرورية للفصل في القضية بصورة نزيهة وسريعة. تقوم محكمة المنازعات، لدى البت فيما إذا كانت المسألة المعروضة عليها قد تم إثباتها حسب المعايير المطلوبة، بتقييم الأدلة وفقا للمنطق والحس السليم.

المادة 18 - الأدلة

5 - يجوز لمحكمة المنازعات أن تستبعد الأدلة التي ترى أنها غير متصلة بالموضوع أو غير جدية أو تنفق إلى القيمة الإثباتية. ويجوز لمحكمة المنازعات أيضا أن تحد من الإدلاء بالشهادة الشفوية حسبما تراه مناسبا. يجوز للطرف الذي يود عرض أدلة بحوزة الطرف الخصم أن يلتمس من محكمة المنازعات، في الدعوى الأولى أو في أول فرصة إجرائية، أن تأمر بعرض هذه الأدلة. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تستخلص استنتاجات سلبية من رفض غير معقول للكشف عن وثيقة ما، بما في ذلك أنه يجوز لها، في مجمل الظروف، أن تعتبر الوقائع التي يدعيها الطرف الخصم وقائع مثبتة.

المادة 18 مكررا - سرية الأدلة

6 - إذا رأت المحكمة أن الأدلة المقدمة من طرف ثالث يمكن أن تدعم استنتاجا يتعلق بالوقائع أو القانون ضد الطرف الآخر، يتعين عليها أن تعطي فرصة كافية للطرف الآخر لتمحيص الأدلة. وعندما يرى الطرف المتدخل كطرف ثالث أو المحكمة أنه لا يمكن تهيئة فرصة مناسبة من أجل تمحيص الطرف الآخر للأدلة، لا يمكن أن تكون الأدلة المقدمة من طرف ثالث أساسا لاستنتاجات بشأن الوقائع أو القانون ضد الطرف الآخر.

وتتفق المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام على أنه ينبغي استخدام الأدلة المقدمة من طرف ثالث بشكل محدود وللضرورة فقط. بيد أن النهج الذي تتبعه محكمة المنازعات موغل في التقيد. وفي أي وقت عقب الإبلاغ عن سوء سلوك، يؤذن، في انتظار نتيجة التحقيق، باتخاذ إجراءات احتياطية، مثل الإجازة الإدارية، بموجب النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، وذلك من أجل حماية نزاهة التحقيقات الجارية على سبيل المثال. لذلك، ينبغي ألا يطلب من الأمين العام، في سياق دفاعه عن هذه الإجراءات، أن يكشف عن الأدلة للفرد الخاضع للتحقيق في الحالات التي قد يؤدي فيها هذا الكشف إلى تقويض التحقيق الجاري أو العملية التأديبية الجارية.

ولذلك، فإن هذا التعديل المقترح من شأنه أن يحد من قدرة الإدارة على وضع الموظفين في إجازة إدارية لحماية التحقيقات ونزاهة أي عمليات تأديبية لاحقة وعلى مساءلة الموظفين عن سوء السلوك الجسيم.

وبناء على ذلك، توصي المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بأن تطلب الجمعية العامة إلى محكمة المنازعات إعادة النظر في هذا المقترح.

المادة 26 مكررا - حماية البيانات الشخصية عند نشر القرارات

1 - تقوم المحكمة، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الأطراف، بحجب اسم المدعي في النسخة المنشورة من قراراتها عندما يكون من المحتمل أن يلحق الكشف عن الهوية ضررا بالمدعي أو عندما يخدم عدم الكشف عن هويته مصلحة العدالة. وقد يشمل الإخفاء المعلومات المحددة للهوية الشخصية.

اعتبرت الجمعية العامة صراحة وباستمرار في قراراتها المتعلقة بإقامة العدل أن الشفافية هي أحد أهداف نظام إقامة العدل المنشأ بموجب القرار 261/61. وتقتضي تلك الشفافية والمساءلة جزئيا أن تكون أسماء المدعين والمديرين المشاركين في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات مدونة في السجل العام.

والعتبة التي اقترحتها محكمة المنازعات، المتمثلة في الحالة التي يكون فيها نشر اسم أحد الطرفين أمرا ضارا، هي عتبة منخفضة للغاية. وينبغي أن يقتصر إخفاء الهوية في القضايا على الحالات الاستثنائية التي تستدعي فيها الأهمية

الحيوية للحفاظ على الخصوصية أو المصلحة الأمنية للمدعي إخفاء هويته.

وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى الحكم الصادر مؤخراً عن محكمة الاستئناف (الحكم رقم UNAT-1332-2023)، الذي خرج عن الاجتهادات القضائية السابقة للمحكمتين فيما يتعلق بمعيار إخفاء هوية المدعين في الأحكام، وأثار مسائل أساسية تتعلق بالشفافية في نظام إقامة العدل، ترى المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أن التعديل المقترح ينبغي بالتالي ألا يسن من خلال قاعدة إجرائية، بل بالأحرى، إن سن أصلاً، من خلال تعديل الجمعية العامة للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

المرفق الرابع

موقف محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من تعديل المادة 9 (4) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات الذي اقترحه الأمين العام

تحليل نقدي

1 - التعديل الذي اقترحه الأمين العام (يشار إليه فيما يلي بالمقترح) غير مقبول من حيث ادعاؤه الفضفاض بممارسة السلطة التقديرية للإدارة. فهو يخل بالمسلّمات الأساسية الثابتة للإنصاف بينما يحد بشكل جذري من دور محكمة المنازعات في النظر في قرار العقوبة المطعون فيه. ومن شأن قبول هذا التعديل أن يتجاوز الممارسة التي كانت قائمة قبل التوجه الجديد للاجتهادات القضائية وأن يحوّل محكمة المنازعات إلى محكمة مستقلة صورية.

2 - وعلى وجه الخصوص، يستند التحليل النقدي لمحكمة المنازعات إلى الاعتبارات التالية:

(أ) إن فرض إجراء تأديبي ليس مجالاً يمارس فيه الأمين العام سلطة تقديرية واسعة، ومن ثم لا يمكن إعادة النظر في مثل هذا القرار فقط لتحديد مدى "معقوليته". ومن المسلّم به على نطاق واسع أن للأمين العام سلطة تقديرية واسعة في تقرير ما إذا كان سيشرع في العملية أم لا. بيد أنه لتأييد قرار تأديب موظف ما، فإن المعايير التي يتعين استيفاؤها هي المشروعية والإنصاف والتناسب. وبعبارة أخرى، يجب أن تثبت العملية أن السلوك المعني كان يمكن تحديده على نحو يمكن التنبؤ به على أنه سوء سلوك (استناداً إلى التعاريف الواردة في النظام الإداري للموظفين أو بالتبعية من خلال تطبيق قاعدة *ejusdem generis* (من ذات النوع)؛ وأن الوقائع ذات الصلة قد تم إثباتها وفقاً للمعايير المطلوبة؛ وأن عملية جمع الأدلة واتخاذ القرار كانت عادلة؛ وأن الإجراء التأديبي متناسب مع سوء السلوك المرتكب؛

(ب) ينص المقترح على أن محكمة المنازعات لا تستعرض الأساس الوقائي للقرار التأديبي إلا على أساس الأدلة المعروضة على الأمين العام وقت اتخاذ القرار. وهذا يحد بشكل غير مسموح به من دور المحكمة في تقصي الحقائق بشكل مستقل، لأنه لا يسمح بتقديم الأدلة أمامها مباشرة، حتى عندما تكون هذه الأدلة ضرورية ومتاحة، وبالتالي فإنه لا يتناول احتمال وجود تحقيق ناقص أو غير موثق توثيقاً جيداً. وعلاوة على ذلك، فإنه يستبعد من اختصاص المحكمة أي أدلة مكتشفة حديثاً أو مقدمة حديثاً. ومن شأن اعتماد محكمة المنازعات على مواد غير كاملة أن يتعارض مع مبدأ العقلانية الموضوعية والعدالة الإجرائية، لا سيما وأن أجهزة التحقيق، وفقاً للسوابق القضائية، ليست ملزمة بالعمل على جمع الأدلة لصالح الموظف. وكما هو الحال مع أي محكمة أو هيئة قضائية مستقلة، فإن البت في القضية يجب أن يتم على أساس الوقائع المعروضة عليها، وليس بأثر رجعي؛

(ج) ينقل المقترح عبء الإثبات إلى عاتق المدعي، خلافاً للسوابق القضائية الراسخة التي تتبنى المبدأ العام القائل بأن الإدارة تتحمل عبء إثبات أن سوء السلوك المزعوم قد حدث (انظر *Diabagate* 2014-UNAT-403 و *Hallal* 2012-UNAT-207 و *Liyanarachchige* 2010-UNAT-087)، ويطلق عليه أحياناً بشكل صريح افتراض البراءة (انظر 2010-UNAT-087 و 2012-UNAT-207 و 2017-UNAT-718 و 2019-UNAT-973 و 2019-UNAT-956 و 2020-UNAT-1024)؛

(د) أخيراً، يحيد المقترح عن معيار تناسب العقوبة، وهو أساس معترف به للتأديب الفعال. ويعني مبدأ التناسب أن الإجراء التأديبي ينبغي ألا يكون شديداً إلا بقدر ما هو ضروري لتحقيق الغرض من التأديب. وتقضي السوابق القضائية الراسخة أن تثبت الإدارة الغرض من أي إجراء تأديبي ومدى تناسبه مع سوء السلوك المزعوم. والاكتماء بالإشارة إلى السلطة التقديرية للإدارة في التعديل المقترح لا يحمي الموظفين من التعسف.

مناقشة

3 - يعترف قضاة محكمة المنازعات بأن الاجتهادات القضائية الأخيرة لمحكمة الاستئناف (2022-UNAT-1187 و 2022-UNAT-1210)، التي تحدد شرطاً قاطعاً بعقد جلسة استماع في القضايا التأديبية، أو حتى تقترح محاكمة جديدة، قد ينظر إليها على أنها تتجاوز توجه الاجتهاد القضائي الذي أُرسي سابقاً. فالمعيار المقبول سابقاً للمراجعة القضائية في القضايا التأديبية، أو ما يسمى باختبار سانويي (2010-UNAT-084)، لم ينص على إجراء محاكمة جديدة في القضية، بل على إجراء مراجعة قضائية للقرار المطعون فيه وفقاً لما يلي:

- (أ) ما إذا كانت الوقائع ذات الصلة قد تم إثباتها؛
- (ب) ما إذا كان السلوك المعني يشكل سوء سلوك؛
- (ج) ما إذا كانت الحقوق في محاكمة وفق الأصول القانونية قد روعيت؛
- (د) ما إذا كان الإجراء التأديبي متناسباً.

4 - وبموازاة مع ذلك، وبموجب الإطار القانوني لمحكمة المنازعات، تُركت مسألة عقد جلسات استماع مفتوحة. وتجدر الإشارة إلى أن الفريق المعني بإعادة التصميم قدم، في الفقرة 92 من تقريره عن نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205)، توصية صريحة بأن تعقد محكمة المنازعات جلسة استماع شفوية في أي قضية تعرض فيها وقائع متنازع عليها، مشيراً إلى أنه "ينبغي أن يكون لمحكمة [الأمم المتحدة للمنازعات المقترحة] سلطة عقد جلسات استماع شفوية وأن يُطلب منها ذلك في أي قضية تتطلب على منازعة تتعلق بالوقائع⁽¹⁾". وقد دُوّن هذا المبدأ في الفقرة 1 من المادة 16 من اللائحة، التي تنص على أنه "يجوز للقاضي المكلف بالنظر في قضية ما أن يعقد جلسات لسماع الدعوى".

5 - وقد حظيت القضايا التأديبية باهتمام خاص، حيث تنص الفقرة 2 من المادة 16 من لائحة محكمة المنازعات على ما يلي: "تعقد الجلسة في العادة إثر تقديم طعن في قرار إداري بتوقيع تدبير تأديبي".

6 - وكما يتضح مما سبق، فإن عقد جلسة استماع ليس أمراً مفروغاً منه. غير أن الفقرة 2 من المادة 16 طُبِّقت بسلسلة بالاقتران مع اختبار سانويي. ومن الناحية العملية، تستمع المحكمة إلى المدعي وإلى أجزاء من شهادة الشهود حسبما يطلبه الطرفان أو حسبما تراه المحكمة مناسباً بالنظر إلى ظروف القضية.

(1) انظر أيضاً الفقرة 10 من التقرير، التي ينص فيها الفريق المعني بإعادة التصميم على ما يلي: "لضمان اتباع أصول المحاكمات وتيسير الأحكام، ينبغي تشجيع جلسات الاستماع الشفوية وقبولها". وبعد هذا التقرير، توخت الجمعية العامة بوضوح أن تعقد محكمة المنازعات جلسات استماع شفوية في مراكز عمل أخرى غير مواقعها الثلاثة. وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 34 من قرارها 228/62، "رصد اعتمادات" للقضاة في حال سفرهم، عند الاقتضاء، لعقد جلسات في مراكز عمل أخرى بخلاف نيويورك وجنيف ونيروبي، ولا سيما في بانكوك وماناغوا وفيينا، إلى جانب الموظفين الذين تعتبر المحكمة حضورهم ضرورياً أمامها.

7 - ويلاحظ قضاة محكمة المنازعات أن الفقرة 2 من المادة 16 لا تشرح الأساس المنطقي للافتراض المؤيد لعقد جلسة استماع. وقد يجادل المرء بأن هذه المادة تعبّر عن مبدأ مفاده أن للموظف الخاضع لإجراء تأديبي الحق في مخاطبة المحكمة شخصياً. وثمة تفسير معقول آخر هو أن للموظف الخاضع للإجراء التأديبي الحق في مخاطبة المحكمة وتقديم الأدلة دفاعاً عن نفسه. وثمة تفسير آخر محتمل هو أن الفقرة 2 من المادة 16 تعبّر فقط عن توجيه بشأن أنجح طريقة للكشف عن الوقائع. وأخيراً، يمكن للمرء أن يجادل بأن المحكمة تستمتع من جديد إلى الأدلة التي استند إليها قرار العقوبة، وأي أدلة أخرى تم تقديمها حديثاً، بغية إتاحة الفرصة للمدعي لاستجواب الشهود، أي أنها تعقد جلسة استماع جديدة. غير أن أيًا من هذين القرارين التشريعيين المحتملين لم يكن ليعبّر عنه على النحو الصحيح بالصيغة الحالية للفقرة 2 من المادة 16.

8 - وعلاوة على ذلك، يسلم قضاة محكمة المنازعات بأن تنفيذ معيار عقد جلسة استماع جديدة لا ينص عليه القانون وليس عملياً.

9 - وفيما يتعلق بالجانب الأول، فإن المعايير الدولية للمحاكمة العادلة - مع بعض التحفظات - لا تقتضي عقد جلسة استماع جديدة في المسائل المتعلقة بالمسؤولية التأديبية لموظفي الخدمة المدنية. وعلاوة على ذلك، فإن الإلزام بعقد جلسة استماع جديدة يتعارض من الناحية المفاهيمية مع الخصائص القانونية للإطار القانوني القائم، الذي ينص على أن الأمين العام هو الذي يوقع العقوبة التأديبية (البند 1-10 (أ) من النظام الأساسي للموظفين) وأن هذه العقوبة قابلة للتنفيذ فوراً (المادة 8 (5) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات). وإذا كان قرار المسؤولية التأديبية ستتخذ أساساً المحكمة، فينبغي عندئذ أن تقتصر سلطة الأمين العام على التحقيق، وتأمين الأدلة، ورفع دعوى أمام المحكمة، وربما التوصل إلى اتفاق تفاوضي لتخفيف العقوبة واقتراح العقوبة؛ وإلا فإنه سيتعين تعليق قرار الأمين العام أو إلغاؤه تلقائياً عند الطعن فيه. وسيتطلب تطبيق هذا المفهوم على نحو متسق إعادة تصميم نموذج الإجراءات التنظيمية.

10 - وفيما يتعلق بالجانب الثاني، فإن أهم اعتبار عملي هو أنه لا يمكن عقد جلسة استماع جديدة على أساس مبدئي. فمحكمة المنازعات لا تتمتع بسلطة إصدار أمر بالحضور لغير الموظفين. ومن الشائع في القضايا المعروضة عليها أن الشهود الذين يتم استجوابهم في التحقيق لا يمكن الوصول إليهم أو يرفضون المثول أمامها. وعلاوة على ذلك، وحتى في الحالات التي يمثل فيها غير الموظفين أمام محكمة المنازعات، فإنهم يفعلون ذلك بحض إرادتهم ولا تُضمن صحة شهادتهم إلا من خلال قسم "بالشرف والوجدان"، وليس تحت طائلة أي عقوبة مؤسسية. وبالتالي، فإن استماع المحكمة إلى الأدلة له بالتأكيد ميزة عملية تتمثل في مواجهة الشهود مباشرة واستجوابهم من قبل الخصم، ولكن الاعتماد على الأرجحية القانونية للأقوال المدلى بها في المحكمة مشفوعة بـ "يمين" هي مسألة يجب التعامل معها بحذر.

11 - ولكل هذه الأسباب، فإن عقد جلسة استماع جديدة كطريقة رئيسية لتقصي الحقائق يمكن أن يقوّض الإجراءات بشكل لا يمكن إصلاحه، مما يضر بمصلحة الإدارة والمدعين على حد سواء، ويجعل حق المدعين في إعادة البت في القضية مجرد وهم. فمن ناحية، لا يمكن لمحكمة المنازعات أن تلتزم بمعيّار مراجعة لا يمكنها توسيع نطاقه ليشمل جميع القضايا المماثلة المعروضة عليها. ومن ناحية أخرى، لا ينبغي أن يقيد دون داع الحق في طلب الأدلة لضمان معالجة العيوب المحتملة في الأدلة أو الادعاءات التي يثيرها المدعي.

12 - والمحصلة أن قرار عقد جلسة استماع ومداها هو قرار يتعين أن يتخذ من خلال الاجتهاد القضائي عند النظر في ظروف القضية. ومن المعروف أن الاجتهاد القضائي يتطور في مناخ من عدم الارتياح

من جانب الأجهزة التنفيذية. غير أن تطوره غالبا ما يجلب مزايا على المدى الطويل بسبل منها، على سبيل المثال، الضغط على الأجهزة التنفيذية لإجراء تحقيقات أكثر شمولاً وأفضل توثيقاً. وعلاوة على ذلك، فإن الاجتهاد القضائي يسمح بالبت في القضية بناء على وقائعها الخاصة. ولا يجادل الأمين العام بأن شرط عقد جلسات استماع قد أدى إلى نتائج غير عادلة. فالانزعاج الذي أعرب عنه يكمن بشكل رئيسي في شواغل تتعلق بالملاءمة. وينبغي ألا تُستخدم هذه الشواغل ذريعة لإعادة تشكيل الإطار التنظيمي بطريقة تحرم الموظفين من المحاكمة وفق الأصول القانونية وتحد من الوظيفة القضائية للمحكمتين، كما نوقش أعلاه.

الخلاصة والتوصيات

- 13 - لجميع الأسباب المذكورة أعلاه، لا ينبغي اعتماد المقترح.
- 14 - وكـمقترح بـناء، يقترح قضاة محكمة المنازعات أن تدوين اختبار *سانويدي*، فضلا عن القواعد الأخرى الناشئة عن الاجتهادات القضائية الرائدة بشأن الإجراءات التأديبية، من شأنه أن يوفر الوضوح اللازم دون المساس بنزاهة العملية. ويمكن القيام بذلك إما في النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، أو في لوائحها، حيث يقترح قضاة محكمة المنازعات إدخال التعديلات اللازمة وفقا لذلك. وتُقدّر أدناه الصياغة الممكن إدراجها في أي من الوثيقتين.

المادة XX - المراجعة القضائية

- 1 - تنتظر المحكمة فيما إذا كان القرار المطعون فيه قد اتخذ على أساس الظروف الوقائية ذات الصلة، وما إذا كان يمثل لمقتضيات القانون الموضوعي والإجرائي، وحيثما انطوى على ممارسة السلطة التقديرية، ما إذا كان مرتبطاً منطقياً بغرض مشروع، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمصالح المتضاربة.
- 2 - في القضايا التأديبية، تنتظر المحكمة على وجه التحديد فيما يلي:
- ما إذا كانت الوقائع ذات الصلة مثبتة بأدلة واضحة ومقنعة
 - ما إذا كان السلوك المثبت على هذا النحو يشكل سوء سلوك
 - ما إذا كانت الحقوق في محاكمة وفق الأصول القانونية قد روعيت
 - ما إذا كان الإجراء التأديبي متناسبا، بالنظر إلى خطورة سوء السلوك، والشواغل المتعلقة بالمنع العام والفردى، واشتراط ألا يكون الإجراء شديداً إلا بقدر ما هو ضروري.
- 3 - تنتظر المحكمة في الأسباب المعللة للقرار الإداري المطعون فيه، والسجل الذي جمعه متخذ القرار، والحجج والأدلة التي قدمها الطرفان في مرافعاتهما. ويجوز للمحكمة أن تعقد جلسة استماع شفوية كلما كان ذلك ضروريا لضمان إجراءات عادلة.

المرفق الخامس

مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية
التي قضت المحكمتان بمنحها في عام 2022 أو التي سُدِّدت في عام 2022

ألف - مدفوعات التسوية التي سُدِّدت بناء على توصيات وحدة التقييم الإداري^(أ)

الإدارة التي ينتمي إليها متخذ القرار	التعويض	رتبة الموظف	المبلغ (بدولارات) الولايات المتحدة	سبب منح التعويض
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	مبلغ ثابت	ف-4	12 000	التعويض عن عدم الاختيار
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	مبلغ ثابت	خ م-5	1 000	التأخر في دفع المرتب وما يترتب على ذلك من أضرار
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر	ف-4	20 358	التعويض في سياق توقع مشروع لتجديد التعيين
العملية المختاطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	المرتب الأساسي الصافي لستينين	خ م-5	142 000	التسوية في سياق عدم بذل جهود للتنسيب بعد إنهاء التعيين المستمر للموظف
المجموع			175 358	

(أ) تمثل التعويضات المدفوعة فيما يتعلق بالدعاوى المرفوعة في عام 2021 وأيضا تلك المدفوعة في عام 2021 بالنسبة للدعاوى المرحلة من عام 2020 والأعوام السابقة.

باء - التعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام 2022 أو التي دُفعت في عام 2022

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بشأن تأكيد/إبطال/رفض منح التعويضات	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT-2020-077	نيويورك	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	1' أن يدفع للمدعي 20 في المائة من المرتب الأساسي الصافي الذي كان سيحصل عليه لو كان قد تم اختياره للوظيفة ذات الصلة	2022-UNAT-1236	رفض طلب إعادة النظر	21 515,83	19 تموز/يوليه 2022
UNDT-2020-147	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة 23 شهرا	2021-UNAT-1178	تأكيد الحكم	146 414,17	3 شباط/فبراير 2022
UNDT-2020-201	جنيف	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	1' إلغاء قرار عدم الاختيار	2022-UNAT-1214	1' تأكيد الحكم جزئيا	10 350,00	-
		2' عدم منح تعويض			2' التعويض عن التكاليف الأسرية الإضافية		
UNDT-2020-212	نيويورك	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	رفض طلب إبطال قرار إلغاء إعلان عن وظيفة شاغرة	2022-UNAT-1207	1' إبطال الحكم	173 200,00	14 حزيران/يونيه 2022
					2' إلغاء القرار الإداري		
					3' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لستنتين		
UNDT-2020-218	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	رفض طلب إلغاء قرار عدم إدراج المدعي في قائمة المرشحين المقبولين	2022-UNAT-1208	1' إلغاء قرار عدم إدراج الموظف في قائمة المرشحين المقبولين	3 000,00	21 حزيران/يونيه 2022
					2' منح تعويض		

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بشأن تأكيد/إبطال/رفض منح التعويضات	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT-2020-219	جنيف	مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية	'1' إلغاء قرار إنهاء تعيين المدعي المحدد المدة '2' دفع تعويض بدلا من إلغاء القرار بما يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنتين من الرتبة ف-4، وفقا لجدول المرتبات الساري وقت انتهاء الخدمة '3' التعويض عن الأضرار المعنوية بموجب المادة 5-10 (ب) من النظام الأساسي للمحكمة بمبلغ 5 000,00 دولار	2022-UNAT-1215	'1' إبطال الحكم '2' إبطال الحكم '3' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2020-221	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	'1' رفض ادعاءات المدعي المتعلقة بالتحرش وعدم الاختيار '2' الأمر بتقديم تفسير واضح لعدم تقديم شكوى بالتحرش الجنسي '2' رفض المطالبة بالتعويض عن الأضرار المعنوية	2022-UNAT-1212	'1' تأكيد الحكم '2' مسألة التعويض عن الضرر أعيدت إلى محكمة المنازعات لإعادة النظر فيها	-	-
UNDT-2021-002	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	'1' إلغاء قرار فصل المدعي بسبب سوء السلوك الجسيم '2' دفع تعويض بدلا من إلغاء القرار، بما يشمل صرف المرتب من تاريخ إنهاء خدمة المدعي حتى تاريخ تقاعده '3' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنتين عن الضرر المعنوي '4' سداد قيمة الخصم الزائد البالغة 20 987,91 دولارا للمدعي مع الفائدة	2022-UNAT-1227	'1' تأكيد الحكم '2' تأكيد الحكم '3' خفض التعويض إلى ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنة واحدة '4' إبطال الحكم	111 037,00	18 تموز/يوليه 2022

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بشأن تأكيد/إبطال/رفض منح التعويضات	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT-2021-006	نيويورك	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	1' إلغاء قرار نقل المدعي 2' دفع تعويض عن الضرر قدره 3 000 دولار	2022-UNAT-1223	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2021-014	جنيف	المنظمة العالمية للأرصاء الجوية	1' إبطال قرار إلغاء وظيفة المدعي مع الادعاء بعدم بذل الجهود اللازمة لوضعه في وظيفة بديلة مناسبة 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنتين بدلاً من إلغاء القرار 3' دفع تعويض قدره 3 000 دولار عن الضرر المعنوي	2022-UNAT-1218	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم 3' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2021-017	نيروبي	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	1' إلغاء قرار عدم تجديد التعيين الدائم للمدعي 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنة واحدة بدلاً من إلغاء القرار	2022-UNAT-1204	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2021-032	جنيف	صندوق الأمم المتحدة للسكان	1' إلغاء قرار إنهاء خدمة المدعي على أساس الأداء غير المرضي 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر	2022-UNAT-1213	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2021-034	جنيف	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	1' إلغاء قرار عدم اختيار المدعي 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي الذي كان المدعي سيحصل عليه في الرتبة خ ع-6 خلال سنتين كتعويض بديل 3' دفع تعويض يعادل 50 في المائة من الفرق بين المرتب الأساسي الصافي للمدعي في الرتبة خ ع-5 والرتبة خ ع-6	2022-UNAT-1199	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم 3' إبطال الحكم	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	منح التعويضات	الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بشأن تأكيد/إبطال/رفض الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات)	تاريخ الدفع
UNDT-2021-054	جنيف	مركز الخدمات العالمي التابع للأمم المتحدة	يتعين على المدعى عليه دفع بدل وظيفة خاص للمدعي عن الفترة من 21 كانون الأول/ديسمبر 2017 إلى 31 كانون الثاني/يناير 2018	2022-UNAT-1238	إبطال الحكم	-	-	-
UNDT-2021-055	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	1' إلغاء قرار عدم تجديد تعيين المدعي 2' أمرت بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي بتعيين المدعي في الرتبة ف-3 3' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنة واحدة في وظيفة من الرتبة ف-3 ببعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	2022-UNAT-1251	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم 3' إبطال الحكم	-	-	-
UNDT-2021-060	جنيف	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	1' إلغاء قرار عدم تجديد تعيين المدعي المحدد المدة 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر في الرتبة ف-5 وقت انتهاء خدمة المدعي بدلا من ذلك 3' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر في الرتبة ف-5 عن فقدان الدخل	2022-UNAT-1265	1' تأكيد الحكم 2' تأكيد الحكم 3' إبطال الحكم	25 807,98	18 تشرين الأول/أكتوبر 2022	-
UNDT-2021-062	جنيف	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	1' إلغاء قرار عدم تجديد التعيين وإصدار أمر بالإعادة إلى الوظيفة السابقة 2' دفع تعويض بدلا من ذلك يعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر في الرتبة التي كان فيها المدعي عند انتهاء خدمته	2022-UNAT-1266	1' لم يطعن فيه 2' تأكيد الحكم 3' دفع تعويض قدره 2 000 دولار عن الضرر المعنوي	19 309,19	5 أيلول/سبتمبر 2022	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بشأن تأكيد/إبطال/رفض منح التعويضات	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT-2021-066	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	1' إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في فقدان درجتين داخل الرتبة 2' تأكيد قرار توجيه لوم كتابي 3' وضع المدعي بأثر رجعي في الدرجة التي كان فيها قبل الإجراء التأديبي وإعادة حساب مستحقاته 4' دفع ما يرتبط بذلك من مبلغ الخسارة المؤقتة في المرتب	2022-UNAT-1267	1' إبطال الحكم 2' تأكيد الحكم 3' إبطال الحكم 4' إبطال الحكم 5' رفض المطالبة بالتعويض عن الضرر والممس بالكرامة والمعانة النفسية	-	-
UNDT-2021-091	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	1' إلغاء قرار فرض عقوبة إنهاء الخدمة بسبب سوء السلوك الجسيم دون منح تعويض إنهاء الخدمة 2' دفع ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لـ 12 شهرا	2022-UNAT-1280	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2021-108	نيويورك	إدارة الدعم العملياتي	1' إلغاء قرار اعتبار بعض الرسوم غير مقبولة في إطار منحة التعليم 2' إعادة حساب/دفع مستحقات منحة التعليم الإضافية للمدعي	2022-UNAT-1279	1' إبطال الحكم فيما يتعلق برسوم الحرم الجامعي والرسوم الدراسية، وتأكيد الحكم فيما يتعلق برسوم الحاسوب ورسوم الطلاب الجدد 2' التعديل وفقا لتقلص المبلغ المسترد من قبل المدعي	499,77	27 شباط/فبراير 2023
UNDT-2021-119	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	1' إلغاء قرار حجب التعويض لمدة ثلاثة أشهر بدلا من الإشعار 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر	2022-UNAT-1306	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم	-	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويض الممنوح/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	منح التعويضات	الأحكام الصادرة عن محكمة صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT-2021-124	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	1' إلغاء القرار القاضي بعدم ثبوت وقوع أي انتقام بعد تقديم طلب الحماية من الانتقام 2' دفع تعويض قدره 5 000 دولار عن انتهاك الحق في التعامل مع الشكوى بشكل صحيح 3' دفع تعويض قدره 5 000 دولار عن الضرر الناجم عن قرار إداري غير قانوني	2022-UNAT-1305	1' إبطال الحكم 2' إبطال الحكم 3' إبطال الحكم	-	-
UNDT-2022-008	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	1' لم تتعامل المنظمة مع الشكوى المقدمة بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 بشكل صحيح 2' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسبعة أشهر عن الضرر المتكبد	2023-UNAT-1329	1' تأكيد الحكم 2' تأكيد الحكم	-	-
UNDT-2022-037	نيروبي	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	1' إلغاء قرار فصل المدعي بسبب سوء السلوك 2' بدلا من ذلك، خفض الرتبة برتبة واحدة مع إرجاء النظر في استحقاق الترقية لمدة سنتين 3' دفع تعويض يعادل المرتب الأساسي الصافي لسنتين، على أساس المرتب المستحق وقت انتهاء الخدمة	2023-UNAT-1325	1' تأكيد الحكم 2' تأكيد الحكم 3' تأكيد الحكم	-	-