

Distr.: General
8 August 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون

البندان ١٣٤ و ١٤٣ من جدول الأعمال المؤقت*

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بقراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣ إنشاء نظام لإقامة العدل في الأمم المتحدة يكون مستقلا شفافا مهنيا لامركزي يتمتع بما يكفي من الموارد. وقد دخل هذا النظام حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

ومن دواعي سرور الأمين العام أن الجمعية العامة أعربت في قرارها ٢٥١/٦٥ عن تقديرها الإيجابي لتنفيذ النظام الجديد، حيث أحاطت علما بالإنجازات التي حققها هذا النظام، بما في ذلك فصله في القضايا القديمة والجديدة، وأشادت بجميع من شارك في إدارة عملية الانتقال من النظام السابق أو في تنفيذ النظام الحالي.

* A/66/150.



كما اعترفت الجمعية العامة بالطابع المتطور للنظام الجديد وأشارت إلى أن التقدم فيه يتطلب رصدا متأنيا يضمن بقاءه على اتساق مع المبادئ الناظمة الواردة في القرارات التي أنشأته، وهي أن يكون النظام مستقلا شفافا مهنيا لامركزي يتمتع بما يكفي من الموارد، ومع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والإجراءات الواجبة، بحيث يضمن احترام حقوق الموظفين والتزاماتهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء.

وفي هذا التقرير، يصف الأمين العام الإنجازات التي حققها النظام الجديد لإقامة العدل خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهي من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١. ويظهر تصريف القضايا عبر جميع مراحل النظام الرسمي، الاستمرار في تحقيق تحسن ملحوظ في الكفاءة. فخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تلقت وحدة التقييم الإداري ٣٩٠ طلبا للاستعراض وتمكنت من إغلاق أو حل ٢٨١ مسألة. وقام مكتب تقديم المسألة القانونية للموظفين بحل نحو ثلث ما يزيد عن ٨٥٠ قضية كان مسؤولا عنها خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١. كما قامت المكاتب التي تمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بمعالجة عدد من القضايا نتج عنها ١٩٥ حكما. أما مكتب الشؤون القانونية فقد عالج قضايا نتج عنها ٩٠ حكما في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

على أن نجاح النظام وإنتاجية المكاتب التي تخدمه أدى إلى إجهادات صعبة أثقلت كاهل الموارد المالية والبشرية في هذه المكاتب والوحدات. وكما أوضح الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين (A/65/373 و Coor.1)، فإن هناك حاجة إلى تعزيز كبير لعدد من المجالات للتمكن من الحفاظ على وتيرة العمل الحالية ومن الاستمرار في تنفيذ جميع الولايات التي عهدت بها الجمعية العامة للنظام الجديد.

وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥١/٦٥، أن يقدم بيانات ومعلومات عن سير عمل النظام الجديد وما يتصل بذلك من مسائل. وقدم هذا التقرير استجابة موحدة لهذه الطلبات.

إضافة لذلك، يتضمن التقرير طلبا لمراد إضافية تبلغ ٩٠٠ ٦٥٧ ٨ دولار (قبل إعادة احتساب التكلفة) في إطار الأبواب ١ و ٨ و ١٩ و ٢٩ ألف و ٢٩ جيم و ٢٩ هاء و ٢٩ زاي و ٣٧ من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، وذلك على ضوء الخبرة المكتسبة حتى اليوم.

المحتويات

الصفحة	
٤	أولا - نظرة عامة
٥	ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل
٥	ألف - وحدة التقييم الإداري
٩	باء - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
١٨	جيم - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
٢٢	دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٢٦	هاء - مكتب المدير التنفيذي
٣٠	واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه
٥١	ثالثا - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل
٥١	ألف - لمحة عامة
٥١	باء - الردود
٦٦	رابعا - المسائل المتصلة باستعراض الجمعية العامة للنظامين الأساسيين للمحكمتين
٦٦	ألف - مقدمة
٦٧	باء - لائحة المحكمتين
٨٠	خامسا - الاحتياجات من الموارد
٨٣	سادسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب أن تتخذها الجمعية العامة

المرفقات

٨٥	الأول - مقترحات من أجل إنشاء آلية يمولها الموظفون لتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين .
٩٣	الثاني - مقترح يتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين
١٠٥	الثالث - التعويضات التي حكمت بها وحدة التقييم الإداري ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

أولا - نظرة عامة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بقراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، نظاما جديدا لإقامة العدل. ويقوم النظام على محكمتين هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. ويعمل في المحكمتين قضاة مختصون ويساندهما في عملهما أقلام في جنيف ونيروبي ونيويورك. وانطلاقا من رأي الجمعية العامة القائل بوجود تقديم المساعدة القانونية للموظفين، يشمل النظام الجديد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الذي يعمل فيه موظفون قانونيون من الفئة الفنية في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي ونيويورك. وضمانا لاستقلال النظام، يدير مكتب إقامة العدل عناصر النظام الرسمي ويقدم الدعم الإداري والتشغيلي والتقني للمحكمتين ولأقلامهما ولمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وكذلك لمجلس العدل الداخلي.

٢ - وتجري التقييمات الإدارية، وهي تشكل الخطوة الإلزامية الأولى من خطوات النظام الرسمي لإقامة العدل، في إطار إدارة الشؤون الإدارية وفي الصناديق والبرامج التي تدار بصورة منفصلة. وتقوم وحدة التقييم الإداري التابعة لإدارة الشؤون الإدارية والتي يعمل فيها موظفون قانونيون من الفئة الفنية، بإجراء الاستعراض الأول للقرار المطعون فيه. والوحدة مصممة بحيث تعطي للإدارة الفرصة لتصحيح أي قرار غير سليم أو تقديم لها الحلول المقبولة في الحالات التي يعتبر القرار المتخذ فيها معيبا، وهي بالتالي تقلل من عدد القضايا التي تنتقل إلى التقاضي الرسمي. وهناك آليات مماثلة موجودة في الصناديق والبرامج.

٣ - وقد تطلّب تعزيز مهنية النظام، بالإضافة إلى زيادة عدد القضايا، أن تقوم المكاتب والوحدات التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه بتقديم قدر أكبر بكثير من الخدمات وبوتيرة متزايدة تماما.

٤ - ويستمر النظام في إحراز تقدم في معالجة عدد القضايا الكبير التي أحيلت إليه من هيئات النظام السابق المختلفة. وعملا على تفادي إرهاق النظام الجديد بالقضايا المتراكمة، عينت الجمعية العامة ثلاثة قضاة مخصصين للعمل في محكمة المنازعات، فضلا عن الموظفين القانونيين المكلفين بدعمهم.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - وحدة التقييم الإداري^(١)

٥ - تقع وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية وهي الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. وتمثل الوظائف الأساسية للوحدة فيما يلي: (أ) إجراء تقييمات إدارة عاجلة للقرارات الإدارية المطعون فيها والمتعلقة بعقود العمل أو شروط الخدمة؛ (ب) مساعدة وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية على تقديم ردود سريعة معللة للموظفين الذين يطلبون تقييما إداريا، فيما يتعلق بنتيجة التقييم؛ (ج) مساعدة وكيل الأمين العام على ضمان المساءلة الإدارية من خلال التكفل بامثال المديرين لمسؤولياتهم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمالية في المنظمة.

٦ - ومنذ بداية وحدة التقييم الإدارية في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ وفي ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تلقت الوحدة ما مجموعه ٨٢٣ قضية، منها ١٨٤ قضية في ٢٠٠٩ و ٤٢٧ قضية في ٢٠١٠ و ٢١٢ قضية في ٢٠١١. ومن أصل هذه القضايا الـ ٨٢٣ الواردة، أنهت الوحدة وأقفلت ٦٦٥ قضية. وحتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كانت الوحدة قد أوصت بدفع التعويضات في ١٨ قضية، بقيمة بلغت ٤٤ ٣٣٩ ١٨٣ دولارا. وترد في المرفق الثالث لهذا التقرير تفاصيل هذا المبلغ.

٧ - وتتيح عملية التقييم الإداري للإدارة الفرصة لتجنب الدخول في مقاضاة لا موجب لها أمام محكمة المنازعات، مما يحقق للمنظمة بالتالي قدرا كبيرا من التوفير في التكلفة. فنحو ٣٦ في المائة من القضايا التي تم تلقيها وإغلاقها في الوحدة خلال عام ٢٠١٠ سويت من خلال جهود التسوية السلمية التي توصلت إليها الوحدة بنفسها أو توصل إليها مكتب أمين المظالم، أو من خلال مفاوضات ثنائية بين الإدارة والموظفين المعنيين.

٨ - وقد اعتمد الأمين العام القرار المطعون فيه في نحو ٨٤ في المائة من القضايا المقدمة إلى الوحدة والتي لم يتم التوصل إلى حل غير رسمي لها، وذلك بعد أن قررت الوحدة أن القرار يتفق مع قواعد المنظمة والاجتهادات القضائية المتعلقة بالأمر.

٩ - وتمشيا مع قرار الجمعية العامة القاضي، في جملة أمور، بإنشاء نظام شفاف لإقامة العدل (القرار ٦١/٢٦١)، وفي الحالات التي أوصت فيها الوحدة بتثبيت قرار إداري مطعون فيه، تم إرسال رد معلن خطي إلى الموظف يبين الأساس الذي استند إليه التقييم

(١) تجري الصناديق والبرامج التي تدار بصورة منفصلة تقييماتها الإدارية بصورة مستقلة.

الإداري، بما في ذلك وقائع القضية، وخلاصة تعليقات متخذ القرار على القضية، وقواعد المنظمة والسوابق القضائية التي تنطبق على الأمر، وشرح الأسباب التي جعلت الوحدة تعتبر أن القرار المطعون فيه يتفق مع القواعد والسوابق القضائية التي تنطبق، والقرار النهائي الصادر عن الأمين العام. وتتبع الصناديق والبرامج منهجية مماثلة في عملية التقييم الإداري لديها.

١٠ - ويتمتع الموظفون بحق قانوني يأخذ قضاياهم إلى محكمة المنازعات للتقاضي بعد الانتهاء من عملية التقييم الإداري (القرار ٦٢/٢٢٨، الفقرة ٥١). وتعتبر وحدة التقييم الإداري أن من المرجح أن الموظفين الذين يلجأون إلى النظام الرسمي بسبب ما يتصورونه من افتقار إلى الشفافية في عملية اتخاذ القرار الإداري، سيقرون عدم المضي إلى محكمة المنازعات إذا شعروا أن عملية التقييم الإداري تتصف بالحيطة والموضوعية والدقة. كما ترى الوحدة أن الرد المعلن الخطي الذي يحصل عليه الموظفون عند انتهاء عملية التقييم الإداري يشكل أداة هامة للتدليل على مصداقية عملية هذا التقييم على وجه خاص، بل ومصداقية النظام الجديد لإقامة العدل بصورة عامة. وتشارك الصناديق والبرامج في هذا الرأي.

١١ - ولتحديد عدد الموظفين الذين يلجأون إلى محكمة المنازعات بعد تلقي التقييم الإداري الذي يثبت القرار الإداري المطعون فيه، تعمل وحدة التقييم الإداري مع مكتب إقامة العدل على تنفيذ آلية للتتبع.

١٢ - وبتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت نسبة القضايا التي نظرت فيها محكمة المنازعات في أعقاب تقييم إداري وحكمت فيها بما يتفق مع توجيه الوحدة قد بلغت ٨٣ في المائة. ومع أن هناك مسائل قانونية أساسية لا يزال يتعين على المحكمة أن تبت فيها، وأن الوحدة لا تتمتع إلا بقدرات محدودة في مجال البحث عن الحقائق، فإن درجة التشابه لها دلالتها ويمكن اعتبارها دليلاً على حيطة الوحدة وموضوعيتها ودقتها.

١٣ - وتجري الوحدة، في سياق المساعدة التي تقدمها لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، استعراضات دورية لعدد القضايا لديها بغية تحديد الاتجاهات والمسائل الخاصة بالنظام، وهو ما تعرضه في تقاريرها. كما تقدم الوحدة خدمات الأمانة لوكيل الأمين العام في تجميع دليل الدروس المستفادة الموجهة للمديرين والمذكرات التوجيهية التي تعمم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات. ويشمل دليل الدروس المستفادة استعراضاً للاجتهادات القضائية المنبثقة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وهو يدرس كيفية تفسير المحكمتين للقواعد الداخلية للمنظمة وتطبيقهما لها. وفي عام ٢٠١٠، نشر وكيل الأمين العام جزأين من دليل الدروس المستفادة. وفي نيسان/أبريل ٢٠١١، عمم مذكرة توجيهية ومن المتوقع أن يعمم جزءاً آخر من دليل الدروس المستفادة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١١.

الحدود الزمنية القانونية

١٤ - يُشترط أن تكتمل التقييمات الإدارية خلال فترة لا تتجاوز ٣٠ يوما تقويميا في المقر و ٤٥ يوما تقويميا في المكاتب البعيدة عن المقر، من تقديم الطلب (قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٥٤) ويمكن تمديد المواعيد النهائية في حال إحالة المسائل إلى مكتب أمين المظالم في شروط يحددها الأمين العام.

١٥ - وقد ورد في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/65/557، الفقرة ١٦). أنه يتعين بذل كل جهد ممكن للتوصل إلى تسوية للقضايا قبل أن يلجأ الموظفون إلى المقاضاة، وأن وظيفة التقييم الإداري تشكل فرصة هامة للقيام بذلك من خلال تمكينها من معالجة القرارات الإدارية المعيبة.

١٦ - وتمشيا مع توجيهات اللجنة الاستشارية، في الحالات التي تخلص فيها وحدة التقييم الإداري إلى أن القرار المطعون فيه لا يتفق مع القواعد الداخلية للمنظمة والتي يؤيد فيها وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية تسوية غير رسمية، تعمل الوحدة على تيسير التوصل إلى تسوية مباشرة بين الطرفين. وقد وجدت اللجنة، على ضوء تجربتها، أن التسوية غير الرسمية تتطلب مشاورات واسعة بين الطرفين وكثيرا ما تتطلب قدرا من الوقت يزيد عن الأطر الزمنية القانونية المحددة للتقييمات الإدارية. ومع ذلك، لا توجد أية أحكام قانونية تمكن الأمين العام من تعليق عملية التقييم الإداري بموافقة الطرفين في الحالات التي تقوم فيها الوحدة بتيسير تسوية غير رسمية. وتتفق الصناديق والبرامج مع هذا الرأي غير أنها تلاحظ أن النجاح كان حليفها في بلوغ التسوية بموافقة الطرفين.

١٧ - وعلى الشاكلة نفسها، لا توجد أية أحكام قانونية لتمديد المواعيد النهائية لإنهاء التقييمات الإدارية في الحالات التي يتقدم فيها الموظفون بوثائق تكميلية بعد أن يقدموا طلبهم للتقييم الإداري، سواء بمبادرة منهم أو بناء على طلب من الوحدة.

١٨ - وتعتبر الوحدة أن التقيّد الصارم بالأطر الزمنية القانونية يمكن أن يؤدي إلى تلقي الموظفين تقييمات إدارية غير كاملة أو غير دقيقة، وبالتالي إلى لجوئهم إلى محكمة المنازعات دون ما يوجب ذلك. ولتفادي هذه النتيجة، فإن الممارسة الحالية لدى الوحدة تتمثل في تمديد الموعد النهائي للموظف عملا على تيسير تسوية غير رسمية أو في الحالات التي تتطلب تقديم الموظف أو الإدارة لوثائق إضافية للتمكن من استكمال عملية التقييم الإداري بصورة سلمية. وتعتبر الوحدة أن القضايا تنتهي في الوقت المناسب إما عندما تنتهي ضمن الإطار الزمني القانوني ذي الصلة أو عندما تنتهي ضمن إطار زمني يوافق عليه الموظف بغية

تيسير التوصل إلى تسوية غير رسمية أو للحصول على معلومات إضافية تضمن التقييم الإداري الشامل. وتتفق الصناديق والبرامج مع هذا الرأي، وهي تشير إلى أن النجاح كان حليفها في الوفاء بالمواعيد النهائية القانونية في جميع الحالات حتى اليوم.

١٩ - ويتألف قوام موظفي وحدة التقييم الإداري من رئيس (برتبة ف-٥) مسؤول أمام مدير مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، ومن موظفين قانونيين (برتبة ف-٤) وموظف قانوني واحد (برتبة ف-٤) (مساعدة مؤقتة عامة) وثلاثة مساعدين قانونيين (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). غير أن موارد الموظفين الحاليين في الوحدة لا تكفي للوفاء بولايتها وقد اضطرت إلى ملء وظيفة موظف قانوني إضافية على أساس مؤقت من خلال التمويل على أساس السلطة التقديرية المحدودة الخاصة بالميزانية، وذلك اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠١٠.

٢٠ - وتعتبر الوحدة أن إضافة وظيفة موظف قانوني ثالثة برتبة ف-٣ لها ما يبررها استناداً إلى عدد القضايا التي تم تلقيها خلال ما يقارب السنتين من عملها. وتدلل الأرقام على أن عدد مستخدمي النظام الجديد لإقامة العدل أعلى من عدد مستخدمي النظام السابق. إضافة لذلك، وعلى أساس البيانات المأخوذة من حجم العمل، تتوقع الوحدة أن تتلقى في عام ٢٠١١ عدداً من القضايا يماثل على الأقل ما تلقتة عام ٢٠١٠ (نحو ٤٢٧ قضية).

٢١ - وفيما يتعلق بالقضايا الـ ١٨٤ التي وردت في عام ٢٠٠٩، لاحظت الوحدة وجود انخفاض بنسبة ٢٣ في المائة في عدد القضايا المقدمة في الربع الرابع من عام ٢٠٠٩ بالمقارنة بعدد القضايا المقدمة في الربع الثالث من تلك السنة. وفيما يتعلق بالقضايا الـ ٤٢٧ المقدمة في عام ٢٠١٠، لاحظت الوحدة زيادة متواصلة في عدد القضايا المقدمة في الربعين الأولين من عام ٢٠١٠ أعقبهما انخفاض في عدد القضايا المقدمة في الربعين الثالث والرابع من تلك السنة. وفي هذا الصدد، لاحظت الوحدة أن ٥٧ في المائة من القضايا المقدمة في ٢٠١٠ قدمت في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ و ٤٣ في المائة قدمت في الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، غير أن الانخفاض الأكبر في عدد القضايا شهدته الفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وأخيراً، لاحظت الوحدة زيادة في عدد القضايا المقدمة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١ بالمقارنة بعدد القضايا المقدمة في الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وفي حين أن الوحدة تلقت ١٨٣ قضية في النصف الثاني من ٢٠١٠، فإنها تلقت ٢١٢ قضية خلال الأشهر الخمسة

الأولى من عام ٢٠١١، وهو نفس عدد القضايا التي تلقتها الوحدة خلال الأشهر الخمسة الأولى من عام ٢٠١٠.

٢٢ - وتعتبر الوحدة أن الانخفاض في عدد القضايا المقدمة في الربعين الأخيرين من عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ والزيادة في عدد القضايا المقدمة في الربعين الأولين من عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ يمكن أن يشير إلى نمط دوري ناشئ. على أن إجمالي عدد القضايا التي تم تلقيها في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ يُنتظر أن يبقى على حاله في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ (حوالي ٤٢٧ قضية).

٢٣ - وكما ورد أعلاه، فإن التقييمات الإدارية الحسنة التوقيت والمعللة جيدا تعتبر أساسية لإنجاح ولاية الوحدة. وقد تمكنت الوحدة من الوفاء بولايتها نتيجة إضافة وظيفة موظف قانوني مؤقتة بتمويل من أموال السلطة التقديرية المحدودة منذ شباط/فبراير ٢٠١٠. إضافة لذلك، يظهر من الأرقام أن الوحدة تمكنت من الوفاء بولايتها بترتيبات موظفيها الحاليين لأن هؤلاء الموظفين دأبوا على العمل بعد الساعات الرسمية وأجّلوا إنجازاتهم السنوية أو لم يأخذوها أصلا.

٢٤ - وتعتبر الوحدة أن طلب وظيفة موظف قانوني إضافية (برتبة ف-٣) هو طلب محافظ على ضوء عبء العمل الحالي، خاصة وأن الموظف القانوني الإضافي لن يغطي بالكامل النقص بين عدد ساعات عمل الأشخاص المطلوب سنويا لأداء ولاية الوحدة (١,٨٢٨) وعدد ساعات عمل الأشخاص المطلوب من الموظفين العاملين في الأمانة العامة تقديمه عادة (٤٦٣,١).

٢٥ - وللأسباب المذكورة أعلاه، يوصي الأمين العام بتعزيز وحدة التقييم الإداري بموظف قانوني إضافي برتبة ف-٣.

باء - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تكوين محكمة المنازعات

٢٦ - في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩، انتخبت الجمعية العامة ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين يعملان لنصف الوقت. وفي وقت لاحق، انتخبت الجمعية ثلاثة قضاة مخصصين لمدة عام واحد، للمساعدة على التعامل مع الدعاوى المتراكمة المحالة من النظام القديم. وفي وقت إعداد هذا التقرير، كان تكوين المحكمة على النحو التالي:

(أ) القاضي فينود بوليل (موريشيوس)، قاض متفرغ مقره نيروبي؛

(ب) القاضية ميمودا ابراهيم - كارستنس (بوتسوانا)، قاضية متفرغة مقرها نيويورك؛

(ج) القاضي توماس لاكر (ألمانيا)، قاض متفرغ مقره جنيف؛

(د) القاضي غلام حسين قادر ميران (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، قاض لنصف الوقت؛

(هـ) القاضية كورال شو (نيوزيلندا)، قاضية لنصف الوقت؛

(و) القاضي جان - فرانسوا كوزين (فرنسا)، قاض مخصص مقره جنيف؛

(ز) القاضية نكيمديلم أميليا إيزواكو (نيجيريا)، قاضية مخصصة مقرها نيروبي؛

(ح) القاضية ماريلين كامان (الولايات المتحدة الأمريكية) قاضية مخصصة مقرها نيويورك^(٢).

٢٧ - وفي الدورة الخامسة والستين، قررت الجمعية العامة أن تمدد فترة خدمة القضاة المخصصين الثلاثة والموظفين معاونين لهم لمدة ستة أشهر إضافية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (انظر القرار ٢٥١/٦٥).

٢ - انتخاب الرئيس

٢٨ - تم في الجلسة العامة التي عُقدت في نيروبي في الفترة من ٢٨ حزيران/يونيه إلى ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠، انتخاب القاضي توماس لاكر رئيساً لمدة عام واحد يبدأ من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٣ - الجلسات العامة

٢٩ - منذ ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، عقدت قضاة المحكمة جلستين عامتين (من ١٣ إلى ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، في جنيف، ومن ٢٧ حزيران/يونيه إلى ١ تموز/يوليه ٢٠١١، في نيويورك).

(٢) قدمت القاضية ماريلين كامان استقالتها من محكمة المنازعات اعتباراً من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٤ - النشاط العام للمحكمة

٣٠ - خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تلقت محكمة المنازعات ١٧٠ دعوى جديدة. وفي ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كان أمام المحكمة ٢٥٤ دعوى لم يبت فيها بعد.

٣١ - ومن بين الدعاوى البالغ عددها ١٧٠ دعوى التي وردت إلى المحكمة في الفترة المشمولة بالتقرير، جاءت ١٠٨ دعاوى من الأمانة العامة (وذلك باستثناء بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية)، بما في ذلك اللجان الإقليمية والمكاتب الموجودة خارج المقر، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، وإدارات ومكاتب مختلفة؛ وجاءت ١٩ دعوى من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية؛ و ٤٣ دعوى من الوكالات، بما فيها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف).

٥ - الدعاوى المحالة إلى محكمة المنازعات من النظام السابق

٣٢ - في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وفي أعقاب إلغاء مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة في جنيف وفيينا ونيروبي ونيويورك، أحيلت إلى محكمة المنازعات ١٦٩ دعوى لم تكن تلك الكيانات قد بتت فيها. فأحيلت ٦١ دعوى إلى قلم المحكمة في جنيف، و ٥٥ دعوى إلى قلم المحكمة في نيروبي، و ٥٣ دعوى إلى قلم المحكمة في نيويورك. وفي الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ وحتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تم البت في ٢٩ من هذه الدعاوى.

٣٣ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أحيلت ١٤٣ دعوى من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى محكمة المنازعات. ووزعت تلك الدعاوى على أفرع محكمة المنازعات على النحو التالي: أحيلت ٥١ دعوى إلى جنيف و ٤٠ دعوى إلى نيروبي و ٥٢ دعوى إلى نيويورك. وفي الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تم البت في ٧٦ من هذه الدعاوى.

٣٤ - وفي ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كان هناك ٦٥ دعوى قد أحيلت من النظام السابق لم يبت فيها بعد وهي كالتالي: ١٠ دعاوى من مجالس الطعون المشتركة أو اللجان التأديبية المشتركة؛ و ٥٥ دعوى من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

٦ - عدد الأحكام والأوامر وجلسات سماع الدعوى

٣٥ - في الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، أصدرت محكمة المنازعات ١٩٥ حكماً و ٦٣٨ أمراً، وعقدت ٢٢٩ جلسة لسماع الدعاوى.

٧ - الدعاوى المحالة إلى شعبة الوساطة

٣٦ - في الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، حددت محكمة المنازعات ١٣ دعوى مناسبة للوساطة وأحالتها إلى شعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم. ومن بين هذه الدعاوى، كان قد تم وقت إعداد هذا التقرير التوسط بنجاح في ٦ دعاوى.

٨ - مواضيع الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات

٣٧ - يمكن، من حيث طابع الدعوى، تصنيف الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات، التي وردتها في أثناء الفترة المشمولة بالتقرير إلى ست فئات رئيسية، هي: (أ) المسائل المتصلة بالتعيين؛ (ب) الاستحقاقات والمخصصات؛ (ج) التصنيف؛ (د) المسائل التأديبية؛ (هـ) إنهاء الخدمة؛ (و) مسائل أخرى.

٣٨ - ومن بين الدعاوى البالغ عددها ١٧٠ دعوى التي وردت في الفترة المشمولة بالتقرير، كانت ٥٦ دعوى تتصل بالتعيين؛ و ١٩ دعوى بالاستحقاقات والمخصصات؛ ودعوتان بالتصنيف؛ و ٣٣ دعوى بالمسائل التأديبية؛ و ٢٨ دعوى بإنهاء الخدمة؛ و ٣٢ دعوى بمسائل أخرى.

٩ - مسائل متصلة بملاك محكمة المنازعات وأقلامها

٣٩ - حسب ما ورد بشكل مفصل أعلاه، فإن حجم الدعاوى المعروضة على محكمة المنازعات ثقيل للغاية، وتفرض ضرورة توخي السرعة في العمل أعباء ضخمة على قضاة المحكمة وموظفيها. وقد استطاعت المحكمة، بفضل تعيين ثلاثة قضاة مخصصين وتمديد ولايتهم لاحقاً، أن تحرز تقدماً كبيراً في معالجة الدعاوى المتراكمة الموروثة عن النظام السابق. ولكن من الواضح، بالنظر إلى الاتجاه الذي تتخذه الدعاوى الجديدة المرفوعة، أنه إذا تم تخفيض عدد قضاة المحكمة إلى النصف تقريباً من خلال إلغاء وظائف القضاة المخصصين في نهاية عام ٢٠١١، فإن العمل سيبدأ في التراكم من جديد بصورة سريعة. وسيؤدي هذا إلى ظهور أحد عيوب النظام السابق التي كانت موضعاً لأشد الانتقادات، إذ سيصبح التأخير واقعا يومياً في النظام الجديد.

٤٠ - وقد تم عن قصد تحويل المحكمة إلى نظام لامركزي يضمن تيسير وصول أصحاب الدعاوى إلى العدالة. وحفاظا على ذلك، من الضروري أن يظل هناك قاضيان متفرغان في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات. فالغرض من أخذ المحكمة باللامركزية سينتفي تماما لو توقف سير العمل في أحد المواقع بسبب غياب القاضي الوحيد الذي يعمل به، في حالات من قبيل الإجازات أو المرض أو الاستقالة. وبالمثل، فإن تنحي القاضي في أحد المواقع سيستتبع تلقائيا إحالة الدعوى إلى موقع آخر أكثر بعدا عن صاحب الدعوى. وكذلك يتعذر تشكيل هيئات مؤلفة من ثلاثة قضاة على نحو فعال إلا عند وجود ما لا يقل عن قاضيين في كل موقع من مواقع المحكمة. وفضلا عن ذلك، يشترط قانوننا الفصل في خلال خمسة أيام في طلبات تعليق التنفيذ، وهو أمر يكاد يكون من المستحيل على أي قاض واحد القيام به دون الإخلال بعمليات البت في الطلبات الموضوعية. وأخيرا، فإن رئيس محكمة المنازعات، الذي يتعين عليه توجيه أعمال المحكمة وأقلامها، يعتمد في الحفاظ على تدفق الدعاوى على وجود القاضي الآخر في موقعه، وعلى الدعم الذي يقدمه ذلك القاضي في أثناء فترة خدمته.

٤١ - ولا يقتصر عمل قضاة محكمة المنازعات على إصدار الأحكام. وبالتالي، فإن وجود قاض ثان متفرغ في كل مركز من مراكز العمل أمر لا غنى عنه لأداء المهام الإضافية المبينة في هذا الفرع. ويضطلع قضاة محكمة المنازعات برصد سير العمل في جميع الدعاوى عن كثب، بدءا من تلقي الطلبات وحتى صدور الحكم النهائي. ويمكن أن تشمل أعمال الرصد ما يلي: (أ) عقد جلسات لتسيير الدعاوى؛ (ب) البت في الطلبات التمهيدية؛ (ج) إصدار الأوامر التمهيدية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن القضاة مطلوب منهم النظر في غضون مهلة قانونية مدتها خمسة أيام في طلبات تعليق التنفيذ. وفيما يتعلق بالنواحي الإدارية، يقوم القضاة في كل موقع (جنيف، ونيروبي، ونيويورك) بعقد اجتماعات دورية مع موظفي أقلام المحكمة لكفالة تجهيز الدعاوى بانتظام وفي الوقت المناسب. كذلك يعقد القضاة اجتماعات كل أسبوعين للتداول بالفيديو من أجل تحسين التواصل فيما بين القضاة واتخاذ القرارات الهامة الخاصة بتنسيق الممارسات فيما بين أقلام المحكمة الثلاثة. ويتولى القضاة أيضا المسؤولية عن صياغة النظام الداخلي؛ وقد قدمت المحكمة مقترحات إلى الجمعية العامة لتعديل ذلك النظام. وعلاوة على ذلك، فإن القضاة ملتزمون أيضا بإصدار توجيهات عملية لتعريف أطراف الدعاوى بالإجراءات التي تنتظر المحكمة الوفاء بها. وبالنظر إلى أن جدول المحكمة لم يشتمل حتى الآن على أي عطلات قضائية، فإن جميع المسؤوليات المنصوص عليها أعلاه هي مسؤوليات مضافة إلى الوظيفة القضائية الأساسية المتمثلة في البت في حيثيات الدعاوى وإصدار الأحكام.

٤٢ - والمحكمة، بعد مرور عامين على إنشائها، لا تزال في مرحلة "بدء الأعمال".
وبالنظر إلى تباين الخلفيات القانونية للقضاة، فإن المحكمة تحتاج إلى الاستمرارية في عمل
هؤلاء القضاة والموظفين معاونين لهم، ضمانا لمتاسكها ككيان قضائي له اجتهاداته القضائية
المتسقة، بما يحقق مصلحة المنظمة وموظفيها.

٤٣ - ولذا، يوصى بأن تعين الجمعية العامة قاضيا متفرغا ثانيا في كل من مواقع المحكمة
الثلاثة. وسيتعين أيضا أن يتلقى القضاة الدعم اللازم عن طريق موظفين قانونيين وموظفين
إداريين. ومن ثم، يوصى الأمين العام بأن تحول وظائف الموظفين القانونيين من
الرتبة ف-٣ (موظف قانوني واحد في كل من جنيف، ونيروبي، ونيويورك) ووظائف
المساعدين القانونيين (وظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف، ووظيفة
من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في نيويورك ووظيفة من فئة الخدمات العامة
(الرتبة المحلية) في نيروبي) إلى وظائف ثابتة.

٤٤ - وبالإضافة إلى ذلك، هناك احتلال في ملاك الموظفين في قلم المحكمة في نيويورك.
فبينما يوجد في قلم المحكمة في كل من جنيف ونيروبي أمين للسجل (من الرتبة ف-٥)
وموظفان قانونيان من الرتبتين ف-٤ و ف-٣، لا يوجد في قلم نيويورك سوى أمين
للسجل (من الرتبة ف-٥) وموظفين قانونيين من الرتبتين ف-٤ و ف-٢. ولا يوجد
أساس عملي يرر هذا الفرق، بل إن قلم المحكمة في نيويورك يلزمه بشدة موظف قانوني ثان
من الرتبة الأعلى ف-٣. ولهذا السبب، يوصى بأن يعاد تصنيف وظيفة الموظف القانوني
من الرتبة ف-٢ في نيويورك لتصبح وظيفة من الرتبة ف-٣.

١٠ - مسائل غير متصلة بالتوظيف

(أ) قاعات المحكمة

٤٥ - بالنظر إلى ضرورة إضفاء الطابع المهني على النظام الجديد وإلى التكاليف الصادر بأن
تكون جلسات سماع الدعاوى التي تعقدتها المحكمة مفتوحة عموما أمام الجمهور، فإن
المحكمة يجب أن يكون لديها في كل موقع من مواقعها مرافق تليق بأي محكمة تراعى فيها
الروح المهنية، على أن يكون حجم تلك المرافق كافيا للسماح للجمهور بالحضور.

٤٦ - وقد تم توفير أماكن للعمل في كل من مواقع المحكمة الثلاثة، غير أنه لا تزال هناك
بعض المسائل المتصلة بتشييد قاعات المحكمة الدائمة لم تتم معالجتها بعد.

٤٧ - وفي نيويورك تم، بسبب المخطط العام لتجديد مباني المقر، توفير حيز لقاعة مؤقتة في أماكن العمل المؤقتة لمكتب إقامة العدل. ويجري استخدام هذه القاعة، وإن كان ذلك حسب الاقتضاء، باعتبار أنها مكان مؤقت وغير مزودة بإمكانية الترجمة الشفوية. وقد روعي في مرحلة التخطيط كفاءة إمكانية نقل أكبر جزء ممكن من المعدات والتجهيزات من الأماكن المؤقتة وتركيبه في أماكن العمل الدائمة التي تخصص للمحكمة عند إتمام المخطط العام لتجديد مباني المقر. بيد أنه لم يرصد أي اعتماد لإيجاد قاعة دائمة لمحكمة المنازعات في نيويورك بعد إتمام المخطط العام. وقد تم في جنيف توفير حيز دائم، وإن كان لا يسمح بالترجمة الشفوية دون القيام بأعمال تشييد إضافية. أما في نيروبي، فيجري العمل على تشييد قاعة دائمة مكرسة للمحكمة. ولكن لم تعتمد في ميزانية مكتب إقامة العدل للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ أي موارد لتشييد قاعة للمحكمة وتجهيزها. ومن ثم، فقد أدرجت في الباب ٣٤ من ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ اعتمادات لأعمال التشييد والتجهيز.

(ب) السفر والاتصالات

٤٨ - تشكل اللامركزية أحد العناصر الهامة الأخرى الصادر تكليف بتوفيرها في النظام الجديد، حسب ما كررت الجمعية العامة تأكيده في قرارها ٢٥١/٦٥. وتقع محكمة المنازعات وأقسامها في جنيف ونيروبي ونيويورك. ويستفيد من خدمات المحكمة الموظفون الموجودون في مقر العمل الموزعة في جميع أنحاء العالم، ويقدم كل موقع من مواقع المحكمة الخدمات لمنطقة جغرافية واسعة. ويعتمد نجاح المحكمة في تحقيق اللامركزية اعتماداً كبيراً على قدرة المحكمة وأقسامها على التواصل فيما بينها ومع الأطراف والشهود في الدعاوى المعروضة على المحكمة.

٤٩ - ومن الأهمية بمكان، لدى عقد محكمة المنازعات جلسات لسماع الدعاوى، أن تكون الجهات المعنية قادرة على المشاركة في الإجراءات بشكل تام وأن يكون القضاة قادرين على تقييم سلوك الشهود المائلين أمامهم. وبما أن السفر بشكل منتظم تحقيقاً لأي من هذين الغرضين سيكون باهظ التكاليف، فقد رئي أنه من الممكن الاضطلاع بهذه الأنشطة بشكل أساسي عن طريق التداول بالفيديو. غير أن التداول بالفيديو تترتب عليه تكاليف كبيرة. ولا تكفي الميزانية الحالية المعتمدة لتغطية تكاليف الاتصالات للسماح للمحكمة باستخدام أسلوب التداول بالفيديو على نحو فعال. فضلاً عن ذلك، فمن الضروري أن يجري تسجيل وقائع الجلسات الشفوية على نحو يغطي بصورة يُعتمد عليها جميع المدخلات الصادرة عن كافة الأطراف وعن الهيئة القضائية، بحيث يتوافر سجل دقيق لوقائع الجلسات يمكن نسخه في حالة رفع دعوى بالطعن في وقت لاحق. ومن ثم، يوصي الأمين العام بزيادة

قدرها ٢٥ ٠٠٠ دولار في الميزانية المخصصة لمكتب إقامة العدل تحت بند الاتصالات وذلك لتغطية تكاليف التداول بالفيديو في الجلسات الشفوية وجلسات استعراض سير الدعاوى، والاجتماعات التي يعقدها كل أسبوعين قضاة محكمة المنازعات وأمناء السجل، وكذلك لإتاحة الفرصة لتسجيل الجلسات الشفوية بما يكفي من الجودة والموثوقية لأن يجري نسخ وقائعها لو لزم ذلك في حالة الطعن لاحقا في الحكم الصادر.

٥٠ - وبموجب النظام الأساسي، يمكن للمحكمة أن تأمر بحضور أحد الأطراف أو الشهود فعليا عندما ترى أن مثوله شخصيا أمامها أمر ضروري لسير الإجراءات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هناك حالات، ولا سيما في الدعاوى التي تنشأ في مراكز العمل في أفريقيا، يستحيل فيها عقد جلسات استماع في نيروبي لسماع الدعاوى بسبب سوء الوصلة المستخدمة في التداول بالفيديو أو عدم موثوقيتها، وبسبب أن المترجمين الشفويين يتعذر عليهم أن يقوموا بالترجمة بنجاح من خلال الوصلة الهاتفية. وبرغم أنه من المتوقع أن تكون هذه الحالات محدودة العدد، فالواقع أنها قد حدثت في أول عامين من عمل المحكمة و ينتظر لها أن تستمر.

٥١ - وعلاوة على ذلك، فإنه يجب على قضاة المحكمة وأمناء السجل بما أن يلتقوا شخصيا بشكل دوري لمناقشة المشاكل المشتركة ووضع إجراءات للتعامل معها بصورة موحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يشكل تزويد القضاة والموظفين القانونيين بفرص التدريب اللازم لتعزيز مهاراتهم القانونية وتمكينهم من المشاركة في النقاش الفكري مع نظرائهم الحقوقيين أحد الجوانب البالغة الأهمية للحفاظ على النظام المهني. ولكن لم تراعى في الميزانية إمكانية قيام قضاة محكمة المنازعات وأمناء السجل بما يعقد أي جلسات عامة. وفضلا عن ذلك، فإن الدعوة توجه بانتظام إلى القضاة والموظفين القانونيين في أقلام المحكمة بانتظام للمشاركة في الندوات القانونية، لكن يتعذر عليهم حضور تلك الندوات بسبب القيود الشديدة المفروضة في الميزانية على السفر في مهام رسمية. ويحد هذا كثيرا من قدرتهم على الارتقاء بمهاراتهم والتفاعل مع نظرائهم وتبادل المعارف. ولهذا الدواعي، يوصي الأمين العام بزيادة في ميزانية السفر الخاصة بمكتب إقامة العدل قدرها ١٥٥ ٠٠٠ دولار.

(ج) آلية التعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد القضاة

٥٢ - من المسائل ذات الصلة التي تؤثر أيضا على محكمة المنازعات إنه لا توجد أية آلية للتعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد قضاة المحكمة. فالشكاوى الصحيحة ضد القضاة تؤثر بصورة مباشرة على استقلال نظام العدل الجديد وعلى طابعا المهني وخضوعه للمساءلة. غير

أنه لا يوجد حتى الآن أي كيان أو مكتب مكلف بالقيام بالأنشطة المطلوبة لتقصي الحقائق أو البت في وجاهة الادعاءات أو فرض جزاءات أو اقتراحها على الجمعية العامة.

٥٣ - وقد أعرب مجلس العدل الداخلي في التقرير الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين عما لديه من شواغل إزاء عدم وجود أية آلية للتعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد القضاة، مشيراً إلى أنه يرى أن هذه المسألة تستلزم اهتماماً عاجلاً (انظر A/65/304، الفقرة ٤٠).

٥٤ - ويفهم الأمين العام أن مجلس العدل الداخلي يعتزم أن يطرح في التقرير الذي يقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين اقتراحاً بشأن التعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد قضاة المحكمة. وبالنظر إلى أنه لا توجد في الوقت الراهن أي آلية من هذا النوع، فقد ترغب الجمعية في أن تقوم، كإجراء مؤقت ريثما تتخذ قراراً بشأن إيجاد آلية دائمة، بالإذن للمجلس بأن يحقق في الشكاوى التي ترفع ضد القضاة، بما فيها الشكاوى المرفوعة بالفعل، وبأن يقدم تقريره وتوصياته بشأن تلك الشكاوى إلى الجمعية كي تتخذ ما تراه مناسباً من إجراءات.

٥٥ - وفيما يتعلق بإمكانية إيجاد آلية دائمة، يطرح الأمين العام أدناه مقترحات بشأن إيجاد آلية للتعامل مع الشكاوى المقدمة ضد قضاة المحكمة، وذلك بناء على الملاحظات الأولية التي قدمت بشأن هذا الموضوع في تقريره السابق (A/63/314، الفقرات ٧٣-٧٩).

٥٦ - فعند وجود أي ادعاء بشأن سوء سلوك أو عدم كفاءة قاضٍ من القضاة، يبلغ بذلك رئيس المحكمة المعنية. عندئذ يقوم الرئيس بإجراء التحقيقات المناسبة بشأن ذلك الادعاء، فيحدد أولاً إجراءات التحقيق الملائمة، ثم يشكل فريقاً من الأخصائيين لإجراء التحقيقات. ويراعى أثناء التحقيق حق القاضي الموجه ضده الادعاءات في الاستفادة من جميع الإجراءات القانونية الواجبة، كأن تتاح له مثلاً الفرصة للرد على الادعاء وتقديم الأدلة المتصلة بالأمر. فإذا كان الادعاء موجهاً ضد رئيس المحكمة المعنية، فإنه يحال بالنسبة لمحكمة المنازعات إلى أقدم قضاة المحكمة. أما في حالة وجود ادعاء ضد رئيس محكمة الاستئناف، فإنه يحال إلى النائب الأول لرئيس المحكمة.

٥٧ - وبمجرد إجراء التحقيق، تتولى المحكمة بكامل هيئتها، باستثناء القاضي الخاضع للتحقيق، استعراض النتائج التي خلص إليها التحقيق. وفي الحالات التي يرى فيها القضاة بالإجماع أن الادعاء بسوء السلوك أو عدم الكفاءة يقوم على أسس تدعّمه، وتكون المسألة من الشدة بما يكفي للقول بأن تنحية ذلك القاضي أمر له ما يبرره، يقوم رئيس المحكمة أو مناوبه بإبلاغ الجمعية العامة بالمسألة ويطلب تنحية القاضي.

٥٨ - أما في الحالات التي يكون فيها السلوك المدعى وقوعه لا يصل إلى مستوى يبرر تنحية القاضي، حتى لو تقرر أن للدعاء وجهته، بمنح الرئيس، أو مناوبه، سلطة اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة التي يرى أنها تليق بملاسات الحالة (كأن يقوم بإنذار القاضي أو توجيه اللوم إليه). ويقدم سنويا إلى الجمعية العامة تقرير عن الفصل في الشكاوى المقدمة. وثمة اقتراح بديل في هذا الصدد، وهو أن يجري تعديل اختصاصات مجلس العدل الداخلي بحيث يناط بالمجلس مسؤولية إجراء التحقيقات وتقديم التوصيات بشأن أي شكوى ترفع ضد أحد قضاة المحكمتين. وعند وجود أي ادعاء بشأن سوء سلوك أو عدم كفاءة قاض من القضاة، مجال الادعاء إلى رئيس المجلس. عندئذ يقوم المجلس بإجراء التحقيقات المناسبة بشأن ذلك الادعاء، فيحدد أولا إجراءات التحقيق الملائمة التي من شأنها أن تتيح للقاضي الموجه ضده الادعاءات الاستفادة من جميع الإجراءات القانونية الواجبة، كأن تتاح له مثلا الفرصة للرد على الادعاء وتقديم الأدلة المتصلة بالأمر.

٥٩ - وبمجرد إجراء التحقيق، يتولى مجلس العدل الداخلي استعراض النتائج التي خلص إليها التحقيق. وفي الحالات التي يقرر فيها المجلس أن الادعاء بسوء السلوك أو عدم الكفاءة يقوم على أسس تدعمه، يقوم الرئيس المجلس بإبلاغ الجمعية العامة بالمسألة ويقدم توصية بالجزاء المناسبة.

٦٠ - وبالنسبة لكلا الخيارين الواردين أعلاه، تتمثل أنواع سوء السلوك التي تستدعي مجازة القاضي في انتهاكات مدونة قواعد سلوك القضاة، التي أعدها مجلس العدل الداخلي وقدمها في الوثيقة A/65/86 إلى الجمعية العامة كي تنظر فيها وفقا للقرار ٢٢٨/٦٢، أو في انتهاكات النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية، الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/9.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تشكيل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٦١ - في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩، انتخبت الجمعية العامة القضاة السبعة التالية أسماؤهم:

(أ) القاضية إينيس واينبرغ دي روكا (الأرجنتين)؛

(ب) القاضي جان كورتال (فرنسا)؛

(ج) القاضية صوفيا أدينييرا (غانا)؛

(د) القاضي مارك ب. باينتر (الولايات المتحدة الأمريكية)؛

(هـ) القاضي كاماليت سينغ غاريوال (الهند)؛

(و) القاضية روز بويكو (كندا)؛

(ز) القاضي لويس ماريا سيمون (أوروغواي).

٦٢ - وفي ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، قدمت القاضية روز بويكو استقالتها من محكمة الاستئناف، لأسباب شخصية، اعتباراً من ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وفي ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ عينت الجمعية العامة، إثر عملية انتخاب، القاضية ماري فاهرتي (أيرلندا) لتحل محل القاضية بويكو.

٢ - انتخاب الرئيس ونائبيه

٦٣ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، انتخبت محكمة الاستئناف القاضي كورتيل رئيساً لها، والقاضية أدنبييرا نائبة أولى للرئيس، والقاضي غاريوال نائبا ثانياً للرئيس، للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١.

٦٤ - وقد عقد قضاة محكمة الاستئناف جلسات عامة لمعالجة المسائل الإدارية والتشغيلية في بداية ونهاية كل دورة من دوراتها الخمس.

٣ - الإحصاءات القضائية

٦٥ - في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، بلغ مجموع الطعون الجديدة المقدمة إلى محكمة الاستئناف ١٠٥ طعون شملت ٧ طعون ضد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، و ٥ طعون ضد وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وطعنا واحداً ضد منظمة الطيران المدني الدولي، و ٩٢ طعناً في أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات (منها ٦٥ طعناً من الموظفين، و ٢٧ طعناً باسم الأمين العام، ضد أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات).

٦٦ - وعقدت محكمة الاستئناف دورتين في نيويورك في عام ٢٠١٠، من ٢١ حزيران/يونيه إلى ٢ تموز/يوليه، ومن ١٨ إلى ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر، وعقدت دورتها الأولى في عام ٢٠١١، أيضاً في نيويورك، من ٢٨ شباط/فبراير إلى ١١ آذار/مارس. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت المحكمة ٩٦ حكماً. وعقدت المحكمة دورتها الثانية في عام ٢٠١١ في جنيف، في الفترة من ٢٧ حزيران/يونيه إلى ٨ تموز/يوليه، ونظرت خلالها في ٣٤ قضية.

٤ - نتائج الدعاوى التي بّنت المحكمة فيها

٦٧ - خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، أصدرت محكمة الاستئناف ٩٦ حكماً^(٣). وشملت تلك الأحكام حكماً يتعلق بطعن مقدم ضد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، وأيدت فيه محكمة الاستئناف قرار اللجنة الدائمة. وأيدت أربعة أحكام القرارات التي اتخذها المفوض العام للأونروا.

٦٨ - وصدر ٨٣ حكماً بشأن طعون مقدمة ضد أحكام أصدرتها محكمة المنازعات. وبتت هذه الأحكام في ٥٤ طعناً مقدماً من موظفين، و ٢٩ طعناً مقدماً باسم الأمين العام. وردّت محكمة الاستئناف ٤٦ طعناً من الطعون الـ ٥٤ المقدمة من الموظفين، وقبلت ٣ منها، وأعدت ٥ قضايا إلى محكمة المنازعات. ومن بين الطعون الـ ٢٩ التي قدمها الأمين العام، ردت المحكمة ٩ طعون، وقبلت ١٩ طعناً، إما كلياً أو جزئياً، وأعدت قضية واحدة إلى محكمة المنازعات. وفي ١٢ قضية، أبطلت محكمة الاستئناف قرارات التعويض التي أصدرتها محكمة المنازعات، أو عدلتها.

٦٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت محكمة الاستئناف طلي تفسير، و طلي إعادة نظر، و طلي تصحيح، و ٣ طلبات مراجعة، و طلباً بإبطال حكم، و قد رفضت المحكمة جميع هذه الطلبات العشرة.

٧٠ - وبتاريخ ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كان أمام محكمة الاستئناف ٩٥ طلباً/طعناً قيد النظر.

٥ - مسائل أخرى متعلقة بعمل محكمة الاستئناف وقلمها

٧١ - يجتمع قضاة محكمة الاستئناف في دورات تعقد عموماً ثلاث مرات سنوياً، حسبما يقتضيه عبء القضايا المعروضة عليها، للتداول وإصدار الأحكام. ومن العوامل الحاسمة لنجاح هذه العملية، الإعداد الجدي للقضايا من قبل الموظفين القانونيين والإداريين العاملين في قلم المحكمة. وقد صُمم نظام تمويل محكمة الاستئناف وأساليب عملها وفقاً لنموذج المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^(٤)، التي تضم نفس العدد من القضاة، ولكنها تعمل

(٣) إن عدد الطلبات/الطعون المقدمة لا يتطابق بالضرورة مع عدد الأحكام الصادرة. فمن الممكن في بعض الحالات أن يصدر حكم واحد يبت في عدة طعون، أو أن يُغلق ملف القضية دون صدور حكم.

(٤) يتلقى المحرر الرئيسي للحكم تعويضاً قدره ٤٠٠ ٢ دولار. ويتلقى الموقعون الإضافيون ٦٠٠ دولار عن كل حكم.

مع ستة موظفين قانونيين محترفين ينتمون إلى الفئة الفنية وثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة يعملون جميعا على أساس التفرغ، وموظفين آخرين يُستعان بهم حينما تقتضي الحاجة ذلك. وفي المقابل، فإن قلم محكمة الاستئناف لا يضم سوى اثنين من الموظفين من الفئة الفنية وثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة لدعم أنشطة المحكمة.

٧٢ - ومحكمة الاستئناف محكمة تراجع الأحكام، حيث تنظر في الطعون المقدمة من الموظفين والإدارة على حد سواء. وعملا بالمادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، أبرم الأمين العام اتفاقات مع سبع وكالات لمنحها إمكانية الوصول إلى المحكمة بوصفها محكمة إدارية. ولما كان النظام جديدا، فقد شهدت المحكمة عددا كبيرا من الطعون، سواء الطعون التي قدمها الموظفون أو الأمين العام. وكان عدد القضايا المرفوعة خلال العام الماضي أمام محكمة الاستئناف ماثلا لعبء العمل لدى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي تنظر سنويا في حوالي ١١٠ قضايا ولا تترك مجالاً لتراكم عبء العمل.

٧٣ - ولا يكفي ملاك الموظفين الحالي في قلم محكمة الاستئناف لتقديم الدعم الكامل للمحكمة والسماح لها بمعالجة القضايا في الوقت المناسب. فعدد الموظفين القانونيين الموجودين ليس كافياً لإعداد أكثر من ١٠٠ قضية سنويا. ولا مفر من أن يؤدي هذا الوضع إلى تراكم عبء العمل وإلى التأخير المتزايد الذي كان أحد أكثر الجوانب انتقاداً في النظام القديم. ومن شأن السماح بحدوث ذلك مرة أخرى أن يقوض بشكل حاسم عملية إصلاح نظام إقامة العدل. فالتأخير المطول بين تاريخ إصدار حكم محكمة المنازعات وحكم الاستئناف النهائي أمر غير محبذ إطلاقاً، لأن نتيجة قضية استئنافية معينة قد ترسخ القانون في مجال معين على نحو يقلل من عدد القضايا في المستقبل.

٧٤ - وثمة حاجة إلى موظف قانوني إضافي برتبة ف-٤ لضمان قدرة قلم المحكمة على العمل بفعالية. وثمة حاجة إلى خبرة أوفر في تلك الوظيفة نظراً لدرجة تعقيد الكثير من القضايا وإلى ضرورة معالجتها بسرعة. ويمكن أن يشرف الموظف القانوني برتبة ف-٤ على الموظفين الحاليين فيما يخص الجوانب القانونية لعمل قلم المحكمة، الأمر الذي سيحرر أمين القلم من تلك المهام لكي يركز على مسائل الإشراف العام، والاتصال بالقضاة والجهات المعنية الأخرى، وتقديم الدعم التقني والإداري للمحكمة.

٧٥ - وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لموظف قانوني أعلى رتبة أن يقدم للقضاة دعماً قانونياً أفضل وأن يرد على الاستفسارات بشكل مستقل، على نحو يحقق زيادة في الكفاءة والاستجابة. وبإمكان هذا الموظف القانوني تقاسم الوظائف الإدارية مع أمين القلم وأداء دور الموظف المسؤول في حال غيابه. ونظراً لحجم القضايا ولأهمية تقديم دعم قانوني كاف

محكمة الاستئناف للسماح لها بالعمل بالشكل الأمثل، يوصي الأمين العام بأن تعزز الجمعية العامة قلم محكمة الاستئناف بموظف قانوني إضافي برتبة ف-٤.

٧٦ - ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٥ على إنشاء وظيفة من فئة الخدمات العامة - الرتب الأخرى، لسنة واحدة، لدعم محكمة الاستئناف. ويلاحظ الأمين العام أن الدعم الذي قدمته هذه الوظيفة كان مفيداً. ومع ذلك، ثمة حاجة ملحة لموظف قانوني إضافي ذي أقدمية كافية لدعم قضاة محكمة الاستئناف في عملهم. ولهذا السبب، ونظراً للقيود المفروضة حالياً على الميزانية، يوصي الأمين العام بإنهاء هذه الوظيفة.

٧٧ - وبموجب المادة ٤-٢ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، تعقد المحكمة "دورات عادية في مواعيد تحددها لائحتها، رهناً بوجود عدد من القضايا يكفي، في نظر رئيسها، لتبرير عقد الدورة". واستناداً إلى الخبرة المكتسبة خلال العام الأول من العمل، ومع مراعاة عدد القضايا المرفوعة أمام محكمة الاستئناف، يُتوقع أن يكون أمام المحكمة ما يكفي من القضايا لتبرير عقد ثلاث دورات سنوياً. ولكن الأمين العام يشير إلى أن ميزانية السفر الحالية لمحكمة الاستئناف غير كافية لتغطية دورة ثالثة. ولذا يوصي الأمين العام بتوفير تمويل إضافي قدره ٢٣٠.٠٠٠ دولار في ميزانية مكتب إقامة العدل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ليتاح للمحكمة الإدارية عقد دورة ثالثة إذا لزم الأمر.

٧٨ - أبلغ الأمين العام، في الفقرات من ١٥٥ إلى ١٦٤ من تقريره السابق (A/65/373)، عن وضع قضاة محكمة الاستئناف واستحقاقهم. وأوصى الأمين العام في ذلك التقرير بأن تُمنح إلى قضاة محكمة الاستئناف امتيازات السفر ومستوى بدل الإقامة اليومي الذي كان يُقدم سابقاً إلى قضاة "المحكمة الإدارية للأمم المتحدة" السابقة. وقررت الجمعية العامة، في الفقرة ٥٠ من قرارها ٢٥١/٦٥، إعادة النظر في مسألة امتيازات السفر ومستوى بدل الإقامة اليومي لقضاة محكمة الاستئناف في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وما زال الأمين العام يعتقد أن مسار العمل هذا سيكون مناسباً، ولذا فإنه يوصي بزيادة ميزانية السفر المخصصة لمكتب إقامة العدل بمقدار ٢٠٠.٥٠ دولار وفقاً لذلك.

دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٧٩ - ما زال مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يواجه العديد من التحديات. ويتكون المكتب من سبعة موظفين قانونيين ممولين عن طريق الميزانية العادية (ثلاثة منهم في نيويورك، وواحد في كل من المكاتب الفرعية الأربعة في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي) وثلاثة موظفين من فئة الخدمات العامة (جميعهم في نيويورك). واعتباراً

من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، عُزز المكتب بموظف إضافي من الفئة الفنية برتبة ف-٣ في نيروبي لتقديم الدعم في القضايا المتعلقة بموظفي البعثات الميدانية. وتم تمويل هذا المنصب لمدة عام واحد عن طريق حساب دعم عمليات حفظ السلام.

٨٠ - وعلى الرغم من عدد الموظفين المحدود وتوزعهم على مراكز عمل متعددة، حقق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إنجازات كبيرة في العامين الأولين من عمله. وهو يواصل التعامل بنجاح مع الحجم الكبير من طلبات المساعدة المقدمة من الموظفين في جميع أنحاء العالم، بعدد قليل من موظفي الشؤون القانونية وبدعم إداري محدود.

٨١ - وبتاريخ ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، كان عدد القضايا قيد النظر في المكتب قد بلغ ٤٣٢ قضية^(٥). وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تلقى المكتب ٤٢٥ قضية جديدة. ومع حساب عدد القضايا التي كانت لا تزال قيد النظر أمام المكتب بتاريخ ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، يكون عدد القضايا التي يتولاها المكتب قد وصل إلى ٨٥٧ قضية. وقد استطاع المكتب أن يغلق ٢٦٥ قضية من تلك القضايا أو أن يجد حلولاً أخرى لها. وبتاريخ ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، كان أمام المكتب نحو ٦٠٠ قضية جارية. وفي السنة الثانية من عمل المكتب، ازداد عدد ما عرضه الموظفون من مسائل على المكتب، ولا سيما الطلبات المقدمة من الموظفين العاملين بعيداً عن الفروع الثلاثة لمحكمة المنازعات، الأمر الذي فرض ضغوطاً كبيرة على موارده المحدودة.

٨٢ - ويوفر المكتب عدة أشكال من المساعدة القانونية للموظفين تتراوح بين تقديم المشورة القانونية الموجزة وتمثيل الموظف أمام إحدى المحكمتين أو كليهما. ويمكن قضاء وقت طويل في حل مسألة ما بشكل غير رسمي أو مساعدة الموظف على فهم أن من غير المرجح أن ينجح إذا قدم مطالبة رسمية.

٨٣ - ولا يزال التحدي الأكبر الذي يواجهه المكتب يتمثل في تلبية الحجم المتزايد من طلبات المساعدة بعدد محدود من الموظفين. وينطوي ذلك على صعوبة خاصة بالنسبة للموظفين القانونيين الموجودين بعيداً عن نيويورك، والذين يعملون في عزلة دون أي دعم

(٥) يشير تعبير "قضية" إلى أي مما يلي: تقديم المساعدة أو العمل كمستشار رسمي أمام هيئات المنظومة الرسمية (وحدة التقييم الإداري، محكمة المنازعات، محكمة الاستئناف)، وتقديم التوجيه القانوني والمشورة القانونية الموجزة، ومساعدة موظف في التوصل إلى تسوية للتراع بالسبل غير الرسمية، التي قد تنطوي على إجراء مشاورات مع الموظف ومناقشات ومفاوضات مع الغير، أو الإحالة إلى جهات فاعلة أخرى في المنظومة، بما في ذلك مكتب أمين المظالم أو اتحادات الموظفين.

إداري محلي. ولذا يضطر هؤلاء الموظفون القانونيون إلى أن يديروا بمفردهم عبء العمل الثقيل والجزء الأكبر من أعمال إدارة المكتب.

٨٤ - ويساعد المكتب مستشار متطوع، ومتدربون قانونيون، ومستشارون خارجيون يعملون بلا أجر. وللأسف فإن أعدادهم غير كافية لمعالجة العجز الذي يعاني منه المكتب في مجال الموارد البشرية. فمن العسير إيجاد أشخاص مؤهلين، من متطوعين ومتدربين ومستشارين بلا أجر، لتقديم المساعدة في المكاتب البعيدة عن المقر، وهذا أمر يساهم في إثارة القلق من أن وجود المكتب يقتصر على نيويورك إلى حد بعيد.

٨٥ - وكررت الجمعية العامة طلبها إلى الأمين العام للعمل مع رابطات الموظفين على وضع حوافز لتمكين وتشجيع الموظفين على مواصلة المشاركة في عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وجرى النظر في هذه المسألة خلال دورة لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١١، ولوحظ استمرار الاختلافات في الرأي بين الإدارة وممثلي الموظفين فيما يتعلق بالنهج الواجب اتباعه. وتبعاً لذلك، قرر الموظفون والإدارة وجوب مواصلة المشاورات بشأن هذه المسألة.

٨٦ - ولم يؤد "الصندوق الاستئماني لتقديم المساعدة القانونية للموظفين"، الذي أنشأه مكتب إقامة العدل في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، إلى توفير موارد كافية لتقديم مساعدة مجدية للمكتب من أجل زيادة موارده البشرية، ولا حتى بشكل مؤقت.

٨٧ - وفي ضوء الخبرة المكتسبة خلال أول سنتين من عمل المكتب، يعتقد الأمين العام أن من الضروري تعزيز ملاك الموظفين الحالي في المكتب ليستطيع تنفيذ ولايته. وبحسب ما ذكره الأمين العام في التقرير الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين، يعاني المكتب بشكل خاص من نقص في الموظفين القانونيين في الرتب الأقدم، إذ لا يضم المكتب إلا موظفاً واحداً من الفئة الفنية برتبة أعلى من ف-٣. ولهذا السبب، يوصي الأمين العام بتعزيز المكتب بإضافة وظيفتين برتبة ف-٤ (في نيروبي ونيويورك).

٨٨ - ويتسبب عدم وجود دعم إداري خارج نيويورك في إعاقة إضافية لقدرة المكتب على العمل بكفاءة. ولأن كل الدعم الإداري موجود في المقر، يضطر الموظفون، أيًا كان مركز عملهم، إلى مباشرة قضاياهم من خلال التواصل مع المكتب في نيويورك. وينطوي ذلك على رسالة واضحة للموظفين مفادها أنه على الرغم من الوعد بإنشاء نظام لامركزي، فإن الأعمال الأساسية تجري في المقر. ولهذا السبب، يوصي الأمين العام بتعزيز المكتب عبر إضافة وظيفتين من فئة الخدمات العامة - الرتب الأخرى، لتقديم الدعم الإداري في جنيف ونيروبي.

٨٩ - وذكرت الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين أنها تتفق مع الأمين العام على ضرورة تعزيز قدرات المكتب على خدمة البعثات الميدانية. وتبعاً لذلك، أقرت الجمعية العامة، على أساس مؤقت، إنشاء وظيفة إضافية برتبة ف-٣ في نيروبي لدعم موظفي البعثات الميدانية. وتستمر هذه الوظيفة، الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام لمدة سنة، من ١ كانون الثاني/يناير لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وفي ضوء استمرار الاتجاه المتمثل في العدد الكبير من القضايا التي تخص موظفي البعثات الميدانية، والذي يدل على وجود حاجة مستمرة في هذا المجال، ونظراً إلى أن إدارة الدعم الميداني وإدارة عمليات حفظ السلام تشاركان في التمويل الجاري للنظام الرسمي على أساس الاشتراك في تغطية التكاليف، يوصي الأمين العام بأن تمدد لمدة سنة واحدة الوظيفة المصنفة برتبة ف-٣ الموجودة في نيروبي، والمخصصة لدعم موظفي البعثات الميدانية الممولة عن طريق حساب دعم عمليات حفظ السلام.

٩٠ - وفيما يخص موارد المكتب غير المتعلقة بالوظائف، فإنها هي أيضاً غير كافية للسماح له بالعمل بشكل مناسب. فرغم أن المكتب، بسبب هيكله اللامركزي، ملزم بأن يضطلع بجميع أعمال التنسيق وبجزء كبير من أعمال التشاور مع العملاء عن طريق البريد الإلكتروني والهاتف والتواصل بالفيديو، فإن ميزانية المكتب المخصصة للاتصالات غير كافية للسماح حتى بقدر متواضع من الاتصالات الهاتفية والاتصالات بالفيديو. وبالإضافة إلى ذلك، فإن موظفي هذا المكتب اللامركزي، الذين يعملون من مختلف أنحاء العالم، يجب أن يستطيعوا أيضاً التواصل مع بعضهم من خارج المكاتب وخارج ساعات العمل العادية. ومع أن استخدام الهواتف الذكية، مثل أجهزة بلاك بيري، ييسر هذا الأمر، فإن ميزانية المكتب الحالية لا تكفي لتمويل استخدامها. ولهذا السبب، يوصي الأمين العام بزيادة مخصصات بند الاتصالات بمقدار ٢٠٠ ١١ دولار في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٩١ - وتقتضي الضرورة في بعض الأحيان سفر الموظفين، مع أن ذلك أمر نادر الحدوث. فالموظفون القانونيون العاملون في المكاتب الواقعة بعيداً عن المقر يغطون مساحات جغرافية واسعة تشمل العديد من البعثات الميدانية. ولكي يتاح للموظفين الاستفادة بصورة مجدية من خدمات المكتب، ولا سيما في الميدان، يجب على موظفي المكتب القانونيين إجراء زيارات دورية لمراكز العمل التي يخدمونها، وذلك للاجتماع بالعملاء والتفاوض وجهاً لوجه مع الإدارات المحلية، من أجل تيسير تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وقد يتعين على الموظفين القانونيين التابعين للمكتب، الذين يعملون في أديس أبابا أو بيروت، أن يحضروا شخصياً جلسات محكمة المنازعات، نيابة عن العملاء، بناء على أمر من المحكمة. وليس للمكتب حالياً ميزانية سفر تتيح تلبية أي من هذه الاحتياجات الحاسمة الأهمية. وبناء على

ذلك، يوصي الأمين العام بزيادة مخصصات بند السفر بمقدار ١٥ ٠٠٠ دولار، في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٩٢ - وأخيراً، لا تكفي ميزانية المكتب الحالية، ولا سيما فيما يخص المكاتب الواقعة بعيداً عن نيويورك، لتغطية الاحتياجات المكتبية الأساسية، مثل استئجار أو شراء آلة لتصوير المستندات، ومساحة ضوئية، وشراء اللوازم المكتبية الأساسية مثل الورق، والمصنفات، والمشابك، والأقلام. ويؤدي نقص هذه المستلزمات المكتبية الأساسية في المكاتب المكونة من شخص واحد بعيداً عن المقر إلى زيادة الصعوبات التي يواجهها أولئك الموظفون القانونيون العاملون في عزلة. ولهذا السبب، يوصي الأمين العام بزيادة مخصصات بند اللوازم والمواد بمقدار ٩ ٠٠٠ دولار في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

هاء - مكتب المدير التنفيذي

١ - استعراض مكتب المدير التنفيذي

٩٣ - إن مكتب المدير التنفيذي مسؤول عن الإشراف على إدارة جميع عناصر النظام الرسمي باستثناء تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه. ويقدم هذا المكتب، الذي يضم المدير التنفيذي، والمساعد الخاص، وموظفين متخصصين في تكنولوجيا المعلومات، وموظفاً للدعم الإداري، دعماً إدارياً وتشغيلياً وفنياً إلى المحكمتين وقلميهما ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وشمل هذا الدعم التشغيلي التنسيق مع المكاتب الأخرى ذات الصلة لتيسير إنشاء مرافق مؤقتة لقاعة محكمة في نيويورك، وبذل جهود تنسيق مماثلة لتوفير مرافق دائمة للمكاتب وقاعات المحكمة لمكتب إقامة العدل بعد انتهاء المخطط العام لتحديد مباني المقر.

٩٤ - وبالإضافة إلى توفير الدعم اليومي للوحدات المذكورة أعلاه، يضطلع مكتب المدير التنفيذي بمسؤولية التنسيق لإعداد تقارير الأمين العام عملاً بقرارات الجمعية العامة ذات الصلة. ويمثل المكتب أيضاً النظام الرسمي سواء داخل الأمم المتحدة أو أمام الهيئات الخارجية، وفي جميع المسائل التي تتطلب التنسيق والتشاور بين الإدارات.

٩٥ - ومن بين إنجازات المكتب الأخرى إنشاء الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل، الذي بدأ تشغيله في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، وهو متاح بجميع اللغات الرسمية الست. وهذا الموقع سهل التصفح (<http://www.un.org/en/oaj/>) ويقدم معلومات عملية توضح خطوة بخطوة جميع جوانب النظام الرسمي. وفي أيار/مايو ٢٠١١، بلغ عدد زائري موقع مكتب إقامة العدل ٦٩٠ ٧ زائراً، مما يمثل زيادة بنسبة ١٣ في المائة في عدد الزيارات مقارنة بالشهر السابق. ومنذ تشغيل الموقع، بلغ المتوسط الشهري لعدد الزيارات ٧ ٠٠٠ زيارة تقريباً.

وبصورة عامة، ثمة توجه نحو استخدام الموقع بشكل متزايد. ويواصل مكتب إقامة العدل تحسين الموقع بوسائل مختلفة، من بينها إنشاء وظيفة للبحث في الأوامر والأحكام التي تصدرها المحكمتان، على النحو الذي طلبه المستخدمون.

٩٦ - وتحققت خطوة رئيسية أخرى في ٦ تموز/يوليه ٢٠١١ حين بدأ تشغيل نظام إدارة القضايا الذي يعمل على شبكة الإنترنت، ويتضمن وظيفة تتيح للموظفين رفع الدعاوى ورصدها إلكترونياً، أيما كان مركز عملهم. ومن المتوقع أن يؤدي النظام إلى زيادة الكفاءة، وتخفيض فترات التأخير، وتحسين أداء قلبي المحكمتين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تشغيل منظومة إدارة القضايا سيجعل للموظفين في جميع أنحاء العالم مدخلاً سهلاً إلى عناصر النظام الرسمي.

٩٧ - وأجرى المكتب مفاوضات ناجحة لإبرام اتفاقات مع جميع الكيانات التي كانت تستخدم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في النظام السابق، عملاً بأحكام المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف^(٦). وهذه الاتفاقات التي وقعها الأمين العام تتيح لتلك الكيانات الوصول إلى محكمة الاستئناف بوصفها محكمة إدارية.

٩٨ - ويقدم مكتب المدير التنفيذي مساعدة هامة في مجال تنظيم انتخابات قضاة المحكمتين عند الضرورة، بالإضافة إلى دوره في إعداد وتنسيق التقارير المتعلقة بإقامة العدل المقدمة إلى الجمعية العامة.

٩٩ - ويضطلع مكتب المدير التنفيذي بوظيفة هامة أخرى تتمثل في توفير الدعم لعمل مجلس العدل الداخلي بوسائل شتى منها إعداد تقاريره المقدمة إلى الجمعية العامة، على النحو المطلوب في القرارين ٢٢٨/٦٢ و ٢٥١/٦٥، ونقل آرائه بشأن تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل.

١٠٠ - ويقدم المكتب أيضاً دعماً إدارياً وتقنياً مهماً لمجلس العدل الداخلي إذ إنه يساعد الجمعية العامة على تحديد مرشحين لشغل المناصب القضائية التي ستصبح شاغرة عند انقضاء السنوات الثلاث المحددة لولاية القضاة في محكمتي المنازعات والاستئناف بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

(٦) هذه الكيانات هي: المحكمة الدولية لقانون البحار؛ والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي؛ والمنظمة البحرية الدولية؛ ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى؛ والسلطة الدولية لقاع البحار؛ ومحكمة العدل الدولية.

٢ - المسائل المتصلة بعمل مكتب المدير التنفيذي

١٠١ - يضطلع مكتب المدير التنفيذي بوظيفة مركز تنسيقي يُعنى بتنظيم جميع الجوانب الفنية واللوجستية والجوانب الخاصة بالميزانية لكل وحدة من الوحدات الفنية الموجودة في مكتب إقامة العدل. ويتسم دور المدير التنفيذي ووظائفه بالأهمية. فالمدير التنفيذي يضطلع بدور محوري في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي، ويتولى مسؤولية التنسيق بين العناصر المستقلة للنظام الرسمي، بما في ذلك مراقبة وتنسيق أعمال قلمي المحكمتين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويمثل المدير التنفيذي النظام الرسمي سواء داخل الأمم المتحدة أو أمام الهيئات الخارجية، ويتواصل مع رؤساء المكاتب الأخرى التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

١٠٢ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٤ من قرارها ٦٥/٢٥١، أن يقدم مقترحات بشأن الرتبة الوظيفية المناسبة للمدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. ويرى الأمين العام أن المسألة المذكورة أعلاه ينبغي ألا تعالج في معزل عن مسألة ملازمة لها هي مسألة مستوى قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف والآليات الخاصة بأجورهم. على أن قضاة المحكمتين ليسوا من الموظفين. ويعمل قضاة محكمة المنازعات على أساس التفرغ وبأجر يعادل أجر وظيفة برتبة مد-٢/الدرجة الرابعة. أما قضاة محكمة الاستئناف فإنهم لا يعملون متفرغين بل يجتمعون سنويا في دورات للبت في القضايا. فأجورهم لا تعكس أي مستوى وظيفي معين، ويتلقون أتعابا عن كل حكم صادر. ويتلقى المحرر الرئيسي للحكم مبلغ ٢٤٠٠ دولار، ويتلقى كل موقع إضافي مبلغ ٦٠٠ دولار. ومن الواضح، بعد عامين من الخبرة المكتسبة، أن آلية الأجور هذه تثير بعض التساؤلات فيما يتعلق بالوظائف الضرورية لمحكمة الاستئناف في الفترات الفاصلة بين الدورات. وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بأن تطلب الجمعية العامة من مجلس العدل الداخلي دراسة مسألة تحديد مستوى وآليات أجور قضاة المحكمتين، حسب الاقتضاء، وتقديم تقرير بشأن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، عندما ستنظر الجمعية في تقرير مجلس العدل الداخلي بشأن هذه المسألة، إلى جانب مسألة المستوى الوظيفي المناسب للمدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل.

١٠٣ - ومثلما ذكر أعلاه، فإن مهام المكتب واسعة جدا. وثمة حاجة لموظف قانوني إضافي لمساعدة المكتب على التعامل مع حجم العمل الكبير. والموظفون الفنيون العاملون في مكتب المدير التنفيذي متخصصون في المسائل القانونية وفي تكنولوجيا المعلومات وليس لديهم إلا خبرة محدودة في المجالات الإدارية الرئيسية، وبخاصة في مجال وضع الميزانية وفقا لقواعد الأمم المتحدة.

١٠٤ - ومن الواضح أن بإمكان المكتب أن يستفيد من إضافة موظف قانوني ذي خبرة في مجالي الإدارة والميزانية، ومن وظيفة إضافية في مجال الدعم الإداري. ولكن، في ضوء القيود المالية، لا تُطلب أي موارد إضافية في هذا المجال في الوقت الحالي.

١٠٥ - وييسر مكتب إقامة العدل عمل مجلس العدل الداخلي. فهذه الهيئة المستقلة المشكّلة من حقوقيين كبار تضطلع بوظيفة رقابية حاسمة في النظام الجديد، وأسندت إليها ولاية هامة. وأكدت الجمعية العامة في الفقرة ٥٢ من قرارها ٢٥١/٦٥ أن مجلس العدل الداخلي يمكن أن يساعد على كفالة استقلال نظام إقامة العدل وأداء مهامه بمهنية ومسائلته، وشجعت المجلس على أن يواصل تقديم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين تقريراً بشأن كيفية تعزيز مساهمته.

١٠٦ - ورغم ذلك، لم تتضمن الميزانية الحالية أو الميزانيات السابقة لمكتب إقامة العدل أي اعتمادات مخصصة صراحة لدفع أجور الأعضاء الخارجيين لمجلس العدل الداخلي عندما يُؤدون وظائفهم الهامة. وكذلك، لا تتضمن ميزانية مكتب إقامة العدل اعتمادات للمساعدة المؤقتة العامة من أجل التعامل مع حالات غياب الموظفين في إجازات أمومة أو إجازات مرضية طويلة الأجل. وعلاوة على ذلك، لا توجد أموال لتعيين موظفين مؤقتين في إطار مشروع محدد، أو لتغطية الفترات التي يكون فيها عبء العمل في ذروته. وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بأن تتضمن ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ اعتمادات بقيمة ١٣٠.٠٠٠ دولار للمساعدة المؤقتة العامة.

١٠٧ - ويتعين على المدير التنفيذي وموظفيه السفر دورياً للمشاركة في اجتماعات، سواء ضمن مكتب إقامة العدل (مثلاً، لحضور الجلسات العامة لمحكمة المنازعات والاستئناف) أو في سياق أوسع يرتبط بعمل المنظمة، مثل الاجتماع السنوي للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وتستمر الحاجة أيضاً إلى التواصل مع الموظفين والمديرين العاملين بعيداً عن المقر، الأمر الذي يتطلب سفر المدير التنفيذي وموظفيه. ويجب أن تغطي ميزانية السفر المخصصة لمكتب إقامة العدل تكاليف جميع أسفار المدير التنفيذي وموظفيه، وأن تغطي أيضاً سفر الموظفين لحضور الجلسات العامة للمحكمتين، وسفر موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وغيرهم من المشاركين في جلسات المحاكمة عندما تطلب المحكمتان ذلك، والأسفار الأخرى لموظفي مكتب إقامة العدل. ولأن الضرورة تقتضي إعطاء الأولوية للأسفار ذات الصلة بالوظائف القضائية للمحكمتين، فإن ميزانية السفر المخصصة للمدير التنفيذي وموظفيه غير كافية. كما أن ميزانية السفر الممنوحة للمكتب لا تكفي للسماح لأعضاء مجلس العدل الداخلي، غير الموجودين في مواقع واحدة، بالسفر لعقد اجتماع سنوي

أو بالقيام بأي سفر آخر لأداء مهمتهم الأساسية المتمثلة في تقييم أداء النظام على الصعيد العالمي وتقديم تقرير بشأن ذلك إلى الجمعية العامة. ولهذا الأسباب، يوصي الأمين العام بزيادة ميزانية السفر المخصصة لمكتب إقامة العدل بمقدار ٣٠ ٠٠٠ دولار في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ .

١٠٨ - وتتطلب ولاية مكتب إقامة العدل، التي تجعل منه مكتبا لامركزيا، درجة عالية من الاعتماد على الحلول التكنولوجية. وتمثل أثنان من إنجازات المكتب في هذا المجال خلال العام الماضي في إنشاء موقع شبكي شامل بجميع اللغات الرسمية وتنفيذ نظام لإدارة القضايا قادر على السماح لجميع الموظفين، بغض النظر عن مكان وجودهم، برفع الدعاوى أمام المحكمتين ورصدها. ومع أن هذين الإنجازين الهامين يوفران الوقت والموارد والمال، فإنه لا بد من الحفاظ عليهما وتحسينهما لمواكبة المتطلبات. وبالإضافة إلى ذلك، ونظرا لاستخدام برامج جاهزة لتفادي المنظومات التي تفصل بناء على الطلب بتكلفة باهظة، فإن هذه المنتجات تتطلب تجديد التراخيص السنوية وعقود الصيانة. وهناك، إضافة إلى ذلك، تكاليف تشغيلية مرتبطة بتخزين البيانات، وتحديث النظام، وإجراء تعديلات عليه بناء على الدروس المستفادة. وفي الوقت الحالي، لا تغطي ميزانية مكتب إقامة العدل جميع تكاليف الترخيص والصيانة والترقية المرتبطة بالنظم التي يجري استخدامها. ولهذا الأسباب، يوصي الأمين العام بزيادة قدرها ٧٥ ٠٠٠ دولار في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ المخصصة لمكتب إقامة العدل في مجالات الخدمات التعاقدية واقتناء مجموعات البرمجيات.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١٠٩ - هناك عدة مكاتب تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه في القضايا التي يرفعها الموظفون. وبسبب الارتفاع المستمر لحجم القضايا المرفوعة من قبل الموظفين والطابع المعقد للعديد منها، فإن المكاتب والوحدات التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه تعمل بكامل طاقتها أو بما يفوق طاقتها، بالنظر إلى ما لديها من موظفين وموارد.

١ - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات

١١٠ - يمثل الأمين العام، بصفته مدعى عليه، أمام محكمة المنازعات موظفون يعملون في المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر في كل من جنيف ونيروبي وفيينا.

١١١ - واستجابة لاحتياجات نظام العدل الجديد، قام المديرين بإعادة توزيع الموظفين داخل المنظمة واستقدام موظفين يتمتعون بالمهارات المطلوبة لخدمة النظام. ونتيجة لذلك، استجابت المنظمة لمطالب النظام الجديد الذي بات ينفذ في جميع أنحاء المنظمة.

١١٢ - وفي عام ٢٠١٠، صدر ٢١٨ حكماً. وتقدم الأحكام تحليلاً لخلفية النزاع، وتطبيقاً مغللاً للأحكام ذات الصلة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، واستنتاجات بشأن المسائل الوقائية والقانونية المطروحة على محكمة المنازعات. وتعكس الأحكام ما قدمه الطرفان من بيانات مفصلة للوقائع والقوانين أثناء إجراءات الدعوى.

١١٣ - ومن أجل استيفاء المعايير التي وضعها النظام الجديد، فإن هناك مطالب كثيرة تقع على عاتق المكاتب التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات. ويعرض هذا الفرع بالتفصيل أدوار المكاتب المعنية، والموارد المخصصة للنظام، ويقدم بيانات إحصائية تعكس حجم القضايا التي تولاهها ممثلو الأمين العام، ومعلومات عن نتائج الإجراءات، ورد الإدارة على ما صدر من أحكام.

١١٤ - وقد ترتبت على نظام العدل الجديد مطالب جديدة ينبغي للإدارة الاستجابة لها. فإلى جانب التغييرات الهيكلية للنظام، أصبح مطلوباً من الإدارة أن تستجيب بشكل سريع وحاسم لما يواجهه النظام من تحديات متصلة بالموارد والإدارة. ومن أجل الحفاظ على قوام المكاتب الممثلة للأمين العام وتعزيز قدرة الأمين العام على الاستجابة للمطالب المستمرة، فإن من المهم الحفاظ على المبادرات التي اتخذتها الإدارة وتعزيزها. وعلاوة على ذلك، من المهم أن تواصل الأمانة العامة ككل وضع نهج متكامل تماماً في إدارة المكاتب التي تمثل الأمين العام أمام المحكمتين، بما في ذلك عقد جلسات تشاورية وإعلامية منتظمة بين موظفي المكاتب الممثلة للأمين العام.

قسم القانون الإداري بمكتب إدارة الموارد البشرية

١١٥ - يتألف قسم القانون الإداري، الموجود في مكتب إدارة الموارد البشرية، من وحدة استئناف ووحدة تأديبية. ويتولى القسم مسؤولية تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في مختلف أنحاء الأمانة العامة، فضلاً عن القضايا الواردة من موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. أما القضايا التي يرفعها موظفو مكاتب الأمم المتحدة في جنيف ونيروبي وفيينا، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، فيتولاها المسؤولون في تلك المراكز. ويتولى القسم أيضاً ما يحال إلى مكتب إدارة الموارد البشرية من مسائل تأديبية متصلة بجميع موظفي الأمانة العامة وموظفي المحكمتين الدوليتين، ويقدم المشورة للمديرين بشأن نظام العدل بصفة عامة، والجوانب المتصلة بالطعون الفردية والحالات التأديبية.

الطعون

١١٦ - عند تلقي طلب من محكمة المنازعات، يتولى قسم القانون الإداري مسؤولية الحصول على تعليقات بشأن الطلب من المديرين المعنيين وإعداد رد عليه. والمهلة المتاحة لتقديم الردود هي ٣٠ يوما، وهو ما يتطلب إجراء فوراً من المديرين المعنيين ومن القسم على حد سواء.

١١٧ - وأثناء إجراءات الدعوى، يحضر الموظفون القانونيون في القسم جلسات التوجيهات وجلسات النظر في موضوع الدعوى، ويقدمون المزيد من البيانات الخطية حسبما تأمر به المحكمة. ويتطلب حضور الجلسات قدراً كبيراً من الوقت للتحضير، ويستلزم التشاور مع المكاتب المعنية ومكتب الشؤون القانونية، عند الاقتضاء؛ والاجتماع بالشهود الذين سيستدعيهم المدعى عليه؛ والتحضير لاستجواب الشهود من قبل المدعي أو محاميه، و/أو من قبل المحكمة.

١١٨ - وقسم القانون الإداري مسؤول أيضاً عن تقديم المشورة إلى الإدارة بشأن ما إذا كان ينبغي بذل الجهود نحو حل غير رسمي أو اتباع طريق التقاضي. وتتضمن التوصيات تحليلاً للمسائل الوقائية والقانونية الناشئة في القضية وتقديم المشورة بشأن الوسيلة الأكثر فعالية من حيث التكلفة لحل النزاع. وفي حال قبول توصية بالعمل على التوصل إلى حل غير رسمي، يتولى القسم مسؤولية الحصول على الموافقات اللازمة، وتقديم المشورة أثناء المفاوضات مع المدعي و/أو محاميه، والعمل مع مكتب أمين المظالم لوضع اتفاق التسوية في صيغته النهائية ومتابعة تنفيذه. وغالبا ما تكون المفاوضات مطوّلة ومضنية؛ غير أن المنافع المحتملة لتسوية النزاع بشكل غير رسمي كبيرة.

١١٩ - وعند صدور حكم نهائي، ينسق القسم مع مكتب الشؤون القانونية، الذي يقرر ما إذا كان سيطلع في الحكم أمام محكمة الاستئناف أم لا. ويضطلع القسم أيضاً بالمسؤولية عن تفسير الأحكام النهائية لمحكمة المنازعات، والحصول على المعلومات اللازمة لتنفيذ الأحكام، وإبلاغ الأحكام إلى المسؤولين المعنيين لتنفيذها.

١٢٠ - ويمثل القسم أيضاً الأمين العام في إجراءات وقف التنفيذ، التي يلتزم فيها أحد الطرفين تعليق تنفيذ قرار إداري ما على وجه السرعة. ويجب البت في هذه الطلبات دون تأخير. ففي غضون خمسة أيام من تقديم الطلب، يقدم رد وتُعقد جلسة شفوية. وتصدر المحكمة أمراً بقبول الطلب أو رفضه في غضون أيام من هذه الجلسة. وتتطلب هذه الجلسات اهتماماً عاجلاً وتحضيراً مكثفاً. وهناك صعوبة خاصة في احترام الآجال المحددة حينما يكون المكتب المعني والشهود المحتملون موجودين بعيداً عن المقر، وحينما تمثل فروق التوقيت مشكلة.

١٢١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تناول قسم القانون الإداري ٣١٨ قضية من قضايا الاستئناف؛ ويوجد لدى القسم عادة ما يقرب من ٢٠٠ ملف قيد النظر أمام محكمة المنازعات. ونحو ٥٠ في المائة من هذه الملفات تتعلق بمسائل متصلة بالتعيين؛ و ٢٠ في المائة بطعون في الإجراءات التأديبية؛ و ١٥ في المائة بالاستحقاقات؛ و ٥ في المائة بإلغاء الخدمة؛ و ١ في المائة بالتصنيف؛ و ٩ في المائة بأمور أخرى.

١٢٢ - وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، أصدرت محكمة المنازعات أحكاما في ١١٤ قضية من القضايا التي تناولها القسم. وبتت في ٦٤ طلبا من حيث الموضوع؛ ورُفض ١٧ طلبا على أساس عدم قبول الدعوى؛ وسُوِّي ١٤ طلبا بشكل غير رسمي، وسُحب من المحكمة؛ وسُحبت ٥ طلبات من جانب الموظفين؛ وكانت ٥ طلبات تتعلق فقط بالتعويض، وتم التخلي عن ٩ طلبات من مقدميها. وبالإضافة إلى ذلك، بتت المحكمة في ١٢ طلبا من طلبات وقف التنفيذ. وتمت الموافقة على ثلاثة طلبات ورفضت أربعة طلبات، في حين سُويت خمسة طلبات أو تم التخلي عنها.

١٢٣ - ومن ضمن القضايا التي بُتّ فيها من حيث الموضوع، كانت ٣٨ لصالح الأمين العام، و ٢١ لصالح الموظف، وتمكّنت الإدارة في ٥ حالات من كسب الدعوى الرئيسية التي رفعها الموظف، غير أن دعوى ثانوية تلتها. ومُنح تعويض في ٢٠ قضية من القضايا التي كسب فيها المدعي الدعوى من حيث الموضوع، إما كلياً أو جزئياً.

١٢٤ - وأسفرت أساليب العمل الجديدة، والعدد الكبير من الطعون التي يتعين البت فيها، وتقليص الآجال المحددة لتقديم الردود من الجهات المدعى عليها (من شهرين إلى ٣٠ يوماً)، وفروق التوقيت بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى التي توجد فيها إدارات/مكاتب الموكّلين، والشهود، وفروع المحكمة، عن عبء عمل ثقيل وضغط متزايد على موظفي القسم.

المسائل التأديبية

١٢٥ - قسم القانون الإداري مسؤول أيضا عن تناول المسائل التأديبية التي يحيلها إليه مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات بشأنها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تولى القسم مسؤولية البت في ٣٩١ مسألة تأديبية، بينها ١٢١ حالة جديدة وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ودور القسم في إجراءات معالجة الحالات التأديبية محدد في تقرير منفصل للأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (انظر A/66/135).

١٢٦ - وتجدر الإشارة إلى أن نظام العدل الجديد وما صاحبه من إلغاء للجنة التأديبية المشتركة قد حوّل مسؤولية إجراء التحليل الوقائي والقانوني للحالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية. ففي إطار النظام السابق، كان الأمين العام يحيل المسائل التأديبية إلى اللجنة التأديبية المشتركة لتحديد الوقائع وتقديم المشورة بشأن التدابير التأديبية التي ينبغي فرضها عند الاقتضاء. ومع إلغاء اللجنة التأديبية المشتركة، أصبح مكتب إدارة الموارد البشرية مطالباً بإجراء تحاليل أكثر فأكثر تفصيلاً للحالات المعروضة عليه. ونتيجة لذلك، فإنه يمضي الكثير من الوقت في فحص كل جانب من جوانب الإحالة لاتخاذ إجراء تأديبي، مما في ذلك الحصول على توضيحات وأدلة إضافية من الكيان المكلف بالتحقيق أو من الموظف المعني. وحسب درجة تعقيد المسألة، يمكن لعملية تأديبية أن تستغرق مدة تتراوح بين ٣ أشهر في الحالات البسيطة نسبياً وستين في المسائل الأكثر تعقيداً.

المشورة

١٢٧ - أخيراً، يقوم قسم القانون الإداري، عند الحاجة، بتقديم المشورة إلى المكاتب في جميع أنحاء الأمانة العامة. وبصفة عامة، يتطلب تقديم مشورة واحدة يوم عمل كامل. ويقدم القسم كل عام ما يقرب من ٦٠٠ مشورة.

موارد قسم القانون الإداري

١٢٨ - وضع الانتقال إلى النظام الجديد أعباء إضافية كبيرة على عاتق قسم القانون الإداري. فقد أصبحت الإجراءات المتعلقة بالاستئناف والعمل التأديبي على حد سواء معقدة ومضنية أكثر من السابق، وهو ما أدى إلى زيادة كبيرة في حجم العمل. ومن التغيرات الأساسية التحول من إجراءات مستندية في إطار النظام السابق إلى عقد جلسات شفوية وطلب تقديم العديد من البيانات الخطية في إطار النظام الجديد. وتضاعف متوسط عدد أيام العمل اللازمة لتجهيز أحد الطعون ثلاث مرات، من ٥ أيام في إطار النظام السابق إلى ١٥ يوماً في إطار النظام الجديد. وفي إطار النظام السابق، كانت الجهة المدعى عليها تقدم، في المتوسط، بيّانين خطيين في كل قضية. ولم تكن جلسات الطعون تعقد إلا نادراً، هذا إن عقدت فعلاً. أما في إطار النظام الجديد، فالمحكمة تشترط في كثير من الأحيان تقديم العديد من البيانات الخطية. وفي عدد كبير من القضايا التي تناولها القسم، عُقدت جلسات إلى ثلاث جلسات شفوية، بل أكثر من ذلك في بعض الحالات. وقد يتطلب التحضير للجلسات وقتاً طويلاً، إذ يلزم التشاور مع المكاتب المعنية، وبالنسبة للجلسات المتعلقة بوقائع القضية، يتطلب التحضير العثور على الشهود والتحدث إليهم بهدف إطلاعهم على سير العملية والحصول على شهادتهم.

١٢٩ - وبتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كان القسم يضم أربع وظائف: وظيفة واحدة برتبة ف-٥ (الرئيس) ممولة من الميزانية العادية؛ ووظيفة واحدة برتبة ف-٤، ممولة أيضا من الميزانية العادية؛ واثنتان برتبة ف-٤ ممولتان من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وبالإضافة إلى ذلك، كانت هناك أموال مخصصة للمساعدة المؤقتة العامة من حساب دعم عمليات حفظ السلام. ونظرا لحجم العمل الوارد من الميدان والمسؤوليات الملقاة على عاتق القسم في إطار النظام الجديد، أذنت الجمعية العامة، في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، بثلاث وظائف إضافية لموظفين قانونيين (٢ برتبة ف-٣؛ و ١ برتبة ف-٢) ووظيفتين مؤقتتين (١ برتبة ف-٣؛ و ١ برتبة ف-٢) ممولتين من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، قُسم القسم إلى وحدة للاستئناف ووحدة تآديبية. ونُقلت وظيفة برتبة ف-٥ من قسم آخر داخل دائرة سياسات الموارد البشرية لرئاسة وحدة الاستئناف. وبالنظر إلى عبء العمل المتواصل الوارد من البعثات الميدانية، وافقت الجمعية العامة، في تموز/يوليه ٢٠١٠، على وظيفتين إضافيتين لموظفين قانونيين (١ برتبة ف-٤ و ١ برتبة ف-٣) في نيروبي ممولتين من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وفي تموز/يوليه ٢٠١٠ أيضا، أنشأ الأمين العام ثلاث وظائف مؤقتة إضافية (١ برتبة ف-٤، و ٢ برتبة ف-٣). بموجب السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة له، لتولي الطعون والحالات التأديبية الواردة من الوحدات غير الميدانية للمنظمة.

١٣٠ - ولقسم القانون الإداري ملاك قوامه ١٥ موظفا قانونيا. ويتألف القسم حاليا من وحدة استئناف تضم موظفا واحدا برتبة ف-٥ (رئيس الوحدة) وثلاثة موظفين برتبة ف-٤ واثنين برتبة ف-٣ في نيويورك، وواحدا برتبة ف-٤ وآخر برتبة ف-٣ في نيروبي؛ ووحدة تآديبية تضم موظفا واحدا برتبة ف-٥ (رئيس الوحدة)، وآخر برتبة ف-٤، وثلاثة برتبة ف-٣، واثنين برتبة ف-٢. وثلاث من هذه الوظائف ممولة من الميزانية العادية (نُقلت إحداها من دائرة سياسات الموارد البشرية)، وتوسع منها ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام، وثلاث ممولة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ من موارد مؤقتة وفرها الأمين العام بموجب السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة له بشأن الميزانية.

١٣١ - ويظهر تحليل لعبء القضايا بالقسم الحاجة إلى وظائف إضافية. ففيما يتعلق بالطعون، تلقت وحدة الاستئناف في العام الماضي وتناولت ما يناهز ١١٥ قضية من الطعون المقدمة لمحكمة المنازعات. وتتطلب كل قضية من القضايا المرفوعة أمام المحكمة، في المتوسط، ١٥ يوم عمل لتجهيزها. ويتطلب ذلك ١٧٢٥ يوم عمل في السنة. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم وحدة الاستئناف تقريبا ٤٠٠ مشورة سنويا، وهو ما يتطلب ٤٠٠ يوم عمل في السنة. وتنجز وحدة الاستئناف ما مجموعه ١٢٥ ٢ يوم عمل في السنة تقريبا. وعلى أساس ٢٧ يوم

عمل في الشهر، أي ٧٨,٧ شهر عمل في السنة، فإن ذلك يستلزم سبع وظائف. ولا تضم وحدة الاستئناف حاليا سوى خمس وظائف، إحداها وظيفة الرئيس. ويقوم الرئيس بالإشراف على عمل الوحدة وتوجيهه، في حين يتولى الموظفون القانونيون الأربعة عبء القضايا. وبالتالي، ثمة حاجة إلى إنشاء ثلاث وظائف إضافية لموظفين قانونيين.

١٣٢ - وبما أن ٣٥ في المائة تقريبا من الطعون ترد من بعثات حفظ السلام و ٦٥ في المائة من المكاتب غير المعنية بحفظ السلام، فإنه ينبغي تخصيص ست وظائف من الميزانية العادية وثلاث من حساب دعم عمليات حفظ السلام. غير أن الميزانية العادية لا تمول حاليا سوى وظيفة موظف قانوني واحدة من وظائف الوحدة. ولكفالة عمل وحدة الاستئناف على النحو الأمثل، هناك حاجة إلى إنشاء ثلاث وظائف إضافية فيها تمول من الميزانية العادية. غير أنه في ضوء الصعوبات المالية التي تواجهها الدول الأعضاء حاليا، يُقترح الاكتفاء حاليا بإنشاء وظيفتين إضافيتين (١ برتبة ف-٤ و ١ برتبة ف-٣) في وحدة الاستئناف.

١٣٣ - واستنادا إلى عدد الحالات التأديبية الواردة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، يُتوقع أن يتلقى قسم القانون الإداري سنويا ما يناهز ١٥٠ حالة لاتخاذ إجراء بشأنها. وبما أن تجهيز ملف تأديبي يتطلب ٢٠ يوم عمل في المتوسط، فإن عبء القضايا يتطلب ٣٠٠٠ يوم عمل في السنة. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم الوحدة التأديبية تقريبا ٢٠٠ مشورة سنويا، وهو ما يتطلب ٢٠٠ يوم عمل في السنة. ويتعين على الوحدة التأديبية أن تنجز ما مجموعه ٣٢٠٠ يوم عمل في السنة تقريبا. وعلى أساس ٢٧ يوم عمل في الشهر، فإن ذلك يتطلب ١١٨,٥ شهر عمل، أي ما يعادل ١٠ وظائف. ولا تضم الوحدة التأديبية حاليا سوى ست وظائف موظفين قانونيين، أربع منها وظائف ثابتة واثنتان مؤقتتان. وبالإضافة إلى ذلك، للوحدة رئيس (ف-٥) يشرف على العمل ويوجهه. وبالتالي، هناك نقص مقداره أربع وظائف موظفين قانونيين.

١٣٤ - وبما أن ٦٠ في المائة تقريبا من الحالات التأديبية التي تتولاها الوحدة ترد من بعثات حفظ السلام و ٤٠ في المائة من المكاتب غير المعنية بحفظ السلام، فإنه ينبغي تخصيص أربع وظائف من الميزانية العادية وست من حساب دعم عمليات حفظ السلام. غير أنه ليست هناك حاليا أي وظيفة موظف قانوني في الوحدة ممولة من الميزانية العادية. ويُقترح أن يستمر تمويل الوظائف الثابتة الأربع من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وسيُقترح في ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تحويل الوظيفتين الإضافيتين المطلوبتين من وظائف المساعدة المؤقتة العامة إلى وظيفتين ثابتتين. ومن أجل النهوض بعبء العمل الوارد من المكاتب غير المعنية بحفظ السلام، تحتاج الوحدة التأديبية إلى أربع وظائف

موظفين قانونيين ممولة من الميزانية العادية. غير أنه في ضوء الصعوبات المالية التي تواجهها الدول الأعضاء حالياً، يُقترح الاكتفاء حالياً بإنشاء ثلاث وظائف إضافية (١ برتبة ف-٤ و ٢ برتبة ف-٣) في الوحدة التأديبية.

١٣٥ - ويلتمس الأمين العام توفير ما مجموعه خمس وظائف إضافية لموظفين قانونيين في قسم القانون الإداري. وتجدر الإشارة إلى أنه استُند في تقدير الموارد المطلوبة للقسم إلى ٢٧ يوم عمل في الشهر عوض ٢١,٥ يوماً كما جرت العادة على ذلك. ويزيد ذلك تأكيد عبء العمل الثقيل الذي يتحمله القسم والحاجة إلى وجود قاعدة موارد مستدامة.

مكتب الأمم المتحدة في فيينا

١٣٦ - في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، أُنيطت بمدير شعبة الإدارة المسؤولة العامة عن التصرف بصفة ممثل الأمين العام في الطعون والمسائل التأديبية، وأسندت المسؤولية اليومية عن تولى الحالات التأديبية قبل إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، وطلبات التقييم الإداري، فضلاً عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات، إلى دائرة إدارة الموارد البشرية، ويتولى التنسيق الموظف المعني بسياسات الموارد البشرية داخل الدائرة.

١٣٧ - ويشهد مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة زيادة متواصلة في عدد طلبات المشورة القانونية وطلبات تأكيد الامتثال للقانون الواجب التطبيق من جانب المديرين، فضلاً عن زيادة في الوقت اللازم للتحضير لكل قضية من القضايا المعروضة على محكمة المنازعات. ولإبقاء الموظفين والإدارة على علم بخصائص نظام العدل الجديد، يواصل المكتب تنظيم جلسات إعلامية ومنتديات وقت الغداء ولقاءات مفتوحة، وإصدار رسائل إلكترونية موجهة إلى عموم الموظفين العاملين في فيينا وفي الميدان، ويتطلب كل ذلك وقتاً إضافياً من فريق الموارد البشرية.

١٣٨ - وما زال العدد المتزايد للطعون، مقترناً بالأجال القصيرة جداً في إطار النظام الجديد، ينهك قدرات الدعم القانوني المتاحة لإدارة مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وقد عيّن مكتب الأمم المتحدة في فيينا موظفاً معنياً بسياسات الموارد البشرية في دائرة إدارة الموارد البشرية بدوام كامل للاستجابة للمطالب المتزايدة للنظام الجديد. غير أن ذلك ليس عملياً على المدى البعيد، لأن فريق الموارد البشرية يستغل موارده المحدودة إلى أقصى حد ممكن لتغطية تكاليف المهام العادية لهذا الموظف. وبناء على ذلك، فإن المكتب يحتاج إلى وظيفتين مخصصتين لموظف قانوني برتبة ف-٤ ومساعد قانوني من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لكفالة الاستجابة الكافية للمطالب المستمرة

للنظام. غير أنه بالنظر إلى الصعوبات المالية، يُقترح أن يتلقى مكتب الأمم المتحدة في فيينا الدعم من موظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف.

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

١٣٩ - في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، يمثل موظف موارد بشرية ذو خلفية قانونية المنظمة أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها موظفو المكتب والمنظمات التي يمثلها (مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، وكيانات أخرى أصغر حجماً). وبالإضافة إلى الوظيفة المؤقتة من الرتبة ف-٤، أصبح من الضروري إضافة وظيفة موظف قانوني برتبة ف-٣، تمولها على أساس تقاسم التكاليف المنظمات التي يمثلها المكتب (مفوضية حقوق الإنسان والأونكتاد ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية) من أجل مواجهة الزيادة في عبء العمل، وخصوصاً بسبب القضايا الواردة من هذه المنظمات. غير أن هذا الترتيب معمول به حتى نهاية العام ٢٠١١ فقط.

١٤٠ - وكما أشير أعلاه، وبسبب إنشاء نظام العدل الجديد، أصبحت البيانات التي يقدمها الموظفون أكثر تفصيلاً وتقتضي القيام بالمزيد من العمل التحليلي والبحث القانوني، وأصبح عدد الجلسات الشفوية في النظام الجديد يفوق ما كان عليه في سابقه، وهي جلسات تستغرق وقتاً طويلاً. ثم إن قضاة محكمة المنازعات يطلبون في كثير من الأحيان أن يقدم الطرف المدعى عليه معلومات وافية عن عناصر القضية، ويترتب على ذلك عمل إضافي ومزيد من التشاور مع المديرين المعنيين. والمحصلة النهائية هي أن كل قضية تتطلب أن يقضي الموظفون من الوقت لمعالجتها أكثر مما كانت تستغرقه في النظام السابق.

١٤١ - ويُطلب أيضاً من الموظفين القانونيين تقديم المشورة القانونية إلى المديرين بشأن طلبات التقييم الإداري أو إعداد القرارات. وعلاوة على ذلك، يواصل مكتب الأمم المتحدة في جنيف تنظيم دورات تدريبية للمديرين بشأن نظام العدل، وعقد جلسات إعلامية للمديرين بشأن قرارات التقييم الإداري والأحكام الصادرة عن المحكمة. وأخيراً، يقدم الموظفون القانونيون الدعم/الآراء إلى مكتب الشؤون القانونية، الذي يتولى طعون المنظمة أمام محكمة الاستئناف.

١٤٢ - وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في حجم عمل مكتب الأمم المتحدة في جنيف، لم تُخصص له أي موارد إضافية مع الانتقال إلى النظام الجديد. وبينما أُخذت ترتيبات وظيفية مؤقتة، حسب الحاجة، للنهوض بعبء العمل الإضافي العاجل المتعلق بتقديم الخبرة القانونية الضرورية للمكتب، فإن ذلك تم على حساب إدارة المسؤوليات الكبيرة في مجالات

أخرى للموارد البشرية بطريقة ملائمة. وبالتالي، فقد تقرر أن هذه الترتيبات لا يمكن أن تستمر في المستقبل.

١٤٣ - ومن أجل توفير تمثيل مناسب للأمين العام أمام محكمة المنازعات على نحو فعال، أصبح من الأساسي طلب المشورة من المقرر بشأن توفير موارد قانونية إضافية مخصصة لهذا الغرض. وعلى وجه التحديد، نظرا للعبء الحالي للقضايا، يحتاج مكتب الأمم المتحدة في جنيف إلى وظيفة برتبة ف-٤ لموظف قانوني ذي خبرة في التقاضي، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمساعد قانوني. وسيكون مطلوبا من الموظف القانوني برتبة ف-٤ تقديم خدمات إلى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة على النحو المبين في الفقرة ١٣٨ أعلاه. وسيكون من الضروري الاحتفاظ بوظيفة الموظف القانوني برتبة ف-٣ التي تمولها، على أساس تقاسم التكاليف، المنظمات التي يمثلها المكتب (مفوضية حقوق الإنسان والأونكتاد ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية).

مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

١٤٤ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تم ملء وظيفة الموظف القانوني الأقدم لدى المدير العام، وخلال النصف الأخير من الفترة، مثلت موظفة قانونية أقدم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي أمام محكمة المنازعات. وفي بداية الفترة المشمولة بالتقرير، كان موظف للموارد البشرية ذو خلفية قانونية يمثل المكتب أمام محكمة المنازعات، ويساعده في ذلك زملاؤه من قسم القانون الإداري. وعلاوة على ذلك، وفي ضوء الخبرة المحدودة لقسم الموارد البشرية في مجال التقاضي، تعاقد المكتب وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة مع خبراء قانونيين خارجيين بموجب عقود استشارية للمساعدة في المنازعات القضائية أمام محكمة المنازعات.

١٤٥ - وتولى القضايا المتعلقة بالمكاتب التي يمثلها مكتب الأمم المتحدة في نيروبي موظفون في برنامج الأمم المتحدة للبيئة أو مئول الأمم المتحدة لهم خلفية قانونية أو الموظفة القانونية الأقدم في المكتب.

١٤٦ - ويعني الاعتماد على الموظفة القانونية الأقدم أمام نظام العدالة أنها لا تستطيع القيام بالمهام الأساسية لوظيفتها كمستشارة قانونية للمدير العام. وبناء على ذلك، يُطلب توفير موارد إضافية. وعلى وجه التحديد، يطلب مكتب الأمم المتحدة في نيروبي وظيفة برتبة ف-٤ لموظف قانوني ذي خبرة في التقاضي، وأخرى لموظف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) يعمل مساعدا قانونيا. وستقوم هذه الوظائف أيضا بخدمة اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، حيث أن مطالب النظام الجديد كثيرة بشكل خاص.

اللجان الإقليمية والمحكمتان

١٤٧ - دوائر إدارة الموارد البشرية في كل لجنة من اللجان الإقليمية (اللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا) والمحكمتين (المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا) مطالبة بالقيام بمهام إضافية وتقديم خدمات إضافية في إطار النظام الجديد.

١٤٨ - وتتناول دوائر إدارة الموارد البشرية المسؤولية اليومية للحالات التأديبية قبل إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، فضلا عن طلبات التقييم الإداري. وعلاوة على ذلك، فهي مطالبة بتقديم المشورة والتوجيه إلى المديرين بشأن الاجتهادات القضائية الناشئة عن محكمة المنازعات. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تظل على اتصال بقسم القانون الإداري بشأن القضايا قيد النظر؛ وتستجيب للطلبات التي تقدمها محكمة المنازعات للحصول على معلومات إضافية؛ وتتصل بالشهود؛ وتوفر المعلومات اللازمة لتنفيذ الأحكام. ثم إن قضاة محكمة المنازعات يطلبون في كثير من الأحيان من الطرفين تقديم معلومات وافية عن عناصر القضية، ويرتب على ذلك عمل إضافي ومزيد من التشاور مع المديرين المعنيين. والمحصلة النهائية هي أن كل قضية تتطلب أن يقضي الموظفون من الوقت لمعالجتها أكثر مما كانت تستغرقه في النظام السابق.

١٤٩ - ولم تتضمن الطلبات الأصلية للموارد اللازمة لتنفيذ النظام الجديد أي تخصيص لموارد إضافية للجان الإقليمية. غير أنه بعد تنفيذ النظام، أصبح من الواضح أن هناك حاجة إلى الموارد.

١٥٠ - وهناك حاجة إلى موظف معني بسياسات الموارد البشرية ذي خلفية قانونية، برتبة ف-٤، لتقديم مشورة داخلية إلى الإدارة ودوائر الموارد البشرية في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وسيعمل انطلاقا من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ويقدم الدعم للجنة المذكورتين معا. وهناك حاجة أيضا إلى وظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) من أجل دعم هذه الموظف.

١٥١ - وسيقوم الموظفون القانونيون في مكتب الأمم المتحدة في جنيف بدعم عمل اللجنة الاقتصادية لأوروبا، في حين سيكون الموظفون القانونيون العاملون في المقر مسؤولين عن تقديم المشورة إلى اللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

١٥٢ - وكما هو مبين في الفقرة ١٤٦ أعلاه، فإن وظيفة الموظف القانوني المقترح إنشاؤها في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ستدعم عمل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا.

أنشطة التواصل

١٥٣ - ثمة حاجة إلى التواصل مع اللجان الإقليمية. ويعتبر التدريب وتوفير المعلومات الضرورية للمديرين وموظفي الموارد البشرية عنصرين حاسمين في الحفاظ على معايير موحدة في جميع أنحاء المنظمة ومعالجة المسائل المنهجية المطروحة. فالمديرون بحاجة إلى إحاطات بشأن المسائل الرئيسية التي تنشأ عنها الطعون، وإلى المشورة بشأن كيفية تقليل المنازعات المحتملة إلى أدنى حد ممكن. وموظفو الموارد البشرية بحاجة إلى التدريب على إعداد وتقديم ردود على طلبات التقييم الإداري وتوفير المعلومات وتقديم المساعدة إلى قسم القانون الإداري أثناء الإجراءات. وأخيراً، فإن المديرين وموظفي الموارد البشرية بحاجة إلى أن يكونوا ملمين بالنظام ككل، مع التركيز على إمكانية البحث عن حلول غير رسمية للمنازعات. وثمة حاجة إلى التدريب على كيفية إجراء المفاوضات وعلى التمثيل الفعال للأمين العام في عمليات الوساطة.

١٥٤ - وتقوم حالياً المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة بتنفيذ استراتيجية الإنجاز لكل منهما. وتظهر التجارب السابقة أن عبء القضايا يزداد مع الشروع في تقليص حجم البعثات. وبناء على ذلك، يُتوقع أن تكون هناك زيادة في عدد القضايا المرفوعة من موظفي المحكمتين في السنوات الثلاث المقبلة. وفي هذا السياق، من المهم تيسير التواصل مع المحكمتين لكفالة أن تتاح الفرصة للمديرين وللموظفي الموارد البشرية لتلقي المساعدة في قضايا محددة وإحاطتهم بأخر المستجدات المتعلقة بالأحكام القضائية التي لها تأثير على تنفيذ استراتيجية الإنجاز لديهما.

١٥٥ - ويُقترح إيفاد بعثات للتواصل. والمبلغ المطلوب لإيفاد هذه البعثات هو ٣٠ ٠٠٠ دولار. وعلى وجه التحديد، يقترح ما يلي: سفر موظف قانوني من نيروبي إلى اللجنة الاقتصادية لأفريقيا والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا (١٢ ٥٠٠ دولار لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي)؛ وسفر موظف قانوني من جنيف إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة (١٧ ٥٠٠ دولار لمكتب الأمم المتحدة في جنيف). وبناء على ذلك، **يطلب الأمين العام تخصيص مبلغ قدره ٣٠ ٠٠٠ دولار لبعثات الاتصال.**

١٥٦ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن محكمة المنازعات تقوم أحياناً بعقد جلساتها في البعثات وفي مراكز عمل أخرى. والموظف القانوني الذي يمثل الأمين العام مطالب بالسفر إلى الأماكن التي تعقد فيها الجلسات. ولم يخصص حتى الآن أي بدل لتغطية تكاليف هذه

الأسفار. وبناء على ذلك، يطلب الأمين العام تخصيص مبلغ قدره ٣٠.٠٠٠ دولار لتغطية تكاليف السفر لحضور جلسات المحكمة في مواقع البعثات.

موجز الموارد الحالية والاحتياجات من الموارد

١٥٧ - ترد في الجدول أدناه الموارد الحالية والاحتياجات من الموارد لقسم القانون الإداري والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية.

الموارد الحالية والاحتياجات من الموارد

المكتب	الموارد الحالية	الموارد الإضافية المطلوبة
قسم القانون الإداري	الميزانية العادية	الميزانية العادية
	٢-ف-٥	٢-ف-٤
	١-ف-٤	٣-ف-٣
	٣ وظائف من فئة الخدمات العامة في إطار حساب دعم عمليات بناء السلام	
	٣-ف-٤	
	٣-ف-٣	
	١-ف-٢	
	١-ف-٣ ^(١)	
	١-ف-٢ ^(١)	
	١ من فئة الخدمات العامة السلطة التقديرية المحدودة ^(ب)	
	١-ف-٤	
	٢-ف-٣	
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	موظف لشؤون سياسات الموارد البشرية برتبة ف-٤	١-ف-٤ ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	لا توجد موارد (إعادة انتداب موظف لشؤون سياسات الموارد البشرية برتبة ف-٤)	الاستفادة من خدمات موظف قانوني برتبة ف-٤ يعمل في مكتب الأمم المتحدة في جنيف
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	لا توجد موارد (نشر موظف قانوني أقدم برتبة ف-٥)	١-ف-٤ ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

المكتب	الموارد الحالية	الموارد الإضافية المطلوبة
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	لا توجد موارد	الاستفادة من خدمات موظف قانوني برتبة ف-٤ يعمل في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	لا توجد موارد	١ ف-٤ ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	لا توجد موارد	الاستفادة من خدمات موظف قانوني برتبة ف-٤ يعمل في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ

(أ) سيقترح التحويل إلى وظائف ثابتة في ميزانية حساب الدعم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

(ب) حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١٥٨ - يشكل مكتب الدعم القانوني التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مكتباً قانونياً متكاملًا للبرنامج وللصناديق المنتسبة إليه التي يشمل عملها القانوني جميع جوانب قانون الشركات والقانون المؤسسي والقانون الإداري، مع تركيز إضافي على السياسات والتدريب. وفي إطار النظام الجديد لإقامة العدل، إلى جانب زيادة الطلب على الاستشارات القانونية، تعين على المكتب تعديل ملاك موظفيه. ويعمل فريق ممارسات القانون الإداري التابع للمكتب حالياً بطاقته الكاملة من الموظفين، مع رئيسة ممارسة (ف-٥) تتحمل عبء العمل الخاص بها، وموظفين قانونيين (١ ف-٥ و ٢ ف-٤ و ٢ ف-٣)، أي ما مجموعه ستة موظفين قانونيين يساعدهم موظفا دعم من فئة الخدمات العامة. ويتولى فريق الممارسة التعامل مع جميع طلبات التقييم الإداري، وجميع القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، وجميع الحالات التأديبية، والمشورة القانونية المتعلقة بالعمل في مجال وضع السياسات، والتدريب القانوني، وجميع الاستفسارات القانونية بشأن مسائل تتراوح بين الالتزامات القانونية الخاصة وإسداء المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالضرائب والتقاعد.

١٥٩ - ويشارك مكتب الدعم القانوني في جميع المراحل غير الرسمية والرسمية التي تنطوي عليها تسوية تظلمات الموظفين. ففي المرحلة غير الرسمية، يسدي المكتب المشورة والتوجيه إلى المديرين، بمن فيهم مديرو مكتب الموارد البشرية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، بشأن فض الخلافات قبل أن تفضي إلى شكوى رسمية. ويجوز أن يطلب المكتب أيضاً تدخل أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج. وشهد هذا العمل الوقائي الذي يضطلع به المكتب

زيادة كبيرة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ نظراً إلى أن المزيد من المديرين يقومون بطلب التوجيه القانوني لكفالة اتساق قراراتهم مع الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي، مما يستغرق وقتاً أطول وموارد أكبر بكثير.

١٦٠ - وحيثما تتعذر تسوية المسائل في المرحلة غير الرسمية، يقدم المكتب توصيات إلى مديرة البرنامج المساعدة ومديرة مكتب التنظيم بشأن الفصل في طلبات التقييم الإداري؛ ويمثل البرنامج الإنمائي أمام محكمة المنازعات؛ ويشترك في إجراءات الوساطة؛ وينسق مع مكتب الشؤون القانونية في تمثيله للأمين العام في قضايا البرنامج الإنمائي المعروضة على محكمة الاستئناف. ويوصي المكتب أيضاً باتخاذ إجراءات من منظور المساءلة عندما يستوجب الأمر ذلك. وفي ١ آب/أغسطس ٢٠١٠، استحدث البرنامج الإنمائي إجراءً جديداً للتعامل مع طلبات التقييم الإداري. ومع أن المكتب يواصل استعراض هذه الطلبات وتقديم التوصيات إلى مديرة البرنامج المساعدة ومديرة مكتب التنظيم في ما يتعلق بالفصل فيها، يلزم مديران أقدمان إضافيان، يقوم مدير البرنامج بتعيينهما ويتم اختيارهما من قائمة المرشحين المقبولين، لتقديم آرائهما المستقلة من منظور إداري إلى المديرة المساعدة ومديرة مكتب التنظيم مباشرة. ويعمل هذا النظام بشكل جيد، على الرغم من ضرورة تعيين المزيد من المديرين في عام ٢٠١١ للتعامل مع العدد المتزايد من طلبات التقييم الإداري. ومن المتوقع أن يولد استمرار تنفيذ الاستعراض الذي يجري مرة واحدة والمرتبط بمنح تعيينات دائمة المزيد من القضايا.

١٦١ - ووفر مكتب الدعم القانوني بانتظام دورات تدريبية واجتماعات إعلامية وأنشطة توعوية من خلال جميع الوسائط المتوافرة لتوعية موظفي البرنامج الإنمائي ومديره بشأن النظام الجديد. وعلى سبيل المثال، أطلق المكتب دورة قانونية على شبكة الإنترنت، إلزامية لجميع المديرين، تشمل عدداً من الفصول عن المسائل القانونية المتعلقة بنظام العدل الداخلي. وفضلاً عن ذلك، كان يتعين على المكتب التكيف مع مواعيد نهائية قصرت مدتها لإجراء التقييمات الإدارية الواردة من محكمة المنازعات، وكذلك مع زيادة عدد الجلسات الشفوية والبيانات الخطية التي تطلبها هذه المحكمة. وأدى ذلك إلى حدوث زيادة إجمالية في عبء عمل موظفيه. وعلاوة على ذلك، أصبحت زيادة التركيز على الجلسات الشفوية والمحاکمات الكاملة في محكمة المنازعات تتطلب توفير تدريب موجه لصالح المحامين في مجال الدعوة والتقاضي.

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

١٦٢ - يتولى مكتب المستشار الرئيسي للمدير التنفيذي في مكتب المدير التنفيذي المسؤولية عموماً عن تقديم الدعم والمشورة في المجال القانوني إلى منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). وتتولى شعبة الموارد البشرية معالجة طلبات التقييم الإداري وتمثيل منظمة اليونيسيف أمام محكمة المنازعات. وقد أدخلت منظمة اليونيسيف تعديلات على مستويات ملاكها الوظيفي وكفاءاتها وإجراءات عملها النمطية لاستيعاب زيادة عبء العمل الناجمة عن استحداث النظام الجديد، مع إيلاء اهتمام خاص لطلبات التقييم الإداري وفرص الوساطة.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

١٦٣ - قبل إصلاح نظام إقامة العدل، كانت وحدة القانون الإداري في الأمانة العامة تضطلع بإجراء المراجعة الإدارية للقرارات التي تخص موظفي المفوضية. وفي الوقت الحاضر، تجري المفوضية تقييمها الإداري الخاص، وهو منوط بنائب المفوض السامي. وتقدم دائرة الشؤون القانونية، المسؤولة مباشرة أمام نائب المفوض السامي، المشورة بشأن جميع التقييمات الإدارية.

١٦٤ - ولدى المفوضية تجربة إيجابية للغاية في مجال التقييم الإداري، أتاحت للإدارة أن تجري المراجعة النقدية لقراراتها، وأن تتخذ الإجراءات التصحيحية قبل أن تتصاعد القضايا إلى مستوى محكمة المنازعات، وأن تستعرض إجراءاتها وتحسنها. وفي كثير من الحالات، أدت هذه العملية إلى تحديد الحوار بين المفوضية والموظفين.

١٦٥ - ويمثل مدير شعبة إدارة الموارد البشرية المفوضية أمام محكمة المنازعات. وتقدم دائرة الشؤون القانونية المشورة إلى مدير الشعبة بشأن جميع القضايا التي لم يُبت فيها.

١٦٦ - وينصب الكثير من التركيز في المفوضية على التماس طريق التسوية غير الرسمية للمظالم في مرحلة مبكرة، وثمة عدد من القضايا التي حلت بطريقة غير رسمية من خلال إشراك أمين المظالم في المفوضية. غير أنه منذ بدء العمل بالنظام الجديد، ازداد عدد المظالم التي يلتمس الموظفون حلها من خلال النظام الرسمي زيادة ملحوظة.

١٦٧ - وتواصل المفوضية تقديم الدعم لعمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بإعارة فرع المكتب في جنيف موظفاً قانونياً على أساس عدم السداد.

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

١٦٨ - لم يتلق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، كونه منظمة صغيرة نسبياً، العديد من القضايا. ومع أنه ليست لديه وحدة للشؤون القانونية يركز عملها فقط على هذه القضايا، فإن لديه موظفاً قانونياً يعمل في مقره ويتولى، في جملة أمور، المسؤولية عن رصد مستجدات النظام القضائي (بما في ذلك اجتهادات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وممارساتهما). فكل قضية ترفع إلى محكمة المنازعات (وكذلك أي مسألة قد تتطور إلى دعوى قضائية، بما في ذلك طلبات التقييم الإداري) يديرها الموظف القانوني التابع للمكتب في فرعه الإقليمي الذي نشأت فيه المسألة أو القضية، ويدعمه في ذلك الموظف القانوني السالف الذكر العامل في المقر. ويُضطلع بهذه الأعمال تحت الإشراف العام للمستشار القانوني العام للمكتب. وتمشياً مع مقتضيات نشرة الأمين العام (ST/SGB/2008/13)، يدير مكتب الشؤون القانونية جميع الطعون المتعلقة بالمكتب والمقدمة إلى محكمة الاستئناف.

١٦٩ - وحتى الآن، يبدو أن النظام الجديد ينطوي على سمات رسمية ومهنية أكثر بكثير من النظام السابق. ففي النظام الجديد، يجري النظر في جميع القضايا بطريقة مشابهة للطريقة المتبعة في العديد من المحاكم الوطنية، حيث لا يشكل ازدياد عدد الجلسات الشفوية فيه إلا مثلاً واحداً على ذلك.

١٧٠ - وقد زادت وفقاً لذلك الفترة الزمنية للتقاضي المطلوبة من المحامين ومن غيرهم على السواء زيادة كبيرة. وعلاوة على ذلك، يجوز للموظفين أن يقدموا طلبات إبراز عدد كبير من المستندات. وعموماً، لا تزال محكمة المنازعات تنحو نحو الموافقة على هذه الطلبات، التي يستلزم تحقيقها اضطلاع المنظمة بقدر كبير من الأعمال.

صندوق الأمم المتحدة للسكان

١٧١ - يعمل في صندوق الأمم المتحدة للسكان موظفان قانونيان يقدمان مجموعة من خدمات الدعم القانوني والخدمات الاستشارية إلى الصندوق، بما في ذلك تمثيل الصندوق أمام محكمة المنازعات. ولا يزال الصندوق يولي اهتماماً خاصاً للتقييم الإداري، وكذلك للخيارات التي تشمل السبل البديلة لتسوية المنازعات، بما فيها الوساطة.

٢ - المكتب القانوني الذي يمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

١٧٢ - يسدي مكتب الشؤون القانونية، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها، وهيئات الأمم المتحدة في عدد من المجالات، بما فيها النظام الجديد لإقامة العدل. والوحدة التنظيمية المكلفة بهذه المهمة في إطار مكتب الشؤون القانونية هي مجموعة التنظيم والإدارة في شعبة الشؤون القانونية العامة. وترد أدناه المهام الوظيفية لهذه الشعبة في هذا المجال.

١٧٣ - وتتعلق المهام الوظيفية لشعبة الشؤون القانونية العامة في مجال نظام إقامة العدل بالمرحلتين غير الرسمية والرسمية لتسوية المنازعات. وتسدي الشعبة المشورة إلى مكاتب الأمانة العامة وإدارتها وكذلك إلى الصناديق والبرامج خلال المراحل المبكرة لمطالبة تقدم بها أحد الموظفين، وقبل أن تصل هذه المطالبة إلى مرحلة المنازعة القضائية بكثير. وقد طلب إلى الشعبة على سبيل المثال تقديم مدخلات أثناء مرحلة التقييم الإداري وخلال المفاوضات من أجل التوصل إلى تسوية.

١٧٤ - وحين تصل مطالبة ما إلى المرحلة الرسمية ويرفع الموظف دعوى أمام محكمة المنازعات، تسدي الشعبة المشورة بصورة منتظمة إلى الكيان الذي يمثل الأمين العام في المستوى الأول من العملية القضائية. وتشمل هذه الكيانات قسم القانون الإداري وما يناظره من وحدات في جنيف وفيينا ونيروبي. وفي إطار النظام الجديد لإقامة العدل، تمثل الكيانات في الصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) الأمين العام أمام محكمة المنازعات؛ والشعبة على استعداد لإسداء المشورة للصناديق والبرامج بناءً على طلبها. وفضلاً عن ذلك، وبما أن للشعبة رؤية شاملة عن الاجتهادات القضائية الناشئة عن النظام الجديد، فهي تحيط بجميع الكيانات التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات علماً بالمستجدات القانونية في النظام الجديد وتُطلعها على الحجج القانونية لتسترشد بها وتستخدمها في ما يتعلق بالمسائل التي تنشأ أمام المحكمتين. وتكفل هذه المشورة تنسيق الاستراتيجيات والحجج القانونية التي يسوقها الأمين العام واتساقها بشأن مسائل السياسات والقضايا المبدئية. وفي ذلك السياق، توجه الشعبة انتباه جميع المكاتب ذات الصلة إلى الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والتي لديها تبعات هامة على المنظمة.

١٧٥ - كما تمثل الشعبة الأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتؤدي الشعبة هذه الوظيفة في ما يتعلق بجميع مكاتب الأمانة العامة وإدارتها، وكذلك الصناديق والبرامج. ولتحديد ما إذا كان الطعن في حكم ما لصالح المنظمة، يتعين على الشعبة أن تستعرض جميع الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات، وأن تحللها، وهي تتشاور مع الكيانات التي تمثل الأمين العام أمام هذه المحكمة. وتتطلب عملية معالجة أحد الطعون البحث في جميع المسائل الوقائية والقانونية التي تثيرها محكمة المنازعات وتحليلها وإعداد استئناف أو رد مكتوب، حسب الاقتضاء.

١٧٦ - وإلى جانب إسداء المشورة بشأن المسائل المتعلقة بنظام إقامة العدل، تسدي الشعبة المشورة أيضاً إلى مكاتب الأمانة العامة وإدارتها والصناديق والبرامج، في ما يتعلق بتفسير النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين وتنفيذه، أو السياسات والممارسات الأخرى الخاصة بشؤون الموظفين قبل اتخاذ قرار إداري، كما في ما يتعلق بالتوصيات بشأن صرف الموظفين. ومع أن أغلبية هذه الطلبات تنبثق عن إدارة الشؤون الإدارية (بما فيها الوحدات التنظيمية من قبيل مكتب إدارة الموارد البشرية، أو المجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، أو وحدة الخدمات الطبية، أو قسم التأمين الصحي)، فإن هناك عدداً كبيراً من الطلبات التي ترد أيضاً إلى الشعبة من الصناديق والبرامج، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والمكاتب الموجودة خارج المقر. وأخيراً، تتولى الشعبة استعراض كل منشور إداري ذي صلة بالسياسة العامة لإدارة الموارد البشرية وتقديم المشورة بشأنه وإجازته قانونياً قبل إصداره.

١٧٧ - وقد فاقت مسؤوليات الشعبة في ما يتصل بالنظام الجديد لإقامة العدل التوقعات بكثير وأسفرت عن زيادة غير متوقعة وكبيرة في حجم عمل الشعبة. وعندما قدم الأمين العام تقريره بشأن الاحتياجات من الموارد للنظام الجديد قبل أن يبدأ العمل به، رفضت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الموافقة على أي من الوظائف التي طلب استحداثها لمكتب الشؤون القانونية على أساس أن الجهود الهادفة إلى حل مبكر للمنازعات بالوسائل غير الرسمية يمكن أن تؤدي إلى خفض عدد الحالات المعروضة على المحكمتين (انظر A/62/7/Add.7، الفقرة ٥٠). وفي ضوء ذلك الاعتبار، خلصت اللجنة الاستشارية إلى أن المعلومات المقدمة دعماً لطلب موظفين إضافيين لم تكن كافية في ذلك الوقت. وبناء عليه، أوصت بعدم الموافقة على استحداث تلك الوظائف إلى أن يصبح في الإمكان تقييم الاحتياجات الفعلية. وافترضت اللجنة الاستشارية بأن الأغلبية الكبيرة من القضايا سوف تحل قبل أن تصل إلى محكمة المنازعات. وخلافاً لتلك الافتراضات، وعلى النحو المبين أدناه، فقد استدعت الاحتياجات الفعلية للنظام الجديد لإقامة العدل أن توفر الشعبة المشورة

القانونية إلى طائفة أوسع من العملاء، بشأن مسائل متزايدة التعقيد تترتب عليها آثار مالية وقانونية وتشغيلية كبيرة بالنسبة إلى المنظمة، وبشكل أكثر استعجالاً.

١٧٨ - وفي إطار النظام السابق، كان هناك مستوى واحد لمراجعة الأحكام القضائية يتمثل في محكمة الأمم المتحدة الإدارية. أما في الوقت الحاضر فهذه المراجعة تحصل على مستويين. وفي إطار النظام السابق، كانت المحكمة الإدارية تعمل بدوام جزئي، وتجتمع في دورتين سنوياً، أما في إطار النظام الجديد، فمحكمة المنازعات تعمل بدوام كامل على مدار السنة ومحكمة الاستئناف تجتمع في ثلاث دورات سنوياً.

١٧٩ - ونتيجة لهذه التغييرات المؤسسية الأساسية التي طرأت على النظام، حصلت زيادة كبيرة في عدد الأحكام التي يتوجب على شعبة الشؤون القانونية العامة استعراضها وإسداء المشورة بشأنها. وفي إطار النظام السابق، أصدرت محكمة الأمم المتحدة الإدارية ٦٥ حكماً عام ٢٠٠٩. وفي مقابل ذلك، أصدرت محكمة المنازعات ٢١٨ حكماً في إطار النظام الجديد، وأصدرت محكمة الاستئناف ١٠٠ حكم عام ٢٠١٠. وعلى هذا النحو، يبلغ العدد الإجمالي للأحكام في إطار النظام الجديد خمس مرات تقريباً عددها في إطار النظام السابق.

١٨٠ - وسجلت زيادة كبيرة أيضاً في عدد المذكرات التي قدمتها الشعبة في إطار النظام الجديد. وفي إطار النظام السابق، قدمت الشعبة ٦٣ مذكرة كمعدل وسطي إلى المحكمة الإدارية. وعلى نقيض ذلك، في إطار النظام الجديد، قدمت الشعبة ١٥٠ مذكرة إلى محكمة الاستئناف عام ٢٠١٠ (١١٤ مذكرة في قضايا ناشئة عن الأمانة العامة، بما فيها بعثات حفظ السلام، و ٣٦ مذكرة في قضايا ناشئة عن الصناديق والبرامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين). وعلى هذا النحو، زاد عدد المذكرات التي قدمت في إطار النظام الجديد بنسبة ١٤٠ في المائة تقريباً عن عددها في إطار النظام السابق.

١٨١ - ولا يتعلق أثر النظام الجديد على الشعبة بعدد الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف فحسب فقد تغيرت أيضاً إلى حد كبير طبيعة العمل الذي تضطلع به الشعبة في هذا المجال. وفي إطار النظام السابق، كان لدى الشعبة إطار زمني ممتد (سنة أشهر كموعدها النهائي) لصياغة الردود المقدمة إلى المحكمة الإدارية. واستندت تلك الردود عموماً إلى الاجتهادات القضائية الراسخة لتلك المحكمة، ولذلك كان عمل الشعبة أبسط ويمكن القيام به بشكل أفضل. إلا أن المواعيد النهائية لإيداع الطعون والرد عليها في إطار النظام الجديد اختصرت إلى ٤٥ يوماً. وفضلاً عن ذلك، وعلى الرغم من الموعد النهائي، المنصوص عليه في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، ومدته ٤٥ يوماً، اختصرت هذه المحكمة الموعد النهائي لإيداع

طعن عارض إلى ١٥ يوماً. وفضلاً عن ذلك، كان من شأن استحداث النظام الجديد لإقامة العدل أن المحكمتين الجديدتين تعيدان النظر حالياً في الممارسات السابقة للمنظمة والاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية. وكان من شأن انعدام اليقين المترتب عن ذلك في ما يتعلق بالمعايير والمبادئ القانونية التي ينبغي أن يطبقها المديرون أنه يطلب إلى الشعبة حالياً بصورة أكثر تواتراً إسداء المشورة إلى الإدارات الأخرى، بما فيها الكيانات التي تمثل المنظمة أمام محكمة المنازعات قبل أن تعقد المحكمة جلساتها العادية. ويتعارض ذلك مع النظام السابق الذي كانت المذكرات المقدمة إلى مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة تستند فيه إلى الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية، وقلما كان يطلب إلى الشعبة إسداء المشورة في ما يتعلق بتلك الإجراءات.

١٨٢ - وتضاعفت كل هذه العوامل بالمبادرات الإصلاحية التي اتخذت مؤخراً في العديد من مجالات إدارة الموارد البشرية كالإصلاحات الخاصة بالعقود ومواءمة شروط الخدمة. وأسفرت هذه المبادرات الإصلاحية أيضاً عن المزيد من الطلبات على شعبة الشؤون القانونية العامة في ما يتعلق بمراجعة المنشورات الإدارية وإجازتها قانونياً وإسداء المشورة بشأن تفسير النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين وتنفيذهما.

١٨٣ - ولا تضم الشعبة حالياً سوى وظيفتين من الفئة الفنية (١ ف-٥ و ١ ف-٣) ووظيفة من فئة الخدمات العامة ممولة من الميزانية العادية ومكرسة لإقامة العدل والمسائل الإدارية. وفي ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، قدم الأمين العام أيضاً، بموجب السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة له عند تنفيذ الميزانية، موارد مؤقتة على شكل ٦ وظائف من الرتبة ف-٣/٤ ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمدة محدودة تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ولدى الشعبة أيضاً وظيفة برتبة ف - ٤ ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وفضلاً عن ذلك، أُبلغت الشعبة مؤخراً بأن الجمعية العامة وافقت في ١ تموز/يوليه ٢٠١١ على مساعدة مؤقتة عامة بشكل وظيفة برتبة ف-٤ ووظيفة برتبة ف-٣ في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام. وباختصار، وما لم تتم الموافقة على موارد إضافية، على النحو المطلوب أدناه، فسيكون للشعبة ما مجموعه خمس وظائف فنية ووظيفة من فئة الخدمات العامة فقط لمعالجة مسائل إقامة العدل والإدارة.

١٨٤ - وفي نهاية المطاف، ستقوّض الضغوط المفروضة على الشعبة جراء اتساع نطاق الطلب غير المتوقع على خدماتها قدرتها إجمالاً على إسداء المشورة القانونية في أوائها وعلى نحو شامل، ليس في مجال إقامة العدل فحسب وإنما كذلك في ما يتعلق بالمسائل الأخرى المتعلقة بالإدارة والتنظيم.

١٨٥ - وستضمن كفالة تمتع الشعبة بالقدرة على إسداء المشورة القانونية بأنه لن تكون هناك آثار مالية وقانونية وتشغيلية سلبية على المنظمة ككل في المدى الطويل. وهذه هي الحالة بشكل خاص خلال هذه المرحلة الحرجة من تطور الاجتهادات القضائية للمحكمتين. فعلى سبيل المثال، أسهم تمثيل الشعبة للمنظمة أمام محكمة الاستئناف عام ٢٠١٠ في وضع معايير لمنح التعويضات وتوضيح مبادئ مراجعة السلطة التقديرية للأمين العام. ولم يترتب على تلك الطعون وفورات كبيرة في التكاليف للمنظمة فحسب، بل سيكون لوضع المبادئ الأساسية فوائد كبيرة طويلة الأجل للمنظمة.

١٨٦ - ولتلبية زيادة الطلب على خدمات مكتب الشؤون القانونية في النظام الجديد بقدر كبير، تطلب شعبة الشؤون القانونية العامة استحداث ثماني وظائف إضافية ممولة من الميزانية العادية (٦ ف-٣/٤ و ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) لإقامة العدل والمسائل الإدارية. إلا أن الأمين العام يدرك القيود المالية الحالية للدول الأعضاء ويلتمس بالتالي موافقة الجمعية العامة في هذا الوقت على موارد جديدة تتمثل في ثلاث وظائف إضافية فقط ممولة من الميزانية العادية فقط (٢ ف-٤ و ١ ف-٣) لشعبة الشؤون القانونية العامة. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن الشعبة هي المكتب الوحيد الذي تقدم بطلب يعكس انخفاضاً بالثلثين تقريباً مقارنة بالتقرير السابق (من ثماني وظائف إلى ثلاث وظائف)، وهي في الوقت نفسه المكتب الوحيد الذي لم يحصل على أي موارد في المدى الطويل كنتيجة لإنشاء النظام الجديد (غير الوظيفتين الموافق عليهما اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام).

ثالثاً - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

ألف - لحة عامة

١٨٧ - يجيب الفرع التالي عن الاستفسارات التي حددتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٥.

باء - الردود

١ - الآلية الممولة من قبل الموظفين لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٨٨ - يرد في المرفق الأول لهذا التقرير رد الأمين العام على الفقرتين ٤٠ و ٤١ من القرار ٢٥١/٦٥، وهو يتضمن مقترحات لآليات يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

١٨٩ - لقد كانت هذه المقترحات موضوعا للمشاورات مع الموظفين في اجتماع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة عُقد في حزيران/يونيه ٢٠١١. وفي هذا الاجتماع أكد الموظفون مجددا وجهة نظرهم القائلة بأن جميع الخيارات المتعلقة بالمشروع الذي يموله الموظفون غير مقبولة حيث أن تكاليف تمثيل الموظفين تقع على عاتق صاحب العمل. وأشار الموظفون إلى أن الجمعية العامة أنشأت مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين كجزء من النظام الداخلي لإقامة العدل بالمنظمة، لذا، فالنفقات المرتبطة بتشغيل المكتب تشكل جزءا من نفقات المنظمة، ودعوا الجمعية العامة لتوفير الموارد اللازمة لضمان تزويد كلا الجانبين (الموظفين والإدارة) بالإمكانات المتكافئة.

٢ - آليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين

١٩٠ - يرد في المرفق الثاني لهذا التقرير رد الأمين العام على طلب الجمعية العامة في الفقرة ٥٥ من قرارها ٢٥١/٦٥ تقديم مقترحات بشأن توفير آليات للانتصاف للأفراد من غير الموظفين.

٣ - تفويض السلطة لاتخاذ إجراءات تأديبية

١٩١ - يرد أدناه رد الأمين العام على طلب الجمعية العامة في الفقرة ٥١ من قرارها ٢٥١/٦٥ تقديم اقتراح مفصل بشأن تفويض السلطة لاتخاذ إجراءات تأديبية.

معلومات أساسية

١٩٢ - أثار الأمين العام إمكانية تفويض سلطة فرض إجراءات تأديبية إلى رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر لأول مرة في الدورة الثانية والستين للجمعية العامة. واستند ذلك إلى التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، كما استند أيضا إلى نتائج الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي نوقشت فيها هذه المسألة وتم وضع اقتراح بشأنها. ووافقت الجمعية العامة من حيث المبدأ، على تفويض سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية إلى رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر، وطلبت إلى الأمين العام تقديم تقرير يتضمن الخيارات الممكنة.

١٩٣ - واقترح الأمين العام، واضعا توصيات اللجنة في الاعتبار، منح تفويض محدود لسلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية، يُمنح بموجبه رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر سلطة فرض جزاءات بسيطة (مثلا، توجيه التوبيخ الرسمي وفرض الغرامات). بمجرد توفر

الصفة اللازمة لذلك. وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في دورتها الخامسة والستين تقديم مقترح جديد في ذلك الصدد.

١٩٤ - وبالنظر إلى أن عددا من الشروط المسبقة لا يزال غير مستوف، اقترح الأمين العام إيقاف العمل بتوصيته السابقة المتعلقة بمنح تفويض محدود للسلطة في انتظار إجراء مزيد من التحليل. إلا أن الجمعية العامة كررت طلبها إلى الأمين العام بأن يقدم، في دورتها السادسة والستين، تقريراً يحدد الخيارات الممكنة لتفويض السلطة لاتخاذ إجراءات تأديبية. وقد أعد الاقتراح الموجز أدناه استجابة لهذا الطلب.

الوضع الحالي فيما يتعلق بمعالجة حالات الإجراءات التأديبية

١٩٥ - مع أنه لم تطرأ أية تطورات هامة منذ تقديم الأمين العام لتقريره السابق بشأن إقامة العدل، إلا أنه يمكن إيراد عدد من الملاحظات. وقد شرع مكتب إدارة الموارد البشرية في عملية تنقيح الأمر الإداري (ST/AI/371/Amend.1)، المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة. ويشير الفقه القضائي المنبثق عن المحكمتين إلى أنه يجري تحليل وتفسير النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة من منظور جديد بالمقارنة مع الفقه القضائي المنبثق عن المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة. وعلى وجه الخصوص، فإن المحكمتان تفسران المعايير الإجرائية والموضوعية التي تتطلبها المنظمة خلال المرحلة السابقة للإجراءات التأديبية، ومرحلة الإجراءات التأديبية، وعلى سبيل المثال تقييم الادعاءات والشكاوى، ونوعية تقارير التحقيق، وحقوق محاكمة الموظفين وفقاً للأصول القانونية خلال هذه العملية، ومدى تناسب التدابير المفروضة. ولكن، تجب الإشارة هنا إلى أن حالات الإجراءات التأديبية المستأنفة أمام المحكمتين تتعلق بقضايا تمت مراجعتها من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية على أساس الاجتهاد القضائي والمعايير التي وضعتها المحكمة الإدارية. لذا، علينا أن ننتظر لنرى كم عدد القضايا المستلمة التي أُكملت بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، في ظل النظام الجديد، والتي ستستأنف، وكيف سيتم الفصل فيها.

١٩٦ - ومنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ حتى نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، أغلق قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية ملفات ٣٥٧ حالة، من بينها ٢١٦ حالة تخص البعثات. ومن بين هذه الحالات، أغلقت ملفات ٧١ قضية باتخاذ تدابير تأديبية على النحو التالي: ١٩ حالة بالتسريح من الخدمة، و ١٧ حالة بالفصل من الخدمة، و ٤ حالات بخفض الرتبة، و ٥ حالات بالتوبيخ الرسمي مع فقدان الدرجة/الرتبة أو تأجيل منحها، و ١٤ حالة بالتوبيخ الرسمي مع الغرامات، وحالة واحدة بالتوبيخ الرسمي مع تقديم المشورة، و ١١ حالة بالتوبيخ الرسمي.

١٩٧ - وقد شكلت حالات الإجراءات التأديبية التي تناولها قسم القانون الإداري منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، والتي تشمل موظفين عاملين في البعثات الميدانية، ٧٠ في المائة من حجم القضايا المعروضة عليه في فترة السنتين ٢٠٠٩-٢٠١٠، وما يقرب من ٦٠ في المائة في عام ٢٠١١.

١٩٨ - ويتراوح الوقت التقديري المطلوب من قبل قسم القانون الإداري للتعامل مع حالات الإجراءات التأديبية، من وقت إحالتها إليه، بين ٣ إلى ١١ شهرا، ويعتمد ذلك على وقائع الحالة وتعقيدها. ولكن هذا الوقت التقديري هو انعكاس للظروف المثلى، ولا يأخذ بعين الاعتبار الحالات القديمة المتراكمة حاليا، بما فيها تلك التي لم تكتمل قبل إدخال النظام القضائي الجديد، وهي بالتحديد: (أ) ١٧٠ حالة كانت قيد النظر لدى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل إدخال نظام العدل الجديد، و (ب) ٣٠ حالة أحيلت مرة أخرى إلى القسم في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وكانت قيد النظر أمام اللجنة التأديبية المشتركة، أو في انتظار صدور قرار من نائب الأمين العام بشأن تقرير صادر من اللجنة في هذا الشأن. ومن المتوقع أن يتم الانتهاء من هذه القضايا بنهاية عام ٢٠١١.

١٩٩ - وفي الفترة بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ كان متوسط الزمن اللازم لإغلاق ملف حالة تأديبية يعادل ١٧ شهرا. والحالات التي تمت معالجتها خلال تلك الفترة، باستثناء تلك التي أوصي فيها بالتسريح من الخدمة، عرضت لنظر أفرقة تابعة للجنة التأديبية المشتركة. وكان قسم القانون الإداري، يأخذ في المتوسط ثمانية أشهر لإحالة الحالات إلى اللجنة. ومنذ استحداث النظام الجديد، أصبح القسم يأخذ في المتوسط ١١ شهرا لإغلاق ملفات الحالات التي أحيلت إليه بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٢٠٠ - وقد أدى إلغاء اللجنة التأديبية المشتركة إلى زيادة فعلية في مسؤوليات قسم القانون الإداري المتعلقة باستعراض وقائع كل حالة وتحليلها كل حالة على حدة في ضوء الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين، المعني بالإجراءات التأديبية، وقد كانت اللجنة في السابق تقوم بالجزء الأكبر من هذه المهام. ونظرا للزيادة في التدقيق من جانب محكمة المنازعات، فقد زاد القسم، بالمثل، مستوى التفصيل في تحليلاته، بالإضافة إلى أعمال المتابعة ذات الصلة مع الكيانات التي تقوم بالتحقيق في كل مرحلة من مراحل العملية.

استعراض نطاق الخيارات

٢٠١ - أدى بدء العمل بنظام العدل الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى إحداث تغيير كبير في إجراءات معالجة حالات الإجراءات التأديبية. كما أدى إلغاء اللجان التأديبية المشتركة، من بين أمور أخرى، إلى انتقال المسؤولية عن إجراء التقييم الوقائي للحالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية.

٢٠٢ - وهناك ثلاثة نقاط احتناق حاسمة في العملية الحالية المتعددة المراحل، يرتبط كل منها بضمان أن يكون تحليل الوقائع قويا وأن يحترم حقوق الموظفين في المحاكمة وفق الأصول القانونية، وهي: (أ) طول عملية التحقيق وعدد الكيانات المشتركة في التحقيقات، فضلا عن نوعية تقصيات الحقائق وغيرها من التحقيقات التي يجريها محققون غير مهنيين؛ (ب) الوقت اللازم للحصول على تعليقات من الموظفين المتهمين بسوء السلوك؛ و (ج) الوقت اللازم للحصول على معلومات إضافية من الكيان القائم بالتحقيق.

٢٠٣ - إن تفويض السلطة لا يُزيل لوحده نقاط الاحتناق القائمة، حيث أن الإجراءات الحالية لمعالجة المسائل التأديبية والاجتهادات المنبثقة عن المحكمتين ستستمر في تطلُّب مستويات عالية من التمحيص. علاوة على ذلك، فمنح اللامركزية للميدان قد يزيد من ازدواجية الجهود، ومن عدم الاتساق في اتخاذ القرارات.

التفويض الجزئي للسلطة

٢٠٤ - يشتمل التفويض الجزئي للسلطة على تفويض السلطة لفرض إجراءات تأديبية أقل خطورة (مثل فرض الغرامات والتوبيخ) لرؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر.

٢٠٥ - ولكن عدداً محدوداً من الحالات هو الذي تنتج عنه الغرامات والتوبيخ. وعليه، فإن هذا الخيار لن يقلل كثيراً من الإطار الزمني للعملية التأديبية. لذا، ستبقى نقاط الاحتناق القائمة دون معالجة، في حين تؤدي الازدواجية في الجهود المبذولة على المستوى الميداني وعلى مستوى مكتب إدارة الموارد البشرية إلى إحداث عددٍ من أوجه القصور. وبالنظر إلى الزيادات في التكاليف الناجمة عن التفويض الجزئي للسلطة، بما في ذلك انتداب الموظفين القانونيين التابعين لإدارة الشؤون الإدارية للمساعدة في الجوانب الإجرائية للعملية التأديبية، فإن الإدارة لا ترى أن هذا الخيار قابل للتطبيق في هذه المرحلة.

التفويض الكامل للسلطة

٢٠٦ - بموجب التفويض الكامل للسلطة، يحق لرؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر فرض أي إجراء تآديبي، باتباع العملية التآديبية المعمول بها حاليا في المقر. وبينما سيزيد التفويض الكامل من السلطة على الصعيد الميداني ويقلل من الاتصال بين الميدان والمقر، فإن العيب الرئيسي فيه هو زيادة احتمال المعاملة غير المتسقة وغير المتكافئة للموظفين في أرجاء المنظمة. وستؤدي القرارات غير المتسقة، بدورها، إلى زيادة عدد الاستئنافات المقدمة إلى محكمة المنازعات، ومن ثم، إلى زيادة التكاليف. وبالتالي، فإن الإدارة ترى أنه لن يكون من المستصوب تنفيذ التفويض الكامل للسلطة.

عدم تفويض السلطة

٢٠٧ - أما إذا ظلت سلطة فرض التدابير التآديبية تقع حصرا على عاتق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية فإن النظام المركزي الحالي سيستمر. وبموجب هذا السيناريو، فستستمر إدارة الشؤون الإدارية في إمتلاك رؤية شاملة في القضايا التآديبية، وستكون في الوضع الأمثل لضمان إجراء التحليلات المتعلقة بالقضايا التآديبية، والفصل فيها، بطريقة أكثر فعالية واتساقا.

التدابير المقترحة القصيرة الأجل

٢٠٨ - وفي حين أن التفويض الجزئي أو التفويض الكامل للسلطة لا يشكلان الحل الأمثل في هذا الوقت، فإن من الواضح أن هناك حاجة مع ذلك لاتخاذ إجراءات لمعالجة التأخير في معالجة القضايا التآديبية. وعليه، فقد تُقترح التدابير التالية من أجل التعجيل بالتحقيق في القضايا التآديبية ومعالجتها:

(أ) سَيُنْفَذ مشروع رائد لاختبار جدوى تطبيق اللامركزية على العناصر الحاسمة لإقامة العدل، من خلال إنشاء قاعدة للخدمات تغطي مجموعة من البعثات. وستشتمل الموارد على موظفين قانونيين، وموظفين مسؤولين عن السلوك والانضباط، مع إمكانية الحصول على الموارد المتاحة، سواء في قاعدة الخدمات أو في المنطقة، مثل المحققين، وأمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وستكون لكل وظيفة اختصاص وتسلسل إداري واضح من أجل الحفاظ على استقلال التحقيقات، ومحكمة الموظفين الخاضعين لإجراءات تآديبية وفقا للأصول القانونية، ونزاهة العملية التآديبية. وفي حين أن سلطة فرض التدابير التآديبية ستبقى لدى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، فإن من المتوقع أن يؤدي وضع العناصر الحاسمة في التحقيقات والإجراءات التآديبية في مكان أقرب إلى أماكن نشوء الحالة المعنية إلى المساعدة في تقصير الوقت اللازم للتعامل معها.

وسيعطي المشروع الرائد بعض البعثات الميدانية في أفريقيا (يتم تحديدها فيما بعد)، ويُقترح أن توجد قاعدة الخدمات في نيروبي. وسيسمح ذلك ببناء هياكل أساسية يمكن استخدامها في المستقبل في حال أن تؤدي الخبرة المكتسبة من المشروع الرائد إلى دعم مزيد من اللامركزية، بما في ذلك فيما يتعلق بالمكاتب البعيدة عن المقر والموجودة في نيروبي (فضلا عن المكاتب الأخرى البعيدة عن المقر)؛

(ب) وسيتم التعامل مع القضايا ذات الأولوية العالية من خلال نهج "المسار السريع" الذي ينطوي على إعطاء الأولوية للحالة من قبل جميع المكاتب المعنية (إدارة الدعم الميداني، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية). ومع أخذ طلبات رؤساء البعثات والمبررات المناسبة بعين الاعتبار، فإن الحالات التي تم تحديدها ستعالج باعتبارها ذات أولوية عالية على وجه الاستعجال، وفقا للمبادئ التوجيهية التي ستُعدُّ لاحقا، والتي تُقرُّ بالاستقلال التشغيلي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية وإجراءاته القائمة، مثل لجنة قبول القضايا، ولكن بخلاف ذلك، فستتم معالجة تلك القضايا وفقا للإجراءات المتبعة في تناول المسائل التأديبية؛

(ج) وستُحال سلطة وضع الموظف في إجازة إدارية مدفوعة الأجر من الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني. وسيُصوّر هذا الإجراء من عملية وضع الموظفين في إجازة إدارية مدفوعة الأجر. وستبقى سلطة وضع الموظف في إجازة إدارية بدون مرتب من اختصاص إدارة الشؤون الإدارية؛

(د) إنشاء فريق عامل مشترك بين الإدارات معني بتفويض السلطة في ما يختص بالمسائل التأديبية.

٢٠٩ - وسيقدم الأمين العام تقريرا شاملا في هذا الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين.

٢١٠ - وقد نوقشت التدابير المقترحة في الدورة الثانية والثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وتم الاتفاق على أن تتقاسم الإدارة التقارير المرحلية مع الموظفين، وستضع آلية يمكن من خلالها إطلاع ممثلي الموظفين بصفة دورية على التقدم المحرز في هذا المشروع.

التوصيات

٢١١ - يُطلب إلى الجمعية العامة الموافقة على مقترحات الأمين العام المبينة بالتفصيل في الفقرة ٢٠٨ أعلاه.

٤ - أثر النظام الجديد لإقامة العدل في العلاقات بين الموظفين والإدارة

٢١٢ - فيما يتعلق بطلب الجمعية الوارد في الفقرة ٥٤ من قرارها ٢٥١/٦٥، تعتقد الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة بأن من السابق لأوانه تقديم تقرير عن أثر النظام الجديد على العلاقات بين الموظفين والإدارة، وعلى أداء كل من الموظفين والمديرين، كما يعتقدون بأن هناك حاجة إلى مزيد من الوقت لكي يتم على نحو صحيح، تحديد ما إذا كان هناك أثر على النظام أم لا. وقد لاحظ الجميع حدوث تطور في مجال العلاقات بين الموظفين والإدارة. وعلى وجه الخصوص، فقد أصبح المديرين أكثر إدراكاً لعواقب قراراتهم، ويريدون أن يضمنوا أن تلك القرارات تتم وفقاً للقواعد والسياسات المعمول بها. وأدى ذلك إلى زيادة في عدد الاستفسارات وطلبات الحصول على المشورة والتوجيه من قبل مديري البرامج والموجهة إلى المكاتب القانونية ذات الصلة، وذلك قبل اتخاذ القرارات. وهناك أيضاً رغبة ملحوظة من جانب المديرين بمعرفة المزيد عن النظام ولكي يكونوا، في العموم، قادرين على اتخاذ القرارات الصحيحة في القضايا.

٢١٣ - وعليه، فيمكن للمرء، على أساس أولي، أن يذكر بأن النظام الجديد لإقامة العدل يُوجد نوعاً من التشديد على الوقاية من المنازعات، وفي الحالات التي لا يمكن فيها تجنب المنازعات، يتشاور مديرو البرامج بشكل روتيني مع المحامين من أجل ضمان أن تكون قراراتهم مستنيرة من وجهة النظر القانونية والسياسية. وفي عملية تجنب المنازعات أو حلها بشكل غير رسمي، تُجرى مشاورات واسعة وتتسم بالأخوية في بعض الأحيان مع ممثلي الموظفين المعنيين، وكذلك مع أمين المظالم بالأمم المتحدة أو أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج.

٢١٤ - وفي حين أنه تم تحديد هذه الممارسات الناشئة، إلا أنه من الواضح أيضاً أنه لم يتطور لدى كل المديرين الوعي الحاد بمتطلبات النظام الجديد. وعليه، ومن وجهة نظر الأداء، فهناك حاجة إلى مزيد من الوقت لتحديد ما إذا كانت هذه الممارسات الناشئة قد اندمجت لتشكيل اتجاهها.

٢١٥ - ومن المتوقع أن يأخذ المديرين تقييم أداء الموظفين على محمل الجد وأن يقدموا تقارير منتظمة إلى الموظفين في هذا السياق، وهم بذلك يضمنون أن أي قرار ناتج عن تقييم للأداء موثق بطريقة صحيحة. ولكن، من السابق لأوانه التعليق عن ما إذا كان هذا يشكل اتجاهاً أم لا. كما أنه من الصعوبة، بنفس القدر، التنبؤ بما إذا كان الموظفون والمديرون سيزيدون بشكل إيجابي من أدائهم الشخصي في ضوء النظام الجديد.

٥ - ترتيبات تقاسم التكاليف

٢١٦ - وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٥٧ من القرار ٢٥١/٦٥، يجيب الأمين العام على النحو التالي.

٢١٧ - منذ أن قررت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٢٨/٦٢، إقامة النظام الجديد، انخرطت الأمانة العامة في مناقشات رسمية وغير رسمية مستمرة مع ممثلي الصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) بهدف إبرام ترتيب لاقسام التكاليف مبني على عدد الموظفين. وفي الحالات التي يتم فيها تقاسم التكاليف على أساس العدد، يتم توزيع التكاليف على أساس عدد الموظفين. وبناء على هذه المناقشات، تم تعميم مشروع مذكرة تفاهم أولية أعدتها الأمانة العامة على الصناديق والبرامج لإبداء تعليقاتهم عليها. وعقب ذلك عُقد اجتماع مشترك بين الأطراف لمناقشة القضايا التي أثارها الصناديق والبرامج. وبعد مداوولات داخلية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الأمانة العامة، عيّنت الأمانة العامة مشروع مذكرة تفاهم منقحة على الصناديق والبرامج للحصول على تعليقات إضافية. كما أرسل مذكرة تفاهم المنقحة إلى هيئة الأمم المتحدة الجديدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، كجزء من هذا الترتيب. وفي أوائل آذار/مارس ٢٠١١، انعقد اجتماع إضافي مع الأطراف لمناقشة مشروع مذكرة التفاهم المنقحة، قدمت على إثره الصناديق والبرامج، في أيار/مايو، رسالة رسمية منسقة، تحتوي قائمة بالقضايا العالقة. وفي حزيران/يونيه، قدمت الأمانة العامة ردا رسميا على جميع المسائل العالقة، مما أدى إلى المزيد من المفاوضات بين الأطراف في تموز/يوليه. وفي الوقت الحالي، فقد تمكنت الأطراف من حل معظم القضايا العالقة، مع أنه لا تزال هناك حاجة لبعض التوضيحات حول بعض عناصر وظيفة أمين المظالم الموحدة واللامركزية (نظرا لأن الصناديق والبرامج تمول أمناء المظالم التابعين لها في المكتب المتكامل، وهم يقدمون تقاريرهم إلى رؤسائها التنفيذيين)، بما في ذلك خدمات الوساطة. فعلى سبيل المثال، هناك أسئلة تختص بالمسائل الهيكلية (بما في ذلك آليات المساءلة والإحالة) بين أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج وأمناء المظالم الإقليميين، فضلا عن خدمات الوساطة المتعلقة بالقضايا المنبثقة عن موظفي الصناديق والبرامج. واتفق الأطراف على أنه، بمجرد توفر توضيحات بشأن خطوط الاتصال بين خدمات الوساطة وأمناء المظالم الإقليميين من ناحية، وبين أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج من الناحية الأخرى، فسيصبح من الممكن اختتام النقاش حول

تقاسم التكاليف فيما يتعلق بهذه الجوانب المحددة المتبقية. وتدرك الأطراف الحاجة الملحة إلى إبرام ترتيبات اقتسام التكاليف، وهي ملتزمة بالقيام بذلك في أقرب وقت ممكن.

٦ - تدريب العناصر الفاعلة في النظام

٢١٨ - وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٦١ من القرار ٢٥١/٦٥، يجب الأمين العام على النحو التالي.

٢١٩ - شارك القضاة الجدد بالمحكمتين في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ في دورة تعريفية قام بتنظيمها مكتب إقامة العدل، قُدمت لهم فيها لمحة عامة عن الهياكل والأطر التنظيمية للمنظمة. وشارك موظفو قلمي المحكمتين في الدورات التدريبية المتعلقة بإدارة المحاكم، والتي نُظمت بالمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، ومحكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي. وشارك موظفو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في دورات تدريبية في مجال الدعوة أجراها موظفو المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة والعاملون في نقابة محامي الدفاع في لاهاي.

٢٢٠ - وقامت إدارة الشؤون الإدارية بالتعاقد مع مستشار قانوني تولى تدريب الموظفين القانونيين التابعين لقسم القانون الإداري على أساليب الصياغة. كما شارك الموظفون القانونيون في دورة تدريبية مكثفة في مجال الدعوة مدتها أسبوع قام بتنظيمها أحد المعاهد الوطنية للتدريب القانوني. وبالإضافة إلى ذلك، شاركوا في دورة تدريبية في مجال تسوية المنازعات، اشترك في تنظيمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأمين المظالم.

٢٢١ - قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتنظيم برنامج تدريبي في مجال الدعوة لموظفيه القانونيين اللذين يمثلون أمام المحكمتين، ونُفذ البرنامج التدريبي من قِبَل موظفين ذوي خبرة عالية جدا تابعين للمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة وأعضاء بارزين في نقابة المحامين بالمملكة المتحدة. ولأن لهذا النوع من التدريب أهمية قصوى بالنسبة لموظفي الشؤون القانونية في النظام الرسمي الجديد القائم على التخصص، فمن المتوخى إقامة دورة تدريبية مماثلة في أواخر عام ٢٠١١. ونظم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالاشتراك مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة برنامجا تدريبيا بشأن حل المنازعات في أماكن العمل حضره أكثر من ١٠٠ من الموظفين، بما في ذلك عدد من كبار المسؤولين.

٢٢٢ - ومن المطلوب المشاركة المنتظمة في البرامج التدريبية الرامية إلى تعزيز التعليم القانوني لجميع المشاركين في النظام، بمن فيهم القضاة والعاملون معهم، والموظفون القانونيون اللذين يمثلون الموظفين والإدارة. ويحتاج الموظفون القانونيون إلى تدريب دوري، شفوي وخطي،

في مجال الحماية للحفاظ على مهاراتهم وتعزيزها. وسيستفيد موظفو قلم المحكمة بمحكمة المنازعات وقلم المحكمة بمحكمة الاستئناف من التدريب المعزز في مجال ممارسات إدارة المحاكم، بما في ذلك التبادل التعليمي مع موظفي المحاكم الدولية الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، تُكتسب الفائدة من التدريب المشترك الذي تقوم به مختلف الجهات الفاعلة بالنظام، سواء من منظور الوفورات في التكاليف، أو بسبب الفرصة التي يتيحها لتبادل الآراء وأفضل الممارسات.

٢٢٣ - وسيكون من المفيد للقضاة حضور المؤتمرات والندوات القانونية التي ينخرط فيها قضاة من المحاكم الدولية الأخرى، وعلماء رفيعو المستوى وغيرهم من المشاركين في مناقشات عن القانون والممارسة القضائية المتعلقة بأنشطتهم المهنية. وفي الوقت الحالي، فإن ميزانية مكتب إقامة العدل لا تكفي للسماح بذلك.

٢٢٤ - كما أن إنشاء مكتبة قضائية تشتمل على كتب مرجعية في موقع كل من المحكمتين سيعزز من تثقيف القضاة والموظفين. علاوة على ذلك، سيكون من المفيد توفير الاعتمادات للتثقيف القضائي المستمر عن طريق عقد مؤتمر سنوي عام للتثقيف، يشتمل على مدخلات من متحدثين وميسرين خارجيين حسب الاقتضاء. وقد تشمل الموضوعات التي يمكن بحثها مهارات التواصل بين الثقافات، واستكاملات بشأن تطوير قانون الخدمة المدنية الدولية، وتطبيق المعايير الدولية، وتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية على قانون الخدمة المدنية الدولية، وتطبيق النهج المقارنة على القضايا القانونية.

٢٢٥ - وأخيراً، فقد يكون من المناسب النظر في تدريب قضائي إضافي للقضاة في الأطر القانونية لوكالات وهيئات الأمم المتحدة المختلفة التي يستفيد موظفوها من الوصول إلى نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. علاوة على ذلك، ومن أجل ضمان وجود حوار بين الهيئات القضائية بالمحاكم الدولية، فقد يكون من المستحسن تنظيم ندوة قضائية مشتركة بالأمم المتحدة لقضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف على حدٍ سواء بالإضافة إلى قضاة المحاكم الأخرى، وربما تشمل الأكاديميين القانونيين، تركز على مسائل القانون الإداري الدولي. بالإضافة إلى ذلك، فإن تدريب جميع المشاركين مطلوب لتعزيز المزيد من التجانس والاتساق، عبر المحكمتين، فيما يختص بالمعايير المطبقة.

٢٢٦ - ولا تزال هناك حاجة، بعد سنتين من تشغيل النظام الحالي، لتوفير التوعية للموظفين بشأن الوسائل الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات، وعلى وجه الخصوص، بشأن العلاقة المتبادلة بين الاثنين. وقد أصدر مكتب إقامة العدل كتيباً سهلاً للاستعمال، وبجميع اللغات الرسمية للأمم المتحدة، لمساعدة الموظفين. كما أنشأ موقعاً شاملاً بجميع اللغات الرسمية يتضمن وصفاً لجميع عناصر النظام الرسمي، بما في ذلك موقع على الإنترنت

مخصص لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وقاعدة بيانات مستكملة تضم مجموعة الفقه القضائي للمحكمتين.

٢٢٧ - وستُقدّم الاحتياجات التدريبية المتعلقة تحديداً بتسوية المنازعات والتوسط فيها بالطرق غير الرسمية في سياق تقرير أمين المظالم بالأمم المتحدة عن نظام العدل غير الرسمي.

٧ - حسن التوقيت في معالجة القضايا التأديبية

٢٢٨ - أيدت الجمعية العامة في القرار ٢٥١/٦٥، التوصيات الصادرة عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/557)، والتي تشمل طلباً بأن يضمن الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل، الذي سيقدم للجمعية العامة في دورتها السادسة والستين، معلومات عن حسن توقيت معالجة القضايا التأديبية.

٢٢٩ - وقد ورد الرد على ذلك الطلب مقترناً بالرد على طلب تقديم مقترحات بشأن تفويض السلطة التأديبية والوارد في الفقرات ١٩١ إلى ٢١٠ أعلاه.

٨ - المعلومات التي طلبتها الجمعية العامة في الفقرة ٥٣ من القرار ٢٥١/٦٥

٢٣٠ - في الفقرة ٥٣ من قرارها ٢٥١/٦٥، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج ضمن تقريره عن إقامة العدل الذي سيقدم إلى الجمعية في دورتها السادسة والستين المعلومات التالية:

(أ) إحصاءات واضحة عن القضايا التي وردت إلى كل من المحكمتين وجرى الفصل فيها أثناء هذه الفترة، بما في ذلك معلومات مصنفة حسب الفئة عما إذا كانت الأحكام صدرت لصالح مقدم الطلب أو المدعى عليه وعن المسائل الإدارية المتصلة بذلك؛

(ب) تحليل للاتجاهات على مدى عدد من الفترات المشمولة بتقارير من أجل تحديد المسائل العامة التي تؤدي إلى استخدام نظام إقامة العدل ورصد فعالية معالجة تلك المسائل على مر الزمن؛

(ج) معلومات مفصلة عن التعويضات النقدية الممنوحة وعن التكاليف غير المباشرة المرتبطة بتقديم الطعون، من قبيل وقت الموظفين، بما في ذلك تحديد الجوانب المتصلة بإدارة شؤون الموظفين والتي ينشأ عنها عدد كبير من الطعون؛

(د) معلومات مفصلة عن دفع تعويضات للموظفين تعادل راتب ستة أشهر أو أكثر، مع إشارة إلى المكاتب أو الإدارات المعنية ومواقع هذه المكاتب أو الإدارات وبعض التفاصيل عن وقائع القضايا.

٢٣١ - وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية ٥٣ (أ) من القرار ٢٥١/٦٥، قدم الأمين العام هذه المعلومات في الفقرات ٣٠ إلى ٤١ و ٦٥ إلى ٧٢ أعلاه، المتعلقة بعمل محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وترد معلومات إضافية في المرفق الثالث.

٢٣٢ - وفيما يتعلق بالفقرة الفرعية ٥٣ (ب) من القرار ٢٥١/٦٥، يقدم الأمين العام الرد التالي.

٢٣٣ - تبين الإحصاءات أن القرارات التي يكثُر النزاع بشأنها هي المسائل ذات الصلة بالاختيار والتعيين. وتشكل الدعاوى المتصلة بمثل هذه القرارات حوالي ٤٠ في المائة من جميع الدعاوى المقدمة. وهناك عدة أسباب لذلك. فأولاً، هناك التباس في الأمر الإداري السابق المعني بنظام اختيار الموظفين في ما يتعلق بحقوق الأولوية للمرشحين الداخليين. ثانياً، هناك عدد من الإجراءات التي يتعين اتباعها، وفقاً للإصدارات الإدارية، عند شغل إحدى الوظائف: لذا، فإن عملية الاختيار/التوظيف تتيح المجال لمزاعم بحدوث خطأ إجرائي. ثالثاً، الموظفون الذين لم يتم اختيارهم للمناصب كثيراً ما يزعمون بأن هذا يرجع إلى اعتبارات لا علاقة لها بالموضوع. رابعاً، يزعم الموظفون أن هناك تضارب بين تقييمهم وفقاً للنظام الإلكتروني لتقييم الأداء والتقييم المتعلق بترشيحهم لملء الشواغر، وبالتالي فإن تقييم ترشيحهم للوظائف غير عادل. وأخيراً، هناك عدم اتساق في الفقه القضائي المنبثق عن محكمة المنازعات فيما يتعلق باتساع نطاق السلطة التقديرية المخولة للإدارة في عمليات الاختيار، وكذلك فيما يتعلق بعبء ومعياري الإثبات في الطعون التي تُقدم ضد هذه العمليات.

٢٣٤ - وقد قامت الإدارة بمعالجة هذه المسائل على النحو التالي:

(أ) بمجرد التعرف على الالتباس في الأحكام المتعلقة بالنظر في أولوية المرشحين الداخليين، قام الأمين العام المساعد بمكتب إدارة الموارد البشرية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، بإرسال تعميم إلى جميع المكاتب يوضح فيه الإجراءات المتعلقة بالنظر في إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين؛

(ب) ألغي في نيسان/أبريل ٢٠١٠ الأمر الإداري المعني بنظام اختيار الموظفين واستبدل بأمر إداري جديد (ST/AI/2010/3). ولم تعد الأحكام المتعلقة بالنظر في إعطاء الأولوية جزءاً من السياسة؛

(ج) أصدر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ "دليل الدروس المستفادة"، الذي يقدم توجيهات بشأن عملية اختيار الموظفين؛

(د) قدمت الإدارة استئنافاً بشأن عدم الاتساق في القرارات الصادرة من محكمة المنازعات. ويتسم الفقه القضائي الخاص بمحكمة الاستئناف، والذي صدر في آذار/مارس ٢٠١١، بقدر أكبر من الوضوح في ما يتعلق باتساع نطاق السلطة التقديرية المخولة للأمين العام فيما يتعلق بقرارات الاختيار وعبء الإثبات ومعاييرها؛

(هـ) وسيساعد الفقه القضائي الخاص بمحكمة الاستئناف في التصدي للحجج الوقائية التي يديها الموظفون فيما يتعلق بأي تضارب ملحوظ بين تقييمات الأداء وتقييمات الترشيح للوظائف؛ كما سيساعد في التصدي لادعاءات المحاباة. وقد وجدت محكمة الاستئناف أنه حين يتقدم الموظفون بمثل هذه الادعاءات فسيقع عليهم عبء تقديم أدلة واضحة ومقنعة تثبت هذا الادعاء.

٢٣٥ - وفيما يتعلق بالفئات الأخرى من القضايا، فهناك إدراك بأنه يتم الطعن، في أحيان كثيرة، في قرارات عدم التجديد على أساس أنه لم يتم فيها اتباع الإجراءات المقررة. بموجب نظام إدارة الأداء. وقد تناول وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية هذه المسألة في تعميمات موجهة للإدارة تبين، بالتفصيل، الفقه القضائي الصادر عن محكمة المنازعات، وتؤكد على المديرين ضرورة اتباع إجراءات النظام الإلكتروني لتقييم الأداء.

٢٣٦ - صدر في آب/أغسطس ٢٠١٠ "دليل الدروس المستفادة" الذي يركز على عدم التجديد للتعينات المحددة المدة. ويوجه الدليل المديرين للتقيد الصارم بالقواعد والإجراءات، وتوثيق عملية اتخاذ القرار، والتقيد بإجراءات إدارة الأداء.

٢٣٧ - بالإضافة إلى ذلك، صدر في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٠ أمر إداري بعنوان "نظام إدارة وتطوير الأداء" (ST/AI/2010/5). وهذا الإصدار هو تحديث لسياسات وإجراءات تقييم الأداء، ويتناول المسائل التي أدت إلى التأخر في استكمال التقييمات وفقاً للنظام الإلكتروني لتقييم الأداء.

٢٣٨ - كما يتم في كثير من الأحيان الطعن في التدابير التأديبية. وهذا مجال آخر لا يزال فيه الفقه القضائي الناشئ عن محكمة المنازعات في مرحلة التطور. وعلى وجه التحديد، فقد أعادت محكمة المنازعات، في عدد من المناسبات، النظر في ممارسة السلطة التقديرية للأمين العام. وقد طعنَت الإدارة في هذه القرارات. وفي أوائل عام ٢٠١١، أصدرت محكمة الاستئناف حكماً تؤكد فيه أن محكمة المنازعات ليست هي صانعة القرار، وأن دورها يقتصر على المراجعة القضائية لممارسة الأمين العام لسلطته التقديرية الإدارية العامة.

٢٣٩ - وأحد الإجراءات التي خضعت لعددٍ من الأحكام هو وضع الموظفين في إجازة خاصة بمرتب كامل في سياق التحقيقات الجارية في ادعاءات بسوء السلوك. وقد قضت محكمة المنازعات بأن هذا الإجراء لم يكن مناسباً في الحالات التي لم يتم البت فيها في الإجراءات التأديبية. ونتيجة لذلك، أعادت الإدارة النظر في الحكم، وسنت القاعدة ١٠-٤ من قواعد النظام الإداري للموظفين التي تنص بالتحديد على وضع الموظف في إجازة إدارية ريثما يتم التحقيق. وفي حين أن القاعدة السابقة بالنظام الإداري للموظفين تتطلب توجيه الاهتمام إلى الموظف قبل أن يتم توقيفه عن العمل، تنص القاعدة الجديدة على أنه يجوز وضع الموظف في إجازة إدارية في أي وقت على ذمة التحقيق حتى يتم الانتهاء من العملية التأديبية.

٢٤٠ - ومن المسائل التي تخضع لقدر كبير من استئناف الأحكام بشأنها أمام محكمة الاستئناف، مسألة منح التعويضات. فقد رُد عدد من منح التعويضات الكبيرة من قِبَل محكمة الاستئناف وأُعلن عن المبادئ التي ينبغي على محكمة المنازعات تطبيقها. وعلى وجه التحديد، فقد وجدت محكمة الاستئناف أنه يحق لأصحاب المطالبات التي أقرت الحصول على تعويض في شكل مبلغ كافٍ من المال ليضعهم، بأقصى ما يمكن أن يفعله المال، في نفس الوضع الذي كان من الممكن أن يكونوا فيه لو روعيت شروط تعيينهم.

٢٤١ - وفيما يتعلق بالفقرة ٥٣ (ج) من القرار ٢٥١/٦٥، ترد في المرفق الثالث لهذا التقرير معلومات تفصيلية عن التعويضات النقدية الممنوحة. وفيما يتعلق بالتكاليف غير المباشرة المرتبطة بتقديم الطعون، من قبيل وقت الموظفين، بما في ذلك تحديد الجوانب المتصلة بإدارة شؤون الموظفين التي ينشأ عنها عدد كبير من الطعون، يُجيب الأمين العام على النحو التالي.

٢٤٢ - فيما يتعلق بحساب التكاليف غير المباشرة هذه، وافق جميع أصحاب المصلحة في نظام إقامة العدل على أنه ستتم إضافة العدد الإجمالي للساعات التي أنفقها الموظفون في ما يتعلق بالأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في العام ٢٠١٠ إلى بعضها البعض. واتفقوا أيضاً على أن تستخدم، كمعدل وسطي، تكلفة موظف قانوني بالرتبة ف-٤ يعمل لمدة أربعين ساعة في الأسبوع، على مدى ٤٥ أسبوعاً في السنة. وستضاف إلى ذلك، نسبة إضافية تعادل ٢٠ في المائة لتعكس الساعات الإضافية التي ينفقها موظفو الإدارة، والإدارة العليا، في مراجعة القضايا، فضلاً عن الدعم الإداري.

٢٤٣ - وقد وردت الطلبات التي تتضمن حساب الوقت الذي أنفق على القضايا التي صدرت فيها أحكام من محكمة المنازعات من قلم محكمة المنازعات، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ووحدة التقييم

الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. كما وردت الطلبات التي تتضمن حساب الوقت الذي أنفق في القضايا التي صدرت فيها أحكام من محكمة الاستئناف من قلم محكمة الاستئناف، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويرد أدناه، بشكل منفصل، متوسط قضايا محكمة المنازعات ومتوسط قضايا محكمة الاستئناف. ويمكن، عند الطلب، الاطلاع على المنهجية التي تم من خلالها الحصول على هذه الأرقام.

٢٤٤ - وتجدر الإشارة إلى أن عدد الساعات التي يتم إنفاقها على القضايا الفردية تختلف على نطاق واسع. وبالإضافة إلى ذلك، فالأرقام التي يقدمها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لا تعكس الوقت الذي أنفقه المتطوعون على القضايا، كما أنها لا تعكس الكمية الكبيرة من الوقت التي ينفقها المكتب في تقديم المشورة الموجزة أو في العمل على القضايا التي لا ينتج عنها استئناف رسمي.

٢٤٥ - ومع أخذ المعلومات التي يقدمها كل من المكاتب والكيانات المختلفة بعين الاعتبار، فإن متوسط الوقت الذي ينفقه الموظفون على قضية من قضايا محكمة المنازعات يعادل ٤٠٠,٣ ساعة، والوقت الذي ينفقه الموظفون على قضية من قضايا محكمة الاستئناف يعادل ٢٣٠,٥ ساعة (محسوب على أساس موظف بالرتبة ف-٤ يعمل لمدة ٤٠ ساعة في الأسبوع على مدى ٤٥ أسبوعاً في السنة).

٢٤٦ - وفيما يتعلق بالفقرة ٥٣ (د) من القرار ٢٥١/٦٥، المتعلقة بدفع تعويضات للموظفين تعادل راتب ستة أشهر أو أكثر، يقدم الأمين العام معلومات عن هذه الدفعات في المرفق الثالث لهذا التقرير.

رابعاً - المسائل المتصلة باستعراض الجمعية العامة للنظاميين الأساسيين للمحكمتين

ألف - مقدمة

٢٤٧ - في الفقرة ٤٦ من القرار ٢٥١/٦٥، قررت الجمعية العامة "في ضوء الخبرة المكتسبة، تأجيل استعراض النظاميين الأساسيين للمحكمتين، بما في ذلك استعراض كفاءة أداء المحكمتين بصفة عامة، إلى دورتها السادسة والستين". وحتى تتسنى مساعدة الجمعية في استعراضها للنظاميين الأساسيين للمحكمتين، يثير الأمين العام المسائل التالية لكي تنظر فيها الجمعية العامة. ويؤكد الأمين العام في معرض إثارته لهذه المسائل أن مناقشتها لا تخل بمبدأ استقلال القضاء. ونظراً لأن الجمعية العامة هي الهيئة التي أنشأت المحكمتين، واعتمدت

نظاميهما الأساسيين، ووافقت على لائحتهما، فإنه يُترك لها وحدها تقرير ما ينبغي اتخاذه من إجراءات، إن وجدت، بشأن هذه المسائل.

باء - لائحتا المحكمتين

٢٤٨ - تنصّ المادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على أن تضع محكمة المنازعات لائحتها رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها. كذلك تنصّ المادة ٦ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أن تضع محكمة الاستئناف لائحتها رهنا بموافقة الجمعية العامة عليها. ولما كان من المقرر أن تنظر الجمعية العامة في التقرير عن تعديلات على لائحتي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (A/66/86)، فإن الأمين العام يقدم إلى الجمعية العامة الملاحظات التالية المتعلقة باللائحة لكي تنظر فيها.

١ - التشاور بشأن تعديل اللائحة

٢٤٩ - لا ينص النظامان الأساسيان للمحكمتين في الوقت الحالي على أن توصي الأطراف بإدخال تعديلات على لائحتي محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أو أن تستشار بشأنها. ونظرا لأن الأطراف التي تمثل أمام المحكمتين تقدم منظورا مهما بشأن تأثير التعديلات المقترحة، للتشاور المسبق معها فائدته في عملية تعديل لائحتي المحكمتين. ولا يمنع غياب حكم صريح في النظامين الأساسيين للمحكمتين أو لائحتهما قيام المحكمتين بالتشاور مع الأطراف قبل تعديل لائحتهما. وتصدر الإشارة بوجه خاص إلى أنه في حين لا ينص النظام الأساسي للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة ولائحتها على وجود عملية تشاورية لتعديل اللائحة، ففي الواقع العملي يشارك ممثلو قلم المحكمة ومكتب المدعي العام ومحامي الدفاع في "لجنة للقواعد" أنشئت للنظر في التعديلات المقترحة لللائحة المحكمة قبل أن يعتمد القضاة تلك التعديلات.

٢٥٠ - ويوصي الأمين العام بأن تشجع الجمعية العامة المحكمتين على التشاور مع الأطراف التي تمثل أمامهما عند إدخال تعديلات على لائحتهما.

٢ - رد الدعاوى التي يكون جليا أنها غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني

٢٥١ - تنصّ المادة ٩ من لائحة محكمة المنازعات على أنه "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". وبموجب هذا الحكم، لا يجوز استبعاد دعوى غير وجيهة، ما دامت الوقائع المادية محل خلاف. وفي المقابل، تشترط المحاكم الإدارية

في منظمات حكومية دولية أخرى اتباع آليات في تناول الدعاوى غير الوجيهة^(٧). فعلى سبيل المثال، تنصّ المادة ٧٦ من لائحة محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي على أنه ”يجوز للمحكمة، في حالات عدم التأهل البين أو الافتقار إلى الأساس القانوني البين للدعوى، كليا أو جزئيا، أن تصدر حكما، دون أن تسترسل في إجراءات سير الدعوى، في صورة أمر مسبّب“. وفي عام ٢٠١٠، فصلت محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي في ١٠ قضايا من أصل ١٢٩ قضية على أساس هذا الحكم.

٢٥٢ - إضافة لذلك، يلاحظ الأمين العام أن لائحة محكمة الاستئناف لم تنصّ على أية آلية للنظر في دعاوى الاستئناف غير الوجيهة على وجه السرعة. والمحكمة الإدارية للاتحاد الأوروبي هي الوحيدة من بين المحاكم الإدارية للمنظمات الحكومية الدولية التي تتيح مراجعة الاستئناف. ويجوز استئناف أحكام محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي أمام المحكمة العامة. وتنصّ المادة ١١١ من النظام الداخلي للمحكمة العامة على أنه متى كان ”جليا أن الدعوى غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني“، يجوز للمحكمة العامة أن تبت في المسألة ”دون حاجة لاتخاذ خطوات أخرى في الدعوى“.

٢٥٣ - وفيما يتعلق بأنواع الدعاوى التي يجوز ردها على أساس أنه من الجلي أنها غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني، يشير الأمين العام إلى أن محكمة الاستئناف حكمت في تموز/يوليه ٢٠١٠ بأن محكمة المنازعات لا تملك سلطة مراجعة أحكام المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة أو تنقيحها^(٨). إلا أن محكمة الاستئناف تلقت حتى الآن خمس دعاوى استئناف على الأقل تلمس تعديل أحكام أصدرتها المحكمة الإدارية. وفي حين أنه قد يكون من الملائم اعتبار أن هذه الدعاوى ”تفتقر بجلاء إلى أساس قانوني“، فإن محكمة الاستئناف لا تملك آلية لرد هذه القضايا على وجه السرعة. ونتيجة لذلك، تتحمل المنظمة تكاليف إصدار حكم كامل لكل من هذه الدعاوى (٣٦٠٠ دولار للحكم)، إضافة إلى التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة إعداد الردود على دعاوى الاستئناف هذه.

٢٥٤ - ولكفالة رد الدعاوى غير الوجيهة على وجه السرعة حتى يمكن استخدام الموارد المخصصة لنظام إقامة العدل بكفاءة أكبر، يجوز أن تنظر الجمعية العامة في تعديل المادة ٧-٢ (ح) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تدرج لائحتها حكما بشأن

(٧) انظر القاعدة ٧ (١١) من لائحة محكمة البنك الدولي الإدارية (التي تنصّ على الفصل بإجراءات موجزة في الدعاوى التي تعتبر ”غير قابلة للرفع أو غير وحيهة بشكل بين“) والمادة الثامنة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية (التي تجيز رد الدعوى ”على أساس عدم الاختصاص...، أو عدم استيفاء شروط قبولها، أو عدم رفع دعوى يمكن على أساسها كشف الظلم“).

(٨) حُكْم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Fagundes) 2011-UNAT-57.

”إجراءات لرد الدعاوى بصورة موجزة، بما في ذلك الدعاوى التي يكون جلياً أنها غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني“. ويجوز أن تنظر الجمعية أيضاً في تعديل المادة ٦ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف بحيث تدرج لائحتها حكماً مماثلاً.

٢٥٥ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٧-٢ (ح) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات والمادة ٦ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف بحيث تنصّان على وجود آلية في لائحتيهما لسرعة رد الدعاوى التي يكون جلياً أنها غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني.

٣ - التسجيل الصوتي للمحاكمات الشفوية

٢٥٦ - كما ورد في الفقرة ٤٩ أعلاه، طلب الأمين العام تخصيص موارد من الميزانية لإتاحة تعهّد التسجيلات الصوتية لجلسات الاستماع الشفوية. وفي حين حكمت محكمة الاستئناف في إحدى الدعاوى أن لطرفي الدعوى ”الحق في الحصول على تسجيل الشهادات المدلى بها في تلك الإجراءات من القلم ذي الصلة في محكمة المنازعات“^(٩)، فإن هذه التسجيلات لم تُنحَ دائماً للأطراف لدى طلبها. وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، أُبلغ الطرفان أن ”أقلام محكمة المنازعات غير مُلزَمة، بموجب النظام الأساسي واللائحة، بإعداد تسجيلات صوتية للإجراءات الشفوية“.

٢٥٧ - ويلاحظ الأمين العام أنه في الحالات التي يستند فيها تقييم محكمة المنازعات للوقائع بصورة مستفيضة أو حصرية إلى الأدلة الشفوية المقدمة أثناء إجراءات سير الدعوى، ولا تقوم محكمة المنازعات بتزويد الطرفين بسجل لتلك الأدلة الشفوية، يكون الطرفان غير قادرين على إعمال حقهما في الاستئناف بأي صورة مفيدة. وفي حين يمكن أن يعتمد الطرفان على ما يقومان هما بإعدادهما من مذكرات بشأن الأدلة الشفوية، فإن محكمة الاستئناف لن تكون قادرة على تقييم ما إذا كان وصف محكمة المنازعات للأدلة الشفوية أو وصف الطرفين دقيقاً إذا لم يكن هناك سجل موضوعي للأدلة الشفوية.

٢٥٨ - ولضمان تعهد التسجيلات الصوتية لجلسات الاستماع الشفوية وإتاحتها للطرفين لدى طلبها، يمكن أن تنظر الجمعية العامة في تعديل المادة ٧-٢ (هـ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تدرج لائحتها حكماً بشأن ”جلسات الاستماع الشفوية، بما في ذلك التسجيلات الصوتية لجلسات الاستماع الشفوية التي يتعين إتاحتها للطرفين لدى طلبها“.

(٩) أمر محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Finmiss) (2011) 49.

٢٥٩ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتنقيح المادة ٧-٢ (هـ) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحيث تنصّ على تعهد التسجيلات السمعية لجلسات الاستماع الشفوية أمام المحكمة وإتاحتها للطرفين لدى طلبها.

٤ - تورية أسماء الموظفين

٢٦٠ - تنصّ المادة ١١-٦ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على أن "يتولى قلم محكمة المنازعات نشر الأحكام الصادرة عن المحكمة، مع حماية البيانات الشخصية، وإتاحة هذه الأحكام للعموم".

٢٦١ - ويلاحظ الأمين العام أن محكمة المنازعات حدّدت بالاسم في أحكامها في عدد من الدعاوى موظفين كانوا أطرافاً مباشرة أو غير مباشرة في قرار مطعون فيه. وفي بعض الدعاوى التي كانت محكمة المنازعات تقرر فيها بطلان القرار المطعون فيه، كانت المحكمة تستخدم مفردات حادة في وصف أعمال الموظفين المعنيين وشخصياتهم. وأدى قيام محكمة المنازعات بتحديد الموظفين بالاسم ووصف أعمالهم وشخصياتهم بمفردات حادة في أحكامها إلى دفع بعض الموظفين لرفع شكاوى ضد القضاة وإثارة شواغل بشأن التشهير.

٢٦٢ - وفي ضوء المادة ١١-٦ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات وضرورة كفالة عدم القبح بصورة غير عادلة في أسماء الموظفين وشخصياتهم في أحكام محكمة المنازعات، يمكن أن تنظر الجمعية العامة في تعديل المادة ٧-٢ (و) من النظام الأساسي للمحكمة بحيث تتضمن لائحتها حكماً بشأن "نشر الأحكام، بما في ذلك وضع إجراء لتورية الأسماء في الأحكام بناء على طلب الأشخاص المعنيين".

٢٦٣ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٧-٢ (و) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحيث تتضمن لائحتها نصاً بشأن "نشر الأحكام، بما في ذلك وضع إجراء لتورية الأسماء في الأحكام بناء على طلب الأشخاص المعنيين".

٥ - أثر دعاوى استئناف الأوامر العارضة على تعليق تنفيذ الأحكام

٢٦٤ - وفقاً للمادة ١١-٣ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، يصبح الحكم "نافذاً بعد انقضاء مهلة الاستئناف". كذلك تنصّ المادة ٧-٥ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أنه "يترتب على رفع دعوى الاستئناف تعليق تنفيذ الحكم المطعون فيه". ومع أن النظامين الأساسيين للمحكمتين لا يشيران إلا إلى استئناف الأحكام، فإن محكمة الاستئناف تدرك أن دعاوى استئناف الأوامر العارضة تكون، في ظروف محدودة، مسموحة أيضاً. ومن ثم، فإن

فمن الملائم فيما يبدو أن تنطبق المادة ١١-٣ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٧-٥ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على دعاوى استئناف الأوامر العارضة.

٢٦٥ - وأدى غياب الوضوح فيما يتعلق بمسألة ما إذا كانت دعوى الاستئناف تعلق الالتزام بتنفيذ أمر عارض مطعون فيه إلى انتهاء محكمة المنازعات إلى منع الطرف المستأنف من المثول أمامها، وهي نتيجة حكمت محكمة الاستئناف لاحقاً بطلانها^(١٠). وأصبحت سلطة فرض هذا الحظر مدونة الآن في المادة ١٩ المعدلة من لائحة محكمة المنازعات، التي تميز للمحكمة إصدار أي أمر تراه مناسباً "بما في ذلك رد دعوى الاستئناف أو الرد عليها"، متى لم يمثّل الطرف المعني لأمر عارض. ويعتقد الأمين العام أن حق محكمة المنازعات في إنفاذ الامتثال للأوامر العارضة يجب أن يوازنه حق الطرفين في استئناف الأوامر العارضة بنية حسنة، لا سيما في القضايا التي يكون الأمين العام ملزماً فيها بتنفيذ أمر عارض تصدره محكمة المنازعات يتعارض مع الاجتهاد القضائي المعمول به لمحكمة الاستئناف. ويمكن أن تنظر الجمعية العامة في تعديل المادة ١١-٥ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٧-٥ من محكمة الاستئناف للتأكيد على أن هذين الحكّمين ينطبقان بصورة متساوية على جميع القرارات التي تصدرها محكمة المنازعات، سواء في شكل أحكام أو أوامر.

٢٦٦ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ١١-٣ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحيث توضح أنه يجوز استئناف الأوامر العارضة التي تصدرها المحكمة. ويوصي الأمين العام أيضاً بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٧-٥ من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف بحيث توضح أن استئناف أمر عارض تصدره محكمة المنازعات يترتب عليه تعليق تنفيذ الأمر المطعون فيه. وسيتعين أيضاً تعديل الأحكام ذات الصلة في لائحة المحكّمتين.

٦ - المواعيد النهائية لرفع دعاوى الاستئناف أمام محكمة الاستئناف

٢٦٧ - تحدد المادة ٧-١ (ج) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف مهلة ٤٥ يوماً لرفع دعوى الاستئناف^(١١). ولا يحدد النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف في الوقت الحالي أي مهل

(١٠) حُكْم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Bertucci) 2011-UNAT-121.

(١١) يلاحظ الأمين العام أن الموعد النهائي لاستئناف أحكام محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي هو شهران. النظام الأساسي لمحكمة العدل للاتحاد الأوروبي، المرفق الأول).

زمنية لاستئناف الأوامر العارضة، وإن كانت المحكمة قد فرضت في الواقع العملي مهلة ١٥ يوما^(١٢).

٢٦٨ - ونظرا لمحدودية موارد الأطراف والتأخيرات في نقل الملفات المطلوبة بين مراكز العمل، يرى الأمين العام أن تمديد الموعد النهائي لرفع دعاوى الاستئناف بفترة ١٥ يوما أخرى سيُسّر الإحاطة التامة بالمسائل القانونية التي ستدرسها محكمة الاستئناف. وينبغي موازنة فترة التأخير المحدودة الناتجة عن تمديد الموعد النهائي بفترة ١٥ يوما إضافية بالمكاسب الكبيرة التي تتحقق نتيجة إتاحة الدراسة الأوفى للمسائل القانونية المثارة في الاستئناف، ولا سيما خلال هذه الفترة الأولية لمحكمة الاستئناف حيث يجري دراسة عدد كبير من المسائل الجوهرية للمرة الأولى.

٢٦٩ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٧-١ (ج) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، لتمديد الموعد النهائي لاستئناف الأحكام التي تصدرها الأمم المتحدة للمنازعات من ٤٥ يوما إلى ٦٠ يوما وتحديد مهلة ٣٠ يوما لاستئناف الأوامر العارضة. وسيتمتع أيضا بتعديل الأحكام ذات الصلة في لائحة محكمة الاستئناف.

جيم - نطاق اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بما يصدر عن الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن عمل فيما له صلة بأداء ولاياتها التنفيذية

٢٧٠ - تنصّ المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على اختصاص المحكمة بالنظر في الدعاوى المرفوعة "للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمتثل لشروط التعيين أو عقد العمل". وفي تفسير عبارة "قرار إداري" ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن "ما يميّز القرار الإداري هو أنه يكون صادرا عن الإدارة، ومن جانب واحد، ويطبّق في حالات فردية، وتترتب عليه آثار قانونية مباشرة على أحكام وشروط عمل الموظف"^(١٣). وفي معرض تفصيل المعيار الأول (ضرورة أن يكون القرار الإداري صادرا عن الإدارة)، قالت المحكمة الإدارية في حكمها رقم (2007) Perez-Soto, 1359، إن قرارا يتخذه أمين المظالم بعدم التحقيق في شكوى بالتعرض للتحرش لا يشكل قرارا إداريا، لأن ما يقوم به أمين المظالم من عمل أو امتناع عن عمل لا يجوز أن يُعزى إلى الإدارة، نظرا لاستقلالية وضع أمين المظالم.

(١٢) حُكْم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Bertucci) 2010-UNAT-62.

(١٣) حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم (2003) Andronov, 1157، الفقرة ٥.

٢٧١ - وتقر المحاكم الإدارية في المنظمات الدولية الأخرى بالمبدأ الأساسي الذي يقضي بأنه حين يتصرف كيان ما بصفة مستقلة عن الإدارة، فإنه لا تكون للمنظمة سيطرة فعلية عليه ولا يمكن بالتالي اعتبارها مسؤولة عما يقوم به ذلك الكيان من عمل أو امتناع عن عمل. وعلى سبيل المثال، هناك قضيتان منفصلتان ادّعى فيهما موظفون في صندوق النقد الدولي والبنك الدولي أن نقابتي الموظفين في المنظمتين المذكورتين مسؤولتان عن نشر معلومات سرية عن موظفين ورفعوا دعاوى مطالبة على المنظمتين^(١٤). وقامت محكمة صندوق النقد الدولي الإدارية ومحكمة البنك الدولي الإدارية كلتاهما برد هذه الدعاوى، حيث قضيتا بأنه لا يمكن اعتبار المنظمتين مسؤولتان عن أعمال نقابتي الموظفين، ذلك أن النقابتيين لا تصرفان "بناء على تعليمات من الإدارة أو تخضعان لسيطرتها الفعلية"^(١٥).

٢٧٢ - ويلاحظ الأمين العام أن عددا من الكيانات ذات الوضع المستقل أنشئت عملا بقرارات للجمعية العامة. وتشمل هذه الكيانات مكتب أمين المظالم، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب إقامة العدل، ويتمتع كل منها باستقلالية تشغيلية^(١٦). وثمة أسئلة صعبة تثيرها مسألة اختصاص محكمة المنازعات بما تقوم به هذه الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن العمل، وكذا مسألة إمكانية اعتبار الأمين العام مسؤولا عما تقوم به الكيانات التي لا تخضع لسيطرته الفعلية من عمل أو امتناع عن عمل.

٢٧٣ - وحتى الآن، تشمل الكيانات المستقلة التي طُعن فيما قامت بها من عمل أو امتناع عن عمل أمام محكمة المنازعات ما يلي: (أ) مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ (ب) مكتب الأخلاقيات؛ (ج) مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين:

(أ) ففي دعوى نظرت فيها مؤخرا محكمة الاستئناف، طعن أحد الموظفين في مضمون تقرير لمكتب خدمات الرقابة الداخلية وفي الإجراءات التي استخدمها المكتب لإجراء مراجعة الحسابات. وحتى ١٥ آب/أغسطس ٢٠١١، لم يصدر حُكم محكمة الاستئناف في تلك الدعوى. إلا أنه كما ورد في ملخص الحكم (الذي أصدره قلم محكمة الاستئناف لا باعتباره وثيقة رسمية وإنما لأغراض إعلامية)، تقرر المحكمة فيما يبدو بأنه نظرا لعدم امتلاك الأمين العام لسلطة التأثير على مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو التدخل

(١٤) حُكْم محكمة صندوق النقد الدولي الإدارية رقم (Mr. "V" v IMV) 1999-2، الفقرات ١٠٤-١١٤.

(١٥) قرار محكمة البنك الدولي الإدارية رقم (2008) (AA v. IBRD) 384، الفقرتان ٤٩ و ٥٠.

(١٦) قرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء (بشأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية) و ١/٦٠ (بشأن مكتب الأخلاقيات) و ٢٢٨/٦٢ بشأن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين).

في عمله، فإنه لا يكون لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات أيضا اختصاص بذلك، حيث يقتصر اختصاصها على مراجعة القرارات الإدارية الصادرة عن الأمين العام؛

(ب) وفي ثلاث دعاوى على الأقل، رفع موظفون دعاوى أمام محكمة المنازعات يطعنون فيها في حكم قرره مكتب الأخلاقيات بأنهم لم يتعرضوا للانتقام. وفي معرض رفض الرأي القائل بأن طلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إنشاء مكتب للأخلاقيات ذي "وضع مستقل" يلزم الأمين العام باحترام ذلك الوضع، ذكرت محكمة المنازعات أن "توصيات الجمعية العامة يجب أن تؤخذ في الاعتبار بجدية" ولكنها لا تنصرف لتقييم ما إذا كان مكتب الأخلاقيات يتمتع بوضع مستقل^(١٧). ونظرا لأن محكمة المنازعات لم تصدر بعد حكما نهائيا يعالج مسألة ما إذا كان الحكم الذي يقرره مكتب الأخلاقيات بشأن الانتقام يشكل قرارا إداريا، فإنه يترتب على ذلك أن محكمة الاستئناف لم تدل بعد برأيها في تلك المسألة؛

(ج) وفي دعوى نظرت فيها مؤخرا محكمة الاستئناف، طعن أحد الموظفين فيما ادعاه من أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لم يفصح عن وجود تضارب في المصالح. وقال الأمين العام إن ما يقوم به المكتب من عمل أو امتناع عن عمل لا يشكل قرارات صادرة عن الإدارة، ومن ثم فإنه لا يدخل في اختصاص محكمة المنازعات، الذي يقتصر على مراجعة "القرارات الإدارية". وفي هذا الصدد، لاحظ الأمين العام أن كلا من محكمة صندوق النقد الدولي الإدارية ومحكمة البنك الدولي الإدارية رفضتا رأيا مؤداه أنه يمكن اعتبار المنظمين مسؤولتين عن الأعمال المطعون فيها التي تقوم بها نقابتا الموظفين في كلتا المنظمين، نظرا لأن الغرض الأساسي من إنشاء النقابتين هو الدفاع عن مصالح الموظفين و"التعبير عن وجهات نظر مستقلة عن الإدارة، بل ومتعارضة ... معها في بعض الأحيان"^(١٨) وينطبق هذا المنطق بقوة أكبر حتى على مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، نظرا لأن طبيعة الخصومة التي ينطوي عليها رفع الدعوى تعني أن المكتب غالبا ما يعبر عن وجهات نظر متعارضة مع الإدارة. وحتى ١٥ آب/أغسطس ٢٠١١، لم يكن حكم محكمة الاستئناف في تلك الدعوى قد صدر. إلا أنه كما ورد في ملخص الحكم، فإن محكمة الاستئناف قضت فيما يبدو بأن ما يقوم به المكتب من عمل أو امتناع عن عمل يدخل ضمن اختصاص محكمة المنازعات "نظرا لأن الخدمات التي يقدمها المكتب وطريقة تنفيذه للتمثيل يمكن أن تؤثر على أحكام التعيين". ويكون الأثر المترتب على اعتبار

(١٧) أمر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم (NY/2010) 19، الفقرة ٢٣.

(١٨) قرار محكمة البنك الدولي الإدارية رقم (2008) (AA v. IBRD) 384، الفقرتان ٤٩ و ٥٠.

الأمين العام مسؤولاً من الناحيتين القانونية والمالية عما يقوم به المكتب من عمل أو امتناع عن عمل هو أنه إذا لم يكسب الموظفون دعوى الطعن في القرارات الإدارية الصادرة عن الأمين العام، فإنه يجوز لهم رغم ذلك مطالبة المنظمة بتعويضات إذا استطاعوا إثبات أن المشورة القانونية التي قدمها لهم المكتب للمواطنين كانت قاصرة بشكل ما.

٢٧٤ - ويشير الاجتهاد القضائي الناشئ عن محكمة الاستئناف فيما يبدو إلى أنه في حين يمكن أن يقع ما تقوم به كيانات مستقلة معينة، مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية، من عمل أو امتناع عن عمل، خارج اختصاص محكمة المنازعات، فإنه يجوز لمحكمة المنازعات مراجعة ما تقوم به الكيانات المستقلة الأخرى، مثل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، من عمل أو امتناع عن عمل. ويلاحظ الأمين العام أيضاً أن أي توجيهات لمحكمة الاستئناف بشأن هذه المسائل قد لا تنصرف بالضرورة إلى حالات أخرى، حيث تؤكد محكمة المنازعات أنها ستنظر في القواعد التي وضعتها محكمة الاستئناف والتي لن تطبق إلا إذا كانت "متوافقة مع مبادئ القانون العامة"^(١٩).

٢٧٥ - وبناء على ذلك، يرى الأمين العام أنه قد يكون من المفيد للجمعية العامة أن توضح قصدها فيما يتعلق بنطاق اختصاص محكمة المنازعات. وفي هذا الصدد، يؤكد الأمين العام أن استبعاد ما تقوم به الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن عمل من اختصاص محكمة المنازعات لن يعنى حرمان الموظفين من اللجوء إليها متى كانوا يعتقدون أن هذه الكيانات انتهكت حقوقهم.

٢٧٦ - فأولاً، في الحالة التي يتخذ فيها الأمين العام قراراً إدارياً يستند إلى قيام كيان مستقل بعمل أو امتناع عن عمل مطعون فيه، يمكن الطعن في القرار ذاته أمام محكمة المنازعات. وعلى سبيل المثال، إذا قرر مكتب الأخلاقيات أن أحد الموظفين لجأ إلى الانتقام وقرر الأمين العام فرض تدبير تأديبي ضده على أساس ما قرره مكتب الأخلاقيات، يجوز للموظف في هذه الحالة رفع دعوى أمام محكمة المنازعات للطعن في قيام الأمين العام بفرض تدبير تأديبي واستناده إلى حكم يدعى أنه مخطئ قرره مكتب الأخلاقيات. إلا أن الحكم الذي يقرره مكتب الأخلاقيات بشأن الانتقام ينبغي ألا يخضع للطعن أمام محكمة المنازعات. ونظراً لأن الوضع المستقل لمكتب الأخلاقيات يمنع الأمين العام من إصدار تعليمات له بشأن ما يقرره من أحكام تتعلق بالانتقام، فلا يجوز اعتبار الأمين العام مسؤولاً عن الأحكام التي يقررها مكتب الأخلاقيات، حتى وإن ثبت لاحقاً أنها معيبة.

(١٩) أمر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم (Abosedra) (NB/2011) 010، الفقرة ٦٠.

٢٧٧ - ثانياً، حيثما يطعن أحد الموظفين فيما يقوم به كيان مستقل من عمل أو امتناع عن عمل يتعلق بأداء وظائفه الإدارية، فإن توسيع اختصاص محكمة المنازعات ليشمل هذه المسائل لن يثير أي مشاكل من حيث الوضع المستقل للكيان. وعلى سبيل المثال، من الواضح أن الدعوى التي ترفع للطعن في الطريقة التي أحرقت بها عملية اختيار في مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقع ضمن اختصاص محكمة المنازعات.

٢٧٨ - ولا تصبح ممارسة محكمة المنازعات لاختصاصها فيما تقوم به كيانات مستقلة من عمل أو امتناع عن عمل إشكالية إلا حين تتعلق مطالب الموظف بطريقة اضطلاع هذه الكيانات بمسؤولياتها التنفيذية. ونظراً لأن طريقة اضطلاع الكيانات المستقلة بمسؤولياتها التنفيذية تخرج عن نطاق السيطرة الفعلية للأمين العام، فإن الأمين العام يرى أنه لا يجوز أن يعزى إليه ما تقوم به الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن عمل يتعلق بولاياتها التنفيذية، وأنه لا يجوز اعتباره مسؤولاً من الناحيتين القانونية أو المالية عنه. بل إن فرض المسؤولية عليه في هذه الظروف لن يخدم في الواقع هدف تعزيز المساءلة، حيث لا يملك الأمين العام سلطة التصويب أو التأثير على ما تقوم به الكيانات المستقلة من عمل أو امتناع عن عمل يطعن فيه الموظفون. وقد ترغب الجمعية العامة في النظر في مدى ملاءمة فرض مسؤولية مالية وصرف الأموال العامة للمنظمة، حيثما يثبت قطعياً عدم وجود خطأ لدى الأمين العام.

٢٧٩ - وإذا ما رغبت الجمعية العامة في توضيح أن نطاق اختصاص محكمة المنازعات بالقرارات الإدارية يقتصر على القرارات التي تصدر عن الأمين العام أو نيابة عنه، فإنه يمكن لها أن تنظر في تعديل المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تشير إلى "قرار إداري يصدر من جانب واحد عن الأمين العام أو نيابة عنه يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل".

٢٨٠ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحيث تشير إلى "قرار إداري يصدر من جانب واحد عن الأمين العام أو نيابة عنه، يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل".

٢٨١ - ومن المسائل الناشئة الأخرى مسألة ما إذا كان لمحكمة المنازعات اختصاص في تنفيذ الأمين العام لقرارات الهيئات الإدارية، مثل الجمعية العامة أو هيئاتها الفرعية. وحتى الآن، رفع موظفون دعاوى أمام محكمة المنازعات للطعن في إجراءات اضطلاع بها الأمين العام لتنفيذ قرارات الجمعية العامة وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١ - الجمعية العامة

٢٨٢ - تنصّ المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أن "يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة". وعملاً بهذا الحكم تقوم الجمعية العامة بإصدار النظام الأساسي للموظفين ويجوز لها تعديل قواعد النظام الإداري للموظفين. وتوافق الجمعية العامة من خلال قراراتها على سياسات المنظمة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

٢٨٣ - وفي عام ٢٠١٠، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٦٥ على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مواعمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. ويترتب على هذا القرار انقطاع استحقاق خاص يسمى "العلاوة الانتقالية الشخصية". وفي نفس القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ييسر التنفيذ الفوري لتوصيات اللجنة بشأن مواعمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وبناء على ذلك، أبلغت إدارة الدعم الميداني الموظفين العاملين في الميدان بأن التغيرات التي وافقت عليها الجمعية العامة ستسري اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١. وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، رُفعت أمام محكمة المنازعات أول دعوى تطعن في انقطاع العلاوة الانتقالية الشخصية. وادعت الدعوى أن انقطاع العلاوة الانتقالية الشخصية له تأثير سلبي على غير المتزوجات، وأشارت إلى أنه يمثل تمييزاً على أساس الجنس أو الوضع الشخصي.

٢٨٤ - ويلزم الميثاق الأمين العام بتنفيذ اللوائح التي وضعتها الجمعية العامة بشأن إدارة شؤون الموظفين، ونتيجة لذلك، يكون الأمين العام ملزماً بتنفيذ السياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية على النحو الوارد في قرارات الجمعية. وكانت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قد قررت أن المحكمة لا هي الجمعية العامة ولا هي الأمين العام، وبالتالي "فإنها ليست في وضع يؤهلها للاستعاضة بحكمها عن قرارات سياسية بشأن مسائل شؤون الموظفين"^(٢٠). وأكدت الفقرة ٩ من القرار ٢٥١/٦٥ مجدداً السلطة القانونية لقرارات الجمعية العامة حيث شددت على "ضرورة أن تؤدي جميع عناصر النظام الجديد لإقامة العدل مهامها وفقاً لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي الذي وافقت عليه الجمعية العامة".

٢٨٥ - إلا أن محكمة المنازعات قررت أنه لا يجوز أن يساق التزام الأمين العام بالامتثال لقرارات الجمعية العامة كسبب للامتناع عن اتخاذ إجراء معين، حين يفضي الامتناع عن اتخاذ إجراء إلى انتهاك أعرف حقوق الإنسان من قبيل مبدأ تساوي الأجر عن العمل

(٢٠) حُكْم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم (Wielechowski) (2008) 1396، الفقرة ٨.

المتساوي. وقد أيدت هذا الحكم محكمة الاستئناف^(٢١). والمحمل أنه في حالة الدعاوى التي تقرّر فيها محكمة المنازعات أن تطبيق قرار للجمعية سيفضي إلى نتائج تتعارض مع أعراف حقوق الإنسان، يجوز اعتبار الأمين العام مسؤولاً من الناحيتين القانونية والمالية عن الامتثال لذلك القرار.

٢ - لجنة الخدمة المدنية الدولية

٢٨٦ - لجنة الخدمة المدنية الدولية هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة، وقد اعتمدت الجمعية نظامها الأساسي بقرارها ٣٣٥٧ (د-٢٩). وتحظر المادة ٦ من النظام الأساسي للجنة بشكل صريح تلقي اللجنة أي تعليمات من أية منظمة من المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة وبالتالي فهي مستقلة عن الأمين العام. وتنص المادة ٢٥ (٣) من النظام الأساسي على أن "تنفذ كل منظمة معنية [قرارات اللجنة] اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة".

٢٨٧ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، قررت اللجنة تغيير تصنيف نيروبي على مستوى مراكز العمل من الفئة "جيم" إلى الفئة "باء". وأعيد كذلك تصنيف أديس أبابا كمركز عمل من الفئة "جيم" إلى الفئة "باء". وسرى كل من هذين التغيرين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وتعكس تصنيفات اللجنة، التي تتراوح بين الفئة "الف" إلى الفئة "هاء"، مدى صعوبة الحياة والعمل، مع تخصيص الفئة "هاء" لمراكز العمل الأكثر صعوبة. ونتيجة لإعادة تصنيف مركزي العمل في نيروبي وأديس أبابا، يحصل الموظفون العاملون فيهما على بدلات مشقة أقل، ولا يحق لهم الحصول على إجازة زيارة الوطن إلا مرة واحدة كل ٢٤ شهراً، بدلاً من مرة واحدة كل ١٢ شهراً. وقد طعن الموظفون العاملون في كلا المركزين في تنفيذ الأمين العام لقرار اللجنة.

٢٨٨ - ويُلزم الأمين العام بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة تصنيف نيروبي، حسب نص المادة ٢٥ (٣) من النظام الأساسي للجنة والقاعدة ٣-١٤ من قواعد النظام الإداري للموظفين التي تلزم الأمين العام بتحديد مبلغ بدل المشقة "أخذاً في الاعتبار مدى صعوبة الحياة والعمل في كل مركز عمل وفقاً لتصنيف مراكز العمل الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية". وعلاوة على ذلك، أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن قرارات اللجنة مُلزمة للأمين العام. ففي حكم المحكمة الإدارية رقم 421 (Chatwani)، قضت المحكمة بأنه "ليس للأمين العام للأمم المتحدة ولا للأمناء العاميين ولا للمديرين العاميين في المنظمات

(٢١) حُكْم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم (Chen) 2010/68 وحُكْم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Chen) 2011-UNAT-107.

الأخرى المشاركة في النظام الموحد تنقيح أو تعديل أو إبطال قرار اعتمده [اللجنة] وفقا لنظامها الأساسي^(٢٢).

٣ - توضيح نطاق اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٨٩ - لا تزال محكمة المنازعات تستعرض التحديات التي تواجه تنفيذ الأمين العام لقرارات الهيئات الإدارية، بما في ذلك قرارات الجمعية العامة وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتجدر الإشارة بوجه خاص إلى أن محكمة الاستئناف رفضت بالفعل آراء دفع بها الأمين العام في إحدى الدعاوى مؤداها أن اتخاذ الإجراء الذي يطلبه الموظف يتعارض مع أحد قرارات الجمعية العامة بشأن مسألة تتعلق بالميزانية، حيث قضت بأنه لا يجوز أن تجبّ الاعتبارات المتعلقة بالميزانية شرط الإنصاف في المعاملة^(٢٣).

٢٩٠ - وحتى بعد أن تصدر محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أحكاما في دعاوى معينة طعن فيها في تنفيذ الأمين العام لقرارات الجمعية العامة وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن هذه الأحكام لا تنصرف بالضرورة إلى حالات أخرى، نظرا لأن القرارات الصادرة عن هاتين الهيئتين الإداريتين تغطي طائفة واسعة من المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، أكدت محكمة المنازعات أنها ستنظر في القواعد التي وضعتها محكمة الاستئناف والتي لن تطبق إلا إذا كانت "متوافقة مع مبادئ القانون العامة"^(٢٤).

٢٩١ - وبناء على ذلك، يرى الأمين العام أنه قد يكون من المفيد للجمعية العامة أن توضح قصدها فيما يتعلق بنطاق اختصاص محكمة المنازعات. وقد ترغب الجمعية العامة في النظر في مدى ملاءمة فرض مسؤولية مالية وصرف الأموال العامة للمنظمة، متى أُنخذ الأمين العام إجراء لتنفيذ قرارات الهيئات الإدارية، مثل الجمعية أو لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٢٩٢ - وإذا ما رغبت الجمعية العامة في أن توضح أن نطاق اختصاص محكمة المنازعات لن يمتد ليشمل تنفيذ الأمين العام لقرارات الهيئات الإدارية، مثل الجمعية واللجنة، فإنه يجوز لها أن تنظر في المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات للإشارة إلى "قرار إداري يصدر من جانب واحد عن الأمين العام أو نيابة عنه، يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل". ولن يشكل أي إجراء يتخذه الأمين العام لتنفيذ قرارات الهيئات

(٢٢) حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم (Chatwani) 421، الفقرة ٨.

(٢٣) حُكْم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Chen) 107-UNIT-2011، الفقرة ١.

(٢٤) أمر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات رقم (Abosedra) (NBI/2011) 010، الفقرة ٦٠.

الإدارية قرارا إداريا صادرا من جانب واحد عن الأمين العام، نظرا لأن الأمين العام لا يملك التصرف على نحو يتعارض مع قرارات هذه الهيئات الإدارية.

٢٩٣ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بتعديل المادة ٢-١ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات بحيث تشير إلى "قرار إداري يصدر من جانب واحد عن الأمين العام أو نيابة عنه، يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل".

خامسا - الاحتياجات من الموارد

٢٩٤ - حدد الأمين العام مختلف المجالات في نظام العدل الرسمي والتي تحتاج إلى تعزيز من أجل تنفيذ الولاية المتمثلة في جعل النظام الجديد "مستقلا، وشفافا، ومتسما بالمهنية، ومزودا بالموارد الكافية ولا مركزي". ويجرى عرض احتياجات النظام غير الرسمي بشكل منفصل في تقرير أمين المظالم بالأمم المتحدة. ويوصي الأمين العام، انطلاقا من جميع الأسباب المذكورة أعلاه، الجمعية العامة بأن تنظر في تعزيز نظام العدل الرسمي بما يلي من الموارد المتعلقة بالوظائف وغير المتعلقة بالوظائف، إلى جانب تلك المطلوبة في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6)، على النحو الوارد أدناه:

(أ) فيما يتعلق بوحدة التقييم الإداري، وللأسباب الواردة في الفقرتين ١٩ و ٢٠ أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة أن تنشئ وظيفة إضافية لموظف قانوني (ف-٣) لدعم عمل الوحدة؛

(ب) وفيما يتعلق بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات وأقلامها، وللأسباب الواردة في الفقرات ٤٢ - ٤٤ أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بتعيين ثلاثة قضاة إضافيين متفرغين للمحاكم (واحد لكل من جنيف ونيروبي ونيويورك)، وإعادة تصنيف وظيفة موظف قانوني من الرتبة ف-٢ في قلم المحكمة في نيويورك لتصبح برتبة ف-٣، وإنشاء ست وظائف جديدة (٣ ف-٣، و ٢ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) وواحدة من رتبة الخدمات العامة (الرتب المحلية) لدعم القضاة الإضافيين المتفرغين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وقد وافقت الجمعية العامة مبدئيا في قرارها ٢٥٣/٦٣ على القدرة سالفه الذكر لفترة عام واحد اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وجرى تمديد هذا الترتيب لفترة عام واحد حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ بالقرار ٢٥١/٦٥، وجرى تمويله عن طريق استخدام السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة للأمين العام بشأن الميزانية في القرار ٢٦٠/٦٠، وقد مدد هذا التمويل القرار ٢٦٠/٦٤. ويتمثل الغرض من الاقتراح الحالي في تنظيم القدرة المؤقتة المتاحة حاليا لمحكمة المنازعات، على النحو الوارد أعلاه؛

(ج) وفيما يتعلق بالموارد غير المتعلقة بالوظائف لمحكمة للمنازعات، يوصي الأمين العام، وللأسباب الواردة في الفقرات ٤٩-٥١ أعلاه، الجمعية العامة بأن توافق على الموارد المقترحة للاتصالات (٢ ٥٠٠ دولار) ولل سفر (١٥٥ ٠٠٠ دولار)؛

(د) وفيما يتعلق بقلم محكمة الاستئناف، يوصي الأمين العام، للأسباب الواردة في الفقرات ٧١-٧٨ أعلاه، بتعزيزه بموظف قانوني (ف-٤) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، وكذلك بموارد إضافية للسفر (٢٨٠ ٢٠٠ دولار) لتيسير عقد دورة سنوية ثالثة للمحكمة، ولزيادة امتيازات السفر لقضاة المحكمة؛

(هـ) وفيما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وللأسباب الواردة في الفقرات ٨٣-٩٢ أعلاه، يوصي الأمين العام بتعزيزه بأربع وظائف (١ ف-٤ و ١ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الرئيسية) في نيويورك، و ١ ف-٤ في نيويورك و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ويوصي الأمين العام أيضاً بأن تستمر الوظيفة من رتبة ف-٣ المنشأة بالقرار ٦٥/٢٥١، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، والتي تمول حالياً من حساب دعم عمليات حفظ السلام، وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وبالإضافة إلى ذلك، يطلب الأمين العام موارد من أجل الاتصالات (١١ ٢٠٠ دولار) والسفر (١٥ ٠٠٠ دولار) واللوازم (٩ ٠٠٠ دولار)؛

(و) وفيما يتعلق بمكتب المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل، وللأسباب الواردة في الفقرات ١٠١-١٠٨ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن تأذن الجمعية بمساعدة مؤقتة عامة (١٣٠ ٠٠٠ دولار) لتغطية أجور الأعضاء الخارجيين لمجلس العدل الداخلي ولتغطية تكاليف استبدال الموظفين الذين يذهبون في إجازات مرضية طويلة الأجل أو إجازات أمومة. وبالإضافة إلى ذلك، يوصي الأمين العام بأن تعتمد الجمعية موارد للسفر (٣٠ ٠٠٠ دولار)، والخدمات التعاقدية (٣٧ ٠٠٠ دولار) واقتناء مجموعات برمجيات حاسوبية (٣٧ ٥٠٠ دولار)؛

(ز) وفيما يتعلق بمكاتب الأمانة التي تمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات، وللأسباب الواردة في الفقرات ١١٥-١٥٦ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن توافق الجمعية العامة على إنشاء ١١ وظيفة جديدة (٥ ف-٤، و ٣ ف-٣، و ١ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) و ٢ من رتبة الخدمات العامة (الرتب المحلية))، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ويشمل ذلك خمس وظائف (٢ ف-٤ و ٣ ف-٣) في مكتب إدارة الموارد البشرية، ووظيفتين (١ ف-٤ و ١ من رتبة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))

في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ووظيفتين (١ ف-٤ و ١ من رتبة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ووظيفتين (١ ف-٤ و ١ من رتبة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. ويوصي الأمين العام، وللأسباب الواردة في الفقرات ١٥٣-١٥٦ أعلاه، بأن توافق الجمعية على موارد للسفر (٦٠.٠٠٠ دولار) من أجل القيام ببعثات التوعية وللسفر لحضور جلسات الاستماع التي تعقدها المحكمة في مراكز عمل أخرى؛

(ح) وفيما يتعلق بمكتب الشؤون القانونية، وللأسباب الواردة في الفقرات ١٧٢-١٨٦ أعلاه، يوصي الأمين العام بأن تنشئ الجمعية ثلاث وظائف (٢ ف-٤ و ١ ف-٣) في شعبة الشؤون القانونية العامة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

٢٩٥ - وبناء على ذلك، وفي حالة موافقة الجمعية العامة على المقترحات أعلاه، سينظر في اعتماد احتياجات إضافية من الموارد تبلغ ٧٠٠ ٥٩٣ ٨ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف)، وفقاً للأحكام الناضجة لصندوق الطوارئ وطبقاً للأحكام المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ و ٢١١/٤٢. ويُشار في هذا الخصوص إلى أن الجمعية قد وافقت في قرارها ٢٦٢/٦٥، على تخصيص مبلغ ٤٠,٥ مليون دولار لصندوق للطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٢٩٦ - ويُتترح إنشاء جميع الوظائف الجديدة المذكورة في هذا التقرير اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ونظراً إلى أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد أوصت في الفقرة ٢٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/7)، بتضمين معلومات عن الأثر المرجحاً للوظائف في أي مقترحات جديدة، فقد تود الجمعية أن تحيط علماً بأن الاحتياجات الإضافية اللازمة في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ لتغطية كامل تكاليف الوظائف الـ ٢٦ الجديدة المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ تُقدر في الوقت الراهن بمبلغ ٤٠٠ ٣٥٦ ٣ دولار، وذلك في إطار الباب ١ من الميزانية، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، مبلغ ٢٠٠ ١٠٧٢ ١ دولار؛ وفي إطار الباب ٨، الشؤون القانونية، ومبلغ ٢٠٠ ٤٣٢ ٤ دولار؛ وفي إطار الباب ١٩، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ، مبلغ ٥٠٠ ١٧٣ ٥ دولار؛ وفي إطار الباب ٢٩ ألف، مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، مبلغ ٢٠٠ ١٢٦ ١ دولار؛ وفي إطار الباب ٢٩ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية، مبلغ ٦٠٠ ٦٨٤ ٦ دولار؛ وفي إطار الباب ٢٩ هاء، الإدارة، جنيف، مبلغ ٥٠٠ ٢٣٤ ٥ دولار؛ وفي إطار الباب ٢٩ زاي، الإدارة، نيروبي؛ مبلغ ٣٠٠ ١٦٨ ١ دولار؛ وفي إطار الباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، مبلغ

٩٠٠ ٤٦٤ دولار، يقابله مبلغ معادل يرد في باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

سادسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب أن تتخذها الجمعية العامة

٢٩٧ - يرى الأمين العام أن التوصيات الواردة في هذا التقرير تقدم التعزيز الإضافي اللازم لنظام العدل الداخلي الجديد، الذي حُظي بالفعل بثقة كل من الموظفين والإدارة. وهو يطلب إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب لهذه المقترحات واعتماد الموارد اللازمة لتعزيز تنفيذها.

٢٩٨ - وبناء على ذلك، يُطلب إلى الجمعية العامة أن:

(أ) الموافقة على إنشاء ٢٦ وظيفة جديدة (١٠ ف -٤، و ٨ ف-٣، و ٤ خدمات عامة (الرتب الأخرى) و ٤ خدمات عامة (الرتب المحلية)) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛

(ب) الموافقة على إعادة تصنيف وظيفة من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛

(ج) اعتماد مبلغ إجمالي قدره ٩٠٠ ٦٥٧ ٨ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، يشمل زيادات في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً (٧٠٠ ٨٨٩ ٣ دولار)؛ والباب ٨، الشؤون القانونية (٧٠٠ ٥٥٩ دولار)؛ والباب ١٩، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ (٤٠٠ ٣٨٨ دولار)؛ والباب ٢٩ ألف، مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية (٣٠٠ ١٦٤ دولار)؛ والباب ٢٩ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية (٣٠٠ ٩٤٨١٦٤ دولار)؛ والباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزي (٧٠٠ ٨٣٢ دولار)؛ والباب ٢٩ هاء، الإدارة، جنيف (٦٠٠ ٦٣٦ دولار)؛ والباب ٢٩ زاي، الإدارة، نيروبي (٢٠٠ ٥٧٧ دولار)؛ وزيادة في إطار الباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (٠٠٠ ٦٦١ دولار)، يعوضها مبلغ مقابل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات الآتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وسيمثل هذا الاعتماد خصماً يحمّل على صندوق الطوارئ؛

(د) الموافقة على استمرار وظيفة من رتبة ف-٣ في نيروبي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، لفترة إضافية مدتها عام واحد، تمول من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام، وسيبلغ عن التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ وسترد في مقترحات الميزانية للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣-٢٠١٣.

المرفق الأول

مقترحات من أجل إنشاء آلية يمولها الموظفون لتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

آلية يمولها الموظفون لتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين:
ورقة مفاهيم

أولا - مقدمة

١ - تعرض ورقة المفاهيم هذه آليات مختلفة يمولها الموظفون من أجل دعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، التابع لمكتب إقامة العدل، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرتين ٤٠ و ٤١ من قرارها ٢٥١/٦٥. تلي ورقة المفاهيم طلب الجمعية بتقديم مقترحات تستند إلى نماذج من المساهمات الإلزامية والطوعية معا.

٢ - وثمة عناصر مشتركة معروضة في الورقة بين كلا خيارَي المساهمات الإلزامية والطوعية. وعلى وجه التحديد، ستواصل الجمعية العامة، النظر في ملاك موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وغير ذلك من احتياجاته المالية لدى نظرها في مقترحات الأمين العام المتعلقة بالميزانية. وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ الأمين العام أن أي مقررات تتخذ بشأن احتياجات المكتب من الموظفين يجب أن تراعي ما تتخذه الجمعية العامة من قرارات تتعلق بولاية المكتب ومهامه. وسيستمر تمويل وظائف المكتب المنشأة عملا بالقرار ٢٥٣/٦٣ في إطار الميزانية العادية. وستغطي الآليات المقترحة الممولة من الموظفين بعض تكاليف تعزيز ملاك موظفي المكتب الحالي حسبما اقترح الأمين العام. ويتمثل آخر العناصر المشتركة في أن مساهمات الموظفين المقترحة، سواء الإلزامية منها أو الطوعية، ستخصص شهريا من المرتبات.

٣ - وفيما يتعلق بالخيار الإلزامي، على وجه التحديد، تجدر الإشارة إلى أن الجمعية العامة قد أنشأت مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين كجزء من نظام المنظمة الداخلي لإقامة العدل، وتشكل النفقات المرتبطة بتشغيله نفقات تقع على المنظمة. وعملا بأحكام الفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة، "يتحمل الأعضاء نفقات الهيئة حسب الأنصبة التي

تقررها الجمعية العامة". ويتضح من التاريخ التشريعي لهذا الحكم أن القصد من هذه الفقرة يتمثل في إلزام الدول الأعضاء بتحمل نفقات الهيئة^(أ).

٤ - وبناء على ذلك، فإن مطالبة الموظفين بتحمل جزء من التكاليف المتعلقة بـ "نفقات" الهيئة، والتي تتحملها الدول الأعضاء بموجب الميثاق، يثير القلق من ناحية قانونية. ومن المحتمل أن يشير استحداث مخططات يمولها الموظفون لأنشطة الهيئة الصادرة بها ولايات من الجمعية، إمكانية تمويل "نفقات" أخرى في المستقبل كليا أو جزئيا من تلك التي قد يُنظر إليها بأنها ذات فائدة للموظفين، وذلك عن طريق فرض رسوم على الموظفين.

ثانيا - الآليات الإلزامية لتمويل الموظفين لمكتب تقديم الخدمات القانونية للموظفين

٥ - هناك ثلاثة نماذج ممكنة للآليات الإلزامية لتمويل الموظفين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين: (أ) نموذج عام يساهم بموجبه جميع الموظفين بنسبة من المرتب؛ (ب) نموذج يفرض بموجبه رسم على الموظفين الذين يستفيدون بالفعل من خدمات المكتب دون سواهم؛ (ج) نموذج تستخدم بموجبه نسبة مئوية من الاشتراكات التي تقوم بتحصيلها اتحادات الموظفين ورابطاتهم لتمويل أنشطة المكتب. وترد أدناه مناقشة لجميع النماذج الثلاثة.

٦ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان عدد موظفي الأمانة والصناديق والبرامج ٤٥ ٠٠٠ موظف تقريبا من فئة الخدمات العامة، و ٣٠ ٠٠٠ موظف تقريبا من الفئة الفنية وفئة الخدمات الميدانية و ١ ٥٢٥ موظفا برتبة مدير وما فوقها، ممن يمكنهم الاستفادة من خدمات نظام إقامة العدل (انظر A/65/350 و CEB/2010/HLCM/HR/24).

ألف - النموذج الإلزامي العام

٧ - يفرض بموجب النموذج العام الإلزامي رسم على كل موظف من الموظفين. ويتمثل الاعتبار الهام لفرض أي رسم على الموظفين في أن جداول المرتبات، ولا سيما جداول المرتبات المحلية، تختلف اختلافا كبيرا من مركز عمل إلى آخر. ولذلك، فإن أي رسم مفروض يجب أن يعكس مختلف جداول المرتبات لكفالة أن يكون منصفًا ومتناسبا مع المرتب الفعلي لكل موظف. ويتمثل أحد الاحتمالات في فرض نسبة مئوية على مرتب كل موظف من الموظفين يمكنه الحصول على خدمات نظام إقامة العدل (على سبيل المثال، نسبة

(أ) تشير سجلات مؤتمر سان فرانسيسكو إلى أن "الميثاق يجب أن ينص بشكل واضح على التزام الأعضاء بتحمل نفقات الهيئة". وثائق مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالهيئة الدولية، المجلد الثامن، صفحة ٤٨٧.

٠,٠٠١ في المائة). وكبدل عن ذلك، يمكن أن يكون مبلغ الرسم ثابتاً، ولكنه يتوقف على تحديد فئة، ورتبة ومركز عمل الموظف. وسيخصم الرسم من المرتبات.

٨ - وستستخدم مساهمات الموظفين التي يجري تحصيلها للتعويض عن بعض المصروفات المتصلة بالوظائف بخلاف تلك الواردة في ملاك الموظفين القائم والمنشأة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ (١ ف-٥، و ٥ ف-٣، و ١ ف-٢ و ٣ من فئة الخدمات العامة).

٩ - وهناك العديد من المزايا المرتبطة بهذا النموذج. وبشكل أساسي، وفيما يتعلق بعدد الموظفين، فإن مجرد الحد الأدنى للمساهمات الفردية سيبتج عنه مبلغ كبير من المال لتمويل المكتب. وبالمثل، سيشكل المخطط العام والإلزامي مصدر الإيرادات الأكثر اتساقاً وثباتاً.

١٠ - ومع ذلك، فإن هناك شواغل أيضاً فيما يتعلق بالمخطط الإلزامي. يتمثل أولها، بصورة عامة، في أن نسبة ضئيلة جداً من الموظفين يتوقع أن تستخدم خدمات المكتب. وتقل حالياً نسبة الموظفين الذين يقدمون شكاوى إلى النظام الرسمي عما نسبته ١ في المائة. ولذلك، فإن ما نسبته نحو ٩٩ في المائة من الموظفين سيساعدون في دفع تكاليف خدمات يستفيد منها ما تقل نسبته عن ١ في المائة منهم. ويثير هذا الأمر شواغل من حيث عدالة فرض رسم عام في شكل مخطط عام إلزامي.

١١ - ويتصل شاغل بأن المكتب، عملاً بالفقه القضائي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات^(ب)، أن المكتب قد يرفض تقديم المساعدة في حالة ما إذا قرر أن القضية تفتقر إلى الأساس القانوني أو يقوم بشأنها احتمال ضئيل للنجاح أمام المحاكم. ويتوافق هذا الفقه القضائي من المبدأ المقبول بصفة عامة والذي مفاده أنه يجوز لموظف المحكمة عدم عرض قضية ما على أمام المحكمة ما لم يكن يعتقد بحسن نية أن للقضية أساس قانوني. وبالإضافة إلى ذلك، فينبغي ألاّ تبدد موارد المنظمة في مسائل تنطوي على احتمال ضئيل لتحقيق نتيجة إيجابية أو لا تنطوي على أي احتمال لذلك. ومع ذلك، وفي حالة فرض رسم إلزامي على جميع الموظفين، فإن فرادى الموظفين قد يشعرون بأن لديهم الحق في أن يمثلهم مكتب تقديم الخدمات القانونية، بغض النظر عما إذا كانت قضاياهم تستند إلى أساس قانوني أو احتمال معقول للنجاح. ولذلك، فهناك خطورة تتمثل في حالة حرمان الموظف من الخدمات بالرغم من سداده للرسم، فقد يقدم شكوى بل يمكن أن يطعن بشكل رسمي في القرار، مع ما قد يترتب على ذلك من احتمال تكبد المنظمة تكاليف إضافية كبيرة.

(ب) انظر على سبيل المثال الوثيقة، UNDT/2010/025 (Kita).

١٢ - وقد ينشأ هذا السيناريو في إطار المخطط الإلزامي أو الطوعي، لأن أي موظف يقدم مساهمة، سواء كانت إلزامية أو طوعية، يمكن أن يدفع، نظرياً، بأن المدفوعات تنشئ استحقاقاً للخدمات.

١٣ - وأخيراً، فقد يعتبر الموظفون المكلفون بالمساهمة في خدمات مكتب أنشطته الجمعية العامة أن هذا يشكل انتهاكاً لأحكام وشروط تعيينهم في الخدمة وقد يطعنون فيه. وفي حالة نجاح الموظف في هذه المطالبة، فإن المنظمة ملزمة ببرد مساهمات الموظف، ويمكن أن يضاف إليها مدفوعات على سبيل التعويض.

باء - الاشتراكات الإلزامية للمستفيدين من خدمات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٤ - يتمثل ثاني خيارات التمويل الإلزامي من الموظفين في تكليف الموظفين المستفيدين من خدمات المكتب دون سواهم بالمساهمة. وسيعالج هذا النموذج الشاغل المتمثل في أن الموظفين الذين لا يستفيدون من خدمات المكتب لن يطالبوا بتحمل تكاليف تمويله.

١٥ - وفي حالة قبول هذا الخيار، فإنه يتعين تحديد المساهمة المطلوبة. وستمثل المساهمة الثابتة، بشكل أساسي، في فرض رسم للاستفادة من خدمات المكتب. ويمكن التفكير في طرائق أخرى، مثل مطالبة المدعين المقضي لصالحهم بالتبرع بنسبة من أي تعويض يمنح لهم.

١٦ - ومع ذلك، ولأن عدد الموظفين الذين يستفيدون من خدمات المكتب يشكلون نسبة ضئيلة من مجموع الموظفين (يلتزم زهاء ١ ٠٠٠ موظف سنوياً خدمات المكتب)، فإن الرسم المفروض على فرادى المستفيدين يجب أن يكون أعلى من الحد الأدنى للمساهمة الذي جرى النظر فيه في إطار النموذج الإلزامي العام. وعلى سبيل المثال، تبلغ التكلفة السنوية لوظيفة من الرتبة ف-٤ في جنيف ٣٠٠ ٢٢٧ دولار. ولذلك، ومن أجل تمويل وظيفة واحدة من الرتبة ف-٤ لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في جنيف تمويلًا تامًا، يتعين فرض رسم قدره ٢٢٧,٣٠ دولار على كل من يستفيد من خدمات المكتب. وإذا تقرر أن المخطط سيعوض فقط نسبة من التكاليف المرتبطة بوظائف إضافية للمكتب، فإن كون الرسم الثابت أكبر أو أصغر سيعتمد على عدد الوظائف والنسبة التي يجب تعويضها.

١٧ - والجدير بالملاحظة أن الشاغل المتمثل في أن الموظفين الذين يقدمون مساهمة إلزامية سيطلبون بتقديم خدمات قانونية بشكل مستمر ويقدمون شكاوى في حالة رفض المكتب لتمثيلهم، على النحو الوارد أعلاه فيما يتصل بنموذج المساهمة الإلزامية العامة، سينطبق أيضاً على هذا النموذج. ومع ذلك، فمن الممكن التخفيف منه إذا كان الرسم المفروض على

الموظف يختلف وفقا لنطاق الخدمات التي يقدمها المكتب للموظف. فعلى سبيل المثال، يمكن فرض رسم على الموظفين قدره ٣٠٠ دولار نظير خدمات المكتب فيما يتعلق بالتفاوض وتسوية قضاياهم، على أن يتكبد الموظف رسماً قدره ٥٠ دولار فقط نظير خدمات المكتب فيما يتعلق بإسداء المشورة عبر الهاتف.

جيم - الاشتراكات الإلزامية المفروضة على الاشتراكات التي تحصلها اتحادات الموظفين ورابطاتهم

١٨ - يتمثل النموذج الإلزامي الثالث في ذلك الذي تطالب في إطاره رابطات واتحادات الموظفين بالمساهمة بجزء من اشتراكات الموظفين الممولة إليها لدعم المكتب.

١٩ - ويتمثل اختصاص اتحادات ورابطات الموظفين في تعزيز حقوق ومصالح الموظفين وحمايتهم. ولذلك، فإن المطالبة بالمساهمة لصالح المكتب بجزء من الاشتراكات المحصلة سيكون مماثلاً لفرض ولاية فحواها أن تقدم اتحادات ورابطات الموظفين، وعلى حسابها، شكلاً من أشكال التأمين القانوني للموظفين الذين تمثلهم.

٢٠ - أما الشواغل المتعلقة بفرض خصم إلزامي من موارد الاتحادات المالية فستكون مماثلة لتلك المتعلقة بفرض خصم إلزامي على فرادى الموظفين.

٢١ - وفي الوقت الراهن، لا يجوز لاتحادات الموظفين ورابطاتهم فرض اشتراكات إلزامية على من تمثلهم من الموظفين. وبناء على ذلك، فإن هناك تباينات هائلة بين مختلف الاتحادات والرابطات من حيث الموارد المالية. وهناك العديد من الاحتمالات لتحديد الرسم المطلوب دفعه. ويتمثل أحدها في فرض نسبة مئوية من الاشتراكات المقررة على كل اتحاد أو رابطة للموظفين. ويتمثل خيار آخر في أن يستند الرسم إلى عدد الموظفين الممثلين ويتمثل ثالث الخيارات في فرض مبلغ ثابت على جميع الاتحادات والرابطات. وسيتوقف مبلغ الأموال التي يمكن تحصيلها في إطار الخيارين الأولين للتعويض عن تكاليف المكتب على عدد من العوامل (مبلغ الاشتراكات المحصلة في إطار النموذج الأول، وعدد الموظفين الممثلين والمبلغ المفروض على كل فرد في إطار الثاني). وفي إطار النموذج الثالث، على سبيل المثال، سيتمخص عن المساهمة المفروضة بمبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار على كل اتحاد/رابطة للموظفين (١٤ اتحاداً) مبلغ قدره ٢٨٠ ٠٠٠ دولار سنوياً). ومع ذلك، فهناك شاغل يتمثل في أن فرادى الاتحادات والرابطات، ولا سيما تلك التي تفتقر إلى التمويل الكافي، قد تشتكي من أن فرض رسم من شأنه أن يعوق قدراتها على تقديم الخدمات الأساسية لأعضائها.

ثالثاً - الآليات الطوعية لتمويل الموظفين لمكتب تقديم الخدمات القانونية للموظفين

٢٢ - هناك نموذجان محتملان لإنشاء آلية طوعية بمولها الموظفون استناداً إلى التبرعات. يتمثل أحدهما في نظام تخصص بموجبه نسبة ثابتة من مرتبات الموظفين بشكل تلقائي لدعم الخدمات التي يقدمها المكتب، ولكن يحق للموظف أن يختار عدم المشاركة في النظام. وأما الثاني فيسمح للموظفين اختيار خيار المساهمة بنسبة ثابتة من مرتباتهم.

٢٣ - ويقدم كلا النموذجين الطوعيين ميزة أن المساهمات تقدم بموافقة الموظفين المشاركين (الصریحة أو الضمنية). بيد أن مبلغ الإيراد المتأني من النموذج الطوعي سيتوقف على عدد الموظفين الذين يقررون المساهمة ولذلك فمن الصعب تقديره دون التجربة الفعلية لعدد من دورات المساهمة السنوية التي يمكن اتخاذها أساساً للتقييم.

٢٤ - وفي إطار كلا النموذجين، سيتعين تقديم بعض أشكال الحوافز للموظفين للمشاركة في المخطط. وتمثل إحدى الوسائل الممكنة لتشجيع المشاركة في قيام المكتب بمنح الأولوية لقضايا الموظفين ممن اختاروا المشاركة في المخطط. وفي حالة وجود عدد كبير من القضايا التي تتطلب أن يقدم المكتب خدماته بشأنها بشكل فعال في أي وقت من الأوقات، يجوز أن يرفض المكتب تقديم المساعدة إلى الموظفين ممن اختاروا عدم المشاركة في مخطط التمويل الطوعي.

٢٥ - وتمثل طريقة أخرى لتشجيع المشاركة في إنشاء مستويين لخدمات المكتب. ويحصل الموظفون المشاركون في الآلية الطوعية التي بمولها الموظفون على جميع خدمات المكتب. أما الموظفين الذين لا يقدمون مساهمات طوعية فسيحصلون على خدمات المكتب الأساسية فحسب، وهي على وجه التحديد: التوجيه/المشورة القانونيان الموزان بشأن القانون الساري واستعراض محدود لأي وثيقة أو مذكرة يصوغها الموظف دعماً لقضيته. وفي هذا الصدد، يمكن أن يكون الحافز الإضافي للمشاركة في المخطط الطوعي هو إضافة مفهوم أن يدفع المستفيد من الخدمة في إطار المخطط الإلزامي: أي يجوز أن يلزم الموظفون الذين اختاروا المشاركة في المخطط الطوعي أو الذين اختاروا عدم المشاركة فيه بأن يدفعوا مقابل الاستفادة من خدمات المكتب.

٢٦ - وهناك إمكانية، كما هو الحال في النموذج الإلزامي، أن تثار شكاوى وتقدم طعون في حالة رفض المكتب قبول قضية الموظف المساهم إن خلص المكتب إلى عدم وجود فرصة أو وجود فرصة ضيقة للنجاح في تحقيق نتيجة. ومع ذلك، فإن هذه الشواغل يمكن التخفيف

منها عن طريق تقديم التوضيح للموظفين بأن قرار المكتب بتقديم المساعدة القانونية سيأخذ في الحسبان توافر الأسس القانونية لمطالباتهم.

٢٧ - وعلاوة على ذلك، تثير المخططات الطوعية مشاكل إضافية تتعلق بالحد الأدنى للمساهمة المطلوبة لتقديم خدمات معززة. وعلى سبيل المثال، إذا اختار الموظفون المساهمة بمبلغ ثابت قبل التماسهم لخدمات المكتب مباشرة، ومن ثم يمكنهم الانسحاب فور تلقيهم لتلك الخدمات، وفي هذه الحالة ستصبح الإيرادات في حدها الأدنى. ويتمثل أحد الحلول لهذه المشكلة في السماح للموظف، على سبيل المثال، بتغيير اختياره بالمشاركة أو الانسحاب مرة واحدة في السنة.

رابعاً - الاستنتاجات

٢٨ - تتطلب جميع النماذج المعروضة أعلاه مزيداً من الدراسة قبل تنفيذها. وعلى نحو ما جرت مناقشته أعلاه، فثمة شواغل قانونية تتصل بفرض نماذج إلزامية.

٢٩ - وبالإضافة إلى ذلك، يجب أيضاً معالجة مسألة تضارب المصالح بشأن الإنصاف وتحقيق الإيرادات. وتقدم النماذج الإلزامية، في حالة صدور قرار بقبولها، احتمالاً أكبر في أن تنتج عنها إيرادات قابلة للزيادة بحيث تعوض بها تكاليف الموارد الإضافية للمكتب. غير أن مبلغ الإيرادات التي يمكن تحصيلها، حتى في إطار النماذج الإلزامية، سيتوقف على عدد الأفراد أو الكيانات التي تدفع والمبلغ أو النسبة المفروضة.

٣٠ - ومن المرجح أن يُنظر إلى نموذج "المستفيد يدفع" والنموذج الطوعي، بأهمهما أكثر إنصافاً، إذ أنهما لا يفرضان تكاليف، ولا حتى الاسمية منها، على من لا يستفيدون من خدمات المكتب أو لا يرون أن هناك فائدة في المساهمة لمجرد احتمال استفادتهم منها في المستقبل. وهذا الشاغل هو البارز بصفة خاصة، إذ أن ما نسبته ٩٩ في المائة من الموظفين لم يستفيدوا من خدمات المكتب، وليس من المتوقع أن يستفيدوا منها. ومع ذلك، فمن الأكثر صعوبة التنبؤ بمبلغ الدخل المتولد عن أية آلية طوعية. وفي إطار نموذج "المستفيد يدفع" قد تُثار المسألة بشأن كيفية ضمان أن تكون المساهمة عادلة ومع ذلك كافية من دون نقص كبير في الاستفادة من خدمات المكتب. ولذلك، سيكون من المطلوب إجراء مزيد من الدراسة لإيجاد توازن سليم بين جعل الخدمات التي يقدمها المكتب متوافرة بصورة عامة وتوليد الدخل.

خامساً - التوصية

٣١ - يوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تحيط علماً بهذا العرض لمقترحات مخططية التمويل الإلزامي أو المختلط، وأن تحدد أي النماذج على وجه التحديد تعتبره مناسبة ليكون بمثابة أساس لمقترح أكثر تفصيلاً تقدمه إليها الأمانة العامة لتنظر فيه.

مقترح يتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين

الخطوط العامة لقواعد إجراءات التحكيم المعجلة بموجب عقود الأمم المتحدة مع الاستشاريين وفراى المتعاقدين: ورقة مفاهيم

أولاً - مقدمة

١ - تعرض ورقة المفاهيم^(١) هذه الوسائل الممكنة لوضع إجراءات التحكيم المعجلة لتسوية المنازعات بين موظفي الأمم المتحدة وفئات معينة من الأفراد من غير الموظفين، أي الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين، من خلال دمج العناصر المبسطة في قواعد التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). وألح إلى هذا النهج عموماً في تقرير الأمين العام بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ١٧١). ولا تدعى ورقة المفاهيم هذه معالجة النهج الأخرى الممكنة لتسوية المنازعات مع الأفراد من غير الموظفين المشار إليهم في الفقرة ٩ من القرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦٤، أو تقترح وسائل لتسوية المنازعات مع فئات الأفراد من غير الموظفين التي لا تغطيها الإجراءات التي نوقشت فيه (انظر قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥، الفقرة ٥٥).

٢ - وقد أثير النهج المبين في الفقرة ١٧١ من تقرير الأمين العام في سياق التحكيم برعاية هيئات التحكيم المحلية أو الوطنية أو الإقليمية للمطالبات التي لا يتجاوز قدرها ٢٥ ٠٠٠ دولار. غير أن التقرير خلص إلى أن "الشروع في إجراء تحكيم رسمي حتى في إطار إجراءات خاصة، للمطالبات التي تبلغ قيمتها ٢٥ ٠٠٠ دولار أو أقل، لن يكون بالضرورة ذا كفاءة وفعالية بالنسبة للمنظمة" (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ١٧٢). وبالتالي، فإن الإجراءات المعجلة المبينة أدناه لا تفترض مسبقاً وجود حد مالي.

٣ - ويمكن اللجوء إلى الإجراءات الواردة في ورقة المفاهيم التحكيم المخصص والتحكيم برعاية هيئة تحكيم، إذا وافقت هذه الهيئة على إصدار تحكيمها وفقاً لهذه الإجراءات.

(أ) أعدت ورقة المفاهيم هذه شعبة الشؤون القانونية العامة التابعة لمكتب الشؤون القانونية، بالتشاور مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وتجدر الإشارة إلى أن منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) احتفظت بحقها في الانسحاب من إجراءات التحكيم المبسطة المقترحة.

- ٤ - وعند تبسيط إجراءات التحكيم، يجب أن يوضع في الاعتبار أنه وفقاً للبند ٢٩ من المادة الثامنة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، يجب على الأمم المتحدة أن توفر الطريقة المناسبة لتسوية المنازعات الناشئة عن عقودها. وهكذا، فإن الإجراءات الواردة في هذه الورقة مفهوم تسعى إلى الحفاظ على السمات الأساسية للإجراءات القانونية.
- ٥ - وفي ما يلي السمات الأساسية للإجراءات المبينة في ورقة المفاهيم هذه:
- عملية ذات مرحلتين، تتألف من مرحلة غير رسمية لتسوية المنازعات وإجراءات معجلة للتحكيم في حالة فشلت المرحلة الرسمية لتسوية المنازعات
 - حدود زمنية غير قابلة للإلغاء لتقديم مطالبات التحكيم
 - محكم واحد
 - المحكم على أن يتم اختياره من قائمة محكمين تنفق عليها المنظمة وفرادى المتعاقدين/المستشارون (انظر الفقرة ٧ (د) أدناه)
 - تحديد أتعاب المحكم
 - إلغاء أي هيئة تعيين، ولكن ممارسة وظائف معينة لأي هيئة تعيين (على سبيل المثال، اختيار/تعيين المحكم، والبت في اعتراض أحد الأطراف على المحكم) من جانب كيان محايد
 - يمكن أن يكون الكيان المحايد مؤسسة دولية لتسوية المنازعات (وفي هذه الحالة، فإن المنظمة والمطالبين على السواء قد يُضطرون إلى تحمّل حصتهم من الرسوم الإدارية للمؤسسة)
 - إرسال إشعارات التحكيم وغيرها من المراسلات بواسطة الوسائل الإلكترونية، كلما كان ذلك ممكناً
 - استخدام نماذج موحدة لتقديم مرافعات الأطراف
 - تبسيط عدد من المذكرات والمرافعات الأخرى والحد منها
 - فرض قيود على تعديل المذكرات والمرافعات
 - تتم شهادة الشهود بواسطة شهادات خطية، إلا إذا قرر المحكم وجوب الإدلاء بالشهادة شفويًا (على سبيل المثال، لتمكين الطرف الآخر من استجواب الشاهد)
 - عقد اجتماعات ومشاورات بين المحكم والأطراف بشأن المسائل الإدارية الأولية وغيرها بواسطة التداول عن بعد أو التداول بالفيديو

- في الحالات الاستثنائية، يجوز لأي طرف أن يطلب عقد جلسة استماع لاستجواب أحد الشهود، أو يجوز للمحكم أن يأمر بعقد جلسة استماع إذا كان ذلك ضرورياً لحل مشكلة واقعية أو قانونية كبيرة؛ وتعدّ هذه الجلسات عادةً بواسطة التداول عن بُعد أو التداول بالفيديو، وتكون محدودة النطاق، ولا تتجاوز مدتها يومين
- في معظم الحالات، ينبي قرار المحكم على مرافعات الأطراف ومذكراتهم الخطية (عملية وثائق فقط)
- يُصدر المحكم قراره في حدود إطار زمني محدد، مثلاً ٣٠ يوماً
- يقتصر أي تعويض يمنح على الخسائر الاقتصادية ويخضع لحد أقصى
- تبعاً لعدد دعاوى التحكيم التي ترفع ضد المنظمة وفقاً لإجراءات التحكيم المبسطة المقترحة، قد تكون هناك حاجة إلى موارد إضافية للدفاع عن المنظمة والحد من مسؤوليتها القانونية.

ثانياً - الإطار

٦ - سيتم إعداد مجموعة جديدة من القواعد، تسمى قواعد إجراءات التحكيم المعجلة بموجب عقود الأمم المتحدة للخدمات الاستشارات (التي يُشار إليها في ما يلي باسم "القواعد المعجلة")، وذلك باستخدام قواعد الأونسيترال للتحكيم باعتبارها إطاراً لذلك. وستنبي القواعد المعجلة على أحكام قواعد الأونسيترال للتحكيم، المعدلة حسب الحاجة لإدراج الإجراءات المعجلة المناقشة فيها. وتشير ورقة المفاهيم إلى جوهر هذه التعديلات (وإن لم يكن بالضرورة صيغتها أو موضعها). وتشير أيضاً إلى أحكام قواعد الأونسيترال للتحكيم التي لها صلة بالإجراءات المقترحة أو التي ستأثر بها. وينبغي التذكير بأنه بالإضافة إلى النقاط المتضمنة ورقة المفاهيم هذه، سيلزم إدخال عدة تغييرات نتيجة لذلك على قواعد الأونسيترال للتحكيم (على سبيل المثال، تحسباً لأنه لن يكون هناك محكم واحد فقط).

لحة عامة عن عملية تسوية المنازعات

٧ - تتوخى القواعد المعجلة إيجاد عملية ذات مرحلتين، تتألف من مرحلة غير رسمية لتسوية المنازعات وإجراءات معجلة للتحكيم. وفي حالة فشلت المرحلة الرسمية لتسوية المنازعات، يمكن للأطراف الشروع في مرحلة تسوية النزاع الرسمية، أي إجراءات التحكيم المعجل، التي ترد مناقشة ميزاتها الرئيسية في الأجزاء التالية.

ثالثاً - نطاق القواعد المعجلة (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ١)

٨ - تنطبق القواعد المعجلة على الخبراء الاستشاريين وغيرهم من الأفراد الذين تستخدمهم الأمم المتحدة بموجب عقد للحصول على خدمات خبير استشاري أو متعاقد فردي (انظر A/62/748، الفقرة ١٣، و A/65/373 و Corr.1، المرفق الرابع، الفقرة ٣). ويشار إلى هذه الفئات من الموظفين مجتمعة في ورقة المفاهيم هذه باسم "فرادى المتعاقدين".

التعليق

(أ) بموجب هذا النهج، تنطبق القواعد المعجلة على جميع الأفراد الذين يمارسون عملاً بموجب عقود خدمات للحصول على خدمات خبير استشاري أو متعاقد فردي، أو بموجب استثمارات عقود مماثلة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، الخبراء الموفدين في مهمة والعمال الذين تصدر لهم مثل هذه العقود (انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرتان ٣٣ و ٤٠، و A/62/782، الفقرات ٣١-٣٥ و ٣٧-٣٩)، ولكن ليس متطوعي الأمم المتحدة (انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرات ٢٣-٢٤، و A/62/782، الفقرات ٢٢-٢٣)، والمسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة (انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرات ٢٩-٣١، و A/62/782، الفقرات ٢٧-٢٩) أو غيرهم من الأفراد الذين لا يحملون مثل هذه العقود.

(ب) يمكن تغيير بند تسوية المنازعات في العقود مع فرادى المتعاقدين ليُنص على أن المنازعات التي لم يتم حلها ودياً في المرحلة الرسمية لتسوية المنازعات تُعرض على التحكيم وفقاً للقواعد المعجلة.

(ج) تحدد القواعد المعجلة أنواع المطالبات التعاقدية المعينة التي تطبق عليها، وذلك على سبيل المثال المطالبات التي يدعى فيها حدوث خرق للعقد أو إهائه بشكل غير صحيح. وبالإضافة إلى ذلك، ستستثنى من القواعد صراحة فئات معينة من المنازعات من نطاق اختصاص الموضوع، مثل المطالبات التي تفيد بوجوب منح التعاقد صفة الموظف. وفي ما يتعلق بالحكم الوارد في التذييل دال، سيقترن دور المحكم على التحقق من أن تكون العملية الممنوحة للمدعي ليحدد حقه في تعويض مقابل هي العملية المنصوص عليها في التذييل دال من النظام الإداري

لموظفي الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، فإن القواعد المعجلة ستحدد مُدداً زمنياً غير قابلة للإلغاء لتقديم المطالبات.

(د) وبما أن القواعد المعجلة لن تكون بالضرورة ميسرة أو متاحة بسهولة لفرادى المتعاقدين/الخبراء الاستشاريين، خلافاً لقواعد الأونسيترال للتحكيم، فإنه ينبغي إما إلحاقها بكل العقد (بما في ذلك اسم الكيان الذي يمكن لفرادى المتعاقدين/الخبراء الاستشاريين الحصول منه على القائمة الحالية للمحكّمين)، أو تقديمها لكل واحد من المتعاقدين/الخبراء الاستشاريين قبل توقيع العقد. ويجب على كل متعاقد/خبير استشاري أن يوقّع إقراراً بأنه '١' حصل على نسخة من القواعد المعجلة، وبأن '٢' القواعد المعجلة تشكل جزءاً لا يتجزأ من العقد، و'٣' قائمة المحكّمين مقبولة لديه.

رابعاً - الإشعارات والبلاغات الأخرى (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٢)

٩ - يجبل الأطراف والمحكّم أي إشعار أو بلاغ أو اقتراح في إطار القواعد المعجلة بالوسائل الإلكترونية، ما لم تكن طريقة الإحالة هذه غير متوفرة أو غير ممكنة لأسباب تقنية. [التعليق: قد يشمل ذلك، على سبيل المثال، عدم توافر الوسائل الإلكترونية للإحالة أو وجود خلل فيها، وضخامة المرافعة أو المذكرة، وما إلى ذلك].

خامساً - المذكرات والتقارير الأخرى (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المواد ٣ و ٤ و ٢٠ و ٢١ و ٢٢ و ٢٣ و (٢) و ٢٤ و ٢٥) تعليق أولي

وفقاً للأحكام التالية، لن يكون المدعى ملزماً بتقديم بيانه للدفاع إلى أن يتم تعيين المحكّم. والسبب في ذلك هو أن المدعى عليه قد يرغب في تقديم ملتمس إلى جهة اختصاص المحكّم (مثلاً أن تكون المنازعة غير قابلة للتحكيم بموجب شرط التحكيم الذي يؤكده المدعى أو لسبب آخر مفاده أن المحكّم ليس له اختصاص في الموضوع) أو يطلب رفض الدعوى في وقت مبكر لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني. ولن يكون على المدعى عليه تقديم بيان الدفاع بالكامل والمستندات المصاحبة إلى أن يبت المحكّم في مسألة الاختصاص القضائي أو اعتراض المدعى عليه على أسس الدعوى.

١٠ - ويشعر المدعي في إجراءات التحكيم بإصدار طلب للتحكيم وبيان الدعوى. ويحتوي طلبه هذا على معلومات مماثلة لتلك المنصوص عليها في قواعد الأونسيترال للتحكيم المتعلقة بإشعار التحكيم وبيان الدعوى. ويصف المدعي فيه موضوع مطالبته وبلخص الأسباب والحجج الداعمة لها.

١١ - وفي غضون ٦٠ يوماً بعد تلقي طلب المدعي للتحكيم وبيان الدعوى، يجب على المدعي عليه إصدار رد على طلب التحكيم. وينبغي أن يتضمن الرد ملتمساً يتعلق بالاختصاص القضائي وينبغي أن يتناول مسائل أخرى مثل تحديد كل مدعى عليه وردا على المعلومات الواردة في طلب المدعي للتحكيم. وينبغي استخدام نماذج موحدة للوثائق المقدّمة من الأطراف.

١٢ - وإذا رفع المدعي ملتمساً يتعلق بالاختصاص القضائي، فعليه أن يدرج في رده على طلب التحكيم للحصول لجميع الوقائع والحجج التي يود تقديمها دعماً للمتمسه وأن يرفق، قدر الإمكان، برده جميع الوثائق المستند إليها أو يقدم إشارات إليها.

١٣ - وإذا رفع المدعي ملتمساً لرفض الدعوى في وقت مبكر لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني، فعليه أن يدرج في رده على طلب التحكيم جميع الوقائع والحجج التي يرغب في تقديمها دعماً للمتمسه وأن يرفق، قدر الإمكان، برده جميع الوثائق المستند إليها أو يقدم إشارات إليها.

١٤ - وبعد تعيين المحكم:

(أ) إذا رفع المدعي ملتمساً يتعلق بالاختصاص القضائي، يحدد المحكم، بعد التشاور مع الأطراف، مهلة زمنية يتعين على المدعي فيها أن يقدم فيها رداً على الملتمس. ثم يفصل المحكم في ملتمس المدعي عليه بشأن الاختصاص القضائي [التعليق: لن تكون هناك أي جلسة استماع - انظر الفرع الثالث عشر أدناه] وإذا قضى المحكم بوجود الاختصاص، فإنه يحدد المهلة الزمنية التي يتعين على المدعي عليه فيها أن يصدر بيان الدفاع؛

(ب) إذا رفع المدعي ملتمساً لرفض الدعوى في وقت مبكر لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني، يحدد المحكم، بعد التشاور مع الأطراف، مهلة زمنية يتعين على المدعي فيها أن يقدم فيها رداً على الملتمس. ثم يفصل المحكم في ملتمس المدعي عليه برد الدعوى لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني [التعليق: لن تكون هناك أي جلسة استماع - انظر الفرع الثالث عشر أدناه] وإذا أيد المحكم الدعوى، فإنه يحدد المهلة الزمنية التي يتعين على المدعي عليه فيها أن يصدر بيان الدفاع؛

(ج) إذا لم يرفع المدعى عليه أي ملتمس يتعلق بالاختصاص القضائي أو برفض الدعوى في وقت مبكر لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني، فإن المحكم يحدد المهلة الزمنية التي يتعين على المدعى عليه فيها أن يصدر بيان الدفاع.

١٥ - ويحتوي بيان الدفاع على معلومات مماثلة لتلك المنصوص عليها في قواعد الأونسيترال للتحكيم المتعلقة ببيان الدفاع. ويرد المدعى عليه فيها على التفاصيل الواردة في بيان الدعوى، ويجوز له أن يضمّن دعوى مضادة أو دعوى مقامة لغرض الدفع بالمقاصّة، ويرفع ملتمساً يتعلق بالاختصاص القضائي ما لم يُقدم هذا الملتمس من قبل. وينبغي أن يكون بيان الدفاع مصحوباً، قدر الإمكان، بجميع الوثائق أو غيرها من الأدلة التي استند إليها المدعى عليه، أو يحتوي على إشارات إليها.

سادساً - تمديد المهل الزمنية أو تقصيرها (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ١٧ (٢))

١٦ - يجوز في أي وقت تمديد أو تقصير أي مهل زمنية تحددها القواعد المعجلة التي اتفقت عليها الأطراف، إذا اتفقت الأطراف على ذلك، أو إذا قرر المحكم ذلك بعد دعوة الأطراف إلى التعبير عن آرائها.

سابعاً - تعديل المرافعة (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٢٢)

١٧ - بعد أن يتم اختيار محكم يقبل تعيينه ذاك، لا يجوز لأي طرف تعديل ملتمسه ما لم يوافق الطرف الآخر على ذلك أو يسمح المحكم للطرف بتعديل ملتمسه. ويرفق كل طلب يقدم إلى المحكم لتعديل الملتمس بنص التعديل المقترح، وأسباب التعديل ومبرراته. وعند البت في ما إذا كان سيسمح بالتعديل، ينظر المحكم في ما إذا كانت الأغراض التي يفى بها السماح به يفوقها أي تأخير في الإجراءات أو ما ينشأ عنه من ضرر للطرف الآخر أو بسبب أي ظروف أخرى. وعند السماح بتعديل الملتمس، يحدد المحكم موعداً نهائياً يجوز خلاله للطرف الآخر الرد على التعديل. وإذا تم تعديل الملتمس، يجوز للطرف الآخر أن يرد على التعديل فقط.

ثامناً - بيانات إضافية (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٢٤)

١٨ - بعد التشاور مع الأطراف، يحدّد المحكم موعداً نهائياً يجوز خلاله لكل طرف أن يقدم بيانا واحداً إضافياً بالوقائع أو الحجج أو الوثائق القانونية. ويتم تقديم هذه البيانات خطياً. وبعد هذا الموعد النهائي، لا يسمح بتقديم أية بيانات أخرى. وبالرغم مما تقدم، لا يسمح

لأي طرف بأن يقدم في بيانه الإضائي واقعة أو وثيقة كانت معروفة أو كان ينبغي أن تكون معروفة لدى الطرف الذي يسعى إلى تقديمها، أو كانت متاحة له، وقت تقديم ملتمسه أو بيانه الإضائي.

تاسعا - كشف الأدلة (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٢٧ (٣))

١٩ - بناء على طلب أحد الأطراف أو بمبادرة من المحكّم نفسه، يجوز للمحكم أن يأمر بإظهار الأدلة لأي طرف في أي وقت ويمكن أن يلزم أي شخص بالكشف عن كل الوثائق أو تقديم أية معلومات يعتبرها المحكّم ضرورية لإتمام الإجراءات بصورة عادلة وسريعة. ومع ذلك، لا يأمر المحكم بإظهار أية أدلة أو وثائق أو معلومات تعتبر سرية أو محمية بموجب امتياز، أو يأمر الكشف عنها.

٢٠ - يجوز لأي طرف يرغب في تقديم أدلة غير محمية بموجب امتياز أو غير سرية هي في حوزة الطرف الآخر أو أي كيان آخر أن يطلب إلى المحكم أن يأمر بإظهار الأدلة.

٢١ - يجوز للمحكّم، بناء على طلب أي من الأطراف، أن يفرض تدابير للحفاظ على سرية الأدلة، حيثما تبرر ذلك المصلحة الأمنية أو ظروف استثنائية أخرى.

التعليق

تستند هذه الأحكام إلى المادة ١٨ من النظام الداخلي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

عاشرا - شهادة الشهود (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٢٧ (٢))

٢٢ - يدلى بالبيانات أو شهادة الشهود، بما في ذلك بيان أو شهادة أي مدعي أو مدعى عليه، بواسطة إفادة مكتوبة ومشفوعة باليمين، تكون موثقة أو مصادق عليها من الناحية القانونية، ما لم يقرر المحكّم أن مصلحة العدالة تقتضي الإدلاء بالشهادة في جلسة استماع.

التعليق

انظر الفرع الثالث عشر أدناه، بخصوص جلسات الاستماع. ورهنا ببعض الاستثناءات، تعقد جلسات الاستماع بواسطة التداول عن بعد أو التداول بالفيديو.

ويجب أن يقدم بيان الشاهد المكتوب كجزء من مرافعة الطرف أو بيانه الإضافي (انظر الفرع الثامن أعلاه).

حادي عشر - سلطة التعيين (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٦)

٢٣ - لن تكون هناك أي سلطة للتعيين.

٢٤ - ومع ذلك، ستظل وظائف معينة من سلطة التعيين ضرورية، وذلك على سبيل المثال في ما يتعلق باختيار أو تعيين المحكمين، والطعون المقدمة لدى تعيين المحكمين، وما إلى ذلك. ويمكن لكيان محايد أن يقوم بهذه الوظائف.

٢٥ - ويمكن للكيان المحايد أن يكون مؤسسة دولية لتسوية المنازعات يتم اختيارها من خلال عملية شراء تنافسية.

٢٦ - وتمثل فوائد وجود مؤسسة دولية لتسوية المنازعات باعتبارها الكيان المحايد في ما يلي: (أ) ستتيح هذه المؤسسة سبل الحصول على الخبرة الموجودة في إدارة جميع جوانب إجراءات التحكيم؛ و (ب) من شأن هذه المؤسسة، التي يتم اختيارها من خلال عملية شراء تنافسية، أن تعكس الطابع التجاري للعقد الأساسي؛ و (ج) وجود مؤسسة خارجية تتولى إدارة التحكيم سيفصل الجهة المحايدة عن المنظمة ويزيل أي شبهة للتحيز. ومع ذلك، فإن على كل من المدعي والمدعى عليه أن يتحمل حصته من الرسوم الإدارية للمؤسسة.

ثاني عشر - المحكم (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المواد ٧-١٥)

٢٧ - عدد المحكمين وسبل تعيينهم (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المواد ٧-١٠):

(أ) سيكون هناك محكم واحد؛

(ب) من شأن الكيان المحايد الذي نوقش في الفرع الحادي عشر أعلاه أن يعدّ ويتعهد قائمة بأسماء المحكمين المحتملين؛

(ج) لكي يُدرج المحكم ضمن القائمة، سيكون ملزماً بالتوقيع على وثيقة يؤكد فيها أنه يوافق، في حال تعيينه محكماً في قضية ما، على إجراء التحكيم وفقاً للقواعد المعجلة، ويوافق أيضاً على الحد المتعلق بأتعاب المحكم (انظر الفرع السابع عشر أدناه)؛

(د) تعيين المحكّم: يختار الكيان المحايد التي نوقش في الفرع الحادي عشر أعلاه محكّمًا من قائمة المحكمين المحتملين المذكورة آنفًا. ولجعل العملية أكثر قابلية للتنبؤ بها، يمكن استخدام قائمة إجرائية، تنتقي بها الأطراف أفضل خياراتها من قائمة تضم عدة مرشحين، يرسلها الكيان المحايد إلى كل واحد منهم على حدة وفي إطار السرية.

٢٨ - الاعتراض على المحكّم (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيتيرال للتحكيم: المواد ١١-١٥): ستحتفظ القواعد المعجلة بالأحكام الواردة في قواعد الأونسيتيرال للتحكيم بشأن الاعتراض على المحكّم، لكنها ستتنص على أنه، إذا لم يتفق الأطراف على الاعتراض أو إذا لم ينسحب المحكّم طوعاً، يتخذ الكيان المحايد الذي نوقش في الفرع الحادي عشر أعلاه قراراً بشأن هذا الاعتراض. وسيكون اتفاق الأطراف على الاعتراض أو قرار المحكّم بالتنحي بمثابة رضا منه وسيؤدي ذلك تلقائياً إلى بدء عملية اختيار جديدة.

ثالث عشر - إجراءات التحكيم (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيتيرال للتحكيم: المواد ١٧ و ٢٧ و (٢) ٢٨ و ٢٩ و ٣١)

٢٩ - تُجرى الإجراءات على أساس مرافعات الأطراف ومذكراتهم الخطية، باستثناء ما هو منصوص عليه أدناه.

٣٠ - تجرى جميع الاجتماعات والمشاورات بين المحكّم والأطراف بشأن المسائل الإدارية وغيرها من المسائل الأولية للإجراءات بشأن الأساس القانوني للقضية بصفة عامة عن طريق البريد الإلكتروني أو بواسطة التداول عن بعد.

٣١ - لن تُعقد جلسات استماع بشأن ملتمس يتعلق بالاختصاص أو ملتمس برفض الدعوى في وقت مبكر لأنها تفتقد بشكل واضح إلى الأساس القانوني. ويفصل المحكّم في هذه الملتزمات على أساس بيانات مكتوبة من الأطراف.

٣٢ - لن تُعقد جلسات استماع بشأن الأساس القانوني للقضية لتقديم الأدلة أو الإدلاء بالشهادة أو مرافعة شفوية ما لم (أ) يطلب أحد الأطراف عقد جلسة استماع من أجل استجواب الشاهد، أو (ب) يقرر المحكّم أن هناك مسألة جوهرية واقعية أو قانونية يمكن حلها بشكل نزيه وعادل بواسطة جلسة استماع فقط. وتقتصر أي جلسة استماع على استجواب الشاهد أو تلك المسألة الواقعية أو القانونية. وتتم هذه الجلسات بواسطة التداول عن بعد أو التداول بالفيديو، باستثناء الحالات التي يقرر فيها المحكّم، في ظروف استثنائية، أنه يمكن حل قضية واقعية فقط بواسطة عقد جلسة استماع شخصية. وينبغي ألا تتجاوز أي جلسة من هذا القبيل يومين.

٣٣ - ستُحذف المادة ٢٩ من قواعد الأونسيترال للتحكيم (التي تنص على أن هيئة التحكيم تعيّن خبراءها المستقلين).

رابع عشر - القانون المنطبق (المادة المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادة ٣٥ (١))

٣٤ - ستنص القواعد المعجلة على أن قرارات هيئة التحكيم تستند إلى الشروط التعاقدية الصريحة، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، بما في ذلك أي بنود عامة وشروط يشار إليها فيها. ولن ينطبق على المنازعة لا النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة ولا القوانين الوطنية.

خامس عشر - قرار التحكيم (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادتان ٣٣ و ٣٤)

٣٥ - لا تخول للمحكّم أية سلطة لكي يأمر بمنح تعويضات تأديبية، أو يقرر في قضية ما بصفته محكّمًا مخلولاً أو مراعاة للعدالة والحسنى. وبالإضافة إلى ذلك، وما لم ينص على ذلك صراحة في العقد، لا تخول للمحكّم أية سلطة لكي يأمر بمنح فائدة ما تزيد على سعر الفائدة المعمول به في ما بين مصارف لندن الذي كان سائداً آنذاك، وتكون أية فائدة من هذا القبيل فائدة بسيطة فقط. وتُلزم الأطراف بأي قرار لتحكيم يصدر نتيجة لذلك التحكيم باعتباره الحكم النهائي في أي منازعة أو خلاف أو دعوى من هذا القبيل.

التعليق

أُخذت هذه الأحكام من شرط التحكيم الوارد في الشروط العامة لعقود الأمم المتحدة.

٣٦ - يصدر المحكّم قراره في غضون ٣٠ يوماً بعد الانتهاء من الإجراءات. ويقتصر أي تعويض يمنح على الخسائر الاقتصادية ويخضع لحد أقصى [يحدد فيما بعد].

سادس عشر - التكاليف والأتعاب (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المواد ٤٠ و ٤١ و ٤٣)

٣٧ - أتعاب المحكّم: ستحدد القواعد المعجلة أتعاب المحكّم. وينبغي تحديد أتعاب المحكمين في القواعد المعجلة والوثيقة التي يوقعها المحكّم كشرط لیتم وضعه في القائمة (انظر الفرع الثاني عشر أعلاه، الفقرة ٢٦ (ج)).

٣٨ - تحديد الأتعاب والتكاليف وتوزيعها: بغض النظر عن نتيجة القضية، يتحمل كل طرف تكاليفه وأتعابه، ويقتسم الأطراف تكاليف المحكم وأتعابه بالتساوي بينهم. ومع ذلك، يجوز للمحكم، في ظروف استثنائية، أن يقرر أن توزيع مختلفا لتكاليف الأطراف ورسومهم أو تكاليف المحكم وأتعابه سيكون عادلا ومنصفا.

سابع عشر - السرية (المواد المتأثرة من قواعد الأونسيترال للتحكيم: المادتان ٢٨ (٣) و ٣٤ (٥))

٣٩ - يحتفظ بوقائع إجراءات التحكيم بأكملها، بما في ذلك كافة الإشعارات والمراسلات والمذكرات والوثائق والبيانات وجلسات الاستماع وقرارات التحكيم، في سرية تامة، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك خطياً. غير أنه يجوز للأمم المتحدة أو صندوقها أو برنامجها أن يبلغ هيئته الإدارية بالمعلومات المتعلقة بالإجراءات القضائية بحسب ما تقتضيه الهيئة الإدارية.

مسائل أخرى

الامتيازات والحصانات

٤٠ - بما أن القواعد المعجّلة، خلافاً لقواعد الأونسيترال للتحكيم، ستوضع خصيصاً لقضايا التحكيم الخاصة بالأمم المتحدة، سيكون من المستصوب أن تتضمن هذه القواعد بنداً خاصاً بالامتيازات والحصانات:

”لا شيء في هذه [يستخدم الاسم الكامل للقواعد] أو له صلة بما يفسّر أو يطبق بطريقة لا تتفق مع امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، بما في ذلك أجهزتها الفرعية، أو يُعتبر تنازلاً عن هذه الامتيازات والحصانات. وتجنباً للشك، لا يخضع أي تحكيم أُجري بموجب هذه [يستخدم الاسم الكامل للقواعد] لأية قوانين محلية، وأية إشارة إلى ”مكان التحكيم“ لا يجوز أن اعتبارها أو تفسيرها على أنها تنازل عن هذه الامتيازات والحصانات أو موافقة من الأمم المتحدة على إخضاع نفسها لأي سلطة قضائية وطنية“.

المرفق الثالث

التعويضات التي حكمت بها وحدة التقييم الإداري ومحكمة الأمم المتحدة
للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

ألف - التعويضات النقدية التي منحتها وحدة التقييم الإداري (١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ -
٣١ أيار/مايو ٢٠١١)

إدارة متخذ القرار	مبلغ التعويض	رتبة الموظف	سبب التعويض
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	مبلغ ٥٠٠ دولار	ف-٤	عدم إبلاغ الموظف بنتائج عملية الاختيار
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	ف-٣	الإخلال بقاعدة الـ ١٥ يوما
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	دفع مقابل شهر واحد من المرتب الأساسي الصافي (٧٠٤٠,٥٠ فرنك سويسري)	خ-٥	الإخلال بقاعدة الـ ١٥ يوما
مفوضية حقوق الإنسان - جنيف	٢ ١٢٧ دولار	ف-٤	رد مبلغ إجازة زيارة الوطن (مبلغ إجمالي)
مفوضية حقوق الإنسان - جنيف	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (١٧ ٦٨٠ دولار)	ف-٤	الإخلال بقاعدة الـ ١٥ يوما
إدارة الدعم الميداني	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	خ-م-٤	إساءة استخدام عملية التوظيف
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	دفع مقابل سبعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	خ-ه-٥	إلغاء الوظيفة
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	٥ ١٥٤,٧٦ دولار	خ-م-٦	رد مبلغ إجازة زيارة الوطن (مبلغ إجمالي)
إدارة الدعم الميداني - بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	خ-م-٤	معاملة غير عادلة
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي	ف-٣	عدم مراعاة الأصول القانونية
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	خ-ع-٤	توقعات مشروعة في ما يتعلق بتجديد العقد
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	مد-١	تأخير مفرط
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	خ-ع-٧	تأخير مفرط
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	ف-٥	تأخير مفرط

سبب التعويض	رتبة الموظف	مبلغ التعويض	إدارة متخذ القرار
سحب عرض تعيين بعد القبول به	ف-٣	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	إدارة الشؤون الإدارية
إساءة استخدام عملية التوظيف	خ-٧	٥ ٤٧٣,٠٩ دولار	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
إساءة استخدام عملية التوظيف	خ-٥	١٢ ٨٩١ دولار	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
عدم دفع بدل الوظيفة الخاص	ف-٣	١ ٠٤٤,٨٩ دولار	مكتب خدمات الرقابة الداخلية (فيينا)

باء - التعويضات التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ - ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (العملية الولائية المتحدة)	التاريخ
UNDT/2009/013	Parker جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة ف-٤ (٢) ومرتب شهرين من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة ف-٤	2010-UNAT-002	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. دفع مبلغ ٣٥ ٧٧٨ دولار من دولارات الولايات المتحدة، يتم استرداده بعد الإعادة إلى العمل	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/038	Andrysek جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	٩ ٠٠٠ فرنك سويسري (التعويض بديلاً عن الإلغاء)	لا ينطبق	لا ينطبق	٩ ٥٥٤ دولار	٩ ٠٠٠ فرنك سويسري	٧ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2009/039	Mebtouche جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	إلغاء القرار أو دفع مبلغ ٩ ٠٠٠ فرنك سويسري	2010-UNAT-033	زيادة المبلغ الذي أمرت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ليصل إلى مرتب ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	٢٥ ٤٥٩ دولار	٢٥ ٤٥٩ دولار	١٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
UNDT/2009/040	Ardisson جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	إلغاء القرار أو دفع مبلغ ٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	٧ ٧٩٧ دولار	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠
UNDT/2009/041	Ippolito جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	إلغاء القرار أو دفع مبلغ ٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	٧ ٧٠٥ دولار	٨ ١٨٢ فرنك سويسري	٢٧ نيسان/أبريل ٢٠١٠
UNDT/2009/044	Mututa جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	إلغاء القرار أو دفع مبلغ ٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	٧ ٧٠٥ دولار	٨ ١٨٢ فرنك سويسري	٢٨ نيسان/أبريل ٢٠١٠
UNDT/2009/045	Solanki جنيف	جنيف	مفوضية حقوق الإنسان	إلغاء القرار أو دفع مبلغ لا ينطبق	(أقرته محكمة)	لا ينطبق	٧ ٧٩٧ دولار	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
			الإنسان	٨ ٠٠٠ فرنك سويسري	الأمم المتحدة للاستئناف	الأمم المتحدة	دولار	سويسري	دولار	سبتمبر ٢٠١٠
UNDT/2009/084	Wu جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة ف-٤	(أقرته محكمة الأمم المتحدة للاستئناف: الحكم رقم 2010- (UNIAT-044)	١٣ ٦٥٩,٦٧	١٣ ٦٥٩,٦٧	دولار	دولار	٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠
UNDT/2010/005 /Corr.1	Azzouni جنيف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	لا ينطبق	2010-UNAT-081	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. لإعادة إلى العمل أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي	١٥٦ ٢٨٢	١٥٦ ٢٨٢	دولار	٢٥ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2010/009	Allen جنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١٢ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	١٢ ٠٠٠	١٢ ٠٠٠	دولار	٢٥ آذار/مارس ٢٠١٠
UNDT/2010/035	Megerditchian جنيف	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة خ ع-٥	2010-UNAT-088	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وإبطال الحكم بتعويض الأضرار	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/050	Kaddoura جنيف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	دفع مقابل ثمانية أيام من بدل الوظيفة الخاص من الرتبة خ ع-٦ إلى الرتبة ف-٢	لا ينطبق	لا ينطبق	٩٥٣,٨٢	٩٣٥,٨٢	دولار	١٢ أيار/مايو ٢٠١١
UNDT/2010/063	Weiler جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	دفع مقابل أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة خ ع-٥ الدرجة السابعة (جنيف)	لا ينطبق	لا ينطبق	٣١ ٧١٨,٥٥	٣١ ٧١٨,٥٥	دولار	٢٣ تموز/يوليه ٢٠١٠
UNDT/2010/064	Fuentes جنيف	مكتب الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة	٢٤ ٥٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	٢٤ ٥٠٠	٢٤ ٥٠٠	دولار	١١ أيار/مايو

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
			المتحدة في جنيف				دولار	دولار		٢٠١١
UNDT/2010/070	Farraj جنيف	جنيف	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الإلغاء أو دفع مبلغ ٤٥ ٠٠٠ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق	٤٥ ٠٠٠ دولار	٤٥ ٠٠٠ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/106	Eid جنيف	جنيف	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	دفع مبلغ ٢٩ ٩٩١,٢٣ دولار من دولارات الولايات المتحدة ومبلغ ٩ ٥٥٢ ٦٦٠ ليرة لبنانية مع الفائدة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/108	Larkin جنيف	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	دفع مقابل أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة خ ع-٥ (جنيف)	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/120	Ostensson جنيف	جنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	(١) نقض قرار عدم الانتقاء؛ (٢) أو دفع مبلغ ٤ ٩٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة؛ (٣) دفع تعويضات بمبلغ ٤٨ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	٧٦ ٩٠٠ دولار	٧٦ ٩٠٠ دولار	لا ينطبق	٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠
UNDT/2010/121	Ostensson جنيف	جنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	دفع مبلغ ٢٤ ٠٠٠ دولار كتعويض على انتهاك الحقوق	لا ينطبق	لا ينطبق			لا ينطبق	
UNDT/2010/122	Zerezghi جنيف	جنيف	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	(١) الإعادة إلى العمل؛ (٢) أو دفع مقابل ثمانية أشهر من المرتب الأساسي الصافي السائد في تاريخ إنهاء العمل؛ (٣) دفع مبلغ ٦٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي.	لا ينطبق	لا ينطبق	٩٩ ٩٣٦,١٨ دولار	٩٩ ٩٣٦,١٨ دولار	لا ينطبق	١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠
UNDT/2010/128	Ikpa جنيف	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	(١) دفع مقابل ستة أسابيع بدلا من الإشعار، ناقص مرتب أسبوع واحد تم الحصول عليه	لا ينطبق	لا ينطبق	٥٩ ٥٩٢ دولار	٥٩ ٥٩٢ دولار	لا ينطبق	١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (العملية المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
كتعويض على الضرر المعنوي.									
UNDT/2010/169	Yapa	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/172	Lauritzen	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	١٥٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة كتعويض على الضرر المعنوي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/178	Tsoneva	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) نقض القرار بعدم الترقية إلى الرتبة ف-٤؛ (٢) أو دفع مبلغ ٨٠٠٠ فرنك سويسري؛ (٣) دفع مبلغ ٤٠٠٠ فرنك سويسري كتعويض على الضرر المعنوي	لا ينطبق	لا ينطبق	١٢٠٠٠ فرنك سويسري	١٢٧٣٩ دولار	٢١ شباط / فبراير ٢٠١١
UNDT/2010/179	Vangelova	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) نقض القرار بعدم الترقية إلى الرتبة ف-٤؛ (٢) أو دفع مبلغ ٨٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/187	Dualeh	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) نقض القرار بعدم الترقية إلى الرتبة مد-١؛ (٢) أو دفع مبلغ ١٠٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/189	Akyeampong	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) نقض القرار بعدم الترقية إلى الرتبة مد-١؛ (٢) أو دفع مبلغ ١٠٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/190	Bofill	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) نقض القرار بعدم الترقية إلى الرتبة مد-١؛	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (العملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
				لشؤون اللاجئين أو (٢) دفع مبلغ ١٠ ٠٠٠ فرنك سويسري						
UNDT/2010/211	Applicant	جنيف	لجنة التحقيق الدولية المستقلة	دفع مقابل أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	٢٤ ٦٥٨,٢٨ دولار	٢٤ ٦٥٨,٢٨ دولار	١٧ آذار/مارس ٢٠١١	لا ينطبق
UNDT/2011/022	Edwards	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	دفع مقابل شهرين ونصف من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ الحكم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/035	Marsh	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٥ ٠٠٠ يورو	لا ينطبق	لا ينطبق	٧ ٨٨٦,٤٤ دولار	٧ ٨٨٦,٤٤ دولار	١٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٨	لا ينطبق
UNDT/2011/036	Edelenbos	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	١٢ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	١٤ ٤٠٥,٧٦ دولار	١٢ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/050	Ostensson	جنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	١٠ ٠٠٠ دولار	١٠ ٠٠٠ دولار	٦ أيار/مايو ٢٠١١	لا ينطبق
UNDT/2011/057	Grigoryan	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) أداء محدد أو دفع مبلغ ١٥ ٠٠٠ فرنك سويسري؛ (٢) مبلغ ٢ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/016	Tadonki	نيروبي	الأمم المتحدة (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية)	نصف مرتب اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ حتى القرار النهائي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/058	Tadonki	نيروبي	الأمم المتحدة (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية)	نصف مرتب اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ حتى القرار النهائي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/088	Noguiera	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	دفع مقابل ٢٤ شهراً من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة مد-١	لا ينطبق	لا ينطبق	٢١٠٧٩٤ دولار	٢١٠٧٩٤ دولار	٣٠ آذار/مارس ٢٠١٠	لا ينطبق
UNDT/2010/002	Xu	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	المحكمة	الكيان	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
الرتبة ف-٤									
UNDT/2010/036	Sanwidi	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	2011-UNAT-104	مبلغ التعويض يرد في الحكم رقم UNDT/2010/061	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/053	Mmata	نيروبي	اليونيسيف	2010-UNAT-092	(١) إلغاء القرار الإداري، والإعادة إلى العمل ودفْع الخسائر في الدخل من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ الإعادة إلى العمل، مع الفائدة؛ أو (٢) التعويض عن فقدان الدخل وتعويض بمقدار سنتين من الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة، مع الفائدة	٢٢٢ ٤٥٣,٥٧ دولار	٢٢٢ ٤٥٣,٥٧ دولار	٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١١	تأمر المحكمة برفع الفائدة بسعر الفائدة الأساسي المتداول في الولايات المتحدة الأمريكية
UNDT/2010/056	Masri	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	2010-UNAT-098	دفع الأجر الضائع من الموظف بسبب فصله بإجراءات موجزة حتى تاريخ إعادته إلى العمل، مع الفائدة (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة، مع الفائدة)؛ إنزال الدرجة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نقض حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وإقرار الفصل بإجراءات عاجلة
UNDT/2010/057	Ianelli	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	2010-UNAT-093	دفع منحة التعيين والانتقال، بما في ذلك الفائدة، من تاريخ استحقاق المدفوعات	٥١ ٣٩٥,٣٥ دولار	٥١ ٣٩٥,٣٥ دولار	٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	دفع الفائدة بسعر الفائدة الأساسي المتداول في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من تاريخ الاستحقاق إلى تاريخ دفع المنحيتين
UNDT/2010/061	Sanwidi	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة	2011-UNAT-104	دفع الإيرادات التي فقدتها الموظف بسبب فصله بإجراءات	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	إلغاء حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
UNDT/2010/084	Teferra	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/089	Frechon	نيروبي	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	وقف الحكم ودفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي كتعويض على التأخير	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/097	Lutta	نيروبي	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	(١) دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي السائد حاليا كتعويض؛ (٢) دفع مبلغ ٤ ٧٦٠ دولار كتعويض لتكاليف السفر؛ (٣) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي السائد حاليا كتعويض عن الضرر المعنوي؛	2011-UNAT-117	تأكيد الحكم	٤٦ ٣٣٩,٨٦ دولار	٤٦ ٣٣٩,٨٦ دولار	١٣ حزيران/يونيه ٢٠١١	
UNDT/2010/098	Cohen	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	(١) الإعادة للعمل؛ (٢) دفع المرتبات والاستحقاقات من تاريخ الفصل بإجراءات موجزة حتى تاريخ الحكم، مع الفائدة؛ (٣) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة بدلا من الإعادة للعمل؛	لا ينطبق	لا ينطبق	١٠١ ٦٢٤ دولار	١٠١ ٦٢٤ دولار	٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	
UNDT/2010/119	Gaskins	نيروبي	برنامج الأمم	دفع مقابل ستة أشهر من	لا ينطبق	لا ينطبق	٤٠ ٤٢٠,٩٨	٤٠ ٤٢٠,٩٨	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
			المتحدة للبيئة	المرتب الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة			دولار	دولار	
UNDT/2010/124	Frechon	نيروبي	الحكومة الجنائية الدولية لرواندا	(١) الإعادة إلى العمل في الرتبة المناسبة؛ نظرا للعاهة التي لحقت بالموظف؛ (٢) دفع الإيرادات التي فقدها الموظف من تاريخ فصله إلى تاريخ إعادته إلى العمل؛ (٣) دفع استحقاق إجازة المرض الخاصة؛ (٤) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي بدلا من الإعادة للعمل	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/125	Teferra	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي السائد حاليا كتعويض عن انتهاك الحقوق؛	لا ينطبق	لا ينطبق	٤٧ ٨٦١,٧٦ بر إثيوبي	٢ ٩٠٦ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/131	Thiam	نيروبي	الحكومة الجنائية الدولية لرواندا	(١) منح تذاكر أو مبلغ مكافئ لسعر التذاكر، تتعلق بالسفر والشحن بين أروشا ونيروبي؛ (٢) دفع نفقات السفر	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/153	Verschuur	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/154	Contreras	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	(١) دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي كتعويض عن الضرر؛ (٢) مبلغ رمزي قدره ١ دولار من دولارات الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
UNDT/2010/173	Parkes	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	(١) نقض قرار الفصل بإجراءات موجزة؛ (٢) دفع تعويضات مكافئة لاستحقاقات إنهاء الخدمة	لا ينطبق	لا ينطبق	٥٧ ٥٠٣,٣٩ دولار	لا ينطبق	٧ آذار/مارس ٢٠١١
UNDT/2010/175	Bekele	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	(١) دفع المرتب من تاريخ وقفه إلى تاريخ القرار بعدم اتخاذ أي قرارات أخرى في حق المدعي، مع الفائدة؛ (٢) دفع ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي كتعويض عن عدم مراعاة الأصول القانونية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/185	M'bra	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	(١) الإعادة إلى العمل؛ (٢) دفع المرتبات والاستحقاقات من تاريخ الفصل بإجراءات موجزة حتى تاريخ الحكم، مع الفائدة؛ (٣) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي كمقابل لانتهاك الحقوق في مراعاة الأصول القانونية؛ (٤) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي بدلا من الإعادة للعمل	لا ينطبق	لا ينطبق	٣٧٧ ٢٥٧,٩٢ دولار	لا ينطبق	٢٦ آذار/مارس ٢٠١١
UNDT/2010/196	Goddard	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة	لا ينطبق	لا ينطبق	٢٢ ٣٩٧,٥٠ دولار	لا ينطبق	٩ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2010/197	Bowen	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	(١) نقض قرار الفصل بإجراءات موجزة؛ (٢) دفع المرتبات والاستحقاقات التي كان المدعي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
				سيحصل عليها حتى نهاية العقد في عام ٢٠٠٤، كتعويض محل الإشعار؛						
				(٣) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ إنهاء الخدمة						
				(٤) الفائدة						
UNDT/2010/214	Kamunyi	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	دفع مقابل سنتين وستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/007	Ndjadi	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة كتعويض عن سوء استخدام العملية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/017	Harding	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي (مقابل عدم الإعادة إلى العمل)؛ (٢) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض انتهاك الحقوق في مراعاة الأصول القانونية)؛ (٣) دفع بدل الوظيفة الخاص مع الفائدة؛ (٤) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن المعاناة النفسية)؛ (٥) دفع كل المرتبات والاستحقاقات الواجبة	لا ينطبق	تم دفع البند (٣)؛ البنود الأخرى ليرة متوقفة على الطعن لدى محكمة الاستئناف	١٢ ٢٤٦ ٥٠ ٥١٥ ٢٨٠ دولار	٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠		
UNDT/2011/020	Omondi	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	٦ ٣٠٤ دولار	٥٢٤ ٨٨٣ شيلينغ كيني	٤ أيار/مايو ٢٠١١	
UNDT/2011/054	Applicant	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة السامية	نقض قرار فصل المدعي بإجراءات موجزة (تحدد مبلغ	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
				التعويض الأطراف، أو المحكمة في حالة عدم التوصل إلى اتفاق)						
UNDT/2011/060	Finniss	نيروبي	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	(١) دفع مقابل ١٨ شهرا من المرتب الأساسي الصافي؛ (٢) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي السائد حاليا كتعويض عن انتهاك الحقوق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/067	Borhom	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	(١) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن عدم الإعادة إلى العمل)؛ (٢) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي كتعويض عن الضرر المعنوي؛ (٣) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي كتعويض عن انتهاك الحقوق في مراعاة الأصول القانونية؛	لا ينطبق	لا ينطبق	١٦٤ ٣٠١ جنيه مصري	٢٧ ٦٠٠ دولار	١٠ تموز/يوليه ٢٠١١	
UNDT/2011/086	Sow	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ اتخاذ القرار- لا مدفوعات في الوقت الحالي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/092	Xu	نيروبي	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	(١) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ صدور الحكم؛ (٢) دفع مقابل أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ صدور الحكم؛ (٣) مبلغ ٥٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (العملية المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2009/025 /Corr.1	James نيويورك	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة الشؤون العامة)	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب	2010-UNAT-009	إبطال الأمر بدفع التعويض	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/028	Crichlow نيويورك	نيويورك	صندوق الأمم المتحدة للسكان	دفع مقابل شهر واحد من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2009/075	Castelli نيويورك	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في نيبال	منحة الانتقال والفائدة بأثر رجعي	لا ينطبق	غيرت محكمة الاستئناف مبلغ الفائدة في الحكم رقم 2010-UNAT-082	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/001	Abboud نيويورك	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	مبلغ ٢٠.٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة	2010-UNAT-100	نقض القرار بمنح التعويض عن الأضرار	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/011	Castelli نيويورك	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في نيبال	(١) الفائدة على منحة الانتقال؛ (٢) على الأطراف أن تشارك في تقديم مشروع أمر يتضمن مبلغاً ملائماً، مع الفائدة	2010-UNAT-082	تحدد الفائدة المناسبة بسعر الفائدة الأساسي المتداول في الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/015	Warren نيويورك	نيويورك	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مبلغ ٢٠.٥٤٦ دولار، مع الفائدة من آذار/مارس ٢٠٠٨ إلى تاريخ الدفع	2010-UNAT-059	إلغاء قرار محكمة المنازعات بشأن دفع الفائدة، وتكليف الأمين العام بدفع الفائدة المناسبة بسعر الفائدة الأساسي المتداول في الولايات المتحدة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/026	Kasyannov نيويورك	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	(١) مبلغ ٥٩.٩٣٢ دولار؛ (٢) انتقال أفقي أو مبلغ إضافي قدره ٢٠.٠٠٠ دولار إذا لم يتم	2010-UNAT-076	تغيير الحكم إلى دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
				إنجاز الأداء المطلوب في الأمر		كتعويض				
UNDT/2010/040	Koh	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	مبلغ ٢٠٠٠ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق	٢٠٠٠ دولار	٢٠٠٠ دولار	لا ينطبق	
ORDER 57	Koh	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	مبلغ ١٠٧١٠٧,٦٠ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق	١٠٧١٠٧,٦٠ دولار	١٠٧١٠٧,٦٠ دولار	لا ينطبق	
UNDT/2010/042	Gomez	نيويورك	الأمم المتحدة (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية)	(١) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي؛ (٢) تسوية وتعويضات لمختلف الاستحقاقات (تحدد الأطراف المبلغ)؛ (٣) تعويض إضافي بمبلغ ٨٩٩٨ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	
UNDT/2010/055	Abbasi	نيويورك	اليونيسيف	(١) دفع مبلغ ٣٠٠٠٠ دولار (٢) دفع مقابل ١٢ شهرا من المرتب الأساسي الصافي بالأسعار المنطبقة على وظيفة موظف العمليات	2011-UNAT-112	الإبقاء على الحكم برمته	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	
UNDT/2010/059	Antaki	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	مبلغ ١٠٠٠ دولار	2010-UNAT-095	نقض قرار محكمة المنازعات بشأن منح تعويضات	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	
UNDT/2010/060	Sina	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	(١) مبلغ ٥٠٠ دولار؛ (٢) دفع تعويضات بمقدار المبلغ الذي كان سيُدفع لو تم الإشعار في ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠٨	2010-UNAT-94	نقض قرار محكمة المنازعات بشأن منح تعويضات	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	
UNDT/2010/065	Krioutchkov	نيويورك	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	مبلغ ٥٠٠ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق	٥٠٠ دولار	٥٠٠ دولار	٨ تموز/يوليه ٢٠١٠	
UNDT/2010/068	Chen	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة)	(١) دفع الفارق في المرتب والبدلات وغيرهما من	2011-UNAT-107	إقرار الحكم	٣٦ ٢٥٦,٩٤ دولار	٣٦ ٢٥٦,٩٤ دولار	٨ تموز/يوليه ٢٠١١	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ (العملية المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
			العامة والمؤتمرات)	الاستحقاقات بين الرتبة ف-٣ والرتبة ف-٤ والدرجة، وذلك من تاريخ ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى غاية تاريخ التقاعد، مما في ذلك مبلغ مكافئ لما ضاع من المعاش التقاعدي؛ (٢) تعويض مكافئ لستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة ف-٤ والدرجة المناسبتين					
UNDT/2010/071	Hastings	نيويورك	الأمم المتحدة (اللجنة الاستشارية للشؤون الإدارية والميزانية)	(١) مبلغ ٥٠٠ دولار؛ (٢) ١٠ في المائة من الفرق بين المرتب الفعلي وما كان سيحصل عليه المدعي في الرتبة مد-٢؛ وذلك إلى غاية تاريخ التقاعد الإجباري؛ (٣) ١٠ في المائة من البدلات والمنح الإضافية في الرتبة مد-٢، مما في ذلك تسوية المساهمات في المعاش التقاعدي واستحقاقات التقاعد ذات الصلة	2011-UNAT-109	٢ ٩٧١,٧٤ دولار	٢ ٩٧١,٧٤ دولار	٢ ٩٧١,٧٤ دولار	١٧ حزيران/يونيه ٢٠١١
UNDT/2010/094	Bertucci	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية)	إقرار الحكم	2011-UNAT-114	٥٠٠ دولار	٥٠٠ دولار	٥٠٠ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/095	Rolland	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة عمليات حفظ السلام)	إقرار حكم محكمة المنازعات		لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/116	Messinger	نيويورك	اليونيسيف	لا ينطبق		٥ ٠٠٠ دولار	٥ ٠٠٠ دولار	٥ ٠٠٠ دولار	٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٠
UNDT/2010/117	Bertucci	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية)	نقض الحكم	2011-UNAT-121	لا ينطبق	لا ينطبق	٦٥٥ ٠٠٠ دولار	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	حکمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (دولار المتحدة)	التاريخ
UNDT/2010/146	Beaudry	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	مبلغ ١١٢ ٠٨٢ دولار	2011-UNAT-125	حكم محكمة المنازعات بشأن التعويض تم نقضه برمته	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/148	Applicant	نيويورك	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	مبلغ ٤٠ ٠٠٠ دولار لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	٤٠ ٠٠٠ دولار	٤٠ ٠٠٠ دولار	٥ أيار/مايو ٢٠١١
UNDT/2010/157	Shkurtaj	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	(١) دفع مقابل ١٤ شهرا من المرتب الأساسي الصافي اعتبارا من تاريخ بدء التعيين لمدة محدودة، وذلك كتعويض عن انتهاك الإجراءات؛ (٢) إضافة مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن التأخير في النظر في توصية مكتب الأخلاقيات	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/194	Bhatia	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة الشؤون الإدارية)	(١) دفع بدل الوظيفة الخاص السائد وذلك للفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٨، مع الفائدة من تاريخ سريان مفعول بدل الوظيفة الخاص إلى غاية تاريخ الدفع؛ (٢) مبلغ ٦ ٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية	لا ينطبق	لا ينطبق	٦ ٢٦٦,٠٢ دولار	٦ ٢٦٦,٠٢ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/194	Fayek	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الإعلام)	(١) التعويض عن الخسائر الاقتصادية الفعلية؛ (٢) مبلغ ١٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن انتهاك الحقوق الإجرائية (علاوة على مقابل ثلاثة أشهر من المرتب تم دفعها بالفعل؛	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	المحكمة	الكيان	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (الدولار المحلي)	صافي المبلغ المدفوع (الدولار المتحدة)	التاريخ
					(٣) مبلغ ٣ ٢٨٧ دولار يُدفع لحساب الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛			
					(٤) أو دفع مبلغ ٣ ٢٨٧ دولار يُدفع للمدعي			
UNDT/2010/195	ALY et al.	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	لا ينطبق	مبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار لكل واحد من المدعين وعددهم ٢٤ مدعي	٤٨٠ ٠٠٠ دولار	٤٨٠ ٠٠٠ دولار	١٤ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2010/200	Alauddin	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق	(١) دفع المرتب الأساسي لا ينطبق (٢) دفع مبلغ ٣٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر النفسي			
UNDT/2010/205	Adorna	نيويورك	اليونيسيف	لا ينطبق	مبلغ ١٥ ٠٠٠ دولار	١٥ ٠٠٠ دولار	١٥ ٠٠٠ دولار	٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١١
UNDT/2010/213	Jennings	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	لا ينطبق	مبلغ ٦ ٠٠٠ دولار كتعويض عن المعاناة النفسية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/004	Meron	نيويورك	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	لا ينطبق	مبلغ ٢٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن التأخيرات المفرطة وعن الضرر النفسي	٢٥ ٠٠٠ دولار	٢٥ ٠٠٠ دولار	٧ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2011/012	Tolstopiatov	نيويورك	اليونيسيف	لا ينطبق	مبلغ ٩٧ ٣٢٤,٠٤ دولار كتعويض	٩٧ ٣٢٤ دولار	٩٧ ٣٢٤ دولار	٣٠ آذار/مارس ٢٠١١
UNDT/2011/018	Bridgeman	نيويورك	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات/إدارة عمليات حفظ السلام	لا ينطبق	دفع التعويض سيحدد لاحقا	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	لقب المدعي	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	صافي المبلغ المدفوع (العملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (دولار)	التاريخ
UNDT/2011/032	Obdeijn	نيويورك	صندوق الأمم المتحدة للسكان	(١) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي والاستحقاقات (كتعويض عن الخسائر الاقتصادية الفعلية)؛ (٢) مبلغ ٨ ٠٠٠ دولار (كتعويض المعاناة النفسية)	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/034	Kamal	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	مبلغ ١٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن لاقاه المدعي من إجهاد نفسي وقلق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/058	Kozlov & romadanov	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	التعويض سيحدد لاحقا	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/068	Garcia	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة الإئمائي	(١) دفع مبلغ ٨٩ ١٢٨,٤٨ دولار (كتعويض عن الخسائر في الدخل والاستحقاقات)؛ (٢) دفع مبلغ ٢٤١ دولار (كتعويض عن تكاليف الفحوص الطبية)؛ (٣) دفع مبلغ ٥٠ ٠٠٠ دولار (كتعويض عن الخسائر غير المالية)	لا ينطبق	لا ينطبق	١٠٩ ٦١٩,٢٦ دولار	١٠٩ ٦١٩,٢٦ دولار	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/081	Cabrera	نيويورك	الأمم المتحدة (إدارة الشؤون الإدارية)	دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي الساري في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ كتعويض	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/084	Simmons	نيويورك	الأمم المتحدة (مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات)	مبلغ ٣ ٥٠٠ دولار كتعويض	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/085	Simmons	نيويورك	الأمم المتحدة (مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات)	مبلغ ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض	لا ينطبق	لا ينطبق	٦ ٥٠٤,٦٣ دولار	٦ ٥٠٤,٦٣ دولار	٨ تموز/يوليه ٢٠١١	لا ينطبق

ملاحظة: عبارة "لا ينطبق" تشير إما إلى عدم اتخاذ إجراء بعد صدور قرار محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو إلى أن الحكم ما زال محل نظر من قبل محكمة الاستئناف.

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ⁽¹⁾	لقب المدّعي	الكيان	قضية مستأنفة من التعويض	المبلغ الصافي المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
2010-UNAT-021	ASAAD	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	تعويض يساوي الفارق بين المرتبات في الدرجات ٨ إلى ١٤ (للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤) وتعويض بمقدار مرتب شهر في الدرجة ١٤؛ علاوة على الإعادة إلى الوظيفة أو دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق
2010-UNAT-022	ABU HAMDA	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	تسديد مبلغ الحسائر في المرتب الناجمة عن إنزال الدرجة	لا ينطبق
2010-UNAT-025	DOLEH	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	الإعادة إلى العمل أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق
2010-UNAT-030	TABARI	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	الدفع بأثر رجعي لبدل الوظيفة الخاص	لا ينطبق
2010-UNAT-087	LIYANARACHC HIGE	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار/ إدارة عمليات حفظ السلام	نقض الحكم رقم UNDT/2010/041	دفع مقابل ١٢ شهرا من المرتب الأساسي الصافي في تاريخ انتهاء الخدمة	٧ آذار/ مارس ٢٠١١

(أ) أحكام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف القاضية بالتعويض في قضايا لم تنظر فيها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو التي لم تحكم فيها بالتعويض.

جيم - أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات القاضية بدفع تعويضات تزيد عن مقدار ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ - ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)

رقم الحكم	المدعي	الكلية المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
UNDT/2010/070	FARRAJ	حنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار إنهاء التعيين لمدة محددة لا يستوفي شروط التعيين	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نقض القرار المطعون فيه (أو دفع مبلغ ٤٥ ٠٠٠ دولار)	لا ينطبق	٤٥ ٠٠٠ دولار لا ينطبق
UNDT/2010/106	EID	حنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أنه كان ينبغي للإدارة أن تدفع للمدعي تعويضات إنهاء الخدمة اعتباراً من تاريخ نفاذ إنهاء الخدمة	الأمانة العامة بالمتحدة (قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان)	لا ينطبق	٢٩ ٩٩١,٢٣ دولار لا ينطبق و ٩ ٥٥٢,٦٦٠ ليرة لبنانية (تعويضات إنهاء الخدمة والاستحقاقات ذات الصلة)	لا ينطبق
UNDT/2010/120	OSTENSSON	حنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن عملية الانتقال كانت مشوبة بمخالفة إجرائية خطيرة، مما تسبب في انتهاك حقوق المدعي في دراسة ترشحه لمنصب مد-١ دراسة كاملة وعادلة	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	نقض القرار المطعون فيه (أو إسناد مبلغ ٤ ٩٠٠ دولار)	٤٨ ٠٠٠ (كتعويض عن المعاناة النفسية وعن الضرر الذي لحق بسمعة المدعي المهنية)	لا ينطبق
UNDT/2010/122	Zerezghi	حنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن الإجراء العقابي القاضي بالفصل من العمل لا تتناسب مع سوء السلوك الذي تم إثباته	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو)	(١) الإعادة إلى العمل بأثر رجعي (أو دفع مقابل ثمانية أشهر من المرتب الأساسي)؛ (٢) توجيه لوم كتابي؛ (٣) إزالة الوثائق المتعلقة بالفصل من ملف المدعي	٦٠ ٠٠٠ دولار (كتعويض عن الضرر المعنوي)	لا ينطبق
UNDT/2010/128	Ikpa	حنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار إنهاء الخدمة هو إجراء عقابي غير قانوني	مكتب الأمم المتحدة في حنيف	دفع مقابل ستة أسابيع بدلا من الإشعار (ناقص مرتب أسبوع واحد تم الحصول عليه بالفعل)	دفع مقابل سنة واحدة من المرتب الأساسي الصافي (ناقص أي أموال تم الحصول عليها بالفعل)	لا ينطبق

رقم الحكم	المدعي	قلم المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
UNDT/2010/129	Valle Fischer	جنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار إنهاء الخدمة هو إجراء عقابي غير قانوني	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	دفع مقابل ستة أسابيع بدلا من الإشعار (ناقص مرتب أسبوع واحد تم الحصول عليه بالفعل)	دفع مقابل سنة واحدة من المرتب الأساسي الصافي (ناقص مرتب شهرين تم الحصول عليه بالفعل)	٥٤ ٦٩٧ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/130	Applicant	جنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن إنهاء تعيين المدعي وتوجيه توبيخ له هما بمثابة انتهاك لحقوقه	المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة	نقض التوبيخ	(١) دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الضرر الناجم عن إنهاء الخدمة بصورة غير قانونية) علاوة على مقابل مرتب ثمانية أشهر تم دفعه من قبل؛ (٢) دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن التوبيخ غير القانوني)	٥٠ ٢٦٣,٥٠ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/133	Eldam	جنيف	خلصت محكمة المنازعات إلى أن القرارين القاضيين بعدم تجديد العقد لأسباب تتعلق بالأداء غير المرضي، وتوجيه توبيخ كانا معييين وغير ملائمين	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا)	(١) نقض القرار القاضى بعدم تجديد العقد (أو دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي)؛ (٢) سحب التوبيخ	دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الضرر المعنوي)	٢٦ ٢٠٤,٤٠ دولار	لا ينطبق
UNDT/2009/088	Nogueira	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن القرار القاضى بعدم تجديد التعيين على أساس الأداء كان معيبا من الناحية الإجرائية ولم يمكن أن يكون له أثر	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي/برنامج الأمم المتحدة للبيئة	لا ينطبق	دفع مقابل ٢٤ شهرا من المرتب الأساسي الصافي	٢١٠ ٧٩٤ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/002	Xu	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن القرار القاضى بعدم اختيار المدعي في	الأمانة العامة للأمم المتحدة	لا ينطبق	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الأضرار)	لا ينطبق	قرار نقضته محكمة الاستئناف في حكمها رقم

رقم الحكم	المدعي	قلم المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
			الوظيفة برتبة ف-٤ قرار غير قانوني					Xu 2010-UNAT-053 وردّته إلى محكمة المنازعات
UNDT/2010/053	Mmata	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن الاتهام بسوء السلوك الخطير لا مسوّغ له وأن الفصل عن العمل غير متناسب	اليونيسيف	إلغاء القرار المطعون فيه والإعادة إلى العمل	(١) التعويض عن فقدان الدخل من تاريخ إنهاء الخدمة؛ (٢) تعويض بمقدار سنتين من المرتب الأساسي الصافي	٢٢٢ ٤٥٣,٥٧ دولار	تأمر المحكمة بدفع الفائدة على التعويض بسعر الفائدة الأساسي (انظر الحكم رقم Mmata 2010-UNAT-092)
UNDT/2010/056	Masri	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن القرار الإجراءات العقابية بالقضية بالفصل من العمل بإجراءات موجزة غير متناسب	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	(١) الإعادة إلى العمل ودفع الأجر الضائع (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)؛ (٢) إنزال الرتبة بأربعة درجات	لا ينطبق	لا ينطبق	نقض القرار رقم Masri 2010-UNAT-098
UNDT/2010/057	Ianelli	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن المدعي يستحق منحة التعيين والاستحقاقات الأخرى الممنوحة للموظفين المعيّنين دولياً	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا ينطبق	دفع منحي التعيين والانتقال مع الفائدة المناسبة	٥١ ٣٩٥,٣٥ دولار	نقضت محكمة الاستئناف أحكام دفع الفائدة (انظر الحكم رقم 2010-UNAT-093)
UNDT/2010/061	Sanwidi	نيروبي	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Sanwidi UNDT/2010/036، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن قرار الفصل بإجراءات موجزة قرار غير متناسب	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	(١) الإعادة إلى العمل (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)؛ (٢) توبيخ مكتوب	دفع الأجر الضائع من المدعي من تاريخ الفصل بإجراءات موجزة إلى تاريخ الإعادة إلى العمل، ناقص ٢ ٦٠٠ دولار كل شهر	لا ينطبق	نقض حكم محكمة المنازعات في الحكم رقم Sanwidi 2011-UNAT-104

رقم الحكم	المدعي	قلم المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
UNDT/2010/097	Lutta	نيروبي	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Lutta UNDT/2010/052، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى جملة أمور منها أن التحقيق بشأن المدعي والإجراءات المتخذة ضده كان معيبة وغير مناسبة من الناحية الإجرائية	الأمانة العامة للأمم المتحدة (عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار)	(١) دفع مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن فقدان فرص التدرج الوظيفي)؛ (٢) دفع مبلغ ٧٦٠ ٤ دولار (كتعويض عن تكاليف السفر)؛ (٣) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الأضرار المعنوية)	٤٦ ٣٣٩,٨٦ دولار	قرار أقرته محكمة الاستئناف في الحكم رقم Lutta UNAT-117	
UNDT/2010/118	Cohen	نيروبي	طعن المدعية في قرار الفصل بإجراءات موجزة. وخلصت محكمة المنازعات إلى أن تصرفات المدعية لم ترق إلى مستوى سوء السلوك وإلى أن حقوقها في مراعاة الأصول القانونية قد انتهكت	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	نقض القرار المطعون فيه وإعادة المدعية إلى عملها (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)	(١) دفع المرتبات والاستحقاقات من تاريخ الفصل بإجراءات موجزة حتى تاريخ الحكم؛ (٢) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك حقوقها في مراعاة الأصول القانونية)	١٠١ ٦٢٤ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/119	Gaskins	نيروبي	طعن المدعي في قرار إنهاء تعيينه. وخلصت محكمة المنازعات إلى أن شروط عقد تشغيل المدعي قد انتهكت، مما أسفر عن أضرار لصورته وسمعته	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك حقوقه في مراعاة الأصول القانونية، وعن الضرر بالسمعة)	٤٠ ٤٢٠,٩٨ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/124	Frechon	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن عمل المدعي قد تم إلغاؤه بصورة غير مناسبة لأسباب صحية	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	نقض الحكم بإلغاء عمل المدعي، وإعادةه إلى العمل (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم الحكم	المدعي	المحكّم	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
					(٢) دفع الاستحقاقات بالنسبة للفترة من آذار/مارس ٢٠٠٧ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٧		
UNDT/2010/153	Verschuur	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى وجود تدخل غير ملائم في عملية اختيار الموظفين وإلى أنّ المدعي حرّم من فرصة النظر بالكامل وبانصاف في أهليته للوظيفة برتبة ف-٥	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الضرر الذي لحق بتطوره في الوظيفة)	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/154	Contreras	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى وجود تدخل غير ملائم في عملية اختيار الموظفين وإلى أنّ المدعي حرّم من فرصة النظر بالكامل وبانصاف في أهليته للوظيفة	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الضرر الذي لحق بتطوره في الوظيفة)	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2010/173	Parkes	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أنّ قرار الفصل بإجراءات موجزة غير متناسب	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	نقض القرار (أو دفع تعويضات مكافئة لاستحقاقات إنهاء الخدمة)	لا ينطبق	٥٧ ٥٠٣,٣٩
UNDT/2010/175	Bekele	نيروبي	طعن المدعي في قرار فصله عن العمل، وفي القرارات الكثيرة ذات الصلة. وخلصت محكمة المنازعات إلى أنّ حقوق المدعي قد انتهكت	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	(١) دفع المرتب من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ إلى آذار/مارس ٢٠٠٩؛ (٢) دفع ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك حقوقه في مراعاة الأصول القانونية)	لا ينطبق	لا ينطبق

رقم الحكم	المدعي	المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
UNDT/2010/185	M' Bra	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار الفصل بإجراءات موجزة كان قراراً غير قانوني	الأمانة العامة للأمم المتحدة (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	الإعادة إلى العمل (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)	(١) دفع المرتب والاستحقاقات من تاريخ الفصل بإجراءات موجزة حتى تاريخ صدور الحكم؛ (٢) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك حقوقه في مراعاة الأصول القانونية)	٣٧٧ ٢٥٧,٩٢ لا ينطبق
UNDT/2010/214	Bowen	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار الفصل بسبب الأداء غير المرضي قرار غير قانوني	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نقض القرار المطعون فيه	(١) مقابل ثلاثة أشهر من المرتب الأساسي الصافي والاستحقاقات (ناقص أي مبالغ قد تكون دفعت بدل الإشعار)؛ (٢) دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي	لا ينطبق
UNDT/2010/214	Kamunyi	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار وقف المدعي عن العمل، ووضعه في حالة إجازة خاصة بمرتب كامل، وتوجيه توبيخ له قرار غير قانوني	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	نقض القرارات الثلاثة غير القانونية (الوقف غير القانوني عن العمل، والوضع في حالة إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة سنة وثمانية أشهر، وتوجيه توبيخ)	دفع مقابل سنتين وستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الضرر المادي والضرر الذي لحق بسمعة المدعي)	لا ينطبق
UNDT/2011/017	Harding	نيروبي	طعن المدعي في قرار الفصل بإجراءات موجزة. وبعد إقرار المدعي عليه بالمسؤولية، انحصرت القضية في ما إذا كان مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي هو مبلغ كاف	مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	نقض قرار الفصل بإجراءات موجزة (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)	(١) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض انتهاك الحقوق في مراعاة الأصول القانونية) (٢) دفع بدل الوظيفة الخاص لمدة أربعة أشهر؛ (٣) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي	تم دفع بدل الوظيفة الخاص مع الفائدة؛ المدفوعات الأخرى بانتظار حكم الاستئناف

رقم الحكم	المدعي	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
				الصافي (كتعويض عن المعاناة النفسية والإذلال)؛ (٤) دفع كل المرتبات والاستحقاقات في الرتبة خ ع-٦ والواجبة من حزيران/يونيه ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	
UNDT/2011/060	Finniss	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن حقوق المدعي قد انتهكت في ما يتعلق بعمليات الاختيار لشغل وظيفتين برتبة ف-٥	لا ينطبق	لا ينطبق
				(١) دفع مقابل ١٨ شهرا من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن عدم إبقاء العناية الواجبة لاختيار المدعي في الوظيفة الأولى)؛ (٢) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن عدم إبقاء العناية الواجبة لاختيار المدعي في الوظيفة الثانية)؛	
UNDT/2011/067	Borhom	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار الفصل بإجراءات موجزة قرار غير قانوني	نقض قرار الفصل بإجراءات موجزة وإعادة إلى العمل (أو دفع مقابل سنتين من المرتب الأساسي الصافي)	٢٧ ٦٦٠ دولار
				(٢) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك الحقوق في مراعاة الأصول القانونية)	
UNDT/2011/092	Xu	نيروبي	خلصت محكمة المنازعات إلى أن عملية الاختيار كانت مشوبة بمخالفات إجرائية وأن المدعي قد حُرم من فرصة النظر بالكامل ويانصاف في أهليته لوظيفة برتبة ف-٥	لا ينطبق	لا ينطبق
				(١) دفع مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن انتهاك الإجراءات)؛ (٢) دفع مقابل أربعة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن	

رقم الحكم	المدعي	قلم المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	الإقرار أو النقص
					الحرمان من فرصة النظر بالكامل وبإنصاف في أهليته للوظيفة)؛			
					(٣) مبلغ ٥٠٠ دولار (لعدم الإشعار بعدم الاختيار)			
UNDT/2010/026	Kasyanov	نيويورك	خلصت محكمة المنازعات إلى أن المدعي لم ينظر في أهليته لشغل وظيفة برتبة ف-٤ وفق القواعد الواجبة التطبيق	الأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	اعتبار الانتقال الأفقي قد أُنجز (أو دفع مبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار)	دفع مبلغ ٥٩ ٩٣٢ دولار (كتعويض عن الخسائر الاقتصادية، وانتهاك الحقوق، وتأخير آفاق التدرج الوظيفي، والمعاناة النفسية)	١٣ ٩٦٩,٣٢ دولار (مقابل شهرين من المرتب الأساسي الصافي (الحكم رقم Kasyanov 2010-UNAT-076)	تنقيح الحكم بالتعويض إلى شهرين من المرتب الأساسي الصافي (الحكم رقم Kasyanov 2010-UNAT-076)
UNDT/2010/040 والأمر رقم 57 (NY/2010)	Koh	نيويورك	الحكم والأمر بالتعويض وفق الحكم رقم UNDT/2009/078، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن المنظمة انتهكت عقد تشغيل المدعي وذلك بعدم مساعدته على إيجاد عمل ملائم	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق	(١) دفع مبلغ ٢ ٠٠٠ دولار (كتعويض لانتهاك الحق في الترشح)؛ (٢) دفع مبلغ ١٠٧,٦٠ دولار (تعويضات اقتصادية)	٢ ٠٠٠ دولار لا ينطبق و ١٠٧,٦٠ دولار	لا ينطبق
UNDT/2010/055	Abbasi	نيويورك	خلصت محكمة المنازعات إلى أن عملية الاختيار كانت متحيزة وانتهكت حقوق المدعي	اليونيسيف	لا ينطبق	(١) مقابل ١٢ شهرا من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن ضياع فرصة التعيين في الوظيفة، وضياع التدرج الوظيفي)؛ (٢) دفع مبلغ ٣٠ ٠٠٠ دولار (كتعويض عن المعاناة النفسية)	لا ينطبق	نقضت محكمة الاستئناف هذا الحكم في القرار رقم 2011-UNAT-112
UNDT/2010/068	Chen	نيويورك	خلصت محكمة المنازعات إلى أن قرار عدم إعادة تصنيف وظيفة المدعي من الرتبة ف-٣ إلى الرتبة ف-٤ كان بمثابة انتهاك	الأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	لا ينطبق	(١) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي (كتعويض عن الأضرار المادية: الإحباط، الإذلال، والتأخير)؛	٣٦ ٢٥٦,٩٤ دولار	أقرت محكمة الاستئناف الحكم في القرار Chen 2011-UNAT-107

رقم الحكم	المدعي	المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	أيار/مايو ٢٠١١
			لنظام الأساسي للموظفين ولبدء المساواة في الأجر عن العمل من نفس القيمة		(٢) دفع الفارق في المرتب بين الرتبة ف-٣ والرتبة ف-٤ والدرجة من تاريخ آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى غاية تاريخ التقاعد (تعويض عن الخسائر الاقتصادية)			
UNDT/2010/117	Bertucci	نيويورك	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Bertucci UNDT/2010/080، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن قرار عدم تعيين المدعي في وظيفة الأمين العام المساعد هو قرار ينتهك حقوقه	الأمم المتحدة لا ينطبق (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية)	٦٥٥ ٠٠٠ دولار (تعويض عن الأضرار غير المادية)	لا ينطبق	قرار نقضته محكمة الاستئناف في حكمها رقم Bertucci 2011- UNAT-121 وردته إلى محكمة المنازعات	
UNDT/2010/146	Beaudry	نيويورك	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Beaudry UNDT/2010/039، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن قرار عدم التجديد غير قانوني	الأمانة العامة لا ينطبق بالأمم المتحدة (بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي)	١١٢ ٠٨٢ دولار (تعويض عن الخسائر الاقتصادية الفعلية، والمعاناة النفسية، والانتهاكات الإجرائية)	لا ينطبق	قرار نقضته محكمة الاستئناف نتيجة للحكم رقم Beaudry 2010- UNAT-085	
UNDT/2010/156	Shkurtaaj	نيويورك	طعن المدعي في جملة أمور منها القرارات بعدم تنفيذ توصية مكتوب الأخلاقيات بتمكينه من تعويض على انتهاك حقوقه. وقد خلصت محكمة المنازعات إلى أن المدعي قد انتهكت حقوقه ضمن البعض من مطالباته	برنامج الأمم لا ينطبق المتحدة الإنمائي	(١) دفع مقابل ١٤ شهرا من المرتب الأساسي الصافي (تعويض عن انتهاك الإجراءات، والإضرار بالتدرج الوظيفي والسمعة، والمعاناة النفسية)؛ (٢) دفع مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار (تعويض عن التأخير الإجرائي في النظر في توصية مكتب الأخلاقيات)	لا ينطبق		

رقم الحكم	المدعي	قلم المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
UNDT/2010/200	Alauddin	نيويورك	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Alauddin UNDT/2010/114، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن حقوق المدعي قد انتهكت عندما لم تجدد المنظمة عقده	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق	(١) دفع المرتب الأساسي الصافي، بما في ذلك الاستحقاقات، لمدة ١١ شهرا، ناقص الدخل الذي تحقق للمدعي في نفس الفترة (كتعويض عن الخسائر الاقتصادية الفعلية)؛ (٢) دفع مبلغ ٣٠.٠٠٠ دولار (كتعويض عن الضرر النفسي)	لا ينطبق
UNDT/2011/012	Tolstopiatov	نيويورك	الحكم بالتعويض على غرار ما جاء في الحكم رقم Tolstopiatov UNDT/2010/147، الذي خلصت فيه محكمة المنازعات إلى أن اليونيسييف قد انتهكت التزاماتها حيال المدعي بعد إلغائها للوظيفة	اليونيسييف	لا ينطبق	٩٧ ٣٢٤,٠٤ دولار (كتعويض عن الأجر والاستحقاقات الضائعة من المدعي)	لا ينطبق
UNDT/2011/032	Obdeijn	نيويورك	رفض المدعي عليه أن يكشف عن أسباب قرار عدم التجديد المطعون فيه. وخلصت محكمة المنازعات إلى أن القرار المطعون فيه غير قانوني	صندوق الأمم المتحدة للسكان	لا ينطبق	(١) دفع مقابل ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي والاستحقاقات (كتعويض عن الخسائر الاقتصادية الفعلية)؛ (٢) دفع مبلغ ٨.٠٠٠ دولار (كتعويض عن المعاناة النفسية)	لا ينطبق
UNDT/2011/068	Garcia	نيويورك	خلصت محكمة المنازعات إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد انتهك شروط عقده مع المدعي وذلك بعدم تنفيذ علاقة العمل	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	شطب المواد السلبية من ملف المدعي الشخصي	(١) دفع مبلغ ٨٩ ١٢٨,٤٨ دولار (كتعويض عن الخسائر في الدخل والاستحقاقات)؛ (٢) دفع مبلغ ٢٤١ دولار (كتعويض عن تكاليف الفحوص الطبية)؛	لا ينطبق

رقم الحكم	المدعي	المحكمة	نبذة مختصرة	الكيان	القرار أو الأداء المحدد المطلوب	التعويض المحكوم به	المبلغ الإجمالي الإقرار أو النقص المدفوع (بدولارات بالاستئناف في ٣١ أيار/مايو ٢٠١١)
UNDT/2011/081	Cabrera	نيويورك	خلصت محكمة المنازعات إلى أن وضع المدعي في حالة إجازة خاصة بمرتبة إدارة الشؤون كامل هو قرار غير قانوني (الإدارية)	الأمانة العامة بالأمم المتحدة (إدارة الشؤون الإدارية)	دفع مقابل سنتين من المرتبة الأساسي الصافي كتعويض عن انتهاك مبدأ مراعاة الأصول القانونية، وعن الإذلال، والمعاناة النفسية	(٣) دفع مبلغ ٥٠.٠٠٠ دولار (كتعويض عن الخسائر غير المالية)	لا ينطبق

ملاحظة: عبارة "لا ينطبق" تشير إما إلى عدم اتخاذ إجراء بعد صدور قرار محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أو إلى أن الحكم ما زال محل نظر من قبل محكمة الاستئناف.