

Distr.: General
14 March 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البند ١٣٧ من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل: معلومات إضافية طلبتها الجمعية العامة

مذكرة من الأمين العام

موجز

يقدم الأمين العام بموجب هذا المعلومات الإضافية التي طلبتها الجمعية العامة في مقررها ٥١٩/٦٢ هذا، ويُرفق بهذه المذكرة مشروعاً النظامين الأساسيين لحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، باعتبارهما المرفقين الأول والثاني على التوالي، بناءً على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢ وتشتمل المعلومات المقدّمة ومشروعاً النظامين الأساسيين المعروضان على مدخلات قدمها ممثلو الموظفين من خلال فريق الاتصال المعني بإقامة العدل، المنشأ في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.



أولا - مقدمة

١ - رحبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦١/٦١، بتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205) وبمذكرة الأمين العام بشأنه (A/61/758)، وقررت أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية على أن يُنفَّذ في موعد أقصاه كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٢ - وقدم الأمين العام، في تقريره عن إقامة العدل (A/62/294)، تفاصيل تكميلية ومعلومات أساسية عن النظام الجديد المقترح، فضلا عن تفاصيل الآثار المالية المترتبة على استحداث النظام الجديد^(١). ونظرت الجمعية العامة في التقرير أثناء دورتها الثانية والسنتين، إلى جانب التقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/62/7/Add.7).

٣ - ونظرت اللجنة السادسة في الجوانب القانونية لتقرير الأمين العام (A/62/294) وخلصت إلى استنتاجات (A/C.5/62/11، المرفق، التذييل الأول) أحاطت بها الجمعية العامة علما في مقررها ٥١٩/٦٢. وبموجب نفس المقرر، أنشأت الجمعية العامة لجنة مخصصة معنية بإقامة العدل في الأمم المتحدة من أجل مواصلة العمل في الجوانب القانونية لإقامة العدل، وطلبت إلى الأمين العام الاستجابة لما ورد في استنتاجات اللجنة السادسة من طلبات للحصول على المزيد من المعلومات، مع مراعاة أي مقررات أخرى تتخذها الجمعية العامة خلال دورتها الثانية والسنتين قبل اجتماع اللجنة المخصصة.

٤ - وأنشأت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٢٨/٦٢ الإطار الأساسي للنظام الجديد لإقامة العدل ومطالبة بمعلومات إضافية (الفقرات ٦٥ - ٦٧). علما بأن عدداً من البنود التي طُلب إلى الأمين العام رفع تقرير عنها، قد أدرج في مشروعي النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، اللذين ذكرتهما الجمعية العامة تحديدا في الفقرتين الفرعيتين ٦٥ (أ) و (ب). وسيقدم الأمين العام المعلومات الأخرى التي طلبتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢ في تقارير منفصلة ستصدر وفقا للأطر الزمنية التي أشارت إليها الجمعية. وفي نفس القرار، دعت الجمعية العامة اللجنة السادسة إلى النظر في الجوانب القانونية للتقارير التي سيقدمها الأمين العام، دون المساس بدور اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية المعهود إليها بالمسؤوليات المتعلقة بالمسائل الإدارية ومسائل الميزانية (الفقرة ٦٨).

(١) أصدر الأمين العام كذلك، خلال الدورة الحادية والسنتين للجمعية العامة، تقريراً (A/61/891) عن الموارد اللازمة لتنفيذ القرار ٢٦١/٦١، كما قدمت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تعليقاتها على ذلك التقرير (انظر A/61/936). غير أن اللجنة الخامسة لم تنظر في التقريرين خلال الدورة الحادية والسنتين.

٥ - وحيث أن من المقرر أن تجتمع اللجنة المخصصة في الفترة من ١٠ إلى ١٨ و ٢١ و ٢٤ نيسان/أبريل، يوضح الفرع الثاني من هذه المذكرة ردود الأمين العام على طلبات اللجنة السادسة للمعلومات ويضم الفرع الثالث مناقشة لمشروعي النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، الواردين في المرفقين الأول والثاني على التوالي.

٦ - وتأخذ هذه المذكرة في الاعتبار المشاورات مع ممثلي الموظفين من خلال فريق الاتصال المعني بإقامة العدل، المنشأ في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (انظر A/62/294، الفقرات ٣٢ و ٥٢ و ١٠٣).

٧ - ويرى الأمين العام أن استعراض الجمعية العامة للمعلومات المقدمة في هذه المذكرة فيما يتعلق بالنظام الجديد المقترح لإقامة العدل سيمكنه من التخطيط للتنفيذ الكامل للنظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

ثانياً - الردود على طلبات المعلومات الإضافية

ألف - النطاق المقترح للنظام الجديد لإقامة العدل

٨ - طلبت الجمعية العامة معلومات إضافية عن أربع نقاط محددة تتعلق بالأفراد من غير الموظفين، (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٦٦):

(أ) مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين يؤدون خدمات شخصية لفائدة المنظمة، بمن فيهم الخبراء القائمون بمهام ومسؤولو الأمم المتحدة من غير موظفي الأمانة العامة العاملون باليومية؛

(ب) أنواع آليات تسوية المنازعات المتاحة لمختلف فئات الأفراد من غير الموظفين ومدى فعاليتها؛

(ج) أنواع التظلمات التي قام بها مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين في الماضي، والهيئات القانونية المختصة بالنظر في تلك الدعاوى؛

(د) أي آليات أخرى يمكن النظر في إنشائها لتسوية المنازعات بفعالية وكفاءة لفائدة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين، مع مراعاة طبيعة علاقتهم التعاقدية مع المنظمة.

١ - الاستشاريون، وفرادى المتعاقدين، والأفراد المعينون بموجب عقود الخدمة

(أ) الحالة والشروط التعاقدية

٩ - ترد أدوار الاستشاريين وفرادى المتعاقدين في الفرع ١ من الوثيقة ST/AI/1999/7 بشأن الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، بصيغتها المعدلة، وذلك على النحو التالي:

(أ) الاستشاري هو فرد معترف به كحجة أو أخصائي في ميدان معين، تعيينه الأمم المتحدة بعقد مؤقت ليقوم بتوفير المشورة أو الخدمات الاستشارية للأمانة العامة؛

(ب) المتعاقد الفرد هو أحد الأفراد الذين تعيينهم المنظمة من وقت لآخر بموجب عقد مؤقت لتوفير خبرة أو مهارات أو دراية تتعلق بأداء مهمة أو عمل محددين لقاء دفع أتعاب شاملة.

١٠ - بالإضافة إلى ذلك، لا يجب أن يضطلع الأفراد المعينين باعتبارهم استشاريين بمهام أحد الموظفين أو أن يتحملوا أي مسؤولية تمثيلية أو إشرافية. فالاستشاريون ليسوا "موظفين". بموجب النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، ولا هم "موظفون" لأغراض اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، إلا أن الاستشاريين وفرادى المتعاقدين يجوز منحهم مركز الخبراء القائمين بمهام بموجب البند ٢٢ من الاتفاقية العامة.

١١ - ويُعيّن الاستشاريون وفرادى المتعاقدين بموجب عقود تُبرمها المنظمة مباشرة مع الأفراد المعينين، وترد شروطها وأحكامها في المرفق ألف للوثيقة ST/AI/1999/7. كما أن شروط وأحكام خدمة الأفراد المعينين بموجب عقود الخدمة واتفاقات الخدمة الخاصة (التي تستعملها بعض الصناديق والبرامج) منصوص عليها في عقود كل منهم وفي شروط الخدمة أو الشروط العامة المنطبقة عليهم.

(ب) آليات تسوية المنازعات

١٢ - بموجب الشروط العامة لعقود خدمات الاستشاريين أو فرادى المتعاقدين (انظر ST/AI/1999/7/Amend.1، المرفق)، ينبغي أولاً معالجة المنازعات الناشئة عن الشروط التعاقدية للاستشاريين وفرادى المتعاقدين من خلال جهود التسوية الودية، بما في ذلك التوفيق في إطار قواعد لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال) للتوفيق. وإذا لم يتسن

تسوية النزاع بتلك السبل، يجوز لأي من الطرفين إحالة المسألة للتحكيم بموجب قواعد الأونسيتال للتحكيم^(٢).

١٣ - وينبغي كذلك أولاً معالجة المنازعات الناشئة عن الشروط التعاقدية للأفراد المعيّنين بموجب عقود الخدمة (التي تستعملها بعض الصناديق والبرامج) من خلال جهود التسوية الودية، بما في ذلك التوفيق في إطار قواعد الأونسيتال للتوفيق. وإذا لم يتسن تسوية النزاع بتلك السبل، يجوز لأي من الطرفين إحالة المسألة للتحكيم بموجب قواعد الأونسيتال للتحكيم.

١٤ - ويمكن في المرحلة الأولى غير الرسمية أن تسوّى ودياً معظم المنازعات، التي تشمل الاستشاريين وفرادى المتعاقدين والأفراد المعيّنين بموجب عقود الخدمة. وبوجه عام، يبرم الطرفان اتفاقاً للتسوية.

١٥ - وقبلما يستخدم المدعون أو المنظمة التوفيق كوسيلة إنصاف. وربما يرجع ذلك إلى أن التوفيق ليس بالضرورة ملزماً للطرفين، بما يوحي بأن العملية لا تضيف قيمة تذكر. وفي حال فشل المفاوضات في تحقيق التسوية، يُشرع في التحكيم باعتباره الملجأ الأخير. ولا يتفاهم إلى هذا الحد سوى عدد قليل جداً من المنازعات. فمن عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٦، أُحيل إلى مكتب الشؤون القانونية ١٦ مطالبة قدمها استشاريون أو متعاقدون فرادى، لم يصل منها إلى مرحلة التحكيم سوى اثنتين (انظر A/62/294، الفقرة ٢٠ الوثيقة).

١٦ - وكانت هناك حالات رفع فيها استشاريون ومتعاقدون فرادى دعاوى قضائية أمام المحاكم الوطنية مباشرة، مطالبين بتطبيق قوانين العمل الوطنية. وفي حالة إقامة هذه الدعاوى بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية، تطلب المنظمة أن تشدد السلطات المحلية على حصانة المنظمة بما يسقط هذه الدعاوى، موضحة أن الأفراد لديهم وسائل رجوع كافية من خلال آليات تسوية المنازعات المبينة في العقد (مثل التوفيق والتحكيم بموجب قواعد الأونسيتال).

١٧ - وبالإضافة إلى ذلك، يجوز للاستشاريين وفرادى المتعاقدين والأفراد العاملين بموجب عقود الخدمة رفع شكاوى ضد الموظفين فيما يتعلق بالمضايقات أو التحرش الجنسي أو إساءة استعمال السلطة في مكان العمل. كما أن سياسة المنظمة بشأن الحماية من الانتقام تسمح للأفراد من غير الموظفين بالإبلاغ عن ادعاءات الانتقام من جانب الموظفين (انظر الوثيقة ST/SGB/2005/21 بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب

(٢) للاطلاع على المعلومات الأساسية بشأن استعمال التحكيم المخصص باعتباره وسيلة لتسوية المنازعات التي تحمل هذا الطابع، انظر A/62/294، الفقرتان ١٩ و ٢٠.

التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المرخص لها وفق الأصول). وتوجه البلاغات بموجب القواعد والإجراءات المقررة في المنظمة.

١٨ - كما يجوز للأفراد من غير الموظفين، بمن فيهم الاستشاريون وفرادى المتعاقدين والأفراد العاملون بموجب عقود الخدمة طلب الحصول على خدمات مكتب أمين المظالم الذي ساعد الأطراف في عدد من الحالات على التوصل إلى حلول يقبلونها.

(ج) أنواع التظلمات ومجموعات القوانين المنطبقة

١٩ - يرفع الاستشاريون وفرادى المتعاقدين، فضلا عن الأفراد العاملين بموجب عقود الخدمة (التي يستخدمها بعض الصناديق والبرامج) طائفة مختلفة من التظلمات، من بينها عدم تجديد العقود أو إنهاؤها، إلى جانب طائفة من المطالبات المتعلقة بالاستحقاقات. وتعلق التظلمات التي رفعها الاستشاريون وفرادى المتعاقدين في مطالبات التحكيم البالغ عددها ١٦ مطالبة والتي أحيلت إلى مكتب الشؤون القانونية من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٦ بمسائل تخص واحدا أو أكثر مما يلي: (أ) مطالبات برسوم مستحقة بموجب العقود يُدعى عدم سدادها؛ (ب) ومطالبات بحصول الاستشاريين وفرادى المتعاقدين على نفس شروط وأحكام التوظيف التي يحصل عليها موظفو الأمم المتحدة؛ (ج) ومطالبات تتعلق بإنهاء العقود أو عدم تمديدتها. ويرد المزيد من المعلومات المتعلقة بالتظلمات في الفرع '٦' أدناه.

٢٠ - وترد شروط التعاقد المنطبقة للاستشاريين وفرادى المتعاقدين في "الشروط العامة لعقود خدمة الاستشاريين أو فرادى المتعاقدين" (انظر ST/AI/1999/7/Amend.1، المرفق). وفيما يتعلق بالأفراد العاملين بموجب عقود الخدمة واتفاقات الخدمة الخاصة، ترد الشروط والأحكام ذات الصلة في عقودهم، وكذلك في شروط الخدمة المنطبقة على حاملي عقود الخدمة، أو في الشروط العامة المنطبقة على اتفاقات الخدمة الخاصة.

٢١ - وبموجب عقود الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، يتعين عليهم الالتزام بمعايير سلوكية معينة تتعلق بخدمتهم لصالح الأمم المتحدة، بما في ذلك الامتثال للمعايير السلوكية المبينة في الوثيقة ST/SGB/2003/13 (بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين). ويفضي الأداء غير المرضي أو عدم الامتثال للمعايير السلوكية المطلوبة إلى إنهاء الخدمة المسبب، بمبادرة من الأمم المتحدة. (انظر الفرع ٥-١٦ من ST/AI/1999/7 والشروط العامة). كما أن للأمم المتحدة الحق في إحالة أي انتهاك مزعوم للمعايير السلوكية إلى السلطات الوطنية المختصة لاتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة.

٢٢ - وفيما يتعلق بالقانون المنطبق على مطالبات التحكيم، تستعرض المنظمة المطالبة في ضوء الشروط التعاقدية المنطبقة والمبادئ العامة للقانون الدولي. وبما أن الأمم المتحدة منظمة

حكومية دولية يبلغ عدد أعضائها ١٩٢ دولة، فهي ترى أن ما تبرمه من عقود واتفاقات لا ينبغي أن يخضع لقوانين أي ولاية قضائية بعينها، بل ينبغي أن يحترم المبادئ العامة للقانون الدولي. ومن ثم، فإن الشروط العامة لا تشمل بندا لاختيار القانون، بل تنص على أن "تستند قرارات محكمة التحكيم إلى المبادئ العامة للقانون التجاري الدولي".

٢ - متطوعو الأمم المتحدة

(أ) الحالة وشروط الخدمة

٢٣ - متطوعو الأمم المتحدة هم أفراد يعملون مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية على أساس تطوعي ولفترة قصيرة. وهم يعملون بموجب شروط خدمة تطوعي الأمم المتحدة الدوليين ولا يعتبرون عاملين أو موظفين.

٢٤ - ولا يتلقى متطوعو الأمم المتحدة رواتب، بل يحصلون على استحقاقات ترتبط بمهامهم، وتشمل بدل معيشة شهري للمتطوع؛ واستحقاقات للإجازات السنوية؛ ونفقات السفر؛ والتغطية التأمينية؛ ومنح الاستقرار وإعادة التوطين.

(ب) آليات تسوية المنازعات

٢٥ - يجوز لمطوعي الأمم المتحدة الاستئناف أمام المنسق التنفيذي لبرنامج تطوعي الأمم المتحدة، ثم أمام مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وإذا رغب أحد المتطوعين في الاعتراض على قرار المدير فيما يتعلق بالطعن المقدم من المتطوع، تحال المسألة إلى التحكيم الذي يُجرى بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم (انظر الفقرة ١٢ أعلاه). كما يجوز لمطوعي الأمم المتحدة طلب الوساطة غير الرسمية وتسوية المسائل المحالة عن طريق مكتب أمين المظالم المشترك إلى مقر متطوعي الأمم المتحدة^(٣).

٢٦ - كما يجوز لمطوعي الأمم المتحدة تقديم شكاوى ضد الموظفين فيما يتعلق بالمضايقات أو التحرش الجنسي أو إساءة استعمال السلطة في مكان العمل. كما تتيح سياسة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتعلقة بالحماية من الانتقام لمطوعي الأمم المتحدة الإبلاغ عن مزاعم أعمال الانتقام من جانب الموظفين. وتوجه هذه البلاغات بعد ذلك بموجب القواعد والإجراءات المقررة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(٣) انظر التذييل السادس عشر لشروط خدمة تطوعي الأمم المتحدة الدوليين، المتاح على الموقع الشبكي لمطوعي الأمم المتحدة.

(ج) أنواع التظلمات ومجموعات القوانين المنطبقة

٢٧ - تتعلق الفئتان الرئيسيتان من التظلمات المقدمة من متطوعي الأمم المتحدة بالقرارات الإدارية بشأن شروط خدمة المتطوعين وسوء السلوك. ويرد المزيد من المعلومات المتعلقة بالتظلمات المقدمة من متطوعي الأمم المتحدة في الفرع '٦' أدناه.

٢٨ - وهذا، مع العلم بأن مجموعة القوانين ذات الصلة تتمثل في "شروط خدمة متطوعي الأمم المتحدة الدوليين". كما يُنظر في القواعد العامة للقانون الدولي في أي مطالبة تحال إلى التحكيم (انظر الفقرة ٢٢ أعلاه).

٣ - المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة

(أ) الحالة وشروط التعيين

٢٩ - "المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة" هم الأشخاص الذين يضطلعون، بتوجيه من الأجهزة التشريعية، بمهام محددة لصالح المنظمة على أساس التفريغ في الأغلب. ويُعيّن المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة من قِبل الأجهزة التشريعية لا الأمين العام. وهم ليسوا موظفين، بل يتمتعون بمركز "المسؤولين" في المنظمة بموجب المادتين الخامسة والسابعة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها (الاتفاقية العامة)، ويُمنحون امتيازات وحصانات بموجبها. وتعتبر الجمعية العامة الأشخاص المذكورين أدناه "مسؤولين". بموجب الاتفاقية العامة، ويحصلون على أجر تحدده الجمعية العامة:

- رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
- رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ونائبه
- مفتشو وحدة التفتيش المشتركة (١١ عضواً)^(٤)

(ب) آليات تسوية المنازعات

٣٠ - يقدم الأمين العام تقارير دورية بشأن شروط خدمة بعض هؤلاء المسؤولين وأجورهم للحصول على موافقة الجمعية العامة. غير أنه لما كان هؤلاء المسؤولين معيّنين من قبل الأجهزة التشريعية، فإن الأمين العام لا يكون على بينة بتفاصيل شروط التعيين التي تنظم خدمتهم، بما في ذلك أي أحكام تتعلق بتسوية المنازعات.

(٤) انظر المادة ١٣ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، التي تنص على أن "يتمتع المفتشون بمركز موظفي الأمم المتحدة. ولا يعتبر المفتشون من موظفي الأمم المتحدة".

٣١ - ويخضع المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة للمساءلة أمام المنظمة عن الاضطلاع السليم بمهامهم^(٥). وحيث إن الهيئات التي تقوم بالتعيين هي التي تضع شروط وأحكام خدمة "المسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة"، بما في ذلك آلية أو إجراء الرجوع، تضطلع تلك الهيئات بوضع آلية أو إجراء الرجوع الذي ينطبق على هؤلاء الأفراد. إلا أن الأمانة العامة ليست على علم بأي آلية أو إجراء موضوع أو محدد للرجوع ينطبق على هؤلاء المسؤولين، باستثناء أعضاء وحدة التفتيش المشتركة. وقد أقرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مركز أعضاء وحدة التفتيش المشتركة الذين يعدون من المسؤولين من غير موظفي الأمم المتحدة^(٦)، على الأقل فيما يتعلق بالاستحقاقات الممنوحة من الجمعية العامة لأولئك المسؤولين.

(ج) أنواع التظلمات ومجموعات القوانين المنطبقة

٣٢ - لا توجد سجلات محفوظة تتعلق بالتظلمات المرفوعة من هذه الفئة من الأفراد من غير الموظفين. وتتمثل مجموعات القوانين ذات الصلة بهذه المطالبات في شروط وأحكام التعيين على نحو ما وضعتها السلطة التي تولت التعيين، والنظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (انظر ST/SGB/2002/9).

٤ - الخبراء القائمين بمهام

(أ) الحالة وشروط التعيين

٣٣ - يجوز منح الأفراد المضطلعين بمهام لصالح الأمم المتحدة من غير "المسؤولين" ولا الموظفين، مركز "الخبراء القائمين بمهام". بموجب البند ٢٢ من الاتفاقية العامة. ويجوز إصدار عقد خدمة أو عقد للاستشاريين وفردى المتعاقدين "للخبراء القائمين بمهام"،

(٥) انظر البند ٣ بشأن المساءلة في النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية الواردة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/9 المؤرخة ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وانظر أيضا التعليق على البند ٣ الذي ينص على أنه بالنسبة للمسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة، تكون مساءلتهم من اختصاص السلطة التي اتخذت قرار التعيين: "يوضح البند ٣، المماثل للبند ٣/١ (أ) من النظام الأساسي للموظفين، أن المسؤولين والخبراء القائمين بمهمة مسؤولون عن أفعالهم. وقد تختلف طريقة المساءلة. فبالنسبة للمسؤولين الذين تعينهم الجمعية العامة، تكون المساءلة من اختصاص الجمعية العامة. أما بالنسبة للخبراء القائمين بمهمة، فيكون من اختصاص الأمين العام أو السلطة التي اتخذت قرار التعيين إنهاء الانتداب أو توجيه اللوم إلى الخبير بطريقة أخرى".

(٦) انظر الحكم رقم ١٠٧٤ (٢٠٠٢)، هرنانديز - سانشيز

وكلاهما يبين شروط الخدمة والمهام الصادر بها تكليف. ويجوز منح الاستشاريين وفرادى المتعاقدين مركز "الخبراء القائمين بمهام" في حال تعيينهم من قبل أجهزة الأمم المتحدة للاضطلاع بمهام أو وظائف لصالح الأمم المتحدة (انظر ST/AI/1999/7/Amend.1). ورغم أن الخبراء القائمين بمهام لا يعدون من الموظفين، فإنهم يمنحون امتيازات وحصانات بموجب المادتين السادسة والسابعة من الاتفاقية العامة.

٣٤ - تتعلق المعلومات الواردة في الفقرات من ٣٥ إلى ٣٨ الخاصة بالخبراء القائمين بمهام بالخبراء المذكورين أدناه الذين لا يعملون بموجب عقد باعتبارهم من الاستشاريين أو من فرادى المتعاقدين:

- لجنة القانون الدولي (٣٤ عضوا)
- اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (بخلاف الرئيس) (١٥ عضوا)
- لجنة الخدمة المدنية الدولية (بخلاف الرئيس ونائبه) (١٣ عضوا)
- الهيئة الدولية لمراقبة المخدرات (١٣ عضوا)
- المقررون الخاصون والخبراء المستقلون والممثلون الخاصون المعينون بموجب ولايات لجنة حقوق الإنسان التي اضطلع بها بعد ذلك مجلس حقوق الإنسان (٣٤ عضوا)
- لجنة الاشتراكات (١٨ عضوا)
- المراقبون العسكريون وأفراد الشرطة المدنية في بعثات حفظ السلام (١٢ عضوا و ١٢١ عضوا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧)
- الخبراء المعينون من قبل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بصفتهم الشخصية للاضطلاع بمهام استشارية.

(ب) آليات تسوية المنازعات

٣٥ - يجوز للخبراء القائمين بمهام الحائزين على عقود الاستشاريين الاستفادة من شرط تسوية المنازعات المنصوص عليه في ذلك العقد (وهو ما يتمثل عادة في التسوية الودية، بما فيها التوفيق. بموجب قواعد الأونسيتال للتوفيق، والتحكيم وفقا لقواعد الأونسيتال للتحكيم في حال عدم نجاح التوفيق).

٣٦ - وباستثناء الخبراء القائمين بمهام الحائزين على عقود الاستشاريين، فإن الأمانة العامة ليست على علم بأي آلية أو إجراء موضوع أو محدد للرجوع على الخبراء القائمين

بمهام. وتضع الهيئة التي تقوم بالتعيين شروط وأحكام خدمة الخبراء الآخرين القائمين بمهام، بما في ذلك أي آلية أو إجراء للرجوع.

٣٧ - ويخضع "الخبراء القائمون بمهام" للمساءلة أمام المنظمة عن الاضطلاع السليم بمهامهم. إلا أنه في بعض الأحيان (شرطة الأمم المتحدة، ووحدات الشرطة المشكلة، ومراقبو الأمم المتحدة العسكريون، على سبيل المثال)، يظل هؤلاء الأفراد تحت الولاية القضائية لبلداتهم. وذلك يعني أنه على الرغم من انطباق التوجيهات التأديبية للمنظمة على هؤلاء الأفراد، فإن المنظمة لا يسعها سوى اتخاذ إجراءات محدودة في حال انتهاك معايير السلوك ذات الصلة.

(ج) أنواع التظلمات ومجموعات القوانين المنطبقة

٣٨ - لا توجد سجلات محفوظة تتعلق بالتظلمات التي ترفعها هذه الفئة من الأفراد من غير الموظفين. وتتمثل مجموعات القوانين ذات الصلة بهذه المطالبات في شروط وأحكام التعيين على نحو ما وضعتها الهيئة التي اتخذت قرار التعيين؛ و"النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية" (انظر ST/SGB/2002/9).

٥ - العمال باليومية

(أ) الحالة وشروط التعيين

٣٩ - كان العاملون المياومون يستخدمون بداية في بعض بعثات حفظ السلام للقيام بأعمال موسمية (تفريغ السفن والشاحنات وما إلى ذلك)، غير أن نطاق هذه الممارسة وُسّع بشكل غير رسمي ليشمل العمل المطلوب أدائه باستمرار، ولا سيما في الحالات التي تندر أو تنعدم فيها إمكانية الاستعانة بمصادر خارجية محلية.

٤٠ - وتعمل إدارة الدعم الميداني مع البعثات المعنية لوضع حد لهذه الممارسة بحلول نهاية عام ٢٠٠٨. وستُمنح للعاملين المياومين الذين يؤدون وظائف تتطلب مهارات مطلوبة باستمرار عقود خاصة بالموظفين الدائمين بقدر إتاحة الوظائف المناسبة في ملاك الوظائف؛ وسيستخدم من يؤدي منهم وظائف غير مطلوبة باستمرار باعتبارهم متعاقدين أفراد. وستستكشف البعثات جدوى الاستعانة بمصادر خارجية لأداء أعمال أخرى. وسعياً إلى تلبية احتياجات البعثات من العاملين الموسمين، ستقوم الإدارة إلى جانب مكتب إدارة الموارد البشرية بصياغة عقد خاص بالعاملين الموسمين يستخدم حينما تكون هناك حاجة عرضية للخدمات الشخصية لفرد ما على أساس العمل بالساعة، على ألا تتجاوز المدة ٤٠ ساعة في

الشهر. وسيحدد العقد بوضوح مركز الفرد المعني والتغطية التي يستفيد منها في حالة الإصابة أو الوفاة أثناء العمل. وسيضمن أيضا بندا يتعلق بسبل الطعن.

٤١ - وإذا لم تتسن إزالة فئة الأفراد العاملين المياومين بشكل كامل بحلول نهاية عام ٢٠٠٨، فسيتمتع الحصول على دعم الجمعية العامة من أجل الموافقة على الوظائف المطلوبة من البعثات لمواصلة أداء المهام التي يضطلع بها العاملون المياومون أو المتعاقدون الأفراد. وفي حين سيتواصل استكشاف سبل الاستعانة بمصادر خارجية باعتبارها أحد الخيارات، أشارت الإدارة إلى أنه من المتعذر أو من غير المجدي في كثير من الأحيان الاستعانة بمصادر خارجية في بيئات ما بعد انتهاء النزاعات.

٤٢ - وفيما يتعلق بالصناديق والبرامج، يقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع باستخدام عاملين مياومين على أساس اتفاقات شفوية مع قادة المجتمعات المحلية. وعلى صعيد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، قد تكون هذه الترتيبات أو ما يماثلها متبعة في الميدان، غير أن المقرر لا يؤيدها ولا يتغاضى عنها.

(ب) آليات تسوية النزاعات

٤٣ - لا يتاح حاليا للعاملين باليومية أي آلية ثابتة للرجوع. غير أنهم، شأنهم شأن جميع الأفراد الآخرين في البعثات، على علم بالمعايير السلوكية الخاصة بالأمم المتحدة، ولا سيما مدونة قواعد السلوك فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. وهم يدركون أن لهم الحق في الشكوى. وسوف تقوم إدارة الدعم الميداني بتذكير البعثات بتنظيم دورات إعلامية خاصة من أجل إطلاع العاملين المياومين بشكل أفضل على حقوقهم وعلى الاستفادة من آليات الشكوى. علما بأن العقد الجديد الذي تقوم حاليا إدارة شؤون الموارد البشرية ومكتب الدعم الميداني بصياغته تلبية لاحتياجات البعثات من العاملين الموسمين سيعالج هذه المسألة عن طريق إدراج بند يتعلق بسبل الرجوع.

٤٤ - وفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، تسوى النزاعات باللجوء إلى الأساليب التقليدية بمشاركة المجتمعات المحلية.

(ج) أنواع التظلمات ومجموعات القوانين المنطبقة

٤٥ - لا تقوم إدارة الدعم الميداني بتسجيل أنواع وعدد التظلمات الصادرة عن العاملين المياومين. وتقوم البعثات في معظم الحالات بتسوية تلك التظلمات محليا. غير أن هناك حالات أدت فيها الشكاوى المقدمة من العاملين باليومية بشأن ادعاءات تتعلق بسوء سلوك بعض موظفي الأمم المتحدة إلى اتخاذ الإدارة للإجراءات المناسبة ضد هؤلاء الموظفين (بما في

ذلك الإجراءات التأديبية). وشمل ادعاء سوء السلوك هذا الاستغلال والاعتداء الجنسيين وإساءة استعمال السلطة والابتزاز. واتخذت في تلك الحالات إجراءات ضد الأفراد العاملين في الأمم المتحدة وفقا للنظامين الإداري والأساسي للموظفين والمنشورات الإدارية ذات الصلة.

٦ - معلومات إضافية

(أ) مكتب أمين المظالم (الأمانة)

٤٦ - يمكن لمكتب أمين المظالم أن ينظر في أي مسألة تتعلق بالعمل في الأمم المتحدة، بغض النظر عن الترتيب التعاقدى للشخص المعني بالأمر أو مركزه. وتورد تقارير الأمين العام بشأن أنشطة أمين المظالم الحالات المعروضة على الأمين العام مبوبة بحسب الفئة المهنية (A/62/311). وتشمل فئة "الفئات الأخرى" الموظفين الوطنيين والموظفين السابقين والمتقاعدين والمتقاعدين والخبراء الاستشاريين والمتقاعدين الأفراد. وباستثناء الموظفين الوطنيين والموظفين السابقين والمتقاعدين من هذه الفئة، يمكن لأغراض هذا التقرير النظر إلى المجموعة المتبقية باعتبارها من الأفراد غير الموظفين.

٤٧ - ومنذ بدء مكتب أمين المظالم عمله في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ عالج ١٣٦ قضية من جملة ٢٩٤٥ قضية متصلة بهذه المجموعة من الأفراد غير الموظفين.

(ب) مكتب أمين المظالم المشترك (الصناديق والبرامج)

٤٨ - تقضي اختصاصات مكتب أمين المظالم المشترك بإتاحة خدماته للموظفين والمتقاعدين العاملين من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والبرامج الفرعية ذات الصلة. وقد التمس أفراد من غير الموظفين، وخاصة منهم العاملون في الميدان، الاستفادة من خدمات المكتب. علما بأن فئات الأفراد غير الموظفين تشمل المتقاعدين لأداء خدمات، والخبراء الاستشاريين، ومتطوعي الأمم المتحدة.

٤٩ - وفي عام ٢٠٠٦، عرض ٨ من متطوعي الأمم المتحدة و ١٧ خبيراً استشارياً و ٤٥ متقاعداً لأداء خدمات على أمين المظالم المشترك قضايا تتعلق بما يلي: (أ) مشكلات العلاقات بين الأفراد؛ (ب) إساءة استعمال السلطة وانتهاكات المعايير السلوكية؛ (ج) الاختلاف بشأن الأداء؛ (د) إنهاء الخدمة الجائر؛ (هـ) ظروف العمل؛ (و) المسائل المتعلقة بالاستحقاقات.

٥٠ - وفي عدد من القضايا الخاصة بالأفراد غير الموظفين، ساعد مكتب أمين المظالم المشترك في إيجاد حل مقبول للطرفين عن طريق الوساطة. ولو حرم الأفراد غير الموظفين من الاستفادة من النظام غير الرسمي، لكان البديل الوحيد أمامهم هو اللجوء إلى التحكيم. وقد أعرب العديد من الأفراد غير الموظفين عن رغبتهم في استكشاف كافة السبل الممكنة قصد تفادي إجراءات التحكيم المطولة والمكلفة.

٥١ - وشملت القضايا التي سويت عن طريق الوساطة قضايا التعويض المالي عن أعمال منجزة، وإيضاح السلوك غير اللائق، والعلاقات في مجال سلطة التقييم، ومشكلات العلاقات بين الأفراد.

٧ - آليات تسوية المنازعات البديلة للأفراد غير الموظفين

٥٢ - أوصى الأمين العام في مذكرته بإفساح مجال اللجوء إلى نظامي العدالة غير الرسمي والرسمي للأفراد التاليين: (أ) الموظفون؛ (ب) الموظفون السابقون والأشخاص الذين يقدمون مطالبات باسم موظفين متوفين؛ (ج) كل الذين يؤدون عملاً عن طريق الخدمة الشخصية التي يقدمونها للمنظمة كيفما كان نوع العقد الذي استخدموا بموجبه، باستثناء الأفراد العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام، والمتطوعين (غير متطوعي الأمم المتحدة)، والمتدربين، والأفراد المقدمين دون مقابل من النوع الثاني (المعربين في الأمر الإداري ST/AI/1999/6)، أو الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً يعقد دخلوا فيه مع مورد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية (A/61/758، الفقرة ١٠. انظر أيضاً A/62/294، الفقرات ١٣ و ١٤ و ١٦).

٥٣ - وفي الفقرة ٦٦ (د) من قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من المعلومات والتوصيات بشأن "أي آليات أخرى يمكن توظيفها لتسوية المنازعات بفعالية وكفاءة لفائدة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين، مع مراعاة طبيعة علاقتهم التعاقدية بالمنظمة".

٥٤ - وقد أعرب الأمين العام في الماضي عن رأيه بأن معالجة المنازعات التي يكون الأفراد غير الموظفين أطرافاً فيها من شأنها أن تكون أكثر فعالية لو أتيحت لهؤلاء الأفراد الاستفادة من نفس نظام العدالة المتاح للموظفين (A/62/294، الفقرة ١٨). لكن من المسلم به أن ذلك قد يطرح بعض الصعوبات، ولا سيما فيما يتصل بقدرة النظام الرسمي على معالجة بنود وشروط الخدمة التعاقدية المختلفة المتصلة بالأفراد غير الموظفين. وفي حين أن المساواة في الاستفادة من النظام غير الرسمي أمر ممكن ومستصوب، قد يتطلب الأمر إتاحة آليات رسمية

مستقلة لتسوية المنازعات من أجل التعامل بفعالية أكبر مع مجموعات القوانين المختلفة السارية على الموظفين والأفراد غير الموظفين.

٥٥ - وينبغي لأي آلية بديلة خاصة بالأفراد غير الموظفين أن تشدد كثيرا على التسوية غير الرسمية للمنازعات. إذ تبين نجاح هذا الأسلوب في تسوية المنازعات في مرحلة مبكرة، وأنه أيضا مناسب لطبيعة خدمة الأفراد غير الموظفين. لذلك، ينبغي أن تتيح أي آلية بديلة للأفراد غير الموظفين الاستفادة الكاملة من نظام العدالة غير الرسمي الجديد في الأمم المتحدة، بما في ذلك مكتب أمين المظالم وشعبة الوساطة التابعة له.

٥٦ - وفيما يتعلق بالآليات الرسمية، يمكن إقامة نظام رسمي مستقل لتسوية المنازعات التي يكون الأفراد غير الموظفين أطرافا فيها. ويعتبر الأمين العام أن أي نظام رسمي من هذا القبيل ينبغي أن يتيح إجراءات أقصر وأقل تعقدا من إجراءات النظام الرسمي المقام لأجل الموظفين. وينبغي أن تراعي تلك الإجراءات أيضا البنود التعاقدية أو شروط الخدمة السارية على الفرد المعني بالأمر.

٥٧ - ويمكن إنشاء هيئة دائمة داخلية تكون لها سلطات مماثلة لسلطات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وتصدر عنها قرارات ملزمة بشأن المنازعات التي يكون الأفراد غير الموظفين أطرافا فيها باستخدام إجراءات مبسطة. وتكون قرارات الهيئة الدائمة نهائية لا تقبل الطعن. غير أنه في حين أن هدف الهيئة الدائمة الداخلية سيتمثل في إتاحة آلية مبسطة وعاجلة لتسوية المنازعات التي يكون الأفراد غير الموظفين أطرافا فيها، فقد لا تكون هذه الهيئة مختلفة بالشكل الكافي عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات و/أو محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة لتبرير تكاليف إنشائها.

٥٨ - وبغية استعراض جدوى إنشاء هذه الهيئة الدائمة الداخلية، يتعين وضع اقتراحات مفصلة تتعلق بجملة أمور منها تشكيلها وسلطانها وموقعها والترتيبات الإدارية والمالية الخاصة بها واحتياجاتها من الموارد. وقبل وضع مقترحات أخرى بهذا الشأن، يلتمس الأمين العام آراء الجمعية العامة وتوجيهاتها بشأن ما إذا كان ينبغي المضي قدما في متابعة هذا المقترح.

٥٩ - وقال الأمين العام إن قرارا بتوسيع نطاق نظام العدالة الداخلية الجديد ليشمل الأفراد غير الموظفين المعينين في وظائف مقابل أجر يتطلب موافقة خاصة من الجمعية العامة أو الهيئة الرئيسية المعنية باعتبارها الهيئة القائمة بالتعيين (A/61/758، الفقرة ١١). وتسري اعتبارات مماثلة فيما يتعلق باعتماد أي آليات بديلة مقترحة لتسوية المنازعات مخصصة لنفس هؤلاء الأشخاص.

باء - المساعدة القانونية المقدمة للموظفين

٦٠ - طلبت اللجنة السادسة في استنتاجاتها ما يلي:

”إتاحة مزيد من المعلومات عن العقوبات المحددة التي تجعل من الصعب على موظفي منظومة الأمم المتحدة الحصول على خدمات محامي القطاع الخاص، وكذلك العقوبات التي تحد من قدرة محامي القطاع الخاص على تلبية احتياجات موظفي منظومة الأمم المتحدة، وعن الوسائل التي قد تتاح لتحسين أو زيادة قدرتهم على ذلك. وإتاحة مزيد من المعلومات أيضا بشأن كيفية معالجة المنظمات الدولية الأخرى لمسألة المشورة والتمثيل القانونيين للموظفين“ (A/C.5/62/11، المرفق، التذييل الأول (الفقرة ٧)).

١ - العقوبات المحددة التي تجعل من الصعب على موظفي منظومة الأمم المتحدة الحصول على خدمات محامي القطاع الخاص

٦١ - يمكن لموظفي المقر الاستعانة بخدمات محامي القطاع الخاص لتولي قضايا تتعلق بقانون الولايات المتحدة الأمريكية على صعيد الولاية أو الاتحاد، فيما يتعلق مثلا بالمعاملات العقارية والوصايا والودائع والمعاملات المالية دون أن يكون للأمم المتحدة أي دخل فيها.

٦٢ - غير أن هناك العديد من العوائق التي تعترض استعانة الموظفين بمحاميين من القطاع الخاص لتولي قضايا تتعلق بعملهم في الأمم المتحدة (انظر الفقرات ٦٣-٦٦ أدناه). وترداد هذه المشاكل تفاقمًا حينما يعمل الموظفون في غير مراكز العمل الرئيسية، وخاصة في الميدان. ويعمل حاليا ما يزيد على ٥٠ في المائة من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني (انظر A/62/315، الفقرة ١١). ففي مراكز العمل هذه، غالبا ما يكون محامو القطاع الخاص غير متاحين بالعدد الكافي أو غير ملمين بالقانون الإداري للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، فقد يصعب على الموظفين الاتصال بمحاميين من القطاع الخاص في مركز عملهم الرئيسي انطلاقا من بعثة ميدانية، ذلك أن المعلومات المتعلقة بالمحاميين قد لا تتاح لهم إلا من خلال دليل الهاتف أو الإنترنت، وقد يتعذر عليهم الالتقاء شخصا بالحامي.

٢ - العقوبات الخاصة التي تحد من قدرة محامي القطاع الخاص على تلبية احتياجات موظفي منظومة الأمم المتحدة

٦٣ - يعتبر اللجوء إلى محامين من القطاع الخاص لتولي قضايا تتعلق بالعمل في الأمم المتحدة أمرا غير عملي وكثيرا ما يؤدي في الوقت نفسه إلى نتائج عكسية. إذ أن تقديم

المساعدة القانونية للموظفين يتطلب إلماما بالإطار القانوني الفريد للأمم المتحدة، بما في ذلك أنظمة وقواعد الأمم المتحدة، وآلياتها ومؤسساتها القضائية، فضلا عن الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتلك عناصر مستقلة جميعها استقلالا تاما عن القوانين والمحاكم الوطنية. ولا يتيح التدريب القانوني النظامي ولا ممارسة القانون في المحاكم الوطنية لمحامي القطاع الخاص الخبرة النظرية أو العملية اللازمة لهم للعمل بفعالية كمحامين للموظفين داخل منظومة الأمم المتحدة.

٦٤ - ونتيجة لذلك، فقد يفهم محامو القطاع الخاص المبادئ القانونية ذات الصلة فهما خاطئا أو قد يحاولون تطبيق المبادئ القانونية الوطنية/المحلية التي لا تمت بصلة لسياق الأمم المتحدة. ففي القضايا التأديبية على سبيل المثال، كثيرا ما يحاول محامو القطاع الخاص الذين يمثلون موظفي الأمم المتحدة في نيويورك تطبيق القواعد المعمول بها في الولايات المتحدة فيما يتعلق بالقانون الجنائي، مثل التعديل الخامس لدستور الولايات المتحدة الذي ينص على امتياز عدم تجريم الشخص لنفسه الذي هو امتياز لا مجال لتطبيقه في نظام قانوني إداري لا يمكن أن يقضي بعقوبات جنائية.

٦٥ - ويمكن أن تتحدد أيضا آراء محامي القطاع الخاص بشأن مسائل جوهرية مثل مسألة متى يسري الحق في الاستعانة بمحام، وأي المستندات يجب على المنظمة تقديمها بناء على الطلب، وأي تقنيات للتحقيق يسمح باستخدامها، وفقا لفهمهم للإجراءات الجنائية المحلية، وذلك ما يعتبر أمرا غير لائق لأن تحديد مسائل مراعاة الأصول القانونية في سياق الأمم المتحدة يحكمه القانون الإداري للأمم المتحدة، بما في ذلك النظامان الإداري والأساسي للموظفين، والمنشورات الإدارية الأخرى. ودون فهم أساسيات هذه النقطة الجوهرية، يتزع محامو القطاع الخاص إلى إعداد تقارير موجزة، كثيرا ما تكون تكلفتها باهظة، لا تمت بصلة قانونية للإجراءات المتبعة في الأمم المتحدة ولا تخدم قضية الموظف الذي يستعين بهم.

٦٦ - وقد يكون الموظفون السابقون ملمين إلماما كافيا بالقانون الإداري للأمم المتحدة لتولي مهام الدفاع بشكل فعال، إلا أن أتعابهم قد تكون باهظة بالنسبة إلى معظم الموظفين، وخاصة الموظفين المفصولين دون سابق إنذار، والموظفين المحليين في البعثات الميدانية. وفضلا عن ذلك، يكاد ينعدم هذا النوع من المحامين خارج نيويورك وفيينا وجنيف.

٣ - الوسائل التي يمكن أن تتاح لتحسين فرص المحامين الخارجيين لتمثيل الموظفين في نظام الاستئناف الداخلي وقدراتهم على ذلك

٦٧ - يسمح حاليا لأي محام خارجي بتمثيل موظف أمام هيئات الطعون والهيئات التأديبية المشتركة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ومن المرتأى أن تتيح الإجراءات الجديدة أيضا

للموظفين تعيين محام خارجي. ولا تتيح حالياً بعض إجراءات الطعن الداخلية، مثل الإجراءات المتبعة أمام المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، الاستعانة بممثل خارجي ولا يتوقع أن تتأثر بالإصلاح. وحتى في حالة تمثيل محام خارجي لموظف ما، يخصص عادة فريق تقديم المشورة مدة طويلة لإحاطة المحامي المعني بشأن الإجراءات المتبعة والقانون الموضوعي معاً. وقد اضطر فريق تقديم المشورة في كثير من الأحيان إلى إعادة صياغة المذكرة المعروضة بالكامل من أجل تفادي رفضها من قبل المحكمة المختصة.

٦٨ - ويتمثل أحد سبل تحسين قدرة المحامين الخارجيين على تقديم الخدمات القانونية إلى الموظفين في عرض المنظمة تقديم دورات تدريبية للأشخاص الذين يمثلون الموظفين أمام مختلف هيئات الرجوع. علماً بأن مسألة التدريب وغيرها من المسائل المتعلقة بولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، سوف تستعرضها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين، عملاً بالفقرة ١٩ من قرارها ٢٢٨/٦٢.

٤ - تقديم المشورة القانونية للموظفين وتمثيلهم في المنظمات الدولية الأخرى

٦٩ - يقوم العديد من المنظمات الحكومية الدولية التي ليس لها فريق خاص بها لتقديم المشورة بالتماس المساعدة من فريق تقديم المشورة القائم. وكان هذا الفريق يقرر في السابق مساعدة أو عدم مساعدة موظف ما استناداً إلى إمكانية وصوله إلى نفس هيئات الرجوع المتاحة لموظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك وليس على سبيل الحصر صندوق المعاشات التقاعدية، والمجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، ومجلس الطعون المشترك، واللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ويمكن أيضاً للمنظمات التي وضعت إجراءات معينة لإتاحة تمثيل موظفيها طلب المساعدة إلى فريق تقديم المشورة. غير أن بعض المنظمات التي تنص أنظمتها على إقامة هذه الهيئات لم تنشئها في الواقع، مثل السلطة الدولية لقاع البحار.

٧٠ - ولا تقوم بعض المنظمات مثل برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد الدولي للاتصالات بتقديم المساعدة القانونية في حد ذاتها، بل تتيح للموظفين تعيين موظف أو موظف سابق كمستشار لهم، وهذا الإجراء شديد الشبه بالإجراء الذي اعتمدته الأمم المتحدة في عام ١٩٥٦. والتمس موظفون لدى برنامج الأغذية العالمي واليونسكو وأونروا والمنظمة البحرية الدولية، المساعدة بشكل مباشر من مكتب فريق تقديم المشورة في نيويورك. كما قام موظفون لدى منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والوكالة الدولية

للطاقة الذرية، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية بالتماس المساعدة من مكتب فيينا لفريق تقديم المشورة. وتتيح أيضا، منظمات مثل برنامج الأغذية العالمي والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، لرباطات الموظفين تيسير الاستعانة بالخدمات القانونية. بينما تتيح منظمات أخرى، منها منظمة الأغذية والزراعة، الاستعانة بفريق داخلي لتقديم المشورة يتألف أساسا من متطوعين.

جيم - اختصاصات وسلطات محكمة المنازعات والمحكمة الإدارية

٧١ - طلبت اللجنة السادسة الحصول على مزيد من المعلومات بشأن ست نقاط محددة هي:

- أنواع المطالبات التي يجوز لموظفين سابقين عرضها على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.
 - ما إذا كانت الأمانة العامة والمحكمة الإدارية تفسران عبارة "شروط التعيين" على أنها تتجاوز الشروط الخطية التي ينص عليها عقد العمل المعني والنظامان الأساسيان والإداري للموظفين، وإذا كان الأمر كذلك، فعلى أي أساس قانوني يقوم ذلك التفسير.
 - ظروف العمل أو واجبات المنظمة نحو موظفيها.
 - فيما يتعلق باقتراح تمكين محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من إحالة القضايا إلى الأمين العام ورؤساء الصناديق والبرامج من أجل اتخاذ إجراءات إنفاذ المساءلة، ما وجه الاختلاف بين دور الأمين العام في هذا الصدد ودور نظام العدالة الرسمي وما هي الآليات التي من شأنها الحيلولة دون تكرار الجهود.
 - فيما يتعلق باقتراح الأمين العام تمكين محكمة المنازعات من تعليق الإجراءات الخاصة بتنفيذ قرار إداري مطعون فيه، ما هي المعايير التي ستطبق.
 - تشكيل رباطات الموظفين ودورها.
- وترد ردود الأمين العام على هذه الأسئلة في الفرع الآتي أدناه.

١ - أنواع المطالبات التي كان يجوز لموظفين سابقين عرضها وعرضوها فعلا على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٧٢ - تنص الفقرة ١ من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية على ما يلي:

”للمحكمة صلاحية النظر في الطلبات التي يزعم فيها مقدموها عدم التقيد بعقود عمل موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيين هؤلاء الموظفين، وإصدار أحكام بشأنها. وتندرج تحت كلمة ”عقود“ وعبارة ”شروط التعيين“ جميع الأنظمة والقواعد ذات الصلة المعمول بها وقت عدم التقيد المزعوم، بما فيها الأنظمة المتعلقة بمعاشات الموظفين التقاعدية“.

٧٣ - وعلى المستوى العملي، يعرض الموظفون السابقون نفس أنواع المطالبات التي يعرضها الموظفون العاملون (مثلا القضايا المتعلقة بعدم الترقية، وعدم التصنيف، وعدم تحديد العقد، والتدابير التأديبية غير المتناسبة)، وكذلك المطالبات المتعلقة بانتهاء خدمتهم (كل من أسلوب انتهاء الخدمة سواء كان إنهاء للخدمة أو إلغاء للوظيفة أو الفصل من العمل، والترتيبات المالية، بما فيها الامتيازات والاستحقاقات المترتبة عن انتهاء الخدمة). ويقدم العديد من الموظفين الطعون وهم لا يزالون في الخدمة، ولا تحال قضاياهم إلى المحكمة الإدارية إلا بعد انتهاء خدمتهم.

٢ - ما إذا كانت الأمانة العامة والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تفسران عبارة

”شروط التعيين“ الواردة في الفقرة ١ من المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة على أنها تتجاوز الشروط الخطية التي ينص عليها عقد العمل المعني والنظامان الأساسيان والإداري للموظفين، وإذا كان الأمر كذلك، على أي أساس قانوني يقوم ذلك التفسير

٧٤ - فيما يتعلق بتفسير عبارة ”شروط التعيين“، يجدر بالإشارة أن عبارتي ”أحكام الخدمة“ و”شروط الاستخدام“ كانتا في البداية تستعملان في كثير من الأحيان للدلالة على نفس مدلول عبارة ”شروط الخدمة“^(٧)، علاوة على العبارتين ”شروط التعيين“ و”عقود العمل“ المستعملتين في المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة (انظر الفقرة ٧٢ أعلاه). ويرد أدناه لأغراض هذه المناقشة تفسير لعبارة ”شروط التعيين“ التي تعتبر مرادفة للعبارات الأخرى.

٧٥ - وتحدد شروط تعيين موظف ما في كتاب التعيين الذي يستلم ويوقع على إثر التعيين، عملاً بالبند ١/٤^(٨) من النظام الأساسي للموظفين. وتنص القاعدة ١٠٤/١ من النظام الإداري للموظفين على ما يلي:

(٧) العبارة ”شروط الخدمة“ مستعملة في المادة ١٠١ (٣) من ميثاق الأمم المتحدة، والبند ١/١ (د) من النظام الأساسي للموظفين، وأحكام ”النطاق والغرض“ من النظام الأساسي للموظفين.

(٨) ينص البند ١/٤ في جملة أمور على أن ”يتلقى كل موظف... عند تعيينه كتاب تعيين وفقاً لأحكام المرفق الثاني لهذا النظام الأساسي، موقعا من الأمين العام“.

”يورد كتاب التعيين الذي يعطى لكل موظف جميع أحكام وشروط الخدمة، وذلك بالنص الصريح أو بالإشارة. وتقتصر جميع الاستحقاقات التعاقدية الخاصة بالموظفين اقتصاراً تاماً على الاستحقاقات المبينة، بالنص الصريح أو بالإشارة، في كتب تعيينهم“. [التوكيد مضاف].

٧٦ - وينص كتاب التعيين على جملة أمور منها طبيعة التعيين ومدته، والإشعار اللازم قبل إنجائه، وفئة التعيين ورتبته، والمرتب في بداية التعيين، وأي شروط خاصة قد تكون منطبقة (انظر المرفق الثاني للنظام الأساسي للموظفين، الفقرات الفرعية من (أ) '١' إلى '٦').

٧٧ - وفضلاً عن ذلك، تعتبر المحكمة الإدارية أن المصادر القانونية لأحكام وشروط خدمة الموظفين هي: (أ) القانون المدون؛ (ب) وقائع وملابسات تعيين الموظف؛ (ج) الممارسة المتبعة؛ (د) المبادئ الأخرى ذات الصلة.

(أ) القانون المدون

٧٨ - ينص كل كتاب تعيين على أن إعداده ”يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين، إلى جانب أي تعديلات قد تجرى من حين لآخر“. وترد هذه التعديلات أساساً فيما تصدره الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها المدارة على نحو مستقل من منشورات إدارية تعتبر المحكمة أن ”لها ما للنظام الإداري للموظفين من قوة وأثر ما لم تتعارض مع النظام الأساسي للموظفين“. (الحكم رقم ٢٣٧، باول (Powell) (١٩٧٩)، المشار إليه في الحكم رقم ٣٣٧، كوردوفيز (Cordovez) (١٩٨٤)، الفقرة الرابعة؛ والحكم رقم ١١٨٣، أدريان (Adrian) (٢٠٠٤)، الفقرة الخامسة).

(ب) الوقائع والملابسات

٧٩ - ترى المحكمة الإدارية أن السياق الذي يجري فيه توظيف موظف ما قد يسوّغ الأخذ بشروط وأحكام توظيف إضافية:

”سبق أن قضت المحكمة بأن شروط وأحكام التوظيف لا تقتصر بالضرورة على الأحكام المنصوص عليها خطياً. وأوضحت المحكمة بالأحرى أنه ’يجوز النص على شروط وأحكام توظيف أي موظف في الأمم المتحدة صراحة أو الاستدلال عليها ضمناً، ويجوز استخلاصها من تطابق الحالات والوقائع والملابسات المحيطة بها‘“. (الحكم رقم ٣٧٦، شاطي (Shatby) (١٩٨٦)، المستشهد بالحكمين رقم ١٤٢، بهاتاشاريا (Bhattacharyya) (١٩٧١) ورقم ٩٥، سيكاند (Sikand) (١٩٦٥)).

٨٠ - وقد يوسّع هذا السياق نطاق الحقوق القانونية للموظفين بتشجيعه على استشارة "توقعات" لا تستند إلى النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وعلى سبيل المثال، فبينما لا تتضمن التعيينات المحددة المدة أي حق في تمديد العقد أو تجديده، قضت المحكمة بأنه من الجائز أن تؤدي الظروف المحددة المحيطة بقضية معينة إلى استشارة "توقع" قانوني بالتجديد، مما تترتب عليه حقوق للموظف المعني بالأمر. وقد تشمل هذه الظروف التزاما خطيا بتمديد تعيين الموظف:

"ما فتئت المحكمة تؤيد هذه القواعد، مؤكدة من جديد أن الموظفين الحائزين على تعيينات محددة المدة لا يملكون الحق في تجديد عقودهم وأن توظيفهم في المنظمة يتوقف تلقائيا ودون سابق إشعار بحلول موعد نهاية عقدتهم المحدد المدة، ما لم تكن هناك ظروف خاصة. (انظر الأحكام رقم ١٠٤٨، دزوفروفيتش (Dzuverovic) (٢٠٠٢)؛ ورقم ١٠٥٧، ١٥ سيلفا (Da Silva) (٢٠٠٢)؛ ورقم ١٠٨٤، ساباتي (Sabbatini) (٢٠٠٢)). ويمكن أن تشمل هذه الظروف إساءة استعمال السلطة التقديرية أو وجود وعد صريح من الإدارة، مما يستثير توقعات بتمديد التعيين". (انظر الحكم رقم ١١٧٠، لوجون (Lejeune) (٢٠٠٤)؛ وأيضا الحكم رقم ٨٨٥، هاندلسمان (Handelsman) (١٩٩٨)).

٨١ - ومن المهم ملاحظة أن المحكمة الإدارية أخذت بسياق التوظيف للاحتجاج بالتزامات الموظفين وأيضا بحقوقهم. فقد قضت المحكمة الإدارية، على سبيل المثال، بأن شروط وأحكام توظيف ضابطة الأمن تقتضي أن تكون الضابطة "مستعدة لحمل الأسلحة النارية وقادرة على حملها عند الاقتضاء"، ليس فقط لأن دليل دائرة الأمن والسلامة ينص على ذلك، بل لأنه "على الرغم من أن الشروط والأحكام الخطية التي تحكم توظيف ضابطة الأمن [المعنية] تقتضي منها أن تحمل سلاحا عندما يطلب إليها ذلك، ... فإن المدعية كانت تعلم، أو كان ينبغي أن تعلم، استنادا إلى الطابع الصريح لوظيفتها كضابطة أمن، أن حمل سلاح ناري، عند الاقتضاء، إنما كان يشكل شرطا لتوظيفها". (الحكم رقم ١٢٣١، بروكس - كامبل (Brooks-Campbell) (٢٠٠٥)).

(ج) الممارسة المتبعة

٨٢ - ثمة عدد من القضايا المعروضة على المحكمة الإدارية التي تتضمن إشارة إلى "الممارسة المتبعة". وعادة ما تستخدم هذه العبارة لتوصيف سياسة أو تدابير تؤثر في فئات معينة من الموظفين العاملين في مركز عمل محدد، أو في الموظفين كافة على اختلاف فئاتهم. ويشكل أداء الأجور للموظفين المحليين بالعملة المتداولة في مركز العمل مثالا على الحالة الأولى.

٨٣ - وتسهم الممارسة المتبعة في الدوائر القضائية والنظم القانونية الأخرى أيضا في إغناء عملية تطوير الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية. وعلى سبيل المثال، بينما تدرك المحكمة أن الممارسة المتبعة في عدة نظم قانونية تقضي برد التكاليف إلى المتقاضين الذين كسبوا القضية وبفرض أداء التكاليف على المتقاضين الذين خسروها، فقد آثرت أن تحيد عن هذه الممارسة. ولا تأمر المحكمة الإدارية برد التكاليف إلا في ظروف استثنائية: إذا أُقيم الدليل على استحالة تفاديها، وعلى أن مبلغها معقول، وأنها تتجاوز نفقات التقاضي العادية.

٨٤ - وفي الحكم رقم ٩٧٢، عبد الهادي Abdulhadi (٢٠٠٠)، حيث أكد المدعى عليه أن "تسديد التعويضات إلى المدعية قد تم بشكل سليم بالليرة السورية، وهي العملة السارية في مركز عملها، وفقا للممارسة المتبعة"، رأت المحكمة أنه:

"بالنسبة لمفهوم قيمة الأجر وقت انتهاء الخدمة، ... كانت المحكمة تهدف، عندما قررت اعتماد البديل عن الإعادة إلى الخدمة، إلى أن تعيد للمدعية حياتها الوظيفية من الناحية المالية. واستتباعا لذلك، لا يمكن أن تفسر الفقرة الإجرائية من الحكم المتعلقة بقيمة الأجر وقت انتهاء الخدمة بطريقة قد تنسب في إلحاق خسارة مالية بالمدعية، لأن ذلك سيتعارض مع الشروط المنصوص عليها.

"ومراعاة لاستمرار تخفيض قيمة العملة السورية، تفسر المحكمة مفهوم قيمة الأجر وقت انتهاء الخدمة بأنه يقتضي احتساب التعويض على أساس عملة قياسية لا يطرأ على سعرها التعادلي سوى قدر طفيف من الاختلاف: دولار الولايات المتحدة". (الفقرة الثالثة).

٨٥ - وفي الحكم رقم ١٠٤١، كوندني إيستوى (Conde Estua) (٢٠٠١)، أفادت المحكمة بما يلي:

"نظرا لما تنسم به القضية من تعقيدات خاصة ... يبدو من المناسب تطبيق استثناء على ممارستها العامة المتمثلة في عدم رد التكاليف القانونية والإجرائية، ولا سيما إلى الطرف الذي خسر القضية. ولئن كانت هذه السياسة، المنصوص عليها في الوثيقة A/CN.5/R.2 المؤرخة ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٠، تقوم على تسهيل الإجراءات أمام المحكمة، فإنها تنطوي أيضا على استثناءات من القاعدة العامة. وبما أن المحكمة تعتقد أن هذه القضية من القضايا الاستثنائية، فإنها ترد التكاليف إلى الطرف الخاسر، على غرار ما قامت به بالفعل في قضايا سابقة (انظر الحكمين رقم ٢٣٧، باول (Powell) (١٩٧٩)،

ورقم ٦٦٥، غونزاليس دي جيرمان وآخرون (Gonzales de German et al.)، (١٩٩٤). (الفقرة الثالثة عشرة).

(د) مبادئ أخرى ذات صلة

٨٦ - وفي الختام، تذرعت المحكمة الإدارية عند بثّها في القضايا المعروضة عليها بمبادئ أخرى ذات صلة، بما في ذلك المبادئ العامة للقانون. وترد أدناه مناقشة لخمس أمثلة من هذه المبادئ:

٨٧ - واجب الرعاية

٨٧ - أفتت المحكمة الإدارية بأنه يجب على الأمين العام، وإن كان يملك صلاحية انتداب الموظفين للعمل في "أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها"، أن يمارس في الآن نفسه واجب الرعاية إزاء أولئك الموظفين حرصاً على كفالة سلامتهم. وقد أدرج الآن في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين واجب الرعاية المنوط بالمنظمة، مما يكفل تقديم هذه الحماية إلى جميع الموظفين بوصفها شرطاً من شروط توظيفهم. وينص البند ٢/١ من النظام الأساسي للموظفين على ما يلي:

"يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسته لسلطته، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن اللازمة للموظفين وهم يؤدون المسؤوليات المعهود بها إليهم".

٨٨ - وقد وجدت المحكمة، في عدد من أحكامها، أن المدعى عليه لم يف بالتزاماته في هذا الصدد. وفي الحكم رقم ١٢٠٤، دوران (Durand) (٢٠٠٤)، أفادت المحكمة بما يلي:

"سبق للمحكمة أن قضت بأن على المنظمة التزاماً قانونياً بحماية موظفيها وعدم تعريضهم للحالات المحفوفة بالخطر كلما كان بالإمكان تفاديها. (انظر الحكم رقم ١١٢٥، موانغي (Mwangi) (٢٠٠٣)). وفي قضية موانغي، أكدت المحكمة على ما توليه من أهمية لواجب الرعاية الآمنة المنوط بالمدعى عليه، فأفادت بما يلي:

"حتى ولو لم ينص النظام الأساسي والقواعد صراحة على هذا الالتزام، فإن المبادئ العامة للقانون تفرض هذا الالتزام، على النحو المتوقع عادة من كل رب عمل. ولما كانت الأمم المتحدة قدوة لأرباب العمل، ينبغي لها أن تلتزم بمقاييس أعلى، ولذا، يُتوقع من المدعى عليه أن يعامل

الموظفين بما يستحقونه من احترام، بما في ذلك احترام رفاههم...“ (الفقرة الرابعة عشرة).

٢' المبادئ العامة للقانون والقانون الأجنبي

٨٩ - ”يقف الاجتهاد القضائي للمحكمة موقفا واضحا مفاده أن القوانين الداخلية للأمم المتحدة هي التي تسود، وأنها بمثابة الأساس القانوني ذي الصلة الذي تستند إليه المحكمة في عملها“. (الحكم رقم ١٣٢٨، (٢٠٠٧)؛ وانظر أيضا على سبيل المثال الحكمين رقم ٩٣٢، العريض (Al Arid) (١٩٩٩) ورقم ١٢٥٦ (٢٠٠٥)). وعلاوة على ذلك، قررت المحكمة أن ”المبادئ العامة للقانون“ و ”القانون الأجنبي“ قد تكون ذات أهمية في القضايا المعروضة عليها. وفي الحكم رقم ١٣٢٠ (٢٠٠٧)، قضت المحكمة الإدارية بأنه:

”متى ظهرت ثغرة أو فجوة في القوانين الداخلية، مثلما هو الحال في هذا القضية ... فللمحكمة أن تعتد بالمبادئ العامة للقانون، بل هي ملزمة بذلك. (انظر بوجه عام المادة ٣٨ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية). وعلى هذا المنوال، يجوز لها أن تأخذ علما بالقانون الأجنبي وتمنحه قوة الدليل“.

٩٠ - وأشارت المحكمة أيضا إلى ”جميع نظم القانون الإداري“ عندما قررت أنه يجوز أن يكون القرار الإداري مكتوبا أو غير مكتوب، صريحا أو ضمنا. (انظر الحكم رقم ١١٥٧، أندرونوف (Andronov) (٢٠٠٣)).

٣' حسن النية

٩١ - ويحظى بالقدر نفسه من الأهمية، توقع المحكمة الإدارية المستمر بأن المنظمة ستصرف بحسن نية في علاقاتها مع الموظفين:

”يجب ألا يشوب ممارسة المدعى عليه لسلطته التقديرية ... أي شكل من أشكال إساءة استعمال السلطة من قبيل الإخلال بمبدأ حسن النية في التعامل مع الموظفين، أو الأحكام المسبقة، أو التعسف، أو أي عوامل خارجية أخرى قد تعيب قراره“. (انظر الحكم رقم ٨٨٥، هاندلسمان (Handelsman) (١٩٩٨)).

وكثيرا ما يُحتج بمبدأ حسن النية في حالات إلغاء المناصب، بمعنى أن المدعى عليه ملزم ببذل الجهود بحسن نية لإيجاد وظيفة بديلة مناسبة للموظف الذي ألغيت وظيفته. وفي الحكم رقم ٦٧٩، فاغان (Fagan) (١٩٩٤)، قضت المحكمة في الفقرة الثالثة عشرة بما يلي:

”تقتضي القاعدة ١٠٩/١ (ج) من النظام الإداري أن تبذل هذه الجهود [لإيجاد عمل بديل] بحسن نية لتفادي قدر الإمكان نشوء وضعية يفصل فيها الموظف، بعد أن صارت له حياة وظيفية في المنظمة طوال فترة كبيرة من حياته العملية، ويُجبر على الانتقال بشكل متأخر ليسلك مسارا وظيفيا غير مؤكد“.

(انظر أيضا الحكم رقم ٩٤٣، يونغ (Yung) (١٩٩٩)).

٤’ رب العمل القدوة

٩٢ - تسلّم المحكمة الإدارية بأن الأمم المتحدة، بوصفها ”رب عمل قدوة، ينبغي أن تلتزم بمقاييس أعلى، ولذا، يتوقع من المدعى عليه أن يعامل الموظفين بما يستحقونه من احترام“.

(انظر الحكم رقم ١١٢٥، موانغي (Mwangi) (٢٠٠٣)). وقضت المحكمة الإدارية بأن ”على المنظمة أن تحترم إجراءاتها وتتبعها بما يتماشى مع ما يتوقعه العالم من الأمم المتحدة“.

(انظر الحكم رقم ١٠٢٢، أرايم (Araim) (٢٠٠١)).

٥’ الحقوق المكتسبة وتطبيق الأحكام التشريعية الجديدة بأثر رجعي

٩٣ - وبعد، فإن المحكمة الإدارية تملك رصيذا راسخا من الاجتهادات القضائية فيما يتصل بمبدأ الحقوق المكتسبة وتطبيق الأحكام التشريعية الجديدة بأثر رجعي. ويبين هذا الرصيد أن الحقوق المكتسبة إنما هي حقوق تنبثق من عقد العمل المبرم مع الموظف وتُكتسب على مدى الخدمة المؤداة. (انظر، على سبيل المثال، الأحكام رقم ١٩، كبلان (Kaplan) (١٩٥٣)، الفقرة ٣؛ ورقم ٢٠٢، كيغيني (Quéguiner) (١٩٧٥)، الفقرة السادسة؛ ورقم ٣٧٠، موليني وآخرون (Molinier et al) (١٩٨٦)، الفقرة الثالثة والأربعون).

٩٤ - ولا يمكن المساس بالحقوق المكتسبة بأثر رجعي. فعلى سبيل المثال، قضت المحكمة، في الحكم رقم ٨٢، بوفريز (Puvrez) (١٩٦١)، بأنه ”لا يجوز أن يكون لأي تعديل [يجرى على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين] أثر رجعي سلبي على الموظف“. (الفقرة السابعة). وفي الحكم رقم ٢٦٦، كابيو (Capio) (١٩٨٠)، أكدت المحكمة على أن ”احترام الحقوق المكتسبة يعني أنه لا يمكن المساس بمجموعة الاستحقاقات والامتيازات التي يحق للموظف أن يحصل عليها نظير ما يؤديه من خدمات قبل أن تدخل قاعدة جديدة حيز النفاذ“. وقضت المحكمة بأنه ينبغي النظر في ترقية المدعي إلى وظيفة من الفئة الفنية بناء على حقه المكتسب في الترقية. ودفع مبدأ ”الحقوق المكتسبة“ المحكمة أيضا إلى أن تقضي، في الحكم رقم ٢٧٣، مورتيشيد (Mortished) (١٩٨١)، بأن للموظفين حقا مكتسبا في الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن دون الاضطرار إلى إثبات تغيير محل الإقامة. وفي

الحكم رقم ٦٨٥، هورليكر (Horlacher) (١٩٩٤)، قضت المحكمة بأنه من الجائز "إجراء تعديل على النظامين الأساسيين والإداري للموظفين يلغي الحق في استرداد [الضرائب على الدخل المفروضة على سحب مبلغ إجمالي من استحقاقات المعاش التقاعدي] متى تعلق الأمر باستحقاقات معاش تقاعدي ناجمة عن فترة خدمة بعد إجراء ذلك التعديل، لكن لا يمكن تطبيقه بأثر رجعي فيما يتصل باستحقاقات معاش تقاعدي ناجمة عن فترة خدمة سابقة للتعديل". (الفقرة السابعة). وعلاوة على ذلك، قضت المحكمة، في الحكم رقم ١٣٣٣، فارشافير (Varchaver) (٢٠٠٧)، بما يلي:

"... تشكل محاولات الإدارة المتكررة أن تفرض على المدعي أحكام عدم الأهلية بموجب الوثيقة ST/AI/394، رغم أن هذا الأمر الإداري لم يكن موجودا عندما قرر المدعي أن ينسحب من نظام تغطية طب الأسنان، انتهاكا أيضا للمبدأ القانوني الراسخ المتعلق بعدم رجعية الأثر. ففي الحكم رقم ١١٩٧، ميرون (Meron) (٢٠٠٤)، الذي يستشهد بالحكم رقم ٨٢، بوفريز (Puvrez) (١٩٦١)، قضت المحكمة بأنه 'من غير الجائز أن يؤثر أي تعديل للأنظمة في الاستحقاقات والامتيازات التي تعود على الموظف نظير ما أداه من خدمات قبل دخول التعديل حيز النفاذ. لذا، لا يجوز أن يكون لأي تعديل أثر رجعي سلبى على الموظف'. (الفقرة الحادية عشرة).

٣ - شروط الخدمة أو واجبات المنظمة تجاه موظفيها

(أ) شروط الخدمة

٩٥ - يرد تبين "شروط الخدمة" في الفقرات ٧٤ إلى ٧٧ أعلاه.

(ب) واجبات المنظمة تجاه موظفيها

٩٦ - ترد عبارة "واجبات المنظمة تجاه موظفيها" في الفقرة ٧٨ من تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205)، الذي جاء في توصياته أن نظام العدل الرسمي "سيفسح المجال أمام الشكاوى المتعلقة بالسلوك الذي يتنافى مع الواجبات التي تقع على عاتق المنظمة حيال موظفيها أو الذي ينتهك حقوقهم كأفراد". ويبدو أن عبارة "الواجبات التي تقع على عاتق المنظمة حيال موظفيها"، على النحو الذي وردت به في الفقرة ٧٨ من تقرير الفريق، إنما تشير إلى واجبات الأمين العام تجاه موظفيه.

٩٧ - وترد واجبات الأمين العام تجاه الموظفين في مختلف أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، مع مزيد من التوضيح في التعليقات المتعلقة بهذه الأحكام. وعلى سبيل

المثال، جاء في التعليق على البند ١/١ (ج)، الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/13، أن هذا الحكم "يضيف طابعا قانونيا على ما يقع على عاتق الأمين العام من واجب ضمني يتمثل في كفالة احترام حقوق الموظفين وواجبهم". وعلى المنوال نفسه، ينص التعليق على البند ٢/١ (ج) على أن "الأمين العام يضطلع، بوصفه المسؤول الإداري الأول، بمسؤولية متأصلة تتمثل في السعي إلى كفالة سلامة الموظفين. ويقر هذا البند بأن تلك المسؤولية تشكل حقا أساسيا من حقوق الموظفين..." (انظر أيضا الفقرتين ٨٧ و ٨٨ أعلاه).

٤ - اقتراح تمكين محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة من إحالة قضايا مناسبة إلى الأمين العام ورؤساء الصناديق والبرامج "لاتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ المساءلة"، وبخاصة تبيان وجه الاختلاف بين دور الأمين العام في هذا الصدد ودور نظام العدل الرسمي، والآليات الكفيلة بالحيلولة دون ازدواج الجهود

٩٨ - أوصى الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل بأن توكل إلى قضاة محكمة المنازعات سلطة إحالة قضايا مناسبة إلى الأمين العام لاتخاذ الإجراءات الممكنة بغرض إنفاذ المساءلة (انظر A/61/205، الفقرة ٥٩). وقد وافق الأمين العام على أن توكل إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف سلطة إجراء هذه الحالات (انظر A/61/758، الفقرة ٢٩). ويتجسد اقتراح الأمين العام في المادة ١٠ (٧) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات (انظر المرفق الأول)، والمادة ٩ (٦) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف (انظر المرفق الثاني).

٩٩ - والقصد من هذه الأحكام إتاحة الفرصة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لكي تقترحا على الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج المدارة على نحو مستقل استعراض القضايا لتقرير ما إذا كان يتعين الشروع في إجراءات إنفاذ المساءلة، من قبيل الإجراءات التأديبية التي قد تؤدي إلى فرض تدابير تأديبية أو إجراءات لاسترداد خسارة مالية ناجمة عن إهمال جسيم، حيثما دعت الضرورة إلى ذلك. وفي الوقت الراهن، ترد الإجراءات السارية في الأمانة العامة بشأن كفالة المساءلة المالية في حالة الإهمال الجسيم في الأمر الإداري ST/AI/2004/3 المؤرخ ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، بشأن المسؤولية المالية للموظفين عن الإهمال الجسيم. ويتعين تنقيح هذه الإجراءات، التي تنص على التماس المشورة من اللجنة التأديبية المشتركة في المقر في الحالات التي يسفر فيها الإهمال الجسيم الذي يرتكبه الموظفون عن تكبد المنظمة خسارة مالية، وذلك نظرا لإلغاء اللجنة التأديبية المشتركة نتيجة لاعتماد النظام الجديد لإقامة العدل.

١٠٠ - ولا تنطوي إحالة محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف للقضايا على أي مساس بإمكانية الشروع في إجراءاتها في نهاية المطاف ولا بنتائج أي إجراءات من هذا القبيل. وتقع هذه المسائل حصرا في نطاق سلطة الأمين العام والرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج.

١٠١ - وعلاوة على ذلك، ينبغي التفريق بين سلطة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف المبينة أعلاه وبين اقتراح الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل أن ينظر نظام العدل الرسمي في طلبات إنفاذ المساءلة المالية الفردية (انظر A/61/205، الفقرة ١٥٩). وفيما يتعلق بذلك الاقتراح، أفاد الأمين العام بأنه لن يكون من الضروري السعي إلى الحصول على موافقة محكمة المنازعات قبل الشروع في اتخاذ تلك الإجراءات (انظر A/61/758، الفقرة ٢٧). وأعرب الأمين العام عن رأي مفاده أنه ينبغي أن يواصل هو أو الرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج الإدارة بشكل مستقل اتخاذ الإجراءات الإدارية أو التأديبية الملائمة لإنفاذ المساءلة، بما في ذلك تطبيق قواعد المسؤولية المالية عند استيفاء الشروط، دون أن يكون من اللازم الحصول على موافقة محكمة المنازعات للقيام بذلك.

٥ - اقتراح الأمين العام تمكين محكمة المنازعات للأمم المتحدة، بناء على طلب الموظف المعني بالأمر، من تعليق الإجراءات المتصلة بتنفيذ قرار إداري مطعون فيه، وعلى وجه التحديد، المعايير التي ستطبقها المحكمة لتعليق تلك الإجراءات

معايير تعليق الإجراءات المتعلقة بقرار إداري مطعون فيه

١٠٢ - في جميع الأحوال، إذا كان القرار موضوع الطعن مشفوعا بتاريخ نفاذ، وإذا تلقى المدعي إشعارا فعليا لمدة ١٠ أيام عمل أو أكثر قبل حلول ذلك التاريخ، يجب على المدعي أن يقدم طلبا بتعليق إجراءات تنفيذ القرار موضوع الطعن (إذا كان يرغب في ذلك) قبل التاريخ الفعلي بعشرة أيام على الأقل، ما لم تستجد ظروف استثنائية.

١٠٣ - بموجب الممارسة الحالية لمجلس الطعون المشترك، يُقبل طلب تعليق الإجراءات حيثما (أ) لم يتم بعد تنفيذ قرار مطعون فيه؛ (ب) ويقدم الموظف قرينة ظاهرة على وقوع انتهاك لحقوقه كموظف، وعلى أن تنفيذ القرار يلحق ضررا لا يمكن تداركه أو مساسا بحقوقه كموظف، إذا لم يُقبل الطلب. ويتحقق تنفيذ أي قرار إداري إذا جرى تفعيل القرار في أعقاب اتخاذ تدابير ملموسة بموجب الإجراءات العادية، ما لم تنص التوجيهات الإدارية على خلاف ذلك. ويفسر "الضرر الذي لا يمكن تداركه والمساس" على أنه ضرر قد لا يجبره بما فيه الكفاية تقديم تعويضات مالية.

١٠٤ - ولدى استعراض طلبات تعليق الإجراءات بموجب النظام الجديد لإقامة العدالة، يمكن لمحكمة المنازعات والأمين العام الاسترشاد، في سياق التقييم الإداري، بالممارسة المتبعة حالياً في مجلس الطعون المشترك.

٦ - تكوين رابطات الموظفين ودورها

١٠٥ - ينص البند ١/٨ على مبدأ يقضي بأنه ينبغي أن يكون بمقدور الموظفين المشاركة في "تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاه [الموظفين]"، بما في ذلك شروط العمل والأحوال العامة للمعيشة، وغير ذلك من السياسات الخاصة بشؤون الموظفين". ولذلك، أنشئت رابطات موظفين في المقر وفي سائر مراكز العمل. وتنص القاعدة ٢/١٠٨ من قواعد النظام الإداري للموظفين على آلية التشاور بين الموظفين والإدارة، على المستوى المحلي ومستوى الأمانة العامة بأسرها. وهي أيضاً الآلية التي تُلتَمَس عن طريقها ترشيحات ممثلي الموظفين في الهيئات المشتركة، من قبيل هيئات الاستعراض المركزية أو مجلس الطعون المشترك. وليس لرابطات الموظفين صفة مستقلة ضمن تلك الهيئات. وفي إطار إنشاء نظام العدل الداخلي الجديد، كانت المشاورات مع الموظفين تجري من خلال لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

ثالثاً - مشروع النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٠٦ - يرد في المرفقين الأول والثاني لهذا التقرير، على التوالي، مشروع النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، لتتضمن فيهما الجمعية العامة. وترد أدناه المسائل الهامة التي يتعين أن تنظر فيها الجمعية العامة.

ألف - مشروع النظام الأساسي لمحكمة المنازعات

١٠٧ - فيما يتعلق بالمادة ٢ (١) (أ) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يشمل مصطلح "القرار الإداري" القرارات الضمنية والقرارات الإدارية بعدم اتخاذ إجراء بشأن شكوى، بما في ذلك قرار عدم اتخاذ إجراء بشأن شكوى متعلقة بسلوك مجحف أو مؤذ لا تفي بشروط النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، حيث يكون تقييم الإدارة لها قد خلص إلى أنها غير مفصلة أو محددة بالقدر الذي يسوغ إجراء تحقيق، أو لم تثبت صحتها.

١٠٨ - ويتعين على الجمعية العامة أن تتخذ إجراء آخر بشأن المادة ٣ (١) (د) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة المنازعات التي تنص، في جملة أمور، على أن تكون المحكمة

مفتوحة أمام كل من يقوم بأداء عمل عن طريق خدمة شخصية يقدمها للأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، باستثناء الأشخاص المشار إليهم في المادة ٣ (١) (د) '١' إلى '٥'. وتشمل الفئات الأخرى من الأشخاص الذين لن يُسمح لهم برفع دعاوى إلى محكمة المنازعات استناداً إلى هذا الحكم المسؤولين عدا مسؤولي الأمانة العامة (مثل مفتشي وحدة التفتيش المشتركة، ورئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ورئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ونائيه) والخبراء الموفدين في بعثات وغير المتدربين بصفتهم استشاريين، والمتعاقدين والمتعهدين. وسيتعين على الجمعية العامة أن تتناول مسألة إمكانية لجوء هؤلاء الأشخاص إلى المحكمة.

١٠٩ - وقد طلبت الجمعية العامة مواصلة النظر في مسألة ما إذا كان قرار محكمة المنازعات ينبغي أن يتخذه قاض واحد أو هيئة مكونة من ثلاثة قضاة (انظر A/C.5/62/11، الفقرة ٢٠). وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم لها في الجزء الثاني من دورتها الثانية والستين المستأنفة مزيداً من الاقتراحات في هذا الصدد، بما في ذلك الآثار المترتبة من حيث الموارد (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٤٣).

١١٠ - وفي الوقت الحاضر، تنص المادة ١٠ من مشروع النظام الأساسي على أن أحكام محكمة المنازعات يصدرها عادة قاض وحيد، ولكن يجوز أن تحال أي قضية إلى هيئة مكونة من ثلاثة قضاة قصد البت فيها. ويعتبر الأمين العام أنه من غير الملائم أن ينص نظام أساسي على فئات محددة من القضايا التي يتعين أن تنظر فيها هيئة مكونة من ثلاثة قضاة، فهذه المسألة ينبغي أن تُترك لتقدير محكمة المنازعات. بيد أن الأمين العام يرى أن وجود هيئة مكونة من ثلاثة قضاة تمثل الأعراف والممارسات القانونية المختلفة وكذلك الخلفيات الثقافية واللغوية أمر ستكون له أهمية خاصة في القضايا التي تنطوي على (أ) قرار إداري مطعون فيه يتعلق بتعيين أو ترقية أو إنهاء للخدمة؛ (ب) ادعاء بالتعرض إلى التحرش أو إلى معاملة تمييزية تدعمه أدلة موثوقة؛ (ج) حالة وجود احتمال لتكبد المنظمة خسائر مالية هامة، مثلاً عندما يعتبر قاض واحد يستعرض قضية ما أن التعويض الذي يجب أن تأمر به محكمة المنازعات يُنتظر أن يزيد على صافي الأجر الأساسي لمدة سنتين. وبالنظر إلى الصعوبات العملية واللوجستية التي يُحتمل أن تنشأ عند جمع هيئة مكونة من ثلاثة قضاة للنظر في أنواع القضايا المبينة أعلاه (مثلاً إذا كان القضاة الثلاثة المتفرغون والقاضيان العاملان لنصف الوقت موجودين في مناطق جغرافية مختلفة)، قد تود الجمعية العامة أن تنظر في العودة ثانية لبحث المسألة المتصلة بمجموع عدد القضاة في محكمة المنازعات.

١١١ - وفيما يتصل بالمادة ٨ (١) (ج) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، لن يُطلب تقييم إداري بالنسبة للقرارات الإدارية المتخذة في المقر بفرض جزاءات تأديبية وللقرارات الإدارية التي تُتخذ عملاً بمشورة أسدتها المجالس الفنية مثل المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض (انظر A/62/294، الفقرتان ٨١ و ٨٢).

١١٢ - ومن المسائل الأخرى التي تتطلب اهتمام الجمعية العامة مسألة تتعلق بتنفيذ أحكام محكمة المنازعات التي تقضي بدفع تعويضات للمدعين عندما يستأنف أي من الطرفين الحكم. والمسألة المطروحة هي تحديد ما إذا كان ينبغي دفع التعويض الذي قضت به المحكمة ريثما يجري الانتهاء من إجراءات الاستئناف. وهناك عدة خيارات متاحة لمعالجة هذه المسألة:

(أ) يُدفع أي تعويض فوراً ثم يُسترد من المدعي إذا نقضت محكمة الاستئناف حكم محكمة المنازعات؛

(ب) يُعلق دفع التعويض ريثما يصدر حكم محكمة الاستئناف. وإذا أقر حكم محكمة المنازعات، يدفع التعويض مع فائدة؛

(ج) يودع التعويض الممنوح في حساب ضمان إلى حين الانتهاء من عملية الاستئناف. وإذا أقرت محكمة الاستئناف حكم محكمة المنازعات، يُدفع التعويض الذي قضت به هذه الأخيرة، بالإضافة إلى الفائدة المتراكمة في الفترة الفاصلة.

١١٣ - ولما كان دفع أي تعويض ينطوي على أموال عامة، فإنه ينبغي حثماً تقرر حكم لصالح المدعي، النظر في الآثار الضارة المحتملة بالنسبة للمنظمة إذا كان يتعين، حسب الخيار الوارد في الفقرة ١١٢ (أ) أعلاه، دفع التعويض فوراً قبل البت نهائياً في دعوى الاستئناف. فاسترداد التعويض المدفوع يمكن أن يكون صعباً، خاصة إذا كان الموظف قد غادر الخدمة بعد ذلك^(٩). وبناء عليه، يعتقد الأمين العام أن أفضل ممارسة هي إيداع التعويض الذي قضت به محكمة المنازعات في حساب ضمان ريثما يتم الاستئناف، فإذا أقرت محكمة الاستئناف الحكم، يُدفع التعويض إلى جانب الفائدة المتراكمة. غير أن الأمين العام يعتبر أن

(٩) إذا رفض المدعي أن يعيد طوعاً التعويض المدفوع، يجوز للمنظمة، في هذه الحالة، النظر في رفع دعوى مدنية أمام محكمة محلية ضد الشخص المعني لاسترداد التعويض الذي دُفع. بيد أن المنظمة سوف تختار، في معظم الحالات، عدم اللجوء إلى ذلك لأنه سوف يتعين تعليق امتيازاتها وحصاناتها قصد رفع هذه الدعوى والمضي فيها. وإضافة إلى ذلك، فإن رفع دعوى من هذا القبيل لن يضمن صدور حكم عن المحكمة المحلية لصالح المنظمة. وهناك مسألة هامة أخرى ينبغي أخذها في الاعتبار، وهي احتمال أن يفضي رفع دعوى مدنية في مثل هذا السياق إلى تفسير قانوني متضارب للقواعد الداخلية للأمم المتحدة من جانب أجهزة قضائية خارجية، وهو أمر سوف تترتب عليه آثار سلبية.

محكمة المنازعات ينبغي أن تكون لها أيضا السلطة التقديرية لإصدار أمر بدفع التعويض فورا، بصرف النظر عن رفع دعوى استئنافية، حيثما أثبت المدعي بما يُرضي المحكمة أن أي تأخير في الدفع تنجم عنه مشقة لا مدعى لها. ويتعين تعديل المادة ٧ (٤) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف تبعا للقرار الذي تتخذه الجمعية العامة بشأن هذا الموضوع.

باء - مشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف

١١٤ - ينص مشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أن تقوم المحكمة بالمراجعة الاستئنافية لأحكام محكمة المنازعات وكذلك بعمليات المراجعة الابتدائية لقرارات صندوق المعاشات التقاعدية والمنظمات الأخرى التي قبلت الاختصاص القضائي للمحكمة الإدارية الحالية. ورهنا بما تقرره الجمعية العامة، فإن المادتين ٢ (٣) و (٤) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف تعكسان مقترح الأمين العام أن تدخل القرارات التي يتخذها صندوق المعاشات التقاعدية والمنظمات الأخرى والتي يمكن حاليا الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية ضمن اختصاص محكمة الاستئناف، التي ستواصل العمل كمحكمة إدارية بالنسبة لصندوق المعاشات التقاعدية وتلك المنظمات (انظر A/62/294، الفقرة ١٥٢).

١١٥ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام "أن يتشاور مع المنظمات التي تشارك حاليا في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بهدف إتاحة الانتقال المنظم إلى نظام آخر من اختيارها، وذلك في حالة عدم انضمامها إلى النظام الجديد لإقامة العدل" (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٦٠). وقد استعرض الأمين العام تلك الاتفاقات وهو يُجري حاليا مشاورات مع تلك المنظمات.

١١٦ - وفي إطار النظام الحالي، يجوز للموظف أن يطعن في قرار مجلس صندوق المعاشات التقاعدية أمام المحكمة الإدارية^(١٠). وأي قرار تتخذه الجمعية العامة بتغيير الترتيبات القائمة سيقتضي تنقيح النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، المعتمد من قبل الجمعية العامة.

جيم - التدابير الانتقالية الخاصة بمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف

١١٧ - قررت الجمعية العامة أن تعاود النظر في مسألة الترتيبات الانتقالية في الجزء الثاني من دورتها الثانية والستين المستأنفة (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٥٨). وترد مقترحات

(١٠) انظر النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، المادة ٤٨. وهذا الحق تنص عليه أيضا المادة ١٤ (٢) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية.

الأمين العام فيما يتصل بالترتيبات الانتقالية في تقريره (A/62/294)، الفقرات ١٤٧ إلى ١٥٢). ولغرض الوضوح، يورد الأمين العام أدناه موجزا لتلك المقترحات.

١١٨ - ستواصل مجالس الطعون المشتركة استعراض القضايا العالقة حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وإذا لم يكمل أحد مجالس الطعون المشتركة تقريره بحلول ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، تُحال القضية بأكملها إلى محكمة المنازعات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

١١٩ - وستواصل مجالس الطعون المشتركة استعراض طلبات تعليق الإجراءات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وإذا لم يكمل أحد مجالس الطعون المشتركة تقريره بشأن طلب تعليق للإجراءات بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، يحال الطلب إلى محكمة المنازعات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتقوم هذه الأخيرة باستعراضه والبت فيه.

١٢٠ - وستستعرض اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة، الطلبات العالقة المتصلة بمراجعة قرارات الفصل دون سابق إنذار حتى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وإذا لم تصدر اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية تقريرها بشأن قضية فصل دون سابق إنذار بحلول ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، تُحال القضية بأكملها إلى محكمة المنازعات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

١٢١ - وفيما يتعلق بالقضايا التأديبية الأخرى، ستواصل اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة، استعراض القضايا العالقة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وإذا لم تكمل اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة، تقريرها بشأن قضية من تلك القضايا بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، يتخذ الأمين العام أو، في حالة صندوق أو برنامج مدار بصورة مستقلة، يتخذ الرئيس التنفيذي المفوضة له السلطة قرارا بشأن القضية دون الحاجة إلى مشورة من اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة. ويجوز للموظف المعني الطعن في القرار أمام محكمة المنازعات.

١٢٢ - والمقترحات الواردة أعلاه تعكسها المادتان ٢ (٥) و ٨ (٦) من مشروع النظام الأساسي لمحكمة المنازعات. ويتعين أن تبت الجمعية العامة في أمر التدابير الانتقالية حتى يتسنى وضع الترتيبات المناسبة بسرعة، بما في ذلك إصدار التعميمات الإدارية إلى الموظفين لإبلاغهم بتلك الترتيبات.

١٢٣ - والأساس المنطقي للمقترحات الواردة أعلاه هو أنه في القضايا التي اتخذ فيها الأمين العام قرارا؛ مثل قرار فصل دون سابق إنذار أو قرار يطلب تعليق الإجراءات التي يقضي بها أو قرار قيد الطعن، لن يكون بإمكانه اتخاذ قرار مرة أخرى، وبالتالي، يجب أن تُحال القضية

إلى محكمة المنازعات لتسويتها. وفي جميع القضايا التأديبية الأخرى حيث يكون الأمين العام قد التمس مشورة اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة، بشأن فرض تدبير تأديبي، تُخول له صلاحية اتخاذ قرار بدون مشورة من اللجنة التأديبية المشتركة أو اللجنة التأديبية، حسب الحالة.

١٢٤ - وتستند المقترحات الواردة أعلاه إلى افتراض أن محكمة المنازعات ستكون قد أنشئت وأصبحت تؤدي مهامها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ولكفالة ذلك، يرى الأمين العام أن الجمعية العامة يجب أن تُقر النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف في أقرب فرصة ممكنة، أي في الجزء الثاني من دورتها الثانية والستين المستأنفة، لكفالة انتخاب قضاة محكمة المنازعات وتعيينهم في متسع من الوقت قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

١٢٥ - وفيما يتصل بمشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، اقترح الأمين العام أن تنظر المحكمة، بوصفها محكمة إدارية فيما يلي:

(أ) الدعاوى المتعلقة بقرارات اتخذها قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ الأمين العام أو رئيس تنفيذي بشأن تقرير صادر عن مجلس طعون مشترك أو لجنة تأديبية أو لجنة تأديبية مشتركة؛

(ب) الدعاوى العالقة التي قُدمت إلى المحكمة الإدارية الحالية قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ج) الدعاوى المتعلقة بقرارات اتخذها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو رؤساء تنفيذيون لمنظمات لا تخضع لاختصاص محكمة المنازعات (انظر A/62/294، الفقرة ١٥٢).

١٢٦ - وبعد أن أعاد الأمين العام النظر في نطاق التدابير الانتقالية، والاستفادة مما هو متوافر الآن من خبرات ومعلومات إضافية، فإنه لم يعد يعتبر أن هذا هو أكثر الحلول كفاءة وجدوى.

١٢٧ - وعلى الرغم من الجهود الدؤوبة المبذولة، فلا مناص من أن تجد المحكمة الإدارية أمامها الكثير من المتأخرات المتراكمة من القضايا التي لن يتسنى البت فيها بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. فالأمر لا يقتصر على وجود عدد كبير جدا بالفعل من القضايا العالقة، بل سوف يتواصل رفع القضايا خلال عام ٢٠٠٨، خاصة أن مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية المشتركة واللجان التأديبية ستواصل عملها حتى نهاية العام.

وبناء على المتوسّطات السابقة، ومع مراعاة القضايا الجديدة المتوقعة خلال عام ٢٠٠٨، يُتوقع أن يكون هناك ما يزيد على ١٣٠ قضية معلقة أمام المحكمة الإدارية في نهاية عام ٢٠٠٨.

١٢٨ - ومن غير المرجح أن تكون محكمة الاستئناف في وضع يمكنها من النظر في أي قضايا حتى أواسط عام ٢٠٠٩، إذ إن دورتها الأولى سوف تُخصص للبت في النظام الداخلي وسائر الأمور التنظيمية. وإذا أثقلت محكمة الاستئناف في ذلك الوقت بعبء من القضايا يزيد كثيراً على ١٠٠ قضية منبثقة عن النظام القديم، لمعالجتها وفقاً للنظام الأساسي الحالي للمحكمة الإدارية، فإن ذلك سوف يؤخرها في واقع الأمر عن إدخال النظام الجديد لإقامة العدالة. وهو أمر من الواضح أنه غير مرغوب.

١٢٩ - ويقترح الأمين العام أن تُحال إلى محكمة المنازعات، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، جميع الدعاوى المرفوعة لدى المحكمة الإدارية الحالية والمعلقة اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. ويقترح الأمين العام، لجعل هذا الخيار عملياً أن يتم، كتدبير انتقالي، تعزيز محكمة المنازعات بثلاثة قضاة مخصصون وبعده من موظفي الدعم في عام ٢٠٠٩ من أجل الانتهاء من القضايا المتأخرة. ولما كان قضاة محكمة المنازعات يعملون كل الوقت وليس في دورتين سنويتين كما هو الحال بالنسبة إلى محكمة الاستئناف، فهي من ثم أقدر على معالجة عبء كبير من القضايا. ومن المزايا الأخرى إمكان تقسيم عبء القضايا على المواقع الثلاثة لمحكمة المنازعات. ومن شأن هذا المقترح تمكين محكمة الاستئناف الجديدة من أن تبدأ بصفحة عمل بيضاء، مركزة على دورها المنوط بها كمحكمة استئناف.

١٣٠ - وعليه، يُلتمس من الجمعية العامة الموافقة على ثلاثة مناصب مؤقتة، برتبة د-٢ للقضاة المخصصين، لتعزيز قدرة محكمة المنازعات لمدة سنة واحدة. وكما هو الحال بالنسبة لمناصب القضاة الأخرى، فسوف يقوم مجلس العدل الداخلي بفرز المرشحين. ويقتضي الأمر إضافة إلى ذلك توفير المساعدة المؤقتة العامة بموظفين قانونيين اثنين (ف-٢) وموظفين اثنين من فئة الخدمات العامة لمدة سنة واحدة.

١٣١ - ويلتمس الأمين العام من الجمعية العامة أن تبت في مسألة التدابير الانتقالية حتى يتسنى إدراج الصيغة المناسبة في النص النهائي للنظام الأساسي لمحكمة المنازعات والنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف.

المرفق الأول

مشروع النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

المادة ١

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

المادة ٢

١ - تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، على النحو المنصوص عليه في المادة ٣ (١) من هذا النظام الأساسي، ضد الأمم المتحدة، بما في ذلك صناديقها وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة:

(أ) للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو شروط العمل؛ أو

(ب) للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً.

٢ - تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من موظف يلتزم تعليق اتخاذ إجراءات بشأن قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعاً لتقييم إداري جاد. ويكون قرار محكمة الاستئناف بشأن هذه الدعاوى غير قابل للاستئناف.

٣ - تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من رابطة للموظفين، على النحو المنصوص عليه في المادة ٣ (٣) من هذا النظام الأساسي، ضد الأمم المتحدة أو صناديقها وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة:

(أ) لإنفاذ حقوق رابطات الموظفين، المعترف بها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين؛

(ب) لاستئناف قرار إداري يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو شروط العمل، باسم مجموعة موظفين بأسمائهم يحق لهم رفع هذه الدعاوى بموجب المادة ٢ (١) من هذا النظام، ويتأثرون بالقرار الإداري نفسه الناشئ عن الوقائع ذاتها؛ أو

(ج) لدعم استئناف مرفوع من موظف أو أكثر يحق لهم استئناف القرار الإداري نفسه بموجب المادة ٢ (١) (أ) من هذا النظام، وذلك بتقديم تلك الرابطة مذكرة باعتبارها صديقة للمحكمة أو بواسطة التدخل من قبلها.

٤ - في حالة قيام نزاع بشأن اختصاص محكمة المنازعات بموجب هذا النظام، تفصل المحكمة في المسألة.

٥ - كتدبير انتقالي، تختص محكمة المنازعات بالنظر في: (أ) القضايا المحالة إليها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ من أحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة التي أنشأتها الأمم المتحدة، أو من هيئة أخرى مماثلة ينشئها أحد الصناديق أو البرامج الخاضعة لإدارة مستقلة، و (ب) الدعاوى المرفوعة، إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، ولم تستعرضها المحكمة الإدارية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. ويكون قرار محكمة المنازعات بشأن أي دعوى تقع في إطار الفقرة الفرعية (ب) أعلاه غير قابل للاستئناف.

المادة ٣

١ - يجوز لكل من يلي من الأفراد رفع دعوى بموجب المادة ٢ (١) من هذا النظام:

(أ) أي موظف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة؛

(ب) أي موظف سابق من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة؛

(ج) أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة؛

(د) كل من يقوم بأداء عمل عن طريق خدمة شخصية يقدمها للأمانة العامة للأمم المتحدة أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، مهما كان نوع العقد الذي عينوا بموجبه، باستثناء المنتمين للفئات التالية:

١' العسكريون أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام؛

٢' المتطوعون (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة)؛

٣' المتدربون الداخليون؛

٤' النوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل (وهم الأفراد المقدمون إلى الأمم المتحدة من حكومة أو كيان آخر مسؤول عن دفع أجور خدمات هؤلاء الأفراد، ولا يخدمون في إطار أي نظام ثابت آخر)؛

٥' الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترون بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد أو متعهد أو شركة خدمات استشارية.

٢ - يجوز لموظف في الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة، أو صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، رفع طلب لوقف اتخاذ إجراءات بموجب المادة ٢ (٢) من هذا النظام الأساسي.

٣ - يجوز رفع الدعاوى بموجب المادة ٢ (٢) من هذا النظام الأساسي من جانب رابطة للموظفين معترف بها بموجب البند ٨-١ (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

المادة ٤

١ - تتألف محكمة المنازعات من ثلاثة قضاة متفرغين، وقاضيين يعملان لنصف الوقت.

٢ - تُعيّن القضاة الجمعية العامة من قائمة مرشحين يعدها مجلس العدل الداخلي المنشأ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢. ولا يجوز أن ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولي الاعتبار الواجب للتوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي.

٣ - لكي يكون الشخص مؤهلاً للتعين قاضياً، لا بد له مما يلي:

(أ) أن يكون ذا خلق رفيع؛

(ب) أن تكون لديه ١٠ سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية.

٤ - يُعيّن قضاة محكمة المنازعات لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. وكندبير انتقالي، يعمل لمدة ثلاث سنوات اثنان من القضاة المعيّنين في البداية (قاض متفرغ وآخر يعمل لنصف الوقت)، يحددان عن طريق القرعة، ويجوز إعادة تعيينهما في محكمة المنازعات ذاتها لفترة إضافية مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.

٥ - يشغل قاضي محكمة المنازعات المعين ليحل محل قاض لم تنته مدته المنصب للفترة المتبقية من مدة سلفه ويجوز إعادة تعيينه لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.

٦ - لا يحق لأي قاض سابق في محكمة المنازعات أن يعين بعد ذلك في أي منصب داخل الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر.

٧ - تنتخب محكمة المنازعات رئيساً لها.

- ٨ - يعمل القاضي في محكمة المنازعات بصفته الشخصية ويتمتع باستقلال كامل.
- ٩ - يتنحى القاضي في محكمة المنازعات عن النظر في أي قضية متى كانت تنطوي على تضارب في المصالح.
- ١٠ - لا يجوز إعفاء قاض في محكمة المنازعات من منصبه إلا من جانب الجمعية العامة ويكون ذلك في حالة ثبوت سوء السلوك أو انعدام الأهلية.
- ١١ - يجوز للقاضي في محكمة المنازعات أن يستقيل، من خلال إخطار الجمعية العامة بذلك عن طريق الأمين العام.

المادة ٥

يعمل بصفة اعتيادية في كل من نيويورك، وجنيف، ونيروبي، واحد من قضاة محكمة المنازعات المتفرغين الثلاثة. ويجوز للمحكمة أن تقرر عقد دورات في مراكز عمل أخرى، وفقا لما يقتضيه عبء القضايا.

المادة ٦

- ١ - يتخذ الأمين العام للأمم المتحدة الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل المحكمة.
- ٢ - تنشأ أقلام محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي، ويتألف كل منها من أمين للسجل ومن يلزم من الموظفين الآخرين.
- ٣ - تتحمل الأمم المتحدة نفقات محكمة المنازعات.
- ٤ - تقوم الأمانة العامة للأمم المتحدة بسداد التعويض الذي تحكم بدفعه محكمة المنازعات، أو تقوم بذلك، حسب مقتضى الحال، صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، أو الوكالات المتخصصة أو المنظمات أو الكيانات التي قبلت اختصاص محكمة المنازعات.

المادة ٧

- ١ - تضع محكمة المنازعات لائحتها، بما لا يخلّ بأحكام هذا النظام الأساسي.
- ٢ - تتضمن اللائحة أحكاما تتصل بما يلي:
 - (أ) تنظيم الأعمال؛
 - (ب) تقديم المذكرات، والإجراء الواجب إتباعه فيما يتصل بها؛

- (ج) إجراءات الحفاظ على السرية، وعدم مقبولية الإفادات الشفوية والخطية المدلى بها أثناء عملية الوساطة؛
- (د) تدخل أشخاص ليسوا أطرافا في القضية ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛
- (هـ) جلسات الاستماع؛
- (و) نشر الأحكام؛
- (ز) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل محكمة المنازعات.

المادة ٨

١ - تقبل الدعوى:

- (أ) إذا كانت محكمة المنازعات مختصة بالنظر والبت في الدعوى، عملا بالمادة ٢ من هذا النظام الأساسي؛
- (ب) إذا كان يحق للمدعي رفع الدعوى، عملا بالمادة ٣ من هذا النظام الأساسي؛
- (ج) إذا كان المدعي قد سبق له تقديم القرار الإداري المطعون فيه لكي يتم تقييمه إداريا، حيثما تطلب الأمر ذلك؛
- (د) إذا رفعت الدعوى قبل انقضاء المهلة المعمول بها على النحو الوارد أدناه، ما لم تعلق محكمة المنازعات شرط المهلة أو تتنازل عن هذا الشرط:
- ١' في الحالات المطلوب فيها تقديم طلب لإجراء تقييم إداري، ترفع الدعوى:
- (أ) في غضون ٣٠ يوما من تلقي المدعي الرد المتعلق بالتقييم الإداري؛
- (ب) في غضون ٣٠ يوما من تاريخ انتهاء فترة الـ ٤٥ يوما الممنوحة لتلقي الرد المتعلق بالتقييم الإداري، في حالة عدم تقديم رد؛
- ٢' في الحالات غير المطلوب فيها تقديم طلب لإجراء تقييم إداري، ترفع الدعوى في غضون ٣٠ يوما من الإخطار بتلقي المدعي للقرار الإداري.

- ٢ - لا تقبل الدعوى متى تمت تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه، من خلال اتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة. غير أنه يجوز للمدعي رفع دعوى للإلزام بتنفيذ الاتفاق المذكور، وتقبل الدعوى في حالة عدم تنفيذ الاتفاق في التوقيت المناسب أو وفقا لأحكامه.
- ٣ - يجوز لمحكمة المنازعات أن تعلق أو تتخلى عن المهل المحددة لأي قضية.
- ٤ - لا يترتب على رفع الدعوى تعليق تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه.
- ٥ - ترفع الدعوى بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة.
- ٦ - كتدبير انتقالي، لا بد أيضا من الالتزام في القضايا التي تحال في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، عملا بالمادة ٢ (٥) من هذا النظام الأساسي، بالمهل الممنوحة فيما يخص التدابير الانتقالية السارية على تلك القضايا، التي ينص عليها بصورة منفصلة. في نشرة إدارية.

المادة ٩

- ١ - يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بتقديم ما تراه ضروريا من مستندات أو أدلة أخرى.
- ٢ - تقرر محكمة المنازعات ما إذا كان من المطلوب مثول المدعي بشخصه أمام المحكمة في أثناء سير الإجراءات الشفوية، والسبل المناسبة للوفاء بشرط مثول الفرد بشخصه.
- ٣ - تباشر محكمة المنازعات الإجراءات الشفوية في جلسات علنية، ما لم تقرر المحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي من طرفي القضية، أن ثمة ظروفًا تقتضي أن تكون الجلسات مغلقة.

المادة ١٠

- ١ - تعلق محكمة المنازعات سير الدعوى في أي قضية بناء على طلب الطرفين المعنيين بتلك الدعوى.
- ٢ - يجوز لمحكمة المنازعات في أي وقت أثناء مداولاتها أن تأمر باتخاذ التدابير التالية، وهي تدابير نهائية وغير قابلة للاستئناف:
 - (أ) إصدار أمر مؤقت لتوفير وسيلة انتصاف مؤقتة لأي من الطرفين، بما في ذلك تعليق الإجراءات الخاصة بالقرار الإداري المطعون فيه؛
 - (ب) إحالة القضية للوساطة.

٣ - قبل البت في الجوانب الموضوعية للقضية، يجوز لمحكمة المنازعات، إذا خلصت إلى أنه لم تتم مراعاة أحد الإجراءات ذات الصلة، المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو المنشورات الإدارية السارية، أن تأمر ببرد القضية لاتخاذ الإجراء المطلوب أو تصحيحه. وفي تلك الحالات، يجوز لمحكمة المنازعات أن تأمر بدفع تعويض لقاء التأخير في الإجراءات لا يتجاوز ما يعادل المرتب الأساسي الصافي لمدة ثلاثة أشهر.

٤ - في الحالات التي ترى فيها محكمة المنازعات أن الدعوى تستند إلى أسس وجيهة، يجوز لها أن تأمر بواحد أو أكثر من الإجراءات التالية:

(أ) إلغاء القرار الإداري المطعون فيه أو الأمر بالتنفيذ العيني، شريطة أن تقوم محكمة المنازعات أيضا في الحالات التي يتعلق فيها ذلك القرار بتعيين أو ترقية أو إنهاء تعيين، بتحديد مبلغ للتعويض يجوز للمدعى عليه أن يختار دفعه كبديل لإلغاء القرار المذكور أو الأمر بالتنفيذ العيني؛

(ب) سداد تعويض لا يتجاوز ما يعادل الأجر الأساسي الصافي للمدعى لمدة سنتين. ولكن يجوز لمحكمة المنازعات في حالات استثنائية أن تأمر بدفع تعويض أعلى، على أن تبين أسباب ذلك القرار.

(ج) سداد الفوائد؛

(د) سداد التكاليف.

٥ - في الحالات التي ترى فيها محكمة المنازعات أن أحد الأطراف قد أساء استغلال الإجراءات أمام المحكمة على نحو يبيّن، يجوز لها أن تحمل ذلك الطرف قيمة التكاليف.

٦ - لا يجوز لمحكمة المنازعات أن تحكم بدفع تعويضات اتعاضية أو عقابية.

٧ - يجوز لمحكمة المنازعات إحالة القضايا الملائمة إلى الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، من أجل إمكانية اتخاذ إجراءات لإنفاذ المساءلة.

٨ - تصدر أحكام محكمة المنازعات في المعتاد من جانب قاض وحيد. ويجوز للمحكمة أن تقرر إحالة إحدى القضايا إلى فريق من ثلاثة قضاة لإصدار حكم فيها.

المادة ١١

١ - تصدر محكمة المنازعات أحكامها في صورة خطية ومشفوعة بالحججيات التي تستند إليها.

- ٢ - تكون مداوالات محكمة المنازعات سرية.
- ٣ - تكون الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ملزمة للطرفين.
- ٤ - تصاغ الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين تودعان في محفوظات الأمم المتحدة.
- ٥ - ترسل نسخة من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات إلى كل طرف في القضية.
- ٦ - يتولى قلم محكمة المنازعات نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة وإتاحتها بصورة عامة.

المادة ١٢

- ١ - يجوز لأي من الطرفين أن يرفع دعوى أمام محكمة المنازعات لإعادة النظر في حكم ما على أساس اكتشاف واقعة حاسمة، كانت لدى إصدار الحكم مجهولة لدى المحكمة وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ناشئاً عن الإهمال. ويتعين رفع الدعوى في غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم.
- ٢ - يجوز لمحكمة المنازعات أن تقوم في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي طرف، بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية.
- ٣ - يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة المنازعات تفسير أحد الأحكام أو الأمر بتنفيذه.

المادة ١٣

يجوز تعديل هذا النظام الأساسي بقرار من الجمعية العامة.

المرفق الثاني

مشروع النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

المادة ١

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

المادة ٢

١ - تختص المحكمة بالنظر والبت في دعاوى الاستئناف التي ترفع بشأن أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والتي يؤكد فيها على أن محكمة المنازعات قامت بأي من الأفعال التالية:

(أ) تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛

(ب) لم تمارس الولاية المنوطة بها؛

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

(د) أخطأت بشأن مسألة قانونية؛

(هـ) أخطأت بشأن واقعة مادية.

٢ - يجوز لأي من طرفي أحد الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات (أي المدعي أو المدعى عليه) أو لمن يخلف ذلك الطرف رفع دعوى للاستئناف.

٣ - تفصل محكمة الاستئناف في مسألة اختصاصها.

٤ - تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبت في الدعاوى المتعلقة، بمخالفة النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، نتيجة لقرار اتخذته المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يقوم برفعها من يلي:

(أ) أي موظف تابع لأي منظمة عضو في صندوق المعاشات التقاعدية قبلت

اختصاص محكمة الاستئناف في قضايا صندوق المعاشات التقاعدية، يكون مستوفيا لشروط الاشتراك في الصندوق بموجب المادة ٢١ من نظامه الأساسي، حتى وإن انتهت خدمته، وأي شخص يخلف ذلك الموظف في حقوقه عند وفاته؛

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

٥ - تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبث في الدعاوى المرفوعة ضد الوكالات المتخصصة الداخلة في علاقة مع الأمم المتحدة، وفقا لأحكام المادتين ٥٧ و ٦٣ من الميثاق، أو المنظمات أو الكيانات الدولية الأخرى المنشأة بمعاهدات وتشارك في النظام الموحد لشروط الخدمة، وذلك في حالة وجود اتفاق خاص مبرم بين الوكالة أو المنظمة المعنية أو الكيان المعني والأمين العام للأمم المتحدة لتحديد اختصاص محكمة الاستئناف. ويتعين أن ينص ذلك الاتفاق على أن تكون تلك الوكالات أو المنظمات أو الكيانات ملزمة بالأحكام التي تصدرها محكمة الاستئناف، وأن تتحمل مسؤولية دفع أي تعويضات تحكم بها محكمة الاستئناف لصالح أي موظف يعمل لديها، كما يتعين أن يتضمن ذلك الاتفاق، فيما يتضمن، أحكاما تتعلق باشتراك الوكالات أو المنظمات أو الكيانات المعنية في الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل المحكمة، وبمشاركتها في تقاسم نفقات المحكمة.

المادة ٣

- ١ - تتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة.
- ٢ - تعين القضاة الجمعية العامة من قائمة مرشحين يعدها مجلس العدل الداخلي المنشأ عملا بقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢. ولا يجوز أن ينتمي قاضيان إلى جنسية واحدة. ويولي الاعتبار الواجب للتوازن بين الجنسين والتوازن الإقليمي.
- ٣ - لكي يكون الشخص مؤهلا للتعيين قاضيا، لا بد له مما يلي:
 - (أ) أن يكون ذا خلق رفيع؛
 - (ب) أن تكون لديه ١٥ سنة على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية.
- ٤ - يعين قضاة محكمة الاستئناف لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. وتدير انتقالي، يعمل لمدة ثلاث سنوات ثلاثة من القضاة المعيّنين في البداية، يحدّدون عن طريق القرعة، ويجوز إعادة تعيينهم في محكمة الاستئناف ذاتها لفترة إضافية مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.
- ٥ - يشغل قاضي محكمة الاستئناف المعين ليحل محل قاض لم تنته مدته، المنصب لفترة المتبقية من مدة سلفه ويجوز إعادة تعيينه لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد.

- ٦ - لا يحق لأي قاض في محكمة الاستئناف أن يعين في أي منصب داخل الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر.
- ٧ - تنتخب محكمة الاستئناف رئيساً لها ونائبين للرئيس.
- ٨ - يعمل القاضي في محكمة الاستئناف بصفته الشخصية ويتمتع باستقلال كامل.
- ٩ - يتنحى القاضي في محكمة الاستئناف عن النظر في أي قضية متى كانت تنطوي على تضارب في المصالح.
- ١٠ - لا يجوز إعفاء قاض في محكمة الاستئناف من منصبه إلا من جانب الجمعية العامة ويكون ذلك في حالة ثبوت سوء السلوك أو انعدام الأهلية.
- ١١ - يجوز للقاضي في محكمة الاستئناف أن يستقيل، من خلال إخطار الجمعية العامة بذلك عن طريق الأمين العام.

المادة ٤

- ١ - تعقد محكمة الاستئناف دورات عادية في مواعيد تحددها لائحتها، رهنا بوجود عدد من القضايا يكفي، في نظر الرئيس، لتبرير عقد الدورة.
- ٢ - يجوز للرئيس أن يدعو إلى عقد دورات استثنائية، حسب ما يقتضيه عبء القضايا.

المادة ٥

- ١ - يتخذ الأمين العام للأمم المتحدة الترتيبات الإدارية اللازمة لعمل محكمة الاستئناف.
- ٢ - ينشأ قلم محكمة الاستئناف في نيويورك، ويتألف من أمين للسجل ومن يلزم من الموظفين الآخرين.
- ٣ - تتحمل الأمم المتحدة نفقات محكمة الاستئناف.
- ٤ - تقوم الأمانة العامة للأمم المتحدة بسداد التعويض الذي تحكم بدفعه محكمة الاستئناف، أو تقوم بذلك، حسب مقتضى الحال، صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، أو الوكالات المتخصصة أو المنظمات أو الكيانات التي قبلت اختصاص محكمة الاستئناف.

المادة ٦

- ١ - تضع محكمة الاستئناف لائحتها، بما لا يخلّ بأحكام هذا النظام الأساسي.

٢ - تتضمن اللائحة أحكاماً تتصل بما يلي:

- (أ) انتخاب الرئيس ونائبيه؛
- (ب) تشكيل المحكمة لعقد دوراتها؛
- (ج) تنظيم الأعمال؛
- (د) تقديم المذكرات، والإجراء الواجب إتباعه فيما يتصل بها؛
- (هـ) إجراءات الحفاظ على السرية، وعدم مقبولية الإفادات الشفوية والخطية المدلى بها أثناء عملية الوساطة؛
- (و) تدخل أشخاص ليسوا أطرافاً في القضية ممن قد يمس الحكم حقوقهم؛
- (ز) جلسات الاستماع؛
- (ح) نشر الأحكام؛
- (ط) المسائل الأخرى المتعلقة بعمل محكمة الاستئناف.

المادة ٧

١ - يقبل الاستئناف:

- (أ) إذا كانت محكمة الاستئناف مختصة بالنظر والبت في الاستئناف، عملاً بالمادة ٢ (١) من هذا النظام الأساسي؛
- (ب) إذا كان يحق للمستأنف رفع الاستئناف، عملاً بالمادة ٢ (٢) من هذا النظام الأساسي؛
- (ج) إذا رفع الاستئناف في غضون خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تلقي حكم محكمة المنازعات، أو إذا علقت محكمة الاستئناف الشرط المتعلق بالمهلة الزمنية أو تنازلت عنه.

٢ - لأغراض الدعاوى المرفوعة بشأن مخالفة النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، نتيجة لقرار اتخذته المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، تقبل الدعاوى إذا رفعت في غضون تسعين يوماً من تلقي قرار المجلس.

- ٣ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن تقرر تعليق الشرط المتعلق بالمهل الزمنية أو التنازل عنه في أي قضية.
- ٤ - لا يترتب على رفع دعاوى الاستئناف وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه.
- ٥ - يرفع الاستئناف وغيره من الدعاوى بأي لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة.

المادة ٨

- ١ - لمحكمة الاستئناف أن تأمر بتقديم ما تراه ضروريا من مستندات أو أدلة أخرى.
- ٢ - تقرر محكمة الاستئناف ما إذا كان من المطلوب مثول رافع الاستئناف بشخصه أمام المحكمة أثناء سير الإجراءات الشفوية، والسبل المناسبة للوفاء بشرط مثول الفرد بشخصه.
- ٣ - للقضاة المكلفين بالنظر في إحدى القضايا أن يقرروا عقد جلسات استماع من عدمه.
- ٤ - تباشر محكمة الاستئناف الإجراءات الشفوية في جلسات علنية، ما لم تقرر محكمة الاستئناف بمبادرة منها أو بناء على طلب أي الطرفين أن الظروف تقتضي أن تكون الإجراءات سرية.

المادة ٩

- ١ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن تأمر، فيما تأمر، بما يلي:
 - (أ) إلغاء القرار المطعون فيه؛
 - (ب) التنفيذ العيني؛
 - (ج) التعويض؛
 - (د) سداد الفوائد؛
 - (هـ) سداد التكاليف.
- ٢ - في الحالات التي ترى فيها محكمة الاستئناف أن أحد الأطراف قد أساء استغلال عملية الاستئناف على نحو يبين، يجوز لها أن تحمل ذلك الطرف قيمة التكاليف.
- ٣ - لا يجوز لمحكمة الاستئناف أن تحكم بدفع تعويضات اتعاضية أو عقابية.
- ٤ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن تأمر باتخاذ تدابير مؤقتة و/أو بالانتصاف الجزري؛

٥ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن ترد القضية إلى محكمة المنازعات وأن تقرر في سياق حكمها برد القضية للحكم بدفع تعويض لقاء تأخير الإجراءات، على ألا يتجاوز ما يعادل صافي المرتب الأساسي لثلاثة أشهر.

٦ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن تحيل القضايا المناسبة إلى الأمين العام أو إلى الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي تدار بشكل مستقل من أجل اتخاذ ما يمكن لإنفاذ إجراءات المساءلة.

المادة ١٠

١ - يقوم بصفة اعتيادية فريق من ثلاثة قضاة باستعراض القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف، ويبت في هذه القضايا بأغلبية الأصوات.

٢ - إذا رأى رئيس المحكمة أو أي اثنين من القضاة الذين يقومون بنظر أية قضية بعينها أن تلك القضية تثير مسألة قانونية ذات أهمية، جاز لهم في أي وقت قبل النطق بالحكم، إحالة القضية إلى المحكمة بكامل أعضائها للنظر فيها. ويكتمل النصاب القانوني في تلك الحالات بخمسة قضاة.

٣ - تصدر محكمة الاستئناف أحكامها في صورة خطية ومشفوعة بالحججيات التي تستند إليها.

٤ - تكون مداوالات محكمة الاستئناف سرية؛

٥ - تكون الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ملزمة للطرفين.

٦ - رهنا بأحكام المادة ١١ من هذا النظام الأساسي، تكون الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف نهائية وغير قابلة للاستئناف.

٧ - تصاغ الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، في نسختين أصليتين تودعان في محفوظات الأمم المتحدة.

٨ - ترسل نسخة من الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف إلى كل طرف في القضية.

٩ - يتولى قلم محكمة الاستئناف نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة وإتاحتها بصورة عامة.

المادة ١١

١ - يجوز لأي من الطرفين أن يرفع دعوى أمام محكمة الاستئناف لإعادة النظر في حكم ما على أساس اكتشاف واقعة حاسمة، كانت لدى إصدار الحكم مجهولة لدى محكمة الاستئناف وكذلك لدى الطرف المطالب بإعادة النظر في الحكم، شريطة ألا يكون الجهل بتلك الواقعة ناشئاً عن الإهمال. ويتعين رفع الدعوى في غضون سنة واحدة من تاريخ صدور الحكم.

٢ - يجوز لمحكمة الاستئناف أن تقوم في أي وقت، من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أي طرف، بتصحيح أي أخطاء كتابية أو حسابية.

٣ - يجوز لأي من الطرفين أن يطلب إلى محكمة الاستئناف تفسير أحد الأحكام أو الأمر بتنفيذه.

المادة ١٢

يجوز تعديل هذا النظام الأساسي بقرار من الجمعية العامة.